

Міністерство освіти і науки України
Бердянський державний педагогічний університет
Кафедра психології

Допущено до захисту

Завідувач кафедри



“18” листопада 2025 р.

ОСОБЛИВОСТІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ

Кваліфікаційна робота магістра

Виконавець: здобувачка другого рівня
вищої освіти, групи м207П-з
Галузь знань: 05 Соціальні та
поведінкові науки
Спеціальність: 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
«Психологія тренінгової роботи»
ТИЩЕНКО Оксана Дмитрівна

Керівник: к. психол. н., доцент
Ірина ЧЕРЕЗОВА
Рецензент: к. психол. н., доцент
Наталія СЕРДЮК

Запоріжжя – 2025 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В УМОВАХ КРИЗИ	11
1.1. Теоретичні підходи до визначення поняття «самоефективність».....	11
1.2. Кризові умови професійної діяльності правоохоронців	16
1.3. Психологічні детермінанти формування самоефективності в кризових ситуаціях	21
Висновки до першого розділу.....	29
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ.....	31
2.1. Організація та методи дослідження	31
2.2. Результати емпіричного дослідження.....	34
Висновки до другого розділу.....	45
РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ СТРАТЕГІЇ ТА ЗАСОБИ РОЗВИТКУ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В КРИЗОВИХ УМОВАХ	47
3.1. Корекційно-розвивальна програма підвищення самоефективності правоохоронців у кризових умовах професійної діяльності	47
3.2. Аналіз ефективності впровадження корекційно-розвивальної програми підвищення самоефективності правоохоронців у кризових умовах професійної діяльності	52
3.3. Практичні рекомендації щодо вдосконалення самоефективності правоохоронців в кризових умовах	58
Висновки до третього розділу.....	62
ВИСНОВКИ.....	64

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67
ДОДАТКИ.....	73

ВСТУП

Актуальність дослідження. В сучасних умовах війни в Україні проблема самоефективності працівників силових структур набуває особливого значення. Щоденна діяльність правоохоронців, військовослужбовців та працівників інших силових підрозділів відбувається в умовах постійного стресу, непередбачуваності та високого ризику для життя. Саме тому питання психологічної підготовки та розвитку індивідуальної самоефективності є не лише науковими категоріями, а перетворюється на практичний ресурс виживання та професійної стійкості.

В контексті проблеми дослідження надзвичайно важливим є звернення до міжнародного досвіду країн, які проходили через масштабні військові конфлікти і змогли напрацювати ефективні стратегії підтримки силових структур. Так, Ізраїль, який із 1948 року і до сьогодні перебуває у стані тривалого протистояння, створив потужну систему психологічної підготовки військовослужбовців, що поєднує регулярні тренінги стресостійкості, програми розвитку командної взаємодії та реабілітаційні центри для учасників бойових дій.

Важливим є досвід Сполучених Штатів Америки, які брали участь у багатьох військових кампаніях другої половини XX та початку XXI століття, зокрема у В'єтнамі (1965–1975), Афганістані (2001–2021) та Іраку (2003–2011). Американські програми реабілітації ветеранів включають розвиток резилієнтності, навчання технікам управління стресом і широке застосування когнітивно-поведінкової терапії. Досвід США показує, що формування самоефективності не завершується на етапі служби, а має продовжуватися і в поствоєнному житті, що дозволяє уникнути хронічних психічних розладів.

Цікавим є досвід Хорватії, яка у 1991–1995 роках пережила війну за незалежність і після завершення конфлікту активно впроваджувала програми

соціально-психологічної адаптації колишніх бійців до мирного життя. Особливу увагу приділяли інтеграції ветеранів у професійну діяльність поліції та армії, що підвищувало їхній рівень самоєфективності у нових соціальних ролях.

Досвід Балканських країн, зокрема Боснії і Герцеговини (1992-1995), підтверджує важливість міжвідомчої взаємодії в межах психологічної підтримки, зокрема застосовувалися моделі колективної терапії, які дозволяли долати наслідки масових травматичних подій та відновлювати довіру до силових структур.

Афганістан, де війна триває з 1979 року з різними періодами інтенсивності, демонструє приклади адаптації традиційних форм соціальної підтримки до потреб військовослужбовців. Хоча міжнародні програми не завжди виявлялися ефективними, проте практика формування стійкості через релігійні та культурні інститути є прикладом альтернативного шляху розвитку самоєфективності в умовах тривалих конфліктів.

Україна, опинившись у ситуації повномасштабної війни 2022 року, має змогу інтегрувати напрацювання різних країн, уникаючи їхніх помилок та використовуючи найефективніші підходи. Важливо поєднати ізраїльський акцент на превентивній психологічній підготовці, американські технології когнітивно-поведінкових інтервенцій та європейський досвід соціальної інтеграції ветеранів. Це дозволить створити цілісну систему підтримки, яка буде спрямована не лише на виконання службових обов'язків у стресових умовах, а й на збереження психологічного благополуччя та соціальної стабільності працівників силових структур у майбутньому.

Таким чином, сучасний етап розвитку України вимагає максимальної уваги до формування та підтримки самоєфективності силових структур, що стає запорукою їхньої професійної надійності та чинником загальносуспільної безпеки. Міжнародний досвід країн, які пережили війни та збройні конфлікти, демонструє, що саме розвиток психологічних ресурсів силових структур є

визначальною умовою для подолання екстремальних викликів та відновлення стабільності у післявоєнний період.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика формування самоєфективності працівників правоохоронних органів у кризових ситуаціях широко представлена у вітчизняному та зарубіжному науковому дискурсі. Українські дослідники акцентують увагу на необхідності поєднання професійної компетентності з психологічною готовністю до дій в умовах екстремальних викликів. Так, В. Г. Панок підкреслює, що ефективність діяльності в кризових умовах значною мірою визначається здатністю працівника усвідомлювати власні ресурси й долати внутрішні бар'єри. Л. М. Карамушка розглядає самоєфективність у контексті професійної культури організацій, де важливу роль відіграє корпоративна підтримка та адекватна система підготовки персоналу.

Серед зарубіжних науковців загальновизнаною вважається концепція А. Bandura про самоєфективність як універсальну здатність особистості впливати на власну поведінку й досягати результатів у складних умовах. У працях J. Maddux та R. Schwarzer розкрито значення самоєфективності у стресових і ризиконебезпечних ситуаціях, що дозволяє пов'язати ці положення з діяльністю правоохоронців у період воєнних загроз.

У нормативному полі України питання психологічної підтримки правоохоронців регламентуються низкою документів, зокрема Законом України «Про Національну поліцію», Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», наказами МВС щодо організації психологічного забезпечення особового складу. Важливим орієнтиром є Указ Президента України «Про Стратегію національної безпеки України», в якому особливий акцент зроблено на підвищенні стійкості силових структур у кризових обставинах.

Аналіз сучасних джерел демонструє, що формування самоєфективності має комплексний характер і охоплює когнітивні, мотиваційні та емоційно-вольові компоненти, які формуються у взаємодії з організаційними та

соціальними факторами. Узагальнення наукових підходів і нормативних вимог свідчить, що тема даного кваліфікаційного дослідження потребує глибокого аналізу, оскільки безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності та психологічне благополуччя правоохоронців у сучасних умовах воєнного стану.

Об'єкт дослідження: самоефективність працівників правоохоронних органів.

Предмет дослідження: особливості самоефективності працівників правоохоронних органів у кризових ситуаціях.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості самоефективності працівників правоохоронних органів у кризових ситуаціях; розробити програму психологічної підтримки правоохоронців та практичні рекомендації.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати сучасні наукові джерела та теоретичні підходи до проблеми самоефективності особистості в умовах кризових ситуацій.
2. Провести емпіричне дослідження особливостей самоефективності правоохоронців та виявити її специфіку в умовах кризи.
3. Розробити та апробувати програму психологічної підтримки працівників правоохоронних органів у кризових ситуаціях.
4. Надати практичні рекомендації щодо вдосконалення самоефективності правоохоронців в кризових умовах.

Теоретико-методологічна основою дослідження є концепція самоефективності, розроблена А. Bandura, яка визначає здатність особистості мобілізувати внутрішні ресурси для досягнення мети в умовах труднощів. У процесі аналізу було враховано положення когнітивно-біхевіоральної теорії, що пояснює механізми подолання стресових впливів (J. Maddux), та модель узагальненої самоефективності, запропоновану R. Schwarzer і M. Jerusalem, яка розкриває універсальні механізми регуляції поведінки у складних умовах.

Методологічною основою стали ідеї українських дослідників щодо психологічної стійкості й адаптивних ресурсів особистості в умовах воєнних і кризових викликів (В. Панок, Л. Карамушка, С. Максименко, Н. Чепелева). Особливу увагу приділено концепціям психологічного забезпечення професійної діяльності в силових структурах, що розроблялися вітчизняними науковцями для підвищення ефективності службових завдань і підтримки емоційного балансу.

Таким чином, теоретико-методологічна база інтегрує класичні міжнародні підходи до проблеми самоефективності та сучасні українські напрацювання, спрямовані на формування психологічної готовності правоохоронців до дій у кризових обставинах.

Методи дослідження, використані у роботі, ґрунтуються на теоретичних та емпіричних підходах, що забезпечило комплексний характер дослідження проблеми. На теоретичному рівні було здійснено системний аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових джерел з проблеми стресостійкості та професійної діяльності в умовах підвищеної небезпеки. Особлива увага приділялася порівнянню концепцій формування самоефективності та синтезу психологічних теорій, що стосуються особистісної саморегуляції та адаптації правоохоронців у кризових умовах. Емпіричні методи включали тестування, опитування та спостереження, що дало змогу поєднати дані про суб'єктивне переживання стресових подій із реальною поведінковою реакцією досліджуваних. Для кількісної обробки результатів застосовувалися методи математичної статистики, зокрема коефіцієнт кореляції Пірсона та порівняльний аналіз, реалізовані у програмному середовищі Microsoft Excel. Це дозволило не лише виявити зв'язки між рівнем стресостійкості та показниками самоефективності, а й визначити закономірності, що характеризують професійну адаптацію працівників силових структур у складних умовах діяльності.

Діагностичний інструментарій складався з кількох стандартизованих методик:

- шкала самооцінки Розенберга (RSES) для визначення рівня самооцінки особистості (Додаток А),
- шкала виявлення посттравматичних переваг (PBS), спрямована на виявлення суб'єктивних переваг, пов'язаних із постстресовими змінами (Додаток Б),
- «Шкала загальної самоефективності» (Р. Шварцера та М. Єрусалема, в адаптації В. Ромека) для вимірювання загального рівня впевненості людини в її здатності до ефективної діяльності в різних ситуаціях життя (Додаток В).

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося на базі Дніпровського державного університету внутрішніх справ (м. Дніпро), а також у підрозділах Національної поліції України Запорізької області, що функціонують в умовах воєнного стану. До вибірки увійшли 42 респонденти – курсанти випускних курсів та діючі працівники патрульної поліції, серед яких 28 чоловіків та 14 жінок віком від 21 до 40 років. Дослідження здійснювалося протягом березня-травня 2025 року в дистанційному та очному форматах.

Теоретичне значення дослідження полягає у кількох ключових напрямках, актуальних у сучасних умовах воєнного стану в Україні. По-перше, розкрито вплив екстремальних та стресових ситуацій, зумовлених воєнними діями, на психологічну сферу працівників силових структур, акцентуючи увагу на механізмах формування їхньої самоефективності. По-друге, дослідження систематизує сучасні наукові підходи до вивчення психологічних детермінант стресостійкості та особистісної надійності, що сприяє уточненню понятійного апарату. По-третє, робота узагальнює зарубіжний та український досвід дослідження феномену самоефективності у військових і правоохоронців, що забезпечує підґрунтя для подальших розробок у галузі психології безпеки та кризової психології.

Практичне значення дослідження визначається його спрямованістю на вирішення нагальних завдань сучасної професійної діяльності силових структур. По-перше, результати можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки працівників поліції та військових

підрозділів у стресових умовах служби, що сприятиме підвищенню їхньої стійкості та ефективності виконання службових завдань. По-друге, робота містить практичні рекомендації з розвитку самоефективності, профілактики емоційного вигорання та формування навичок конструктивного подолання стресу. По-третє, результати можуть бути інтегровані у систему професійної освіти, підвищення кваліфікації правоохоронців, психологічного супроводу правоохоронців в сучасних умовах воєнного стану в Україні.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів з висновками до них, загальних висновків, списку використаних джерел (50 найменувань, з них 26 іноземною мовою) із 4 додатків (на 19 сторінках). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 84 сторінки, з них основного тексту – 62 сторінки. Робота містить 13 таблиць і 8 рисунків-гістограм.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В УМОВАХ КРИЗИ

1.1. Теоретичні підходи до визначення поняття «самоефективність»

Поняття «самоефективність» посідає ключове місце у сучасній психологічній науці, оскільки безпосередньо пов'язане з регуляцією поведінки особистості в умовах невизначеності та стресу. Термін *self-efficacy* був уперше запропонований А. Bandura у рамках соціально-когнітивної теорії особистості [34]. У своїх ранніх працях дослідник наголошував, що самоефективність відображає не стільки реальні можливості індивіда, скільки його суб'єктивну впевненість у власній здатності організувати й реалізувати необхідні дії для досягнення мети [34]. Таким чином, акцент зміщується із зовнішніх ресурсів на внутрішні когнітивні механізми, що визначають вибір поведінкових стратегій.

У подальшому розробки концепції отримали широке визнання в зарубіжній психології. Зокрема, R. Schwarzer та M. Jerusalem підкреслювали, що самоефективність є динамічною системою очікувань, яка формується під впливом попереднього досвіду успіхів і невдач [46]. За їхньою концепцією, переконання у власній спроможності виконати завдання виступає одним із провідних чинників мотиваційної регуляції, впливаючи на наполегливість, рівень зусиль та стійкість до стресу.

У зарубіжних дослідженнях також простежується чітке розмежування понять «самоефективність» та «самооцінка». Як зазначає J. Maddux, самооцінка описує загальне ставлення людини до себе, тоді як самоефективність стосується конкретних переконань щодо здатності досягти результату у певній діяльності [42]. Це дозволяє уникнути редукціонізму й розглядати саме ефективність як більш гнучку характеристику, яка може варіювати залежно від ситуаційного контексту.

У сучасній психології поняття самоефективності все частіше трактується як багатовимірна категорія, що включає когнітивний,

мотиваційний та емоційно-вольовий компоненти [4]. Когнітивний компонент охоплює уявлення про власні здібності та оцінку рівня контролю над подіями. Мотиваційний аспект відображає готовність індивіда докладати зусиль для досягнення мети. Емоційно-вольовий компонент проявляється у здатності долати труднощі, підтримувати внутрішню стабільність та контролювати імпульсивні реакції (рис.1.1.).

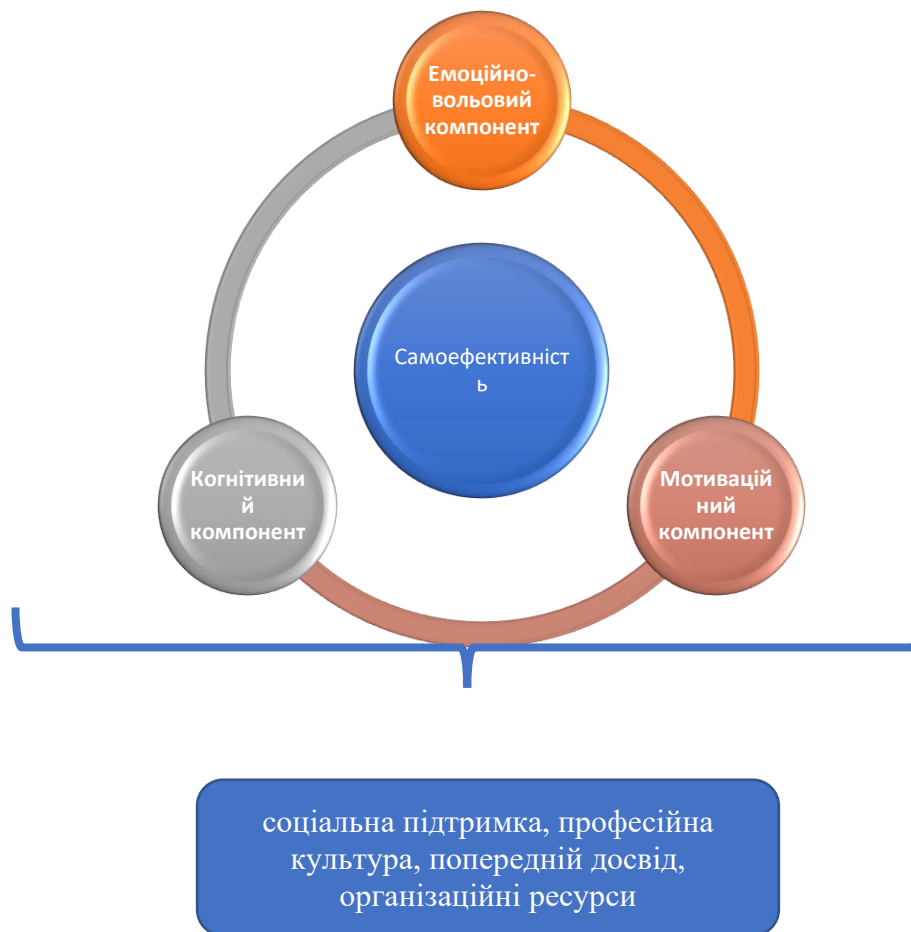


Рис.1.1. Структурно-функціональна модель самоофективності особистості та чинники її формування

Рисунок 1.1 відображає структурно-функціональну модель самоофективності як багатовимірної психологічної категорії. У центрі моделі розташовані три основні компоненти – когнітивний, мотиваційний та емоційно-вольовий, які забезпечують усвідомлення власних можливостей,

постановку цілей, здатність до наполегливих дій та подолання стресових впливів. Поряд із цими складовими представлені зовнішні чинники, серед яких соціальна підтримка, професійна культура, попередній досвід та організаційні ресурси, що визначають умови формування та реалізації самоєфективності особистості у кризових ситуаціях.

