

4. Інклюзивна школа: особливості організації та управління : [навчально-методичний посібник] / [А.А. Колупаєва, Ю.М. Найда, Н.З. Софій та ін.] ; за заг. ред. Л.І. Даниленко. – К., 2007. – 128 с.

5. Карамушка Л.М. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління : [метод. рек. ком.] / Л.М. Карамушка, М.П. Малигіна. – К. ; Рівне, 2003. – 20 с.

6. Колупаєва А.А. Педагогічні основи інтегрування школярів з особливостями психофізичного розвитку в загальноосвітні навчальні заклади : [монографія] / А.А. Колупаєва. – К. : Педагогічна думка, 2007. – 458 с.

7. Левитская А.А. Состояние и перспективы инклюзивного образования в России / А.А. Левитская // Социальная педагогика: деловой журнал для социальных работников и педагогов. – 2009. – № 1. – С. 4–7.

8. Малофеев Н.Н. Специальное образование в меняющемся мире. Европа : [учебное пособие для студентов педагогических вузов] / Н.Н. Малофеев. – М. : Просвещение, 2009. – 320 с.

9. Освітній менеджмент : [навч. посібник] / за ред. Л.І. Даниленко, Л.М. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.

10. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалах освітніх організацій) : [навч. посіб.] / [Л.М. Карамушка, Г.Л. Федосова, О.А. Філь та ін.] ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.

11. Бут Т., Эйнскоу М. Показатели инклюзии : [практическое пособие] / Т. Бут, М. Эйнскоу ; под ред. М. Вогана ; перевод И. Анিকেев ; науч. ред. Н. Борисова. – М. : РООИ «Перспектива», 2007. – 124 с.

УДК 159.9:371.1

АНАЛІЗ ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ В ОСВІТНІХ ОКРУГАХ

Вознюк А.В., к. психол. н., доцент кафедри психології
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

У статті розкрито особливості проведення опитування для визначення реального стану розуміння керівниками освітніх організацій специфіки функціонування освітнього округу, та встановлення ступеню усвідомлення ними ролі й значення роботи з педагогічними працівниками в освітньому окрузі. Визначено та проаналізовано психолого-організаційні проблеми управління педагогічними працівниками в освітніх округах.

Ключові слова: освітній округ, управління педагогічними працівниками.

В статье раскрыты особенности проведения опроса для определения реального состояния понимания руководителями образовательных организаций специфики функционирования образовательного округа, и установления степени осознания ими роли и значения работы с педагогическими работниками в образовательном округе. Определены и проанализированы психолого-организационные проблемы управления педагогическими работниками в образовательных округах.

Ключевые слова: образовательный округ, управление педагогическими работниками.

Voznyuk A.V. ANALYSIS OF PSYCHOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL MANAGEMENT PROBLEMS PEDAGOGICAL WORKERS IN EDUCATIONAL DISTRICT

The article describes the features of the survey to determine the actual state of understanding of the heads of educational institutions functioning of specific educational district and establish the degree of awareness of the role and importance of the work of the teaching staff in the education district. Identified and analyzed the psychological and organizational problems of management of teaching staff in educational districts.

Key words: educational district, managing teaching staff.

Постановка проблеми. Зростаючі вимоги з боку держави і суспільства до якості та доступності освітніх послуг, впровадження нових державних стандартів в освіті вимагають нових підходів до регіональної системи освіти. Одним із можливих шляхів вирішення цієї проблеми є створення освітніх округів, у яких повинні в повній мірі відбуватися: забезпечення рівного доступу дітей відповідного віку до якісної дошкіль-

ної, загальної середньої, позашкільної освіти та допрофесійного навчання; створення необхідності й доступності умов для отримання освіти того чи іншого змісту і рівня; зосередження сучасних освітніх ресурсів тощо. Враховуючи ці обставини повинні відбуватися якісні зміни і в способі діяльності педагогічних працівників, які мають бути готовими працювати в такій освітній мережі. Одним із важливих факторів успішної



співпраці педагогічних працівників в освітньому окрузі є вдало організоване управління педагогічними працівниками. Це вимагає від керівника освітньої організації не лише здійснювати ефективне функціонування освітнього округу в цілому, але й налагоджувати конструктивну співпрацю між педагогічними працівниками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наших попередніх дослідженнях розкрито психолого-організаційні особливості управління педагогічними працівників в освітніх округах [1], виокремлено психолого-управлінські проблеми створення та функціонування освітніх округів [2]. Разом із тим, залишаються не розкритими психолого-організаційні проблеми управління педагогічними працівників в освітніх округах.

