

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Психолого-педагогічний факультет
Кафедра практичної психології

**РОЛЬОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ГОЛОВНА ДЕТЕРМІНАНТА
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГІВ ПОЛІЦІЇ**

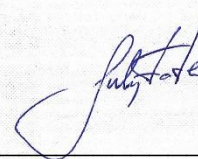
Кваліфікаційна робота студентки
групи ЗППм-24-2
ступінь вищої освіти магістр
спеціальності 053 Психологія
Малахової Юлії Володимирівни

Керівник: доктор психологічних наук, професор
Мірошник З. М.

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Малахова Юлія Володимирівна, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавав(ла) і не одержував(ла) недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомлений(а). Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.



(підпис)

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛЬОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПСИХОЛОГА	9
1.1. Аналіз поняття «компетентність» у сучасній психологічній науці	9
1.2. Сутність та структура рольової компетентності особистості в психологічних теоріях	11
1.3. Психологічна специфіка професійної діяльності та компетентності психолога в системі Національної поліції	13
Висновки до розділу I	18
Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛЬОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПСИХОЛОГІВ ПОЛІЦІЇ	20
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження	20
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	23
Висновки до розділу II	37
Розділ 3. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ РОЛЬОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПСИХОЛОГІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ	39
3.1. Теоретико-методологічне обґрунтування принципів та інструментарію формувального впливу	39
3.2. Представлення авторської програми тренінгу «Гнучкість ролі: ресурс професіонала»	41
Висновки до розділу III	49
ВИСНОВКИ	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	53
ДОДАТКИ	57

ВСТУП

Сучасне суспільство стикається з численними викликами, що вимагають ефективної роботи правоохоронних органів. Зростання рівня злочинності, терористичні загрози, соціальні конфлікти – все це створює підвищені вимоги до професійної діяльності поліцейських. У цьому контексті особлива роль відводиться психологам поліції, які забезпечують психологічну підтримку як співробітників, так і населення. Соціальний запит на наукові дослідження в цій сфері зумовлений необхідністю підвищення ефективності професійної діяльності психологів поліції, що безпосередньо впливає на якість правоохоронної діяльності та рівень безпеки в суспільстві.

Особливо гостро проблема рольової компетентності психологів поліції постає в умовах воєнного стану, коли на правоохоронців покладається додаткове навантаження, пов'язане з підвищеним ризиком для життя, роботою в екстремальних умовах, психологічною підтримкою постраждалих від війни. В цих умовах рольова компетентність психолога стає ключовим фактором, що визначає його здатність ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Сучасний стан дослідження рольової компетентності психологів поліції характеризується різноманітністю підходів та трактувань. Зокрема, досліджуються питання професійної ідентичності, етичних аспектів діяльності, психологічної стійкості та емоційного вигорання (Горностай П.П., Максименко С.Д., Титаренко Т.М.).

Горностай П.П. у своїх працях наголошує на важливості системного підходу до вивчення професійної компетентності, зокрема, рольової. Він підкреслює, що рольова компетентність – це не лише сукупність знань та навичок, але й система особистісних якостей, що забезпечують ефективне виконання професійних завдань в різних контекстах.

Максименко С.Д. досліджує питання психологічної готовності до професійної діяльності, що є важливим аспектом рольової компетентності. Він розглядає психологічну готовність як інтегративне утворення, що включає в себе мотиваційний, когнітивний та емоційний компоненти.

Титаренко Т.М. розглядає питання психологічної травми та її впливу на професійну діяльність. В умовах воєнного стану ці дослідження набувають особливої актуальності, оскільки психологи поліції часто стикаються з травматичними подіями, що вимагає від них високого рівня психологічної стійкості.

Однак, недостатньо вивченим залишається питання рольової компетентності як головної детермінанти професійної діяльності психологів поліції, особливо в умовах воєнного стану.

У сучасних умовах трансформації професійної діяльності психологів поліції особливого значення набуває розвиток рольової компетентності як інтегративного показника їхньої професійної готовності. На думку Дж. Равена (1997), компетентність не обмежується лише знаннями чи навичками, а є проявом здатності діяти ефективно у складних, динамічних ситуаціях. Такий підхід особливо важливий у професії поліцейського психолога, який має забезпечувати психологічну стійкість, емпатійність і рефлексивність у спілкуванні з особовим складом та населенням.

Дослідження вітчизняних науковців (О. Варецька, 2020; Г. Бех, 2015; С. Максименко, 2018) підтверджують, що рольова компетентність є невід'ємною складовою професійного розвитку фахівців, чия діяльність пов'язана з високим рівнем соціальної відповідальності. Це вимагає від психологів поліції глибокого усвідомлення власних професійних ролей і гнучкості в їх реалізації.

Таким чином, проблема розвитку професійних якостей, психолога поліції, які він виконує в ході професійної діяльності, зумовила вибір даної теми кваліфікаційної роботи. Необхідно дослідити, як саме рольова компетентність впливає на ефективність роботи психологів поліції, які фактори сприяють її розвитку та як її можна підвищити.

Дослідження рольової компетентності психологів поліції має не лише теоретичне, але й практичне значення. Його результати можуть бути використані для розробки програм професійної підготовки психологів поліції, для організації

психологічного супроводу їхньої діяльності, а також для підвищення ефективності роботи правоохоронних органів в цілому.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у в теоретичному аналізі та емпіричному дослідженні рольової компетентності як головній детермінанті професійної діяльності психологів поліції.

Відповідно до мети нами визначено наступні **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз наукових підходів до розуміння феномену компетентності та визначити місце рольової компетентності в структурі професійної компетентності поліцейського психолога.

2. Визначити сутність, структуру та основні компоненти рольової компетентності на основі аналізу психологічних теорій і сучасних наукових досліджень.

3. Виявити особливості прояву рольової компетентності у професійній діяльності психологів поліції та визначити чинники, що впливають на її рівень сформованості.

4. Розробити й апробувати програму тренінг, спрямовану на розвиток рольової компетентності психологів поліції.

Отже, актуальність теми зумовлена необхідністю формування у психологів поліції здатності не лише якісно виконувати свої професійні функції, а й ефективно взаємодіяти з різними категоріями поліцейських, долаючи стресові фактори служби. Це визначає потребу в науковому обґрунтуванні структури та шляхів розвитку рольової компетентності як центрального чинника їхньої професійної діяльності.

Об'єктом дослідження є професійна діяльність психологів поліції.

Предметом дослідження є рольова компетентність як головна детермінанта професійної діяльності психологів поліції.

Гіпотеза дослідження:

Рольова компетентність є головною детермінантою ефективної професійної діяльності психологів поліції, а її підвищення сприяє покращенню якості психологічного забезпечення правоохоронної діяльності.

Методи і методики дослідження. Для досягнення поставлених цілей у дослідженні були використані різноманітні методи та методики. Теоретичний аналіз наукової літератури, зокрема історико-логічне вивчення, абстрагування, синтез та систематизація, дозволили узагальнити теоретичні підходи до розуміння рольової сутності особистості практичного психолога та виявити особливості взаємозв'язку між рольовою компетентністю та особистісними якостями. Емпіричне дослідження включало в себе тестування з використанням методик діагностики емоційного інтелекту Холла, комунікативних та організаторських схильностей (КОС-2) Б. Федоришина, а також рефлексивності А. В. Карпова. Крім того, було проведено опитування за допомогою анкети для визначення компонентів рольової компетентності особистості психолога, розробленої Б. В. Хомуленком. Для обробки отриманих даних застосовувалися методи математичної статистики, а саме коефіцієнт кореляції Пірсона та непараметричний Т-критерій Вілкоксона.

Теоретико-методологічна основа дослідження:

Загальнонаукові принципи системного підходу, що дозволили розглянути рольову компетентність не як ізольовану якість, а як інтегрований елемент у структурі особистості та професійної діяльності психолога поліції;

Ключові положення теорії ролей та рольової компетентності особистості, розроблені у працях П. П. Горностая, які стали основою для визначення структури та критеріїв досліджуваного феномену;

Концепції професійного становлення та ідентичності фахівця (С. Д. Максименко, Т. М. Титаренко), що дозволили проаналізувати рольову компетентність у динаміці, як результат професійного розвитку та самоусвідомлення психолога.

Практичне значення одержаних результатів дослідження:

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що матеріали дослідження можуть бути використані в практичній діяльності психологічних служб Національної поліції. Зокрема:

- розроблена авторська програма-тренінг може бути впроваджена в систему службової підготовки з метою цілеспрямованого розвитку рольової компетентності практичних психологів;
- визначені критерії та показники рольової компетентності можуть слугувати основою для розробки діагностичного інструментарію при професійному відборі та атестації фахівців;
- теоретичні узагальнення та емпіричні дані можуть бути включені до змісту навчальних курсів та методичних матеріалів при підготовці психологів у закладах вищої освіти.

Апробація результатів дослідження:

Результати дослідження були представлені засіданні педагогічної ради Державного закладу професійної (професійно-технічної) освіти зі специфічними умовами навчання «Криворізька академія патрульної поліції» Протокол від 01 жовтня 2025 № 35-25.

Експериментальна база дослідження. Дослідна робота проводилася впродовж 2024 – 2025 років на базі Державного закладу професійної (професійно-технічної) освіти зі специфічними умовами навчання «Криворізька академія патрульної поліції». В дослідженні взяли участь психологи поліцейські Національної поліції. Загальний обсяг вибірки становив 40 осіб.

Структура кваліфікаційної роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, додатків, і списку використаних джерел (всього 46 найменувань). Основний зміст магістерської роботи викладено на 49 сторінках, загальний обсяг роботи становить 86 сторінок. Робота містить 5 таблиць та 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛЬОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПСИХОЛОГА

1.1. Аналіз поняття «компетентність» у сучасній психологічній науці

Проблема компетентності, на нашу думку, є однією з ключових у сучасній психологічній науці та практиці, оскільки вона безпосередньо пов'язана з ефективністю професійної діяльності, особистісною зрілістю та успішною соціальною адаптацією індивіда. У науковому дискурсі поняття «компетентність» трактується як інтегративна, багатокomпонентна характеристика особистості, що виходить за межі простої сукупності знань, умінь та навичок.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови за редакцією В.Т. Бусела, компетенція – 1) добра обізнаність із чим-небудь; 2) коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи [Бусел, 2003: 445].

Аналіз праць вітчизняних та зарубіжних науковців дозволяє виділити кілька основних підходів до розуміння цього феномену. Так, вітчизняна дослідниця І. Тараненко розглядає компетентність через призму її життєвої та соціальної значущості. Вона визначає її як складний взаємозв'язок між навичками, вміннями, ситуативною діяльністю та особистістю. За її підходом, розвинена життєва та соціально-психологічна компетентність є не лише інструментом для вирішення завдань, а й важливою ознакою особистісної зрілості людини. Це підкреслює динамічний та особистісно-орієнтований характер даного конструкту.

Подібну позицію висловлює О. В. Кучай (Кучай, 2009, с. 45), який розмежовує поняття «компетенція» та «компетентність»: якщо компетенція визначається як певний зміст професійної діяльності або система вимог до підготовки, то компетентність розглядається як володіння людиною відповідним комплексом компетенцій. На думку автора, компетентність завжди пов'язана з суб'єктом і включає його особистісне ставлення до компетенцій, мотивацію й професійний досвід.

Схожої думки дотримується Ю. Хожаєнко (Хожаєнко, 2024, с.327), яка в сучасному аналізі підкреслює: компетенція як елемент освітнього змісту і компетентність як інтегрована якість особистості — пов'язані, але різнорівневі категорії; компетентність включає володіння компетенціями і їх суб'єктивне «забарвлення» через цінності й досвід особи.

На думку Дж. Равена (2012,2012, с.4), компетентність є не лише сукупністю знань, умінь і навичок, а насамперед проявом здібностей діяти ефективно в конкретному соціальному контексті, ураховуючи моральні, емоційні й рольові аспекти поведінки. Вчений підкреслює, що компетентність — це характеристика особистості, яка розвивається у процесі діяльності й саморефлексії.

Такий підхід дає змогу розглядати рольову компетентність не як статичну ознаку фахівця, а як динамічний конструкт, який постійно вдосконалюється під впливом професійного досвіду, взаємодії та внутрішніх установок.

У зарубіжних дослідженнях, зокрема у працях М.А. Campion та J.S. Shippmann, компетентність часто розглядається у більш прагматичному, прикладному аспекті, особливо в контексті професійної діяльності. Вони визначають її як певне сполучення знань, навичок і здібностей, що виявляється у поведінці, яка визначає, як саме людина реалізує наявні навички. Такий підхід дозволяє моделювати ключові компетенції для конкретної професії, щоб оцінити потенціал ефективності працівника, його «особистісний ресурс».

Узагальнюючи наведені підходи, можна констатувати, що компетентність — це інтегративна якість особистості, що базується на знаннях, вміннях та досвіді, набутих у процесі навчання та соціалізації, і дозволяє ефективно вирішувати завдання у певній сфері діяльності. Вона охоплює когнітивний (знання), операційно-технологічний (уміння), мотиваційний (цінності) та етичний компоненти.

У структурі загальної компетентності виділяють низку її видів, таких як соціальна, комунікативна, інформаційна та, безумовно, професійна компетентність. Професійна компетентність, у свою чергу, є складною системою,

що включає спеціальні, методичні, та особистісні аспекти. Саме в контексті особистісних аспектів професійної компетентності особливого значення набуває **рольова компетентність**, яка буде детально розглянута у наступному підрозділі. Вона виступає як здатність особистості гнучко та усвідомлено виконувати різноманітні соціальні та професійні ролі, що є критично важливим для фахівців соціономічних професій, до яких належить і професія психолога.

1.2. Сутність та структура рольової компетентності особистості в психологічних теоріях

Переходячи від загального аналізу поняття «компетентність» до більш специфічного конструкту, необхідно звернутися до теорії ролей, яка є методологічним фундаментом для розуміння рольової компетентності. Поняття «соціальна роль» є одним із центральних у соціальній психології та психології особистості, оскільки саме через виконання ролей людина інтегрується в суспільство, засвоює соціальні норми та реалізує свій особистісний потенціал. Соціальна роль визначається як модель поведінки, що об'єктивно задана соціальною позицією особистості в системі суспільних та міжособистісних відносин.

Рольова компетентність у професійній діяльності психолога поліції передбачає здатність адекватно усвідомлювати й реалізовувати свої ролі залежно від ситуації спілкування та службових обов'язків. Як зазначає Г. Бех (Бех, 2015, с. 272), професійна роль завжди пов'язана з моральним виміром особистості, адже вона інтегрує цінності, установки та етичні стандарти. Отже, рольова компетентність має не лише когнітивний і поведінковий, а й аксіологічний вимір, що визначає якість взаємодії психолога з поліцейськими, громадянами, колегами.

Особливий внесок у розробку рольової теорії в українській психології зробив П. П. Горностай. У своїх працях він розглядає особистість як суб'єкта рольової поведінки, який не просто пасивно виконує задані суспільством ролі, а активно їх інтерпретує, переживає та трансформує. Саме цей процес активного освоєння та реалізації ролей лежить в основі формування рольової

компетентності. За П. П. Горностаєм, рольова компетентність не зводиться до простого набору рольових навичок; це складна інтегративна властивість особистості, що забезпечує здатність до ефективного та гнучкого виконання різноманітних життєвих та професійних ролей.