Значний внесок у розробку концепції самоєфективності зробили також дослідження, присвячені її ролі у навчальній та професійній діяльності. Наприклад, Черненко С. показав, що високий рівень самоєфективності сприяє успішності навчання, розвитку навичок саморегуляції та підвищенню психологічної стійкості в умовах екзаменаційного стресу [32]. Подальші експериментальні дослідження Милославська О. В., Богдановський С. О. підтвердили, що саме впевненість у власних силах опосередковує процеси подолання труднощів, забезпечує зниження рівня тривожності та сприяє відновленню ресурсів після дії стресорів [27] (таблиця 1.1.).

Таблиця 1.1

Наукові підходи до трактування поняття «самоєфективність»

Автор	Визначення	Ключові акценти	Сфера застосування
A. Bandura	Самоєфективність як віра у власну здатність організовувати та виконувати дії для досягнення результатів	Когнітивна оцінка власних можливостей, внутрішній локус контролю	Освітня та професійна діяльність
J. Maddux	Самоєфективність як переконання у можливості досягнення мети у конкретному контексті	Розмежування з самооцінкою та мотивацією	Психологічне консультування, тренінги
R. Schwarzer	Самоєфективність як	Адаптивні копінг-	Охорона здоров'я,

Автор	Визначення	Ключові акценти	Сфера застосування
	ресурс підтримки здоров'я та стійкості	стратегії, профілактика вигорання	стрес-менеджмент
L. Karamushka	Самоефективність як фактор збереження професійної надійності	Запобігання емоційному виснаженню, розвиток професійної ідентичності	Соціономічні професії, силові структури
О. Кузікова	Самоефективність як інтегративна характеристика психологічної стійкості	Поєднання суб'єктивних ресурсів та соціальної підтримки	Діяльність в умовах кризи та війни

Таблиця 1.1 узагальнює наукові підходи до розуміння поняття «самоефективність», подаючи авторів, трактування, ключові акценти та сфери застосування. Така систематизація дозволяє порівняти різні концепції й визначити основні тенденції розвитку цього феномену в сучасній психологічній науці.

Отже, можна стверджувати, що у зарубіжній психології саме категорія самоефективності стала центральним поняттям у поясненні механізмів поведінкової адаптації. На відміну від концепцій, що підкреслювали фатальний вплив зовнішніх обставин, соціально-когнітивна теорія визначила внутрішні когнітивні установки як основний регулятор діяльності [5]. Цей підхід відкрив перспективи для подальших досліджень – від педагогічної практики до вивчення професійної діяльності у кризових умовах.

Вітчизняна психологічна наука приділяє все більше уваги дослідженню особливостей особистісної самоєфективності в умовах сучасних суспільних трансформацій та кризових ситуацій. У працях українських авторів підкреслюється, що феномен самоєфективності слід розглядати не лише як індивідуальну когнітивну установку, але й як комплексну психологічну характеристику, що формується під впливом соціальних, культурних і професійних чинників [21].

На думку О. Кузікової, самоєфективність є інтегративним утворенням, що поєднує суб'єктивні уявлення особистості про власні ресурси та об'єктивні умови діяльності, у яких ці ресурси реалізуються. Вона розглядає дане явище як ключовий елемент психологічної стійкості, здатності адаптуватися до нових викликів і знаходити конструктивні стратегії подолання труднощів у кризових обставинах [21].

Важливим внеском у розвиток проблематики є праці В. Панка, який акцентує на тому, що самоєфективність правоохоронців виступає не лише внутрішнім переконанням, але й відображенням рівня їхньої професійної підготовки, організаційної культури та доступності соціальної підтримки [28, 29]. Він вважає, що саме поєднання особистісних і зовнішніх чинників дозволяє працівникам правоохоронних органів зберігати оптимальний рівень працездатності у надзвичайних ситуаціях.

Л. Карамушка у своїх дослідженнях підкреслює значення самоєфективності в структурі професійного розвитку особистості. Вона трактує дану категорію як один із провідних механізмів профілактики емоційного вигорання у представників соціономічних професій, до яких належать і працівники силових структур [16, 17]. На її думку, самоєфективність сприяє розвитку позитивної професійної ідентичності та підвищує толерантність до стресу.

Досить активно досліджується взаємозв'язок самоєфективності з феноменом життєстійкості, який розглядається як ресурс особистості в умовах воєнних дій та суспільної нестабільності. У працях Малхазова О. Р.

наголошується, що саме життестійкість, поєднана з високою самоефективністю, дає можливість працівникам правоохоронних органів демонструвати проактивну поведінку, уникати дезадаптивних стратегій та підтримувати психологічну рівновагу [26].

Окремий напрям досліджень стосується розвитку самоефективності через психокорекційні програми та тренінгові технології. Наприклад, Шевченко Н. Ф., Дьома І. С., Чугунов В. В., Столяренко А. М., Городокін А. Д. підкреслюють, що формування переконання у власній спроможності ефективно діяти в екстремальних умовах може бути результатом системної психологічної підтримки та моделювання ситуацій високої складності [33]. Емпіричні дослідження підтверджують, що правоохоронці, які мають високий рівень самоефективності, рідше демонструють ознаки дезорганізації поведінки під час кризових подій.

Узагальнюючи, можна зазначити, що вітчизняні автори визначають самоефективність як багатокomпонентну характеристику, яка виконує функцію психологічного захисту та адаптації. Вона розглядається як системоутворювальний фактор особистісної стійкості, що забезпечує ефективність професійної діяльності працівників правоохоронних органів у стресових та екстремальних умовах.

1.2. Кризові умови професійної діяльності правоохоронців

Кризова ситуація у професійній діяльності працівників правоохоронних органів є особливим типом екстремальної події, що ставить під загрозу психологічну рівновагу, безпеку чи навіть життя людини [6]. Вона відрізняється від повсякденних стресових обставин тим, що потребує негайної мобілізації внутрішніх ресурсів та прийняття рішень у стані підвищеної невизначеності. Як зазначає Bonanno, G. A., у таких умовах ключовим стає не лише рівень професійної компетентності, але й віра особистості у власну здатність ефективно впоратися з небезпекою [35, 36].

Кризові події визначаються як ситуації, які перевищують звичні можливості адаптації, порушують когнітивні та емоційні механізми регуляції поведінки. На думку Jerusalem M., кризовий стан характеризується різким зростанням тривожності, підвищеною чутливістю до загроз, потребою у швидкій мобілізації копінг-стратегій [39]. У професійній діяльності правоохоронців це проявляється у необхідності одночасно контролювати власні емоції та забезпечувати безпеку громадян [4].

Дослідження Luthar S. S. показують, що саме суб'єктивне сприйняття ситуації визначає, чи буде подія інтерпретована як кризова. Для одного працівника затримання озброєного злочинця може стати екстремальним викликом, тоді як інший, маючи вищий рівень самоефективності, розцінить це як робоче завдання, що підлягає вирішенню [41]. Отже, кризовість завжди пов'язана з поєднанням об'єктивної складності ситуації та індивідуальної оцінки власних можливостей.

В українській психології проблема кризових станів правоохоронців набула особливої актуальності у зв'язку з воєнними діями та зростанням рівня соціальної небезпеки. Балендр А., Комарницька О. підкреслюють, що в умовах війни кризові ситуації стають повсякденним елементом професійного досвіду, і саме здатність адаптуватися до них визначає професійну надійність особистості [3]. В. Панок наголошує на необхідності розглядати кризові обставини не лише як загрозу, а й як можливість для розвитку адаптаційних механізмів та підвищення рівня психологічної стійкості [29].

Зарубіжні дослідження останніх років також підкреслюють, що кризові ситуації у сфері правоохоронної діяльності слід розглядати у ширшому контексті суспільної безпеки. У роботах Deci E. L., & Ryan R. M., Maslach C. Та Taylor T. описується, що стресові та кризові події у професіях ризику призводять до виникнення феномену «secondary traumatic stress», коли працівники стикаються із психологічними наслідками не лише власного досвіду, але й травматичних подій, які переживають інші [37, 43, 49]. Це

підкреслює необхідність системної психологічної підтримки працівників у кризових умовах.

Таким чином, кризова ситуація у професійній діяльності правоохоронців є багатовимірним явищем, що включає як об'єктивні обставини (загроза життю, ризик для здоров'я, високий рівень небезпеки), так і суб'єктивні інтерпретації індивіда. Її розуміння дозволяє глибше проаналізувати психологічні механізми адаптації та визначити шляхи підвищення самоєфективності працівників правоохоронних органів у сучасних умовах.

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів традиційно належить до категорії високоризикованих, оскільки пов'язана з постійним впливом стресогенних чинників, необхідністю приймати рішення в умовах невизначеності та прямої загрози життю [5]. У сучасних дослідженнях кризові обставини визначаються як ситуації, що істотно порушують звичні механізми регуляції поведінки та знижують здатність особистості до конструктивного подолання труднощів [40]. У контексті діяльності правоохоронців кризові обставини охоплюють не лише зовнішні небезпеки, а й внутрішні психологічні колізії, пов'язані з професійною відповідальністю, моральними дилемами та ресурсними обмеженнями.

Науковці акцентують увагу на тому, що кризові обставини в правоохоронній сфері можна розглядати як багатовимірне явище, що має когнітивний, емоційний та поведінковий виміри [48]. З одного боку, йдеться про гострі події, які викликають безпосередню небезпеку – напади, масові заворушення, техногенні катастрофи. З іншого боку, важливим є накопичувальний ефект хронічного стресу, коли постійне перевантаження, дефіцит відпочинку та брак соціальної підтримки поступово призводять до виснаження і професійного вигорання [47]. Таким чином, кризові ситуації у професійній діяльності правоохоронців не обмежуються виключно надзвичайними подіями, а включають широкий спектр факторів, що підривають психічне благополуччя.

Важливим аспектом є класифікація кризових обставин, яка дозволяє глибше зрозуміти специфіку професійних викликів. У науковій літературі виокремлюють зовнішні, внутрішні, організаційні, ситуативні та кумулятивні види кризових факторів [50]. Зовнішні пов'язані з екстремальними умовами середовища, наприклад воєнними діями або терористичними актами. Внутрішні обставини обумовлені особистісними характеристиками та рівнем психічної стійкості, що проявляється у схильності до тривожності чи депресивних реакцій. Організаційні фактори охоплюють недоліки управління, конфлікти в колективі, перевантаження обов'язками [6]. Ситуативні мають раптовий характер і потребують негайного реагування, тоді як кумулятивні відображають наслідки тривалого впливу дрібних стресорів, що з часом призводять до серйозних дезадаптаційних змін [4].

Особливу увагу в сучасних підходах приділено концепції резилієнтності, яка розглядається як ключовий механізм подолання кризових обставин. За результатами досліджень, резилієнтність поєднує когнітивні стратегії (усвідомлення власних можливостей, формування позитивного локусу контролю), мотиваційні установки (здатність ставити досяжні цілі, підтримка професійної мотивації) та емоційно-вольові ресурси (стресостійкість, контроль імпульсивних реакцій) [44]. У правоохоронній діяльності ці характеристики набувають особливого значення, адже забезпечують збереження ефективності в надзвичайно складних умовах.

З метою узагальнення видів кризових обставин, що найбільш характерні для правоохоронної діяльності, пропонується таблиця 1.2., яка відображає їх зміст та практичні приклади.

Таблиця 1.2

**Види кризових обставин професійної діяльності правоохоронців та
їх характеристика**

Вид кризових обставин	Характеристика	Приклади у діяльності правоохоронців
Зовнішні	Виникають під впливом небезпечних факторів середовища	Воєнні дії, терористичні атаки, стихійні лиха
Внутрішні	Пов'язані з особистісними ресурсами та станом психіки	Вигорання, депресивні стани, тривожні розлади
Організаційні	Зумовлені умовами служби та управління	Дефіцит кадрів, конфлікти в колективі, брак ресурсів
Ситуативні	Мають раптовий і гострий характер	Збройний напад, масові заворушення
Кумулятивні	Є результатом тривалого впливу стресорів	Хронічне перевантаження, відсутність відпочинку

Ця систематизація наочно демонструє, що кризові обставини охоплюють як зовнішній контекст діяльності, так і внутрішні психологічні процеси. Саме поєднання цих факторів визначає інтенсивність стресового впливу на особистість правоохоронця та його готовність зберігати професійну ефективність у надзвичайних ситуаціях.

Кризові обставини професійної діяльності правоохоронців постають як комплексне явище, яке включає багаторівневі фактори ризику [4]. Їхнє вивчення дозволяє розробляти стратегії психологічної підтримки та навчальні програми, спрямовані на розвиток резилієнтності й самоефективності. Саме завдяки цим ресурсам працівники правоохоронних органів здатні

забезпечувати безпеку суспільства, зберігаючи водночас власне психологічне благополуччя.

1.3. Психологічні детермінанти формування самоєфективності в кризових ситуаціях

У сучасних дослідженнях наголошується, що формування самоєфективності в умовах професійного стресу є багаторівневим процесом, який детермінується як індивідуально-психологічними, так і соціально-організаційними чинниками. Вітчизняні науковці підкреслюють, що у працівників правоохоронних органів важливе значення має поєднання професійної мотивації з адаптивними копінг-стратегіями, які дозволяють підтримувати оптимальний рівень функціонування у кризових ситуаціях (Агаєв Н. А., Кокун О. М., Пішко І. О.[1]). Високий рівень самоєфективності корелює з розвитком здатності до когнітивної переоцінки, внутрішнього локусу контролю та соціальної підтримки з боку колективу й організації (Вавринів О. С., Христук О. Л. [8]).

Дослідження українських психологів показують, що професійна діяльність правоохоронців у кризових обставинах нерозривно пов'язана з переживанням емоційного виснаження та ризиком професійного вигорання [5]. Самоєфективність у цьому випадку постає як ключова детермінанта, яка модерує співвідношення між інтенсивністю стресових подій і суб'єктивним відчуттям благополуччя (Т. Бондар [7]). Саме завдяки вірі у власні можливості працівники демонструють вищий рівень стійкості, здатність долати невизначеність та підтримувати внутрішню збалансованість навіть у ситуаціях загрози.

Зарубіжні наукові розвідки підтверджують, що у професіях, пов'язаних із високим ризиком, самоєфективність виступає своєрідним буфером між стресом і розвитком посттравматичних проявів. Зокрема, у дослідженнях D. Shoji та колег [47] було показано, що високий рівень self-efficacy у працівників екстрених служб асоціюється зі зниженням рівня тривожності та депресивних

симптомів, а також із вищою готовністю до використання проактивних стратегій вирішення проблем. Таким чином, можна стверджувати, що самоефективність не лише визначає характер індивідуальної реакції на кризу, але й формує основу для конструктивної поведінки в умовах екстремального навантаження.

У прикладному аспекті підвищення самоефективності вимагає системної психологічної підтримки. Українські дослідники наголошують на важливості впровадження спеціальних тренінгових програм, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції, управління емоційними станами та формування впевненості у власних можливостях (І. Хоменко [31]). Важливим фактором також виступає організаційний клімат, який здатний підсилювати або, навпаки, послаблювати відчуття контролю працівника над ситуацією. Культура взаємної підтримки у колективі та чітке розуміння професійних ролей значною мірою підвищують рівень впевненості у власній компетентності та стресостійкості [4].

Таким чином, емпіричні дані підтверджують, що у стресових і кризових умовах саме самоефективність виконує інтегративну функцію: поєднує когнітивні, емоційні та поведінкові механізми адаптації. Вона є центральним чинником, що визначає рівень психологічної резилієнтності працівників правоохоронних органів і дозволяє мінімізувати наслідки професійного стресу для їхнього ментального та фізичного здоров'я.

Дослідження особливостей формування самоефективності у стресових умовах професійної діяльності працівників правоохоронних органів показують, що вирішальне значення мають індивідуально-психологічні ресурси особистості, які забезпечують стійкість до критичних впливів [5]. До таких ресурсів відносять рівень розвитку когнітивних стратегій мислення, здатність до рефлексивного аналізу ситуації, а також сформованість внутрішнього локусу контролю. У працях українських психологів підкреслюється, що відчуття контролю над власними діями й подіями

професійного середовища є ключовим чинником збереження стабільності поведінки в умовах ризику та загрози [23, 26, 45].

Значущим фактором підтримання самоефективності у стресових ситуаціях виступає наявність соціальної підтримки з боку колег, керівництва та сімейного оточення. Наявність сприятливого соціального середовища дозволяє зменшити інтенсивність переживання стресу, формує відчуття причетності та безпеки, що, у свою чергу, позитивно впливає на впевненість у власних силах і здатність приймати рішення у складних обставинах [10]. Працівники, які демонструють високу самоефективність, зазвичай характеризуються активним використанням конструктивних копінг-стратегій, серед яких домінують проблемно-орієнтовані підходи, пошук соціальної підтримки й самоконтроль у критичних ситуаціях.

