



НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ
УКРАЇНИ

ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ПІДГОТОВКИ
МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Монографія

Харків
2021

УДК 159.9.9072: 331.546-355.252

П 75

А в т о р и:

І. І. Приходько, доктор психологічних наук, професор (вступ, розд. 1);
Н. С. Кучеренко, кандидат психологічних наук (розд. 1, 2, 3; дод. А, Б);
С. М. Кучеренко, кандидат психологічних наук, доцент (розд. 2).

*Рекомендовано вченою радою Національної академії Національної гвардії України
(протокол № 8 від 27 червня 2018 р.)*

Приходько І. І., Кучеренко Н. С., Кучеренко С. М.

П 75 Засади психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України : монографія. Харків : НА НГУ, 2021. 165 с.

ISBN 978-966-8671-64-7

У монографії викладено результати теоретико-експериментального дослідження проблеми психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ. Досліджено проблему визначення ефективності службово-бойової підготовки курсантів у сучасних умовах. Представлено результати моніторингу професійно важливих психологічних якостей, які впливають на службово-бойову підготовку майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ. Визначено закономірності їх впливу на ефективність службово-бойової діяльності діючих офіцерів та підготовки курсантів, які покладено в основу прогнозування як ефективності службово-бойової підготовки, так і в подальшому ефективності здійснення ними службово-бойової діяльності. Запропоновано програму психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю.

Для практичних психологів, викладачів, слухачів магістратури, аспірантів, ад'юнктів, курсантів та студентів вищих навчальних закладів – майбутніх психологів, офіцерів виховних структур, а також слухачів курсів удосконалення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

Лл. 1. Табл. 36. Бібліогр. : 26 назв.

УДК 159.9.9072: 331.546-355.252

Р е ц е н з е н т и:

В. І. Осьодло, доктор психологічних наук, професор, заслужений працівник освіти України, начальник гуманітарного інституту Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського;

В. О. Лефтеров, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри соціології та психології Національного університету “Одеська юридична академія”.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	4
ВСТУП	5
Розділ 1. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ	6
1.1 Психологічне забезпечення професійної діяльності спеціалістів екстремального профілю	6
1.2 Підходи до визначення успішності підготовки майбутніх фахівців ризиконебезпечних видів діяльності	11
1.3 Психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх фахівців екстремального профілю	17
Розділ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	25
2.1 Організація дослідження психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України	25
2.2 Психологічні особливості службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю Національної гвардії України	37
2.3 Розроблення прогностичної моделі офіцера технічного профілю Національної гвардії України з високим рівнем ефективності службово-бойової діяльності	51
2.4 Динаміка індивідуально-психологічних особливостей курсантів технічного профілю з неоднаковою успішністю навчання на різних етапах службово-бойової підготовки	66
Розділ 3. КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	84
3.1 Етапи та заходи програми психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України	84
3.2 Соціально-психологічний тренінг розвитку професійно важливих якостей майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України та визначення його ефективності.....	92
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	118
ДОДАТОК А	132
ДОДАТОК Б	133

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

НГУ – Національна гвардія України

ВВНЗ – військовий вищий навчальний заклад

ЗСУ – Збройні Сили України

МВС – Міністерство внутрішніх справ

НАНГУ – Національна академія Національної гвардії України

СБД – службово-бойова діяльність

СБП – службово-бойова підготовка

СБЗ – службово-бойове завдання

ВСТУП

Необхідність розв'язання наукового завдання щодо покращення психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю обумовлюється практичними запитами та потребами Національної гвардії України, яка проходить процес реформування та становлення. Теоретичне розроблення та обґрунтування програми психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів НГУ, виявлення психологічних ресурсів особистості, напрямків оптимізації підготовки фахівців, прогнозування успішності їх діяльності є необхідною умовою підвищення ефективності виконання службово-бойових завдань в повсякденних та екстремальних умовах.

Удосконалення психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ також обумовлено постійним розвитком і модернізацією військової техніки та озброєння, ускладненням вимог до їх експлуатації й ремонту, проходженням службово-бойової діяльності в екстремальних умовах, коли військовослужбовці можуть отримати фізичні та психологічні травми. Все це стає особливо актуальним у зв'язку із проведенням Операції Об'єднаних сил, де офіцери технічного профілю НГУ організовують технічне забезпечення службово-бойової діяльності угруповань НГУ.

Проблема психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій є однією з провідних у дослідженнях психології праці, організаційної, інженерної та військової, юридичної психології, психології діяльності в особливих умовах. Завдяки науковим працям Д. О. Александрова, Б. І. Бараненка, В. І. Барка, В. О. Бодрова, Б. Ф. Ломова, С. Д. Максименка, В. Л. Марищука, В. Д. Небиліцина, В. І. Осьодла, Є. М. Потапчука, О. Д. Сафіна, С. І. Яковенка та багатьох інших авторів вона має достатньо розроблені теоретико-методологічні основи та практичні результати, але існує багато питань, котрі потребують свого вирішення.

Різним аспектам проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності в системі правоохоронних органів присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема, В. Г. Андросюка, Л. М. Балабанової, О. М. Бандурки, С. П. Бочарової, О. В. Землянської, В. О. Лефтерова, І. І. Приходька, В. В. Рибалки, В. О. Татенка, О. В. Тімченка та інших. Аналіз цих та інших наукових праць показує, що до теперішнього часу проблема психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ не була предметом спеціального теоретичного вивчення та узагальнення, в наукових дослідженнях висвітлювались лише окремі її елементи (І. В. Воробйова, Я. В. Мацегора, О. О. Назаров, І. І. Приходько, О. В. Тімченко). Комплексних досліджень, присвячених психологічному забезпеченню службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України, до останнього часу не проводилось.

В цій монографії колективом авторів представлені результати наукових досліджень, присвячених проблемі психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ.

Розділ 1

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

1.1 Психологічне забезпечення професійної діяльності спеціалістів екстремального профілю

Реформи, що проходять в суспільстві, зростання свідомості громадян, зміна відношення до служби у Збройних Силах України, МВС, СБУ потребують застосування такого психолого-педагогічного забезпечення підготовки особового складу, професійної діяльності, яке базується на ґрунтовному соціально-психологічному аналізі, нових сучасних технологіях, відповідає вимогам теперішнього часу. Термін “психологічне забезпечення професійної діяльності” введено у науковий обіг у середині 80-х років ХХ ст. дослідниками у галузі військової психофізіології (М. С. Корольчук, І. А. Сапов та ін.). Психологічне забезпечення професійної діяльності спеціалістів – це складна наукова проблема, вирішенням якої займалися багато провідних фахівців (В. І. Барко, С. П. Бочарова, М. І. Дьяченко, О. В. Землянська, С. Д. Максименко, В. О. Моляко, В. І. Осьодло, Л. А. Перелигіна, І. І. Приходько, В. І. Розов, О. В. Тімченко, В. Д. Шадриков, В. В. Ягупов та ін.) [5, 19, 27, 29, 40, 117, 128, 146, 175, 184, 201].

Найбільше дослідження вона отримала у Збройних Силах у зв’язку із тим, що військова служба найбільш із усіх ризиконебезпечних професій пов’язана з впливом біологічних, соціально-психологічних, технічних чинників, комплексу екстремальних умов на професійну діяльність військовослужбовців. Все це викликає в них відповідні фізіологічні, психологічні зміни, впливає на ефективність службово-бойової діяльності [1, 10, 80, 111, 113, 135, 160, 191, 211].

В багатьох наукових дослідженнях доведено, що подолання втоми, ситуативної та особистісної тривожності, зниження нервово-психічної нестійкості, сприяння успішній адаптації, створення сприятливих умов праці тощо, здійснюється за умов застосування комплексного психологічного забезпечення професійної діяльності [14, 53, 67, 154, 210, 223].

Відповідно, його значення в підтримці високої працездатності військовослужбовців та інших представників ризиконебезпечних професій під час здійснення професійної діяльності постійно зростає. Психологічне забезпечення визначено як комплекс заходів щодо формування, підтримання та відновлення в особового складу психологічних якостей, які забезпечують високу психологічну стійкість військовослужбовців, готовність виконати бойове завдання в будь-яких умовах [36, 81, 87, 92, 139, 181, 214].

М. С. Корольчук визначає соціально-психологічне забезпечення як комплекс заходів впливу на психіку особи та створення сприятливих соціальних умов з метою формування, підтримки та відновлення оптимальної

працездатності фахівця в повсякденних й екстремальних умовах і визначає такі його основні завдання:

- психологічна діагностика динаміки працездатності фахівців;
- розроблення та вибір нових ефективних методів підтримки та відновлення психічних функцій особи;
- вивчення специфіки умов професійної діяльності, впливу умов праці на психічний стан та працездатність фахівців;
- ефективна та безпечна діяльність, подовження професійного довголіття, фізичного та психічного здоров'я [91].

Впровадження соціально-психологічного забезпечення здійснюється як до початку професійної діяльності (професійний відбір, психологічна підготовка, комплектування робочого місця), так і під час праці (психологічна діагностика, психологічний супровід, психологічна допомога) і також після закінчення професійної діяльності, що і складає відповідну систему. Ним визначені принципи соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності: комплексність, безперервність, адекватність, насиченість, інтенсивність їх застосування.

Також у сучасній військовій психології розповсюджений термін морально-психологічне забезпечення, який В. В. Ягупов визначає як систему заходів, спрямованих на формування та підтримку високого морального духу армії, морально-психологічного стану і дисципліни особового складу, згуртування військових колективів і протидію інформаційно-психологічному впливу противника [205]. На що, у свою чергу, М. С. Корольчук зауважує, що термін “морально-психологічне забезпечення” може існувати окремо “як психологічне та моральне забезпечення” за відповідними напрямками та змістом [91]. В. В. Говоруха, О. О. Іллюк визначають морально-психологічне забезпечення як комплекс відповідно узгоджених заходів, що здійснюються керівним складом, службами для досягнення високого морального духу особового складу, який забезпечує успішне виконання ними службово-виховних завдань, в цьому разі окремо виділяють психологічне забезпечення військовослужбовців [54].

Система психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності працівників прикордонної служби, запропонована Ю. Н. Гур'яновим, включає підсистеми: суб'єкти та об'єкти психологічного забезпечення, підготовку кадрів, методи психологічного забезпечення, матеріально-технічне забезпечення, нормативно-правові акти, які регламентують діяльність посадових осіб щодо психологічного забезпечення, управління психологічним забезпеченням. За результатами дослідження С. Ю. Лебедевої проблеми психологічного забезпечення професійної й функціональної надійності фахівців снайперських груп автором було розроблено на основі аналізу професійної діяльності, соціально-психологічних детермінант, що впливають на рівень професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України, модель багаторівневої системи психологічного забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спецпідрозділів МВС України задля підвищення

ефективності системи управління особовим складом та збільшення їхнього професійного довголіття [103]. О. Г. Караяні пропонує трактувати психологічне забезпечення професійної діяльності як технологію управління цільовим психічним ресурсом особистості, який включає сукупність психічних, соціально-психологічних якостей, здібностей особистості, а також властивостей соціального та ергономічного середовища, що дозволяє ефективно виконувати професійну діяльність [78].

Дослідження психологічного забезпечення діяльності підрозділів кримінальної поліції органів внутрішніх справ України, яке проведено В. А. Чайковським, дозволило стверджувати, що психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності підрозділів кримінальної поліції – це комплекс організаційних, психологічних, правових заходів, спрямованих на удосконалення роботи з персоналом і підвищення якості та оптимізацію оперативно-службової діяльності цих підрозділів. Автором розроблено систему психологічного супроводження оперативно-службової діяльності та доведено, що оптимальна організаційна структура психологічного забезпечення включає такі управлінські функції: аналіз, прогнозування, планування, організацію, регулювання, контроль [197]. Л. І. Казміренко, В. Г. Андросюк, В. Ц. Абрамян, вивчаючи проблему психологічного забезпечення діяльності працівників поліції під час проведення масових спортивних заходів, виділили програму забезпечення їх службової діяльності, яка складається з профілактичних, попередніх та безпосередніх заходів [76]. О. О. Караванов розглядає психологічне забезпечення професійної діяльності військовослужбовців, як динамічне поетапне розгортання спеціальних програм з розвитку професійно важливих якостей та особистісних особливостей фахівців [77].

А. П. Москаленко, досліджуючи проблему психологічного забезпеченням професійного відбору до закладів вищої освіти (ЗВО) системи МВС України, визначив структуру професійно значущих якостей працівника та розробив методичку комплексної оцінки рівня їх розвитку [131]. І. Ю. Воробйова вважає, що до змісту психологічного забезпечення діяльності працівників ОВС в умовах виявлення соціально небезпечної поведінки натовпу входять: визначення системи соціально-психологічних індикаторів діагностики умов праці, визначення професійно значущих психологічних якостей працівників та тренінг професійної підготовки [51].

Як визначає в своїх працях О. В. Тімченко, визначальну роль в психологічному забезпеченні відіграють науково-теоретичні засади впливу на свідомість, психіку та поведінку фахівця. З точки зору автора, сутність психологічного забезпечення службової діяльності Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) мають три рівні:

- загальносоціальний (державний), що діє в масштабах і потребах усього суспільства;
- службово-соціальний (відомчий), що забезпечує потреби ДСНС;
- особистісний рівень самовиховання та саморегуляції.

Також ним визначені закономірності, які властиві як психологічному забезпеченню службової діяльності ДСНС України, так й іншим існуючим процесам:

- залежність змісту, організації та ефективності психологічного забезпечення від сукупності чинників (соціальних, соціально-політичних, техніко-технологічних, матеріального забезпечення, організаційних, стану повсякденної службової діяльності, професійної майстерності, рівня підготовки, моральних та ділових якостей особового складу тощо;

- відносна самостійність психологічного забезпечення, його випереджаюча спрямованість;

- можливість вдосконалення психологічного забезпечення на усіх рівнях його дії будь-яким учасником цього процесу [143].

Проблема психологічного забезпечення професійної діяльності постає досить часто й є дуже важливою в зв'язку з тим, що кожна праця, особливо ризиконебезпечного профілю, має безліч психологічних факторів, що постійно здійснюють вплив на особистість фахівця.

Як визначає В. І. Розов, психологічне забезпечення діяльності в екстремальних ситуаціях – це цілісна система, основними рівнями якої є: соціально-психологічний, психологічний, психофізіологічний [174]. Тобто, це система заходів на усіх трьох рівнях, спрямованих на оцінку і прогнозування адаптації, індивідуальної та групової надійності, безпеки діяльності в екстремальних ситуаціях тощо, направлена на підвищення ефективності службово-бойової діяльності, збереження й відновлення психічного та соматичного здоров'я. Для більш ефективного її застосування задіяні теоретичні та практичні можливості загальної, військової, юридичної психології, психології праці, екстремальної психології тощо. Вона охоплює всі етапи роботи з особовим складом: початок виконання службових обов'язків, адаптація до екстремальних умов діяльності, службово-бойова підготовка, виконання завдань в екстремальних ситуаціях тощо.

В. І. Розов сформулював, що система психологічного забезпечення діяльності в екстремальних ситуаціях має включати такі основні підсистеми (блоки):

- професійно-психологічний відбір кадрів для діяльності в екстремальних умовах;

- психологічне забезпечення професійної адаптації в умовах стресу;

- психологічна підготовка до діяльності в екстремальних ситуаціях;

- психологічний супровід в екстремальних ситуаціях;

- психологічна допомога (у тому числі й екстрена) в екстремальних умовах діяльності;

- психологічна реабілітація співробітників після їх участі в діях, пов'язаних із професійним ризиком і небезпекою [175].

Психологічне забезпечення професійної діяльності військових спеціалістів передбачає заходи психофізіологічного та професійно-психологічного відбору, психологічну підготовку (загальну, спеціальну і цільову), управління процесами соціально-психологічної адаптації до

військової служби та конкретних умов діяльності, й також дозволяє підвищити ефективність бойового застосування зразків озброєння та військової техніки. На думку ряду дослідників [32, 155, 199, 204], психологічне забезпечення професійної діяльності військових спеціалістів має дещо ширший зміст і включає: визначення прямих та побічних критеріїв працездатності; психологічну діагностику індивідуальних властивостей особистості; психологічне прогнозування ефективності майбутньої діяльності; психологічну підготовку особового складу; психологічний супровід у процесі виконання навчально-бойових завдань; надання психологічної допомоги військовослужбовцям, в яких виявлено нервово-психічні розлади; психологічне вивчення й моделювання майбутніх умов діяльності; навчання військовослужбовців методам саморегуляції та вольової мобілізації тощо.

Розглядаючи психологічне забезпечення праці військовослужбовців необхідно виходити з того, що найбільша його ефективність досягається в разі його комплексності, цілеспрямованості, безперервності. Психологічні особливості діяльності військовослужбовців технічного профілю повинні розглядатися з урахуванням рівня їх оснащення озброєнням та військовою технікою, специфіки виконання професійних завдань. В зв'язку із чим М. С. Корольчук зазначає, що комплекс соціально-психологічного забезпечення службово-бойової діяльності офіцерів технічних спеціальностей під час експлуатації, обслуговування, ремонту техніки та озброєння має включати: психологічну діагностику, психологічну допомогу, психологічне супроводження професійної діяльності.

В працях В. В. Ягупова визначається, що морально-психологічне забезпечення процесу вивчення, експлуатації та збереження бойової техніки і зброї – це комплекс організаційних, виховних, психологічних, технічних та інших заходів керівного складу і відповідних служб, спрямованих на ефективне застосування особовим складом бойової техніки і зброї під час виконання службово-бойової діяльності [206]. Його ефективна організація має сприяти:

- усвідомленню кожним військовослужбовцем важливості майстерного опанування ним сучасною бойовою технікою та зброєю;
- формуванню, підтриманню й розвитку в них мотивації до майстерного опанування сучасною бойовою технікою і зброєю та ефективного їх застосування в різноманітних умовах бойової та навчально-бойової діяльності;
- оптимальному опануванню ними сучасною бойовою технікою та зброєю за допомогою сучасних концепцій навчання;
- всебічному психологічному насиченню занять з вивчення бойової техніки і зброї, формування практичних технічних навичок і вмінь їх експлуатації;
- формуванню почуття особистої відповідальності за їх підтримання в постійній бойовій готовності, правильну експлуатацію й збереження тощо.

Виходячи з вище розглянутого, необхідно зазначити, що розроблення нових підходів психологічного забезпечення професійної діяльності фахівців у повсякденних та екстремальних умовах, які передбачають комплексність їх створення та впровадження, спрямованість на прогнозування та організацію

досягнень навчального процесу і ефективної виробничої діяльності, дозволять підвищити успішність професійної підготовки та рівень професійно важливих якостей фахівців.

1.2 Підходи до визначення успішності підготовки майбутніх фахівців ризиконебезпечних видів діяльності

На теперішній час проблема успішності професійного навчання в закладах вищої освіти є одним із інтенсивно розроблюваних напрямків психологічної науки, дослідженню якої присвячені праці багатьох видатних педагогів і психологів: Б. Г. Ананьєва, Ю. К. Бабанського, В. О. Бодрова, Л. С. Виготського, К. М. Гуревича, М. І. Лазарева, О. М. Леонтєва, А. Р. Лурії, С. Д. Максименка, В. С. Мерліна, А. І. Нікіфорова та ін. [13, 31, 33, 52, 105, 109, 115, 122].

Загально визнано, що значна кількість курсантів психологічно не готові навчатися в умовах вищої освіти, коли надаються можливості самостійного вибору змісту навчальної діяльності, безпосередньої відповідальності за її результати, відсутні жорсткі вимоги до щоденного контролю, що доволі часто призводить до орієнтації на зовнішні фактори життєдіяльності, зниженню інтересу до навчання [134, 146, 150, 161].

Існуюча практика організації навчально-виховного процесу у вищій школі орієнтована таким чином, що мета навчання – це високі показники академічної успішності, а існуюче управління процесом навчання має забезпечувати досягнення цієї мети. У цьому разі не звертається достатньої уваги на те, що справжня мета навчання полягає в формуванні здатності випускника до впевненого вирішення реальних професійних завдань. Для успішного навчання курсанта в ВВНЗ потрібно мати не тільки відповідний рівень шкільної підготовки, але і сформовані загальний інтелектуальний потенціал, професійну мотивацію до майбутньої службово-бойової діяльності та підготовки, широкі пізнавальні інтереси, ерудованість тощо [9, 20, 34, 49, 101, 125, 152]. Максимальна успішність службово-бойової підготовки курсантів буде досягатися тоді, коли буде задіяний їх особистісний творчий потенціал. Багато у чому успішність навчання курсанта залежить від правильно обраної професії. Так, щоб успішно освоїти спеціальність технічного профілю, він повинен мати високий рівень розвитку технічного мислення, творчої уяви, різних видів сприйняття, образної, рухової, оперативної пам'яті, спостережливості, хорошу координацію рухів, уміння швидко переключати і концентрувати увагу, бути дисциплінованим.

Для визначення факторів, які впливають на успішність навчально-професійної діяльності, достатньо часто дослідники застосовують підхід, в якому розглядають відповідні параметри, кожен з яких називають психологічної рисою особистості, що включають пізнавальні, емоційні, вольові, комунікативні компоненти, які втілюються в особливостях поведінки людини [48, 60, 138, 145, 163, 222].

Започаткував поняття навчальної успішності Б. Г. Ананьєв, яке включає темп, напруженість, стиль навчальної роботи, ступінь старанності, докладання зусиль до досягнення навчальних цілей [13]. Досить значна кількість дослідників вважає, що успішність навчальної діяльності визначається академічною успішністю (Є. П. Ільїн, О. М. Сивак та ін.), в цьому разі окремі автори підкреслюють, що із таким підходом отримуються високі навчальні результати, які не базуються на їх особистісному осмисленні [74, 137, 183, 193]. Тому успішність навчальної діяльності необхідно розглядати не тільки із точки зору академічної успішності, але і системи знань, вмінь, навичок, особливостей якісного засвоєння змісту підготовки, цілеспрямованого формування індивідуального досвіду. В цьому сенсі необхідно розділяти поняття “академічна успішність” та “навчальна успішність”. Так, у своїх працях В. А. Якунін визначає “академічну успішність” як відповідність результатів навчальної діяльності студентів формально запланованим, а “навчальну успішність” – як ефективність організації та впровадження професійно-навчальної діяльності студентів, яка забезпечує високі психологічні результати з мінімальними затратами [208].

