

SOCIAL AND BEHAVIORAL SCIENCES

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.5.1.11>

KULTURA REFLEKSYJNA JAKO SYSTEMOTWÓRCZY CZYNNIK ROZWOJU KOMPETENCJI ZAWODOWYCH PRZYSZŁYCH MENEDŻERÓW W INSTYTUCJACH SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

Tetiana Bereziuk

*starszy wykładowca Katedry Psychologii Wieku i Pedagogiki
Rówieńskiego Państwowego Uniwersytetu Humanistycznego (Równe, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0002-6864-9055

maksmedger@gmail.com

Adnotacja. W artykule naukowym autor dokonuje analizy opinii naukowców dotyczących pojęć „refleksja” i „kultura refleksyjna”. Realizuje charakterystykę merytorycznego wypełnienia kultury refleksyjnej w kontekście rozwoju zawodowego. Wskazuje, że w działaniach menedżerskich zdolność do refleksji przejawia się w ocenie sytuacji i zachowań innych ludzi, w wyborze i ustalaniu celów i zadań, podejmowaniu decyzji, w organizacji interakcji interpersonalnych i grupowych. Opisuje składniki kultury refleksyjnej: poznawczy, osobowy, komunikatywno-kooperacyjny i regulacyjny. Wskazuje, że podstawowym wskaźnikiem kultury refleksyjnej jest gotowość i zdolność twórczego zrozumienia i przezwyciężenia sytuacji problemowo-konfliktowych, pracy w warunkach niepewności. Autor analizuje elementy strukturalne i funkcjonalne oraz poziomy rozwoju kultury refleksyjnej. Podkreśla warunki organizacji zajęć dydaktycznych sprzyjające rozwojowi refleksji studentów.

Słowa kluczowe: refleksja, kultura refleksyjna, rozwój, kompetencje, menedżer, instytucja szkolnictwa wyższego.

REFLECTIVE CULTURE AS A SYSTEM-FORMING FACTOR FOR THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE MANAGERS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Tetiana Bereziuk

*Senior Lecturer at the Department of Developmental and Pedagogical Psychology
Rivne State University of the Humanities (Rivne, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0002-6864-9055

maksmedger@gmail.com

Abstract. In the provisions of the scientific article, the author analyzes the opinions of scientists on the concepts of “reflection” and “reflective culture”; characterizes the content of reflective culture in the context of professional growth; indicates that in management the ability to reflect is manifested in the assessment of the situation and behavior of others, in the choice and setting of goals and objectives, in decision-making, in the organization of interpersonal and group interaction. The author describes the components of reflective culture: cognitive, personal, communicative-cooperative and regulatory; indicates that the basic indicator of reflective culture is the willingness and ability to creatively comprehend and overcome problem-conflict situations, to work in conditions of uncertainty. The author considers the structural and functional components and levels of development of reflective culture and highlights the conditions for the organization of educational activities that promote the development of students’ reflection.

Key words: reflection, reflective culture, development, competence, manager, higher education institution.

РЕФЛЕКСИВНА КУЛЬТУРА ЯК СИСТЕМОУТВОРЮЮЧИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Тетяна Березюк

*старший викладач кафедри вікової та педагогічної психології
Рівненського державного гуманітарного університету (Рівне, Україна)*

ORCID ID: 0000-0002-6864-9055

maksmedger@gmail.com

Анотація. У положеннях наукової статті автор проводить аналіз думок науковців щодо понять «рефлексія» та «рефлексивна культура». Здійснює характеристику змістовного наповнення рефлексивної культури в контексті

професійного зростання. Вказує, що в управлінській діяльності здатність до рефлексії проявляється в оцінці ситуації і поведінки інших людей, у виборі і постановці цілей і завдань, у прийнятті рішень, в організації міжособистісної і групової взаємодії. Описує компоненти рефлексивної культури – когнітивний, особистісний, комунікативно-кооперативний і регулятивний. Вказує, що базовим показником рефлексивної культури є готовність і здатність творчо осмислювати і долати проблемно-конфліктні ситуації, працювати в умовах невизначеності. Автор розглядає структурно-функціональні компоненти і рівні розвитку рефлексивної культури. Виділяє умови організації навчальної діяльності, що сприяють розвитку рефлексії студентів.

Ключові слова: рефлексія, рефлексивна культура, розвиток, компетентність, менеджер, вищий заклад освіти.