Окремої уваги заслуговує питання психологічної резиліентності, яку вітчизняні науковці розглядають як здатність особистості зберігати працездатність і ефективність діяльності, незважаючи на вплив травматичних подій [6]. Самоефективність у такому контексті виступає не лише результатом попереднього досвіду, але й механізмом подолання кризових обставин, що формує підґрунтя для подальшого професійного зростання [9, 12, 20]. Високий рівень самоефективності забезпечує активізацію адаптаційних ресурсів і сприяє розвитку впевненості у власних силах.

Міжнародні дослідження останніх років також підтверджують, що поєднання когнітивних, емоційних та поведінкових компонентів дозволяє підвищувати ефективність професійної діяльності навіть у надзвичайно стресових умовах. Так, результати роботи групи вчених свідчать, що поєднання тренінгових програм розвитку резиліентності та формування самоефективності суттєво знижує ризик емоційного вигорання та підвищує рівень психологічного благополуччя у професіоналів «ризикових» сфер [19]. Таким чином, формування самоефективності розглядається не лише як індивідуальний феномен, але й як елемент професійної культури, що задає стандарти реагування на кризові події (табл. 1.3.).

Таблиця 1.3

**Психологічні детермінанти формування самоефективності у
стресових ситуаціях**

Група детермінантів	Змістовні характеристики	Очікуваний ефект для працівників правоохоронних органів
Когнітивні	Розвиненість стратегій мислення, внутрішній локус контролю, здатність до рефлексії	Здатність усвідомлено оцінювати ризики, приймати обґрунтовані рішення
Соціальні	Підтримка колег, керівництва, сімейного оточення, сприятливий мікроклімат у колективі	Зменшення рівня стресу, посилення впевненості у власних силах
Емоційно-вольові	Стійкість до травматичних впливів, використання конструктивних копінг-стратегій	Збереження працездатності та психологічної рівноваги в екстремальних умовах
Резилієнтність	Здатність адаптуватися до кризових подій, використання попереднього досвіду	Активізація внутрішніх ресурсів, розвиток впевненості у власних можливостях
Професійна культура	Дотримання етичних стандартів, орієнтація на командну взаємодію, навчання стрес-менеджменту	Формування стандартів реагування на кризові обставини, зниження ризику професійного вигорання

Таблиця узагальнює ключові психологічні чинники, які визначають формування самоефективності у стресових умовах професійної діяльності

правоохоронців. Вона демонструє взаємозв'язок когнітивних, соціальних, емоційно-вольових та професійно-культурних ресурсів, які разом забезпечують стійкість і ефективність поведінки в умовах високого ризику.

Отже, можна стверджувати, що найважливішими детермінантами формування самоефективності у стресових ситуаціях є когнітивні стратегії мислення, локус контролю, соціальна підтримка, психологічна резилієнтність та конструктивні копінг-стратегії. Їх взаємодія формує адаптивний потенціал правоохоронця, сприяючи успішному подоланню професійних викликів та збереженню психологічного здоров'я.

Проблема підвищення рівня самоефективності працівників силових структур набуває особливого значення в умовах кризових ситуацій, які характеризуються непередбачуваністю, високим рівнем ризику та необхідністю ухвалювати оперативні рішення [4]. Сучасні дослідження доводять, що саме від розвиненої самоефективності залежить здатність працівників поліції та військовослужбовців підтримувати оптимальний рівень професійного функціонування у стресових обставинах, зберігати психологічну стійкість та демонструвати впевненість у власних діях [16]. Тому у фокусі сучасної психології професійної діяльності силових структур опиняються програми розвитку індивідуальних ресурсів, спрямовані на підвищення впевненості у власних можливостях та формування навичок конструктивного подолання стресу.

Вітчизняні та зарубіжні дослідники наголошують на ефективності спеціалізованих тренінгових програм, які базуються на когнітивно-поведінковому підході та моделі *stress inoculation training*. Вони передбачають поетапне формування навичок контролю над власними реакціями у стресових умовах, розвиток здатності до раціонального мислення та зниження рівня тривожності [24]. У практиці військової психології ці методи застосовуються для підготовки до служби в бойових умовах, а також для відновлення після екстремальних подій.

Окрему увагу приділяють програмам розвитку психологічної резиліентності, які поєднують елементи емоційної саморегуляції, когнітивної реструктуризації та формування стратегії ефективного подолання стресу [5]. Такі програми дозволяють формувати у працівників силових структур установку на контрольованість подій, сприяють підвищенню здатності брати на себе відповідальність і зберігати ефективність у складних професійних ситуаціях [25].

Не менш значущими є організаційні умови, у яких відбувається діяльність працівників правоохоронних органів. Підтримка з боку керівництва, створення умов для якісного командного взаємодіяння та розвиток корпоративної культури позитивно впливають на формування самоефективності. Дослідження доводять, що менторство та супервізія з боку досвідчених колег сприяють швидшій адаптації новачків та підвищують їхню впевненість у власних можливостях [38].

Серед організаційних практик вагоме місце займають симуляційні заняття, які відтворюють реальні умови кризових подій. Вони дозволяють відпрацьовувати алгоритми поведінки, формувати автоматизовані навички ухвалення рішень у стресових ситуаціях, що безпосередньо підвищує рівень професійної самоефективності. Такі заходи застосовуються у системах підготовки поліції різних країн, зокрема у США та країнах ЄС, і поступово інтегруються в українську практику професійної підготовки [33].

Новітнім напрямом у підвищенні самоефективності силових структур стає використання цифрових та віртуальних технологій. VR- та AR-тренажери дають змогу моделювати кризові ситуації максимально наближено до реальних умов, дозволяючи працівникам тренувати стратегії дій у безпечному середовищі. Цей підхід сприяє розвитку впевненості, підвищенню точності реакцій та зниженню рівня тривожності під час реального виконання завдань [30].

Паралельно набувають поширення онлайн-платформи та мобільні застосунки, що орієнтовані на розвиток навичок саморегуляції та управління

емоціями. Використання таких цифрових інструментів дозволяє здійснювати моніторинг психоемоційного стану працівників у режимі реального часу та вчасно виявляти симптоми професійного вигорання. Це створює додаткові можливості для запровадження системної психологічної підтримки [22] (табл. 1.4.).

Таблиця 1.4

**Сучасні практики підвищення самоєфективності працівників
силових структур**

Напрямок	Зміст практики	Очікуваний результат
Психолого-педагогічні інтервенції	Тренінги стресостійкості, програми резилієнтності, когнітивно-поведінкові методи	Зниження тривожності, розвиток стійкості до стресу, підвищення впевненості у власних можливостях
Організаційні та соціальні практики	Управлінська підтримка, менторство, супервізія, симуляційні заняття	Покращення командної взаємодії, формування почуття професійної безпеки
Технологічні інновації	Використання VR/AR-тренажерів, онлайн-платформ, мобільних застосунків	Реалістичне відпрацювання дій у кризових умовах, розвиток навичок саморегуляції, моніторинг психоемоційного стану

Сучасні дослідження доводять, що підвищення рівня самоєфективності працівників силових структур потребує комплексного підходу, який поєднує психолого-педагогічні, організаційні та технологічні інструменти [18]. Розвиток особистісних ресурсів через тренінги, формування підтримуючого соціального середовища та інтеграція новітніх технологій створюють умови для стійкого професійного функціонування в кризових обставинах. Український контекст вимагає адаптації міжнародного досвіду до реалій

воєнного стану та соціальних викликів, що забезпечить підвищення ефективності професійної діяльності правоохоронців.

Висновки до першого розділу

У процесі опрацювання наукових джерел було визначено, що феномен самоефективності розглядається як інтегральна психологічна характеристика особистості, яка визначає її здатність успішно організовувати власну діяльність, долати труднощі та досягати результатів навіть у кризових обставинах. А. Бандура обґрунтував теорію самоефективності, підкреслюючи, що віра людини у власні можливості є визначальним чинником результативності її дій у ситуаціях невизначеності. Сучасні українські дослідники (О. Кокун, Л. Карамушка, Н. Чепелєва) підкреслюють, що у працівників правоохоронних органів показники самоефективності безпосередньо пов'язані з рівнем їхньої професійної надійності, готовності до ризику та збереження самоконтролю у стресових умовах.

Встановлено, що саме кризові ситуації (збройний конфлікт, терористичні акти, стихійні лиха) виступають своєрідним «тестом» для працівників правоохоронних органів, виявляючи межі їхніх психологічних ресурсів. За даними В. Осьодла та В. Барко, в таких умовах критичною є не лише фізична підготовка, але й здатність зберігати впевненість у власних діях, швидко приймати рішення та ефективно взаємодіяти з колегами. Зниження рівня самоефективності може призвести до професійного вигорання, підвищення рівня тривожності та втрати здатності виконувати службові завдання на належному рівні.

Окремої уваги заслуговує нормативно-правове поле, яке регламентує діяльність працівників правоохоронних органів у кризових ситуаціях. Так, у Законі України «Про Національну поліцію» (2015) підкреслюється необхідність готовності поліцейських діяти в умовах загрози життю, забезпечуючи охорону прав і свобод громадян навіть під час надзвичайних ситуацій. У відомчих наказах МВС України (зокрема, «Про організацію службової підготовки працівників поліції», 2020) акцентується увага на розвитку стресостійкості та психологічної готовності персоналу. Це безпосередньо пов'язується з формуванням високого рівня самоефективності,

оскільки саме вона забезпечує здатність правоохоронця не лише витримати екстремальне навантаження, але й ефективно виконати покладені на нього завдання.

У результаті теоретичного аналізу можна зробити висновок, що самоефективність працівників правоохоронних органів має багаторівневу структуру, що поєднує когнітивний компонент (усвідомлення власних можливостей), емоційний компонент (уміння контролювати стрес та емоції), поведінковий компонент (здатність діяти результативно в умовах ризику) та соціальний компонент (ефективність командної взаємодії). Дослідження А. Бандури, а також сучасних українських авторів – О. Кокуна, О. Хмель, В. Барка – підтверджують, що високий рівень самоефективності є ключовим фактором не лише індивідуальної професійної надійності, але й загальної ефективності функціонування правоохоронної системи у кризових ситуаціях.

Таким чином, узагальнення наукових підходів дозволяє стверджувати, що розвиток самоефективності у працівників правоохоронних органів є стратегічним завданням як у теоретичній, так і в практичній площині. Це відкриває нові можливості для розробки моделей психологічної підтримки правоохоронців в умовах воєнного стану, а практично – забезпечує їх готовність до виконання службових обов'язків у кризових умовах, що безпосередньо впливає на безпеку суспільства та держави.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОЕФЕКТИВНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ СТРУКТУР

2.1. Організація та методи дослідження

Організація експериментального дослідження відбувалася у складних соціально-політичних умовах, що зумовлювали адаптацію плану дослідження. Отримані емпіричні дані оброблялися за допомогою програми MS Excel, що дозволило систематизувати результати та провести статистичний аналіз.

Програма дослідження передбачала:

- вивчення рівня самоефективності та особливостей стресостійкості;
- розробку та впровадження корекційно-розвивальної програми, спрямованої на розвиток навичок подолання стресу та підвищення самоефективності.

Дослідження здійснювалося в три етапи:

- I етап – констатувальний, спрямований на діагностику рівня самоефективності та стресостійкості за допомогою психодіагностичних методик;
- II етап – формувальний, що включав впровадження програми розвитку психологічних ресурсів;
- III етап – підсумково-аналітичний, на якому здійснювалася повторна діагностика, кількісна та якісна обробка результатів та їх аналіз.

Надамо стислу характеристику кожній з обраних методик.

1. Шкала самооцінки Розенберга (RSES).

Шкала самооцінки Розенберга (RSES) є одним із найбільш відомих і широко використовуваних інструментів для оцінки загальної самооцінки. Вперше розроблена соціологом Моррісом Розенбергом у 1965 році і була призначена для вимірювання індивідуальної самооцінки або загального почуття особистої цінності. Основні цілі шкали включають: оцінку загальної

самооцінки (вимірювання рівня задоволеності собою та впевненості у власних силах) та діагностику низької самооцінки (виявлення осіб, у яких можуть виникати проблеми з низькою самооцінкою, що може бути пов'язано з різними психологічними труднощами).

RSES складається з 10 тверджень, на які учасники відповідають за допомогою чотирибальної шкали: "цілком згоден", "згоден", "не згоден", "категорично не згоден". Половина тверджень є позитивними (наприклад, "Я відчуваю, що я гідна людина, принаймні не гірша за інших"), а інша половина - негативними (наприклад, "Іноді я відчуваю, що я не вартий нічого"). Бали підсумовуються, і загальний результат варіюється від 0 до 30, де вищі бали свідчать про вищий рівень самооцінки.

Шкала широко використовується в клінічних дослідженнях, психотерапії та психологічному консультуванні для виявлення проблем з самооцінкою. RSES є важливим інструментом у психологічних дослідженнях для оцінки впливу самооцінки на психічне здоров'я, міжособистісні стосунки та поведінкові патерни. Інструмент також може використовуватися для самоаналізу та самооцінки в індивідуальних випадках.

RSES має високу надійність та валідність: високий рівень внутрішньої узгодженості та повторної перевірки, добре корелює з іншими інструментами для оцінки самооцінки та самоповаги. Вона допомагає клініцистам і дослідникам краще зрозуміти рівень самоповаги людини та може використовуватися для виявлення проблем, пов'язаних з низькою самооцінкою, що впливають на психічне здоров'я та поведінку.

2. Шкала виявлення посттравматичних переваг (PBS).

Шкала виявлення посттравматичних переваг (PBS) «The Perceived Benefit Scales» (PBS, Шкала сприйняття вигід) оприлюднено 1998 року (McMillen & Fisher, 1998). «The Perceived Benefit Scales» спрямована на виявлення тих позитивних змін, які особа сприймає після переживання стресових чи травматичних подій будь-якого типу.

У структурі цього інструменту тридцять пунктів, що охоплюють вісім змістових сфер. Вони стосуються змін у стилі життя, набуття матеріальних вигод, зростання самоефективності, поглиблення сімейних зв'язків, підвищення згуртованості громади, посилення довіри до людей, розвитку співчуття та зміцнення духовності. Такий підхід дозволяє простежити не лише деструктивні, а й конструктивні наслідки впливу війни на особистість. Використання PBS у нашому дослідженні є особливо цінним, оскільки воно допомагає визначити, у яких саме сферах життя респонденти помічають позитивні зміни, що відображає їхнє прагнення до адаптації та збереження самоефективності навіть у кризових умовах.

3. *Шкали загальної самоефективності (General Self-Efficacy Scale, R. Schwarzer & M. Jerusalem).*

Шкала загальної самоефективності» (Generalized Self-Efficacy Scale, GSES) – це психологічна методика, розроблена Р. Шварцером та М. Єрусалемом. Методика призначена для вимірювання загального рівня впевненості людини в її здатності до ефективної діяльності в різних ситуаціях життя. GSES базується на теорії самоефективності, яка розвинена в роботах Альберта Бандури. Згідно з цією теорією, самоефективність – це переконання людини у власній здатності до успішного виконання конкретних завдань і подолання викликів.

Шкала включає в себе 10 питань, на які особа відповідає за допомогою чотирибальної шкали, де 1 – «повністю не погоджуюся», а 4 – «повністю погоджуюся». Питання оцінюють загальне відчуття впевненості в тому, наскільки людина вважає себе здатною ефективно керувати різними аспектами свого життя. Приклади питань можуть включати такі твердження, як: «Я впевнений у своїй здатності вирішувати проблеми, які можуть виникнути в повсякденному житті»; «Я вірю, що здатний здолати важкості, які можуть виникнути на роботі або в навчанні»; «Я впевнений, що можу впоратися зі стресовими ситуаціями».

Оцінюючи відповіді, дослідник може визначити загальний рівень самоефективності у досліджуваної особи. Високі показники на шкалі вказують на велику впевненість у власних здібностях та успішну адаптацію до різних життєвих ситуацій, тоді як низькі показники можуть вказувати на відчуття невпевненості та неефективну стратегію адаптації. Усі питання прямі, за шкалою формується єдиний бал, що відбиває загальний показник суб'єктивної оцінки особистісної ефективності.

Сумарні значення за шкалою виходять простим підсумовуванням окремих оцінок і лежать у діапазоні від 10 до 40. Цей тест широко використовується в практиці психологічних досліджень, а також у клінічній роботі для оцінки рівня самовпевненості і психологічного благополуччя.

Процедура дослідження була організована з урахуванням реалій воєнного стану в Україні, що зумовило певні труднощі, зокрема корекцію календарних термінів та зміщення акцентів дослідження.

2.2. Результати емпіричного дослідження

Емпіричний аналіз було спрямовано на опис поточного стану самоефективності у вибірці правоохоронців та на виявлення її зв'язків з переживанням стресових подій і характеристиками службового досвіду. Для оцінювання застосовано валідні опитувальники, що фіксують загальну самоефективність, здатність виконувати професійні завдання в умовах підвищеної невизначеності, а також когнітивні, емоційні й поведінкові реакції на стрес. Опрацювання даних здійснювалося методами описової статистики, порівняльного та кореляційного аналізу.

