

схильних до суїцидальної поведінки. Честь і закон. № 2 (73). 2020. С. 42-51.



МЕДВЕДЄВА ОЛЬГА ВІКТОРІВНА,

кандидат соціологічних наук, доцент

доцент кафедри педагогіки та психології факультету №3 Харківського національного університету внутрішніх справ

**ДЕБРИФІНГ ЯК ФОРМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ
ПЕРСОНАЛУ ПОЛІЦІЇ У ВИМІРІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ**

Працівники поліції щодня піддаються травматичним подіям та повинні щодня готуватися до роботи з кризовими ситуаціями аби ефективно реагувати на них, вміти належним чином запобігати, виявляти та управляти стресовими реакціями. Особливу наукову цінність при розробці вітчизняної системи психологічної підтримки працівників поліції представляють сучасні міжнародні практики, що і визначило мету нашого дослідження – окреслити метод дебрифінгу як форму психологічної підтримки у вимірі зарубіжного досвіду.

Загалом психологічна підтримка персоналу у провідних поліцейських структурах світу має два односпрямовані вектори: програми підготовки персоналу, спрямовані на формування стресостійкості (використовується широкий спектр терапевтичних методів, включаючи програми когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), програми на основі біологічного зворотного зв'язку, програми управління стресом, програми усвідомленості та релаксації, програми на основі нейропсихології та програми на основі психоосвіти) та програми постстресового відновлення й психологічної реабілітації після факту стресової або травмивної події. Трьома посттравматичними втручаннями, які найчастіше використовуються в організаціях, є дебрифінг під час критичного стресу (CISD; Mitchell, 1983), психологічний дебрифінг (PD; Dyregrov, 1989) і управління ризиком травми (TRiM; Jones та ін., 2003), та усі вони базуються на принципах дебрифінгу, орієнтованого на травму.

Щоб краще описати травматичний досвід, Дж. Т. Мітчелл задумав термін «критичний інцидент», визначений як «будь-яка ситуація, з якою стикається персонал служби екстреної допомоги, яка викликає у нього надзвичайно сильні емоційні реакції, що потенційно можуть заважати здатності функціонувати на місці події або у подальшому» [1, с. 36]. Управління стресом при критичних інцидентах (CISM) відноситься до комплексного, систематичного та інтегрованого багатокomпонентного

пакету кризового втручання, який дозволяє окремим особам і групам отримати оцінку потреб, практичну підтримку та подальші дії після травматичних подій на робочому місці. Одним з аспектів CISM є використання психологічного дебрифінгу (PD) або дебрифінгу стресу критичних інцидентів. Це форма кризової інтервенції, психолого-педагогічний груповий метод обговорення під керівництвом підготовленого професіонала, а також особливо організована й чітко структурована робота. Вона спрямована на мінімізацію небажаних психологічних наслідків й попередження розвитку психічних розладів у зв'язку із професійною діяльністю. Втім, ці терміни (особливо в Європі) стали взаємозамінними оскільки мають майже ідентичну структуру.

Для поліцейських метод PD використовується з метою підтримки їх психологічного здоров'я; якнайшвидшої соціальної та професійної реадaptaції та реабілітації через відновлення функціонального стану організму, нормалізації емоційної, морально-етичної та мотиваційної сфер, підтримки оптимального рівня особистісної адаптації та професійно важливих якостей. Важливо зазначити, що PD не є консультуванням чи психотерапією і ніколи не задумувався як «психологічне лікування». Він базується на теорії кризового втручання та не займається реконфігурацією особистості чи зміною особистих захистів, як у випадку з консультуванням і психотерапією.

Поточні дані свідчать про те, що багато поліцейських організацій світу використовують CISM та PD як частину цього процесу. Моделі втручання розроблені аби акцентувати увагу на процесах соціальної підтримки, зменшити страждання через колективне відновлення та поновити згуртованість колективу й ефективність підрозділу. З психологічної точки зору, колективне відновлення використовує соціальну згуртованість у підрозділах, підсилює розуміння, що реакції є нормальними та поділяються іншими, а обмін досвідом з іншими допомагає інтегрувати внутрішній досвід із зовнішнім світом й допомагає реінтегрувати працівників назад у «команду». Наприклад, столична поліція Лондона та багато інших поліцейських сил Великої Британії використовували PD у моделі, адаптованій від Мітчелла та відомій як триетапна модель, що складається з фактів (прирівнюється до фази вступу та фактів PD); почуттів (прирівнюється до фази думок і реакцій PD) і майбутнього (прирівнюється до нормалізації, майбутнього планування/подолання та фази розмежування PD) [2].

Переважає більшість організацій (якщо не всі) у державному секторі, у тому числі й поліція, які пропонують PD у контексті програми CISM, роблять це переважно на добровільній основі. Але перевагою є впровадження програм підтримки в стандартну операційну процедуру.