Вступ. Реформа сучасної вищої освіти визначила завдання формування самостійних, грамотних фахівців, здатних адаптуватися в мінливому професійному середовищі. Важливим складником професійної компетентності сучасного успішного освітнього менеджера є його здатність працювати в нестандартних, невизначених умовах, що вимагає постійного саморозвитку та самоосвіти. Звернення до своїх досвіду та здібностей передбачає сформовану рефлексивну культуру особистості. Проблема рефлексивної культури менеджерів у галузі управління освітою активно розробляється в сучасних психолого-акмеологічних дослідженнях (Т.С. Гура, Г.О. Дегтяр, А.А. Деркач, К.Ф. Нор, Т.М. Усманов, Н.В. Жукова, Ю.І. Палех).

Основна частина. Мета статті полягає в характеристиці особливостей рефлексивної культури як проблеми формування професійної компетентності з урахуванням фундаментальних норм становлення майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти; базових компонентів рефлексивної культури майбутніх менеджерів в освітній сфері; окреслення місця рефлексивної культури у системі професійної компетентності.

Характер об'єкта дослідження наукової статті зумовив необхідність використання комплексної методики дослідження, що передбачає застосування описового, функціонально-семантичного та контекстуально-інтерпретаційного методів, використання методики аналізу, що включає зіставлення та узагальнення досліджуваного матеріалу.

Психологи підкреслюють, що рефлексія і рефлексивна культура – це важливі умови високого рівня професіоналізму в будь-якій діяльності. Як складова частина професійної культури майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти рефлексивна культура забезпечує розуміння власного внутрішнього світу, самоорганізацію внутрішніх процесів і поведінки, осмисленість своєї професійної управлінської діяльності. Вона визначає особливості і якість способів комунікації, професійної діяльності, самореалізації в суспільстві. Таке розуміння рефлексивної культури пояснює можливість творчого ставлення людини до себе як індивідуальності, до свого професійного становлення та розвитку, до способу свого спілкування з іншими, до культури загалом.

Виходячи з позиції комплексного підходу до вивчення поняття «рефлексія», що виступає міждисциплінарним предметом дослідження у філософії та психології, виділимо основні трактування (табл. 1).

Таблиця 1

Підходи до трактування поняття «рефлексія» в філософії та психології

Визначення поняття «рефлексія» в філософії	тип філософського мислення, спрямований на осмислення та обґрунтування власних передумов, що вимагає звернення свідомості на себе (А. Гріцанов та В. Абушенко) стан душі, у якому ми передусім намагаємося знайти суб'єктивні умови, за яких можемо створювати поняття. Рефлексія є осмисленням відношення цих уявлень до наших різних джерел пізнання і тільки завдяки їй їх відношення один до одного може бути визначено вірно (І. Кант) здатність думати про своє власне мислення з метою його вдосконалення (Д. Дернер) дія щодо виділення істотних підстав власної мисленнєвої діяльності, рефлексія також є однією з опор теоретичного мислення (В. Князєва)
Визначення поняття «рефлексія» в психології	процес осмислення та переосмислення людиною змісту своєї свідомості, діяльності, поведінки та спілкування (І. Семенов та С. Степанов) усвідомлення індивідом того, як він сприймається партнерами по спілкуванню (В. Давидов) будь-яке перенесення переживання із зовнішнього світу на самого себе (А. Бузман) процес самопізнання суб'єктом внутрішніх психічних актів та станів (А. Петровський та М. Ярошевський) психологічний феномен, який забезпечує людині можливість погляду на себе «з боку» і спрямований на осмислення власного життя та діяльності (В. Ніколаєва)

Рефлексивна культура майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти допомагає розвивати у підлеглих професійну компетентність, підвищувати мотивацію, визначати напрями саморозвитку та професійного вдосконалення. Рефлексивна культура – це результат сформованої рефлексивної компетентності особистості. Фактично ці поняття відображають один і той самий зміст внутрішньої діяльності людини (Комаров, 2012).

Роль рефлексивної культури у професійній діяльності відзначається в багатьох сучасних роботах з акмеології. Так, на думку С.Ю. Семенова, однією з найважливіших якостей інноваційного потенціалу сучасного держслужбовця є рефлексивна культура.