У своїх подальших роботах П. П. Горностай (2012, 2017) виокремлює кілька ключових компонентів рольової компетентності:

- когнітивно-аналітичний — пов'язаний зі знаннями про рольові функції, очікування й норми поведінки;
- емоційно-рефлексивний — відображає здатність до емпатійного розуміння інших, усвідомлення власних почуттів у процесі рольової взаємодії;
- поведінково-операційний — включає навички ефективної реалізації ролей у різних ситуаціях;
- ціннісно-смысловий — виявляється у співвіднесенні виконуваних ролей із власними життєвими цілями та моральними орієнтирами.

Саме поєднання цих компонентів, за Горностаєм, забезпечує цілісність рольової поведінки особистості.

Подібні підходи знаходимо і в сучасних українських дослідженнях. Так, Михайленко О. Ю. (2021) підкреслює, що рольова компетентність проявляється у здатності людини гнучко адаптувати свої соціальні ролі відповідно до контексту взаємодії, що особливо важливо для професій, пов'язаних із соціальною відповідальністю. Учена розглядає її як інтегративне утворення, у структурі якого поєднуються когнітивний, ціннісний, емоційно-вольовий та поведінковий компоненти.

Талаш І. О. (2019) наголошує, що рольова компетентність не є вродженою якістю, а формується у процесі соціалізації й професійного становлення. На її думку, розвиток рольової компетентності відбувається завдяки усвідомленню власних рольових позицій, умінню співвідносити їх із очікуваннями соціального оточення та здатності конструктивно вирішувати рольові конфлікти.

У працях Хомуленко Б. (2020) рольова компетентність описується як здатність особистості до міжрольової інтеграції, тобто до поєднання різних

соціальних ролей без внутрішніх суперечностей. Вчена підкреслює, що гармонійна рольова структура особистості є запорукою її психологічної стабільності та професійної ефективності, а отже, виступає одним із показників психологічного благополуччя фахівця.

Грунтуючись на цьому підході, ми визначаємо рольову компетентність як інтегративну якість особистості, що характеризується усвідомленням власного рольового репертуару, здатністю до його гнучкої зміни залежно від ситуації, а також умінням конструктивно вирішувати рольові конфлікти та збагачувати власний досвід через освоєння нових ролей.

Для цілей нашого дослідження важливо визначити структуру рольової компетентності. Аналіз наукових джерел (Горностай П. П., Мірошник З. М.) дозволяє виділити в її структурі три взаємопов'язані компоненти:

1. Когнітивний компонент: Включає систему знань особистості про зміст соціальних та професійних ролей, усвідомлення своїх прав та обов'язків у рамках кожної ролі, розуміння рольових очікувань з боку оточення. Для психолога поліції це, зокрема, знання про специфіку ролей «діагноста», «консультанта», «медіатора», «експерта» та «тренера».

2. Афективно-ціннісний (емоційний) компонент: Охоплює особистісне ставлення до ролей, що виконуються, ступінь їх прийняття або відторгнення, емоційну гнучкість при переході від однієї ролі до іншої, а також рівень емпатії та рефлексії щодо власної рольової поведінки. Саме цей компонент визначає, наскільки роль стає частиною «Я» особистості.

3. Конативний (поведінковий) компонент: Проявляється у конкретних діях та вчинках. Це сукупність умінь та навичок, необхідних для успішного виконання ролі: комунікативні навички, вміння вирішувати конфлікти, здатність до саморегуляції та стресостійкості. Цей компонент є зовнішнім проявом рольової компетентності, який можна спостерігати та оцінювати.

З урахуванням підходу П. П. Горностая (2017, с. 356), доцільно також виділити рефлексивно-регулятивний компонент, який відображає здатність особистості усвідомлювати власну рольову поведінку, аналізувати її

ефективність та коригувати відповідно до змін соціального контексту. Саме цей компонент забезпечує розвиток професійної самосвідомості та гнучке реагування психолога поліції на нові виклики професійної діяльності.

Таким чином, рольова компетентність постає як складна, ієрархічна структура, що поєднує знання, ставлення та поведінку. Саме такий комплексний підхід дозволяє дослідити її як ключову детермінанту професійної діяльності психолога.

О. Варецька (2020) у своїх дослідженнях розглядає рольову компетентність як поєднання здатності до саморефлексії, розуміння очікувань інших і гнучкого управління власними станами. Саме ці якості визначають ефективність психолога поліції в умовах підвищеної соціальної напруги. Водночас Дж. Равен (2002) підкреслював, що компетентність завжди має прояв у дії, тому оцінювати її варто не за формальними показниками знань, а за тим, як особистість реагує у складних, невизначених обставинах. Це положення є надзвичайно важливим для психологів поліції, діяльність яких нерозривно пов'язана з ризиком, стресом і необхідністю швидкого прийняття рішень.

1.3. Психологічна специфіка професійної діяльності та компетентності психолога в системі Національної поліції

Професійна діяльність психолога в системі Національної поліції є унікальною, оскільки вона відбувається на межі психології та правоохоронної діяльності, що висуває до фахівця специфічні, підвищені вимоги. Психолог поліції працює в умовах, що кардинально відрізняються від цивільної практики, і його ефективність безпосередньо впливає не лише на психологічний добробут персоналу, а й на якість виконання службових завдань підрозділами поліції.

Аналіз праць вітчизняних науковців (В. Андросюк, Л. Казміренко, Я. Кондратьєв, І. Охріменко, Г. Юхновець) дозволяє виділити низку ключових психологічних особливостей професійної діяльності працівників поліції, які формують контекст роботи психолога:

Жорстка правова регламентація та наявність владних повноважень. Діяльність поліцейських чітко регулюється законом, що вимагає від психолога не

лише розуміння психологічних закономірностей, а й знання нормативно-правової бази, яка визначає межі його втручання та повноважень.

Екстремальний характер діяльності. Робота поліцейських пов'язана з постійним ризиком для життя та здоров'я, дефіцитом часу для прийняття рішень, значними психічними та фізичними навантаженнями, а також протидією з боку правопорушників. Все це призводить до нервово-психічних перевантажень, стану психічної напруженості, емоційної нестійкості та може спричиняти розвиток невротичних реакцій і різних розладів (Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В. та ін., 2018).

Високий рівень відповідальності. Помилки у діяльності поліцейського мають високу соціальну та особистісну значущість, що підвищує рівень психологічної напруженості як у самих співробітників, так і у психолога, що їх супроводжує.

Саме такий комплекс несприятливих чинників, як зазначає Д. О. Александров (2016), створює перманентний фон стресу, з наслідками якого доводиться працювати психологу. Ці умови роблять рольову компетентність не просто бажаною, а ключовою якістю для психолога поліції. На відміну від колег у цивільних установах, він змушений постійно та швидко переключатися між різноманітними професійними ролями. В один день йому може знадобитися виступити в ролі:

- діагноста під час професійно-психологічного відбору кандидатів;
- кризового інтервента на місці надзвичайної події;
- консультанта для співробітника, що переживає особистісні чи професійні труднощі;
- медіатора у вирішенні службових конфліктів;
- тренера під час проведення занять зі стресостійкості чи комунікативних навичок.

Нездатність гнучко та адекватно змінювати рольову поведінку відповідно до ситуації може призвести до професійних помилок, емоційного вигорання та втрати довіри з боку особового складу.

Саме тому, як підкреслює Михайленко О. Ю. (2021), психолог поліції повинен володіти високим рівнем рольової компетентності, яка дозволяє йому інтегрувати різні соціальні ролі в єдину професійну систему, зберігаючи при цьому внутрішню узгодженість і ціннісну стабільність. Учена вказує, що гнучкість у зміні ролей має базуватися на усвідомленні особистісного сенсу кожної ролі та її зв'язку з моральними орієнтирами фахівця.

Талаш І. О. (2019) розглядає рольову компетентність як психологічний ресурс подолання стресу в умовах невизначеності. Вона зазначає, що здатність швидко перемикатися між ролями сприяє адаптивності, підвищує ефективність комунікації та знижує рівень емоційного виснаження. Це має безпосереднє значення для діяльності психологів поліції, які щоденно стикаються зі стресогенними подіями.

У працях Хомуленко Б. (2020) підкреслюється важливість розвитку міжрольової узгодженості у психологів силових структур. Авторка визначає, що саме гармонійне співіснування професійних і особистісних ролей дозволяє уникнути внутрішніх конфліктів, підтримує відчуття психологічного благополуччя та забезпечує високу якість професійних рішень.

З позицій концепції П. П. Горностая (2017), діяльність психолога поліції можна розглядати як систему рольових актів, де кожна професійна ситуація вимагає реалізації певної соціально значущої ролі. Ефективність цього процесу залежить від інтеграції когнітивного, емоційного, поведінкового та рефлексивно-регулятивного компонентів рольової компетентності. Розвинена рефлексивність дозволяє фахівцю адекватно оцінювати свої дії, аналізувати межі професійного впливу та зберігати особистісну рівновагу навіть у кризових умовах.

Отже, можна зробити висновок, що рольова компетентність для психолога поліції є центральною ланкою його професіоналізму. Вона виступає як головна детермінанта, що дозволяє не лише ефективно виконувати різнопланові завдання в екстремальних умовах, а й зберігати власну психологічну стійкість та професійну ідентичність.

Таким чином, професійна компетентність психолога поліції має розглядатися у двох взаємопов'язаних вимірах: як сукупність спеціальних знань і вмінь, необхідних для виконання службових функцій, і як система рольових механізмів, що забезпечують гнучкість, емпатійність і моральну зрілість фахівця. Саме розвиток цих характеристик створює підґрунтя для підвищення ефективності психологічного супроводу в системі Національної поліції (Горностай, 2017; Михайленко, 2021; Талаш, 2019; Хомуленко, 2020).

Висновки до розділу I

Узагальнення результатів теоретико-методологічного аналізу проблеми рольової компетентності психолога поліції дозволяє зробити такі висновки:

Поняття «компетентність» у сучасній психологічній науці розглядається як інтегративна системна характеристика особистості, що поєднує знання, вміння, ціннісні орієнтації, мотиваційні установки та здатність діяти ефективно у соціально значущих ситуаціях. У працях вітчизняних (І. Тараненко, О. В. Кучай, Ю. Хожаєнко) та зарубіжних науковців (Дж. Равен, М.А. Campion, J.S. Shippmann) компетентність визначається як показник професійної зрілості особистості, що ґрунтується на єдності когнітивного, емоційного та поведінкового вимірів. З позиції Дж. Равена (2012), компетентність відображає не лише знання, а насамперед здатність ефективно діяти в умовах невизначеності, що особливо важливо для представників соціономічних професій.

Рольова компетентність визначається як інтегративна властивість особистості, яка забезпечує усвідомлення власного рольового репертуару, гнучке його використання та конструктивне вирішення рольових конфліктів. На основі праць П. П. Горностая (2012, 2017) виділено її ключові компоненти: когнітивно-аналітичний, емоційно-рефлексивний, поведінково-операційний і ціннісно-смысловий, а також доцільно доповнити їх рефлексивно-регулятивним **компонентом**, що відображає здатність до самоспостереження і корекції власної рольової поведінки. Узагальнення позицій сучасних українських учених О. Ю. Михайленко (2021), І. О. Талаш (2019), Б. Хомуленко (2020) дало змогу конкретизувати рольову компетентність як психологічний ресурс гнучкої адаптації, професійного самозбереження та міжрольової узгодженості особистості фахівця.

Рольова компетентність психолога поліції має особливу значущість у зв'язку зі специфікою правоохоронної діяльності, що характеризується екстремальністю, високим рівнем відповідальності, постійним стресовим навантаженням і необхідністю швидкого прийняття рішень. У таких умовах

психолог поліції змушений виконувати множинні професійні ролі - діагноста, консультанта, кризового інтервента, медіатора, тренера, що вимагає здатності до швидкої зміни рольової поведінки без втрати професійної ідентичності. Саме рольова компетентність забезпечує психологу можливість ефективно поєднувати ці ролі, підтримувати внутрішню стабільність, емпатійність і моральну цілісність (Горностай, 2017; Михайленко, 2021; Талаш, 2019; Хомуленко, 2020).

Теоретичний аналіз дозволив уточнити методологічні засади дослідження рольової компетентності психологів поліції як багатовимірного феномену, що інтегрує знання, цінності, поведінкові стратегії й механізми саморегуляції. Ці положення становлять наукову основу для подальшого емпіричного дослідження рівня сформованості рольової компетентності у фахівців психологічної служби Національної поліції, визначення її структурних характеристик і впливу на ефективність професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛЬОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПСИХОЛОГІВ ПОЛІЦІЇ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Відповідно до мети та завдань кваліфікаційної роботи, теоретичний аналіз проблеми, здійснений у першому розділі, став підґрунтям для організації та проведення емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення рольової компетентності психологів поліції.

Метою емпіричного етапу дослідження є діагностика рівнів розвитку структурних компонентів рольової компетентності (когнітивного, афективно-ціннісного та конативного) у психологів поліції, а також виявлення взаємозв'язків між ними.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі **завдання**:

1. Сформувати та описати вибірку дослідження з числа практичних психологів підрозділів Національної поліції.
2. Дібрати та обґрунтувати комплекс валідних психодіагностичних методик, що відповідають визначеним компонентам рольової компетентності.
3. Провести процедуру психодіагностичного обстеження та зібрати емпіричні дані.
4. Здійснити кількісний та якісний аналіз отриманих даних із застосуванням методів математичної статистики.
5. Інтерпретувати отримані результати для визначення особливостей рольової компетентності досліджуваної групи.

Планування емпіричного етапу дослідження базувалося на поєднанні кількісних і якісних методів, що відповідає тенденціям сучасної психологічної науки (Бояціс, 2011). Зокрема, для вивчення рольової компетентності важливо не лише фіксувати рівень окремих показників, а й аналізувати взаємозв'язки між когнітивними, емоційними та поведінковими аспектами. Такий підхід дозволяє отримати цілісну картину професійного розвитку фахівця

Емпіричне дослідження проводилося впродовж 2024–2025 років. Участь у дослідженні була добровільною та анонімною. Загальний обсяг вибірки склав **40 практичних психологів** з різних підрозділів Національної поліції України.

Демографічні характеристики вибірки є такими:

Стать: переважна більшість респондентів – жінки (38 осіб, 95%), чоловіки – 2 особи (5%).

Вік: віковий діапазон досліджуваних склав від 32 до 48 років.

Стаж роботи: більше половини респондентів мають досвід роботи на посаді психолога понад 5 років. При цьому третина вибірки (33%) має стаж служби понад 10 років, що свідчить про високий рівень професійного досвіду учасників.

Вибірка є репрезентативною за географічною та структурною ознакою і включає фахівців з 15 областей України. Дослідженням були охоплені психологи з таких підрозділів:

Головні управління Національної поліції у Вінницькій, Волинській, Дніпропетровській, Житомирській, Запорізькій, Кіровоградській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Херсонській, Черкаській та Чернігівській областях (загалом 17 осіб).

Заклади вищої та професійної освіти зі специфічними умовами навчання, зокрема Дніпровський та Донецький державні університети внутрішніх справ, а також Академії патрульної поліції у містах Київ, Кривий Ріг, Рівне та Житомир (загалом 6 осіб).

Управління патрульної поліції у Вінницькій, Волинській, Дніпропетровській, Житомирській, Запорізькій, Київській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Сумській, Харківській та Херсонській областях (загалом 12 осіб).