У той же час ряд фахівців (В. В. Соловйов, І. І. Приходько, З. А. Решетова та ін.) визначають, що термін “успішність” характеризується такими показниками навчально-професійної діяльності: результативним (академічна успішність), котрий представлений у вигляді середнього значення балів, що отримали студенти у період модульних контролів, екзаменаційно-залікових сесій тощо, і структурним (сформованість психологічної структури навчальної діяльності), якій передбачає наявність цілісної єдності професійно-важливих якостей особистості [154, 162, 172, 186].

Багатьма дослідниками визнано, що успішність професійної підготовки визначається зовнішніми соціальними (матеріальне та сімейне становище, соціальний статус тощо), педагогічними факторами (рівень шкільної підготовки, особливості організації навчально-виховного процесу у вузі, професійний рівень викладачів та ін.), й внутрішніми психологічними факторами (пізнавальні, до яких відносять мову, сприйняття, пам'ять, увагу, мислення, уяву, індивідуальні інтелектуальні стилі та особистісні фактори, які включають мотиваційні, вольові, емоційні чинники, самосвідомість) [16, 44, 68, 75, 94–100, 106, 153, 166, 213].

Мотивація є одним із ключових чинників успішності професійно-навчальної діяльності особистості, від характеру якої багато у чому залежить активність, наполегливість, бажання курсанта досягти поставленої мети під час службово-бойової підготовки. К. М. Гуревич визначає необхідність вивчення мотивів професійної діяльності людини тим, що у фахівців має бути створена стійка система позитивних професійних мотивів, із будь-якими природними даними особистості [61]. В роботах значної кількості дослідників робиться наголос на те, що на успішність навчальної діяльності у вузі впливають такі компоненти системи професійного розвитку, як ціннісно-сміслові орієнтації, пріоритетні мотиви навчальної та професійної діяльності, професійна спрямованість, взаємозв'язок мотивації досягнення й вольові якості особистості

[25, 64, 114, 132, 141, 216]. Ю. М. Орловим під час вивчення впливу мотиваційної сфери на успішність професійно-навчальної діяльності було встановлено, що рівень академічної успішності зростає в разі наявності потреби досягнення, вплив якої посилюється зі зростанням успішності, знижує труднощі навчання, викликає задоволеність навчальною діяльністю [62, 126, 137, 187, 196, 200].

Таким чином, аналіз сучасних досліджень говорить про те, що на кожному етапі професійного навчання під час розвитку професійно важливих якостей майбутнього фахівця важливо, передусім, звертати увагу на формування мотиваційної сфери особистості (професійні ціннісні орієнтації, професійні мотиви із урахуванням специфіки майбутньої діяльності, установки тощо), а потім, на її основі – операційної сфери (професійні знання, вміння, навички, здібності, професійне мислення, особливості сумісній професійній діяльності тощо) [23, 84, 182, 190]. В роботах А. К. Маркової вказується, що у процесі професійного навчання бажано долати дисбаланс між мотиваційною та операційною сферами майбутнього фахівця [120].

В значній кількості праць дослідників, які вивчають успішність навчальної діяльності, до факторів, котрі її детермінують, відносять індивідуально-типологічні особливості студентів. Проблема взаємозв'язку успішності навчальної діяльності з індивідуально-типологічними особливостями студентів вивчалася з позицій вчення І. П. Павлова про типи темпераменту, про властивості темпераменту В. С. Мерліна і в рамках досліджень Е. А. Голубевої [55]. Тип темпераменту визначає емоційно-динамічні особливості індивідуальної поведінки людини. До найбільш вивчених властивостей темпераменту В. С. Мерлін відносить: емоційну збудливість, силу емоцій, тривожність, імпульсивність, активність, ригідність, стомлюваність, екстраверсію та інтроверсію [122]. Я. Стреляу в своїх роботах визначає, що успішність в значній мірі визначається силою й рухливістю нервової системи [188].

Деякі автори у власних дослідженнях також виділяють групи студентів із різним рівнем успішності навчальної діяльності. Так, до групи “слабоуспішних” увійшли екстраверти із типом функціональної асиметрії мозку з тенденцією до домінування лівої півкулі; в групу “середньоуспішних” – переважно екстраверти з типом функціональної асиметрії мозку з тенденцією до домінування правої півкулі й до відсутності асиметрії; в групу “високоуспішних” – інтроверти з типом функціональної асиметрії мозку з тенденцією до домінування правої півкулі й до відсутності асиметрії. Тобто, інтроверти більш успішні в навчанні, ніж екстраверти, у цьому разі психологічна структура навчальної діяльності інтровертів менш розвинена ніж у екстравертів. Е. А. Голубева експериментально довела залежність успішності навчання від сили, лабільності та активування нервової системи. В працях інших дослідників (Є. П. Ільїн, М. В. Ласко та ін.) показано вплив властивостей темпераменту курсантів на способи пізнавальної й навчальної діяльності, виявлено взаємозв'язок успішності навчання з лабільністю нервової системи, встановлено, що студенти з сильною нервовою системою досягають більш

високої навчальної успішності порівняно із студентами зі слабкою нервовою системою [74], що інтелектуальні особливості, які залежать від сили нервової системи, виявляються в основному в разі сильної мотивації [102].

Різні аспекти проблеми успішності професійного навчання вивчалися психологами силових структур і відображені, як правило, у спеціальній літературі. У цих дослідженнях показано, що одним із найважливіших чинників успішності професійного навчання виступають ресурсні можливості людини, які передбачають використання саморегуляції станів і діяльності, а також розвиток певних психологічних та вольових якостей, власне, і визначають ефективність діяльності та поведінки людини в екстремальних ситуаціях. Ряд провідних фахівців (О. С. Гребенюк, М. С. Корольчук, С. М. Морозюк, В. І. Моросанова, І. І. Приходько, О. В. Тімченко) виділяють саморегуляцію як інтегральну характеристику навчальної діяльності, яка організована на основі рефлексивних здібностей, включає в себе процес самостійного визначення мети, моделювання навчальних умов, планування, самоаналізу, самоконтролю, самооцінки, самокорекції. Вони визначають, що успішність службово-бойової підготовки курсантів залежить від рівня сформованості системи саморегуляції [58, 91, 129, 130, 157].

Як передумови успішності навчальної діяльності враховується не просто сума необхідних властивостей особистості, а певна структура здібностей, їх функціональний склад, різне поєднання в них сенсомоторних, мнемічних, логічних, емоційно-вольових, мотиваційних та інших компонентів, які нерівномірно і своєрідно розвиваються в професійній діяльності [2, 30, 42, 63, 83, 207]. Таким чином, необхідною передумовою успішності службово-бойової підготовки курсантів, діяльності людини може виступати баланс суб'єктивних і об'єктивних детермінант особистості фахівця [89, 110, 116, 127, 224].

Б. М. Теплов визначав, що успішність будь-якої діяльності, в тому числі й професійного навчання залежить від індивідуальних здібностей людини. Але не від окремих здібностей, необхідних для успішного виконання діяльності, а своєрідного поєднання цих здібностей, яке характеризує особистість фахівця. В цьому разі він звертав увагу на можливість надзвичайно широкої компенсації одних властивостей іншими, що не виключає можливості успішного виконання відповідних завдань.

Проводячи аналіз успішності службово-бойової підготовки курсантів до діяльності в особливих умовах необхідно приділяти значну увагу виникаючим протиріччям між властивостями фахівця та відносинами особистості в характеристиці здібностей; взаємозв'язки компонентів у структурі здібностей до діяльності можуть бути як позитивними, так і негативними, рівень здібностей може залежати від характеру зв'язків. Якщо властивості спеціаліста суперечать відносинам особистості, то рівень здібностей знижується й навпаки, коли протиріччя долаються, досягається відповідність між властивостями спеціаліста, необхідними для цієї діяльності, й позитивним ставленням до неї, рівень здібностей максимально підвищується. В. С. Мерлін визначав, що наявність суперечностей між можливостями людини її інтересами і

відносинами особистості – необхідна умова розвитку здібностей [122]. Рівень здібностей визначається ступенем вирішенням таких протиріч.

Подолання цих протиріч здійснюється різними шляхами. По-перше, з високим рівнем мотивації недостатньо виражена професійно значуща властивість може бути розвинена настільки, наскільки це необхідно для успішного виконання діяльності. По-друге, компенсація недостатньо вираженої властивості іншою властивістю. Одні й ті ж професійні завдання можуть виконувати за допомогою різних сполучень властивостей, тому що у професійній діяльності в особливих умовах бере участь цілісна особистість професіонала, а не окрема психічна функція [167, 168, 180, 192, 215]. Тому багато в чому успішність професійної підготовки до діяльності в особливих умовах залежить від індивідуального стилю діяльності фахівця, що визначається в сукупності прийомів і засобів діяльності, обумовлених певними властивостями особистості та сформовані як засіб пристосування до об'єктивних вимог. Поряд із компенсацією одних властивостей іншими можлива компенсація недостатньо виражених функцій за допомогою вмінь та навичок.

У професійному навчанні велику роль відіграє тривожність особистості, тобто це ще один із психологічних факторів, який впливає на успішність службово-бойової підготовки курсантів. Вона має два, взаємопов'язані між собою, види: особистісний і ситуативний. Достовірна оцінка рівня тривожності під час навчання дозволяє вибрати найбільш оптимальний режим взаємодії викладача, командира підрозділу, курсового офіцера і курсанта. Ряд дослідників показали, що зв'язок тривожності з успішністю в навчанні залежать від мотивації, труднощів матеріалу, віку та інших фактів, а також відзначено, що незначний рівень тривожності може сприяти процесу навчання [66, 69, 137, 159, 213, 220].

До факторів, що детермінують успішність службово-бойової підготовки, відноситься комунікативна компетентність в її різних проявах. Комунікативна компетентність майбутніх офіцерів – це сукупність професійних знань, вмінь, навичок, які забезпечують успішність навчального процесу, вміння орієнтуватися в різних умовах спілкування, система внутрішніх ресурсів курсантів, необхідних для побудови ефективної взаємодії з командирами, підлеглими, товаришами по службі [68, 138, 147]. Вона передбачає орієнтованість військовослужбовця в різних умовах спілкування, володіння вербальними і невербальними засобами спілкування, здатність ефективно взаємодіяти з особовим складом у разі різних змін психічних станів, міжособистісних відносин, соціальних умов і може розглядатися як регулююча категорія [218].

На основі численних досліджень (Л. М. Аболин, І. Ф. Аршава, О. А. Будницька та ін.) було встановлено, що одним із факторів впливу на успішність службово-бойової підготовки курсантів є емоційна стійкість, поняття якої надається різними авторами у різних контекстах [2, 17, 41, 45, 59]. Так, якщо В. Л. Марищук [119] визначає емоційну стійкість, як здатність долати стан зайвого емоційного збудження під час виконання складної рухової

діяльності, Є. О. Мілерян – як несприйнятливості до емоціогенних факторів та здатність контролювати і управляти виникаючими емоціями, що надає можливість успішно виконувати професійні дії [124]. Інші дослідники розуміють під емоційною стійкістю здатність особистості ефективно реагувати на внутрішні та зовнішні фактори, що говорить про достатню сформованість навичок психорегуляції, протидії стресогенним впливам, якістю особистості, яка дозволяє ефективно виконувати завдання в разі перенапруження, що дозволяє виконувати заходи щодо попередження професійної деформації особистості, показують, що емоційна стійкість сприяє формуванню вміння застосовувати методи емоційної й когнітивної регуляції, успішно аналізувати свою діяльність тощо [11, 35, 39, 47, 226].

На успішність оволодіння професією в значній мірі впливає характер курсантів, який визначає індивідуальну психологічну своєрідність особистості. Проведені дослідження в цьому напрямку показують, що він багато в чому обумовлює усвідомлені дії людей (В. С. Мерлін) [122], життєву спрямованість та своєрідність способу дій (Б. Г. Ананьев) [13], особливості спрямованості й волі (М. Д. Левітін) [104]. Визначення таких рис характеру, як тривожність, емпатія, агресивність, потреба у встановленні та збереженні позитивних взаємовідносин з людьми, переважаючий емоційний настрій дозволяє зробити припущення, про особливості відношення курсантів до службово-бойової підготовки, які взаємини у них можуть скластися з викладачами, командирами підрозділів, курсовими офіцерами та як ці взаємини можуть позначитися на навчально-професійній діяльності. Так, С. М. Морозюк виявив особливості взаємозв'язку успішності професійно-навчальної діяльності з акцентуаціями характеру. Показано, що одна і та ж акцентуація може, як підвищувати показники успішності, так і знижувати, у цьому разі чим більший рівень акцентуації риси характеру, тим інтенсивніше її вплив на конкретні показники успішності навчальної діяльності [129].

Особливості мислення є одним із важливих факторів успішності службово-бойової підготовки курсантів технічного профілю Національної гвардії України, де одне із провідних місць займає технічне мислення. В роботах Т. В. Кудрявцева, В. А. Моляко, І. С. Якиманської й інших авторів проаналізовано залежність технічного мислення від характеру завдань, застосування технічних знань, пов'язаних із технічною творчістю, тому що їх специфіка накладає певний відбиток на розумову діяльність людини, пред'являє до неї особливі вимоги [93, 128]. Необхідні якості технічного мислення формуються безпосередньо під час вирішення технічних завдань, в процесі навчання. Виявлення рівня розвитку технічного мислення дозволяє визначити успішність службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ. Існуючі в сучасний час у ВВНЗ інформаційні пояснювально-ілюстраційні способи навчання мало сприяють інтелектуальному розвитку і творчому ставленню до навчання. Рівень розумового розвитку характеризується тим, наскільки мислення підготовлено до функціонування в межах нормативу. Наближення розумової діяльності курсанта до виконання вимог навчальних програм залежить від того, наскільки

він володіє розумовими діями і з якими об'єктами він працює, здійснюючи ці дії. Формування професійних пізнавальних мотивів, навчання раціональним прийомам розумової діяльності дозволяє створити сприятливі умови для розвитку технічного мислення.

Питання визначення взаємозв'язку інтелекту з різними особистісними якостями, які підвищують застосування інтелектуальних здібностей людини, часто розглядається з точки зору детермінантів успішності навчання. Досить часто проводяться дослідження взаємозв'язку успішності вирішення вербальних і невербальних інтелектуальних завдань з екстраверсією – інтроверсією (за Г. Ю. Айзенком) [8], виявлення залежностей між інтелектом і особистісними рисами, досліджуваними за допомогою опитувальника 16 PF Р. Кеттелла [82]. Вивченню взаємозв'язку успішності навчальної діяльності та інтелекту присвячені дослідження Є. П. Ільїна, Н. І. Мешкова, А. О. Реан, В. А. Якуніна та ін. [6, 73, 107].

Важливе місце займає питання прогнозування успішності службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю. Так, І. І. Приходько, О. В. Тімченко наголошують на те, що прогнозування успішності навчання в ЗВО можливо на підставі оцінки інтелекту, особистісної тривожності, рангового розташування основних мотивів навчальної діяльності. Прогнозування успішності навчально-професійної підготовки курсантів НГУ має базуватися на урахуванні особливостей виконання ними професійних функцій в екстремальних умовах діяльності. Для цього О. В. Тімченко [65] пропонує враховувати коефіцієнт індивідуальної успішності виконання завдань в ризиконебезпечних ситуаціях за такою формулою:

$$K_u = G_r \cdot F_c \cdot S_p,$$

де K_u – коефіцієнт успіху; G_r – готовність до ризику; F_c – функціональний стан працівника на цей момент; S_p – стратегія індивідуальних поведінкових моделей вирішення ситуації.

Враховуючи вище зазначене, можна говорити про те, що у загальному вигляді успішність службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ залежить від двох основних складових: формування професійних знань, вмінь та навичок і врахування психологічної основи, яка включає індивідуально-психологічні характеристики особистості.

1.3 Психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх фахівців екстремального профілю

Питанням психологічного забезпечення професійної освіти приділялася значна увага багатьма дослідниками (І. О. Баєва, Г. О. Балл, М. А. Дмітрієва, О. В. Землянська, Л. М. Карамушка, Т. В. Кудрявцев, О. М. Леонтєв, С. Д. Максименко, В. О. Моляко, Г. С. Нікіфоров, В. А. Семіченко, А. О. Реан, Н. В. Чепелева, Ю. М. Швалб, І. С. Якіманська, В. О. Якунін та ін.). Але проблема комплексного психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ НГУ до цього часу не стала предметом всебічного системного наукового дослідження.

В теперішній час, коли здійснюється реформування Збройних Сил України, згідно Концепції воєнної доктрини України, Законів “Про Збройні Сили України”, “Про Національну гвардію України” одним із першочергових завдань є підготовка сучасних офіцерів, формування в них професійних якостей, необхідних для захисту Батьківщини. Військова служба офіцера завжди пов’язана з екстремальними умовами, елементами ризику, можливістю отримати травму, шкоду для здоров’я, втратити життя. Навіть повсякденна діяльність проходить в умовах впливу багатьох несприятливих факторів монотонії, депривації тощо, які визивають зниження адаптаційних можливостей, психічне напруження, психічні розлади, що приводить до зниження працездатності. Проведений аналіз службово-бойової діяльності показує, що у сучасний час військовослужбовці переважно зосереджуються на вирішенні типових, нормативних професійних функцій та завдань, тобто виконавчій стороні, під час їх виконання в структурі професіоналізму офіцерів переважає професійна компонента знань, психологічним складовим не приділяється достатньої уваги, що негативно впливає на ефективність праці. Зумовлюється це тим, що існують протиріччя між вимогами реальної праці у військових частинах та організацією навчально-виховного процесу у ВВНЗ. Дослідженню цієї проблеми присвячені праці О. В. Барабанщикова, С. П. Бочарової, А. М. Зельницького, В. О. Лефтерова, Г. В. Ложкіна, В. І. Осьодла, І. І. Приходька, В. В. Стасюка, О. В. Тімченка, В. В. Ягупова, де висвітлюються такі причини зниження успішності професійної підготовки офіцерів, як: відставання вимог сучасної освіти від стану та потреб військ; технології навчання, структура змісту навчання мають незначну адаптацію до потреб вищої військової освіти; неоптимальні міждисциплінарні зв’язки; недоліки професійного відбору тощо. Також до них відносять: недостатню повноту деяких дидактичних форм та неоднозначність психолого-педагогічних підходів формування психологічної готовності майбутнього офіцера до складної, різнобічної професійної діяльності; здійснення ознайомлення з предметом майбутньої діяльності курсантів та подальшим його вивченням переважно у дистанційній формі; відсутність цілісної інформації в навчальному процесі про явища і процеси, з якими має справу офіцер у реальних умовах діяльності, складність яких вимагає самостійного орієнтування у вирішенні різних професійних проблем; відсутність в молодих офіцерів необхідного досвіду та ін. [3, 28, 108, 146, 151, 154, 169].

Вирішення цього завдання складається з удосконалення змісту та підвищення якості навчально-виховного процесу у ВВНЗ, надбання курсантами уявлення про зміст і особливості спеціальності, формування необхідного рівня професійних знань, вмінь та навичок, посиленні спрямованості на професійну військову діяльність, що у подальшому має визначати успішність виконання службово-бойової діяльності.

Актуальність проблеми, яка досліджується полягає в тому, що зміни у суспільстві, сучасні знаряддя, засоби, умови, середовище праці вимагають від вищої освіти формування в майбутнього офіцера всебічного досвіду, динамічної підготовки, оптимального психічного ресурсу, що дозволить йому

ефективно вирішувати професійні проблеми у різних умовах діяльності, в цьому разі не зупинятися в своєму розвитку, як особистісному, так і професійному. Тобто, термін його адаптації до реальних умов службово-бойової діяльності має бути незначним, не потрібна додаткова професійна підготовка, рівень розвитку професійно важливих якостей дозволяти успішно виконувати професійні функції протягом тривалого часу.

Проведений аналіз показує, що основним напрямком системи підготовки у вищій школі є показники успішності навчання фахівців, пріоритет у службово-бойовій підготовці офіцерів зміщений у бік їх когнітивної складової. Однак, не звертається належної уваги на формування в курсантів професійної мотивації, необхідного рівня розвитку професійно значущих якостей, спеціальних здібностей, професійного мислення, ціннісних орієнтацій та деяких інших психологічних особливостей, які забезпечують ефективність виконання завдань в складних умовах службово-бойової діяльності. В кращому разі вони розглядаються як супутні або другорядні за значущістю. Також, необхідно зазначити, що у багатьох дослідженнях визначається розбіжність показників ефективності виконання професійних функцій у реальних умовах із високими показниками успішності навчання. Здебільшого це пов'язано із тим, що не співпадають критерії оцінювання теоретичної підготовки і виконання реальних професійних завдань. На цей аспект професійної підготовки фахівців зверталась увага у роботах В. П. Беспалька, С. П. Бочарової, І. Я. Лернера, С. Д. Максименка, І. І. Приходька, Н. Ф. Тализіної та ін. Крім того, такі складові професійної діяльності офіцерів як керівництво, виховання, навчання особового складу, психологічна робота з ним ураховуються незначною мірою в організації навчально-виховного процесу, що викликає в подальшому значні труднощі під час адаптації та роботи у військових підрозділах. Це підтверджується тим, що вирішення цих завдань не відображено в основних нормативних документах, які визначають професійну підготовку майбутніх офіцерів.

Тому ми можемо стверджувати, що реальний рівень готовності випускників ВВНЗ не надає їм можливості ефективно виконувати професійні завдання в різноманітних умовах діяльності, вони не мають навичок постійного професійного та особистісного саморозвитку, тобто особистісно-орієнтований підхід у навчанні залишається нереалізованим. Здійснюється звуження цілей військової освіти, орієнтація курсантів на набуті знання як основний фундамент службово-бойової діяльності, відчуття дефіциту яких у подальшому зумовлює відхід під час виконання нестандартних, важких, незвичних ситуацій і завдань. Діяльність офіцерів є сукупністю різних напрямків техніко-технологічного, організаційного, дослідницько-проектувального, психологічного, педагогічного тощо. Вони потребують наявності в офіцера уміння швидкого переходу від рольових відносин до особистісно-сміслових, що не завжди здійснюється успішно. Одним із шляхів виходу з такої ситуації В. І. Осьодло вбачає реалізацію компетентнісного підходу.