Постановка завдання. Визначити та проаналізувати психолого-організаційні проблеми управління педагогічними працівників в освітніх округах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для вивчення психолого-організаційних проблем управління педагогічними працівників в освітніх округах ми застосовували метод опитування, складовою частиною якого було анкетування. Метод анкетування, розроблений нами, використовувався як певним чином структурно організований набір питань, кожне з яких логічно пов'язане з центральним завданням дослідження. Всі питання анкети ми поділили на два блоки, які розкривали рівень розуміння сутності функціонування освітнього округу в цілому та роботи з педагогічними працівниками в освітньому окрузі.

У першому блоці питань ми розглядали зміст поняття «освітній округ» (1 питання), мету утворення освітнього округу (2 питання), труднощі в процесі управління освітнім округом (3 питання) та чинники, які впливають на успішність управління освітнім округом (4 питання).

У другому блоці питань ми досліджували: критерії, які лежать в основі визначення профільного навчання в освітньому окрузі (5 питання); алгоритм створення та роботи команди професіоналів для реалізації допрофільної підготовки та профільного навчання в освітньому окрузі (6 питання); форми та методи для узгодження взаємодії між суб'єктами освітнього округу (7 питання).

Також необхідно наголосити на тому, що зазначена анкета мала на меті як визначення реального стану розуміння керівниками освітніх організацій особливостей функціонування освітнього округу, так і встановлення ступеня усвідомлення ними ролі та значення роботи з педагогічними працівниками в освітньому окрузі.

У відповідності з кожним конкретним аспектом мети дослідження, анкету було розроблено у двох варіантах – варіант «А» та варіант «Б». Відповідно першого аспекту мети дослідження всі питання анкети варіанту «А» мали статистичний характер і були представлені у вигляді «відкритих» питань. Щодо другого аспекту мети дослідження, то всі питання анкети варіанту «Б» мали проєктивний характер (зроблена проєкція на роботу з педагогічними працівниками) і були представлені у вигляді «закритих» питань.

Так, наприклад, зміст першого питання анкети показує, з яким терміном керівники освітніх організацій асоціюють поняття «освітній округ», та дає дають можливість встановити, сприймається освітній округ ними лише як певне об'єднання окремих суб'єктів для виконання спільних завдань (наприклад, «добровільне об'єднання», «горизонтальна форма самоврядування», «система закладів» тощо), чи виступає руйнівним фактором управлінської діяльності в освітніх організаціях (наприклад, «дієвий механізм», «чинник модернізації» тощо).

Щодо другого питання анкети, то тут слід наголосити, що мета утворення освітнього округу розкривається відповідно до Положення про освітній округ, а саме з метою: організації в межах адміністративно-територіальної одиниці ефективної системи освіти; забезпечення рівного доступу дітей відповідного віку до якісної освіти дошкільної, загальної середньої, позашкільної та професійно-технічної освіти, допрофесійного навчання, незалежно від місця їх проживання; ефективного використання творчого потенціалу педагогічних працівників навчальних закладів; раціонального використання навчально-методичної, матеріально-технічної бази суб'єктів округу, її зміцнення та модернізації [3].

На третє питання кожної анкети респонденти дають розгорнуту власну відповідь (відкрите питання), що дає можливість встановити яким питанням найбільше приділяють увагу керівники освітніх організацій у процесі управління освітнім округом, та які труднощі при цьому в них виникають.

Четверте питання анкети відображає дві групи чинників, які впливають на успішність управління освітнім округом керівниками освітніх організацій, а саме: чинники, які стосуються діяльності освітнього округу (організаційна культура, система інформаційного середовища, соціально-психологічний клімат, переважаюча форма взаємодії між всіма суб'єктами освітнього округу) та чинники, які стосуються управлінської діяльності керівника освітньої ор-

ганізації (стиль керівництва, управлінське спілкування, прийняття управлінського рішення, управлінський досвід, стать та вік керівників).