Окремі батальйони та полки патрульної поліції у містах Бориспіль, Біла Церква, Краматорськ та Слов'янськ, Кременчук, Кривий Ріг (загалом 5 осіб).

Таке розмаїття вибірки дозволяє отримати узагальнені дані щодо стану рольової компетентності психологів, які працюють у різних умовах та регіонах служби.

Для розв'язання поставлених емпіричних завдань та перевірки гіпотези дослідження було дібрано комплекс психодіагностичних методик, що відповідають трьом структурним компонентам рольової компетентності:

1. Для діагностики **афективно-ціннісного компоненту** було використано **методику діагностики емоційного інтелекту Н. Холла**. Дана методика дозволяє оцінити здатність особистості усвідомлювати та керувати власними емоціями, а також розуміти емоції інших людей. Високий рівень емоційного інтелекту є основою для емпатії та емоційної гнучкості, які є ядром афективно-ціннісного компоненту рольової компетентності психолога. Також для вивчення цього компоненту була застосована **методика діагностики рефлексивності А. В. Карпова**, оскільки здатність до самоаналізу та осмислення власної рольової поведінки є невід'ємною складовою емоційного ставлення до виконуваних ролей.

2. Для діагностики **конативного (поведінкового) компоненту** була обрана **методика «Комунікативні та організаторські схильності» (КОС-2) Б. Федоришина**. Цей інструмент дозволяє кількісно оцінити навички, що є зовнішнім проявом рольової компетентності, а саме здатність налагоджувати контакти, впливати на групу та брати на себе відповідальність, що є критично важливим у щоденній взаємодії психолога з особовим складом.

3. Для діагностики **когнітивного компоненту** та отримання узагальненої самооцінки рольової компетентності була розроблена та використана **авторська анкета на основі теоретичних положень Б. В. Хомуленка (див. Додаток А)**. Анкета містила питання, спрямовані на виявлення рівня знань про специфіку професійних ролей психолога поліції, усвідомлення рольових очікувань та розуміння способів вирішення потенційних рольових конфліктів.

З метою поглибленого якісного аналізу суб'єктивного переживання рольової сфери особистості, на додаток до основного психодіагностичного комплексу, було використано **проективну методику «Ролеграма» (З. М. Мірошник)**. Даний метод, застосований на підгрупі з 10 досліджуваних з різним стажем роботи, дозволив виявити неусвідомлені аспекти рольової ідентичності, внутрішньо-рольові та між-рольові конфлікти, а також збагатити інтерпретацію кількісних даних.

Для обробки отриманих даних застосовувалися методи математичної статистики, зокрема описова статистика (обчислення середніх значень, стандартних відхилень, відсоткових співвідношень), **кореляційний аналіз за критерієм r-Пірсона** для виявлення взаємозв'язків між компонентами рольової компетентності, а також **непараметричний Т-критерій Вілкоксона** для порівняння показників до та після формувального етапу дослідження. Статистична обробка проводилася за допомогою програмного сервісу Google Sheets.

Вибір методик дослідження був зумовлений необхідністю виявити багаторівневу структуру рольової компетентності. На думку Д. МакКлелланда (1973), саме компетенції, а не окремі знання чи навички, є ключовими предикторами успішності діяльності. У контексті психологічної практики це означає, що дослідження має зосереджуватись на глибинних характеристиках особистості — мотивації, цінностях, установках. Тому використання таких методик, як діагностика емоційного інтелекту, рефлексивності та рольового репертуару, забезпечило багатовимірний аналіз професійного функціонування психологів поліції.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення рівнів розвитку та структурних особливостей рольової компетентності у психологів Національної поліції. Аналіз отриманих даних проводився послідовно, відповідно до визначених у теоретичному розділі компонентів досліджуваного феномену.

Першим етапом аналізу було визначення рівня розвитку **афективно-ціннісного компоненту** рольової компетентності, ключовим показником якого є емоційний інтелект. Для його діагностики нами було використано методику Н. Холла. Узагальнені результати, що відображають середні значення за п'ятьма шкалами для всієї вибірки ($n=40$), представлено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Середні показники емоційного інтелекту у психологів поліції (за методикою Н. Холла)

Шкала	Середнє значення (М)	Рівень вираженості
Емоційна обізнаність	14.5	Високий
Управління своїми емоціями	8.2	Середній
Самомотивація	10.1	Середній
Емпатія	15.1	Високий
Розпізнавання емоцій інших	13.8	Високий

Для наочного представлення отриманих даних було побудовано профіль емоційного інтелекту, що відображає співвідношення середніх показників за кожною шкалою (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Профіль емоційного інтелекту у вибірці психологів поліції.

Аналіз та інтерпретація. Як свідчать дані, представлені в таблиці 2.1 та на рисунку 2.1, у досліджуваній групі психологів спостерігається високий рівень розвитку інтегрального показника емоційного інтелекту. Найвищі середні бали отримано за шкалами «Емпатія» ($M=15.1$) та «Емоційна обізнаність» ($M=14.5$). Це є очікуваним та професійно зумовленим результатом, оскільки здатність тонко

відчувати емоційний стан іншої людини, співпереживати, а також добре усвідомлювати власні почуття є основою ефективної психологічної роботи.

Водночас звертає на себе увагу той факт, що найнижчий показник отримано за шкалою «**Управління своїми емоціями**» ($M=8.2$), який відповідає середньому рівню розвитку. Така тенденція може бути пояснена специфікою професійної діяльності психологів поліції. Постійне перебування у стресових та емоційно напружених ситуаціях, необхідність «контейнувати» важкі переживання клієнтів (як співробітників поліції, так і цивільного населення), ймовірно, призводить до емоційного виснаження та ускладнює процес саморегуляції. Це є тривожним сигналом, що вказує на потенційний ризик професійного вигорання та підкреслює важливість розробки профілактичних програм, на що і спрямований третій розділ нашої роботи.

Дослідження **конативного (поведінкового) компоненту** рольової компетентності проводилося за допомогою методики «Комунікативні та організаторські схильності» (КОС-2) Б. Федоришина. Цей інструмент дозволив нам оцінити рівень розвитку практичних навичок, що є зовнішнім проявом рольової поведінки психолога. Результати діагностики, що відображають розподіл досліджуваних за рівнями відповідних схильностей, представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Розподіл психологів поліції за рівнями комунікативних та організаторських схильностей (%)

Рівень схильностей	Комунікативні схильності (%)	Організаторські схильності (%)
Дуже високий	30	15
Високий	40	35
Середній	25	40
Низький	5	10
Дуже низький	0	0

Для візуалізації співвідношення рівнів комунікативних та організаторських схильностей було побудовано діаграму (рис. 2.2).

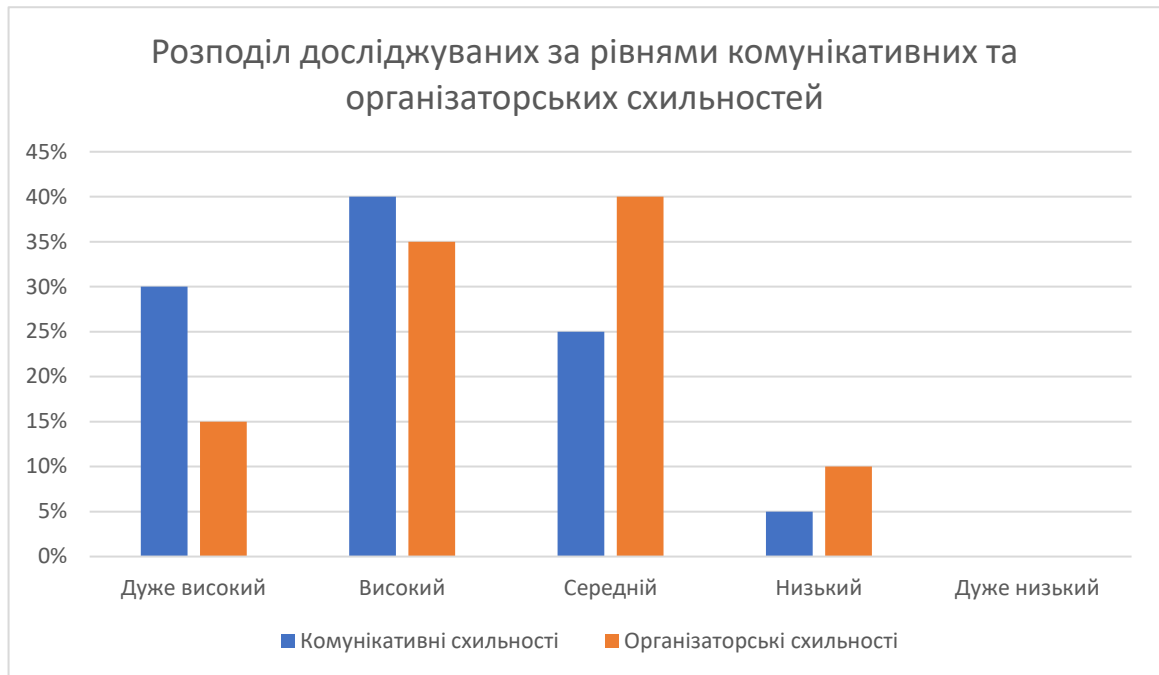


Рис. 2.2 Розподіл досліджуваних за рівнями комунікативних та організаторських схильностей

Аналіз та інтерпретація. Аналіз даних, представлених у таблиці 2.2 та на рисунку 2.2, свідчить про домінування у вибірці психологів **високого та дуже високого рівнів розвитку комунікативних схильностей**, що сумарно становить 70% досліджуваних. Це є професійно очікуваним результатом, адже ключові професійні ролі психолога — консультанта, тренера, медіатора — ґрунтуються на вмінні встановлювати довірчий контакт, активно слухати та переконувати.

Водночас показники **організаторських схильностей** мають дещо інший розподіл: тут переважає **середній рівень** (40%), а частка осіб з високим та дуже високим рівнем є меншою (сумарно 50%). Такий результат може бути пояснений специфікою функціональних обов'язків психолога поліції. Його діяльність здебільшого зосереджена на індивідуальній та груповій роботі з особовим складом, а не на виконанні адміністративних чи управлінських функцій, які вимагають максимального прояву організаторських здібностей. Це підтверджує, що поведінковий компонент рольової компетентності психолога поліції є більш вираженим у комунікативній, аніж в організаторській площині.

Для подальшого вивчення афективно-ціннісного компоненту було проведено діагностику рівня рефлексивності за методикою А. В. Карпова.

Рефлексивність розглядається нами як здатність особистості до самоаналізу та осмислення власної рольової поведінки, що є необхідною умовою професійного розвитку психолога. Результати дослідження представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Розподіл психологів поліції за рівнем розвитку рефлексивності (%)

Рівень рефлексивності	Частка досліджуваних (%)
Дуже високий	20%
Високий	50%
Середній	25%
Низький	5%

Наочно розподіл досліджуваних за рівнями рефлексивності зображено на круговій діаграмі (рис. 2.3).

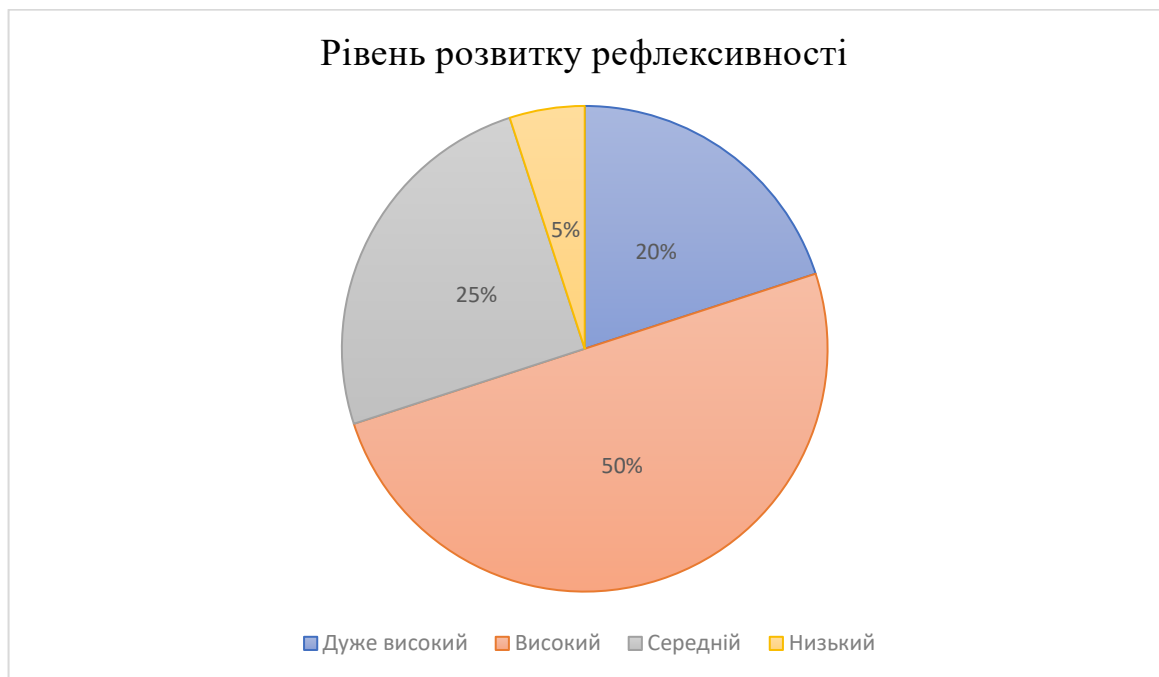


Рис. 2.3 Рівень розвитку рефлексивності у вибірці психологів поліції

Аналіз та інтерпретація. Отримані дані свідчать про те, що у переважній більшості досліджуваних психологів (сумарно 70%) рівень рефлексивності є **високим та дуже високим**. Це є позитивним та професійно значущим результатом. Висока здатність до рефлексії дозволяє фахівцям аналізувати власні

дії, почуття та думки під час взаємодії з клієнтами, усвідомлювати межі професійних ролей та запобігати їх змішуванню з особистісними.

Такий високий рівень рефлексивності є важливим ресурсом для подолання емоційних навантажень та профілактики професійного вигорання, на ризик якого вказували результати діагностики емоційного інтелекту (зокрема, середній рівень за шкалою «Управління своїми емоціями»). Саме здатність до самоаналізу допомагає психологу осмислювати складні робочі ситуації та знаходити конструктивні шляхи вирішення внутрішніх конфліктів, що виникають при виконанні різноманітних професійних ролей.

Для вивчення когнітивного компоненту рольової компетентності нами було розроблено та застосовано авторську анкету, створену на основі теоретичних положень Б. В. Хомуленка. Анкета складалася з 15 закритих питань, згрупованих у два блоки:

Блок 1 «Теоретичні знання» (5 питань): спрямований на оцінку знань щодо функціональних обов'язків, прав та меж повноважень у ключових ролях психолога поліції.

Блок 2 «Ситуативні задачі» (10 питань): містив опис гіпотетичних професійних ситуацій, що вимагали від респондента обрати найбільш адекватну рольову поведінку, зокрема в умовах рольового конфлікту.

Відповіді оцінювалися як «оптимальні», «допустимі» та «неоптимальні». Узагальнені результати представлено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Розподіл відповідей психологів за результатами авторського анкетування (%)

Тип відповіді	Блок 1 «Теоретичні знання» (%)	Блок 2 «Ситуативні задачі» (%)
Оптимальні	85%	55%
Допустимі	10%	35%
Неоптимальні	5%	10%

Співвідношення типів відповідей у кожному блоці наочно зображено на рисунку 2.4.