В основі розробки психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю покладені принципи

професійного навчання. Необхідно зазначити, що аналіз робіт багатьох дослідників показав, що принципи побудови технології професійного навчання мають недостатню розробленість, але у працях деяких із них визначені найбільш важливі (М. А. Дмитрієва, Л. Н. Корнєєва, М. С. Корольчук, Г. С. Нікіфоров, Ф. Янушкевич тощо) [91, 133]. Принцип діяльнісного розуміння професії реалізується під час формування навчального плану, програм, змісту навчання тощо. Принцип обґрунтованої побудови технологій професійної підготовки (принцип науковості) означає, насамперед те, що прийняті в процесі навчання рішення мають базуватися на об'єктивних наукових фактах. Принцип відповідності технологій професійної підготовки сучасним світовим тенденціям розвитку фахової освіти включає відповідність трьом глобальним процесам: фундаменталізації професійної освіти, індивідуалізації професійної освіти, гуманітаризації професійної освіти. Принцип безперервного відновлення змісту професійної підготовки включає: оптимізацію навчального плану конкретної спеціальності, виключення з навчальних програм малозначного матеріалу, врахування міжпредметних зв'язків у процесі професійної підготовки, структуризацію навчального матеріалу. Принцип відтворення процесу навчання та його результатів розглядається в трьох аспектах: перший – стосується явищ у макромасштабі, тобто у масштабі цілісних освітніх систем, другий – пов'язаний із можливістю повторення циклів навчання, третій аспект – можливість відтворення конкретної дидактичної техніки на будь-якому етапі та ситуаціях професійного навчання.

В роботах В. І. Осьодла, І. І. Приходька, В. В. Ягупова та інших зазначається, що умовами реалізації цілей професійної підготовки офіцерів у рамках ВВНЗ є відповідні технології, зміст навчання та освітнє середовище [147, 160, 206].

Основними елементами змісту професійної освіти офіцера є:

- а) наукові знання про об'єкти і процеси навколишнього світу;
- б) нормативні уявлення про основні види і способи професійної діяльності випускника;
- в) ціннісне ставлення до об'єкта вивчення та професійної діяльності;
- г) способи професійного і наукового мислення.

Визначається, що у світлі гуманітаризації та фундаменталізації освіти засвоєння наукових знань є чинником соціально-культурної автономії, особистісної та професійної мобільності, самореалізації офіцера.

Уявлення про особливості професійної діяльності офіцера дозволяє визначити нормативні техніко-технологічні фактори функціонування й взаємодії фахівця. В цьому разі, це мають бути типові ситуації професійної діяльності, нормативні моделі поведінки і способи вирішення професійних завдань, основні етапи, закономірності й технології розвитку професіоналізму офіцера.

Ціннісні відносини майбутнього фахівця в сфері професійної діяльності є важливим елементом змісту освіти. Формування ціннісних пріоритетів, засвоєння позитивних ціннісних відносин, їх розвиток є одним із складних

завдань вищої школи, вирішення якого надає офіцеру можливість самовизначення та самоудосконалення.

Професійне мислення, що включає технічне, технологічне, організаційне тощо, є елементом змісту навчання, важливою детермінантою розвитку суб'єктного досвіду, дозволяє офіцерові забезпечити комплексний вплив на вирішення поставлених завдань, їх розвиток сприятиме виробленню адекватних відповідним ситуаціям дій, алгоритмів діяльності, поведінки.

Виходячи із вищезазначеного можна стверджувати, що результат процесу навчання має передбачати формування в курсантів цілісної системи знань, вмінь, навичок, способів мислення та ціннісного ставлення до дійсності.

Вирішенню такого завдання сприяє адекватність й ефективність запроваджених у ВВНЗ педагогічних технологій. Технологія навчання може бути розглянута як спосіб організації та здійснення освітнього процесу, опосередкованого застосування.

Разом із тим на цей час доводиться констатувати відсутність єдиних організаційно-психологічних орієнтирів, що виконують системоутворюючу функцію в проектуванні, доцільній диференціації та структуризації наявних у педагогічному арсеналі технологій навчання.

Спираючись на сучасні психолого-педагогічні положення й концепції, В. І. Осьодло визначив основні вимоги до побудови і здійснення навчально-виховного процесу майбутніх офіцерів:

- залучення соціально-професійного контексту до змісту навчання, відтворення завдань на ціннісну рефлексію, оцінювання й вибір, проблемний пошук і самовизначення, а у цілому – професійно орієнтовану активізацію суб'єктного потенціалу слухачів (курсантів);

- опертя на особистий суб'єктний досвід слухачів (курсантів), апеляція до нього як чинника акумуляції ціннісних відносин і доцільних дій у проблемних ситуаціях, продукування альтернативних пояснювальних схем дійсності та їх смислового наповнення;

- відтворення за низкою психічних параметрів моделі реальної професійної діяльності й процесу професійного становлення майбутнього офіцера, відтворення найбільш суттєвих функціонально-технологічних та професійно орієнтованих ситуацій для полегшення в перенесенні сформованих навичок і вмінь в реальні умови професійної діяльності;

- всебічне орієнтування слухачів (курсантів) у засвоєному матеріалі, розвиток у них навичок системного аналізу явищ і процесів;

- удосконалення форм педагогічної взаємодії, інтеграція логічного і соціально-психологічного аспектів засвоєння знань та аналізу слухачами (курсантами) елементів професійної діяльності;

- активна реалізація слухачами (курсантами) розумових функцій та організація їх багатосторонньої комунікації в умовах ігрового моделювання ситуацій і задач професійної діяльності;

- насиченість освітнього середовища професійно орієнтованими контактами з офіцерами, що мають багатий життєвий і професійний досвід;

– забезпечення узгодженості в міждисциплінарному структуруванні змісту навчальних дисциплін, які мають забезпечити його оптимальну достатність та необхідну взаємодоповнюваність;

– забезпечення релевантності методичних засобів та організаційних форм педагогічної взаємодії завданням формування відповідних знань, вмінь і навичок, суб'єктних якостей офіцера [147].

Отже, зміст підготовки офіцера у ВВНЗ має відтворювати модель майбутньої діяльності, включаючи узагальнені способи подолання труднощів, і на її базі забезпечити входження офіцера у світ професії. В цьому разі основним результатом процесу навчання є не тільки знання й уміння, а способи мислення й діяльності, ціннісно-сміслові орієнтації, які утворюють суб'єктний базис професійної компетентності та особистісного зростання офіцера.

У ВВНЗ однією з найважливіших умов досягнення якості підготовки курсантів до службово-бойової діяльності є психологічне забезпечення освітнього процесу, яке полягає в цілеспрямованому використанні психологічних знань, як в організаційному так і навчально-методичному напрямках. Г. С. Нікіфоров та група дослідників [133] під психологічним забезпеченням професійної підготовки мають на увазі систему психологічних знань, засобів психологічного впливу, спрямованих на підвищення успішності навчання, ставлять питання про його комплексність та безперервність, як необхідної умови професійного становлення фахівця.

На думку багатьох дослідників психологічне забезпечення навчально-виховного процесу у ВВНЗ включає такі складові: типологізація особового складу за психологічними характеристиками, створення умов для особистісного та професійного розвитку (акмеологічний підхід), психологічна діагностика; науково-практичні психологічні дослідження, пропаганда і поширення психологічних знань [88, 90, 123, 203]. Запропоновані В. І. Осьодлом вимоги до побудови і здійснення навчально-виховного процесу майбутніх офіцерів визначають основні напрямки психологічного забезпечення їх службово-бойової підготовки. Воно починається з психологічного обґрунтування моделі фахівця й включає вирішення багатьох завдань: від формування професійно важливих якостей курсантів, оптимального стилю навчання, вмінь та навичок самостійної роботи до удосконалення професійної діяльності викладачів, формування навчальної діяльності [79, 147, 221].

Психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів дозволяє активізувати мотивацію курсантів під час засвоєння навчального матеріалу, особливо за рахунок прикладів його практичного застосування, зменшити дистанцію між теоретичною й практичною сторонами навчального процесу, забезпечити включення в процес службово-бойової підготовки всіх елементів психічної діяльності курсантів, забезпечити оптимальне формування розумових дій, індивідуальний підхід, реальний зворотний зв'язок між курсантами, викладачами та офіцерами на усіх етапах підготовки.

Однією з найважливіших складових психологічного забезпечення є мотивація навчання, яка має достатньо багато напрямків. Це і соціальні мотиви,

які спираючись на соціальну значущість професії, спонукають здійснювати підготовку в цьому напрямку, професійні мотиви, що спонукають курсантів засвоювати конкретні професійно значущі знання, вміння та навички задля майбутнього становлення як професіонала, пізнавальні мотиви, які спираються на інтерес до відповідної діяльності, сфери знань, мотиви соціальної ідентифікації тощо. Ефективна організація службово-бойової підготовки неможлива без створення відповідної мотиваційної сфери яка визначає як зовнішню так і внутрішню активність курсантів під час навчання [57, 132, 219].

В системі психологічного забезпечення підготовки курсантів важливе місце займає безпосередня робота психологів, професорсько-викладацького складу, командирів підрозділів, яка направлена на збереження психічного здоров'я особистості, вирішення виникаючих як індивідуальних, так і групових психологічних проблем у підрозділах. Це потребує під час його організації задіяти індивідуальний підхід до майбутніх офіцерів, тобто знати переважаючі мотиви службово-бойової підготовки, рівень загальної освіти, рівень розвитку професійно важливих якостей, загальні та спеціальні здатності, які дозволяють успішно оволодіти спеціальністю, а також особливості темпераменту, характеру, здійснювати оптимальний вибір методів дослідження тощо. Особливу увагу психологічному вивченню підлягають курсанти, що відстають в навчанні, систематично порушують військову дисципліну, мають ознаки граничних захворювань психіки [6, 134, 164].

Одним із найважливіших елементів психологічного забезпечення службово-бойової підготовки є психологічна діагностика, яка пов'язана з усіма його напрямками і застосовується в ході вирішення всіх структурних завдань. Психодіагностичні дослідження необхідно проводити систематично як під час занять, так і в повсякденному житті, в поєднанні спеціально розроблених програм з індивідуальною психодіагностикою. Це дозволяє здійснити поглиблене психологічне вивчення рівня розвитку психічних функцій, особливостей інтелектуального розвитку, особистісних властивостей, виявити курсантів, які мають певні труднощі у вищому навчальному закладі й потребують відповідної психологічної допомоги. Вирішення завдань психодіагностичних досліджень дозволяє визначити причини відхилення від психологічних вимог, які висувають до особистості курсантів та службово-бойової підготовки, розробити відповідні корекційні програми їх усунення, зробити вибір найбільш оптимального психолого-педагогічного впливу на них. Отримана інформація має використовуватися для вирішення навчальних завдань, під час організації та проведення індивідуальної роботи з курсантами, розподілу на керівні посади молодших командирів, прогнозування успішності навчання та виконання службово-бойових завдань. Все це вимагає проведення цілеспрямованих досліджень, які пристосовані до проблем, що вирішують під час службово-бойової підготовки.

Необхідно зазначити, що для ефективного застосування психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх курсантів методами психологічної діагностики, формування в особового складу професійно значущих психічних властивостей повинні володіти не тільки спеціалісти-

психологи, а також викладачі, офіцери, тому що основну діагностичну роботу, особливо пов'язану із контролем динамічних психологічних характеристик курсантів, викладачам і офіцерам доводиться виконувати самостійно під час навчання. Це допоможе їм своєчасно визначити труднощі, які виникають в курсантів у ході навчання, розробляти необхідні програми для їх подолання, ефективно здійснювати постановку службово-бойових завдань, що, у свою чергу, дозволить підвищити успішність службово-бойової підготовки.

Таким чином, проведений теоретичний аналіз наукових досліджень дозволив нам визначити психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю як безперервний, комплексний процес цілеспрямованого використання психологічних знань та засобів психологічного впливу в організаційному і навчально-методичному напрямках професійного навчання курсантів, направлений на створення позитивних умов для особистісного та професійного розвитку, який включає психологічне обґрунтування моделі військового фахівця, визначення вимог до професійного психологічного відбору до навчання, психологічний супровід службово-бойової підготовки та навчання, психологічне прогнозування успішності підготовки, дослідження якого буде проведено у наступних розділах монографії.

Розділ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

2.1 Організація дослідження психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України

Спираючись на теоретичні положення, запропоновані дослідниками освітнього процесу у ВВНЗ [24, 91, 147, 160, 205], в яких визначається, що психологічне забезпечення навчання військовослужбовців охоплює широке коло завдань, починаючи від психологічного обґрунтування моделі фахівця до удосконалення дидактичних особливостей навчального процесу, нами було сформовано таку програму емпіричного дослідження:

- визначення факторів, які впливають на ефективність службово-бойової діяльності офіцерів та успішність службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю, підбирання комплексу науковообґрунтованих методик для їх діагностики;

- вивчення психологічних особливостей професійної діяльності офіцерів технічного профілю НГУ, розроблення прогностичної моделі офіцера із високим рівнем ефективності професійної діяльності;

- вивчення динаміки індивідуально-психологічних особливостей у курсантів технічного профілю на різних етапах службово-бойової підготовки та виявлення залежності від успішності навчання;

- розроблення заходів психологічного супроводу службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України;

- створення комплексної програми психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України.

Відповідно до завдань роботи, було здійснено емпіричне дослідження на загальній вибірці, що складається з 167 осіб.

Досліджувані були розділені на такі групи:

- офіцери технічного профілю Національної гвардії України, які виконують службово-бойову діяльність в підрозділах НГУ та Національної академії Національної гвардії України, всього 62 особи;

- курсанти технічного профілю Національної академії Національної гвардії України, які навчаються за спеціальностями “Озброєння та військова техніка” – спеціалізація “Експлуатація та ремонт озброєння та спеціальної техніки” і “Автомобілі та автомобільне господарство” – спеціалізація “Автомобільна техніка військ”, всього 76 осіб.

Також на підставі даних, отриманих за аналізом службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю, службово-бойової підготовки

курсантів, оцінок експертів (загальна кількість експертів склала 29 осіб), кожна із груп досліджуваних була розділена на дві групи за рівнями ефективності (успішності):

– офіцери технічного профілю були розділені на дві групи згідно їх професійної ефективності: перша група високоефективних склала 35 осіб, друга група слабоефективних – 27 осіб;

– курсанти технічного профілю були розділені на дві групи згідно їх навчальної успішності: перша група високоуспішних склала 32 особи, друга група слабоуспішних – 21 особа. Дослідження в групах курсантів проводилось з одним і тим же контингентом на протязі їх навчання на 2-му, 3-му та 4-му роках навчання. Також для визначення ефективності соціально-психологічного тренінгу була сформована група зі слабоуспішних курсантів 4-го року навчання – 23 особи.

Методологічною основою нашого дослідження є те, що індивідуальність розглядається як цілісна система з позиції системно-діяльнісного підходу (Б. Г. Ананьєв, Л. С. Виготський, О. М. Леонт'єв, Б. Ф. Ломов, С. Д. Максименко, С. Л. Рубінштейн та інші) [12, 15, 105, 115, 177, 212, 217]. Системно-діяльнісний підхід до вивчення індивідуальності визначає те, що аналіз професійної діяльності офіцера технічного профілю складається з виділення дій та операцій, які входять до її структури, виявлення динаміки діяльності, визначення засобів її контролю, певної мотивації. Об'єктом аналізу є індивідуальні стилі діяльності, які відображаються в різноманітній організації та послідовності виконання дій і операцій.

Проведений теоретико-методологічний аналіз проблеми психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України показує, що існуючі підходи її вирішення обумовлені складністю психологічної структури діяльності, різними теоретичними підходами дослідників, а також тим, що вирішення проблеми оцінки успішності професійного навчання у військових вищих навчальних закладах у наш час не має задовільних результатів, і тому залишається дуже неоднозначною.

На етапі вивчення психологічних особливостей професійної діяльності офіцерів технічного профілю НГУ ми виходили з того, що вирішення завдання дослідження психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ має базуватися на аналізі їх професійної діяльності. Для цього ми застосовували метод системного аналізу професійної діяльності – професіографію, в який також ввійшли аналіз документації, експертна оцінка, бесіда, спостереження, що дозволило нам вивчити різні етапи діяльності, розкрити особливості компонентів психологічної структури професійної діяльності офіцерів технічного профілю, в процесі якого ми мали можливість обґрунтувати предмет і мету службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ, визначити її основні завдання і функції, особливості професійної мотивації, властивостей індивідуальності офіцерів технічного профілю та співвідношення їх з професійною діяльністю, вимоги до психіки фахівця, які здібності є

передумовою ефективного виконання праці, систему знань, вмінь та навичок, професійно важливих якостей, установити характер, умови, специфіку праці, визначити зовнішні та внутрішні фактори позитивного або негативного впливу на психіку особистості, працездатність тощо.

Аналіз професійної діяльності дозволив визначити критерії, що передбачають її ефективність, які мають відображати всі сторони професійної праці фахівців; бути надійними; визначати рівень професійної підготовленості спеціалістів; практичними; забезпечувати простоту і порівняно невисоку вартість отримання необхідних результатів. Для цього використовували: нормативну документацію, що відображає професійні особливості, здатність до професійного навчання, ефективність виконання службово-бойової діяльності офіцерами технічного профілю, експертні оцінки, самооцінку тощо. Важливими аспектами такого аналізу були можливість розроблення шляхів удосконалення психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України, прогнозування ефективного виконання професійних функцій майбутніми офіцерами технічного профілю НГУ.

Особлива увага під час здійснення такого аналізу приділялася тим етапам професійної праці, в яких виражена основна сутність й складність професії та від яких більшою мірою залежить результат діяльності офіцерів.

Нами було проведено всебічний аналіз документації, яка регламентує професійну діяльність офіцерів технічного профілю НГУ: статuti, накази, інструкції, розпорядження, настанови, посібники, документи із зазначенням вимог, що висуваються до кваліфікації військовослужбовця, й спеціальних вимог, обумовлених характером роботи, правил техніки безпеки та гігієни праці, які привертають увагу до небезпечних моментів роботи, матеріалів із професійного навчання, спеціальної літератури про роботу, таких об'єктивних показників, як кількість заохочень та подяк; кількість стягнень та доган, кількість травм та ін. Основним критерієм відбору документів визначалася їх значущість як джерела інформації про зміст, сторони, властивості та умови професійної діяльності з конкретних технічних спеціальностей військовослужбовців НГУ.

Певну інформацію про професійну діяльність військовослужбовців НГУ ми отримали за допомогою бесіди з фахівцями технічних видів військових спеціальностей, яка мала відповідну мету, конкретний план, була спрямована на виявлення цілей, завдань, функцій, змісту, особливостей службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю в звичайних, особливих та екстремальних умовах, визначення професійно значущих мотивів, професійно важливих якостей, формування групи експертів.

Також для аналізу професійної діяльності офіцерів технічного профілю нами використовувався метод спостереження, який приводили як невключений. Його основним завданням було збирання й фіксування необхідних фактів. Спостереження за діяльністю військовослужбовців НГУ допомогло отримати більш достовірну інформацію щодо специфіки виконання службово-бойової

діяльності, виявити професійно значущі особливості психічних процесів, більш детально вивчити фактори, які впливають на її ефективність тощо.

Під час вивчення психологічних особливостей службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ методом експертних оцінок як експерти були задіяні досвідчені офіцери технічного профілю, що мають тривалий стаж служби (10–15 років) у НГУ, високий рівень виконання професійних функцій, військово-професійну класність – I та II клас, брали участь в бойових діях, спеціальних операціях, користуються професійним та особистісним авторитетом, які на основі знань та значного професійного досвіду, визначали найбільш істотні, з їх точки зору, функції, завдання, характеристики реальної діяльності офіцерів технічного профілю, виявляли їх професійно важливі якості, причини труднощів та помилок, які виникають в процесі діяльності, що необхідно ураховувати для підвищення її ефективності або що негативно впливає на якість її виконання.

В результаті проведеного аналізу було виявлено, що особливість діяльності офіцерів технічного профілю НГУ полягає в тому, що вона може проходити як в нормальних, так і особливих або екстремальних умовах, швидкими переходами один від одного, тобто потребує під час вивчення її психологічних особливостей урахування особистісних особливостей офіцерів, які проявляються в мотиваційній, когнітивній, емоційній та організаційній сферах.

У ході проведення емпіричної частини роботи на основі професіограми у разі врахування взаємозв'язку особливостей професійної діяльності з властивостями індивідуальності необхідно було провести раціональний підбір та апробування методів дослідження. Перш ніж описати методи, які ми припускаємо використовувати у дослідженні, необхідно обґрунтувати, чому із всієї сукупності можливих методів були обрані саме ті, які ми застосували у своїй роботі. Для цього нами були враховані загальні досягнення в області психології праці, військовій психології та психологічного забезпечення професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій [21, 43, 112, 121, 148, 171, 173, 220].

Отримати обґрунтований висновок про готовність особистості виконувати професійну діяльність дозволяє вивчення її мотиваційної сфери в напрямку, в якому досягнуті певні результати. Так, Х. Хекхаузен запропонував методика, що дозволяє детально досліджувати мотиваційну сферу людини. З метою визначення професійної спрямованості та професійних намірів особистості використовують методика “Диференційно-діагностичний опитувальник” Є. А. Клімова, в якій випробуваний із 20 пар різних видів діяльності повинен вибрати один. За допомогою опитувальника Е. Стронга, який містить 8 розділів, можливо визначити характер інтересів, які досить часто відповідають вибору професії та задоволеністю нею. Методика О. М. Павлютенко, котра містить 18 суджень, що виражають 9 груп мотивів, дозволяє визначити основні мотиви вибору професії. Для визначення особливостей мотивації до служби у підрозділах МВС України використовують “Закриту анкету вивчення мотивації професійного відбору абітурієнтів ЗВО

МВС”, яка була розроблена у науково-дослідній лабораторії соціальної і психологічної роботи ХНУВС. Методика побудована за типом оцінної шкали, що складається з 40 тверджень тощо.