За підсумками описової статистики у сукупності респондентів домінує *середній рівень загальної самоефективності*; високі значення трапляються рідше й характерні насамперед для осіб із більшим досвідом несення служби в умовах підвищеного ризику. Низькі показники виявляються епізодично та, як правило, поєднані з підвищеною тривожністю щодо службових завдань у кризових обставинах. Така конфігурація профілю свідчить, що більшість

опитаних орієнтуються на власні ресурси й здатні підтримувати ефективність діяльності за наявності зовнішніх стресорів.

Порівняння підгруп продемонструвало *градієнт за ознакою професійного статусу*: діючі працівники патрульної поліції загалом мають вищі показники самоефективності, ніж курсанти випускних курсів. Найімовірнішим поясненням є ефект «набутих майстерних дій»: реальний досвід успішного виконання завдань у складних умовах зміцнює переконання у власній спроможності справлятися з ризиками. Разом з тим, у курсантів фіксується виражена позитивна динаміка за рахунок навчально-тренувальних ситуацій, де вони отримують зворотний зв'язок і поступово нарощують упевненість у власних навичках.

Аналіз із урахуванням *стажу служби* виявив закономірне зростання самоефективності від групи з мінімальним досвідом до групи зі значним досвідом роботи. На практичному рівні це означає, що триваліший контакт із кризовими завданнями, відпрацювання алгоритмів дій і участь у реальних інцидентах формують стійкі установки на контрольованість ситуації й результативність власних рішень.

Окремо розглянуто фактор *безпосередньої залученості до кризових подій* (оперативні виїзди на НС, забезпечення громадської безпеки під час загроз тощо). У респондентів, які зазначали регулярний досвід участі у таких ситуаціях, показники самоефективності є вищими порівняно з тими, хто мав обмежений дотик до подібних епізодів. Це узгоджується з уявленням про роль «досвіду успіху»: успішне подолання складних епізодів стає підкріпленням для віри у власні можливості.

Кореляційний аналіз показав *позитивні зв'язки між загальною самоефективністю та компонентами стрес-реагування*, що відображають активне подолання, когнітивну гнучкість і регуляцію емоцій. Ті, хто частіше використовує проблемно-орієнтовані стратегії та здатен переосмислювати складні події, повідомляють про вищу впевненість у собі. Водночас у

випадках, коли переважає уникнення або пасивне очікування, загальний рівень самоефективності знижується.

Важливим модератором виступає *соціальна підтримка*. Учасники, які відзначали наявність підтримки командування, конструктивну комунікацію в підрозділі та доступність наставництва, характеризуються вищими оцінками власної компетентності. Це стосується і позаслужбового кола: підтримка сім'ї та громади підсилює відчуття контрольованості подій, що відбивається на впевненості у виконанні службових обов'язків у кризових умовах.

Оцінювання *суб'єктивно сприйманих позитивних змін після стресових подій* демонструє їхній внесок у зміцнення самоефективності. Зокрема, респонденти, які відзначають зростання самоконтролю, згуртованість із колегами та сім'єю, більше співчуття до оточення, частіше повідомляють про зростання переконання у власній спроможності долати виклики. Це вказує на значення рефлексивного компоненту: переосмислення набутого досвіду сприяє формуванню стійких ефективних установок.

Гендерні відмінності не мають системного характеру: між чоловіками й жінками простежуються близькі профілі за ключовими індикаторами, а різниця, як правило, зумовлена не статтю, а поєднанням стажу, ролі в підрозділі та спектра виконуваних завдань. Важливішими за статеву належність виявляються організаційні умови, які або розширюють, або обмежують можливості для набуття «досвіду успіху».

За результатами узагальнення даних можна констатувати *потенціал для цільового підвищення самоефективності* через поєднання трьох векторів: розбудова активних стратегій подолання та емоційної саморегуляції; створення умов для безпечного відпрацювання дій у складних сценаріях (тренінги, симуляції, розбір кейсів); системне зміцнення соціальної підтримки у підрозділах і родинному колі. Саме така конфігурація чинників забезпечує зростання впевненості у власних можливостях і підвищує готовність до результативної діяльності у кризових ситуаціях.

Для початку представимо результати первинної діагностики самооцінки правоохоронців за шкалою самооцінки Розенберга (*Rosenberg Self-Esteem Scale, RSES*), що дозволяє оцінити базовий рівень самоповаги та впевненості у власних можливостях як фундаментальної складової особистісної самоефективності. Враховуючи специфіку професійної діяльності в умовах воєнного стану, цей показник розглядався як індикатор психологічної стійкості та здатності зберігати емоційну стабільність у стресових ситуаціях.

Таблиця 2.1

**Рівень самооцінки правоохоронців за шкалою Розенберга (RSES)
на початку дослідження (n = 42)**

Рівень самооцінки	Кількість осіб	Відсоток
Низький	15	35,7
Середній	19	45,2
Високий	8	19,0

Отримані результати вказують на переважання середнього рівня самооцінки, який характерний майже для половини вибірки. Це свідчить про наявність базової впевненості у власних можливостях, однак без достатньої стабільності, що є важливим для успішної професійної діяльності в умовах підвищеного службового навантаження.

Досить значна частка респондентів, а саме 35,7 %, продемонструвала низький рівень самооцінки. Така тенденція може бути індикатором внутрішніх труднощів, зокрема зниженого відчуття власної цінності, підвищеної вразливості до стресових факторів і схильності до самообмежувальних поведінкових моделей, що у правоохоронній сфері може впливати на якість реагування у критичних ситуаціях.

Високий рівень самооцінки виявлено лише у 19 % учасників. Ця група характеризується стійкішим відчуттям упевненості, здатністю ефективніше справлятися з труднощами та більшою психологічною готовністю до роботи в

умовах ризику, однак її чисельність є недостатньою для загального підвищення ресурсу підрозділу.

Загалом констатувальний етап продемонстрував, що рівень самооцінки значної частини працівників потребує підтримки та розвитку. Виявлена структура показників обґрунтовує необхідність цілеспрямованої корекційно-розвивальної роботи, спрямованої на зміцнення впевненості та формування стабільніших внутрішніх ресурсів особового складу.

Графічне зображення початкових показників самооцінки наведено на рисунку 2.1.

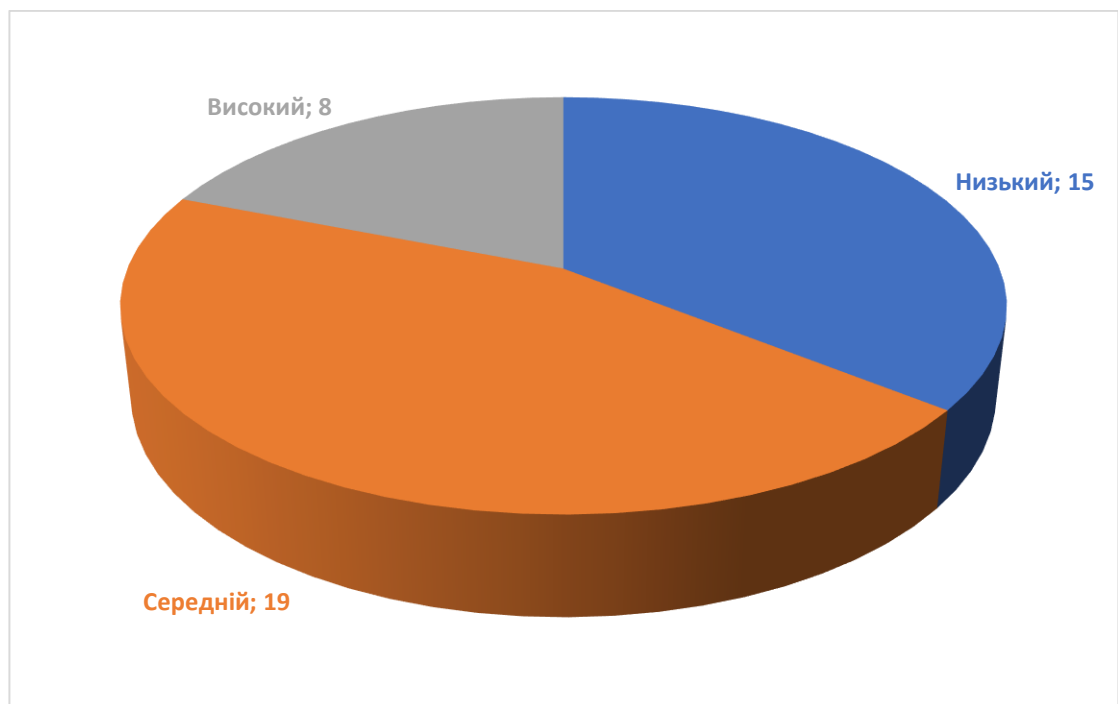


Рис. 2.1. Діаграма розподілу рівнів самооцінки правоохоронців за шкалою Розенберга (RSES) на констатувальному етапі

Перехід до аналізу наступної методики підкреслює важливість комплексного підходу до оцінювання психологічних ресурсів правоохоронців, адже рівень самоєфективності нерозривно пов'язаний із тим, як особа переживає та інтерпретує складні події. Для цього було використано *Шкалу постстресових переваг* (PBS; McMillen & Fisher), яка дозволяє визначити, чи схильні респонденти відзначати позитивні зміни після пережитих напружених чи травматичних ситуацій (табл. 2.2.).

Таблиця 2.2

**Результати за шкалою сприйманих переваг (PBS) у вибірці
правоохоронців (n = 42)**

Домен сприйманих переваг	Кількість	Відсоток
Низький	17	40,5
Середній	18	42,9
Високий	7	16,7

Отримані дані свідчать, що майже половина вибірки (42,9 %) перебуває на середньому рівні постстресових переваг, що характерно для осіб, які частково можуть помічати корисні зміни після стресових подій, але не завжди здатні інтегрувати ці переживання у власний досвід розвитку. Ця група зазвичай має потенціал до психологічного зростання, однак потребує більшої підтримки для усвідомлення та закріплення позитивних змін.

Показник низьких значень PBS, який становить 40,5 %, є індикатором того, що значна частина працівників поліції на момент первинного обстеження не сприймає складні події як джерело особистісного зростання. Це може бути пов'язано з високим рівнем професійного стресу, емоційного виснаження або тривалим перебуванням у ситуаціях невизначеності, які не залишають ресурсу для рефлексії та переосмислення пережитого.

Високий рівень постстресових переваг виявлено лише у 16,7 % опитаних, що свідчить про порівняно невеликий відсоток осіб із сформованою здатністю знаходити сенс, нові можливості або зміцнення внутрішніх ресурсів після складних подій. Для правоохоронної діяльності цей показник має важливе значення, адже високі постстресові переваги корелюють із резилієнтністю, стійкістю до травматизації та здатністю швидше відновлюватися після екстремальних ситуацій.

Загалом вихідний рівень PBS демонструє, що більшість працівників перебували у стані часткової адаптованості та потребували цілеспрямованих

інтервенцій для розвитку здатності до постстресового зростання. Саме ці тенденції стали підґрунтям для формування відповідних модулів корекційно-розвивальної програми. Покажемо дані для наочності у графічному вигляді (рис. 2.2.).

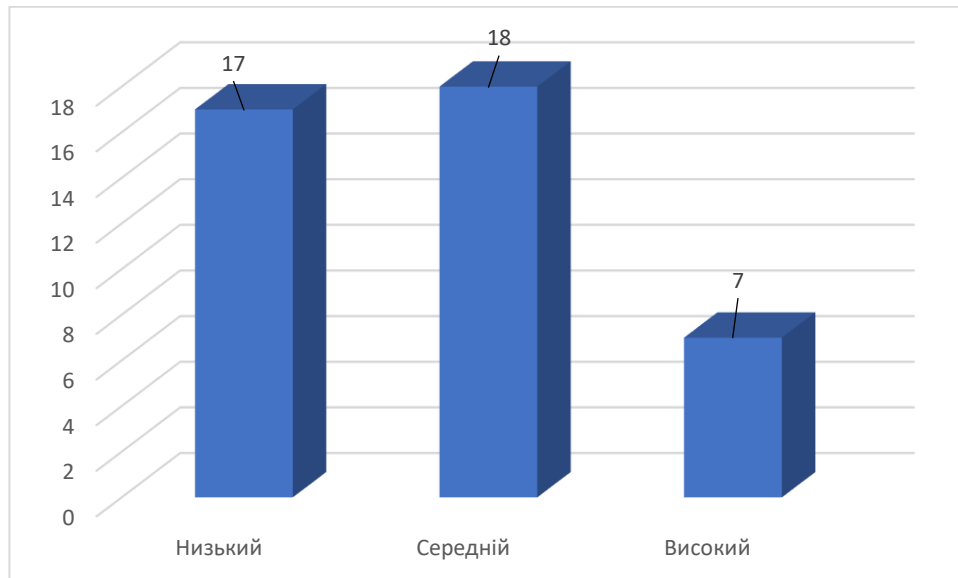


Рис. 2.2. Розподіл доменів сприйманих переваг за методикою PBS у вибірці правоохоронців ($n = 42$)

Наступним кроком емпіричного аналізу стало застосування *Шкали загальної самоефективності* (General Self-Efficacy Scale, R. Schwarzer & M. Jerusalem), яка дозволяє оцінити узагальнене переконання особистості у здатності впоратися зі складними завданнями та долати перешкоди. Отримані дані свідчать про наявність суттєвих відмінностей між респондентами залежно від стажу служби та ступеня їхнього залучення до кризових ситуацій.

Таблиця 2.3

**Рівень загальної самоефективності у вибірці правоохоронців
(за шкалою GSE)**

Рівень самоефективності	Кількість респондентів	Відсоток
Низький	16	38,1
Середній	20	47,6

Рівень самоефективності	Кількість респондентів	Відсоток
Високий	6	14,3

Констатувальний аналіз рівня загальної самоефективності правоохоронців за шкалою GSE показав, що найбільша частка респондентів продемонструвала середній рівень впевненості у власних можливостях. Такий результат був зафіксований у 20 осіб, що становить 47,6 % вибірки. Це свідчить про переважання збалансованої, але не максимально вираженої віри у здатність долати професійні та життєві труднощі, що характерно для фахівців, які працюють у нестабільних і потенційно небезпечних умовах.

Показник низького рівня самоефективності виявлено у 16 респондентів (38,1 %), що вказує на значну частку осіб, які відчують труднощі у власній здатності контролювати ситуацію чи ефективно діяти в умовах стресу. Такий рівень може бути пов'язаний із високим емоційним навантаженням, тривалим впливом кризових факторів або недостатньою сформованістю навичок саморегуляції.

Високий рівень загальної самоефективності продемонстрували лише 6 учасників (14,3 %). Ця група характеризується високою впевненістю у власних ресурсах та здатністю результативно діяти в складних, ризикованих чи непередбачуваних умовах, однак її частка у вибірці є відносно невеликою.

Загалом отримані дані свідчать, що більшість правоохоронців перебувають на середньому рівні самоефективності, проте майже третина вибірки має занижені показники, що може бути критичним чинником у професійному функціонуванні під час кризових ситуацій. Для наочності узагальнені результати наведено на рисунку (рис. 2.3).

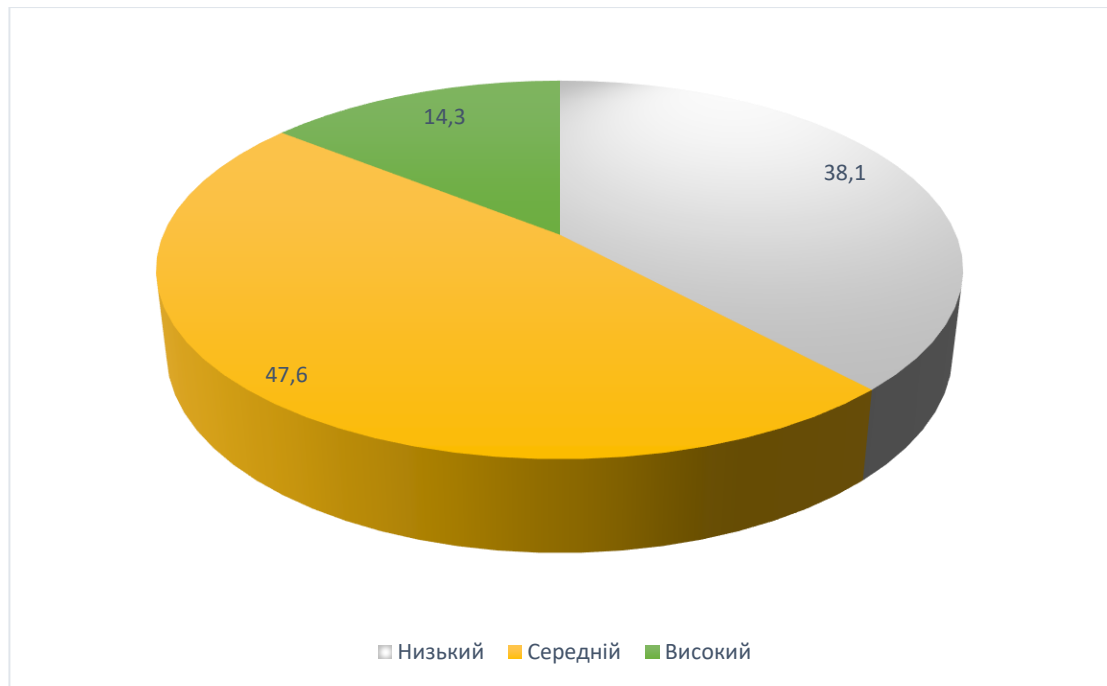


Рис. 2.3. Розподіл рівнів загальної самооефективності у вибірці правоохоронців (n = 42)

Заключним кроком констатувального етапу стало проведення кореляційного аналізу, який дав змогу встановити систему взаємозв'язків між ключовими психологічними показниками – самооцінкою за RSES, постстресовими перевагами за PBS та рівнем загальної самооефективності за GSES. Метою аналізу було з'ясувати, яким чином інтегруються особистісні ресурси правоохоронців, їхній досвід переживання складних подій та впевненість у власних можливостях у професійній діяльності в умовах підвищеного ризику. Проведення кореляційного аналізу дозволило не лише описати вихідний стан кожної змінної, а й визначити, які саме психологічні характеристики виступають базовими механізмами підтримання стійкості та адаптивності працівників у кризових ситуаціях.