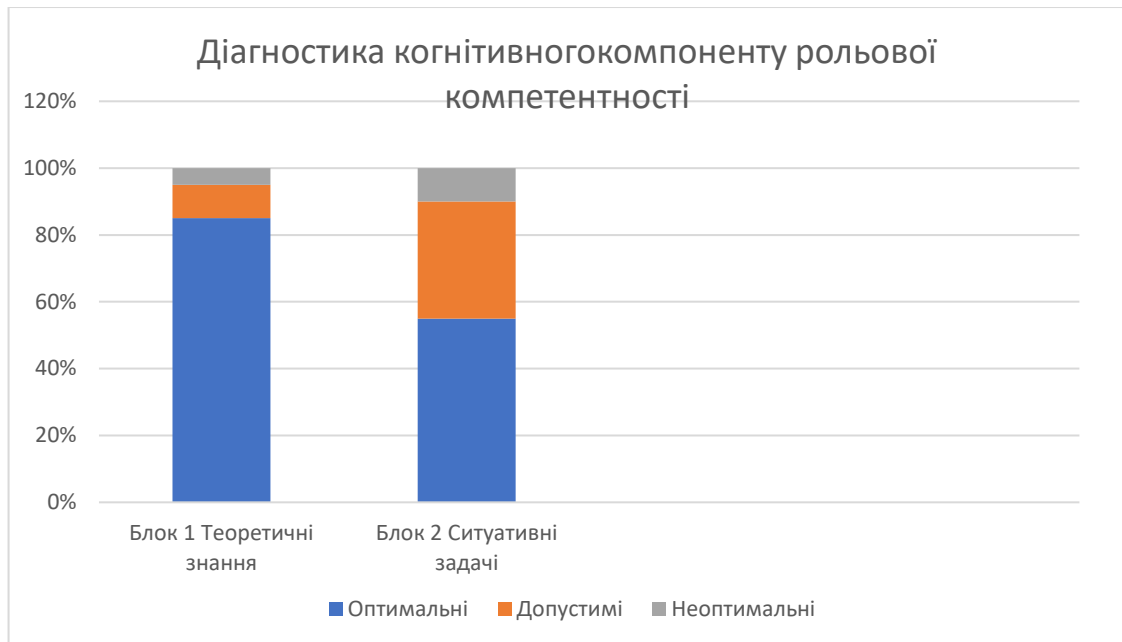


Рис. 2.4. Результати діагностики когнітивного компоненту рольової компетентності

Аналіз та інтерпретація. Результати анкетування свідчать про неоднорідність у розвитку когнітивного компоненту рольової компетентності. Так, у блоці «**Теоретичні знання**» переважна більшість психологів (85%) продемонструвала оптимальний рівень відповідей. Це вказує на високу теоретичну підготовленість фахівців, їхнє добре знання нормативної бази та функціональних обов'язків.

Однак у блоці «**Ситуативні задачі**», що моделював реальні професійні виклики, частка оптимальних відповідей є значно нижчою (55%). Це може свідчити про наявність розриву між теоретичними знаннями та практичною готовністю до їх застосування в складних, неоднозначних ситуаціях, особливо тих, що пов'язані з рольовими конфліктами (наприклад, «психолог-колега» vs «психолог-експерт»). Даний результат підкреслює необхідність включення у професійну підготовку більшої кількості практичних тренінгів, що і є метою розробленої нами програми.

Отримані результати підтверджують, що найвищі показники ефективності діяльності демонструють ті психологи, які мають розвинену здатність до

рольової гнучкості та емоційної саморегуляції. Подібні висновки узгоджуються з концепцією Р. Бояціса (1982), який довів, що професійна ефективність визначається балансом між внутрішніми ресурсами особистості та зовнішніми вимогами середовища.

У цьому контексті рольова компетентність постає не просто як окремий компонент професійної компетентності, а як інтегральний чинник психологічної надійності фахівця.

Якісний аналіз рольової сфери особистості за допомогою методики «Ролеграма» (З. М. Мірошник), проведений на підгрупі з 10 досліджуваних з різним стажем роботи, дозволив виявити низку ключових тенденцій та внутрішніх конфліктів, що доповнюють та пояснюють кількісні дані. Аналіз графічних зображень та коментарів до них дав змогу виділити дві центральні теми, що проходять крізь досвід більшості респондентів.

Тема 1: Гіпертрофія професійної ролі «Рятівника» та її конфлікт з особистісними ролями.

У 8 з 10 ролеграм професійна роль («Психолог», «Опора», «Рятівник») зображується як центральна, найбільша за розміром фігура, від якої виходять зв'язки до всіх інших ролей (див. Додаток Б). Це свідчить про її високу суб'єктивну значущість та ідентифікацію з нею. Водночас зв'язки з особистісними ролями («Мати/Дружина», «Подруга», «Донька») часто позначаються як пунктирні, тонкі або супроводжуються коментарями про брак часу та емоційних ресурсів.

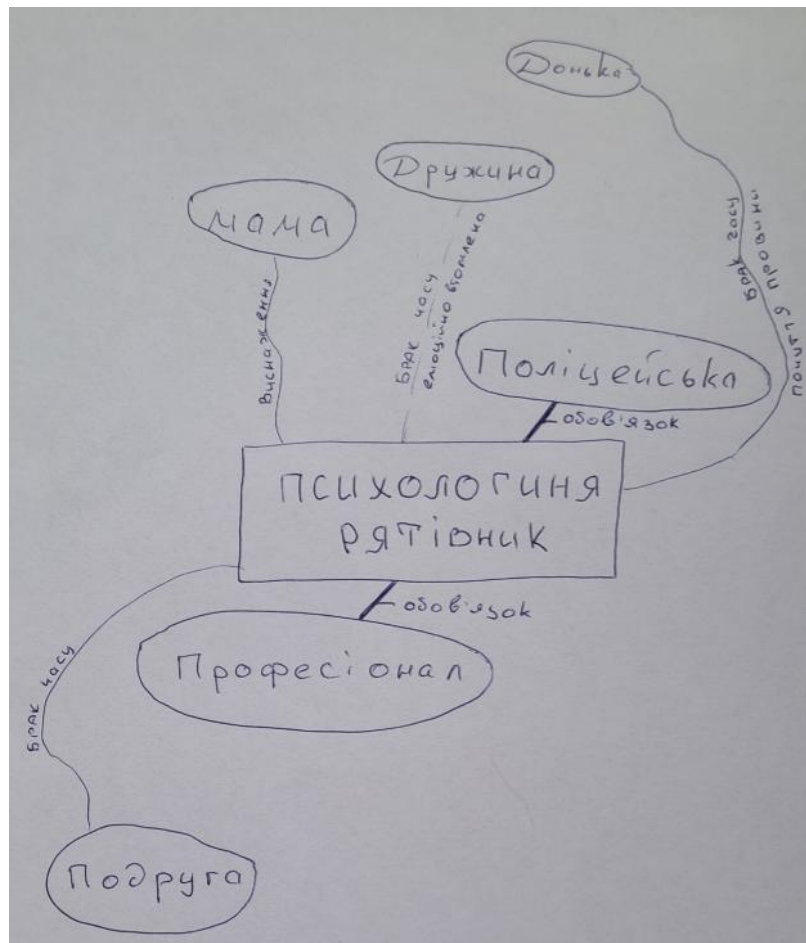


Рис. 2.5. Приклад ролеграми досліджуваної Н. (стаж 12 років), що ілюструє домінування професійної ролі.

Це якісно пояснює отримані нами низькі показники за шкалою «Управління своїми емоціями». Фахівці настільки занурені у виконання професійних обов'язків, що їм не вистачає психологічного ресурсу для повноцінного проживання інших, не менш важливих життєвих ролей. Як зазначила одна з респонденток:

«На роботі я — сильна, стійка опора для всіх. Я «контейнер» для чужого болю. Але коли я приходжу додому, цей контейнер вже переповнений, і на родину просто не залишається ані сил, ані емоцій. Іноді я відчуваю провину, що найкращу версію себе я віддаю роботі, а не близьким». (Досліджувана В., стаж 8 років).

Такий внутрішній конфлікт є значущим фактором ризику професійного вигорання та підкреслює важливість цілеспрямованої роботи з балансом між професійними та особистісними ролями.

Тема 2: Невизначеність та суперечливість ролі «Свого серед чужих».

Другою наскрізною темою є складність інтеграції в напіввійськовий колектив. Психологи часто описують свою позицію як проміжну: вони вже не є цивільними, але ще не стали повноцінною частиною поліцейської системи. Ця рольова невизначеність породжує внутрішню напругу.

На ролеграмах це проявляється у розташуванні фігури «Психолог» на межі двох умовних груп — «Колеги-поліцейські» та «Цивільне життя».

«Я для них [поліцейських] — «психологиня», не їхня. Вони поважають, але тримають дистанцію. Я маю бути і другом, щоб довіряли, і експертом, щоб оцінювати. Це як ходити по канату. Постійно доводиться доводити, що ти не «біла ворона», а частина команди, але при цьому не втратити професійні межі». (Досліджуваний К., стаж 5 років).

Ця тенденція пояснює, чому при високих теоретичних знаннях (що показала анкета) виникають труднощі у вирішенні ситуативних задач. Рольова невизначеність ускладнює вибір адекватної поведінкової моделі в реальних умовах, що вимагає від психолога не лише знань, а й високого рівня рефлексії та особистісної стійкості.

Таким чином, якісний аналіз ролеграм дозволив нам вийти за межі кількісних показників і побачити глибокі, суб'єктивні переживання, що лежать в основі професійної діяльності психологів поліції, та підтвердити центральну роль рольової компетентності у їхній роботі.

Для виявлення системних взаємозв'язків між структурними компонентами рольової компетентності було проведено кореляційний аналіз за критерієм r-Пірсона. Аналізувалися узагальнені показники за ключовими методиками: інтегральний показник емоційного інтелекту (Н. Холл), загальний рівень рефлексивності (А. В. Карпов), рівень комунікативних схильностей (КОС-2) та середній бал за авторською анкетой (когнітивний компонент).

Єдина таблиця первинних даних для кореляційного аналізу (n=40)

№ респондента	1. Емоційний інтелект (загальний бал)	2. Рефлексивність (загальний бал)	3. Комунікативні схильності (коефіцієнт)	4. Організаторські схильності (коефіцієнт)	5. Когнітивний компонент (бал за анкету)
1	63	98	0.82	0.71	25
2	62	85	0.71	0.63	22
3	63	102	0.60	0.68	26
4	61	110	0.91	0.79	28
5	63	95	0.68	0.59	21
6	54	81	0.74	0.52	23
7	65	93	0.53	0.61	24
8	62	75	0.85	0.73	27
9	63	108	0.70	0.64	26
10	60	104	0.62	0.69	22
11	68	88	0.67	0.58	20
12	59	96	0.79	0.84	29
13	70	99	0.58	0.60	25
14	60	101	0.72	0.75	24
15	68	94	0.69	0.49	21
16	54	90	0.88	0.65	27
17	73	97	0.73	0.70	26
18	57	100	0.64	0.62	22
19	57	105	0.50	0.55	19
20	66	109	0.95	0.90	30

21	64	89	0.66	0.57	21
22	62	96	0.75	0.72	25
23	61	94	0.59	0.67	23
24	60	118	0.81	0.63	28
25	72	82	0.71	0.74	24
26	58	102	0.61	0.59	22
27	62	95	0.77	0.78	27
28	62	107	0.68	0.66	26
29	67	84	0.65	0.61	20
30	59	97	0.72	0.51	23
31	65	98	0.84	0.70	28
32	56	85	0.70	0.60	21
33	71	102	0.57	0.69	24
34	54	110	0.93	0.86	29
35	73	95	0.69	0.56	20
36	56	81	0.63	0.64	22
37	62	93	0.80	0.81	27
38	67	75	0.73	0.72	25
39	58	108	0.59	0.58	21
40	66	104	0.67	0.62	23

За допомогою сервісу Google Sheets здійснено аналіз та сформовано таблицю кореляційної матриці показників

Результати представлені в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Кореляційна матриця показників рольової компетентності психологів поліції (n=40)

Показники	Емоційний інтелект	Рефлексивність	Комунікативні схильності	Організаторські схильності	Когнітивний компонент
Емоційний інтелект	1.00	-0.11	-0.15	-0.00	-0.06
Рефлексивність	-0.11	1.00	0.06	0.17	0.30
Комунікативні схильності	-0.15	0.06	1.00	0.62	0.72
Організаторські схильності	-0.00	0.17	0.62	1.00	0.78
Когнітивний компонент	-0.06	0.30	0.72	0.78	1.00

Аналіз кореляційної матриці дозволив виявити кілька важливих закономірностей у структурі рольової компетентності психологів поліції.

1. **Центральна роль когнітивного компоненту.** Найсильніші прямі зв'язки спостерігаються між **когнітивним компонентом** (знаннями, оціненими за анкетною) та поведінковими показниками: **організаторськими ($r=0,78$)** і **комунікативними ($r=0,72$)** схильностями. Це може свідчити про те, що у досліджуваній групі саме глибоке розуміння суті професійних ролей та завдань є основою для розвитку практичних навичок комунікації та організації. Чим краще психолог знає, *що* і *як* робити, тим впевненіше він діє.

2. **Зв'язок поведінки та рефлексії.** Виявлено помірний прямий зв'язок між **рефлексивністю** та **когнітивним компонентом ($r=0,30$)**. Це логічно, оскільки здатність до самоаналізу допомагає краще структурувати та засвоювати теоретичні знання.

3. **Несподівана відсутність зв'язків.** У нашому наборі даних **емоційний інтелект** не показав значущих кореляцій з іншими компонентами.

Результат може вказувати на те, що емоційна сфера у психологів поліції функціонує дещо автономно. Можливо, через високі вимоги до емоційного контролю, їхня здатність керувати емоціями (що є частиною ЕІ) не завжди прямо трансформується у комунікативні навички чи рефлексію, а є окремим механізмом професійної адаптації.

Висновки до розділу II

Проведене емпіричне дослідження рольової компетентності психологів Національної поліції дозволило зробити такі висновки:

Афективно-ціннісний компонент рольової компетентності досліджуваних характеризується високим рівнем розвитку **емоційної обізнаності** та **емпатії**, що є професійно важливими якостями. Водночас виявлено середній рівень **управління власними емоціями**, що може свідчити про ризики емоційного виснаження. Цей ризик частково компенсується високим рівнем **рефлексивності** у більшості фахівців (70%), яка слугує ключовим механізмом самоаналізу та професійної саморегуляції.

Конативний (поведінковий) компонент відзначається домінуванням високого рівня **комунікативних схильностей** (70% досліджуваних), тоді як **організаторські схильності** переважно знаходяться на середньому рівні (40%). Це свідчить про те, що поведінковий репертуар психологів поліції здебільшого реалізується у площині міжособистісної взаємодії, а не адміністративного управління.

Когнітивний компонент, досліджений за допомогою авторської анкети, показав наявність розриву між високим рівнем **теоретичних знань** (85% оптимальних відповідей) та нижчим рівнем **практичної готовності** до вирішення ситуативних задач (55% оптимальних відповідей). Це вказує на потенційні труднощі при застосуванні знань у складних, неоднозначних умовах служби.