Розвиток рефлексивної культури, на думку В.А. Коноваленко, забезпечує професійно-особистісне зростання і підвищення ефективності рішення творчих завдань, успішність вирішення проблемно-конфліктних ситуацій міжособистісного спілкування та ділової взаємодії в колективі, конструктивність моделювання та проєктування різних інфраструктур управління, творчу унікалізацію людини як професіонала (Немченко, 2013).

Рефлексивна культура, на думку Т.Ю. Медведєвої, включає чотири взаємопов'язані компоненти: інтелектуально-операційний (когнітивний), особистісний, комунікативно-кооперативний і регулятивний. Кожен з цих компонентів може виступати предметом усвідомлення, переосмислення і вдосконалення в професійній діяльності керівників.

Загальний рівень рефлексивної культури особистості залежить, на наш погляд, від гнучкої взаємодії всіх її складників. Когнітивний компонент включає систему знань про рефлексію, а так само систему рефлексивних умінь і навичок, які розвиваються і проявляються в процесі діяльності.

До рефлексивних вмінь можна віднести аналіз відповідності змісту діяльності поставленим завданням, ефективності способів діяльності, причин успіхів і невдач, помилок і проблем у процесі виконання діяльності, а також самооцінку. Інтелектуальна рефлексія формується в процесі вирішення навчальних завдань і лежить в основі пошуку нових рішень.

Особистісний компонент пов'язаний з цілою низкою особистісних властивостей, інтегруються з рефлексивністю, тобто з спостережливістю і проникливістю, комунікативними вміннями, відповідальністю тощо. Комунікативний компонент пов'язаний з осмисленням своїх дій з позиції інших людей в ситуації взаємодії. Він забезпечує такі компетенції, як уміння працювати з людьми, виражати і захищати їх інтереси і завойовувати довіру і авторитет у колег (Немченко, 2015).

Оціночний (регулятивний) компонент включає позитивну Я-концепцію, яка характеризується гнучкістю мислення, постійним випробуванням себе, відчуттям значущості, самодостатністю. Рефлексію пов'язують з можливістю творчого потенціалу особистості.

Важливими показниками розвитку рефлексивного потенціалу особистості є зміни в ступені готовності до професійної творчості та визнання її цінності, в здатності працювати в невизначених ситуаціях, в рішенні інноваційних завдань.

Рефлексивна культура характеризується особистим внеском в організацію свого особистісного і професійного зростання, потребою особистості у вільному виборі змісту діяльності, способів його розширення і поглиблення. Вона проявляється в усвідомленому плануванні своєї діяльності, в здатності співвідносити цілі власної діяльності з цілями інших людей, в умінні відстежувати виконання поставлених цілей і коректувати подальшу діяльність, аналізувати успіхи і труднощі в досягненні особистих цілей, «поглянути зі сторони» на процес формування своїх професійних умінь.

Поряд з рефлексивною компетентністю рефлексивна культура особистості передбачає мотиваційний компонент, тобто рефлексивну готовність, яка виражається в ступені розвитку прагнення до самопізнання. Показником рефлексивної готовності є сила мотивації до рефлексії. Особливу роль відіграє рівень активності до самопізнання і перетворення себе в плані майбутньої професійної діяльності (Комаров, 2012).

Майбутній менеджер у процесі входження в професійне середовище співвідносить себе з вимогами майбутньої професії і будує програми подальшого самовдосконалення. Мотивація професійної та особистісної рефлексії визначає ступінь усвідомленого прийняття молодим фахівцем своєї майбутньої професійної ролі і планування власного просування на шляху до неї. Вивчення і розвиток такої інтегральної якості, як рефлексивна культура, вимагає комплексного підходу і врахування динаміки її формування.

У дослідженні М.В. Швидкого виділені й описані структурно-функціональні компоненти і рівні розвитку рефлексивної культури.

Найнижчий рівень рефлексивної культури – репродуктивний, коли рефлексивність проявляється ситуативно, тільки з виникненням труднощів у діяльності. Зміна діяльності відбувається завдяки використанню досвіду інших людей.

На адаптивному рівні виникає прагнення усвідомити й переосмислити свої особистісні та професійні особливості, свої цінності і дії. При цьому усвідомлення необхідності своєї зміни не призводить до прагнення розвивати свої рефлексивні вміння (Немченко, 2010).