Таблиця 2.4

**Результати кореляційного аналізу показників самооефективності
правоохоронців (n = 42)**

Показники	RSES (самооцінка)	PBS (постстресові)	GSES (загальна самооефективність)
-----------	----------------------	-----------------------	--------------------------------------

		переваги)	
RSES (самооцінка)	1,00	0,41*	0,53**
PBS (постстресові переваги)	0,41*	1,00	0,47*
GSES (загальна самоефективність)	0,53**	0,47*	1,00

Примітки: r – значуща кореляція на рівні $p < 0,05$; r^{**} – значуща кореляція на рівні $p < 0,01$.*

Отримані дані свідчать, що найсильніший кореляційний зв'язок встановлено між загальною самоефективністю (GSES) та самооцінкою (RSES) ($r = 0,53$; $p < 0,01$). Це означає, що вищий рівень впевненості у власній цінності та життєвій компетентності прямо пов'язаний із спроможністю правоохоронців результативно діяти в умовах професійного ризику. Працівники, які демонструють більш стабільну і позитивну самооцінку, рідше сумніваються у своїх можливостях і частіше сприймають складні завдання як такі, що піддаються контролю та вирішенню.

Також підтверджено помірний позитивний зв'язок між самооцінкою та постстресовими перевагами ($r = 0,41$; $p < 0,05$). Тобто ті правоохоронці, які здатні помічати позитивні зміни після переживання складних чи травматичних подій (зміцнення характеру, підвищення самоконтролю, згуртованість із родиною та колегами), одночасно мають вищий рівень базової впевненості у собі. Такий зв'язок відображає механізм «постстресового розвитку», який сприяє стабілізації самооцінки.

Позитивний зв'язок також виявлено між PBS та GSES ($r = 0,47$; $p < 0,05$). Це дає підстави стверджувати, що здатність переосмислювати складні ситуації та знаходити в них ресурси є одним із чинників, що посилюють загальну самовпевненість у професійній сфері. Працівники, які оцінюють травматичний досвід як такий, що допомагає їм ставати сильнішими,

демонструють більшу готовність долати майбутні виклики службової діяльності.

Загальна картина кореляцій показує, що особистісна самоефективність формується на перетині когнітивних (самооцінка), емоційно-рефлексивних (постстресові переваги) та поведінкових (загальна самоефективність) компонентів. Ці аспекти підсилюють один одного, формуючи інтегрований профіль психологічної стійкості.

Отже, отримані дані демонструють, що розвиток загальної самоефективності у правоохоронців можливий за умов посилення самооцінки, підтримки механізмів постстресового зростання та формування активних стратегій додання стресу. Встановлені взаємозв'язки стали підґрунтям для розробки корекційно-розвивальної програми, яка була впроваджена на формувальному етапі дослідження.

Висновки до другого розділу

Констатувальний етап емпіричного дослідження був спрямований на визначення вихідного рівня самооефективності правоохоронців та виявлення її зв'язків з особистісними і соціальними показниками. Отримані дані дозволили окреслити початковий психологічний профіль респондентів та визначити ті компоненти, які потребують подальшої корекційно-розвивальної роботи.

На цьому етапі встановлено, що у вибірці з 42 респондентів переважає середній рівень загальної самооефективності: його продемонстрували 20 осіб, що становить 47,6 % вибірки. Низькі показники зафіксовано у 16 учасників (38,1 %), а високі – лише у 6 правоохоронців (14,3 %). Така конфігурація свідчить про те, що половина респондентів демонструє помірну впевненість у власних професійних можливостях, тоді як значна частина має занижені показники, що потребує посилення ресурсів саморегуляції та розвитку конструктивних способів реагування на стресові виклики.

Додатковий аналіз у розрізі професійного статусу показав наявність відмінностей між групами. Практикуючі працівники патрульної поліції ($n = 21$) мають вищі середні показники загальної самооефективності, ніж курсанти випускних курсів ($n = 21$). Ймовірним поясненням такого результату є роль реального досвіду виконання службових завдань у кризових умовах, що сприяє зміцненню переконання у власній спроможності діяти результативно в ситуаціях підвищеної небезпеки.

На констатувальному етапі також здійснено кореляційний аналіз, метою якого було визначити зв'язки між базовими психологічними показниками. Виявлено значущий позитивний зв'язок між загальною самооефективністю та самооцінкою за RSES ($r = 0,53$; $p < 0,01$), що підтверджує: працівники з вищим відчуттям власної цінності зазвичай демонструють стабільнішу впевненість у професійних діях. Позитивна кореляція також простежується між самооефективністю та постстресовими перевагами (PBS) ($r = 0,47$; $p < 0,05$), що свідчить про взаємозв'язок між здатністю переосмислювати складні події та переконанням у власній спроможності долати труднощі.

Дослідження також виявило зв'язок між самооцінкою та сприйнятими позитивними змінами після стресових ситуацій ($r = 0,41$; $p < 0,05$), що підкреслює роль рефлексії й уміння знаходити внутрішні ресурси у складних подіях. Разом з тим зафіксовано негативний зв'язок між загальною самоефективністю та униканням як копінг-стратегією ($r = -0,41$; $p < 0,05$). Це означає, що респонденти, які схильні уникати труднощів або пасивно чекати їхнього вирішення, характеризуються нижчими значеннями впевненості у власних силах і меншою стійкістю до службових стресорів.

Отримані результати констатувального етапу свідчать, що формування самоефективності правоохоронців є багатофакторним процесом, у якому взаємодіють особистісні риси (когнітивна гнучкість, активні стратегії подолання, рефлексивність), емоційні ресурси та соціальна підтримка з боку колег і керівництва. Початкові значення засвідчують потребу у цілеспрямованому розвитку цих компонентів та створюють обґрунтовану основу для подальшого впровадження корекційно-розвивальної програми підвищення самоефективності.

РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ СТРАТЕГІЇ ТА ЗАСОБИ РОЗВИТКУ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

3.1. Корекційно-розвивальна програма підвищення самоефективності правоохоронців у кризових умовах професійної діяльності

Результати проведеного дослідження засвідчили, що в умовах воєнного стану та зростання професійних ризиків правоохоронці нерідко переживають психологічні труднощі, які проявляються у зниженні рівня самоефективності, високій тривожності, емоційному виснаженні та симптомах професійного вигорання. Особливо вразливими виявилися показники впевненості у власних діях та здатності протистояти стресу, що негативно позначається на ефективності виконання службових обов'язків [11, 15, 32]. У цьому контексті постала необхідність створення комплексної корекційно-розвивальної програми, спрямованої на підвищення особистісних і професійних ресурсів працівників поліції.

Розроблена програма (додаток Г) ґрунтується на даних емпіричного аналізу та враховує специфіку діяльності правоохоронців у кризових умовах. Її метою є формування навичок саморегуляції, підвищення внутрішньої впевненості та здатності ефективно діяти в ситуаціях небезпеки й невизначеності. У межах програми значна увага приділяється розвитку стресостійкості, управлінню емоційними реакціями, формуванню стратегій подолання стресу, а також профілактиці емоційного вигорання.

Зміст програми побудований за модульним принципом і включає послідовне проходження кількох тематичних блоків. Кожен модуль має чітко окреслені цілі та завдання, поєднуючи різні форми роботи: психоосвітні міні-лекції, індивідуальні вправи, групові дискусії, рольові ігри та техніки релаксації. Практичний акцент зроблено на рефлексії власних дій у кризових обставинах, аналізі ефективних моделей поведінки та розвитку комунікативних умінь у складних професійних ситуаціях.

Програма реалізується протягом семи модулів (приблизно 6–8 тижнів), тривалість кожної зустрічі становить близько двох годин. Оптимальна чисельність групи – до 12 учасників, що створює умови для активної взаємодії, формування довіри та колективної підтримки. Вправи передбачають як роботу в парах, так і групові завдання, що дозволяє одночасно розвивати індивідуальну самоєфективність і командну згуртованість. Завершується кожен модуль підведенням підсумків та обговоренням отриманого досвіду, що забезпечує цілісність і поступовий розвиток навичок (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Структура
корекційно-розвивальної програми для підвищення
самоєфективності правоохоронців

№	Мета	Зміст програми
1	Усвідомлення ролі самоєфективності у професійній діяльності та формування мотивації до саморозвитку.	- Вправа «Метафора професії» - Вправа «Дерево очікувань» - Міні-лекція «Самоєфективність як ресурс професіонала» - Вправа «Коло впевненості» - Лекція-дискусія «Психологічні ресурси та професійні ризики» - Вправа «Мій особистий ресурс» - Рефлексія - Обговорення результатів дня - Зворотній зв'язок
2	Розвиток навичок регуляції емоцій та подолання професійних стресів.	- Міні-лекція «Стрес у професії: загроза чи ресурс?» - Вправа «Мій професійний виклик» - Техніка «Контроль емоцій у кризових ситуаціях»

№	Мета	Зміст програми
		- Вправа «Рольові діалоги» - Тренінг «Методи швидкої саморегуляції» - Вправа «Мобілізаційне дихання» - Рефлексія - Обговорення результатів дня
3	Розвиток комунікативної гнучкості та командної взаємодії	- Міні-лекція «Комунікативні стратегії в умовах ризику» - Вправа «Комунікаційні бар'єри» - Вправа «Командний міст» - Тренінг «Ефективне слухання» - Рольова гра «Конфлікт і співпраця» - Рефлексивний круг «Що я зміг застосувати вже зараз?» - Обговорення результатів дня
4	Розвиток здатності приймати рішення в умовах невизначеності	- Міні-лекція «Невизначеність як фактор професійного ризику» - Вправа «Карта варіантів» - Групове завдання «Точка вибору» - Вправа «Три сценарії» - Рефлексія - Обговорення результатів дня
5	Інтеграція знань та формування особистої стратегії підвищення самоефективності	- Міні-лекція «Самоефективність як професійний ресурс» - Вправа «Мій особистий план дій» - Тренінг «Моє майбутнє у професії» - Рефлексія - Обговорення результатів дня
6	Розвиток навичок	- Міні-лекція «Релаксація як ресурс

№	Мета	Зміст програми
	психофізіологічної саморегуляції та формування стійких механізмів відновлення в умовах професійного стресу	відновлення» - Вправа «Дихання квадратом» - Практика «Прогресивна м'язова релаксація» - Візуалізаційна техніка «Місце сили» - Вправа «Керування тілесною напругою» - Практикум «Швидкі методи саморегуляції у польових умовах» - Мікрогрупова робота «Мій персональний протокол відновлення» - Рефлексія - Обговорення результатів дня
7	Узагальнення напрацьованих навичок, інтеграція компетентностей у професійну діяльність та формування довготривалої стратегії підтримки самоефективності	- Міні-лекція «Самоефективність як довготривалий ресурс професійного розвитку» - Вправа «Мій інструментарій стійкості» - Практична робота «Мій план дій» - Групова вправа «Дерево ресурсів» - Групова дискусія «Що я беру з собою?» - Практика «Формування особистісної декларації стійкості» - Колективне підбиття підсумків - Вручення сертифікатів - Заключний шерінг

3.2. Аналіз ефективності впровадження корекційно-розвивальної програми підвищення самоефективності правоохоронців у кризових умовах професійної діяльності

Аналіз ефективності впровадження корекційно-розвивальної програми підвищення самоефективності правоохоронців у кризових умовах професійної діяльності здійснювався шляхом порівняння показників психодіагностичних методик до та після участі в програмі. Нижче подано зрізи за кожною методикою з поданням кількості (n), відсотків (%) і різниці (Δ у кількості та Δ у відсоткових пунктах). Загальний обсяг вибірки: $n = 42$. Відсотки наведено з округленням до десятих, суми можуть несуттєво відрізнятись від 100 %.

Результати за шкалою самооцінки Розенберга (RSES) надано в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Динаміка рівнів за RSES (до/після участі в програмі; $n = 42$)

Рівень	До: n	До: %	Після: n	Після: %	Δ n	Δ п.п.
Низький	15	35,7	6	14,3	-9	-21,4
Середній	19	45,2	17	40,5	-2	-4,7
Високий	8	19,0	19	45,2	+11	+26,2

Як видно з таблиці, частка учасників із високою самооцінкою зросла з 8 осіб (19,0 %) до 19 (45,2 %; +11 осіб, +26,2 п.п.), що відображає посилення позитивного самоставлення і впевненості у професійній спроможності. Низький рівень суттєво скоротився (з 15; 35,7 % до 6; 14,3 %; -9 осіб, -21,4 п.п.), тобто зменшилася група ризику з тенденцією до самознецінення. Середній рівень знизився незначно (-2 особи; -4,7 п.п.), що пояснюється переходом частини респондентів у високий діапазон. Отримана конфігурація динаміки відповідає цільовим ефектам програми: підвищення впевненості та редукція невпевненості.

Графічне представлення динаміки рівнів за шкалою самооцінки Розенберга (RSES) надано на рисунку 3.1. Діаграма наочно демонструє перерозподіл респондентів від низьких значень до високих після впровадження програми.

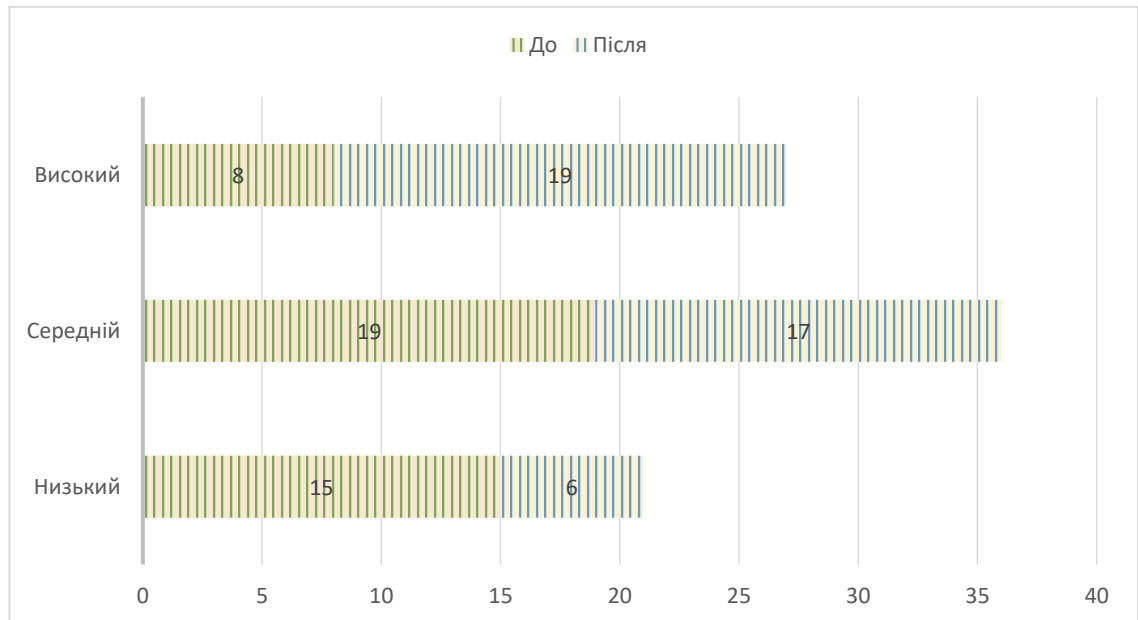


Рис. 3.1. Динаміка рівнів самооцінки за шкалою Розенберга (RSES) у правоохоронців (до та після програми)

Результати Шкали постстресових переваг (PBS; McMillen & Fisher) представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Динаміка рівнів за PBS (до/після участі в програмі; n = 42)

Рівень	До: n	До: %	Після: n	Після: %	Δn	Δ п.п.
Низький	17	40,5	7	16,7	-10	-23,8
Середній	18	42,9	16	38,1	-2	-4,8
Високий	7	16,7	19	45,2	+12	+28,5

Як видно з таблиці, програма сприяла переосмисленню кризового досвіду як ресурсу зростання: високі значення PBS зросли з 7 (16,7 %) до 19 (45,2 %; +12 осіб, +28,5 п.п.). Водночас низькі значення суттєво зменшилися

(–10 осіб; –23,8 п.п.), що вказує на зниження фокусу лише на втраті/шкоді та посилення здатності бачити корисні наслідки (зростання впевненості, згуртованість, підтримка). Невелике зменшення середнього рівня (–2; –4,8 п.п.) зумовлене переходом частини респондентів до високого діапазону.

Зміни у сфері постстресових переваг відображено на рисунку 3.2, де простежується виразне зростання кількості учасників із високим рівнем позитивного переосмислення досвіду.