У свою чергу, п'яте питання анкети показує три групи критеріїв, які лежать в основі визначення профільного навчання в освітніх округах та відображають: зміст предмету (предмети, що виносяться на ЗНО, предмети орієнтовані на вибір актуальної професії в суспільстві, предмети спрямовані на отримання виробничої професії до вимог суспільства); кадровий потенціал (компетентність педагогічних працівників, досвід викладання у старших класах, результативність навченості учнів); супутні фактори (запити батьків та учнів, зв'язки з вищими навчальними закладами, матеріально-технічна база).

Щодо шостого питання анкети, то тут необхідно звернути увагу на те, що було представлено інноваційний підхід до створення та співпраці команди професіоналів для реалізації допрофільної підготовки й профільного навчання в освітньому окрузі за таким алгоритмом, як: розробка критеріїв оцінювання педагогічного працівника; створення комісії із значущих осіб суб'єктів округу; встановлення системи інформування про проведення та результати оцінювання; проведення індивідуальної співбесіди з працівником з метою встановлення його рівня готовності реалізовувати окреслені завдання; розробка плану заходів для самореалізації та вдосконалення професійних інтересів працівника в межах освітнього округу та за його межами [1].

Сьоме питання анкети показує три групи організаційних форм та методів, які відображають взаємодію між всіма суб'єктами в освітньому окрузі та спрямовані на виконання нормативних документів в освітньому окрузі (збори Ради округу, засідання спільних методичних об'єднань); результативність навчально-виховного процесу (виховні заходи, відкриті уроки тощо); роботу з педагогічними працівниками (педагогічні ярмарки, майстер-класи, семінари-практикуми, вивчення передового педагогічного досвіду, круглі столи тощо).

Отже, у результаті ранжування виокремлених позицій закритих питань можна визначити, якому напрямку діяльності (створення та функціонування освітнього округу в цілому чи робота з педагогічними працівниками в освітньому окрузі) надають перевагу опитані керівники освітніх організацій.

Для виявлення та фіксації рівнів знань у керівників освітніх організацій нами використано шкалу показників: «Надають великого значення» – критерії, які за результатами

ранжування зайняли перші три позиції – 3 бали; «Надають середнього значення» – критерії, які за результатами ранжування зайняли від четвертої до шостої позиції – 2 бали; «Не надають великого значення» – критерії, які за результатами ранжування зайняли останні позиції – 1 бал. У цілому, для обрахунку отриманих показників, було використано якісні та кількісні методи.

Дослідження проводилося на курсах підвищення кваліфікації серед керівників освітніх організацій протягом 2013–2014 навчального року, під час проведення ряду обласних семінарів-практикумів та методичних полілогів з керівними кадрами в районних відділах освіти щодо актуальних питань робити освітніх округів. Вибірку склали 356 керівників освітніх організацій.

Проаналізуємо послідовно результати дослідження виокремленої проблематики.

Досліджуючи визначення змісту поняття «освітній округ», ми аналізували відповіді на відкрите та закриті питання. Так, результати відкритого питання дають підстави стверджувати, що переважна більшість опитаних керівників освітніх організацій асоціюють зміст цього поняття із сукупністю освітніх організацій для надання освітніх послуг (81,6%). Наприклад, більшість респондентів визначають освітній округ як «...об'єднання навчальних закладів для реалізації профільного навчання»; «...система освітніх організацій для наступності освітніх послуг»; «...певна сукупність суб'єктів навчальних закладів для забезпечення рівного доступу до якісної освіти» тощо.

Слід зазначити, що певна частина опитаних керівників (18,4%) мають проблеми з визначенням цього поняття. Цей факт, на наш погляд, можна пояснити тим, що більшість освітніх організацій виступають суб'єктами освітнього округу і територіально віддалені від опорної школи, тому їх керівництво віддає перевагу вчасному виконанню поставлених перед ними завдань і значно менше уваги звертає на сам зміст такого об'єднання.

Результати закритого питання дозволяють говорити про те, що переважна частина опитаних керівників сприймає освітній округ лише як певне об'єднання освітніх організацій для виконання спільних завдань (наприклад, «добровільне об'єднання» (75,8%), «система закладів» (10,4%), «форма самоврядування» (0,6%)), і значно менша частина респондентів вважає його рушійним фактором управлінської діяльності в освітніх організаціях (наприклад, «дієвий механізм» (12,9%), «чинник модернізації» (0,3%) тощо).