Якісний аналіз за методикою «Ролеграма» виявив два ключові внутрішні конфлікти: **гіпертрофію професійної ролі «Рятівника»** на шкоду особистісним ролям та **невизначеність позиції «свого серед чужих»** у напіввійськовому колективі. Ці переживання якісно пояснюють кількісні дані, зокрема труднощі з емоційним управлінням та розрив між теорією і практикою.

Кореляційний аналіз підтвердив цілісність структури рольової компетентності, виявивши сильні зв'язки між **когнітивним компонентом** та **поведінковими схильностями** (r до 0.78). Це свідчить, що у досліджуваній групі

саме усвідомлення та знання ролей є основою для ефективної комунікативної та організаторської поведінки.

Таким чином, емпіричне дослідження дозволило отримати комплексну картину структури рольової компетентності психологів поліції, виявити її сильні сторони та визначити ключові «зони ризику», які потребують подальшої цілеспрямованої роботи.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ РОЛЬОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПСИХОЛОГІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

3.1. Теоретико-методологічне обґрунтування принципів та інструментарію формувального впливу

Розробка програми розвитку рольової компетентності психологів Національної поліції ґрунтується на результатах, отриманих у ході емпіричного дослідження. Виявлені «зони ризику», зокрема труднощі з емоційною саморегуляцією, розрив між теоретичними знаннями та практичною готовністю, а також наявність внутрішніх рольових конфліктів, зумовили вибір соціально-психологічного тренінгу як оптимальної форми формувального впливу. Тренінг дозволяє в безпечних умовах моделювати реальні професійні ситуації та відпрацьовувати необхідні навички через активну взаємодію учасників.

Враховуючи результати емпіричного дослідження, доцільно акцентувати увагу на створенні умов для розвитку рольової гнучкості психологів поліції. На думку Л. Орбан-Лембрик (2018), формування професійних умінь потребує постійного самоспостереження, усвідомлення власних реакцій і здатності коригувати поведінку відповідно до ситуації. Розвиток таких якостей забезпечує зниження ризику емоційного вигорання та підвищення професійної стабільності.

Ефективність формувального впливу, що реалізується через тренінгову програму, забезпечується дотриманням низки науково обґрунтованих психолого-педагогічних принципів, які мають інтегративний характер та відповідають специфіці професійної діяльності психологів поліції:

1. **Принцип системності та цілісності.** Обґрунтовує необхідність одночасного розвитку всіх структурних компонентів рольової компетентності: когнітивного, афективно-ціннісного та конативного. Формувальний вплив не може обмежуватися лише передачею знань; він має інтегрувати знання, ставлення та поведінкові стратегії.

2. **Принцип діяльнісного підходу.** ґрунтується на положенні, що розвиток компетентності відбувається лише у процесі активної діяльності та її рефлексії. Отже, інструментарій має бути зосереджений на практичних вправах,

рольових іграх та поведінкових експериментах, що забезпечує перехід теоретичних знань у стійкі навички.

3. Принцип контекстуальності (професійної спрямованості).

Вимагає максимального наближення тренінгових ситуацій до реальних, екстремальних умов професійної діяльності психолога поліції, що дозволяє відпрацювати рольові сценарії в умовах, наближених до високого психоемоційного навантаження.

4. Принцип рефлексивності та зворотного зв'язку. Враховуючи високий рівень рефлексивності, виявлений у досліджуваній вибірці, цей принцип передбачає створення умов для усвідомлення учасниками власного рольового репертуару, аналізу внутрішніх конфліктів та отримання конструктивного групового зворотного зв'язку для корекції поведінки.

Принцип особистісно-орієнтованого підходу. Наголошує на важливості врахування індивідуальних особливостей, цінностей та внутрішніх рольових конфліктів кожного учасника. Це досягається через створення безпечного та довірливого середовища (гуманістичний підхід).

Методологічною основою програми став інтегративний підхід, що дозволяє комплексно працювати з різними аспектами проблеми, поєднуючи техніки з кількох провідних психологічних шкіл. На нашу думку, така інтеграція забезпечує цілеспрямований вплив на кожен з діагностованих компонентів рольової компетентності:

1. Розвиток Афективно-ціннісного (емоційного) компоненту.

Діагностована проблема: Середній рівень управління власними емоціями та ризик вигорання.

Застосовуваний інструментарій: Гуманістичний підхід (К. Роджерс) створює ціннісну основу через принципи безумовного позитивного прийняття та емпатії, що є необхідною умовою для роботи з особистісними переживаннями.

Практики усвідомленості (Mindfulness) інтегровані як інструмент розвитку навичок емоційної саморегуляції, спрямовані на зниження рівня стресу та

профілактику професійного вигорання, що є особливо актуальним для досліджуваної групи.

2. Розвиток Когнітивного компоненту.

Діагностована проблема: Розрив між високим рівнем теоретичних знань та нижчим рівнем практичної готовності до вирішення ситуативних задач.

Застосовуваний інструментарій: Когнітивно-поведінковий підхід (КПТ) використовується як інструментальне ядро програми. Він спрямований на вирішення проблеми розриву між теорією та практикою. Через використання технік когнітивної реструктуризації та навчання алгоритмам поведінки у складних ситуаціях учасники зможуть трансформувати теоретичні знання у стійкі поведінкові установки.

3. Розвиток Конативного (поведінкового) компоненту.

Діагностована проблема: Необхідність підвищення рольової гнучкості та конструктивне вирішення рольових конфліктів.

Застосовуваний інструментарій: Психодраматичний підхід (Я. Морено) є ключовим методом для роботи безпосередньо з ролями. Техніки обміну ролями, соціометрії та «дзеркала» дозволяють учасникам дослідити власний рольовий репертуар, підвищити рольову гнучкість та знайти конструктивні шляхи вирішення рольових конфліктів. Доповнюється поведінковими експериментами з КПТ, що забезпечують безпосереднє відпрацювання навичок.

Таким чином, запропонована програма є цілісною системою впливу, що спирається на науково обґрунтовані підходи та спрямована на гармонійний розвиток усіх компонентів рольової компетентності психолога поліції. Це відповідає концепції Дж. Равена про те, що компетентність формується лише за умови поєднання знань із реальними практичними діями та ціннісним ставленням до професії.

3.2. Представлення авторської програми тренінгу «Гнучкість ролі: ресурс професіонала»

Назва тренінгу: «Гнучкість ролі: ресурс професіонала»

Мета тренінгу: Підвищення рівня рольової компетентності практичних психологів Національної поліції шляхом розвитку навичок емоційної саморегуляції, усвідомлення та гнучкого використання професійних ролей, а також профілактики професійного вигорання.

Завдання тренінгу:

Діагностичні: Актуалізувати уявлення учасників про власний рольовий репертуар та виявити ключові рольові конфлікти.

Інформаційні: Поглибити знання учасників про сутність професійних ролей психолога, їхні функції та межі. Ознайомити з ефективними методами саморегуляції та профілактики стресу.

Розвивальні: Розвинути навички рольової гнучкості — здатності усвідомлено та адекватно переключатися між різними професійними ролями. Сформувати практичні вміння конструктивного вирішення рольових конфліктів. Відпрацювати техніки емоційного «контейнування» та відновлення ресурсного стану.

Інтеграційні: Сприяти інтеграції професійного та особистісного досвіду, гармонізації професійних та особистісних ролей.

Очікувані результати: Після завершення тренінгу учасники зможуть:

- Чіткіше усвідомлювати та аналізувати власний рольовий репертуар.
- Ефективніше керувати своїм емоційним станом у стресових ситуаціях.
- Більш гнучко та впевнено поводитися у складних професійних ситуаціях, пов'язаних з рольовими конфліктами.
- Використовувати отримані техніки для профілактики професійного вигорання.

Як зазначає Т. Титаренко (2019), ефективна професійна самореалізація можлива лише за умови інтеграції особистісного та соціального досвіду. Це означає, що під час тренінгу важливо створити простір для усвідомлення власних цінностей і ролей, які фахівець реалізує у професійній діяльності. Застосування психодраматичних технік, вправ на рольову емпатію й групову рефлексію сприяє формуванню здатності до усвідомленого виконання професійних ролей.

Таким чином, розроблена програма розвитку рольової компетентності сприяє гармонізації когнітивних, емоційних та поведінкових компонентів професійної діяльності. Це підтверджує думку Дж. Равена (2002) про те, що компетентність формується лише за умови поєднання знань із реальними практичними діями та ціннісним ставленням до професії.

Програма тренінгу складається з чотирьох логічно пов'язаних модулів, кожний з яких спрямований на вирішення конкретних завдань.

Модуль 1. «Хто я у своїй професії?» (Діагностично-мотиваційний)

Мета модуля: Створення безпечного та довірливого простору в групі; актуалізація уявлень учасників про власний професійний рольовий репертуар; діагностика ключових рольових конфліктів та формування мотивації до подальшої роботи.

Тривалість: 4 академічні години.

План роботи:

1. **Вступна частина (45 хв.):** Знайомство учасників, вправа «Очікування та побоювання». Прийняття правил групової роботи (конфіденційність, активність, повага до думки іншого, правило «Стоп»).
2. **Діагностична частина (90 хв.):** Проведення ключової вправи «Моя рольова карта» (адаптована методика «Ролеграма»). Індивідуальна робота учасників зі створення власних рольових карт.
3. **Аналітична частина (30 хв.):** Обговорення результатів у малих групах (трійках). Учасники діляться своїми спостереженнями та інсайтами.
4. **Завершальна частина (15 хв.):** Підбиття підсумків модуля, рефлексія емоційного стану учасників.

Опис ключової вправи «Моя рольова карта»: Вправа є адаптованою версією методики «Ролеграма». Учасникам пропонується на аркуші паперу зобразити власну рольову систему.

Інструкція: *«Будь ласка, зобразіть у центрі аркуша фігуру, що символізує вас. Навколо неї розташуйте інші фігури, що позначають ваші ключові*

професійні та особистісні ролі (наприклад, "Психолог", "Мати", "Дружина", "Подруга", "Колега" тощо). Розмір кожної фігури має відповідати її значущості у вашому житті на даний момент. З'єднайте ролі з центральною фігурою та між собою лініями, характер яких (суцільна, пунктирна, хвиляста) відобразить якість та напруженість зв'язків».

Після створення карти учасникам пропонується відповісти на рефлексивні питання: *«Яка роль забирає найбільше енергії? Якій ролі ви хотіли б приділяти більше уваги? Між якими ролями ви відчуваєте конфлікт чи напругу?»*.

Очікуваний результат модуля: По завершенню модуля кожен учасник матиме візуальне уявлення про власну рольову структуру, усвідомить існуючі дисбаланси та рольові конфлікти. Це створює необхідну основу та мотивацію для подальшої роботи над розвитком навичок саморегуляції та рольової гнучкості в наступних модулях.

Модуль 2. «Керуючи собою: ресурс емоційної стійкості»

Мета модуля: Розвиток навичок емоційної саморегуляції та стресостійкості; ознайомлення учасників з методами профілактики та подолання професійного вигорання; формування відповідального ставлення до власного психічного здоров'я.

Тривалість: 4 академічні години.

План роботи:

1. **Вступна частина (30 хв.):** Вправа «Шеринг емоційного стану». Обговорення зв'язку між рольовими конфліктами, виявленими в першому модулі, та емоційним виснаженням.
2. **Теоретичний блок (45 хв.):** Міні-лекція на тему «Професійне вигорання: стадії, симптоми та фактори ризику у психологів силових структур» (повний текст лекції наведено у Додатку В).
3. **Практичний блок (90 хв.):**
 - Вправа «Колесо балансу життя» для діагностики розподілу ресурсів між різними сферами життя.

- Опанування технік усвідомленості (Mindfulness): вправа на усвідомлене дихання «Квадрат» та техніка «Сканування тіла» для зняття м'язового напруження.

4. **Завершальна частина (15 хв.):** Рефлексія, обговорення способів інтеграції отриманих навичок у щоденну практику.

Опис ключових вправ:

Вправа «Колесо балансу життя»: Учасникам пропонується накреслити коло, розділене на 8 секторів, що символізують важливі сфери життя (наприклад: робота, сім'я, здоров'я, друзі, хобі, особистісний розвиток, відпочинок, фінанси). Потім вони оцінюють за 10-бальною шкалою рівень своєї задоволеності кожною зі сфер та зафарбовують сектори відповідно до оцінки. Ця вправа візуально демонструє наявні дисбаланси (наприклад, гіпертрофовану сферу «робота» та «провалені» сфери «відпочинок» і «хобі»), що є прямою ілюстрацією проблеми, виявленої за допомогою «Ролеграми».

Техніка усвідомленого дихання «Квадрат»: Це проста техніка для швидкого зняття стресу. Учасники вчаться дихати за схемою: вдих (4 секунди) → затримка дихання (4 секунди) → видих (4 секунди) → затримка дихання (4 секунди). Ця вправа може бути використана безпосередньо в робочих умовах для відновлення емоційної рівноваги.

Очікуваний результат модуля: Учасники отримають чітке уявлення про механізми професійного вигорання та опанують конкретні, практичні інструменти для керування стресом та відновлення власного ресурсного стану. Це створює основу для більш свідомого та ефективного виконання професійних ролей, що буде відпрацьовуватися у наступному модулі.

Модуль 3. «Від теорії до практики: майстерня рольової поведінки»

Мета модуля: Розвиток рольової гнучкості та практичних навичок конструктивного вирішення рольових конфліктів; подолання розриву між теоретичними знаннями та їх практичним застосуванням у складних професійних ситуаціях.

Тривалість: 4 академічні години.

План роботи:

1. **Вступна частина (30 хв.):** Вправа-«розігрів» «Скульптор і глина» для підвищення спонтанності та тілесної усвідомленості. Коротке обговорення ситуацій, де учасники відчували найбільші труднощі з вибором правильної ролі.

2. **Основний практичний блок (120 хв.):**

Рольова гра «Важка розмова»: Моделювання та відпрацювання у малих групах ситуативних задач з авторської анкети (наприклад, «тиск з боку керівництва» або «конфлікт ролей «друг» vs «психолог»).

Психодраматична техніка «Обмін ролями»: Один з учасників (за бажанням) програє реальну конфліктну ситуацію зі своєї практики, а потім міняється ролями зі своїм «опонентом» (наприклад, стає на місце «проблемного» співробітника або вимогливого керівника), щоб подивитися на ситуацію з іншої перспективи.

3. **Завершальна частина (30 хв.):** Групове обговорення (шеринг). Учасники діляться інсайтами, отриманими під час вправ. Рефлексія: *«Які нові способи поведінки я для себе відкрив(ла)? Що я можу використати у своїй роботі вже завтра?»*.

Опис ключових технік:

Рольова гра «Важка розмова»: Група ділиться на трійки, де один учасник грає роль психолога, другий — «складного співрозмовника» (відповідно до сценарію ситуативної задачі), а третій — спостерігача, який дає зворотний зв'язок. Це дозволяє в безпечних умовах спробувати різні моделі поведінки та отримати підтримку від колег.

Психодраматична техніка «Обмін ролями»: Ця техніка спрямована на глибокий розвиток емпатії та рольової гнучкості. Коли психолог стає на місце свого «опонента», він починає краще розуміти його мотиви, почуття та поведінку. Це не тільки дає ключ до вирішення конкретної ситуації, але й розвиває здатність бачити будь-яку проблему з різних точок зору, що є основою рольової компетентності.