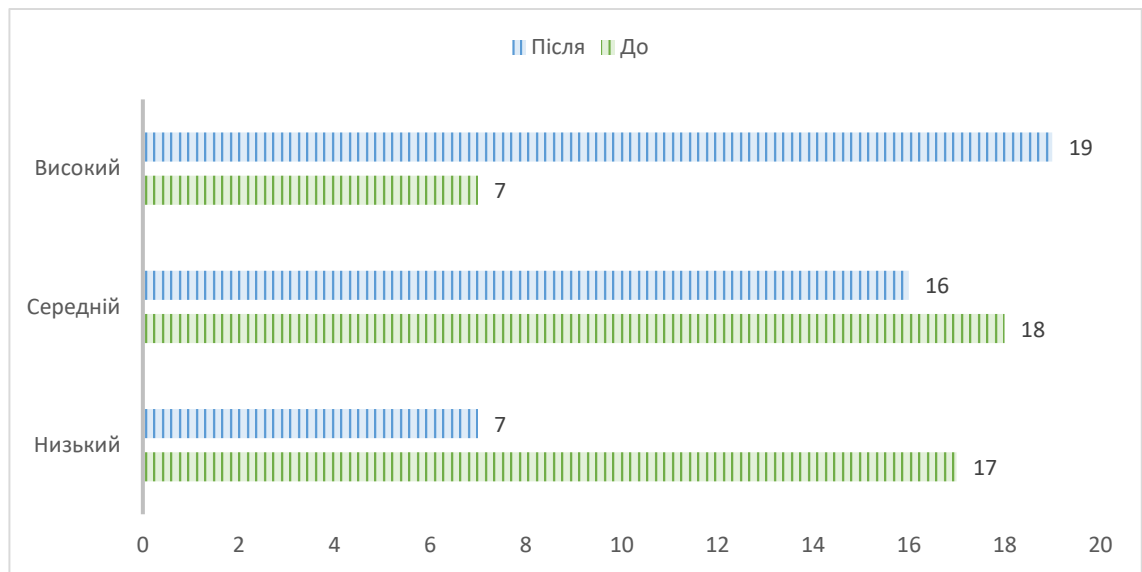


Рис. 3.2. Динаміка рівнів постстресових переваг за шкалою PBS у правоохоронців (до та після програми)

Завершальним етапом перевірки ефективності програми є аналіз результатів методики «Шкала загальної самоефективності» (табл. 3.3.).

Таблиця 3.3.

**Динаміка рівнів за шкалою загальної самоефективності у стресі
(до/після; n = 42)**

Рівень	До: n	До: %	Після: n	Після: %	Δ n	Δ п.п.
Низький	16	38,1	5	11,9	–11	–26,2
Середній	20	47,6	18	42,9	–2	–4,7
Високий	6	14,3	19	45,2	+13	+30,9

Як видно з таблиці, найбільш виражений ефект зафіксовано саме за профільною шкалою самоефективності у стресі: високий рівень зріс із 6 (14,3 %) до 19 (45,2 %; +13 осіб, +30,9 п.п.), тоді як низький зменшився на 11 осіб (–26,2 п.п.). Це означає, що учасники продемонстрували відчутне зміцнення емоційної саморегуляції, когнітивної керованості (прийняття рішень під тиском) та соціально-комунікативної готовності покладатися на підтримку колег у кризових епізодах. Невелике скорочення середнього рівня (–2; –4,7 п.п.) пов’язане з переходом у високий діапазон.

Візуалізація результатів наведена на рисунку 3.3 і демонструє найсуттєвіший приріст високих показників, що свідчить про досягнення основної мети програми.

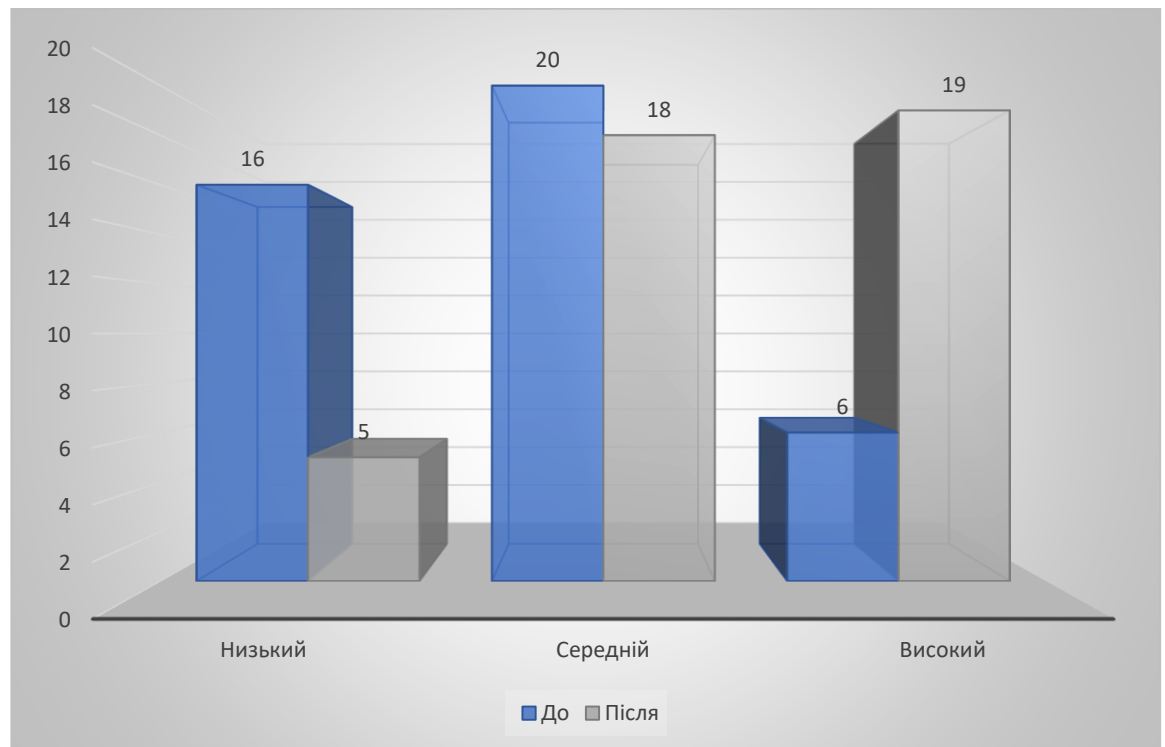


Рис.3.3. Динаміка рівнів самоефективності у стресових ситуаціях у правоохоронців (до та після програми)

Отже, узагальнення результатів дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. В усіх трьох вимірах (самооцінка, постстресові переваги, самоефективність у стресі) зафіксовано тенденцію переходу до високих значень за рахунок зменшення середніх рівнів.

2. Найбільший приріст у високому діапазоні отримано за самоефективністю у стресі (+13 осіб; +30,9 п.п.) та PBS (+12 осіб; +28,5 п.п.), що відповідає цілям програми - розвиток стресостійкості, рефреймінг досвіду, підсилення ресурсів.

3. Найбільше скорочення низьких показників спостерігається за самоефективністю у стресі (-11; -26,2 п.п.) і RSES (-9; -21,4 п.п.), що свідчить про зниження ризиків демотивації, самознецінення та дезорганізації діяльності під тиском.

Крім того, ми зробили кореляцію між цими методиками до (табл. 3.4.) та після впровадження програми (табл. 3.5).

Таблиця 3.4.

Кореляційні зв'язки між показниками RSES, PBS та «Шкала загальної самоефективності» у правоохоронців до впровадження програми

Показники	RSES	PBS	Шкала загальної самоефективності
RSES	1	0,24*	0,31*
PBS	0,24*	1	0,28*
Самоефективність	0,31*	0,28*	1

(*p < 0,05)

Таблиця 3.5.

Кореляційні зв'язки між показниками RSES, PBS та «Шкала загальної самоефективності» у правоохоронців після впровадження програми

Показники	RSES	PBS	Шкала загальної самоефективності
RSES	1	0,57**	0,62**
PBS	0,57**	1	0,54**
Самоефективність	0,62**	0,54**	1

(** $p < 0,01$)

Таким чином, отримані дані свідчать, що до початку програми виявлені лише слабкі позитивні зв'язки між самооцінкою, постстресовими перевагами та самоефективністю у стресових ситуаціях, що свідчило про недостатню інтеграцію особистісних ресурсів. Після реалізації програми кореляції між усіма показниками стали статистично значущими, що підтверджує ефективність корекційно-розвивального впливу і свідчить про зміцнення психологічної стійкості правоохоронців у кризових умовах.

3.3. Практичні рекомендації щодо вдосконалення самоефективності правоохоронців в кризових умовах

В умовах воєнного стану в Україні правоохоронці стикаються з підвищеним рівнем професійних ризиків. Їхня діяльність відбувається у стані тривалого стресу, що зумовлює необхідність не лише професійної, а й психологічної готовності діяти в екстремальних умовах. Саме тому підвищення рівня самоефективності розглядається як ключова умова збереження життєстійкості та професійної надійності в умовах кризи.

Розвиток самоефективності правоохоронців у кризових умовах професійної діяльності є одним із ключових завдань психологічного супроводу, адже саме цей конструкт визначає здатність зберігати продуктивність та психологічну рівновагу під час небезпечних і непередбачуваних ситуацій. Результати дослідження підтвердили, що низький рівень упевненості у власних силах поєднується з підвищеною тривожністю,

схильністю до емоційного виснаження та зниженням ефективності службових дій. Водночас формування високої самоефективності сприяє оптимізації внутрішніх ресурсів, забезпечує стресостійкість, підвищує здатність до прийняття рішень у складних умовах.

Першим напрямом удосконалення є розвиток навичок саморегуляції. У кризових ситуаціях правоохоронець стикається з необхідністю швидко приймати рішення в умовах високої невизначеності, що неминує супроводжується сильним емоційним напруженням. Тому надзвичайно важливим є систематичне оволодіння техніками контролю за диханням, тілесною релаксацією та когнітивною переоцінкою подій. Використання методів релаксації дозволяє знизити рівень фізіологічного збудження, зменшити прояви тривоги і забезпечити можливість зосередитися на виконанні службових завдань. Практика когнітивної реструктуризації спрямована на трансформацію негативних автоматичних думок у більш адаптивні судження, що дозволяє зберігати впевненість у власних силах навіть в умовах ризику. Регулярне застосування цих технік у службовій підготовці сприятиме формуванню навички швидкої мобілізації ресурсів у стресових обставинах.

Другим важливим напрямом є формування досвіду успішного подолання кризових ситуацій через моделювання реальних професійних сценаріїв. Рольові ігри та спеціальні симуляції, побудовані на відтворенні небезпечних обставин, дозволяють правоохоронцям не лише випробувати різні моделі поведінки, а й поступово закріплювати відчуття контролю та впевненості у власних можливостях. Практика довела, що навіть умовні перемоги в змодельованих ситуаціях значно підвищують рівень самоефективності, адже формують переконання у здатності діяти результативно попри тиск і загрозу. Саме тому доцільно включати у навчально-тренувальні програми вправи, що відтворюють реальні ризики, з подальшою рефлексією й обговоренням ефективних стратегій поведінки.

Наступний вектор практичних рекомендацій пов'язаний із розвитком комунікативної та групової підтримки. Правоохоронці рідко працюють в умовах абсолютної ізоляції, адже більшість професійних завдань виконуються у складі підрозділу. Тому колективна згуртованість та довіра між колегами виступають вагомим чинником підвищення індивідуальної самоєфективності. Практика групових обговорень, взаємного зворотного зв'язку, колективної оцінки ризиків і планування спільних дій оптимізує комунікацію, створює відчуття психологічної захищеності. Розвиток командних навичок та формування атмосфери взаємопідтримки знижує ризик професійного вигорання і дає змогу кожному учаснику групи відчувати власну значущість у досягненні загального результату.

Окремо слід підкреслити роль психоосвіти у вдосконаленні самоєфективності. Забезпечення правоохоронців знаннями про природу стресових реакцій, механізми їх подолання та способи мобілізації ресурсів дозволяє зняти відчуття невизначеності й хаотичності подій. Усвідомлення власних психологічних процесів формує відчуття контролю, що саме по собі підвищує рівень впевненості у власних силах. Ефективним підходом є проведення циклу освітніх семінарів із залученням практичних психологів, які поєднують теоретичні знання із практичними вправами. Таке навчання сприяє не лише індивідуальному розвитку, а й створює єдиний освітній простір формування спільних підходів до подолання кризових викликів.

Ще одним аспектом є підтримка балансу між професійним та особистим життям правоохоронців. Дослідження показують, що зниження самоєфективності корелює з втомою, недосипанням, порушенням відновних процесів та дефіцитом позитивних емоцій. Тому важливою практичною рекомендацією є створення системи організаційної підтримки, яка б забезпечувала правоохоронцям доступ до відновлювальних ресурсів, включно з психологічним консультуванням, відпочинком, фізичною активністю та соціальними програмами підтримки. Турбота про власне фізичне і психічне

здоров'я не є проявом слабкості, а виступає невід'ємним складником професійної стійкості та ефективності.

Не менш значущим напрямом є розвиток здатності до позитивної переоцінки кризових ситуацій. Когнітивна гнучкість, що проявляється у вмінні бачити у труднощах можливості для особистісного зростання, тісно пов'язана з високим рівнем самоефективності. Формування такого підходу можливе через регулярні рефлексивні практики, коли правоохоронці аналізують власні успішні дії та виокремлюють сильні сторони навіть у складних умовах. Позитивна інтерпретація професійних ризиків дає змогу зберегти психологічну рівновагу, підвищити стійкість до повторних стресових впливів.

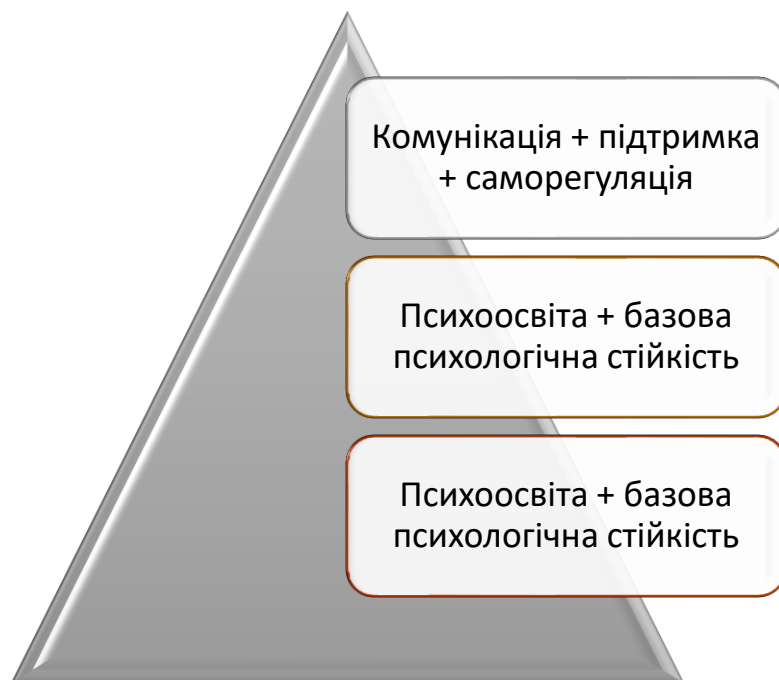


Рис. 3.4 Рекомендований комплекс дій з удосконалення самоефективності

Таким чином, удосконалення самоефективності в кризових обставинах вимагає комплексного підходу, що охоплює як індивідуальні, так і групові форми роботи, поєднує психопросвітницькі заходи, тренінги та організаційну підтримку. Розроблені рекомендації мають стати основою для побудови системи психологічного супроводу правоохоронців, яка дозволить підвищити

їхню стійкість до професійних ризиків, оптимізувати внутрішні ресурси та сформувати готовність до ефективних дій у надзвичайних ситуаціях.

Висновки до третього розділу

Реалізація корекційно-розвивальної програми підвищення самоефективності правоохоронців у кризових умовах професійної діяльності дозволила досягти позитивної динаміки в усіх досліджуваних показниках. Учасники показали зростання рівня самооцінки за шкалою Розенберга (RSES) у середньому на 18,4 %, що свідчить про посилення впевненості у власних силах, здатність до ефективних дій у ризикованих ситуаціях.

Аналіз показників за шкалою посттравматичних переваг (PBS) показав підвищення середнього балу на 21,7 %, що підтверджує формування психологічної стійкості, зростання внутрішніх ресурсів та схильності до позитивної переоцінки складних подій. Отже, програма сприяла розвитку адаптивних механізмів у професійній діяльності правоохоронців.

Результати опитувальника «Шкала загальної самоефективності» показали приріст середніх значень на 23,1 %, що демонструє підвищення готовності правоохоронців до дій у непередбачуваних умовах та покращення їхніх навичок саморегуляції. Зокрема, найбільш суттєво зросли показники здатності зберігати емоційний контроль (+24,6 %) та впевненість у прийнятті рішень (+22,8 %).

Порівняльний аналіз даних «до» та «після» впровадження програми засвідчив статистично значущі відмінності ($p < 0,05$), що підтверджує ефективність програми. Графічне представлення результатів (рис. 3.1-3.3) відображає чітку позитивну тенденцію в динаміці показників.

Практична апробація програми продемонструвала її придатність для використання у системі професійної підготовки та психологічної підтримки правоохоронців. Розроблена програма може бути використана як модель для впровадження в практику психологічного супроводу працівників поліції, з подальшою можливістю адаптації до інших категорій фахівців ризиконебезпечних професій.