Щодо розуміння *мети утворення освітнього округу*, то результати відкритого питання показали, що переважна більшість опитаних керівників освітніх організацій загальної вибірки вважає за необхідне створення освітнього округу з метою «надання якісних освітніх послуг», «наступності всіх рівнів освітніх організацій», «рівних можливостей до отримання освіти» тощо.

Результати закритого питання, які розкривали мету утворення освітнього округу відповідно до Положення про освітній округ, у відсотковому співвідношенні розподілились таким чином: «організації в межах адміністративно-територіальної одиниці ефективною системи освіти» (43,9%), «забезпечення рівного доступу дітей відповідного віку до якісної освіти дошкільної, загальної середньої, позашкільної та професійно-технічної освіти, допрофесійного навчання незалежно від місця їх проживання» (41,6%), «ефективного використання творчого потенціалу педагогічних працівників навчальних закладів» (8,1%), «раціонального використання навчально-методичної, матеріально-технічної бази суб'єктів округу, її зміцнення та модернізації» (6,4%). Це дозволяє говорити про те, що для керівників освітніх організацій першочерговим завданням є створення належних умов для отримання якісної освіти, а робота з педагогічними працівниками, які забезпечують цей процес, є менш вагомим.

Далі проаналізуємо *труднощі*, з якими стикаються керівники освітніх організацій в процесі управління освітнім округом. За результатами дослідження можна виокремити дві групи труднощів у процесі управління освітнім округом у керівників освітніх організацій.

Перша група труднощів пов'язана з наданням якісних освітніх послуг. Так, наприклад, переважна більшість опитаних керівників освітніх організацій виокремлюють такі проблеми, як «...наступність допрофільної підготовки з профільним навчанням», «...задоволення запитів дітей із матеріально-технічною спроможністю освітньої організації», «...пропорційного розподілу всіх видів освітніх послуг з навчальним навантаженням на тиждень» тощо.

Друга група труднощів стосується переважно роботи з педагогічними працівниками в освітньому окрузі, що проявлялось у висловлюваннях типу «...пропорційний розподіл функціональних обов'язків», «...рівномірне навантаження та чіткий графік роботи педагогічних працівників», «...узгодження роботи спільних методичних засідань та термінів проведення відкритих

уроків, виховних заходів» тощо. Як показують результати дослідження, більшість керівників освітніх організацій пов'язують труднощі з чітким дотриманням нормативних документів та з адміністративним підходом до управління педагогічними працівниками.

Перейдемо до аналізу *чинників, які впливають на успішність управління освітнім округом* керівниками освітніх організацій. Результати дослідження відкритого питання дають підстави стверджувати, що переважна більшість опитаних керівників пов'язують успішне управління освітнім округом із зовнішніми факторами. Прикладами такого варіанта відповідей були такі: «...спільні заходи з районними методичними кабінетами»; «...співпраця з позадошкільними закладами та з органами місцевого самоврядування», «...покращення матеріально-технічної та навчально-методичної бази».

Аналізуючи результати закритого питання можна констатувати, що відповіді керівників освітніх організацій стосовно значущості складових двох груп чинників, які впливають на успішність управління освітнім округом, розподілились майже порівну. Так, 52,6% опитаних керівників освітніх організацій віддають перевагу чинникам, які стосуються діяльності освітнього округу («система інформаційного середовища» (27,3%), «переважаюча форма взаємодії між всіма суб'єктами освітнього округу» (21,4%), «організаційна культура» (2,1%), «соціально-психологічний клімат» (1,8%)), а 47,4% опитаних респондентів, у першу чергу, звертають увагу на чинники, які стосуються управлінської діяльності керівника освітньої організації («стиль керівництва» (16,2%), «прийняття управлінського рішення» (10,7%), «управлінський досвід» (11,2%), «управлінське спілкування» (9,3%)). Також доречно відмітити той факт, що керівники освітніх організацій вважають, що їх стать і вік (по 0,0%) ніяким чином не може впливати на успішність управління освітнім округом.