На моделюючому рівні встановлюється рефлексивна готовність до самостійної творчої постановки і професійного вирішення проблем, розвитку проєктної культури, рефлексивно-перетворюючого ставлення до власної діяльності. Тут в основному формуються рефлексивні механізми діяльності та поведінки, які виконують функцію саморегуляції. Починають здійснюватися рефлексивний пошук індивідуального стилю професійної діяльності, спроби створення власних рефлексивних моделей майбутньої життєдіяльності, виробляються індивідуальні способи рефлексії творчого самовираження в професії.

Конструктивний рівень характеризується високим ступенем розвитку рефлексивної культури. Суб'єкт здатний ефективно осмислювати й усвідомлювати наявний рівень розвитку своїх рефлексивних якостей і здібностей, які починають виступати як рефлексивно-творчий потенціал, що забезпечує саморозвиток. Людина прагне відрефлексувати власну особистісну і професійну індивідуальність. На цьому рівні оформляється і розгортається цілісна рефлексивна позиція керівника як особистості і фахівця, система його рефлексивних установок щодо власного життєвого і професійного шляху.

Найвищим рівнем розвитку рефлексивної культури вважається творчий, що відрізняється рефлексивно-конструктивною позицією у вирішенні управлінських завдань. Людина готова до проєктування своєї діяльності; здатна самостійно ставити професійні цілі і формулювати професійні проблеми і завдання, визначати ефективність використовуваних методів і прийомів управлінського впливу; прагнути до постійного вдосконалення себе як суб'єкта професійної діяльності. Реалізуються практично індивідуальні програми особистісно-професійного саморозвитку, актуалізується потреба в рефлексії, самовдосконаленні, здійснюється функція рефлексивної корекції.

Аналіз динаміки розвитку рефлексивної культури показує, що це досить складний процес, що вимагає організації спеціальних умов навчання і виховання особистості. Для формування рефлексивної культури майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти необхідне особливе освітнє середовище, що створює умови для саморозвитку і творчої співпраці педагога і студента.

У деяких дослідженнях говориться про «рефлексивне освітнє середовище». Підкреслюється, що воно створює систему умов, що спонукають студента до самодослідження і самокорекції власних ресурсів у процесі навчальної діяльності у ВЗО. Основною функцією подібного роду середовища вчені вважають «сприяння» виникнення у особистості потреби в рефлексії.

У педагогічній теорії і практиці вивчається проблема розвитку професійної рефлексії в період професійного навчання, але немає комплексних технологій, які могли б бути використані в процесі навчання студентів у вищому закладі освіти. Можна виділити кілька напрямів формування рефлексивної культури студентів в ВЗО (Крижка, 2016).

Перший напрям пов'язаний з формуванням рефлексії через організацію освітніх ситуацій у навчальній та науково-дослідній діяльності студентів, технологія якого була розроблена Д.Б. Ельконіним і В.В. Давидовим. У процесі навчальної діяльності відбувається зміна самого суб'єкта, а також його психічний розвиток завдяки отриманим основам теоретичного ставлення до дійсності. Продуктом навчальної діяльності є зміни, що відбулися в ході її виконання в самому суб'єкті.

Для розвитку рефлексії необхідно формувати такі навчальні дії, як самоконтроль і самооцінка. При цьому увага повинна бути спрямована на організацію власних дій, які приміряються до нових умов рішення задачі. А студент як активний суб'єкт своєї навчальної діяльності відкриває для себе можливість і необхідність пошуку і випробування свого потенціалу під час вирішення навчальних і дослідницьких завдань.

Можна виділити деякі умови організації навчальної діяльності, що сприяють розвитку рефлексії студентів:

- формулювання цілей і розвиваючих завдань навчального заняття;
- вибір, усвідомлення або прийняття завдань навчальної роботи через співвідношення досягнутих результатів з визначеними раніше завданнями;
- співвіднесення поточних завдань з актуальними потребами і необхідністю для майбутньої діяльності;
- включення студента в спільне планування й організацію занять;
- використання інтерактивних (особливо групових) форм навчання;
- формування регулярної рефлексії студентів для вирішення поставлених проміжних, підсумкових і розвиваючих завдань;
- використання елементів взаємоконтролю і взаємної оцінки студентів.

Результатом рефлексивної діяльності в навчальному процесі повинна стати зміна позиції, займаної студентом в освітній діяльності, активізація його як суб'єкта діяльності, усвідомлення напрямів саморозвитку. Таке розвиваюче навчання означає, що його зміст перетворюється з мети на засіб розвитку здатності вчитися.