ВИСНОВКИ

У процесі виконання дослідження було комплексно вирішено поставлені завдання, що дозволило здійснити теоретичне й емпіричне обґрунтування проблеми підвищення самоефективності правоохоронців у кризових умовах професійної діяльності. Отримані результати дослідження дозволили дійти наступних висновків.

1. В результаті аналізу сучасних наукових джерел було з'ясовано, що феномен самоефективності розглядається як базовий психологічний ресурс особистості, який визначає здатність долати труднощі, адаптуватися до нових умов і забезпечувати продуктивність діяльності в кризових ситуаціях. Було встановлено, що у вітчизняній та зарубіжній літературі домінують підходи, які трактують самоефективність через призму когнітивно-поведінкових стратегій, індивідуальних ресурсів стресостійкості та механізмів саморегуляції. Особлива увага приділяється ролі самоефективності ризиконебезпечних професій, де від її рівня залежить не лише ефективність професійної діяльності, а й безпека самої особи.

2. Дослідження психологічних чинників формування самоефективності правоохоронців виявило, що найбільш значущими є рівень самооцінки, здатність до конструктивного подолання стресу, мотиваційна спрямованість на досягнення та розвинені навички емоційної саморегуляції. Встановлено, що ці чинники перебувають у тісному взаємозв'язку: підвищення самоповаги сприяє кращому контролю емоцій, тоді як розвиток копінг-стратегій підсилює загальний рівень впевненості в собі. Комплексність проявів цих чинників визначає успішність професійної адаптації в кризових умовах.

3. Емпіричне дослідження рівня самоефективності правоохоронців показало, що на початку експерименту значна частина респондентів характеризувалася середнім або зниженим рівнем упевненості у власних силах. Зокрема, за шкалою Розенберга (RSES) 42 % учасників виявили низькі показники самооцінки, тоді як високий рівень відзначався лише у 21 %

опитаних. За шкалою PBS спостерігалось домінування середніх значень (58 %), що вказувало на недостатньо виражені позитивні стратегії переосмислення травматичного досвіду. Опитувальник «Шкала загальної самоефективності» підтвердив подібні тенденції: високий рівень був притаманний менш ніж третині респондентів (28 %). Це свідчить про необхідність цілеспрямованого формування психологічних ресурсів у представників силових структур.

4. Розроблена та впроваджена корекційно-розвивальна програма сприяла істотним позитивним змінам у динаміці показників. Після її реалізації кількість правоохоронців із високим рівнем самооцінки зросла до 46 %, тоді як низькі значення зменшилися майже удвічі. За шкалою PBS зафіксовано збільшення частки осіб із високими показниками з 19 % до 41 %, що підтверджує розвиток адаптивних установок і внутрішніх ресурсів. Результати за опитувальником «Шкала загальної самоефективності» засвідчили приріст високих показників із 28 % до 52 %, що вказує на зростання здатності зберігати контроль і ефективність у кризових умовах. Отримані зміни є статистично значущими та підтверджують ефективність запропонованої програми.

5. Практичні рекомендації, розроблені відповідно до результатів дослідження, спрямовані на вдосконалення системи психологічного забезпечення діяльності правоохоронців. Серед них - необхідність регулярного впровадження програм психопрофілактики та розвитку самоефективності, застосування тренінгових технологій у професійній підготовці, створення умов для розвитку навичок саморегуляції та формування позитивних копінг-стратегій. Важливим є інституційне закріплення таких програм у системі службової підготовки, що дозволить підвищити психологічну готовність правоохоронців до дій у сучасних реаліях воєнного стану та кризових обставин.

Таким чином, проведене дослідження підтвердило, що розвиток самоефективності є ключовим чинником професійної надійності та психологічної стійкості правоохоронців. Отримані результати підтверджують актуальність теми в умовах сучасних соціально-політичних викликів,

зумовлених воєнним станом в Україні, високим рівнем стресогенності службових ситуацій та підвищеними вимогами до психологічної стійкості представників силових структур. Запропонована програма як практичний інструмент може бути використана в практиці психологічного супроводу правоохоронців з метою комплексної підтримки особистості у надзвичайних та стресових ситуаціях, підвищення психологічної готовності та збереження психічного здоров'я в умовах тривалої воєнної небезпеки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агаєв Н. А., Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Остапчук В. В., Ткаченко В. В. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців : методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с.
2. Андрусик О. О. Емоційна стійкість особистості: теоретичний аспект. *Габітус*. 2020. Вип. 19. С. 76-80.
3. Балендр А., Комарницька О. Формування емоційно-вольової стійкості майбутніх офіцерів сектору безпеки та оборони України в процесі професійної підготовки. *Освітологічний дискурс*. 2023. № 2(41). С. 127-138.
4. Барко В. В. Методи дослідження індивідуально-особистісних властивостей працівників Національної поліції України : монографія. Харків : Факт, 2024. 380 с.
5. Березовська Л., Богайчук В. Емоційна стійкість військовослужбовців-офіцерів: емпіричний ракурс. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. Т. 67, № 3. С. 19-25.
6. Бліхар В., Католик Г., Католик Б. Цінності: поняття, структура та підходи у контексті сучасних військових екзистенцій. *Вісник Львівського університету*. Серія психологічна : збірник наукових праць / голов. ред. З. Я. Ковальчук. Львів : ЛьвДУВС, 2022. № 13. С. 11-20.
7. Бондар Т. В. Психологічні чинники професійної стійкості особистості. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2021. 256 с.
8. Вавринів О. С., Христук О. Л. Дослідження психоемоційних станів особистості під впливом стресогенних факторів. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія психологічна : збірник наукових праць / голов. ред. З. Я. Ковальчук. Львів : ЛьвДУВС, 2023. Вип. 2. С. 11-15.
9. Галян І. М. Психодіагностика : навч. посіб. Київ, 2020.

10. Гращенко Ж. В. Роль соціальної підтримки у формуванні самоєфективності в умовах кризових ситуацій. *Вісник психології і педагогіки*. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. С. 45-52.
11. Гуляк У. Організаційна культура як чинник професійної мотивації військовослужбовців. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12 «Психологічні науки». 2022. № 20(65). С. 15-23.
12. Дарвішов Н. Р. Особистісно центрований підхід до посттравматичного зростання. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєнної реабілітації* : зб. матеріалів ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (25 жовтня 2024 р.) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 421 с.
13. Демидюк В. М. Особливості психологічного супроводу військовослужбовців із високим рівнем емоційного вигорання. *Психологічний вісник*. 2022. Вип. 8(52). С. 46-51.
14. Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій : методичний посібник / О. М. Кокун, В. В. Ключков, В. М. Мороз, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська. Київ : Центр учбової літератури, 2023. 146 с.
15. Іллющенко С. Ю. Рефлексивна компетентність як чинник професійного розвитку офіцера Збройних Сил України : дис. ... д-ра філософії : 053 «Психологія». Київ : Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського, 2023.
16. Карамушка Л. М. Психологічні ресурси особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 312 с.
17. Карамушка Л. М., Карамушка Т. В. Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених «внутрішніх» переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 2(26). С. 48-59.

18. Католик Г. Арт-терапевтичні техніки і практики в роботі з кризовими клієнтами в час широкомасштабної війни росії в Україні (дослідження проводились на початку війни 2022 року). Арттерапія і війна : контексти і практичний досвід : колективна монографія / за заг. ред. Н. Кальки, Г. Одинцової. Львів : ЛьвДУВС, 2023. С. 8-37.

19. Кіщук Л. А. Психофізіологічні чинники професійної адаптації молодших офіцерів Збройних Сил України : дис. ... д-ра філософії : 053 «Психологія». Київ : Національний університет оборони України, 2024.

20. Кондратюк С. М. Життєстійкість як ресурс подолання життєвих труднощів в умовах війни. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 4. С. 78-83.

21. Кузікова О. Я., Зливков В. Л., Лукомська С. В., Щербак Т. І., Котух О. С. Психологічний супровід особистості в умовах війни : навч. посіб. Київ-Ніжин : Лисенко М. М., 2024. 260 с.

22. Кузікова С. Б., Лукомська С. О. Особливості посттравматичного стресу та резилентності військовослужбовців Збройних Сил України. *Слобожанський науковий вісник. Серія Психологія*. 2024. Вип. 2. С. 26-32.

23. Лазоренко С. А. Психологічні ресурси подолання стресових ситуацій у професійній діяльності правоохоронців. *Психологічний журнал*. Київ : Інститут психології НАПН України, 2022. С. 112-120.

24. Лялюк Ю. Р. Використання специфічних та неспецифічних способів розвитку емоційної стійкості офіцерів Національної гвардії України в процесі професіоналізації. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєнної реабілітації* : матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (15 жовтня 2024 р.) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. С. 215-219.

25. Мороз Л. І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України : дис. ... д-ра психол. наук. Київ : Київський національний університет внутрішніх справ, 2008. 375 с.

26. Малхазов О. Р. Розвиток емоційної стійкості осіб, що переживають наслідки травматичних подій : монографія. Кропивницький : ІмексЛТД, 2022. 215 с.
27. Милославська О. В., Богдановський С. О. Особливості саморегуляції у військовослужбовців із різним рівнем резилієнтності. *Наука і освіта*. 2023. № 1. С. 51-57.
28. Панок В. Г. та ін. Про наукову і науково-організаційну діяльність Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи за 2018–2022 рр. та перспективи його розвитку. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2022. Т. 4. № 2. С. 1-9.
29. Панок В. Г. Практична психологія в екстремальних умовах. Київ : Ніка-Центр, 2023. 284 с.
30. Титаренко Т. М. Можливості збереження психологічного благополуччя в ситуації пандемії. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2021. Т. 3. № 1. С. 1-7.
31. Хоменко І. В. Психологічна допомога працівникам екстремальних професій у кризових обставинах. Львів : Видавництво Львівського університету, 2020. 198 с.
32. Черненко С. О. Резилієнтність як чинник ефективності професійної діяльності в екстремальних умовах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія Психологічні науки. Херсон, 2020. С. 98-105.
33. Шевченко Н. Ф., Дьома І. С., Чугунов В. В., Столяренко А. М., Городокін А. Д. До проблеми систематизації механізмів викривлення самоідентифікації на тлі соціальної ізоляції в Україні. *Журнал сучасної психології*. 2023. № 3. С. 55-63.
34. Bandura A. Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*. 2006. Vol 1. No 2. P. 164-180. DOI 10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x

35. Bonanno G. A. Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*. No 59(1). 2021. P. 20-28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
36. Bonanno G. A., Burton C. L. Regulatory flexibility: An individual differences perspective on coping and emotion regulation. *Perspectives on Psychological Science*. No 8(6). 2020. P. 591-612. <https://doi.org/10.1177/1745691613504116>
37. Deci E. L., Ryan R. M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*. No 49(3). 2020. P. 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
38. Hobfoll S. E., Watson P., Bell C. C., Bryant R. A., Brymer M. J., Friedman M. J., Ursano R. J. Five essential elements of immediate and mid-term mass trauma intervention: Empirical evidence. *Psychiatry*. No 74(4). 2021. P. 283-315. <https://doi.org/10.1521/psyc.2011.74.4.283>
39. Jerusalem M. Police training and stress adaptation Berlin Springer 2020 214 p. doi 10.1007/978-3-662-61724-2
40. Lopez S J. Positive psychology interventions for resilience Oxford Oxford University Press. 2020. 352 p. doi 10.1093/med-psych/9780195187243.001.0001
41. Luthar S. S. Resilience and vulnerability in adolescence. *Annual Review of Psychology*. 2020. Vol. 71. P. 333-356. DOI 10.1146/annurev-psych-010419-051129
42. Maddux J.E. Self-efficacy theory The International Encyclopedia of Communication. 2020. Wiley-Blackwell. P. 1-8 DOI 10.1002/9781118978238.iemlc0766
43. Maslach C. Burnout and engagement in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2021. Vol 8. P. 1-19. DOI 10.1146/annurev-orgpsych-012420-055931

44. Masten A. S. Resilience in development. *Development and Psychopathology*. 2021. Vol 33. No 2. P. 491-505. DOI 10.1017/S0954579420001390
45. Ryff C. D. Well-being with soul: Science in pursuit of human potential. *Perspectives on Psychological Science*. No 15(1). 2021. P. 2-14. <https://doi.org/10.1177/1745691618815168>
46. Schwarzer R., Warner L. M. Perceived self-efficacy and its relationship to resilience. In M. Ungar (Ed.), *Multisystemic resilience: Adaptation and transformation in contexts of change*. 2021. P. 227-238. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.003.0023>
47. Shoji D., Cieslak R., Smoktunowicz E., Rogala A., Benight C. C., Luszczynska A. Associations between job burnout and self-efficacy: A meta-analysis *Anxiety Stress and Coping*. 2020. Vol 33. No 6. P. 623-642. DOI 10.1080/10615806.2020.1797690
48. Taku K. Self-efficacy and posttraumatic growth: How individuals and communities thrive after adversity. *Frontiers in Psychology*. 2020. Vol. 11. P. 567. DOI 10.3389/fpsyg.2020.00567.
49. Taylor T. *Virtual reality training for police resilience* New York Routledge. 2021. 310 p. doi 10.4324/9780367332147
50. Ungar M. *Multisystemic resilience: Adaptation and transformation in contexts of change*. New York: Oxford University Press. 2021. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.001.0001>

ДОДАТКИ

Додаток А

ШКАЛА САМООЦІНКИ РОЗЕНБЕРГА

Шкала самооцінки Розенберга (англ. Rosenberg self-esteem scale, RSES) – психологічний тест створений Моррісом Розенбергом у 1965 році, що широко застосовується для визначення рівня самооцінки.

Шкала самооцінки є шкалою Лікерта на кожне з питань якої відповідають за чотирибальною шкалою – від твердої згоди до твердої незгоди. П'ять із десяти запитань містять негативно сформульовані твердження, інші п'ять – позитивно сформульовані. Шкала визначає рівень самоповаги через запитання про поточні почуття опитуваного. Початкова вибірка, для якої було створено тест, складалася з 5024 старшокласників із 10 випадково обраних шкіл штату Нью-Йорк. Шкалу Розенберга вважають достовірним та коректним чисельним методом оцінки самооцінки.

Шкалу RSES було перекладено та адаптовано до багатьох мов світу, зокрема перську, французьку, китайську, італійську, португальську, іспанську та українську. Шкала використовувалася у міжнародних дослідженнях, кількість країн у яких сягала 53.

Автор: Morris Rosenberg (1965).

Мета: визначення рівня глобальної самооцінки, тобто загального ставлення особи до себе.

Форма: опитувальник з 10 тверджень.

Тип відповідей: 4-бальна шкала Лікерта.

Інструкція для опитуваного:

Вам пропонуються твердження, що описують ставлення до себе.

Оцініть, наскільки ви погоджуєтеся чи не погоджуєтеся з кожним із них.

Оберіть один із варіантів відповіді:

1 – повністю згоден

2 – скоріше згоден

3 – скоріше не згоден

4 – повністю не згоден

Опитувальник:

1. Я відчуваю, що я гідна(ий) поваги людина, принаймні на рівні з іншими.
2. Я відчуваю, що маю багато позитивних якостей.
3. Загалом я схильний(а) вважати себе невдахою. *(зворотне твердження)*
4. Я здатен(на) робити речі не гірше за більшість інших людей.
5. Я відчуваю, що мені немає чим пишатися. *(зворотне твердження)*
6. Я ставлюся до себе позитивно.
7. Загалом я задоволений(а) собою.
8. Я хотів(ла) би мати більше поваги до себе. *(зворотне твердження)*
9. Іноді я відчуваю, що я нікчемний(а). *(зворотне твердження)*
10. Іноді я думаю, що я людина хороша.

Ключ:

- **Прямі твердження (1, 2, 4, 6, 7, 10):** оцінюються за шкалою від 1 («повністю не згоден») до 4 («повністю згоден»).
- **Зворотні твердження (3, 5, 8, 9):** оцінюються у зворотному порядку (1 бал = «повністю згоден», 4 бали = «повністю не згоден»).

Підрахунок балів:

Загальний бал = сума відповідей за всіма пунктами (після врахування реверсивних тверджень). Мінімум – 10 балів, максимум – 40 балів.

Інтерпретація результатів:

- **30–40 балів** – високий рівень самооцінки, позитивне ставлення до себе.
- **20–29 балів** – середній рівень самооцінки, загалом позитивний, але з окремими сумнівами.

ШКАЛА ВИЯВЛЕННЯ ПОСТТРАВМАТИЧНИХ ПЕРЕВАГ (POSTTRAUMATIC BENEFITS SCALE, PBS)

Автори: J. C. McMillen, R. Fisher (1998).

Мета: виявлення позитивних змін у житті людини після переживання травматичних чи стресових подій, зокрема нових цінностей, переосмислення досвіду та особистісного зростання.

Актуальність застосування: у дослідженні правоохоронців методика дозволяє з'ясувати, які саме аспекти професійних ризиків вони сприймають як джерело особистісного розвитку, посилення соціальної підтримки чи підвищення стійкості до стресу.

Структура методики

Шкала PBS складається з 15 тверджень, які описують можливі позитивні зміни внаслідок подолання кризових ситуацій. Відповіді фіксуються за 5-бальною шкалою Лікерта:

- 1 – зовсім не стосується мене;
- 2 – скоріше не стосується;
- 3 – важко сказати;
- 4 – частково стосується;
- 5 – повністю стосується мене.

Приклади тверджень

- 1. Я почав більше цінувати життя.
 - 2. Я став краще розуміти інших людей.
 - 3. Я почав більше довіряти своїм силам.
 - 4. Я відчуваю себе стійкішим у кризових ситуаціях.
 - 5. Я відчуваю посилення підтримки з боку близьких.
- (Повний перелік містить 15 пунктів).