Досліджуючи *критерії, які лежать в основі визначення профільного навчання в освітніх округах*, результати відкритого питання показали, що всі керівники одноставно задовольняють запити батьків та учнів. Щодо результатів дослідження цієї проблематики за закритим питанням, то також переважна більшість опитаних керівників для визначення профільного навчання в освітніх округах вивчає, у першу чергу, «запити батьків та учнів» (86,7%), і приблизно четверта частина опитаних респондентів при вирішенні цього питання наголошує на

важливості врахування «компетентності педагогічних працівників» (24,6%) та «матеріально-технічної бази» (23,8%).

У свою чергу, керівники при визначенні профільного навчання в освітніх округах майже не враховують сам зміст предмету («предмети, що виносяться на ЗНО» (1,2%), «предмети орієнтовані на вибір актуальної професії в суспільстві» (0,0%), «предмети спрямовані на отримання виробничої професії до вимог суспільства» (0,0%)), а також для них є менш значущими «досвід викладання педагогічних працівників у старших класах» (1,3%), «результативність навченості учнів» (0,8%) та «зв'язки з вищими навчальними закладами» (0,0%).

Отже, вищезазначені дані дозволяють зробити висновок про те, що керівники освітніх організацій при визначенні профільного навчання в освітніх округах переважно орієнтуються на задоволення запитів батьків та учнів, а готовність педагогічних працівників, які будуть реалізовувати такі запити, майже не враховують. Такі дані можуть ставити під сумнів якість викладання профільного навчання в освітніх округах.

Досліджуючи алгоритм створення та роботи команди професіоналів для реалізації допрофільної підготовки та профільного навчання в освітньому окрузі, ми також аналізували відповіді на відкрите та закриті питання. Так, результати відкритого питання дають підстави стверджувати, що більшість опитаних керівників освітніх організацій вирішують окреслене завдання традиційним шляхом через створення методичного об'єднання, розробку плану роботи та проведення спільних методичних засідань, круглих столів тощо.

У свою чергу, результати закритого питання показали, що переважна частина опитаних керівників освітніх організацій при створенні команди професіоналів для реалізації допрофільної підготовки й профільного навчання в освітньому окрузі, ставлять першочерговим завданням «проведення індивідуальної співбесіди з педагогічним працівником з метою встановлення його рівня готовності реалізовувати окреслені завдання» (62,4%) та приблизно третина опитаних респондентів наголошують на важливості «розробки плану заходів для самореалізації та вдосконалення професійних інтересів педагогічного працівника в межах освітнього округу» (29,1%).

Решта складових алгоритму щодо інноваційного підходу створення та співпраці команди професіоналів для реалізації профільного навчання в освітньому окрузі представлена таким чином: «розробка критеріїв оцінювання педагогічного пра-

цівника» (6,2%); «встановлення системи інформування про проведення та результати оцінювання працівника» (3,1%); «створення комісії із значущих осіб суб'єктів округу» (2,5%); «створення умов для самореалізації професійних інтересів за межами освітнього округу» (0,2%). Це дозволяє зробити припущення про те, що, з одного боку, у кожній освітній організації вже підібрані критерії оцінювання педагогічних працівників та розроблений механізм функціонування підлеглих для реалізації профільного навчання і тому керівники цих організацій не надають цьому питанню великого значення, а з іншого – керівники свідомо не цікавляться сучасними підходами, а лише здійснюють управління педагогічними працівниками через чіткий розподіл посадових обов'язків підлеглих та постійний контроль за їх дотриманням.

Щодо форм та методів для узгодження взаємодії між суб'єктами освітнього округу, то результати відкритого питання показали, що переважна більшість опитаних керівників більшою мірою використовують традиційні форми та методи, які спрямовані на результативність діяльності освітнього округу в цілому (наприклад, спільні методичні об'єднання, спільні заходи навчально-виховного процесу), або які відображають діяльність окремого працівника (наприклад, відкриті уроки, вивчення передового педагогічного досвіду). Подібні результати ми отримали і за допомогою закритого питання від керівників, які у першу чергу, виділяють «збори Ради округу», «засідання спільних методичних об'єднань», «відкриті уроки», «вивчення передового педагогічного досвіду», «виховні заходи», а вже потім звертають увагу на «педагогічні ярмарки», «майстер-класи», «семінари-практикуми».