Відбуваються не просто передача способу і створення ситуації взаємодії, а формування умов для прояву творчої природи розвитку психіки, в тому числі через освітні ситуації. В рамках цього напрямку передбачається навчання студентів технологіям науково-дослідницької та творчої діяльності.

Другий напрям пов'язаний з організацією педагогічного спілкування, яке мотивувало б спільну творчість під час вирішення не тільки навчальних завдань, а й особистих проблем, пов'язаних з власним особистісним розвитком і професійним становленням.

Під час спільного рішення творчого завдання виникає специфічна проблемно-конфліктна ситуація, принципово відмінна від такої у разі індивідуального пошуку. З одного боку, конфліктність виникає через невідповідність інтелектуальних можливостей і вимог завдання, а з іншого – внаслідок протиріч між реалізованими особистістю стереотипами здійснення Я і самою комунікативною ситуацією, що передбачає спільне рішення задачі. А воно своєю чергою передбачає вироблення загальної стратегії, єдиного способу вирішення.

Потрібне спілкування побудоване на принципі суб'єктних відносин, коли і викладач, і студенти мають можливість будувати педагогічну взаємодію на основі своїх потреб і відповідно до напрямку свого розвитку. В результаті відбувається зміна уявлень про себе, корекція не тільки власної поведінки, але і свого просування в процесі професійної підготовки та особистісного росту. В контексті рефлексивного діалогу знання набувають особистісну значущість, якщо воно виявляється рефлексивним, тобто дозволяє виявити перспективи (зони) саморозвитку (Немченко, 2013).

Діяльність педагога при цьому повинна бути спрямована на те, щоб студент відкрив сенс розвитку своїх рефлексивних здібностей, а для цього повинна змінитися позиція педагога в спілкуванні зі студентом, предметом його уваги до самого змісту навчання повинні стати внутрішньо особистісні потреби студента, його суб'єктивний простір розвитку. Це повинна бути педагогіка допомоги, відповіді на запит самореалізованої особистості.

Взаємодія педагога і студента набуває форму співтворчості, якщо вона пов'язана не стільки зі взаємним обміном знаннями і досвідом, зі взаємним перетворенням і добуванням один одного як цілісних особистостей. Кожен учасник виявляється мотиватором для розвитку іншого. Деякі принципи рефлексивної організації навчання реалізуються сьогодні в організаційно-діяльнісних і імітаційних іграх, проте узагальнена модель організації рефлексивної взаємодії в організації навчальної діяльності остаточно не розроблена (Крижка, 2016).

Реалізація принципів рефлексивного педагогічного спілкування зі студентом вимагає від викладача цілого ряду рефлексивних умінь: здібності до децентрації, що означає вихід за межі власного бачення ситуації і розгляд її з різних точок зору; до адекватного самоприйняття свого справжнього Я.

Важливе значення для підготовки майбутніх менеджерів й розвитку їхньої професійної компетентності має формування в них рефлексивних умінь, що виступає як системоутворюючий фактор, оскільки ступінь їх розвитку відображає не просто діяльнісну готовність, а вміння професійно, обґрунтовано здійснювати управлінську діяльність з постійним удосконаленням особистісної саморегуляції, самоорганізації, самовизначення, саморозвитку і творчої самореалізації. Важливим засобом досягнення нової якості управління ми визначаємо рефлексивний стиль керівництва. У цьому контексті менеджер стає не тільки компетентним управлінцем, а й людиною, здатною створювати умови для виникнення творчої самоорганізації в діяльності колективу.

Висновки. З урахуванням вищезазначеного звертаємо увагу, що рефлексивна культура сьогодні має фундаментальне значення в процесі розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти. Саме рефлексивна культура дозволить вибудувати адекватну траєкторію професійного розвитку та мінімізувати негативні впливи на свою особистість.