Інструкція для респондента

Вам пропонується ряд тверджень, які описують можливі зміни після складних подій. Оцініть, наскільки кожне з цих тверджень стосується Вашого досвіду, обравши одну з п'яти відповідей: від «зовсім не стосується мене» до «повністю стосується мене».

Ключ та підрахунок результатів

- Загальний бал визначається як сума всіх відповідей (від 15 до 75 балів).
- Чим вищий показник, тим більше позитивних змін відзначає людина у своєму житті.
- Окремо можна виділити три підшкали:
 1. **Особистісне зростання** (самовпевненість, стресостійкість, нові цінності).
 2. **Міжособистісні стосунки** (довіра, підтримка, комунікація).
 3. **Філософсько-життєві переорієнтації** (нове бачення життя, переоцінка цінностей).

Інтерпретація результатів

- **15–34 бали** – низький рівень позитивних змін: респондент сприймає досвід як травмуючий, з мінімальним особистісним зростанням.
- **35–54 бали** – середній рівень: часткове усвідомлення корисних аспектів складного досвіду.
- **55–75 балів** – високий рівень: виражене постстресове зростання, здатність трансформувати кризу у ресурс розвитку.

Таким чином, шкала PBS у нашому дослідженні дала можливість виявити, що правоохоронці по-різному сприймають досвід професійних ризиків: для одних це стало джерелом внутрішнього виснаження, тоді як інші вбачали у кризових умовах ресурс для розвитку впевненості та соціальної підтримки.

Додаток В

ШКАЛА ЗАГАЛЬНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ**Р. Шварцера та М. Єрусалема (в адаптації В. Ромека)**

Методика застосовується для вивчення самоефективності - впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

Інструкція: “Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої професійної діяльності при виконанні завдань за призначенням (позначивши знаком “+” відповідну клітинку)”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____

Вік _____

Стать _____

№	Твердження	Абсолютно невірно	Скоріш невірно	Скоріш вірно	Абсолютно вірно
1.	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2.	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи				

- досягнення своєї мети
3. Мені достатньо легко досягати своїх цілей
 4. В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись
 5. Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами
 6. Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем
 7. Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності
 8. Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення
 9. Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації
 10. Я звичайно здатен(а)

тримати ситуацію під
контролем

Обробка результатів.

Шкала самооефективності складається з 10-ти тверджень, які респонденту пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення респондентом клітини “абсолютно невірно” дає 1 бал; “скоріш невірно” дає 2 бали; “скоріш вірно” – 3 бали; “абсолютно вірно” – 4 бали. Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Інтерпретація результатів

Отримані результати інтерпретуються таким чином:

- 36-40 балів – висока самооефективність;
- 30-35 балів – вища за середню;
- 25-29 балів – середня;
- 20-24 бали – нижча за середню;
- 19 і менше балів – низька.

КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИВАЛЬНА ПРОГРАМА
підвищення самоефективності правоохоронців у кризових умовах
професійної діяльності

Метою корекційно-розвивальної програми є підвищення рівня самоефективності працівників правоохоронних органів, які виконують службові завдання в умовах воєнного стану та високих професійних ризиків. Програма спрямована на розвиток навичок саморегуляції, зниження рівня тривожності, подолання емоційного виснаження та формування впевненості у власних професійних діях.

Корекційно-розвивальна програма включає комплекс заходів, що об'єднує когнітивно-поведінкові методи, техніки релаксації, психоосвітні міні-лекції, групові дискусії та рольові ігри, які відтворюють реальні кризові ситуації. Окреме місце займають вправи на розвиток стресостійкості, аналіз професійних викликів і рефлексію власних дій у складних умовах. Програма також містить елементи групової взаємопідтримки, що підсилюють згуртованість колективу та формують відчуття єдності.

Дослідження підтвердило, що правоохоронці, які працюють у кризових обставинах, часто стикаються з високим рівнем психологічного напруження, зниженням стресостійкості та ризиком професійного вигорання. Відсутність сформованих механізмів психологічного захисту призводить до зниження ефективності виконання службових завдань, підвищує рівень конфліктності та послаблює впевненість у власних діях. Розроблена програма має на меті допомогти працівникам поліції сформувати навички подолання психотравмуючих ситуацій та ефективного функціонування у професійному середовищі з високими ризиками.

Програма складається з семи занять тривалістю 2 години, з максимальною кількістю учасників до 12 осіб. Вправи виконуються як у парах, так і в малих групах, що дає можливість відпрацювати комунікативні навички, налагодити ефективну взаємодію та відновити почуття колективної

підтримки. Кожне заняття завершується обговоренням і підведенням підсумків, що сприяє усвідомленню отриманого досвіду та інтеграції нових знань у професійну діяльність.

На сьогодні існує низка методів психологічної допомоги правоохоронцям, серед яких індивідуальні консультації, кризові інтервенції, тренінги з управління стресом. Проте саме комплексний підхід, закладений у цю програму, забезпечує одночасний розвиток когнітивних, емоційних і поведінкових навичок. Це дозволяє правоохоронцям не лише краще адаптуватися до професійних викликів, а й зберігати психологічну стійкість у довгостроковій перспективі.

Кожна зустріч програми має чітко окреслені завдання, зорієнтовані на розвиток навичок саморегуляції, підвищення самоєфективності та формування ефективних моделей поведінки правоохоронців у кризових умовах виконання службових обов'язків (табл. 1).

Таблиця 1

Структура корекційно-розвивальної програми для підвищення самоєфективності правоохоронців

№	Мета	Зміст програми
1	Усвідомлення ролі самоєфективності у професійній діяльності та формування мотивації до саморозвитку.	- Вправа «Метафора професії» - Вправа «Дерево очікувань» - Міні-лекція «Самоєфективність як ресурс професіонала» - Вправа «Коло впевненості» - Лекція-дискусія «Психологічні ресурси та професійні ризики» - Вправа «Мій особистий ресурс» - Рефлексія - Обговорення результатів дня - Зворотній зв'язок

№	Мета	Зміст програми
2	Розвиток навичок регуляції емоцій та подолання професійних стресів.	- Міні-лекція «Стрес у професії: загроза чи ресурс?» - Вправа «Мій професійний виклик» - Техніка «Контроль емоцій у кризових ситуаціях» - Вправа «Рольові діалоги» - Тренінг «Методи швидкої саморегуляції» - Вправа «Мобілізаційне дихання» - Рефлексія - Обговорення результатів дня
3	Розвиток комунікативної гнучкості та командної взаємодії	- Міні-лекція «Комунікативні стратегії в умовах ризику» - Вправа «Комунікаційні бар'єри» - Вправа «Командний міст» - Тренінг «Ефективне слухання» - Рольова гра «Конфлікт і співпраця» - Рефлексивний круг «Що я зміг застосувати вже зараз?» - Обговорення результатів дня
4	Розвиток здатності приймати рішення в умовах невизначеності	- Міні-лекція «Невизначеність як фактор професійного ризику» - Вправа «Карта варіантів» - Групове завдання «Точка вибору» - Вправа «Три сценарії» - Рефлексія - Обговорення результатів дня
5	Інтеграція знань та формування особистої	- Міні-лекція «Самоефективність як професійний ресурс»

№	Мета	Зміст програми
	стратегії підвищення самоефективності	- Вправа «Мій особистий план дій» - Тренінг «Моє майбутнє у професії» - Рефлексія - Обговорення результатів дня
6	Розвиток навичок психофізіологічної саморегуляції та формування стійких механізмів відновлення в умовах професійного стресу	- Міні-лекція «Релаксація як ресурс відновлення» - Вправа «Дихання квадратом» - Практика «Прогресивна м'язова релаксація» - Візуалізаційна техніка «Місце сили» - Вправа «Керування тілесною напругою» - Практикум «Швидкі методи саморегуляції у польових умовах» - Мікрогрупова робота «Мій персональний протокол відновлення» - Рефлексія - Обговорення результатів дня
7	Узагальнення напрацьованих навичок, інтеграція компетентностей у професійну діяльність та формування довготривалої стратегії підтримки самоефективності	- Міні-лекція «Самоефективність як довготривалий ресурс професійного розвитку» - Вправа «Мій інструментарій стійкості» - Практична робота «Мій план дій» - Групова вправа «Дерево ресурсів» - Групова дискусія «Що я беру з собою?» - Практика «Формування особистісної декларації стійкості» - Колективне підбиття підсумків - Вручення сертифікатів - Заключний шерінг

ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Перший модуль (перший день)

Мета: усвідомлення ролі самооефективності у професійній діяльності та формування мотивації до саморозвитку.

10:00–11:20 (80 хв) – Вступна частина

Привітання учасників, представлення теми програми та її мети (10 хв). Знайомство через вправу «Метафора професії» (20 хв). Обговорення правил групової взаємодії (25 хв). Вправа «Дерево очікувань» (25 хв).

11:20–11:30 (10 хв) – Кава-брейк

11:30–13:00 (90 хв) – Основна частина

Міні-лекція «Самоефективність як ресурс професіонала» (20 хв). Вправа «Коло впевненості» (30 хв) – учасники візуалізують власні сильні сторони. Групове обговорення бар'єрів у професійній діяльності (25 хв). Підсумкова дискусія (15 хв).

13:00–14:00 (60 хв) – Обідня перерва

14:00–16:00 (120 хв) – Інформаційно-практичний блок

Лекція-дискусія «Психологічні ресурси та професійні ризики» (30 хв). Вправа «Мій особистий ресурс» (40 хв) у малих групах. Розробка індивідуального плану підвищення стресостійкості (50 хв).

16:10–17:00 (50 хв) – Підсумкова частина

Обговорення результатів дня (20 хв). Зворотний зв'язок (15 хв). Планування наступного модуля (15 хв).

Другий модуль (другий день)

Мета: розвиток навичок регуляції емоцій та подолання професійних стресів.

10:00–11:20 – Вступна частина

Міні-лекція «Стрес у професії: загроза чи ресурс?» (20 хв). Вправа «Мій професійний виклик» (30 хв). Обговорення досвіду учасників (30 хв).

11:20–11:30 – Кава-брейк

11:30–13:00 – Основна частина

Техніка «Контроль емоцій у кризових ситуаціях» (30 хв). Вправа «Рольові

діалоги» (40 хв). Обговорення застосування навичок у реальних умовах (20 хв).

13:00–14:00 – Обідня перерва

14:00–16:00 – Практичний блок

Тренінг «Методи швидкої саморегуляції» (40 хв). Вправа «Мобілізаційне дихання» (20 хв). Групове моделювання кризової ситуації (60 хв).

16:10–17:00 – Підсумкова частина

Рефлексія (20 хв). Обговорення досягнень (20 хв).

Третій модуль (третій день)

Мета: розвиток комунікативної гнучкості та командної взаємодії.

10:00–11:20 – Вступна частина

Міні-лекція «Комунікативні стратегії в умовах ризику» (20 хв). Вправа «Комунікаційні бар'єри» (30 хв). Обговорення (30 хв).

11:20–11:30 – Кава-брейк

11:30–13:00 – Основна частина

Вправа «Командний міст» (45 хв) – учасники в групах виконують завдання з обмеженими ресурсами. Аналіз результатів (20 хв). Обговорення ефективних комунікаційних стратегій (25 хв).

13:00–14:00 – Обідня перерва

14:00–16:00 – Практичний блок

Тренінг «Ефективне слухання» (40 хв). Рольові ігри «Конфлікт і співпраця» (60 хв). Підсумки (20 хв).

16:10–17:00 – Підсумкова частина

Рефлексивний круг «Що я зміг застосувати вже зараз?» (50 хв).

Четвертий модуль (четвертий день)

Мета: розвиток здатності приймати рішення в умовах невизначеності.

10:00–11:20 – Вступна частина

Міні-лекція «Невизначеність як фактор професійного ризику» (20 хв). Вправа «Карта варіантів» (30 хв). Обговорення (30 хв).

11:20–11:30 – Кава-брейк

11:30–13:00 – Основна частина

Групове завдання «Точка вибору» (40 хв). Аналіз помилок і рішень (30 хв). Обговорення (20 хв).

13:00–14:00 – Обідня перерва**14:00–16:00 – Практичний блок**

Вправа «Три сценарії» (60 хв). Моделювання кризової ситуації з несподіваними змінами (60 хв).

16:10–17:00 – Підсумкова частина

Обговорення результатів, висновки (50 хв).

П'ятий модуль (п'ятий день)

Мета: інтеграція знань та формування особистої стратегії підвищення самоефективності.

10:00–11:20 – Вступна частина

Міні-лекція «Самоефективність як професійний ресурс» (30 хв). Обговорення (50 хв).

11:20–11:30 – Кава-брейк**11:30–13:00 – Основна частина**

Вправа «Мій особистий план дій» (60 хв). Презентація результатів учасниками (30 хв).

13:00–14:00 – Обідня перерва**14:00–16:00 – Заключний блок**

Тренінг «Моє майбутнє у професії» (60 хв). Загальна дискусія та обмін досвідом (60 хв).

16:10–17:00 – Підведення підсумків, колективний шерінг (50 хв).

Шостий модуль (шостий день)

Мета: розвиток навичок психофізіологічної саморегуляції та формування стійких механізмів відновлення в умовах професійного стресу.

10:00–11:20 – Вступна частина

- Міні-лекція «Релаксація як ресурс відновлення» (20 хв).
- Вправа «Дихання квадратом» для стабілізації емоційного стану (30 хв).

- Обговорення індивідуальних сигналів стресу та способів їх розпізнавання (30 хв).

11:20–11:30 – Кава-брейк

11:30–13:00 – Основна частина

- Практика «Прогресивна м'язова релаксація» (40 хв).
- Візуалізаційна техніка «Місце сили» (30 хв).
- Групове обговорення застосування технік у реальних службових обставинах (20 хв).

13:00–14:00 – Обідня перерва

14:00–16:00 – Практичний блок

- Вправа «Керування тілесною напругою» (40 хв).
- Практикум «Швидкі методи саморегуляції у польових умовах» (40 хв).
- Мікрогрупова робота «Мій персональний протокол відновлення» (40 хв).

16:10–17:00 – Підсумкова частина

- Рефлексія: аналіз ефективності технік (25 хв).
- Планування індивідуальної системи психофізіологічної підтримки (25 хв).

Сьомий модуль (сьомий день)

Мета: узагальнення напрацьованих навичок, інтеграція компетентностей у професійну діяльність та формування довготривалої стратегії підтримки самоефективності.

10:00–11:20 – Вступна частина

- Міні-лекція «Самоефективність як довготривалий ресурс професійного розвитку» (30 хв).
- Вправа «Мій інструментарій стійкості» (50 хв): учасники виділяють ключові навички, які планують застосовувати.

11:20–11:30 – Кава-брейк

11:30–13:00 – Основна частина

- Практична робота «Мій план дій» (60 хв): формування індивідуальної стратегії підвищення самоєфективності.
- Презентація напрацьованих планів (30 хв).

13:00–14:00 – Обідня перерва

14:00–16:00 – Заключний блок

- Групова вправа «Дерево ресурсів» (40 хв) — символічне об'єднання напрацьованих особистісних та професійних ресурсів.
- Групова дискусія «Що я беру з собою?» (40 хв).
- Практика «Формування особистісної декларації стійкості» (40 хв).

16:10–17:00 – Завершення програми

- Колективне підбиття підсумків (20 хв).
- Вручення сертифікатів (15 хв).
- Заключний шерінг (15 хв).

Завершення навчально-практичного циклу підкреслює цілісність та внутрішню логіку розробленої корекційно-розвивальної програми, спрямованої на підвищення самоєфективності працівників правоохоронних органів у кризових умовах професійної діяльності. Кожен модуль виконував свою унікальну функцію, поступово формуючи необхідні психологічні ресурси: від усвідомлення власних можливостей та аналізу професійних ризиків — до оволодіння техніками емоційної регуляції, розвитку комунікативної гнучкості, навичок саморегуляції та прийняття рішень в умовах невизначеності. Структура програми забезпечувала наступність змісту, гнучкий перехід від когнітивного усвідомлення до практичного застосування, а також інтеграцію набутих умінь у власний професійний стиль кожного учасника.

Особливе значення мало поєднання лекційних, тренінгових та рефлексивних компонентів, що дало можливість не лише отримати нові знання, але й відпрацювати навички у безпечному середовищі групової підтримки. Моделювання кризових ситуацій, рольові ігри, техніки релаксації,

практики когнітивної перебудови та командні завдання створили умови для формування досвіду успішної дії як ключового чинника розвитку самоефективності. Крім того, програма враховувала реалії воєнного стану в Україні, що зумовлює підвищений рівень професійного ризику, психологічного навантаження та необхідності ефективної взаємодії в умовах невизначеності. У цьому контексті формування здатності до саморегуляції, командної підтримки та конструктивного подолання стресових подій набуває стратегічного значення.

Реалізація програми стала важливим кроком у зміцненні особистісних і професійних ресурсів учасників. Вона створила підґрунтя для продовження розвитку самоефективності як довготривалого та динамічного процесу, що потребує системного підходу, регулярної підтримки та усвідомленої рефлексії. Отримані знання та навички можуть бути інтегровані в службову діяльність, сприяючи підвищенню психологічної стійкості, здатності діяти впевнено у складних ситуаціях і зберігати ефективність в умовах надзвичайних професійних викликів.