Вивчення когнітивної сфери особистості достатньо часто проводиться з застосуванням інтелектуальних тестів. Проведений аналіз психологічних досліджень показав значний вплив рівня розвитку інтелекту на ефективність професійної діяльності фахівців технічного профілю. В працях багатьох дослідників відмічається, що застосування інтелектуальних тестів дозволяє отримувати достовірну інформацію про особливості навчання й у подальшому впливати на його успішність виходячи із того, що більшість з них розроблені для оцінки знань, вмінь та навичок набутих у навчальних закладах. Також необхідно відмітити, що деякі спеціалісти виходять з того, що особливості та рівень розвитку інтелекту впливають на ефективність адаптації особистості в особливих та екстремальних умовах діяльності, що має велике значення для майбутніх офіцерів технічного профілю.

Умовно інтелектуальні тести можна розділити на три групи. Перша – тести загального інтелекту (шкала Векслера, тест Водерліка, Тест Ровена та інші). Друга група – спеціалізовані тести, в основному призначені для визначення окремих якостей особистості. Третя група – батареї інтелектуальних тестів використовують для професійного відбору, орієнтації та підготовки. На ефективність виконання професійної технічної діяльності значною мірою впливає рівень розвитку технічного мислення. Дослідженню присвячені праці Т. В. Кудрявцева, В. О. Моляко, І. С. Якіманської та ін. В них визначена трикомпонентна структура технічного мислення (понятійне, образне, образно-дієве), для вивчення яких використовували три групи завдань – понятійні, образні, образно-дієві; вказано на існуючу залежність розвитку технічного мислення від особливостей технічних завдань, які особистість виконує в процесі професійного навчання та в умовах реальної діяльності й де безпосередньо відбувається його формування. Для визначення рівня розвитку технічного мислення використовують також тест Беннета, коли випробуваному пропонується вирішити ряд технічних завдань, виконаних у вигляді малюнків; його використовують під час професійного відбору працівників для роботи технічного напрямку в авіації, будівництві, машинобудівництві, металургійної промисловості тощо. Конструктивне мислення визначається в разі використання методики “конструктивне мислення”, коли випробуваному пропонується подумки скласти цілі геометричні фігури (квадрат, прямокутник і т. д.) з окремих елементів зображених на малюнках. Мати хороше аналітичне мислення важливо для людей, що працюють в технічному середовищі. Необхідно зазначити, що інтелектуальні тести більшою мірою оцінюють особливості засвоєння професійних знань, вмінь та навичок навчання.

Визначення таких властивостей особистості як тривожність, нервово-психічна стійкість, страх, емпатія, агресивність, особливості взаємин з колегами, переважаючі емоційні стани та інші, дозволяє припустити особливості виконання своїх професійних функцій майбутніми офіцерами технічного профілю в умовах реальної діяльності.

Майбутній офіцер технічного профілю повинен уміти ефективно виконувати свої організаторські функції у ввірених підрозділах, коли основними є комунікативні та організаторські здібності, для визначення яких застосовують такі методики як методика Б. А. Федорішіна і В. В. Синявського. “Виявлення комунікативних та організаторських здібностей”, методика Р. С. Немова на виявлення рис лідера: перша частина дозволяє отримати уявлення про рівень якостей лідера, друга – виявити психологічні властивості особистості, що перешкоджають лідерству. Рівень розвитку організаторських і комунікативних здібностей майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України дозволяє зробити певні висновки про їх готовність до організаторській роботі в діючих військових підрозділах.

Характер і спрямованість запропонованого емпіричного дослідження, визначили його методологічну основу, яка включила в себе загальні та приватні методологічні принципи, методи дослідження та конкретні технології. З урахуванням вище зазначених вимог був підібраний методичний комплекс нашого дослідження.

Як психодіагностичний інструментарій добирались методики таким чином, щоб охопити усі виділені сфери особистості майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ. З метою дослідження були відібрані найбільш надійні та інформативні, з нашої точки зору, психодіагностичні методики, зокрема:

- методика оцінювання ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України (автор І. І. Приходько);
- шкала оцінки успішності курсантів ВВНЗ НГУ (автор І. І. Приходько);
- методика “Спрямованість на вид інженерної діяльності” О. Б. Годлініка;
- методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса;
- тест-опитувальник “Потреба в досягненні мети” Ю. М. Орлова;
- тест Беннета “Технічне мислення”;
- методика Б. А. Федорішіна, В. В. Синявського “Виявлення комунікативних та організаторських здібностей”.

Крім того, ми використовували два тести, що є узагальненими відносно обраної структури дослідження, дані яких мають велику інформаційну насиченість, та також можуть використовуватися для уточнення інформації, отриманої за вищенаведеними методиками – 16-факторний особистісний опитувальник Р. Б. Кеттелла, та багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (автор А. Г. Маклаков).

Запропонований нами методичний комплекс включає такий добір методик, який дозволив здійснювати часткове перекриття даних однієї методики даними інших методик, особливо за такими важливими характеристиками, як професійно важливі якості особистості та її здібності. Таке доповнення даних без застосування додаткової кількості методик на всіх етапах нашого дослідження сприяє підвищенню достовірності отриманих результатів без ускладнення процедури, яка використовується.

Розкриємо сутність та особливості методик, які застосовані в нашому дослідженні.

Методика оцінювання ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України. Експертам, урахувавши особливості виконуваних службово-бойових завдань військовослужбовцями НГУ, була запропонована процедура оцінювання ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців, що розроблена І. І. Приходько, в якій запропоновані такі критерії оцінювання: продуктивність роботи, процесуальні аспекти роботи, особливості професійної комунікації, професійної мотивації, професійні здібності та можливості й яка дозволяє отримати якісну оцінку показника ефективності. Так, від 0 до 100 балів – “незадовільно” і військовослужбовець підлягає розгляду на атестаційній комісії на предмет відповідності займаній посаді; від 100 до 135 балів – “задовільно” – військовослужбовець відповідає займаній посаді; від 135 до 172,5 балів – “добре” – військовослужбовець відповідає займаній посаді й може бути рекомендований для зарахування до резерву кандидатів для просування по службі та направлення на навчання; від 172,5–190 балів – “відмінно” – військовослужбовець рекомендується для зарахування до резерву кандидатів для просування по службі та направлення на навчання.

Шкала оцінки успішності курсантів ВВНЗ. Для оцінювання успішності службово-бойової підготовки та навчання курсантів Національної академії НГУ, І. І. Приходько розробив перелік характеристик, які відповідним чином пов’язані з успішністю навчальної й службової діяльності курсантів, у результаті чого на основі виділених факторів була розроблена рейтингова шкала, яка має достатній перелік характеристик для оцінювання успішності професійного навчання курсантів. Нижче наведений бланк складової оцінки успішності курсантів ВВНЗ.

№ пор.	П.І.Б.	Дисциплінованість	Несення служби у звичайних умовах	Несення служби в екстремальних умовах	Ставлення до виконання військово-практичних завдань	Успішність навчання	Ставлення до навчання	Взаємини з товаришами по службі	Взаємини з командним складом	Організаторські здібності	Моральні якості	Військово-професійна придатність
1.												
2.												
3.												
n...												

Професійна діяльність військовослужбовців НГУ здійснюється на базі певної групи мотивів, які в процесі її освоєння зазнають деяких змін, що здійснює великий вплив на динаміку їх професійної спрямованості. Так, у процесі професійного становлення особистості майбутнього офіцера технічного профілю перехід з етапу професійної підготовки на етап службово-бойової

діяльності буде проходити найбільш ефективно у тому випадку, коли всередині професійного навчання будуть активно формуватися мотиви, адекватні особливостям реальної професійної діяльності. Зміни структури мотиваційної сфери особистості у військовослужбовців відбуваються під час залучення їх у різні сфери діяльності, у взаєминах із різними соціальними групами.

Виходячи із того, що завдяки дослідженням, які виконувалися в Національній академії НГУ, було виконано достатньо значний обсяг наукових робіт, присвячених вивченню особливостей мотивації, результати яких урахувалися під час професійного відбору до навчання, а надалі служби у лавах Національної гвардії України [160, 164, 165], але особливостям мотивації фахівців до службово-бойової діяльності технічного профілю в значній мірі увага приділялося менше. У нашому дослідженні здійснено акцент у цьому напрямку. Також ми враховували те, що у працях багатьох дослідників (В. І. Осьодло, Л. А. Перелигіна, І. І. Приходько, О. В. Тімченко та ін.) робиться наголос на те, що значний вплив на ефективність професійної діяльності здійснює мотивація до успіху, потреби у досягненні цілі, зазначається, що прикладних досліджень в цьому напрямку проведено обмаль. Виходячи із цього, для визначення особливостей професійної мотивації офіцерів технічного профілю ми запропонували комплекс методик.

Методика “Спрямованість на вид інженерної діяльності” (автор О. Б. Годлінік). Для дослідження особливостей переваги вибору спеціальностей технічного напрямку для професійного навчання і в подальшому для виконання службово-бойової діяльності в підрозділах НГУ використовували методика “Спрямованість на вид інженерної діяльності”.

В ній розглядаються характерні елементи чотирьох основних видів інженерної діяльності:

- науково-дослідницька діяльність;
- проектно-конструкторська діяльність;
- виробнича (експлуатаційна) діяльність;
- організаторська діяльність.

Офіцери та курсанти, які задіяні в дослідженні, здійснюють найбільш привабливий вибір із запропонованих видів інженерної діяльності, який більшою мірою відповідає їх схильностям та інтересам шляхом порівняння. Порівняння проводиться попарно, із кожної пари вибирається певний вид діяльності і йому присвоюється відповідна кількість балів, після цього здійснюється висновок про наявність схильності до того чи іншого виду інженерної діяльності.

Опитувальник “Потреба в досягненні мети” (автор Ю. М. Орлов) використовувався для вимірювання потреби у досягненні мети, успіху і досягнень. Згідно отриманих за методикою результатів, ми маємо можливість стверджувати, що чим вище в особистості самооцінка, тим більше вона активна і націлена на досягнення. Потреба у досягненні перетворюється в такому випадку в особистісні властивості, установки. Шкала оцінки потреби у досягненні успіху довела свою ефективність під час підбору кадрів, оцінки мотивації праці, роботи з резервами кадрів, діагностики якостей, необхідних

керівнику, в організації професійного навчання та інших областях. Мотивація досягнення (успіху, мети) виражається в прагненні до поліпшення результатів в усіх видах діяльності, наполегливості в досягненні своїх цілей, має великий вплив на життєдіяльність особистості.

На підставі отриманих результатів за цим опитувальником ми можемо зробити висновок про наявність у військовослужбовців наполегливості в досягненні своїх цілей; рівень незадоволеності досягнутим; прагнення зробити справу краще; схильність захоплюватися роботою; прагнення в будь-якому випадку пережити задоволення успіхом; нездатність погано працювати; потребу винаходити нові прийоми роботи у виконанні самих звичайних справ; відсутність духу суперництва, бажання, щоб й інші разом з ними пережили успіх і досягнення результату; готовність прийняти допомогу і допомагати іншим під час вирішення складних завдань, щоб спільно випробувати радість успіху.

Методика “Діагностика особистості на мотивацію до успіху” (автор Т. Елерс) призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху, відноситься до моношкальних методик. За результатами відповідей на твердження оцінюється ступінь вираженості мотивації до успіху. Дослідження показали, що люди, які помірно і сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику; ті хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Визначається така закономірність – чим вище мотивація людини до успіху (досягненню мети), тим нижче готовність до ризику. В цьому разі мотивація до успіху впливає й на надію на успіх: із сильною мотивацією до успіху надія на успіх, зазвичай, скромніша, ніж із слабкою мотивацією до успіху. До того ж фахівцям, мотивованим на успіх й які мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику. Спеціалісти, які сильно мотивовані на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше потрапляють в нещасні випадки, ніж ті, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І, навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає мотиву до успіху – досягненню мети.

Успішність професійно-технічного навчання, ефективність діяльності технічного персоналу в умовах реальної професійної діяльності багато у чому залежить від рівня розвитку і особливостей технічного мислення. Формування його необхідного рівня розвитку і в подальшому підтримання на належному рівні є однією з провідних задач психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю.

Тест Беннета “Технічне мислення”. Для визначення рівня розвитку технічного мислення військовослужбовців НГУ нами використовувався тест Беннета. За його допомогою здійснювали виявлення технічних здібностей, вміння читати креслення, розбиратися в схемах та конструкціях різноманітної техніки, особливостях її роботи, вирішувати технічні завдання. Тест можна використовувати з метою профвідбору фахівців на технічні спеціальності, профорієнтації професійної діяльності дорослих, психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю. В цьому

тесті випробуваний одержує 70 технічних малюнків із завданнями і йому потрібно знайти правильне рішення з можливих варіантів відповідей на них, враховуються тільки кількість правильних відповідей отриманих за 25 хвилин. За кожне правильне рішення одержується по 1 балу. Рівень розвитку технічних здібностей оцінюють таким чином: дуже низький менше 26, низький 27–32, середній 33–38, високий 39–47, дуже високий більше 48.

Отримані результати за цим тестом надають інформацію про рівень знань в області техніки, технологій, обладнання, оснащення, загальної й спеціальної технічної обізнаності, наявності досвіду роботи з технічним обладнанням. Визначення рівня розвитку технічного мислення курсантів під час службово-бойової підготовки та офіцерів під час виконання службово-бойової діяльності дозволяє зробити висновок про їх можливості успішно засвоюють технічні знання, вміння та навички, та у подальшому ефективно застосовувати у реальній обстановці, особливо екстремальних умовах діяльності, знаходити найбільш оптимальні рішення технічних проблем у роботі з озброєнням та військовою технікою. Для цього потрібно цілеспрямоване формування технічного мислення, що можливо здійснити з урахуванням відповідних психологічних особливостей особистості курсантів, розробленні спеціальних програм психологічного супроводження навчального процесу.

Шістнадцятифакторний особистісний опитувальник Р. Б. Кеттелла використовувався з метою всебічної оцінки особистості та побудови особистісного профілю ефективного офіцера технічного профілю НГУ. Опитувальник надає багатогранну інформацію про особистісні риси, призначений для виміру шістнадцяти факторів особистості, котрі визначають як конституційні. В разі інтерпретації отриманих результатів оптимально використовувати поєднання окремих факторів, що утворюють комплекс інтелектуальних, емоційно-вольових особливостей та комунікативних властивостей і особливостей міжособистісної взаємодії, а не тільки їх вираженість. Так, наприклад, аналізується сукупність взаємодії та взаємозв'язків факторів в таких блоках: інтелектуальні особливості (фактори В, М, Q₁); емоційно-вольові особливості (фактори С, G, I, O, Q₃, Q₄); комунікативні властивості й особливості міжособистісної взаємодії (фактори А, Н, F, E, Q₂, N, L). У висновках, які оформлюють за отриманими результатами, у першу чергу увага приділяється максимальним та мінімальним значенням факторів, тобто “пікам профілю”, але обов'язково повинні враховуватися й середні значення факторів, які досить часто зустрічаються в практиці роботи. У подальшому будують “профіль особистості фахівця”, в разі інтерпретації якого керуються ступенем вираженості кожного фактора, особливостями їх взаємодії, а також нормативними даними.

Надалі комплексне дослідження виділених факторів, дозволяє отримати взаємодоповнюючу інформацію, більш цілісну картину про їх розвиток та розробити ефективну програму психологічного забезпечення навчання для підвищення успішності службово-бойової підготовки курсантів.

Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (автор А. Г. Маклаков) призначений для вивчення нервово-психічної стійкості,

комунікативних особливостей, моральної нормативності, адаптивних здібностей особистості на основі оцінки психофізіологічних, психологічних та соціально-психологічних характеристик. Опитувальник може бути застосовано для вирішення завдань професійного психологічного відбору, психологічного забезпечення як службово-бойової підготовки курсантів так і службово-бойової діяльності офіцерів, дозволяє отримати інформацію різного обсягу та характеру.

Вивчаючи основні шкали рівня розвитку якостей особистісного опитувальника “Адаптивність”, ми можемо отримати інформацію різного обсягу та характеру. За шкалою нервово-психічної стійкості (НПС) – про особливості нервово-психічної стійкості особистості, рівень її поведінкової регуляції, що характеризує здатність людини регулювати свою взаємодію з професійним середовищем праці, наявність або відсутність адекватності самооцінки і реального сприйняття дійсності, певну схильність до зривів, наявність соціальної підтримки із боку співробітників. Все це у своїй інтеграції в єдиний комплекс забезпечує необхідний рівень НПС.

За шкалою комунікативні здібності (КЗ) – про комунікативні якості, здібності, які також є відповідною складовою особистісного адаптаційного потенціалу і в кожній особистості різні. Ми можемо отримати дані про рівні розвитку комунікативних здібностей, утрудненнях у побудові контактів з оточуючими, проявах агресивності, рівнях конфліктності, можливості встановлювати контакти з товаришами по службі.

За шкалою моральної нормативності (МН) – інформацію про здатність особистості адекватно оцінити своє місце і роль в колективі, бажання дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки, тобто відображаються такі основні компоненти процесу соціалізації, як сприйняття морально-етичних норм поведінки та ставлення до вимог соціального оточення.

За шкалою “Особистісний адаптивний потенціал” (ОАП) інформацію можна отримати шляхом підсумовування результатів за трьома шкалами: “Нервово-психічна стійкість” + “Комунікативні здібності” + “Моральна нормативність” = ОАП. Ефективність адаптації значною мірою залежить як від властивостей нервової системи, так і від якості як загальноосвітнього так і, особливо, професійного навчання, рівня розвитку професійно важливих якостей особистості професіонала тощо. Успіх процесу адаптації багато у чому залежить від цілого ряду об’єктивних і суб’єктивних умов, психофізіологічного та функціонального станів, професійної підготовки, соціального досвіду, життєвої установки тощо. Згідно цієї шкали про рівень адаптивних здібностей ми можемо розподілити майбутніх офіцерів технічного профілю на групи таким чином.

Група високої й нормальної адаптації, коли особистість досить легко адаптується до нових умов діяльності, швидко входить в новий колектив, досить легко і адекватно орієнтується в ситуації, швидко виробляє стратегію своєї поведінки; вони, зазвичай, не конфліктні, мають високу емоційну стійкість.

Група із задовільною адаптацією, коли більшість осіб мають ознаки різних акцентуацій, які в звичних умовах частково компенсовані й можуть проявлятися в разі зміни діяльності. Тому успіх адаптації залежить від зовнішніх умов середовища. Ці фахівці, зазвичай, володіють невисокою емоційною стійкістю. Можливі асоціальні зриви, прояв агресії та конфліктності. Особистості, які входять до цієї групи вимагають індивідуального підходу, постійного спостереження, корекційних заходів.

Група з низькою адаптацією, коли особистість має ознаки явних акцентуацій характеру і деякі ознаки психопатій, психічний стан можна охарактеризувати, як граничний, можливі нервово-психічні зриви. Особистості цієї групи мають низьку нервово-психічну стійкість, конфліктні, можуть допускати асоціальні вчинки, вимагають спостереження психолога і лікаря (невропатолога, психіатра).

Оброблення та інтерпретація результатів багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність” проводиться таким чином. На кожне запитання опитуваний має відповідати “так” чи “ні”. Тому під час оброблення результатів ураховують кількість відповідей, що збіглися з “ключем”. Кожний збіг відповіді з “ключем” оцінюється в один бал.

Методика “Виявлення комунікативних та організаторських здібностей («КОЗ-2»)” (автори Б. А. Федорішін, В. В. Синявський). Одна із основних функцій службово-бойової діяльності офіцера технічного профілю НГУ – це організаційно-управлінська, яку він має ефективно виконувати у ввірених підрозділах, коли основними є комунікативні та організаторські здібності, тому для їх визначення ми застосували цю методику, яка визначає рівні комунікативних та організаторських схильностей залежно від набраних балів, які підраховуються окремо за комунікативними і окремо за організаторськими схильностями, максимальна кількість яких окремо за кожним параметром – 20. П’ять рівнів комунікативних та організаторських схильностей ми встановлювали таким чином. Дуже низький 1–4 бали: характеризується низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Низький 5–8 балів мають комунікативні та організаторські схильності на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, краще проводити час наодинці з собою. В новій компанії або колективі відчують себе скуто. Відчують труднощі у встановленні контактів із людьми. Не відстоюють свої думки, важко переживають образи. Рідко проявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень. Середній 9–12 балів – характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів із людьми, відстоюють своє, однак потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Потрібна подальша виховна робота з формування та розвитку цих якостей особистості. Високий 13–16 балів свідчить про високий рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей піддослідних. Вони не губляться в новій обстановці, швидко знаходять друзів, прагнуть розширити коло своїх знайомих, допомагають близьким і друзям, проявляють ініціативу в спілкуванні, здатні приймати рішення у важких, нестандартних ситуаціях.

Вищий рівень комунікативних та організаторських схильностей (17–20 балів) у випробовуваних свідчить про сформовану потребу у комунікативній і організаторській діяльності. Вони швидко орієнтуються у важких ситуаціях. Невимушено поводять себе у новому колективі, ініціативні, приймають самостійні рішення, відстоюють свою думку і домагаються прийняття своїх рішень, люблять організовувати ігри, різні заходи, наполегливі та одержимі в діяльності.

Запропонований нами комплексний підхід дослідження психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України має такий добір методик, коли відбувається часткове перекриття даних однієї методики даними інших методик, що сприяє підвищенню достовірності отриманих результатів.

Запропоновані програма дослідження та комплекс методик дозволяють перейти до наступного етапу – вивченню психологічних особливостей професійної діяльності офіцерів технічного профілю Національної гвардії України.