Список використаних джерел:

1. Комаров С.В. Рефлексия в рамках интеллектуальной системы управления организацией. *Вопросы современной науки и практики*. Тамбов, 2012. № 4. С. 230–240.
2. Немченко С.Г. Концепція спрямованої самоорганізації магістранта -майбутнього керівника навчального закладу. *Science and Education a New. Pedagogy and Psychology / Editor-in-chief dr. Xenia Vamos*. Vol. 9.2013. Budapest, 2013. 188 p.
3. Немченко С.Г. Нові орієнтири магістерської підготовки майбутніх керівників загальноосвітньої школи. *Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного університету*. Бердянськ : БДПУ, 2010. №3 С. 285–291.
4. Немченко С.Г. Рефлексивне управління загальноосвітньою школою. Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2010. 230 с.
5. Немченко С.Г. Сутність механізму процесу рефлексії та його структура. *Молодь і ринок*. 2015. № 1 (120). С. 63–67.
6. Управління освітою: рефлексивний підхід. / За заг. ред. проф. В. Крижка. Бердянськ : Видавець Ткачук О.В., 2016. 608 с.

References:

1. Komarov S.B. (2012) Refleksyia v ramkakh yntellektualnoi systemi upravlenyia orhanyzatsyei [Reflection within the intelligent management system of the organization]. *Voprosi sovremennoi nauky y praktyky*. Tambov, Vol. 4. PP. 230–240 [in Russian].
2. Nemchenko S.H. (2013) Kontsepsiia spriamovanoi samoorhanizatsii mahistranta-maibutnoho kerivnyka navchalnoho zakladu [The concept of directed self-organization of the undergraduate – the future head of the educational institution]. *Science and Education a New. Pedagogy and Psychology / Editor-in-chief dr. Xenia Vamos*. Vol. 9. 188 p. [in Ukrainian].
3. Nemchenko S.H. (2010) Novi oriientyry mahisterskoi pidhotovky maibutnikh kerivnykiv zahalnoosvitnoi shkoly [New guidelines for master's training of future heads of secondary schools]. *Zbirnyk naukovykh prats Berdianskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu*. Berdiansk: BDPU. Vol. 3. PP. 285–291 [in Ukrainian].
4. Nemchenko S. H. (2010) Refleksyvne upravlinnia zahalnoosvitnoiu shkoloiu [Reflexive management of secondary school]. Donetsk: LANDON-XXI. 230 p. [in Ukrainian].
5. Nemchenko S.H. (2015) Sutnist mekhanizmu protsesu refleksii ta yoho struktura [The essence of the mechanism of the reflection process and its structure]. *Molod i rynek*. Vol. 1 (120). PP. 63–67 [in Ukrainian].
6. Upravlinnia osvitoiu: refleksyvnyi pidkhid [Education management: a reflective approach]. (2016) / Za zah. red. prof. V. Kryzhka. Berdiansk : Vydavets Tkachuk O.V. 608 p. [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.5.1.12>

POŁĄCZENIE KARIERY Z ŻYCIEM RODZINNYM JAKO CZYNNIK UDANEJ SAMOREALIZACJI POLICJANTEK NA UKRAINIE

Nataliia Bilevych

*aspirant Katedry Psychologii Prawnej
Narodowej Akademii Spraw Wewnętrznych (Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0003-3897-0056

Bilevich@gmail.com

Adnotacja. Znaczenie tego artykułu polega na tym, że ogólna strategia i priorytetowe kierunki polityki państwa Ukrainy w dziedzinie równości płci mają na celu dostosowanie ustawodawstwa kraju do norm prawa międzynarodowego, stworzenie warunków niezbędnych do wdrożenia w praktyce konstytucyjnej zasady równości praw i równości szans. Dotyczy to w pełni służby kobiet w Narodowej Policji Ukrainy. Kwestie związane z płcią pracy zawodowej są aktualnym kierunkiem badań w dziedzinie psychologii prawnej. Artykuł poświęcony jest badaniu połączenia kariery z życiem rodzinnym jako czynnika udanej samorealizacji policjantek na Ukrainie. Zaproponowano trzyczęściowy model badania udanej samorealizacji zawodowej w życiu samej kobiety, znaczenia tej działalności dla jej rodziny i dla całego społeczeństwa. Opisano wyniki empirycznego badania konfliktu ról „rodzina-praca” wśród policjantek i jego wpływ na aktywność zawodową. Zgodnie z wynikami analizy problemów psychologicznych, powstających na drodze samorealizacji policjantek w sferze zawodowej, uzasadniona jest potrzeba określenia sposobów przezwyciężenia tych przeszkód.

Słowa kluczowe: samorealizacja, konflikt ról, aktywność zawodowa, rodzaj kariery.