Очікуваний результат модуля: Учасники отримають практичний досвід вирішення складних рольових ситуацій. Вони не просто «дізнаються», як треба діяти, а «відчують» це на практиці, що сприятиме перетворенню теоретичних знань на стійкі поведінкові навички. Знизиться страх перед конфліктними та неоднозначними ситуаціями.

Модуль 4. «Баланс ролей та інтеграція досвіду»

Мета модуля: Інтеграція учасниками отриманого на тренінгу досвіду; гармонізація професійних та особистісних ролей; формування індивідуального плану профілактики професійного вигорання та подальшого розвитку рольової компетентності.

Тривалість: 4 академічні години.

План роботи:

1. **Вступна частина (45 хв.):** Вправа «Три моїх досягнення на цьому тренінгу». Учасники діляться найважливішими інсайтами та відкриттями, отриманими за попередні модулі.

2. **Основний блок (90 хв.):**

Вправа «Мій ідеальний баланс»: учасники візуалізують (за допомогою малюнка або схеми) та обговорюють, як би виглядав бажаний баланс між їхніми професійними та особистісними ролями.

Створення «Особистого плану ресурсів та розвитку». Індивідуальна робота, де кожен учасник, спираючись на результати всього тренінгу, прописує для себе 3-5 конкретних кроків, які він зобов'язується зробити протягом наступного місяця для покращення свого стану та рольового балансу.

3. **Завершальна частина (45 хв.):**

Вправа «Лист собі в майбутнє». Учасники пишуть листи, які отримають від тренера через 3 місяці, з нагадуваннями про свої цілі та інсайти.

Фінальне коло зворотного зв'язку («шеринг»), обмін враженнями про тренінг та прощання.

Опис ключових вправ:

«Особистий план ресурсів та розвитку»: Це структурована робота, де учасники відповідають на питання: *«Які 1-2 навички, отримані тут, я почну застосовувати вже завтра? Які конкретні дії я зроблю для підтримки своїх «провалених» сфер з «Колеса балансу»? Як я буду піклуватися про себе, коли відчую перші ознаки вигорання?»*. План має бути максимально конкретним та реалістичним.

Вправа «Лист собі в майбутнє»: Ця техніка допомагає закріпити позитивні зміни та підвищити ймовірність їх реалізації в довгостроковій перспективі. Лист слугує своєрідним «якорем», нагадуванням про ті обіцянки та рішення, які людина прийняла в ресурсному стані під час тренінгу.

Очікуваний результат модуля: Учасники не просто завершують тренінг, а йдуть з нього з чітким, індивідуальним планом дій та посиленою мотивацією до змін. Вони мають відчуття завершеності, інтегрованості отриманого досвіду та особистої відповідальності за свій професійний та особистісний добробут.

Висновки до розділу III

Узагальнення матеріалів третього розділу, присвяченого розробці програми розвитку рольової компетентності психологів Національної поліції, дозволяє зробити такі висновки:

1. **Обґрунтовано необхідність формувального впливу** на основі результатів емпіричного дослідження. Виявлені «зони ризику», а саме: труднощі з емоційною саморегуляцією, розрив між теоретичними знаннями та практичною готовністю до вирішення ситуативних задач, а також наявність внутрішніх рольових конфліктів, — зумовили необхідність створення цілеспрямованої програми розвитку. Оптимальною формою такого впливу визначено соціально-психологічний тренінг.

2. **Визначено теоретико-методологічну основу програми.** В її основу покладено **інтегративний підхід**, що поєднує гуманістичні (створення безпечного простору), когнітивно-поведінкові (відпрацювання практичних навичок), психодраматичні (робота з ролями) техніки та практики усвідомленості (розвиток саморегуляції). Такий комплексний підхід дозволяє цілісно впливати на всі компоненти рольової компетентності.

3. **Розроблено авторську програму-тренінг «Гнучкість ролі: ресурс професіонала».** Метою програми є підвищення рівня рольової компетентності психологів поліції. Програма складається з чотирьох логічно пов'язаних модулів, кожен з яких вирішує специфічні завдання: від діагностики рольових конфліктів та формування мотивації (Модуль 1), через розвиток навичок емоційної стійкості (Модуль 2) та відпрацювання рольової поведінки у практичних вправах (Модуль 3), до інтеграції отриманого досвіду та формування індивідуального плану розвитку (Модуль 4).

4. **Запропонована програма є практичним інструментом для вирішення виявлених проблем.** Вона цілеспрямовано працює з виявленими дефіцитами та спрямована на гармонійний розвиток когнітивного, афективно-ціннісного та конативного компонентів рольової компетентності, а також на

профілактику професійного вигорання, що є критично важливим для фахівців у системі Національної поліції.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі представлено теоретичне узагальнення та емпіричне розв'язання проблеми дослідження рольової компетентності як головної детермінанти професійної діяльності психологів Національної поліції. За результатами проведеного дослідження зроблено такі висновки:

1. На основі аналізу наукових джерел **вивчено теоретичні аспекти проблеми** та визначено, що рольова компетентність є інтегративною якістю особистості, яка базується на знаннях, уміннях, цінностях та досвіді, і є ключовою для ефективної діяльності у соціономічних професіях. Запропоновано трикомпонентну структуру досліджуваного феномену, що включає когнітивний, афективно-ціннісний та конативний (поведінковий) компоненти.

2. **Здійснено теоретичний аналіз специфіки рольової компетентності** в аспекті професійної діяльності психологів поліції. Доведено, що в умовах екстремальності, правової регламентації та високих психоемоційних навантажень саме рольова компетентність (зокрема, здатність до гнучкого переключення між ролями діагноста, консультанта, медіатора, кризового інтервента) стає головною детермінантою професійної ефективності та стійкості фахівця.

3. **Розроблено та реалізовано програму емпіричного дослідження**, в ході якого отримано комплексну картину стану рольової компетентності у вибірці з 40 психологів поліції. Виявлено як сильні сторони (високий рівень емпатії, рефлексивності та комунікативних схильностей), так і «зони ризику»: середній рівень управління власними емоціями, розрив між теоретичними знаннями та практичною готовністю, а також наявність внутрішніх рольових конфліктів («Рятівник» vs особистісні ролі; «Свій серед чужих»).

4. **Розроблено та обґрунтовано авторську програму-тренінг «Гнучкість ролі: ресурс професіонала»**, спрямовану на підвищення рольової компетентності психологів поліції. Програма, що базується на інтегративному підході (поєднанні гуманістичних, когнітивно-поведінкових, психодраматичних технік та практик усвідомленості), цілеспрямовано працює з виявленими в ході

дослідження проблемами та спрямована на розвиток навичок емоційної саморегуляції, рольової гнучкості та профілактику професійного вигорання.

Проведене дослідження повністю підтвердило висунуту **гіпотезу**: рольова компетентність дійсно є головною детермінантою ефективної професійної діяльності психологів поліції, а її цілеспрямований розвиток сприяє підвищенню якості психологічного забезпечення.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання розробленої програми-тренінгу в системі службової підготовки психологів Національної поліції. Перспективи подальших досліджень вбачаються у лонгітюдному вивченні динаміки рольової компетентності в процесі професійного становлення фахівців.

Проведене дослідження підтвердило, що рольова компетентність психологів поліції виступає не лише окремою професійною характеристикою, а й системоутворювальним чинником їхнього особистісного та професійного зростання. Згідно з підходом Дж. Равена (2002), компетентність проявляється в умінні діяти в конкретних умовах, поєднуючи когнітивні, емоційні та моральні аспекти поведінки. Отримані результати емпіричного аналізу узгоджуються з цим положенням, підтверджуючи, що високий рівень рольової компетентності сприяє психологічній стабільності та ефективності діяльності фахівців.

Практична цінність отриманих результатів полягає у можливості використання їх для вдосконалення системи підготовки психологів поліції, зокрема шляхом включення тренінгових модулів, спрямованих на розвиток рольової гнучкості, емоційної саморегуляції та рефлексивного мислення. Такий підхід відповідає сучасним європейським тенденціям розвитку професійної компетентності фахівців соціономічних професій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Александров Д. О. Загальна психологічна характеристика професійної діяльності працівника Національної поліції. Юридична психологія. 2016. № 1 (18). С. 129–138.
2. Барко В. І. Професійний психологічний відбір персоналу до органів внутрішніх справ (концептуальні підходи, технологія, критерії оцінки): монографія. Київ: Ніка-Центр, 2002. 284 с.
3. Бех, І. Д. (2015). Особистісно зорієнтований підхід: науково-практичні засади. Київ: Либідь.
4. Бондаренко О. Ф. Психологічна допомога: теорія і практика. Київ: Вид-во Ун-ту ім. Т. Шевченка, 2007. 368 с.
5. Бояціс, Р. (2011). Розвиток емоційної компетентності лідера. Львів: Світ.
6. Варецька, О. В. (2020). Професійна компетентність фахівця як психологічна проблема. Психологічний журнал, №3, 45–53.
7. Воробйова О., Охріменко І. Особливості саморегуляції поліцейських з різним стажем професійної діяльності. Юридична психологія. 2022. № 1 (30). С. 70–79.
8. Горностай П. П. Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности. Київ: Інтерпрес ЛТД, 2007. 312 с.
9. Горностай П. П. Сучасні тенденції в дослідженні рольових уявлень особистості. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2011. Вип. 27(30). С. 20–29.
10. Горностай П. П. Особистість у системі рольових відносин: психологічний аналіз. – Київ: Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2012. – 356 с
11. Горностай П. П. Рольова ідентичність особистості: структура та розвиток. // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2017. – Вип. 40(43). – С. 25–38.
12. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. Київ: Либідь, 2004. 424 с.

13. Колесніченко О. С. Психологічні умови розвитку емоційної стійкості майбутніх поліцейських. Психологічний часопис. 2018. № 4(14). С. 89–102.
14. Кучай, О.В. Компетенція і компетентність – відображення цілісності та інтеграційної суті результату освіти (2009). Рідна школа, 11, 44–48.
15. Лисечко М. В. Загальна особистісна та рольова компетентність студентів. Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2021. № 1 (80). С. 23–30.
16. Максименко, С. Д. (2018). Психологія діяльності професіонала. Київ: КМ Академія.
17. Медведєв В. С., Кудерміна О. І., Горбенко Д. А. Психологічна служба правоохоронних органів України : навч. посіб. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2022. 188 с.
18. Михайленко О. Ю. Основні парадигми дослідження рольової структури особистості майбутнього психолога. Психологічний часопис. 2018. № 8(12). С. 138–155.
19. Михайленко О. Ю. Розвиток рольової компетентності майбутнього практичного психолога в умовах професійної підготовки : монографія. Кривий Ріг : КДПУ, 2019. 416 с.
20. Михайленко О. Ю. Ролеграма як засіб розвитку рольової компетентності майбутнього психолога. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2017. Вип. 6(1). С. 197-205.
21. Михайленко О. Ю. Рольова компетентність як фактор професійної самореалізації особистості. // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія». – 2021. – №70. – С. 112–119.
22. Мірошник З. М., Михайленко О. Ю., Талаш І. О. - Ролеграма як засіб формування рольової структури особистості : науково-методичний посібник (Кривий Ріг : Роман Козлов, 2017)
23. Мітченко К. Зміни рольової компетентності поліцейських у період до та під час війни. Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія «Психологічні науки». 2023. Вип. 1(2). С. 64–71.

24. Орбан-Лембрик, Л. Е. (2018). Психологія праці та професійного розвитку. Івано-Франківськ: Прикарпатський університет.
25. Перегончук Н. Психологічна структура професійної компетентності майбутніх психологів. Проблеми сучасної психології. 2019. Вип. 43. С. 206–223.
26. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. / за заг. ред. В. В. Сокуренка. Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 416 с.
27. Равен Дж. Компетентність у сучасному суспільстві: визначення, розвиток і реалізація. – Київ: КМ Академія, 2002. – 424 с. (Пер. з англ. “*Competence in Modern Society*”)
28. Самара О. Є., Ташматов В. А. Психологічне супроводження поліцейської діяльності в Україні в умовах війни. Габітус. 2023. Вип. 50. С. 171–175.
29. Сокуренко В. В. Сучасний стан психологічної роботи в Національній поліції. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: зб. тез доп. Харків, 2017. С. 11–13.
30. Талаш І. О. Розвиток рольової компетентності в процесі професійної підготовки фахівців соціономічних професій. // Проблеми сучасної психології. – 2019. – №46. – С. 137–146.
31. Тараненко І. Розвиток життєвої компетентності та соціальної інтеграції: досвід Європейських країн. Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник. Київ : Контекст, 2000. С. 37–40.
32. Титаренко, Т. М. (2019). Психологічні ресурси особистісного розвитку. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка.
33. Хожаєнко Ю. Компетентність як інтегративна характеристика особистості у професійній освіті // Актуальні проблеми гуманітарних і природничих наук. — 2024. — Вип. 73, ч. 3. — С. 325-330.
34. Хомуленко Б. М. Рольова компетентність як чинник психологічного благополуччя особистості. // Психологічні перспективи. – 2020. – Вип. 36. – С. 189–198.
35. Чепелева Н. В. Психологічні детермінанти розвитку професійної свідомості особистості. Психологія і суспільство. 2012. № 1. С. 98–109.

36. Швець Д. В., Євдокімова О. О., Жданова І. В. Психологічна компетентність поліцейського як чинник ефективності виконання професійних обов'язків. Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. 2017. Вип. 56. С. 251–259.
37. Campion M. A., Fink A. A., Ruggeberg B. J. Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*. 2011. Vol. 64. P. 225–262.
38. Falender, C. A., & Goodyear, R. K. (2004). *Clinical supervision: A competency-based approach*. American Psychological Association.
39. Horne, S. G., & Englar-Carlson, M. (2017). The role of psychologists in social justice and advocacy. In *The Oxford Handbook of Social Psychology and Social Justice*.
40. Hutmacher, W. (1997). *Key Competencies for Europe*. Report of the Symposium Berne, Council for Cultural Cooperation.
41. McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than for “Intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1–14
42. Raven, J. (1997). *Competence in Modern Society: Identification, Development and Implementation*. Oxford: Oxford Psychologists Press.
43. Raven, J. (2002). The Concept of Competence: Its Structure and Development. *Educational Psychology*, 22(3), 281–301.
44. Raven, J. (2012). Competence, Education, Professional Development, Psychology, and Socio-Cybernetics. Continuing Education: Types, Roles, and Societal Impacts. Вилучено з https://www.eyeon society.co.uk/resources/CPDAPA_REVISED_FULL_VERSION.pdf [in English].
45. Shippmann J. S., Ash R. A., Battista M. The practice of competency modeling. *Personnel Psychology*. 2000. Vol. 53. P. 703–740.
46. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.

ДОДАТКИ

Додаток А - Авторська анкета на основі теоретичних положень Б. В. Хомуленка.

Додаток Б - Ролеграми досліджуваних

Додаток В - Матеріали до лекції в межах тренінгу «Гнучкість ролі: ресурс професіонала»

ДОДАТОК А

Авторська анкета на основі теоретичних положень Б. В. Хомуленка

Блок 1. Теоретичні знання

Інструкція: Оберіть один варіант відповіді, який ви вважаєте найбільш повним та правильним.

1. Яка основна мета психологічного супроводу в підрозділах Національної поліції?