2.2. Психологічні особливості службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю Національної гвардії України

В сучасній психології існує значна кількість робіт, присвячених теоретичній розробці проблеми дослідження особливостей професійної діяльності та професійного розвитку людини як суб'єкта професійної діяльності. До їх числа відносяться роботи О. М. Бандурки, В. О. Бодрова, С. П. Бочарової, Е. Ф. Зеєра, Б. Ф. Ломова, С. Д. Максименко, А. К. Маркової, К. К. Платонова, І. І. Приходька, О. В. Тімченко, В. Д. Шадрикова та інших авторів [27, 34, 71, 109, 117, 120, 160, 176, 179, 185].

Проблемі виявлення психологічних особливостей професійної діяльності офіцерів різного профілю та обґрунтуванню психологічних факторів її ефективності присвячено значна кількість робіт – (І. В. Воробйова, Я. В. Мацегора, А. П. Москаленко, В. І. Московець, В. І. Осьодло, В. В. Ягупов та ін.) [4, 6, 131, 147, 164, 206].

Військова діяльність на сьогоднішній день різноманітна, має відповідну своєрідність та специфіку, налічує велике число спеціальностей. Тому психологічний аналіз має враховувати як схожість різних видів військової діяльності, так і певні відмінності профілю службово-бойової діяльності (в нашому дослідженні інженерно-технічної). Не зважаючи на істотні відмінності в змісті професійної діяльності офіцерів різних профілів, існують й загальні показники, що дозволяють виробляти узагальнений аналіз діяльності фахівців різних профілів.

Спільним є те, що службово-бойова діяльність офіцерського складу спрямована на забезпечення та підтримку бойової готовності особового складу, техніки, озброєння й включає в себе інші види служби. Аналізуючи умови, характерні для цього виду діяльності, в першу чергу можна відзначити їх екстремальність. Багато у чому психологічна специфіка військової діяльності

пов'язана також із дією таких екстремальних чинників як небезпека; високий рівень екстремальності та наявність фактора ризику, постійною потенційною загрозою стресу, а також загрозою для життя. Має значення в цій діяльності дефіцит часу та інформації; невизначеність можливих варіантів зміни обстановки; надзвичайний динамізм розвитку подій; необхідність в безперервному аналізі потоку реструктурованої чи малоструктурованої інформації; необхідність негайного вирішення завдань, що вимагають нестандартного, творчого підходу; висока відповідальність за наслідки прийнятих рішень [164].

Проведений аналіз показав, що на військовослужбовця впливають такі психогенні чинники як: фізичні та психічні перевантаження, монотонія, зміна звичайного режиму праці та відпочинку, зрушені часові характеристики, недостатня комфортність робочого простору, наявність великої кількості психологічно некомфортних ситуацій, та ситуацій з високою невизначеністю початкових даних. З психологічної точки зору можуть негативно впливати обмеження особистісно-значущої інформації, самотність або групова ізоляція (інформаційна спустошення партнерів із спілкування, відсутність інтимного простору, постійне знаходження в колективі та під наглядом, надвисока публічність, занадто жорсткий контроль) [154].

Особливо складними є надзвичайні обставини, викликані явищами і факторами соціального, природного чи техногенного характеру, що нерідко порушують нормальне життя населення, загострюють суспільну небезпеку і громадський порядок на території країни.

Розроблення програми психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ неможливе без детального вивчення їх реальної професійної діяльності, визначення всіх психологічних компонентів особисті офіцера, без оцінки та вивчення його особистісних особливостей та встановлення ступеня їх відповідності вимогам цієї діяльності.

Національна гвардія України є військовим формуванням Міністерства внутрішніх справ України, на яке покладається виконання правоохоронних функцій, котрі включають охорону і оборону важливих державних об'єктів, участь в охороні громадського порядку та боротьбі зі злочинністю. Національна гвардія України входить в систему воєнної організації держави і готова до виконання завдань протидії внутрішнім загрозам воєнного характеру разом з іншими її складовими.

Наразі відбувається зміна змісту основних видів професійної діяльності військових фахівців НГУ різних спеціальностей у зв'язку з об'єктивним процесом подальшого розвитку та реформування силових структур України, що зумовлено необхідністю вдосконалення озброєння, військової та спеціальної техніки, всебічного забезпечення військової сфери, функціонування військових формувань в сучасних економічних умовах, загальною тенденцією до інтелектуалізації військової праці тощо. Це своєю чергою, сприяє підвищенню вимог до військових фахівців, отже, до їх готовності ефективно виконати покладені на них завдання. Не слід також забувати, що на Національну гвардію

України покладають повноваження силового врегулювання найбільш небезпечних антисоціальних проявів порушення громадського порядку, що передбачає застосування силових методів, різних засобів примусу, в тому числі технічних засобів, зброї, бойової і спеціальної техніки, фізичної сили.

Важкі, екстремальні, конфліктогенні ситуації активного протистояння військовослужбовців певним антисуспільним проявам здійснюють на усіх, у тому числі на самих військовослужбовців, значний психологічний вплив. Не весь особовий склад, що ефективно та стабільно виконує службові завдання в нормальних умовах, може показати еквівалентний рівень ефективності в екстремальній ситуації. Для таких складних ситуацій, що справляють на військовослужбовців несприятливий психологічний вплив та погіршують ефективність вирішення службових завдань, завжди характерні появи гострого внутрішнього конфлікту, який викликається різницею між вимогами, що висуває до офіцера службова діяльність, та наявними складовими особистості, неможливістю відповідати цим високим умовам у поточній ситуації [7, 160].

В дослідженнях щодо службово-бойової діяльності військовослужбовців технічного профілю Національної гвардії України, сформовані загальні принципи і ознаки, які характерні для будь-якого виду діяльності військових фахівців Національної гвардії України, і специфічні особливості конкретної професії, що мають місце в усіх її складових: цілях, завданнях, функціях, результатах діяльності, умовах, змісті й технології її здійснення [164]. Так, до загальних принципів службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ відносять такі:

- соціальна обумовленість й регламентованість військової праці законодавством, статутами, наказами, розпорядженнями тощо;
- поліфункціональність, яка виявляється в поєднанні різноманітних завдань й функціональних обов'язків;
- комплексність, що зумовлена одночасною, достатньо інтенсивною залученістю військовослужбовця в процесі службово-бойової діяльності практично до всіх систем праці: “людина – людина”, “людина – техніка (озброєння)”, “людина – знакова система”;
- екстремальність умов виконання функціональних обов'язків;
- колективний характер праці;
- психолого-педагогічний і психофізіологічний супровід професійної діяльності.

Професіографічний аналіз службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ проводився з урахуванням її виконання в звичайних та екстремальних умовах. Результатом проведеного всебічного аналізу службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю було уточнення існуючих професіограми та акмеограми та на їх базі пропозиція нового її оформлення, специфікою якого є розгляд взаємозв'язків об'єктивних і суб'єктивних характеристик професійної діяльності з урахуванням, вимог, які пред'являють до певних індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців НГУ, де значна увага приділяється професійним досягненням, обумовленим когнітивними, мотиваційними та психомоторними

ознаками особистості, а також необхідністю здійснення професійної діяльності в екстремальних умовах.

Науковими працівниками НАНГУ, під керівництвом І. І. Приходька, була проведена значна робота з вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ різного профілю, відповідно якої були розроблені акмеограми, професіограми, психограми військовослужбовця підрозділу з охорони особливо важливих об'єктів, військовослужбовця підрозділів конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних, військовослужбовця підрозділів спеціального та оперативного призначення тощо [6]. Зокрема, була розроблена акмеограма офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки військових частин внутрішніх військ МВС України, що є більш ширшим аналізом професійної діяльності фахівців, ніж професіограма. У зв'язку з тим, що на базі внутрішніх військ МВС України була створена Національна гвардія України, яка проходить етап становлення й розвитку та виходячи з того, що модель професійної діяльності спеціалістів потребує постійного удосконалення, нами була проведена робота з уточнення професіограми та психограми офіцерів технічного профілю НГУ. В них частково застосовувалась інформація з вище згаданої акмеограми, зокрема, визначені в неї психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності [154], також були застосовані в уточненій нами психограмі за структурою, запропонованою Е. Ф. Зеєром [71].

Професіограма офіцера технічного профілю Національної гвардії України *Паспорт професії*

Професія відноситься до соціометричної групи типу “людина – людина”, “людина – техніка (озброєння)”, кваліфікація інженер – механік.

Таблиця 2.1 – Підготовка кадрів

Форма підготовки	Умови вступу	Строк навчання	Рівень отриманої кваліфікації	Перспективи професійного росту
Спеціалізовані ВВНЗ. Денна форма навчання	Для підготовки за денною формою навчання за державним замовленням приймаються громадяни України чоловічої статі, які виявили бажання служити у НГУ, відповідають вимогам військової служби та мають повну середню загальну освіту та професійну підготовку встановленого зразка,	4 роки	Вища технічна освіта, бакалавр	Начальник майстерні для ремонту озброєння полку (бригади) НГУ, начальник служби озброєння окремого батальйону, начальник служби озброєння полку (бригади) НГУ; заступник

	<p>призовники віком від 17 до 21 року, які мають повну загальну середню освіту, військовослужбовці та військовозобов'язані, які не мають військових звань офіцерського складу, але мають повну загальну середню освіту віком від 18 до 23 років</p>			<p>командира батальйону (дивізіону) з озброєння і техніки, командир автомобільного взводу, командир навчального автомобільного взводу, заступник командира роти з технічної частини, командир роти, начальник автомобільної служби, заступник командира окремого батальйону з озброєння</p>
--	---	--	--	---

Характеристика професійної діяльності

Соціально-психологічна функція: чітке розуміння мети, соціального замовлення на професію офіцера служби озброєння і техніки. Прийняття рішень, розроблення системи професійних завдань, організація їх розв'язання в повсякденних умовах, систематизація, узагальнення й корекція результатів праці. Розроблення планів з бойової підготовки та системи заходів щодо забезпечення мобілізаційної готовності служби озброєння й техніки, організація та контроль за їх виконанням

Типові професійні завдання: постійне удосконалення методів професійної діяльності офіцера служби озброєння й техніки військової частини НГУ. Підтримання в постійній бойовій і мобілізаційній готовності служби озброєння й техніки.

Професійні вміння: визначення основних напрямків роботи, виявляти головні проблеми в різних умовах діяльності, визначати шляхи їх вирішення й використання оптимальної технології професійної діяльності офіцера технічного профілю. Вибирати найефективніші методи вирішення конкретних професійних завдань, реалізовувати раціональні технології діяльності, об'єктивно оцінювати результати праці. Виконувати на високому рівні професійні обов'язки у будь-яких умовах (складних клімато-географічних, дефіциту часу, під час виконання службово-бойових завдань тощо).

Мотивуюча функція: спрямована на формування любові до Батьківщини, патріотизму, професійної мотивації.

Типові професійні завдання: втілювати в життя політику керівництва держави і НГУ. Аналізувати факти, явища та процеси в їх діалектичному взаємозв'язку та із урахуванням змін, що відбуваються у світі. Аналізувати соціально-економічні процеси, що мають місце в Україні й світі. Проводити роботу із активізації діяльності підлеглих в інтересах бойової готовності з захисту народу України. Проводити заходи із недопущення порушень норм законодавства, Статуту Збройних сил України. Формувати професійну мотивацію та здійснювати диференційний підхід до особового складу.

Професійні вміння: уміти пояснювати політику держави і НГУ в різні історичні періоди на основі багатой духовної спадщини українського народу; аналізувати глобальні проблеми людства на основі багатовікової боротьби українського народу, діяльності історичних осіб; аналізувати факти, явища та соціально-економічні процеси в їх діалектичному взаємозв'язку та із урахуванням змін, що відбуваються в світі й у країні; здійснювати диференційний підхід до особового складу підрозділів; уміти на основі воєнної політології, змісту концепції національної безпеки, основних напрямків воєнної політики держави давати аналіз сучасній військово-політичній обстановці; використовувати результати аналізу для активізації діяльності підлеглих в інтересах бойової готовності з захисту народу України; уміти правильно застосовувати норми законодавства та Статут Збройних Сил України у своїй практичній діяльності; уміти здійснювати правове виховання; застосовувати психолого-педагогічні вміння для формування професійної мотивації та здійснювати диференційний підхід до підлеглих; формувати необхідний рівень професійно значущих якостей військовослужбовців НГУ.

Технічна функція: спрямована на виконання технічних робіт у професійній діяльності.

Типові професійні завдання: визначати відповідність технічного стану озброєння, боєприпасів, військової та автомобільної техніки існуючим вимогам. Використовувати озброєння, боєприпаси, військову та автомобільну техніку за призначенням в умовах мирного та воєнного часів.

Підтримувати озброєння, боєприпаси, військову та автомобільну техніку в необхідній ступені бойової готовності. Проводити категорювання боєприпасів та військової техніки та їх реалізацію (знищення). Виконувати роботи із діагностування, технічного обслуговування, дефектації й ремонту озброєння, автомобільної та військової техніки. Володіти основними видами озброєння, автомобільної та військової техніки, методами технічної експлуатації озброєння, боєприпасів автомобільної та військової техніки. Проводити розрахунки на міцність, жорсткість та стійкість елементів зразків артилерійського озброєння, вибір транспортних засобів для здійснення перевезень вантажів, складання маршрутів перевезень військовослужбовців та вантажів автомобільним транспортом.

Професійні вміння: проводити всі види технічного обслуговування озброєння й техніки у стаціонарних та польових умовах; уміти визначати

показники озброєння і техніки, що характеризують технічний стан; ідентифікувати відмови окремих механізмів, систем, агрегатів; розробляти заходи, що забезпечать відповідність показників діючим нормативам; проводити транспортування зразків озброєння, бойової техніки та боєприпасів на різних видах транспорту, на різні відстані; проводити консервацію та розконсервацію, постановку на зберігання, обладнання місць зберігання озброєння, автомобільної та військової техніки; уміти проводити рекламаційну роботу на озброєння, боєприпаси, автомобільну та військову техніку, організовувати їх дороблення, а також внесення змін в експлуатаційну документацію; особисто уміти організовувати та проводити дефектацію озброєння, боєприпасів автомобільної та військової техніки, їх ремонт; проводити категорювання озброєння, боєприпасів, автомобільної, військової техніки та їх реалізацію (знищення); уміти особисто знешкоджувати вибухонебезпечні предмети в умовах мирного та воєнного часів; уміти вести вогонь зі всіх видів озброєння підрозділу; водити бойові машини підрозділу; використовувати озброєння, бойову техніку та боєприпаси за призначенням; проводити всі види технічного обслуговування озброєння й техніки у стаціонарних та польових умовах, в мирний та воєнний час; розробляти інструкції для виконавців технічних виробничих функцій; уміти проводити розрахунки на міцність, жорсткість, теплостійкість; конструювати деталі та складальні одиниці механізмів і машин; користуватись Державними стандартами та єдиною системою конструкторської документації (ЄСКД); користуватися засобами вимірювання, оцінювати похибки вимірів під час експлуатації зразків озброєння та військової техніки.

Технологічна функція: спрямована на втілення поставленої мети за відомими алгоритмами, фахівець виступає як структурний елемент (ланка) певної технології.

Типові професійні завдання: розробляти технологічні процеси та застосовувати технологічне обладнання для технічного обслуговування, діагностики і поточного ремонту озброєння, автомобільної та військової техніки. Здійснювати вибір типу, кількості та схеми розташування технологічного обладнання як на стаціонарних (дільницях), так і рухомих засобах ремонту. Розроблення ескізних, технічних та робочих проектів технологічної оснастки для технічного обслуговування озброєння, автомобільної та військової техніки. Робота з текстовими та графічними редакторами, сучасними системами програмування та спеціальними прикладними програмами. Забезпечення ефективного застосування в технологічних процесах особливостей функціонування будови озброєння, автомобільної та військової техніки і основ їх експлуатації. Проведення робіт із застосування оптимальних технологічних процесів для технічного обслуговування й поточного ремонту озброєння та техніки. Розроблення засобів механізації трудомістких процесів.

Професійні вміння: збирати, систематизувати, аналізувати інформацію щодо техніко-економічних характеристик, будови, правил установаження та експлуатації технологічного обладнання; розробляти технологічні процеси

роботи комплексів технічного обслуговування та ремонту, застосовуючи спеціалізоване програмне забезпечення; аналізувати конструкції озброєння, автомобільної та військової техніки, принципи роботи їх агрегатів і механізмів; проводити розрахунки щодо експлуатаційних властивостей, основних параметрів; аналізувати роботу систем озброєння, автомобільної та військової техніки; розробляти програми експлуатаційних випробувань технологічного обладнання; обробляти отримані результати, визначати матеріал для виготовлення деталей і вузлів автомобільної техніки; розв'язувати інженерні й спеціальні задачі; розробляти алгоритми і програми рішення прикладних задач; уміти визначати необхідний тип, кількість одиниць, раціональну схему розташування, орієнтовну вартість основного та допоміжного технологічного обладнання; визначати вимоги до кваліфікації та кількості виконавців, що будуть його експлуатувати; уміти використовувати нормативно-технічну документацію; виконувати і читати креслення деталей, складальних виробів, структурних, кінематичних, динамічних і електричних схем, проекти; виконувати розрахунки на міцність під час проектування технологічної оснастки; вибирати види та режими обробки деталей, устаткування для їх різних видів та визначати необхідні види термічної обробки; аналізувати існуюче технологічне устаткування; розробляти та удосконалювати технологічні процеси, уміти використовувати сучасні операційні системи для персональних комп'ютерів; уміти проводити алгоритмізацію та програмування військово-професійних завдань, користуватись системами управління базами даних; аналізувати причини перевитрат палива, запропоновувати заходи щодо недопущення перевитрат.

Організаційно-управлінська функція: спрямована на упорядкування структури та взаємодії складових елементів системи з метою зниження невизначеності, а також підвищення ефективності використання ресурсів і часу (окремим процесом організації діяльності можна вважати планування – часове впорядкування виконання робіт, тобто обґрунтування їх послідовності, тривалості та строків виконання).

Типові професійні завдання: забезпечення бойової готовності підрозділу як у мирний так і у воєнний час. Організація статутного внутрішнього порядку і внутрішньої служби у підпорядкованих підрозділах. Організація життя й побуту підлеглих, занять та облік бойової та спеціальної підготовки. Організація та проведення виховної роботи, фізичних тренувань в підрозділі в мирний та воєнний час. Оцінка якості виконання службових обов'язків особовим складом. Організація технічної експлуатації озброєння, автомобільної та військової техніки. Впровадження стандартів, нормативних та керівних документів. Організація виконання вимог із охорони праці й техніки безпеки. Організація зберігання, консервації, розконсервації озброєння, автомобільної та військової техніки, перевезення її іншими транспортними засобами та утилізації. Організація виробничих процесів стаціонарних ділянок та рухомих ремонтних засобів, підготовки підрозділу та військових нарядів до виконання службово-бойових завдань, заходів щодо підтримання озброєння, автомобільної та військової техніки у постійній бойовій готовності. Організація

й проведення медичного забезпечення підрозділу; розроблення та застосування планів технічного забезпечення підрозділу в умовах мирного та воєнного часів. Організація дій із підготовки підрозділів для ведення бойових дій в умовах застосування противником зброї всіх видів. Огляд, інструктаж військовослужбовців для виконання службово-бойових завдань. Організація заходів із попередження правопорушень та дисциплінарних проступків, контроль за зовнішнім виглядом особового складу, дотримання особистої гігієни. Організація, управління та ведення бою підрозділом у різних умовах тактичної обстановки, постійної взаємодії з приданими і взаємодіючими підрозділами під час ведення бою. Організація технічного забезпечення підрозділу в різних видах бойової діяльності. Організація й здійснення захисту підрозділів від зброї масового ураження.

Професійні вміння: уміти організовувати службово-бойову діяльність особового складу, розташування й харчування особового складу, розміщення, внутрішню та вартову службу (охорону) підпорядкованих підрозділів, обладнувати побут. Використовуючи організаційно-методичні вказівки, керівні документи, за допомогою технічних засобів навчання розробляти план (план-конспект, конспект) проведення занять, організовувати та проводити заняття, планувати і організовувати бойову і спеціальну підготовку особового складу, реалізовувати сучасні вимоги виховання в повсякденній діяльності, проводити заняття виховного характеру, виховувати у підлеглих любов до військової служби та набутого фаху, проводити правове виховання в дусі свідомого виконання законодавства України, свідомості та військової честі, вивчати індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців, згуртовувати військові колективи, зміцнювати морально-психологічний стан підлеглих, проводити різноманітні фізичні тренування з особовим складом, володіти методикою організації спортивно-масової роботи в підрозділі, проводити огляд та інструктаж військовослужбовців, що відбувають з підрозділу та контролювати їх повернення, проводити роботу із зміцнення військової дисципліни у підрозділі, опираючись на вимоги статутів ЗСУ, вести облік заохочень та дисциплінарних стягнень, проводити аналіз стану військової дисципліни; розробляти плани технічної експлуатації, озброєння, автомобільної та військової техніки, уміти організовувати виконання робіт, що забезпечують адаптацію озброєння, автомобільної та військової техніки до конкретних умов експлуатації, уміти організовувати впровадження заходів, що забезпечують зменшення експлуатаційних витрат, організовувати впровадження заходів, що забезпечать виконання вимог нормативних та керівних документів, забезпечувати виконання вимог з охорони праці й техніки безпеки, уміти організовувати зберігання, консервацію, розконсервацію, підготовку до перевезення, утилізацію озброєння, автомобільної та військової техніки на відкритих стоянках та у приміщеннях; організовувати виконання службово-бойових завдань в різних умовах обстановки, управляти та здійснювати контроль за виконанням підрозділами та військовими нарядами службово-бойових завдань, організовувати медичне забезпечення підрозділу, готувати озброєння, автомобільну та військову техніку до застосування, організовувати

технічне забезпечення, виконувати обов'язки командира підрозділу в бою, особисто, діяти на полі бою, використовуючи техніку дій, організовувати захист підрозділів від ураження противником зброєю всіх видів, виконувати вимоги бойових статутів з організації бою, використовувати бойові можливості штатного озброєння й військової техніки, організовувати проведення бою підрозділом, створювати бойовий порядок і систему вогню, розробляти картку вогню відділення, схему опорних пунктів взводу і роти, організовувати і постійно підтримувати взаємодію з приданими та підтримуючими підрозділами, приймати обґрунтовані рішення та ставити завдання підлеглим, застосовувати в бою штатні та придані підрозділи, організовувати роботу із забезпечення готовності сил і засобів технічного забезпечення, оцінювати їх стан для виконання поставлених завдань, виконувати вказівки старших начальників з питань технічного та тилового забезпечення, моделювати завдання технічного забезпечення підрозділу, відпрацьовувати бойові документи з технічного забезпечення, проводити заходи щодо захисту підрозділу від зброї масового ураження.