Організаційна підтримка служить для заспокоєння працівників і полегшення відновлення (Frappell-Cooke та ін., 2010), також це стосується потреби поліцейських організацій у офіційному впровадженні ранніх втручань у забезпечення гігієни праці. При опитуванні поліцейські високо оцінили отримання CISD, тому що воно супроводжувалося повністю передбаченою програмою допомоги (Becker et al., 2009). Адже проблемою є те, що поліцейська субкультура стигматизує емоційну та психологічну вразливість й поліцейські часто «нервують» через те, що звернення за психосоціальною підтримкою може вплинути на просування по службі, їх репутацію та соціальний статус у колективі. Говорити про думки та емоції або звертатися за професійною допомогою часто сприймається як слабкість. Відтак офіцери поліції загалом утримуються від звернень за допомогою або проведення професійних втручань щодо психічного здоров'я. Існує певна дискусія щодо того, чи психологічні послуги, особливо послуги терапевтичного типу, повинні надаватися психологом у відділенні, навіть клініцистом, який також є діючим офіцером, чи присяжним офіцером у відставці, чи такими питаннями найкраще займатися стороннім терапевтам, які менше залучені у політику департаменту з міркувань конфіденційності.

Синтез результатів мета-аналізу 2020 року [3] виявив, що раннє втручання допомагає особам професії «екстреного реагування» впоратися з травмою після інциденту, якщо воно здійснюється у спосіб, який (а) поважає чітку організаційну культуру (поліцейська субкультура), (б) підтримується організаціями та вищим керівництвом (інституціоналізація), і (в) використовує існуючі системи соціальної згуртованості та підтримки співробітників у колективах (психологічний клімат). Висновується, що надання організаційного раннього втручання після травматичного інциденту може задовольнити декілька потреб керівників та їхніх підрозділів, включаючи: сприяння взаємній підтримці працівників, надання можливості виявити працівників, які потребують додаткової клінічної підтримки, підвищення рівня соціальної згуртованості, зменшення шкідливих реакцій (наприклад, зловживання алкоголем), покращення продуктивності на робочому місці.

Протягом останнього десятиліття у світовій науковій спільноті виникли значні суперечки щодо надання ранньої психологічної підтримки персоналу поліції у формі процесів управління стресом при критичних інцидентах [4]. Висловлюється припущення, що CISM неефективний у запобіганні ПТСР і може заважати процесам природного відновлення після психотравми. Втім, докази свідчать про

те, що дослідження мають ряд обмежень або низьку наукову якість, а погіршення симптомів і реакцій може бути наслідком неналежного застосування моделі (багато втручань відхилялися від встановленого протоколу) та відсутності навчання для тих, хто фасилітує PD, що може пояснити негативні результати. Також цілком можливо, що дебрифінг може принести користь, яку не охоплюють існуючі вимірювання результатів.

Сьогодні багато великих міжнародних гуманітарних агенцій разом із багатьма іншими організаціями, зокрема правоохоронними органами та службами екстреної допомоги використовують PD як частину своїх програм CISM в Європі, Скандинавії, США та Австралії. Отже, з одного боку, зарубіжні вчені погоджуються у тому, що організаційні та управлінські практики щодо управління стресом та постстресового відновлення працівників поліції виявляються потужними «протиотрутами» від несприятливих посттравматичних реакцій, а з іншого – наголошують на необхідності системного дослідження практики організаційних втручань для покращення психологічного здоров'я персоналу поліції. Аби виявити переваги раннього втручання методів CISM/PD у лавах Національної поліції України знадобляться додаткові оцінки результатів, що актуально для подальшої розробки цієї проблематики у вітчизняному науковому просторі. Адже ефективність надання підтримки раннього втручання не буде оптимальною, якщо таке втручання не буде повністю інтегроване та інституціоналізоване у професійній практиці, а отже доти, поки не стане частиною програми організаційної підтримки психологічного здоров'я персоналу поліції в Україні.

Список бібліографічних посилань

1. Mitchell J. T. When disaster strikes. the critical incident stress debriefing process. JEMS: J. Emerg. Med Serv. 1983. 8 (1). P. 36-39.
2. Regel S. Post-trauma support in the workplace: the current status and practice of critical incident stress management (CISM) and psychological debriefing (PD) within organizations in the UK. Occupational Medicine. 2007, Volume 57 (6), P. 411–416. DOI : 10.1093/occmed/kqm071
3. Richins M.T., Gauntlett L., Tehrani N. et. Early Post-trauma Interventions in Organizations: A Scoping Review Front Psychol. 2020 Jun 25;11:1176. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.01176
4. Bledsoe B.E. Critical incident stress management (CISM): benefit or risk for emergency services? Prehosp Emerg Care. 2003. 7(2). P. 272-279. DOI: 10.1080/10903120390936941