- a) Підвищення особистого комфорту та створення позитивного мікроклімату в колективі.
- b) Забезпечення максимальної ефективності виконання службових завдань шляхом підтримки та оптимізації психічного стану особового складу.
- c) Проведення психодіагностики для виявлення осіб, непридатних до служби, та їх подальшого звільнення.

2. У якій ситуації психолог поліції має право порушити принцип конфіденційності?

- a) На вимогу безпосереднього керівника співробітника для складання службової характеристики.
- b) Якщо отримана інформація свідчить про наявність прямої загрози життю та здоров'ю співробітника або інших осіб.
- c) Якщо співробітник зізнається у порушенні правил внутрішнього розпорядку, що не несе загрози оточуючим.

3. Чим принципово відрізняється роль психолога як консультанта від ролі експерта під час професійного відбору?

- a) Жодних відмінностей, в обох випадках психолог вивчає особистість кандидата.
- b) Як консультант психолог діє в інтересах клієнта, допомагаючи йому, а як експерт — надає об'єктивний, неупереджений висновок для комісії, діючи в інтересах служби.
- c) Як експерт психолог має право ставити більш особисті питання.

4. Ваші першочергові дії, якщо під час консультації офіцер висловлює думки про самогубство, але просить нікому про це не говорити?

- a) Суворо дотриматись конфіденційності, оскільки це прохання клієнта, і продовжити роботу в форматі консультацій.

б) Пояснити клієнту межі конфіденційності у випадку загрози життю, провести оцінку ризику суїциду та, за наявності високого ризику, повідомити відповідні служби та керівництво згідно з інструкцією.

с) Негайно перервати консультацію та особисто відвести офіцера до керівника підрозділу.

5. Основне завдання психолога в системі професійно-психологічного відбору (профвідбору) це:

а) Визначити, чи подобається кандидат особисто психологу та чи зможе він "влитися" в колектив.

б) Скласти комплексний психологічний портрет кандидата та надати прогноз щодо його відповідності вимогам конкретної посади.

с) Провести тестування інтелекту та перевірити загальний рівень знань кандидата.

Блок 2. Ситуативні задачі

Інструкція: Прочитайте опис ситуації та оберіть варіант дій, який ви вважаєте найбільш професійним та адекватним.

1. Конфлікт ролей («Друг» vs «Психолог»): До вас на розмову «по-дружньому» приходить колега, з яким у вас гарні стосунки. Він зізнається, що останнім часом зловживає алкоголем, зокрема й перед службою. Ваші дії?

а) Поспівчуваю і пораджу «триматися», не надаючи цьому офіційного значення.

б) Поясню колезі, що це професійний ризик, та наполегливо порекомендую звернутись на офіційну консультацію (до себе або іншого фахівця).

с) Негайно повідомлю про ситуацію його керівника.

2. Тиск з боку керівництва: Керівник підрозділу просить вас «просто сказати свою думку» про офіцера N, який є вашим клієнтом, оскільки розглядає його кандидатуру на підвищення. Ваші дії?

а) Розповідь керівнику в загальних рисах про проблеми офіцера.

б) Відмовлюся надавати інформацію, посилаючись на конфіденційність, та поясню, що оцінка має проводитись у рамках офіційної процедури.

с) Повідомлю офіцеру N про запит і запитаю його дозволу на розголошення інформації.

3. Конфлікт ролей («Тренер» vs «Діагност»): Під час групового тренінгу зі стресостійкості один з учасників демонструє ознаки гострого стресового розладу. Ваші дії?

- a) Проігнорую його стан, щоб не зривати план тренінгу.
- b) Після закінчення тренінгу підйду до нього і запропоную консультацію.
- c) Тактовно виведу учасника з групи, надам першу психологічну допомогу та організую індивідуальний супровід, змінивши роль з тренера на кризового консультанта.

4. Неформальне звернення: До вас звертається офіцер і неформально повідомляє, що його напарник останнім часом став надмірно агресивним та жорстоким при затриманнях. Він просить «щось зробити», але боїться офіційно повідомляти. Ваші дії?

- a) Пораджу йому поговорити з напарником самостійно.
- b) Проведу з напарником «профілактичну бесіду» на загальну тему, не розкриваючи джерела інформації.
- c) Поясню, що такі дії є неприпустимими, і запропоную офіційні та анонімні канали для повідомлення про проблему, запевнивши у підтримці.

5. Ціннісний конфлікт: Під час консультації офіцер висловлює різкі, але не протизаконні погляди (наприклад, гомофобні, сексистські), які суперечать вашим особистим цінностям. Ваші дії?

- a) Вступлю з ним у суперечку, доводячи хибність його поглядів.
- b) Зберігаючи професійну нейтральність, продовжу роботу із запитом, з яким він звернувся, не оцінюючи його погляди.
- c) Відмовлюся від подальшої роботи з клієнтом через особисту неприязнь.

6. Конфлікт ролей («Медіатор» vs «Свідок»): Ви проводите медіацію (вирішення конфлікту) між двома патрульними. У процесі один з них зізнається у вчиненні серйозного службового порушення, про яке ніхто не знає. Ваші дії?

- a) Проігнорую цю інформацію, оскільки вона була отримана в конфіденційних умовах медіації.
- b) Зупиню медіацію і поясню обом учасникам, що ця інформація виходить за межі моєї компетенції як медіатора і вимагає відповідного реагування згідно з інструкціями.
- c) Використаю цю інформацію як важіль впливу, щоб змусити офіцера піти на поступки в конфлікті.

7. Кризова ситуація: Вас викликали на місце події, де офіцер застосував табельну зброю. Навколо багато людей, працюють інші служби. Ваша першочергова дія як психолога?

- a) Негайно почати детальне опитування офіцера про те, що сталося, для збору інформації.
- b) Ізолювати офіцера від сторонніх очей, забезпечити базові потреби (вода, безпека) та встановити контакт, не вдаючись у деталі події.
- c) Порадити керівнику негайно відсторонити офіцера від служби.

8. Професійні межі: Офіцер, якому ви дуже допомогли, на знак подяки приносить вам дорогий подарунок. Ваші дії?

- a) Прийму подарунок, щоб не образити людину.
- b) Категорично відмовлюся, пояснивши, що це може зашкодити нашим професійним стосункам.
- c) Ввічливо, але твердо відмовлюся від подарунка, пояснивши, що найкращою подякою є його позитивні зміни, і що прийняття подарунків суперечить професійній етиці.

9. Міжвідомча взаємодія: До вас телефонує психолог з іншого силового відомства і просить «по-колегіальному» надати психологічну характеристику на офіцера, який раніше служив у вас, а зараз переводиться до них. Ваші дії?

- a) Надам усю інформацію, яка в мене є, щоб допомогти колезі.
- b) Поясню, що надання такої інформації можливе лише на підставі офіційного письмового запиту.
- c) Пораджу йому самостійно провести діагностику.

10. Конфлікт ролей («Фахівець» vs «Людина»): Ви відчуваєте сильне емоційне вигорання, але саме в цей день у підрозділі стається кризова ситуація, яка потребує вашого негайного втручання. Ваші дії?

- a) Зберу всі сили і візьмуся за роботу, ігноруючи свій стан, бо служба понад усе.
- b) Відмовлюся від роботи, посилаючись на погане самопочуття.
- c) Повідомлю керівництво про свій стан, оціню, чи зможу я надати якісну допомогу, і, за можливості, залучу до роботи колегу з іншого підрозділу або попрошу про допомогу, чесно попередивши про свої обмеження.

Ключ до авторської анкети «Діагностика когнітивного компоненту рольової компетентності психолога поліції»

Принцип оцінювання:

Оптимальна відповідь — відображає глибоке розуміння професійних та етичних стандартів, здатність до гнучкої та адекватної рольової поведінки.

Допустима відповідь — не є грубим порушенням, але свідчить про спрощене або неповне розуміння ситуації.

Неоптимальна відповідь — суперечить професійним нормам, є неефективною або потенційно шкідливою.

Блок 1. Теоретичні знання

№ питання	Оптимальна відповідь	Допустима відповідь	Неоптимальна відповідь
1	b	a	c
2	b	c	a
3	b	c	a
4	b	c	a
6	b	c	a