Проектувальна функція: спрямована на здійснення цілеспрямованої послідовності дій щодо синтезу систем або окремих їх складових, розроблення документації, яка необхідна для втілення та використання об'єктів і процесів.

Типові професійні завдання: удосконалення сучасних зразків озброєння, бойової техніки та боєприпасів, формування тактико-технічних вимог до нових зразків, розроблення технічних пропозицій, проведення необхідних розрахунків; визначення характеристик надійності та живучості зразків озброєння та техніки, розроблення документації, проектування дільниць пунктів технічного обслуговування та ремонту (ПТОР) та рухомих засобів ремонту військової автомобільної техніки (ВАТ).

Професійні вміння: уміти обґрунтовувати тактико-технічні вимоги до нових зразків озброєння, військової техніки та боєприпасів, розробляти технічні пропозиції на перспективні зразки озброєння, військової техніки та боєприпасів, проводити необхідні розрахунки для обґрунтування прийнятих конструкторських рішень, розробляти програми випробування озброєння, військової техніки та боєприпасів, обробляти та узагальнювати результати, складати плани розміщення устаткування стаціонарних та рухомих ремонтних засобів.

Дослідницька функція: спрямована на збирання, оброблення, аналіз і систематизацію науково-технічної інформації з напрямку роботи.

Типові професійні завдання: постановка мети, формулювання завдання й розроблення методик теоретичного та експериментального досліджень в галузі озброєння та військової техніки, пошук, оброблення, аналіз і використання науково-технічної інформації з метою визначення шляхів удосконалення сучасних озброєння та військової техніки.

Професійні вміння: вміти планувати і проводити експерименти із удосконалення конструкції озброєння й військової техніки та їх технічної експлуатації, обробляти науково-технічну інформацію в галузі озброєння та

військової техніки, порівнювати результати експериментів з теоретичними викладками і формулювати висновки наукового дослідження.

Таблиця 2.2 – Професійне становлення офіцерів технічного профілю
Національної гвардії України

Стадії професійного становлення	Провідна діяльність	Основні підструктури суб'єкта діяльності		
		професійна спрямованість	професійна компетентність	професійно важливі якості
Оптація (формування професійних намірів)	Технічна, конструкторська, технологічна та організаційно-управлінська діяльність	Спрямованість на військову діяльність, професійні технічні, технологічні та організаційно-управлінські наміри	Загальноосвітня та часткова професійна військова, технічна, технологічна, організаційно-управлінська навченість	Індивідуально-психологічні особливості майбутнього офіцера технічного профілю НГУ
Професійна підготовка	Професійно-навчальна, службово-навчальна діяльність	Професійна військова, техніко-технологічна та організаційно-управлінська спрямованість	Професійна військова, технічна, технологічна та організаційно-управлінська підготовка	Здатність до навчання й виховання в майбутніх офіцерів технічного профілю
Професійна адаптація	Нормативна техніко-технологічна, організаційно-управлінська та службово-бойова діяльність	Професійне військово, техніко-технологічне та організаційно-управлінське самовизначення	Професійний військовий, техніко-технологічний та організаційно-управлінський досвід	Професійно важливі якості офіцерів технічного профілю НГУ
Професіоналізація	Індивідуалізована техніко-технологічна, організаційно-управлінська та службово-бойова діяльність	Професійна військова, техніко-технологічна та організаційно-управлінська позиція	Військовий, техніко-технологічний та організаційно-управлінський професіоналізм (професійно стійкі констеляції)	
Професійна майстерність	Творча техніко-технологічна, організаційно-управлінська та службово-бойова діяльність	Професійний військовий, техніко-технологічний та організаційно-управлінський світогляд	Професійна культура офіцерів технічного профілю НГУ (професійно мобільні констеляції)	

Таблиця 2.3 – Перспективна психограма офіцера технічного профілю
Національної гвардії України

Стадії професійного становлення	Підструктури суб'єкта діяльності		
	професійна спрямованість	професійна компетентність	професійно важливі якості
1	2	3	4
Оптація (формування професійних намірів)	Професійно-ціннісні орієнтації, професійні інтереси, ставлення до професії військовослужбовця НГУ технічного профілю, мотиви вибору професії, установка на військову та технічну освіту. Професійно-технічна орієнтація, установка на військову та технічну діяльність, науково-пізнавальні мотиви, техніко-технологічні інтереси до військової діяльності, військова, техніко-технологічна та організаційно-управлінська спрямованість	Політехнічні знання та вміння, спеціальні знання та вміння з військової спеціальності технічного напрямку	Високі вимоги до психомоторної сфери, швидкості реакції, координації рухів, швидкості вироблення умовних рефлексів, емоційна стійкість
Професійна підготовка	Орієнтації на виконання службово-бойової діяльності технічного напрямку, установка на професійно-технічну діяльність, формування професійних, науково-пізнавальних мотивів, техніко-технологічних інтересів, техніко-технологічної та організаційно-управлінської спрямованості	Інженерно-військові знання та вміння, техніко-технологічні знання, вміння та навички, розроблення технічних проектів, узагальнені способи вирішення типових інженерно-військових, технічних та технологічних завдань, виконання професійно значущих комплексних завдань, організаційно-управлінські знання, вміння й навички	Технічне мислення, швидкість сприйняття, смислова, рухова, образна і словесно-логічна пам'ять, психомоторні, сенсорні перцептивні, аттенційні властивості, спостережливість, здатність до вольового впливу і регуляції емоційних станів, просторова уява, комунікативні та організаторські здібності

1	2	3	4
Професійна адаптація	<p>Інтереси до військової служби та професійно-технічна орієнтація, професійні мотиви діяльності, ставлення до інженерно-військової діяльності, установка на оволодіння службово-бойовою, техніко-технологічною й організаційно-управлінською майстерністю, ставлення до службово-бойової техніко-технологічної та організаційно-управлінської діяльності, професійне самовизначення</p>	<p>Сукупні службово-бойові, техніко-технологічні та організаційно-управлінські комплекси знань, вмінь, навичок, професійний досвід, узагальнені способи виконання різних видів інженерно-військової, техніко-технологічної та організаційно-управлінської діяльності</p>	<p>Організованість, ініціативність, вимогливість, професійна енергійність, соціальна і професійна адаптованість, здатність до вольового впливу, регуляції емоційних станів, комунікативність</p>
Професіоналізація	<p>Службово-бойові, професійні техніко-технологічні та організаційно-управлінські орієнтації та інтереси, ставлення до проблем діяльності офіцера технічного профілю НГУ, професійна позиція, установка на удосконалення службово-бойової, техніко-технологічної та організаційно-управлінської майстерності, соціально-професійні мотиви діяльності</p>	<p>Індивідуальний стиль діяльності, службово-бойова, професійна техніко-технологічна та організаційно-управлінська компетентність, технічне мислення, довгострокова пам'ять, дисциплінованість, стійка увага, прогностичні здібності, професійна надійність, професійний інтелект, висока вимогливість до результатів своєї праці за будь-яких умов, професійна компетентність, здатність організувати ефективну діяльність своїх підлеглих, мобільність, висока працездатність, активність та організованість, оперативна пам'ять, зібраність, швидка адаптивність до діяльності в екстремальних умовах</p>	

1	2	3	4
Професійна майстерність	Службово-бойові, професійні техніко-технологічні та організаційно-управлінські орієнтації та інтереси, ставлення до проблем діяльності офіцера технічного профілю НГУ, професійні мотиви творчої діяльності, установка на творчість, професійний світогляд	Наднормативна професійна активність, службово-бойова, професійна техніко-технологічна та організаційно-управлінська майстерність, самореалізація в професійній діяльності й повсякденному житті, прогностичні здібності, професійна мобільність, креативність, прагнення до самоудосконалення та оптимізації професійної діяльності, творча реалізація індивідуальних діяльнісних стратегій	
Професійно небажані якості: соціально-професійний консерватизм, професійний догматизм, авторитарність, професійні акцентуації рис характеру авторитарно-бюрократичний стереотип спілкування у військовому колективі, авторитарне розуміння принципу єдиноначальності, низький рівень професійної компетентності, стереотипні методи й форми роботи, нервово-психічна нестійкість, низький рівень адаптації й фізичної підготовленості, дезорганізованість, невміння працювати з людьми, низькі моральні якості, нервово-психічна нестійкість, дезадаптивність, висока зарозумілість, прагнення до абсолютної влади, низький рівень професійної компетентності, дистанційованість від підлеглих, безініціативність, інертність, слабовілля, прагнення уникнути відповідальності			

Таким чином, проведене дослідження дозволило виявити, що службово-бойова діяльність вимагає від офіцерів технічного профілю НГУ деякої системи та послідовності дій, які взаємозалежні між собою й створюють певну психологічну структуру. В результаті здійсненого аналізу встановлено, що відповідність психологічної структури особистості основним вимогам професійної діяльності офіцера технічного профілю суттєво впливає на ефективність їх службово-бойової діяльності, особливо в екстремальних умовах. Особливо це чітко проявляється в тому випадку, коли професійно важливі якості військовослужбовця вдається повністю задіяти та розвивати у процесі професійної діяльності.

Результати проведеного дослідження показали, що офіцери технічного профілю НГУ під час службово-бойової діяльності керуються певними групами мотивів: матеріальні (стабільність заробітної плати та її порівняно високий рівень, пільги, що надаються), соціальні (престижність професії, конкурентоздатність одержуваної цивільної спеціальності на ринку праці), змістовно-сміслові (продовження сімейних традицій, прагнення стати висококласним військовим фахівцем, можливість керувати людьми), професіональні мотиви (спрямованість на інженерно-технічну діяльність,

можливість розвитку певних професійно важливих якостей, прагнення до професійного самоудосконалення).

Проведення експертної оцінки та аналіз професійної діяльності офіцерів технічного профілю НГУ дозволили виявити професійно важливі якості, що впливають на ефективність їхньої службово-бойової діяльності, основними серед яких є: професійне мислення, технічне мислення, нервово-психічна стійкість, тривожність, швидка стомлюваність, консерватизм, стереотипні методи і форми роботи, організаторські та комунікативні здібності, конфліктність, нездатність до об'єктивної оцінки праці підлеглих і власної роботи, безвідповідальність, невміння працювати з людьми.

За результатами проведеного професіографічного аналізу, на підставі уточнених професіограми та психограми, висновків експертів, нами для подальшого дослідження й розроблення прогностичної моделі фахівця, були виділені провідні індивідуально-психологічні особливості, які мають вплив на ефективність службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю: професійної мотивації з урахуванням спрямованості на інженерний, тобто технічний вид діяльності; професійного мислення з урахуванням особливостей технічного мислення; емоційно-вольової сфери та комунікативно-організаційних здібностей, що безпосередньо відповідає характеристиці їх професійної діяльності, службовим функціям, типовим професійним завданням тощо. В подальшому ми повинні визначити рівень впливу визначених провідних індивідуально-психологічних особливостей на службово-бойову діяльність офіцерів технічного профілю НГУ, дослідження якого буде проведено в наступному підрозділі.

2.3 Розробка прогностичної моделі офіцера технічного профілю Національної гвардії України з високим рівнем ефективності службово-бойової діяльності

Для розробки прогностичної моделі офіцера технічного профілю НГУ з високим рівнем ефективності професійної діяльності було проведено дослідження індивідуально-психологічних особливостей 62 офіцерів технічного профілю НГУ: професійної мотивації з урахуванням особливостей спрямованості на інженерний (технічний) вид діяльності, інтелектуальної сфери із урахуванням особливостей елементів професійного (технічного) мислення, особливостей емоційно-вольової сфери та комунікативно-організаційних здібностей з визначенням взаємозв'язків з ефективністю службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ. У дослідженні офіцери були поділені на дві групи згідно їх професійної ефективності: перша група (високоєфективних) склала 35 осіб, друга група (слабоєфективних) – 27 осіб.

Дослідження індивідуально-психологічних особливостей офіцерів технічного профілю НГУ проводилося таким чином:

– професійна мотивація з урахуванням особливостей спрямованості на інженерний вид діяльності досліджувалася з застосуванням методики “Спрямованість на вид інженерної діяльності” О. Б. Годлініка; методики

“Діагностика особистості на мотивацію до успіху” Т. Елерса; теста – опитувальника “Потреба в досягненні мети” Ю. М. Орлова;

– елементи професійного (технічного) мислення за допомогою теста Беннета та інтелектуального блоку (фактори В, М, Q₁) опитувальника Р. Б. Кеттелла;

– особливості емоційно-вольової сфери із застосуванням опитувальника Р. Б. Кеттелла (фактори С, G, I, O, Q₃, Q₄) та багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність” (шкали нервово-психічної стійкості, особистісний адаптивний потенціал);

– комунікативні та організаторські здібності за допомогою блоку комунікативних властивостей і особливостей міжособистісної взаємодії (фактори А, Н, F, E, Q₂, N, L) та особистісного опитувальника “Адаптивність” (шкала комунікативні здібності, моральної нормативності).

Мотиви, пов’язані з трудовою діяльністю, нами були поділені на три групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії та мотиви вибору робочого місця, які інтегровані у виборі людиною конкретної діяльності. Серед мотивів трудової діяльності виділяли спонукання суспільного характеру, потреба людини в отриманні певних матеріальних благ для себе та членів сім’ї, задоволення потреби у самореалізації, самовираженні. Мотивами вибору професії були суспільний престиж, інтерес до неї, можливість досягнення матеріального благополуччя. Мотивами вибору місця роботи були: оцінка зовнішньої ситуації (сукупність виробничих факторів: рівень заробітної плати, пільги, близькість до дому, зручність транспортного сполучення, ергономічні характеристики робочого місця, графік роботи, надійність й престиж організації, міра відповідальності, можливість поєднувати роботу з іншою активністю, психологічний клімат, спрацьованість з колегами і взаємини із безпосереднім керівництвом); оцінка своїх можливостей (стан здоров’я, здібності й професійно важливі якості, стрессогенність та режими роботи та ін.).

Результати вивчення особливостей мотивів офіцерів технічного профілю НГУ, пов’язаних технічною діяльністю, зокрема, експлуатаційних, організаційних, проектно-конструкторських, науково-дослідницьких представлені у таблиці 2.4. За результатами порівняння показників між групами були отримані такі дані. Досліджувані першої групи мають більш високі результати за показниками мотивації виробничої (експлуатаційної) діяльності, організаторської діяльності ($p \leq 0,05$), що дозволяє стверджувати про їх високу спрямованість, орієнтацію на вирішення службово-бойових, професійних техніко-технологічних та організаційно-технічних завдань, відповідальне ставлення до проблем діяльності офіцера технічного профілю НГУ, чітку професійну позицію, установку на удосконалення службово-бойової, техніко-технологічної й організаційно-технічної майстерності, організацію всіх видів технічного обслуговування та інших робіт з озброєнням і технікою на належному рівні.

Таблиця 2.4 – Показники спрямованості на вид інженерної діяльності офіцерів технічного профілю НГУ з різними показниками ефективності службово-бойової діяльності (в балах)

Показники спрямованості на вид інженерної діяльності	1 група	2 група	t-критерій Ст'юдента	p
Виробнича (експлуатаційна) діяльність	11,31±0,59	9,58±0,47	4,47	p≤0,05
Організаторська діяльність	11,13±0,53	9,48±0,35	3,96	p≤0,05
Проектно-конструкторська діяльність	7,03±0,56	6,5±0,56	1,15	–
Науково-дослідницька діяльність	7,19±0,50	6,42±0,35	1,95	–

Відносно мотивів проектно-конструкторської, науково-дослідницької діяльності значимих відмінностей не виявлено, це дозволяє стверджувати, що офіцери першої та і другої груп мають достатній рівень спрямованості на роботу з удосконалення сучасних зразків озброєння, бойової техніки та боєприпасів, формування тактико-технічних вимог до нових зразків, розроблення технічних пропозицій, проведення необхідних розрахунків, пошук, оброблення, аналіз і використання науково-технічної інформації з метою визначення шляхів удосконалення сучасних озброєнь та військової техніки.

Спонування до діяльності певного рівня залежить від суб'єктивної ймовірності успіху. В процесі професійної діяльності суб'єкт сприймає мету діяльності у вигляді певного еталону, "нормативного рівня" реалізації професії. Цей рівень характеризується якісними і кількісними параметрами. Суб'єкт сприймає цю нормативну мету, співвідносячи її зі своїми можливостями, оцінкою ситуації, суб'єктивною ймовірністю досягти успіху і уникнути невдачі. В результаті формується особистий стандарт виконання діяльності або рівень домагань. Рівень домагань включає суб'єктивні якісні та кількісні характеристики, які повинні, на думку працівника, задовольняти майбутній результат його діяльності. В результаті формується потреба досягнень, тобто схильність до прийняття в майбутній діяльності максимально високого особистого рівня виконання. Чим вище потреба досягнень, тим більш складний рівень роботи здійснює особистість.

Потреба досягнень виступає центральним психічним регулятором професійної діяльності й стрижнем внутрішньої мотивації, вона формується залежно від привабливості мети діяльності, тобто уявлень про майбутній результат, про те, що повинно бути отримано, але у вигляді мети може

виступати лише бажаний результат і в силу своєї бажаності він набуває мотивуючий характер. Привабливість мети може бути внутрішньої чинності привабливості результату самого по собі й зовнішньої, коли результат привабливий своїми наслідками. Показники мотивації офіцерів технічного профілю з різними показниками ефективності службово-бойової діяльності представлені у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Показники мотивації офіцерів технічного профілю з різними показниками ефективності службово-бойової діяльності (в балах)

Показники	1 група	2 група	t-критерій	p
Мотивація до успіху	17,83±1,03	14,52±1,26	5,06	p≤0,05
Потреба у досягненні мети	20,16±0,73	16,97±1,17	4,46	p≤0,05

За результатами порівняння показників між групами були отримані такі дані. Так, мотивація досягнення успіху та потреба у досягненні мети у високоефективних офіцерів більш висока, ніж у групи слабоефективних (розходження достовірні при $p \leq 0,05$ за t-критерієм Ст'юдента). Вони, зазвичай, більш активні, ініціативні, якщо зустрічаються перешкоди, шукають способи їх подолання, продуктивність їх діяльності й ступінь її активності в меншій мірі залежать від зовнішнього контролю порівняно із слабоуспішними офіцерами. В основі їх активності є надія на успіх і потреба у досягненні мети, характеризується такими показниками, як націленість на успіх, потужна мотивація. Але відповідним недоліком високої мотивації на успіх є те, що офіцери можуть не помічати можливих проблем, "знаходити" неприємності, не бачити примарності результатів (надто захоплені). Описуючи ці показники можна стверджувати, що високоефективні офіцери більше готові як до розвитку негативних, так і позитивних ситуацій у службово-бойовій діяльності та житті, вони здатні знайти вихід із них.

Трудова адаптація офіцера технічного профілю НГУ є одним із важливих етапів його службово-бойової діяльності. Успішність адаптації багато у чому визначає якість подальшої роботи офіцера, його наміри надовго пов'язати своє трудове життя з підрозділом або обмежитися короткочасною роботою й чекати відповідного випадку для переходу в іншу частину або підрозділ. Існує тісний зв'язок потенційної та фактичної плинності офіцерських кадрів з їх низькою адаптованістю як до умов службово-бойової діяльності, так і до виконання бойових завдань в особових та екстремальних умовах [112, 140, 148, 154]. Не менш важливо, що трудова адаптація офіцерів виступає як один із провідних факторів їх самореалізації в професійній сфері, механізмом військової кар'єри.

Адаптація офіцера технічного профілю НГУ є процесом його взаємодії з навколишнім професійним середовищем з приводу освоєння нової для нього трудової ситуації, тобто процес взаємної дії офіцера та підрозділу, де він виконує професійні функції з освоєння новизни у трудовій ситуації. Він, освоюючи умови роботи та взаємодії з новими людьми, що працюють в різних сферах військових підрозділів, не тільки прагне змінити свою трудову

поведінку відповідно нової трудової ситуації, але і пристосуватися до застосування професійних знань, вмінь, навичок у нових, реальних умовах службово-бойової діяльності, до особливостей виконання професійних завдань, виконуваних операцій, прийому професійної інформації, соціальних компонентів професійного середовища. Отримані результати особливостей адаптації офіцерів технічного профілю до професійної діяльності, завдання якої можуть швидко змінюватися та здійснюватися доволі часто в екстремальних умовах, представлені в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Показники адаптивності офіцерів технічного профілю НГУ з різною ефективністю службово-бойової діяльності (у балах)

Шкали	1 група	2 група	t-критерій	p
Нервово-психічна стійкість	7,70±0,56	5,58±0,57	2,62	p≤0,05
Комунікативні здібності	6,80±0,53	6,37±0,26	1,05	–
Моральна нормативність	6,91±0,50	6,30±0,41	1,52	–
Особистісний адаптивний потенціал	7,57±0,65	5,85±0,47	2,41	p≤0,05

За результатами порівняння показників між групами були отримані такі дані. Так, досліджувані першої групи мають більш високі результати за такими показниками професійно важливих якостей як нервово-психічна стійкість, особистісний адаптивний потенціал (p≤0,05). Це дозволяє стверджувати про наявність в них високого рівня нервово-психічної стійкості й поведінкової регуляції під час виконання діяльності в складних і екстремальних умовах, адекватної самооцінки і реального сприйняття дійсності в ході вирішення професійних завдань, особливо в нових, або проблемних ситуаціях. У цілому, це дозволяє прогнозувати їх успішну адаптацію до нових умов діяльності, вміння грамотно орієнтуватися в ситуації, швидко виробляти позитивну стратегію своєї поведінки, вони також мають високу емоційну стійкість.