Це дозволяє говорити про те, що керівники освітніх організацій віддають перевагу організаційним формам та методам, які спрямовані на виконання нормативних документів в освітньому окрузі та результативність навчально-виховного процесу, а на роботу з педагогічними працівниками звертають увагу лише для результативності діяльності освітнього округу в цілому.

Висновки з проведеного дослідження. У результаті дослідження було встановлено, що керівники освітніх організацій сприймають освітній округ як певне об'єднання освітніх організацій для отримання якісної освіти. У зв'язку із цим ці керівники пов'язують труднощі в управлінні освітнім округом із чітким дотриманням нормативних документів та із адміністративним підходом до управління педагогічними працівниками, а також наголошують, що успішність управ-



ління освітнім округом, переважно, залежить від створеної системи інформаційного середовища, чітко визначених форм взаємодії між всіма суб'єктами освітнього округу та виокремленого стилю керівництва.

Керівники освітніх організацій при визначенні профільного навчання в освітніх округах переважно орієнтуються на задоволення запитів батьків та учнів, а готовність педагогічних працівників, які будуть реалізовувати такі запити, майже не враховують. Логічним підтвердженням цього є те, що ці керівники організують діяльність педагогічних працівників для реалізації допрофільної підготовки та профільного навчання в освітньому окрузі виключно через розробку загального плану роботи, проведення спільних методичних засідань, та добирають переважно такі організаційні форми й методи роботи з педагогічними працівниками, які спрямовані лише на результативність діяльності освітнього округу в цілому.

Підводячи підсумок, можна сказати, що більшість керівників освітніх організацій не достатньо уваги у своїй діяльності приділяють роботі з педагогічними працівниками, а тим паче врахуванню інноваційних підходів

до цього процесу. Таким чином, визначення психолого-організаційних особливостей управління педагогічними працівниками в освітніх округах та спеціальна підготовка керівників освітніх організацій до такого процесу має складати одне із важливих завдань, як в системі післядипломної педагогічної освіти, так і в самих освітніх округах.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вознюк А.В. Психолого-організаційні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах / А.В. Вознюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2014. – № 1(33). – С. 117–123.
2. Вознюк А.В. Психолого-управлінські проблеми створення та функціонування освітніх округів / А.В. Вознюк // Психологія та педагогіка: необхідність впливу науки на розвиток практики в Україні : збірник тез наукових робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 28-29 березня 2014 року). – Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2014. – С. 22–25.
3. Положення про освітній округ : Постанова Кабінету міністрів України від 27.08.2010р. № 777 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua>.

УДК 159.98

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ОСОБОВОГО СКЛАДУ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДО ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВИХ ЗАВДАНЬ

Волков С.В., к. психол. н., заступник начальника факультету
Національний університет цивільного захисту України

У статті на основі аналізу існуючих методологічних положень, уявлень та наукових підходів до проблеми психологічної підготовки надається визначення та розкриваються змістовні компоненти психологічної підготовки особового складу пожежно-рятувальних підрозділів державної служби України з надзвичайних ситуацій. Наводиться перелік основних завдань психологічної підготовки пожежних-рятувальників. Особливу увагу автор звертає на питання відповідності умов, у яких проводяться заходи психологічної підготовки, до реальних умов надзвичайної ситуації.

Ключові слова: психологічна підготовка, пожежно-рятувальні підрозділи, емоційний стрес.

В статье на основе анализа существующих методологических положений, представлений и научных подходов к проблеме психологической подготовки дается определение и раскрываются содержательные компоненты психологической подготовки личного состава пожарно-спасательных подразделений государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям. Приводится перечень основных задач психологической подготовки пожарных-спасателей. Особое внимание автор обращает на вопрос соответствия условий, в которых проводятся мероприятия психологической подготовки, реальным условиям чрезвычайной ситуации.

Ключевые слова: психологическая подготовка, пожарно-спасательные подразделения, эмоциональный стресс.

Volkov S.V. PSYCHOLOGICAL TRAINING OF FIREFIGHTERS AND RESCUE UNITS TO PERFORM SERVICE TASKS

The article based on an analysis of existing methodological provisions, representations and scientific approaches to psychological preparation is the definition and components revealed substantial psychological