ДОДАТОК Б

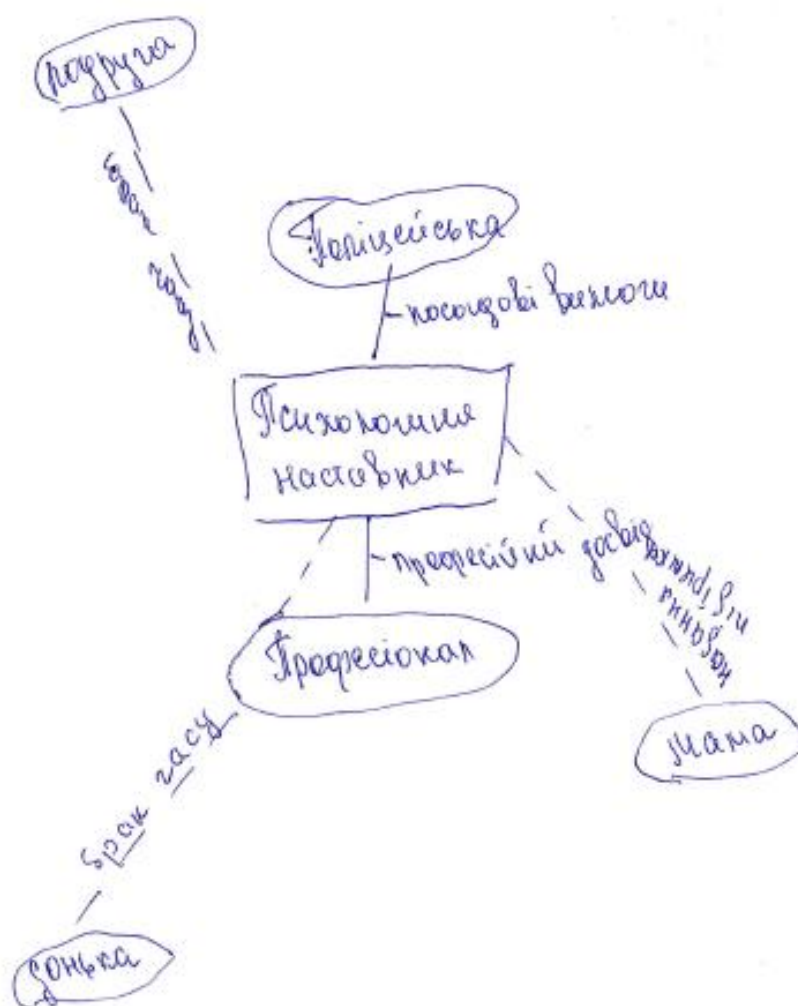
Матеріали ролеграм

старший лейтенант поліції з 2018 р. в ОВС
ГУНП в Волинській області



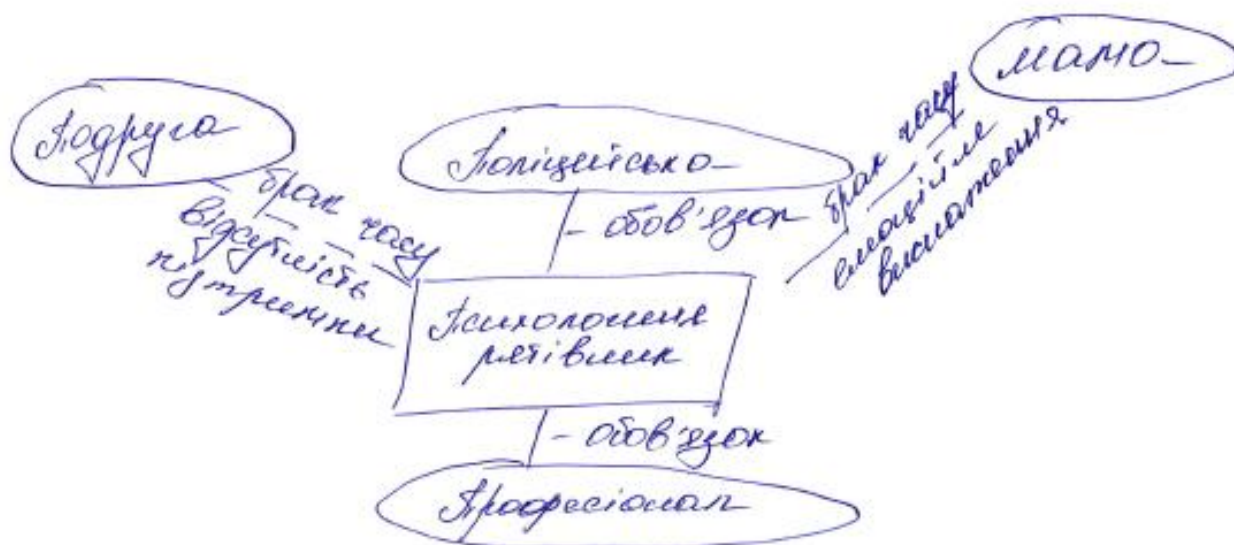
продовж. додатку Б

підполковник поліції в ОВС з заступ
ГПНП в Кіровоградській обл



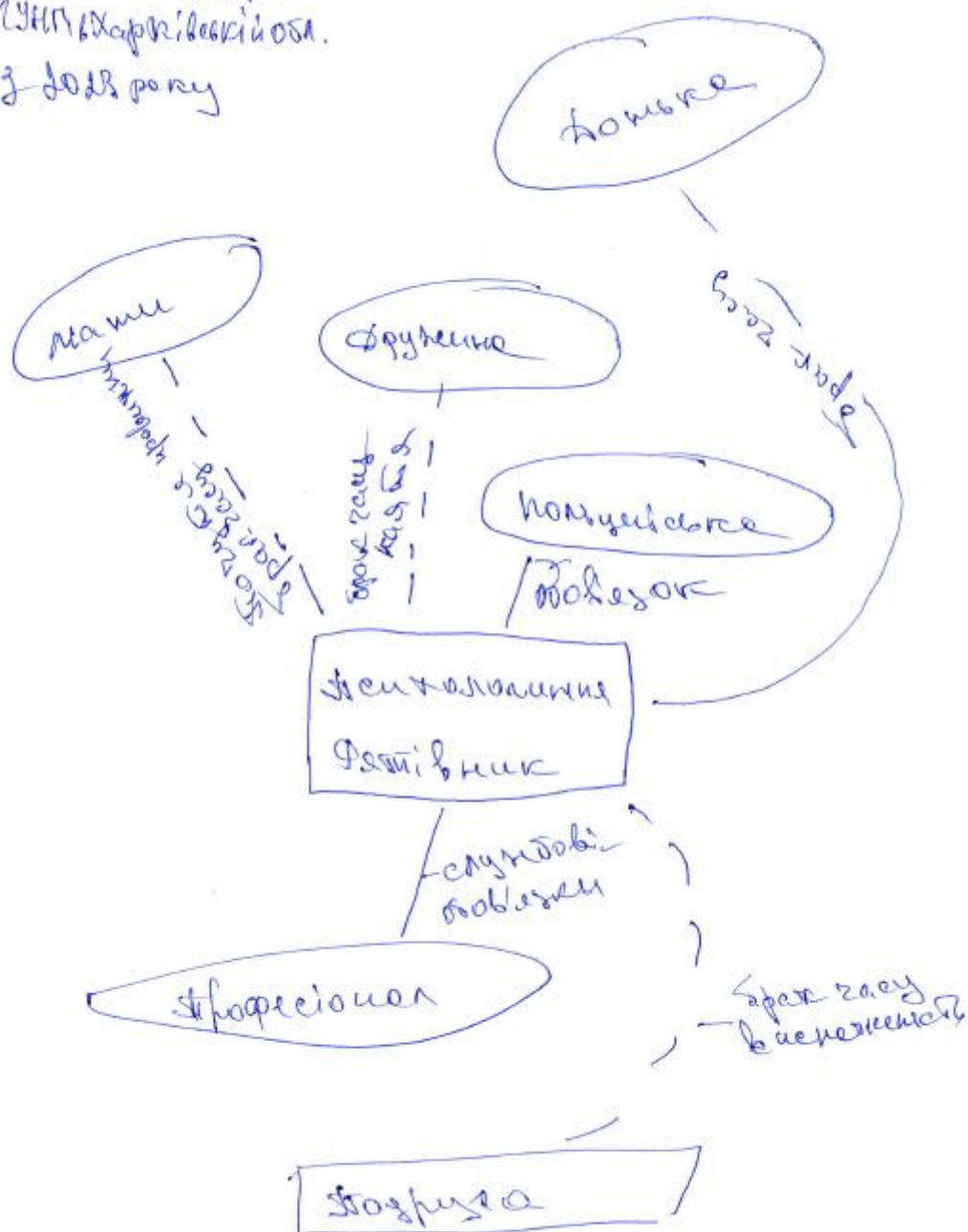
продовж. додатку Б

Старший лейтенант поліції
в ОВС з 2016 р
Туні в Вінницькій області



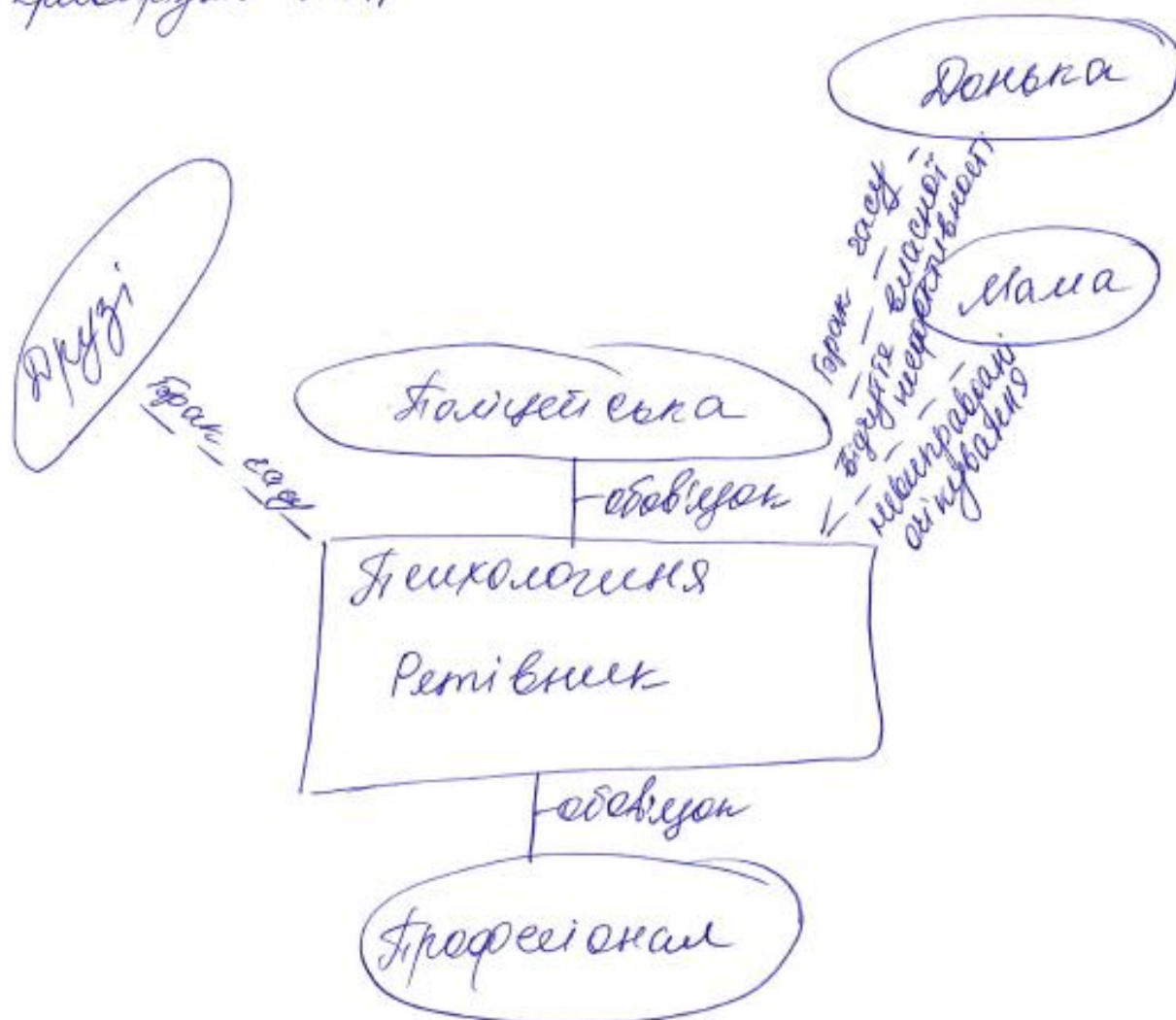
продовж. додатку Б

лейтенант поліції
 ІУНП Харківської обл.
 з 2013 року



продовж. додатку Б

Мабор полчнн в ОВС з 2005р.
Криворізька АПН



продовж. додатку Б

Лейтенант поліції, РВБ з логор
ПУНП в Полтавській обл.



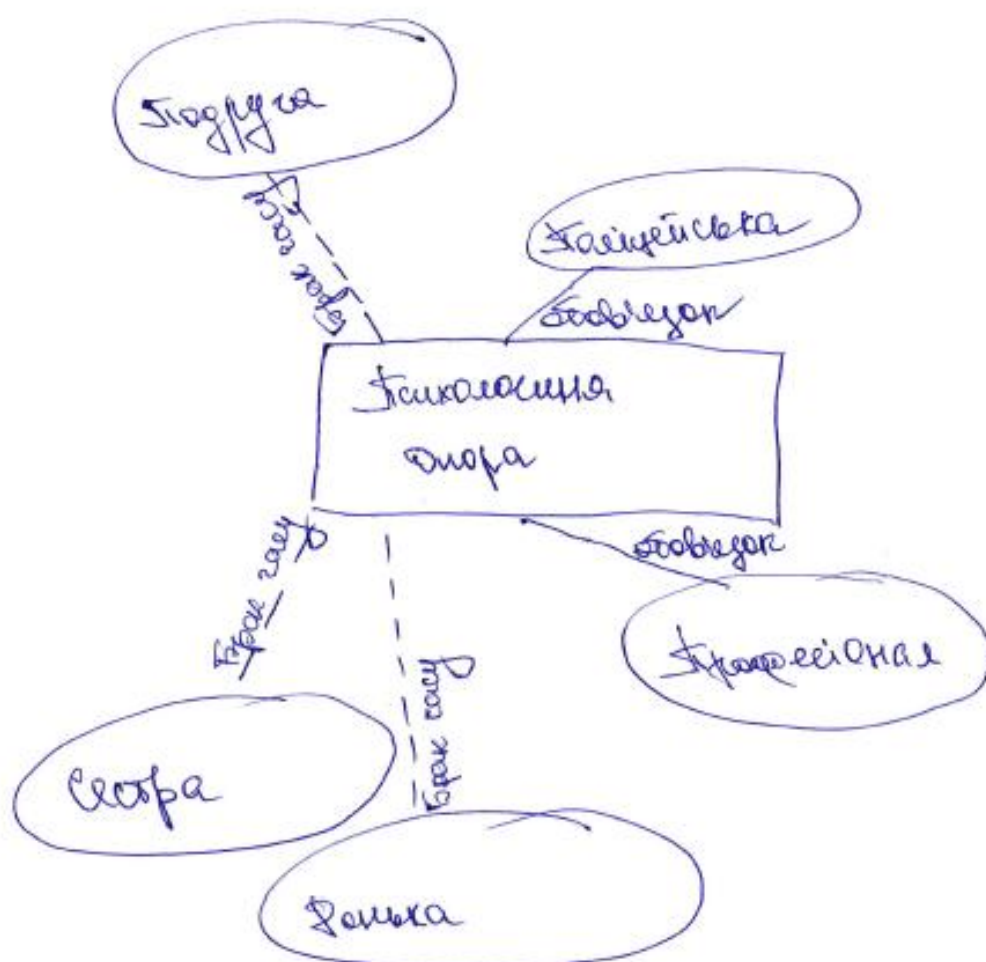
продовж. додатку Б

Історичний лейтенант полку
в РВС з 2019 року
Гуляє в Черкаській області



продовж. додатку Б

майор пенсії в 1993 р.
ГУДП в Донецькій області



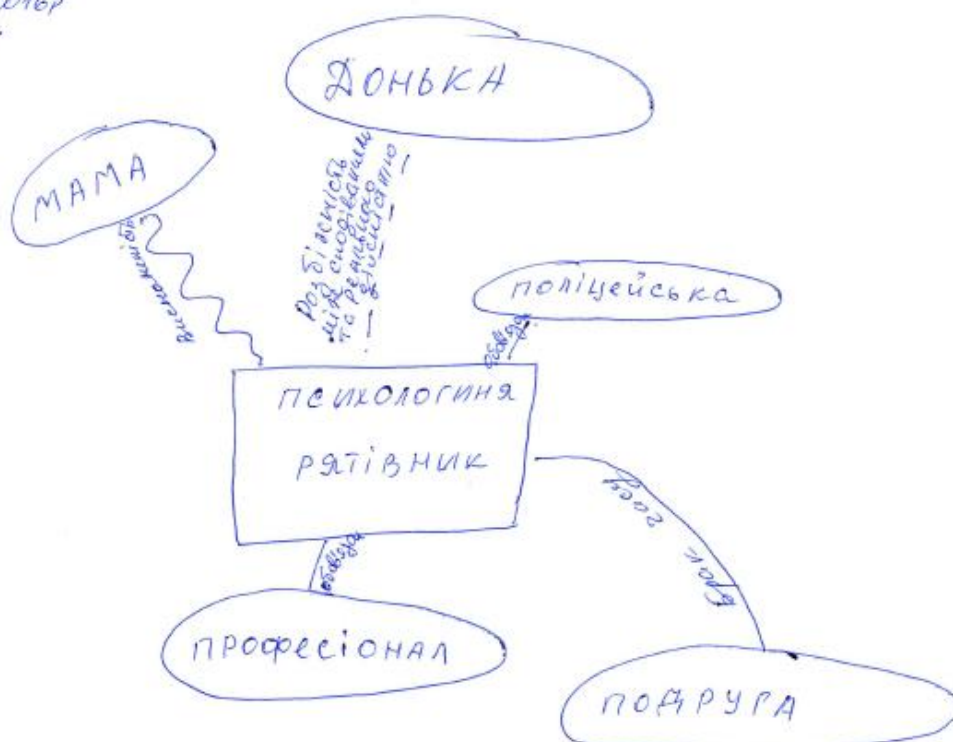
продовж. додатку Б

Капітан поліції, в ОВС з 2013
ГУНП в Дніпропетровській обл.



продовж. додатку Б

психолог УПП
в м. Кривий Різ
атак в ОВС з 2016р
капітан поліції



ДОДАТОК В

Матеріали до лекції в межах тренінгу

«Гнучкість ролі: ресурс професіонала»

Модуль 2. «Керуючи собою: ресурс емоційної стійкості»

Підготовлено:

Здобувачкою освіти

Навчальної групи ЗППм-24-2

Юлією МАЛАХОВОЮ

Тема: «Професійне вигорання: стадії, симптоми та фактори ризику у психологів силових структур»

Тривалість: 45 хвилин

Мета: Надати учасникам системне уявлення про феномен професійного вигорання, його специфіку в умовах правоохоронної системи та навчити розпізнавати його ранні ознаки.

1. Вступ: Що таке професійне вигорання? (5 хв.)

Професійне вигорання — це не просто втома чи стрес. Це синдром, що розвивається на тлі хронічного робочого стресу і призводить до поступового **емоційного, енергетичного та особистісного виснаження**. Вперше цей термін був введений американським психіатром Гербертом Фрейденбергером у 1974 році для опису стану фахівців, що працюють у системі «людина-людина».

Ключова ідея, яку важливо зрозуміти: вигорання — це **процес**, а не раптова подія. Це поступова втрата енергії та інтересу, яка часто залишається непоміченою, поки не стає занадто пізно.

2. Три ключові складові вигорання (за К. Масlach) (15 хв.)

Класична модель вигорання включає три основні компоненти. Давайте розглянемо, як вони проявляються саме у психологів.

Емоційне виснаження:

Що це? Відчуття спустошеності, перенасичення емоціями, втома від самої необхідності співпереживати. Це стан, коли «контейнер для чужих емоцій» переповнений.

Як це у нас? Фрази: *«Після роботи немає сил навіть на розмову з близькими», «Мене дратують клієнти з їхніми "незначними" проблемами», «Відчуваю себе як вичавлений лимон».*

Деперсоналізація (або цинізм):

Що це? Захисна реакція психіки. Щоб уникнути болю від емпатії, фахівець починає ставитися до клієнтів формально, відсторонено, іноді навіть зневажливо чи цинічно.

Як це у нас? Думки або висловлювання: *«Ще один "скаржник" прийшов», «Всі вони однакові», «Це просто робота, навіщо приймати все близько до серця?»*. З'являється чорний гумор.

Редукція професійних досягнень (знецінення власної роботи):

Що це? Відчуття власної некомпетентності, неефективності. Людина починає думати, що її робота не має сенсу, нікому не допомагає і вона сама — поганий фахівець.

Як це у нас? Думки: *«Що б я не робила, нічого не змінюється», «Моя робота — крапля в морі», «Я не бачу результатів своєї праці»*.

3. Специфічні фактори ризику для психологів поліції (20 хв.)

Окрім загальних причин, існують фактори, унікальні для нашої професії:

Вторинна травматизація: Ми постійно працюємо з травматичним досвідом інших (наси́льство, втрати, кризові події), і цей досвід неминуче впливає на нас.

Рольова невизначеність («Свій серед чужих»): Необхідність балансувати між роллю «свого» для поліцейських та роллю «об'єктивного експерта» створює постійну напругу.

Високий рівень відповідальності: Наші висновки можуть впливати на кар'єру, а іноді й на життя співробітників.

Емоційне «контейнування» без розрядки: Ми приймаємо величезну кількість негативних емоцій, але часто не маємо можливості (або навичок) їх екологічно переробити.

Організаційні фактори: Ненормований графік, бюрократія, недостатнє розуміння специфіки психологічної роботи з боку керівництва.

4. Підсумок: Від діагностики до дії (5 хв.)

Розуміння цих стадій, симптомів та факторів — це перший крок. Він дозволяє вчасно помітити проблему. Наш наступний крок на тренінгу — перейти

від діагностики до дії: опанувати конкретні інструменти, які допоможуть нам відновлювати ресурс та піклуватися про себе. Саме цим ми і займемося у практичному блоці.