Відносно показників комунікативних здібностей, моральної нормативності, значимих відмінностей не виявлено, що свідчить про наявність в обох групах досліджуваних офіцерів достатнього розвитку комунікативних здібностей, можливості легко встановлюють контакти із товаришами по службі, оточуючими, реально оцінювати свою роль в підрозділах, вони орієнтуються на дотримання загальноприйнятих норм поведінки.

У зв'язку з ускладненням техніки і технології зростає частка розумової праці людини, пред'являються все більш високі вимоги до розумової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ, які виконують свої професійні функції в області обслуговування, ремонту, виготовлення техніки тощо. Технічне мислення – один із видів мислення, що розрізняється за ознаками предметної

області діяльності (поряд із такими, як математичне мислення, педагогічне, управлінське і т. д.), який забезпечує накопичення технічних та технологічних знань й досвіду ефективної організації праці, осмислення результатів трудової діяльності. Він формує творче ставлення до справи, прагнення до раціоналізації діяльності; породжує емоційний підйом і самовіддачу. Дослідження технічного мислення офіцерів технічного профілю актуально у зв'язку з тим, що завдання, які постають перед ними, мають відповідну специфіку порівняно із завданнями, які розв'язуються в інших сферах діяльності. Ця специфіка відноситься до змісту уявлень, ідей, якими подумки оперує особистість, а також до його інтересів, схильностей. Що ж стосується елементарних розумових дій, то вони мають як багато спільного із багатьма іншими видами професійного мислення та уяви, так і різного. Особливості змісту технічного матеріалу багато у чому визначають своєрідність технічного мислення, складовими якого є понятійно-образні, теоретико-практичні компоненти, а також його трьохкомпонентна структура (поняття–образ–дія). Ці аспекти безумовно необхідно враховувати під час дослідження технічного мислення, результати якого представлені в таблиці 2.7. За результатами порівняння показників між групами були отримані такі дані: досліджувані першої групи мають більш високі результати за показниками розвитку технічного мислення ($p \leq 0,05$), що дозволяє стверджувати про сформованість в них таких розумових дій, як визначення відповідності технічного стану озброєння, боєприпасів, військової та автомобільної техніки вимогам, особливості користування ним в умовах мирного та воєнного часів, підтримці в необхідній ступені бойової готовності, діагностуванні, технічному обслуговуванню, дефектації, ремонту, проведенні необхідних технічних розрахунків, застосування методів технічної експлуатації озброєння та військової техніки тощо.

Таблиця 2.7 – Показник технічного мислення офіцерів технічного профілю НГУ з різними показниками ефективності службово-бойової діяльності (у балах)

Показник технічного мислення	1 група	2 група	t-критерій	p
Розвиток технічного мислення	42,29±1,73	35,92±1,03	4,72	$p \leq 0,05$

Для визначення рівня розвитку інтелектуальних, емоційно-вольових, комунікативних особливостей особистості офіцера технічного профілю НГУ в нашому дослідженні використовувався 16-факторний опитувальник Р. Б. Кеттелла. Ці результати представлені в таблиці 2.8. Отримані результати аналізувалися нами за трьома блоками факторів: інтелектуального, емоційно-вольового та комунікативного. Перший блок – інтелектуальний, до нього входять фактори В, М, Q₁. Досліджувані першої групи мають більш високі показники за фактором В ($p \leq 0,05$), ніж група слабоефективних, у

високоєфективних офіцерів більшою мірою проявляються оперативність, рухливість мислення, високий рівень загальної культури, вміння оперувати абстракціями, розвинена аналітичність, гармонійність в розвитку інтелектуальних інтересів, прагнення до нових знань, висока ерудованість, широта поглядів. Вони відзначаються самостійністю та оригінальністю у вирішенні інтелектуальних завдань, швидким осмисленням нової інформації, обґрунтованістю висновків, ефективністю пристосування до мінливих умов праці. Все це забезпечує успішність їх службово-бойової діяльності, оскільки вміння швидко здійснювати професійний аналіз, обробляти інформацію дає можливість адекватно реагувати на події в ситуаціях небезпеки та невизначеності, забезпечує ефективність самостійного прийняття рішення.

Таблиця 2.8 – Показники індивідуально-психологічних особливостей офіцерів технічного профілю НГУ з різними показниками успішності службово-бойової діяльності (в стенах)

Фактор	1 група	2 група	t-критерій	p
A	8,62±1,19	6,13±1,38	2,14	p≤0,05
B	7,28±0,47	5,87±0,59	3,44	p≤0,05
C	7,97±0,50	5,75±0,44	2,28	p≤0,05
E	5,68±0,91	6,02±1,03	0,44	–
F	5,56±0,47	4,68±0,47	1,42	–
G	8,52±0,51	6,98±0,66	3,49	p≤0,05
H	8,62±0,85	6,12±1,00	2,87	p≤0,05
I	4,13±0,47	6,73±0,41	6,85	p≤0,05
L	4,86±0,70	5,18±0,94	0,52	–
M	4,60±0,53	7,05±0,67	4,67	p≤0,05
N	5,49±0,70	4,25±0,53	1,23	–
O	4,86±0,59	7,77±0,65	3,91	p≤0,05
Q ₁	6,10±0,56	3,08±0,35	6,89	p≤0,05
Q ₂	6,67±0,91	6,17±1,09	0,65	–
Q ₃	7,24±0,56	5,83±0,50	3,11	p≤0,05
Q ₄	5,84±0,50	7,71±1,17	3,18	p≤0,05

За фактором М досліджувані першої групи мають нижчі показники (p≤0,05), тобто вони більше орієнтуються на зовнішню реальність, загальноприйнятні норми, правила, накази, у них добре розвинена увага до дрібниць, здатність об'єктивно оцінювати ситуацію, яка виникає й може швидко змінюватися, до вирішення професійних питань підходять з практичної точки зору без зайвого фантазування. Це дозволяє їм успішно виконувати тривалі одноманітні дії в ході службово-бойової діяльності, не приділяти зайвої уваги факторам, які травмують психіку.

За фактором Q₁ досліджувані першої групи мають більш високі показники, ніж досліджувані другої групи (p≤0,05). Ефективні офіцери мають значні інтелектуальні інтереси, вони схильні до новаторства, глибокого аналізу

ситуацій, які виникають, тому прагнуть мати всебічну інформацію з різних питань, їм властива критичність мислення, терпимість до невизначеностей, це дозволяє їм сприймати та обґрунтовано обробляти нову інформацію в особливих та екстремальних умовах діяльності, бути у них ефективними, адекватно реагуючи на зміни, що відбуваються.

Таким чином, аналіз інтелектуальних особливостей особистості офіцерів досліджуваних груп дозволяє стверджувати, що ефективним у службово-бойовій діяльності офіцерам притаманні розвинені аналітичні здібності, критичність мислення, самостійність та оригінальність у вирішенні інтелектуальних завдань, здатність до об'єктивної оцінки професійних умов, які складаються, сконцентрованість в невизначених ситуаціях та екстремальних умовах. Це дозволяє стверджувати, що визначені якості позитивно впливають на ефективність їх службово-бойової діяльності.

Другий блок – емоційно-вольовий, у нього входять фактори С, G, I, O, Q₃, Q₄. За фактором С досліджувані першої групи мають найвищі показники ($p \leq 0,05$). Ефективні в службово-бойовій діяльності офіцери відзначаються емоційною стійкістю, розвитком вольових якостей, впевненістю в собі й в своїх силах, вмінням контролювати свої емоції, вони спокійно, адекватно сприймають умови, які складаються, їх поведінці притаманні врівноваженість, спрямованість на реальну дійсність. Ці якості допомагають витримувати високі навантаження на емоційно-вольову сферу особистості офіцерів під час здійснення професійних функцій, що підвищує ефективність їхньої службово-бойової діяльності.

За фактором G також досліджувані першої групи мають найвищі показники ($p \leq 0,05$). Отже, ефективні в діяльності офіцери усвідомлено приймають необхідні рішення, наполегливі в досягненні поставленої мети, мають високий рівень самоконтролю, розвинену відповідальність, обов'язковість, прагнуть дотримуватися встановлених правил, поступати відповідно до своїх моральних принципів, ціннісних орієнтацій. Ці якості мають двояку форму, тобто вони можуть як підвищувати, так і знижувати успішність діяльності. Якщо офіцер не може відійти від заданої правилами та моральними нормами поведінки навіть в тому випадку, коли цього потребує об'єктивна реальність, відбувається зниження успішності службово-бойової діяльності.

За фактором I досліджувані першої групи мають нижчі показники ($p \leq 0,05$), це дозволяє стверджувати, що найбільш ефективні в діяльності офіцери емоційно зрілі, мають розвинений вольовий компонент, високу саморегуляцію, контроль емоцій і поведінки, діють відповідно до умов логічно та практично, урівноважені в поведінці, але й суворі, дещо жорсткі. Коли офіцерам доводиться працювати в екстремальних умовах, пов'язаних із більшими емоційними, вольовими, фізичними та іншими навантаженнями, ці якості сприяють більшій ефективності виконання службово-бойової діяльності. Вони дозволяють об'єктивно здійснювати аналіз реальної ситуації, вирішувати поставлені завдання, зберігати спокій під час прийняття рішень, захищають психіку від зовнішніх негативних впливів.

За фактором О досліджувані першої групи мають значимі розходження з показниками досліджуваних другої групи ($p \leq 0,05$). Ним притаманні спокій, впевненість в собі, почуття службового обов'язку, емоційна стабільність, високорозвинений контроль емоцій і поведінки, виражений вольовий компонент і саморегуляція забезпечують врівноваженість поведінки, однак є деяка тривожність, чутливість до зовнішніх реакцій. Ці якості можуть як підвищувати, так і знижувати успішність службово-бойової діяльності: в деяких випадках дотримання точного виконання розпоряджень може викликати негативні наслідки та поставити під загрозу життя, як підлеглих так і власне.

За фактором Q₃ досліджувані першої групи також мають найвищі показники ($p \leq 0,05$). Можна стверджувати, що найбільш ефективні в службово-бойовій діяльності офіцери дисципліновані, точні у виконанні соціальних вимог, здійснюють хороший контроль за своїми емоціями і поведінкою, турбуються про свою громадську репутацію, мають вплив на підлеглих, високий рівень розвитку вольових якостей, діють, зазвичай, за заздалегідь розробленим планом, поставлені завдання доводять до логічного завершення, цілеспрямовані. Ці якості дозволяють на основі існуючої інформації приймати обґрунтовані рішення, які відповідають професійним вимогам, особливо в екстремальних умовах, що значною мірою сприяє підвищенню успішності їх діяльності.

За фактором Q₄ досліджувані першої групи мають значимі розходження з показниками досліджуваних другої групи на рівні $p \leq 0,05$, що свідчить про їх особистісну емоційну зрілість, можливість здійснювати контроль емоцій і поведінки, забезпечують врівноваженість, внутрішню впевненість в собі й в своїх силах, зібраність, енергійність, спокійне сприйняття дійсності, але може бути присутня зайва емоційна напруженість, спрямованість на підвищення мотивації до діяльності, активності, не зважаючи на стомлення. В стані перевтоми такі фактори, як напруга, підвищена мотивація, штучно створена активність знижують ефективність діяльності, це може бути проявами професійної деформації офіцерів технічного профілю НГУ.

Аналіз емоційно-вольових особливостей особистості офіцерів технічного профілю НГУ дозволяє констатувати, що ефективні в діяльності офіцери мають високі моральні норми, мотивацію діяльності, емоційну стійкість, їм притаманні цілеспрямованість, відповідальність, впевненість в собі й в своїх силах, вміння контролювати свої емоції, розвинений вольовий контроль, висока саморегуляція, вони усвідомлено приймають необхідні рішення, особливо в екстремальних умовах. У цьому разі в них відмічається деяка емоційна стриманість, вони урівноважені в поведінці, однак суворі, дещо жорсткі щодо підлеглих. На нашу думку, такі якості, як висока емоційна стійкість, розвинений вольовий компонент, усвідомлення вимог дійсності, цілеспрямованість, відповідальність сприяють підвищенню успішності службово-бойової діяльності. А такі якості, як спрямованість на підвищення мотивації до діяльності, активності в умовах перевтоми, безумовне дотримання моральних норм і соціальних вимог, емоційна стриманість, можуть в певних ситуаціях її знижувати.

Третій блок – комунікативні властивості й особливості міжособистісної взаємодії (фактори А, Н, F, E, Q₂, N, L). За фактором А найбільш високі показники у досліджуваних першої групи ($p \leq 0,05$), ним притаманні відкритість в міжособистісних контактах, активність, рішучість, уважність до підлеглих, готовність до співробітництва, вступ у нові групи, стриманість й розсудливість у виборі партнерів із спілкування, вони більш товариські, відносно легко пристосовуються до ситуації. Ці якості сприяють формуванню професійної мотивації, оптимального соціально-психологічного клімату в підрозділах, їх згуртованості, що сприяє злагодженості групової діяльності й дозволяє успішно виконувати службово-бойову діяльність як безпосередньо офіцерам технічного профілю, так і у ввірених ним підрозділах.

За фактором Н також найбільш високі показники виявлені в досліджуваних першої групи ($p \leq 0,05$). Ефективні офіцери сміливі, схильні до ризику, рішучі, готові мати справу з несподіваними ситуаціями, легко вступають в контакт, мають значну гаму емоційних реакцій, але можуть легко забути невдачу. Ці якості як підвищують, так і знижують успішність службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю: наприклад, коли офіцер забуває про свої невдачі, він не робить необхідних висновків, що у подальшому може викликати негативні наслідки.

За факторами E, F, N і L значимих розходжень в показниках досліджуваних виявлено не було.

За отриманими результатами нами були побудовані профілі особистості офіцерів НГУ із різними показниками ефективності службово-бойової діяльності (рис. 2.1).

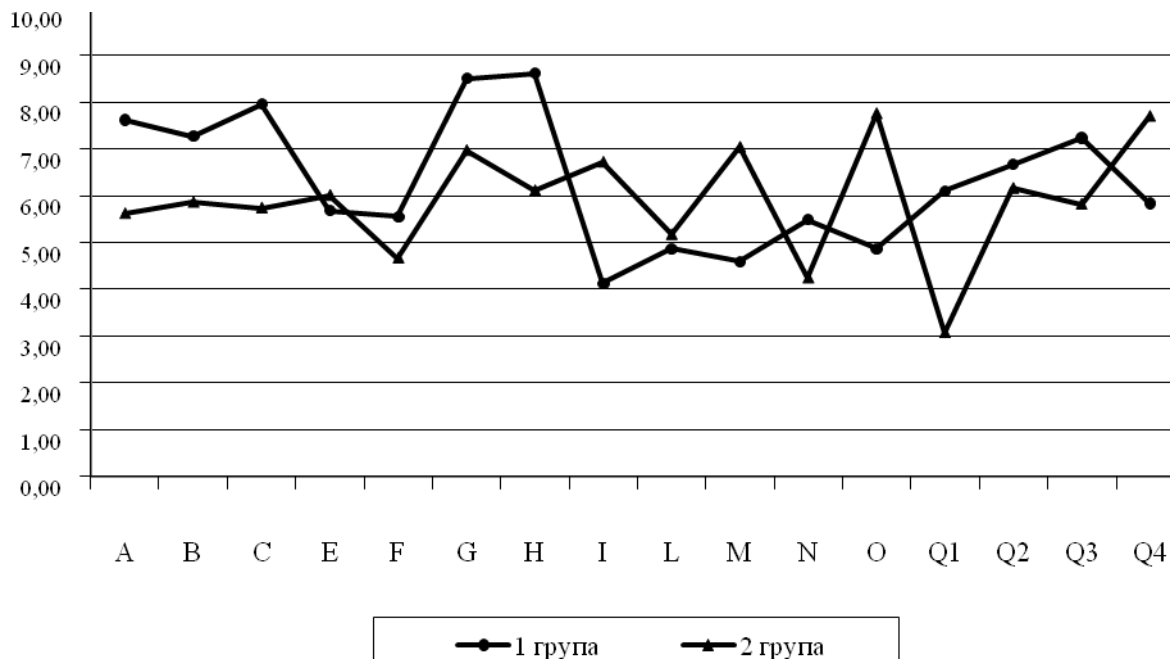


Рисунок 2.1 – Профілі особистості офіцерів НГУ з різними показниками ефективності службово-бойової діяльності

Результати визначення комунікативних та організаторських здібностей представлені у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 – Показники комунікативних та організаторських здібностей офіцерів технічного профілю НГУ з різними показниками ефективності службово-бойової діяльності (в балах)

Показники	1-а група	2-а група	t-критерій	p
Комунікативні здібності	13,42±0,79	11,77±0,79	1,54	
Організаторські здібності	15,31 ±1,4	12,15±1,7	2,9	p≤0,05

Як видно із таблиці 2.9, досліджувані першої групи мають більш високі результати за показниками розвитку організаторських здібностей ($p \leq 0,05$), це дозволяє стверджувати, що вони не губляться в новій обстановці, здатні приймати рішення у важких, нестандартних ситуаціях, ініціативні, приймають самостійні рішення, відстоюють свою думку, наполегливі в діяльності. В результаті порівняння показників комунікативних здібностей двох груп не виявлено значимих розбіжностей. Але у цілому, ми можемо говорити про те, що офіцери обох груп комунікабельні, прагнуть до спілкування та взаємодії з людьми, із задоволенням приймають участь в організації суспільних заходів.

У подальшому дослідженні для встановлення впливу кожного показника індивідуально-психологічних особливостей (професійної мотивації, професійного мислення, емоційно-вольової сфери, комунікативних та організаторських здібностей) проводилося визначення величини кореляції для виявлення статистичного взаємозв'язку між випадковими величинами. Як одна випадкова величина вибирався показник, котрий досліджувався, інша – ефективність службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю, для цього нами був використаний коефіцієнт кореляції Пірсона.

Величину кореляції між показниками психодіагностичних методик, що використовувалися нами у дослідженні, та ефективністю службово-бойової діяльності наведено в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10 – Значення коефіцієнта кореляції Пірсона для всіх показників психодіагностичних методик, які вивчаються

Методики	Фактори та показники	Коефіцієнт кореляції Пірсона, r	
		високоєфективні офіцери	слабоєфективні офіцери
1	2	3	4
Опитувальник Р. Б. Кетелла	А	0,12	0,17
	В	0,46	0,40
	С	0,34	0,35
	Е	0,08	-0,12

Продовження таблиці 2.10

1	2	3	4
	F	0,12	0,06
	G	0,28	0,34
	H	0,12	0,08
	I	-0,26	0,21
	L	0,09	0,12
	M	-0,43	-0,45
	N	-0,10	0,07
	O	-0,33	-0,34
	Q ₁	0,43	-0,44
	Q ₂	0,06	0,07
	Q ₃	0,34	0,26
	Q ₄	0,29	-0,36
“Мотивація до успіху”	Мотивація до успіху	0,63	0,55
“Потреба у досягненні мети”	Потреба у досягненні мети	0,67	0,56
“Технічне мислення”	Технічне мислення	0,48	0,47
КОЗ-2	Комунікативні здібності	0,15	0,21
	Організаторські здібності	0,32	0,28
БОО “Адаптивність”	Нервово-психічна стійкість	0,29	0,25
	Комунікативні здібності	0,12	0,19
	Моральна нормативність	0,14	0,11
	Особистісний адаптивний потенціал	0,33	0,24
“Спрямованість на вид інженерної діяльності”	Виробнича (експлуатаційна) діяльність	0,61	0,54
	Організаторська діяльність	0,53	0,51
	Проектно-конструкторська діяльність	-0,11	-0,09
	Науково-дослідна діяльність	0,01	0,04

Із наведених у таблиці даних видно, що на ефективність службово-бойової діяльності як у високоефективних, так і слабоефективних офіцерів технічного профілю НГУ значною мірою впливають такі показники як: спрямованість на виробничу (експлуатаційну) діяльність, організаторську діяльність, мотивація до успіху, потреба у досягненні мети (коефіцієнт кореляції Пірсона у цих факторах більший, ніж 0,5; $r > 0,5$).

Фактори В, М, Q₁, технічне мислення також помітно впливають на ефективність, але їх вплив менший, ніж у першій групі показників. Коефіцієнт кореляції цих показників знаходиться в інтервалі $0,40 < |r| < 0,48$. Причому, на перше місце у цій групі виходить технічне мислення ($r = 0,48 \div 0,47$). Кореляційний зв'язок між фактором М та ефективністю діяльності є значуще негативним у високоефективних і слабоефективних офіцерів. Тобто, для підвищення рівня ефективності офіцера треба зменшити фактор М. Під час аналізу впливу фактора Q₁ на ефективність виявляється, що у високоефективних офіцерів цей зв'язок є значуще позитивним, а у слабоефективних – значуще негативним. Так, слабоефективні офіцери досягають відповідних успіхів у службово-бойовій діяльності, якщо вони є більш консервативними. У високоефективних офіцерів, навпаки, пошук нових ідей і спроба переглянути існуючі принципи дозволяють більш ефективно виконувати свої професійні функції.

Кореляційні зв'язки між показниками ефективності службово-бойової діяльності за факторами С, G, I, O, Q₃, Q₄, нервово-психічна стійкість, особистісний адаптивний потенціал мають відповідну тенденцію до статистичної значущості, але не впливають на ефективність професійної діяльності, як попередні. Їх коефіцієнт кореляції лежить в інтервалі $0,21 < |r| < 0,36$. Коефіцієнт кореляції для фактора O у високоефективних ($r = -0,33$) та слабоефективних ($r = -0,34$) офіцерів є негативним. Тобто, для підвищення ефективності службово-бойової діяльності треба зменшувати рівень занепокоєння офіцера. Додатній кореляційний зв'язок ($r = 0,21$) між фактором I та ефективністю професійної діяльності слабоефективних офіцерів вказує, що наявність людини, яка є “прикладом для наслідування” і здатна допомогти та “підтягнути” такого офіцера, дозволяє деяким чином підвищити ефективність. Вплив фактора Q₄ на ефективність професійної діяльності слабоефективних офіцерів є негативним ($r = -0,36$), у той час як у високоуспішних офіцерів – позитивним ($r = 0,29$). Таким чином, отримані результати дозволяють стверджувати, що для ефективного виконання службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю потрібен розвиток емоційно-вольових характеристик в офіцерів не нижче за середній і подальше їх підвищення має дещо нижчі значення, ніж попередні в разі диференціації вибірки за її ефективністю.

Для факторів А, Е, F, H, L, N, Q₂, комунікативних здібностей, моральної нормативності, проектно-конструкторської та науково-дослідницької діяльності коефіцієнт кореляції з урахуванням статистичної похибки є незначним

$0,01 < |r| < 0,17$. Тому можна вважати, що ці індивідуально-психологічні особливості не впливають на ефективність службово-бойової діяльності як у слабоефективних, так і вискооефективних офіцерів технічного профілю.

Таким чином, за результатами проведених досліджень можна зробити висновок, що індивідуально-психологічні особливості за рівнем впливу на ефективність службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю можна розділити на такі групи: перша група, професійна мотивація, яку складають: спрямованість на виробничу (експлуатаційну) діяльність, організаторську діяльність, потреба у досягненні мети, мотивація до успіху, а також організаційні здібності; до другої групи відноситься професійне (технічне) мислення, фактори інтелектуального блоку В, М, Q₁; третю групу, емоційно-вольова сфера, складають – фактори емоційно-вольового блоку С, G, I, O, Q₃, Q₄, нервово-психічна стійкість, особистісний адаптаційний потенціал; четверта група містить комунікативні здібності, а також фактори А, Н, F, E, Q₂, N, L.

Межі довірливих інтервалів факторів четвертої групи значно ширші за межі довірливих інтервалів факторів першої групи. Це пояснюється, насамперед, більшою дисперсією, більшим розкидом значень факторів четвертої групи у кожного офіцера. Окрім того, різниця середнього значення факторів четвертої групи між вискооефективними і слабоефективними офіцерами значно менша, ніж першої. Тобто в офіцерів можуть бути приблизно однакові значення факторів четвертої групи, але різна ефективність професійної діяльності. Це ще раз підтверджує факт малого впливу цих факторів на ефективність службово-бойової діяльності.

Кореляція дозволяє виявити ступінь лінійного зв'язку між двома ізольованими факторами, у нашому випадку – вплив одного із факторів (з фіксованими іншими) на ефективність службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю. Для виявлення не тільки ступеня впливу кожного конкретного фактора на ефективність, але і для визначення явної залежності ефективності (середньої оцінки, яку отримує офіцер від усіх факторів, які досліджують, разом) побудуємо рівняння регресії та визначимо коефіцієнти регресії.

Позначимо фактори як X_1, X_2, \dots, X_m . Тоді значення i -го фактора для j -го офіцера позначимо як x_{ij} . Позначимо ефективність літерою Y . Тоді середній бал ефективності для j -го офіцера позначимо як y_j . Рівняння лінійної регресії у введених позначеннях має вигляд:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + \dots + a_m X_m.$$

Тоді, використовуючи метод найменших квадратів, можемо отримати систему лінійних алгебраїчних рівнянь відносно невідомих коефіцієнтів регресії a_i

$$\begin{cases} b_0 M + \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n b_i x_{ij} = \sum_{j=1}^n y_j, \\ b_0 \sum_{j=1}^n x_{kj} + \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n b_i x_{ij} x_{kj} = \sum_{j=1}^n y_j x_{kj}, \quad k = 1, 2, \dots, m. \end{cases}$$

Система містить $(m + 1)$ -е рівняння та $(m + 1)$ -е невідоме.

Маючи достатній об'єм вибірки, побудуємо рівняння регресії для прогностичної моделі офіцера технічного профілю з високим рівнем ефективності професійної діяльності

Офіцер технічного профілю НГУ з високим рівнем ефективності службово-бойової діяльності = $3,441 + 0,012 A + 0,079 B + 0,050 C + 0,003 E + 0,009 F + 0,051 G + 0,015 H - 0,11 I + 0,011 L - 0,161 M - 0,008 N - 0,035 O + 0,095 Q_1 + 0,014 Q_2 + 0,032 Q_3 + 0,051 Q_4 + 0,101 \text{МД} + 0,089 \text{ПД} + 0,021 \text{“ТМ”} + 0,007 \text{“КЗ”} + 0,049 \text{“ОЗ”} + 0,037 \text{НС} + 0,017 \text{КБ} + 0,021 \text{МН} + 0,041 \text{ОП} + 0,173 \text{ВД} + 0,132 \text{ОР} - 0,013 \text{ПД} - 0,021 \text{НД}$, (2.3)

де 3,441 – константа; А – “Комуникабельність – замкнутість”; В – “Обмежене мислення – кмітливості”; С – “Емоційна стійкість”; Е – “Незалежність – підпорядкованість”; F – “Заклопотаність – безтурботність”; G – “Виражена сила "Я" – безпринципність”; Н – “Сміливість – боязкість”; I – “Податливість – жорсткість”; L – “Підозрілість – довірливість”; М – “Непрактичний – практичний”; N – “Підозрілість-довірливість”; О – “Тривожність – спокій”; Q₁ – “Радикалізм – консерватизм”; Q₂ – “Самостійність – навіюваність”; Q₃ – “Високий самоконтроль – низький самоконтроль”; Q₄ – “Напруженість – релаксація” (методика Р. Кеттелла); “МД” – мотивація до успіху (методика “Діагностики особистості на мотивацію до успіху” Т. Елерса); “ПД” – потреба у досягненні мети (опитувальник “Потреба в досягненні мети” Ю. М. Орлова); “ТМ” – технічне мислення (тест “Технічне мислення” Беннета); “КЗ” – комунікативні здібності; “ОЗ” – організаційні здібності (методика Б. А. Федорішина, В. В. Синявського “Комунікативні та організаторські здібності”); “НС” – нервово-психічна стійкість; “КБ” – комунікативні здібності; “МН” – моральна нормативність; “ОП” – особистісний адаптивний потенціал (багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (А. Г. Маклакова); “ВД” – виробнича (експлуатаційна) діяльність; “ОР” – організаційна діяльність; “ПД” – проектно-конструкторська діяльність; “НД” – науково-дослідницька діяльність (методика “Спрямованість на вид інженерної діяльності” О. Б. Годлініка).

Проведене дослідження особливостей професійної діяльності офіцерів технічного профілю НГУ дозволило нам внести корективи у системно-структурну модель професійної діяльності офіцера технічного профілю, яка є базою для розроблення програми психологічного забезпечення службово-бойової підготовки курсантів Національної академії НГУ та складається з таких блоків:

– 1-й блок – **професійно-соціальний** – містить інформацію про місце офіцера технічного профілю НГУ у структурі підрозділів, безпосереднє керівництво, умови праці, відомості про обладнання та устаткування, соціально-демографічну характеристику;

– 2-й блок – **основні характеристики службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ з використання, обслуговування, експлуатації та ремонту військової техніки та озброєння** – функції, завдання, типи діяльності, перелік проблем, знань, вмінь, навичок, шляхи вирішення професійних задач;

– 3-й блок – **психологічні характеристики** – індивідуально-психологічні особливості впливу на ефективність службово-бойової діяльності офіцера технічного профілю НГУ;

– 4-й блок – **прогностичний** – формування індивідуального прогнозу ефективності виконання службово-бойової діяльності офіцерами технічного профілю НГУ (отримання інформації про структуру особистості, представлення її у вигляді значень інформативних показників, об'єднання в один інтегративний, здійснення прогнозу).

Спираючись на результати дослідження, які ми отримали у попередніх розділах, робимо припущення, що визначені в нашому дослідженні такі індивідуально-психологічні особливості як професійна мотивація з урахуванням спрямованості на інженерний (технічний) вид діяльності, професійне мислення з урахуванням особливостей технічного мислення, емоційно-вольова сфера та комунікативно-організаційні здібності, повинні впливати на успішність службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ, дослідження якого буде проведено у наступному підрозділі.

2.4 Динаміка індивідуально-психологічних особливостей курсантів технічного профілю з різною успішністю навчання на різних етапах службово-бойової підготовки

Виконання професійних функцій офіцерами НГУ характеризується різкою зміною функціонального стану, екстремальністю діяльності, що може бути зумовлено не тільки дією зовнішніх факторів, але і змістовними характеристиками. Нові умови діяльності, які швидко змінюються, сучасні знаряддя та засоби праці, зміни у суспільстві вимагають підготовки такого офіцера НГУ, який може включатися в службово-бойову діяльність без додаткової професійної підготовки, зі скороченим періодом адаптації, здатного якісно і продуктивно виконувати професійні функції протягом багатьох років. У процесі освоєння професії й особливо виконанні професійної діяльності відбуваються структурні зміни і в особистості офіцера, і в структурі самої діяльності, що приводить до зміни характеру і змісту професії. Рушійними силами розвитку фахівця є протиріччя між вимогами професійної праці та індивідуальними вміннями, досвідом і здатностями. Тому психологічне забезпечення службово-бойової підготовки військовослужбовців НГУ до діяльності в реальних умовах має велике прикладне значення.

Різноманітні підходи до психологічного забезпечення професійної підготовки майбутніх офіцерів НГУ обумовлені складністю психологічної структури діяльності та різноманітними теоретичними підходами дослідників. Проведені численні дослідження показали, що психологічна підготовка до діяльності в особливих умовах виражає сукупність інтелектуальних, емоційних, мотиваційних і вольових сторін психіки людини в їх співвідношенні з зовнішніми умовами та завданнями, які вирішують [80, 113, 142, 147, 164, 206].

Визначення підходів до психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ до виконання професійних дій базується на уявленнях про їх професійно важливі якості особистості, сукупності індивідуальних особливостей, які зумовлюють

успішність навчання. Висновок щодо його ефективності засновано на оцінці сформованості професійно важливих якостей відповідно до умов професійної діяльності.

В сучасних умовах життєдіяльності виникає необхідність, щоб випускник ВВНЗ володів не тільки суто професійними вміннями і навичками роботи з спеціальною військовою технікою, сучасним озброєнням, але і комунікативними та організаційними здібностями, тобто був спроможним організувати роботу особового складу. Ускладнення техніки і технологій діяльності пред'являє все більш високі вимоги до виконання військовослужбовцем професійних функцій. Одним із важливих показників готовності фахівця до професійної діяльності є рівень розвитку його мотиваційної сфери. Під час вивчення цього компонента необхідно виходити із того, що мотивація є сполучною ланкою між навчально-професійною та практично-професійною діяльністю. Вона впливає на вибір і успішність навчання професії, визначає особливості взаємодії особистості в професійному колективі.

В процесі освоєння діяльності структура мотивів змінюється, що обумовлює динаміку професійної спрямованості. Процес переходу навчально-професійної діяльності на рівень практичної професійної діяльності здійснюється найбільш оптимально тоді, коли усередині навчально-професійної підготовки будуть сформовані мотиви, адекватні реальній професійній діяльності.

Мотивація трудової діяльності – дуже складне психологічне явище. Спонування людини до тієї чи іншої роботи, зазвичай, пов'язано із прагненням задовольнити не одну, а цілий ряд потреб. Слід також відзначити великі індивідуальні відмінності в потребах людей, причому одна і та ж потреба особистості може набувати для неї різну значимість, залежно від конкретної ситуації. Більш того, характер спонукань безперервно змінюється з віком, а також з інтелектуальним, моральним і емоційним розвитком особистості. Таким чином, мотивація трудової діяльності курсантів являє собою безперервний процес, що протікає під постійним впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів. До числа найважливіших об'єктивних факторів необхідно віднести вплив соціального макросередовища – особливостей суспільства у цілому і всіх істотних змін, які в ньому відбуваються.

Все вищезазначене є основою вивчення врахування індивідуально-психологічних особливостей курсантів: професійної мотивації – спрямованість на виробничу (експлуатаційну) діяльність, потреба у досягненні мети, мотивація до успіху, а також організаційні здібності; професійного мислення – фактори інтелектуального блоку В, М, Q₁, особливості технічного мислення; емоційно-вольової сфери – фактори емоційно-вольового блоку С, G, I, O, Q₃, Q₄, нервово-психічна стійкість, особистісний адаптивний потенціал; комунікативні здібності, фактори А, Н, F, E, Q₂, N, L в організації та проведенні навчально-виховного процесу у ВВНЗ, їх впливу на успішність службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю та їх динаміці в процесі професійної підготовки.

У дослідженні прийняли участь курсанти технічного профілю Національної академії НГУ, які навчаються за спеціальностями “Озброєння та військова техніка” – спеціалізація “Експлуатація та ремонт озброєння та спеціальної техніки”, “Автомобілі та автомобільне господарство” – спеціалізація “Автомобільна техніка військ”, всього 53 особи. Згідно їх навчальної успішності, вони були поділені на дві групи: 1-а група високоуспішних склала 32 особи, 2-га група слабоуспішних – 21 особа. Дослідження в групах курсантів проводилось з одним і тим же контингентом на протязі їх навчання на 2-му, 3-му та 4-му роках навчання.

У подальшому, нами було проведено дослідження елементів професійної мотивації та спрямованості курсантів на інженерний вид діяльності в процесі службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю, результати якого приведені нижче у таблицях 2.11–2.13.

З отриманих даних бачимо, що за показниками спрямованості на виробничу (експлуатаційну) та організаторську діяльності виявлено значимі розбіжності між високоуспішними та слабоуспішними курсантами 2-го, 3-го, 4-го років навчання (розходження значимі на $p \leq 0,05$ рівні за t-критерієм Ст'юдента), що підтверджує наше припущення про вплив професійної мотивації на успішність службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів НГУ.

Таблиця 2.11 – Динаміка спрямованості на вид інженерної діяльності курсантів технічного профілю НГУ з різними показниками успішності професійної підготовки (в балах)

Спрямованість на вид інженерної діяльності	2-й рік навчання		3-й рік навчання		4-й рік навчання	
	1-а група (M ±m)	2-а група (M ±m)	1-а група (M ±m)	2-а група (M ±m)	1-а група (M ±m)	2-а група (M ±m)
Виробнича (експлуатаційна) діяльність	9,41±0,88	7,12±0,73	9,53±0,82	7,29±0,82	9,59±0,97	7,27±0,08
Організаторська діяльність	9,5±0,79	7,63±0,56	9,65±0,85	7,83±0,53	9,70±0,94	7,81±0,54
Проектно-конструкторська діяльність	7,55±0,88	6,98±1,03	7,39±0,79	6,61±0,88	7,31±0,85	6,65±0,86
Науково-дослідна діяльність	6,33±0,73	5,75±0,59	6,57±0,82	5,93±0,62	6,69±0,76	5,95±0,63

Отримані результати дозволяють говорити про відповідний рівень сформованості у високоуспішних курсантів, спрямованості на вирішення професійних техніко-технологічних та організаційно-технічних завдань, відповідального ставлення до професійних проблем; вони мають професійну позицію, установку на удосконалення службово-бойової підготовки тощо.

Таблиця 2.12 – Розходження показників факторів досліджуваних груп майбутніх офіцерів технічного профілю 2-го, 3-го, 4-го років навчання

Спрямованість на вид інженерної діяльності	2-й рік навчання, t-критерій	p	3-й рік навчання, t-критерій	p	4-й рік навчання, t-критерій	p
Виробнича (експлуатаційна) діяльність	4,24	$p \leq 0,05$	4,32	$p \leq 0,05$	4,36	$p \leq 0,05$
Організаторська діяльність	3,99	$p \leq 0,05$	3,73	$p \leq 0,05$	3,60	$p \leq 0,05$
Проектно-конструкторська діяльність	0,77	–	1,18	–	1,38	–
Науково-дослідницька діяльність	0,99		0,98		0,96	

Таблиця 2.13 – Порівняння значущості різниці в показниках факторів між курсантами другого-третього та третього-четвертого років навчання

Спрямованість на вид інженерної діяльності	2–3-й рік навчання, високоуспішні курсанти, t-критерій	2–3-й рік навчання, слабоуспішні курсанти, t-критерій	3–4-й рік навчання, високоуспішні курсанти, t-критерій	3–4-й рік навчання, слабоуспішні курсанти, t-критерій
Виробнича (експлуатаційна) діяльність	1,2	1,31	0,81	0,67
Організаторська діяльність	1,26	1,53	0,79	0,83
Проектно-конструкторська діяльність	0,27	0,56	0,26	0,49
Науково-дослідницька діяльність	0,44	0,43	0,41	0,38

Але значимих розбіжностей показників спрямованості на виробничу та організаторську діяльності між курсантами 2-го та 3-го, 3-го та 4-го років навчання не виявлено, що говорить про незначну увагу до їх формування під час професійного навчання.

Відносно мотивів проектно-конструкторської, науково-дослідницької діяльності ми бачимо, що вони знаходяться на задовільному рівні, значимих розбіжностей між високоуспішними та слабоуспішними курсантами 2-го, 3-го та 4-го років навчання не виявлено. Також значимих розбіжностей не виявлено і між курсантами 2-го та 3-го, 3-го та 4-го років навчання. Тобто, такі фактори, як спрямованість на роботу з удосконалення сучасних зразків озброєння,

бойової техніки та боєприпасів, розроблення технічних пропозицій, проведення необхідних розрахунків, пошук, оброблення, аналіз і використання науково-технічної інформації в них знаходяться відносно на однаковому рівні й не мають значного впливу на успішність службово-бойової підготовки.

Одним із основних стимулів успішності службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю є бажання досягти успіху і потреба у досягненні мети. Мотивація успіху носить позитивний характер, коли дії курсантів спрямовані на досягнення конструктивних, позитивних результатів і особистісна активність залежить від потреби в досягненні успіху. Надія на успіх висловлює впевненість в досягненні поставленої мети. Значну роль відіграє й конкретна ситуація, коли курсантам доводиться виконувати важливе або важке завдання, коли надія на успіх дуже мала. У цьому разі необхідно ураховувати, що соціальна значущість мети також впливає на їх емоційне ставлення до завдання, яке виконується.

Майбутні офіцери, які мотивовані на успіх, зазвичай, активні й ініціативні, під час зустрічі з труднощами вони шукають шляхи їх подолання та відрізняються наполегливістю в досягненні поставленої мети, ставлять перед собою реально досяжні цілі. Орієнтовані на успіх вірять, що впораються, вони впевнені в собі, не відчувають страху, скутості й не замислюються про межі своїх здібностей, покладаючись не тільки на свої знання та вміння, а й на свій здоровий глузд. Важливість оцінки мотивації до успіху та потреби у досягненні мети курсантів технічного профілю виходить з того, що орієнтація на них дозволяє курсантам значно більше реалізовувати свої професійні здібності, частіше досягати поставлених цілей, особливо в екстремальних умовах діяльності, ці результати дослідження показані в таблицях 2.14–2.16.

Таблиця 2.14 – Динаміка показників мотивації курсантів технічного профілю НГУ з різними показниками успішності професійної підготовки (в балах)

Види мотивів курсантів технічного профілю	2-й рік навчання		3-й рік навчання		4-й рік навчання	
	1-а група (M ± m)	2-а група (M ± m)	1-а група (M ± m)	2-а група (M ± m)	1-а група (M ± m)	2-а група (M ± m)
Мотивація до успіху	12,67±1,61	9,47±1,67	13,06±1,50	10,01±1,82	13,14±1,53	10,06±1,81
Потреба у досягненні мети	15,56±1,06	13,04±1,67	15,83±1,11	13,24±1,67	15,89±1,14	13,27±1,69

Так, за показниками мотивації до успіху та потреби у досягненні мети не виявлено значних розбіжностей результатів між курсантами 2–3-го та 3–4-го років навчання, тобто, на жаль, до урахування цих видів мотивації в організації та здійсненні службово-бойової підготовки майбутніми офіцерами технічного профілю НГУ не відносяться з належною увагою.

Їх розвиток здійснюється в довільній формі, що, безумовно, не сприяє підвищенню рівня успішності професійно-навчальної діяльності. В цьому разі, необхідно зазначити, отримані дані свідчать, що високоуспішні курсанти на відміну від слабоуспішних (розходження значимі на рівні $p \leq 0,05$ за t-критерієм Ст'юдента), мають рівень мотивації до успіху та потреби у досягненні мети, який дозволяє бути більш активними, проявляти ініціативу під час вирішення професійних навчальних та службово-бойових завдань, вони активно шукають способи подолання перешкод, у меншій мірі залежать від зовнішнього контролю, обирають більш зважені та правильні рішення, більше готові як до негативних, так і до позитивних ситуацій у своїй службово-бойовій підготовці та здатні знайти вихід із них. Тобто постає питання про необхідність цілеспрямованого формування цих видів мотивів у всіх курсантів під час навчально-виховного процесу.

Таблиця 2.15 – Розходження показників факторів досліджуваних груп майбутніх офіцерів технічного профілю 2-го, 3-го, 4-го років навчання

Види мотивів курсантів технічного профілю	2- й рік навчання, t-критерій	p	3-й рік навчання, t-критерій	p	4-й рік навчання, t-критерій	p
Мотивація до успіху	4,44	$p \leq 0,05$	4,38	$p \leq 0,05$	4,35	$p \leq 0,05$
Потреба у досягненні мети	3,91	$p \leq 0,05$	4,09	$p \leq 0,05$	4,17	$p \leq 0,05$

Таблиця 2.16 – Порівняння значущості різниці в показниках факторів між курсантами 2–3-го та 3–4-го років навчання

Види мотивів курсантів технічного профілю	2–3-й рік навчання, високоуспішні курсанти	2–3-й рік навчання, слабоуспішні курсанти	3–4-й рік навчання, високоуспішні курсанти	3–4-й рік навчання, слабоуспішні курсанти
Мотивація до успіху	0,35	0,44	0,25	0,47
Потреба в досягненні мети	0,34	0,17	0,27	0,21

Службово-бойова підготовка майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ повинна включати розвиток їх інтелектуальних можливостей, формування технічного мислення, тому що не можна обмежуватися під час їх навчання оволодінням тільки знаннями, вміннями та навичками, де переважають сенситивні й моторні функції. Необхідно навчити курсантів застосовувати отримані знання та вміння у вирішенні технічних і технологічних завдань, які

виникають в службово-бойовій діяльності, тобто у ході їх вирішення формувати необхідний рівень технічного мислення. Процес застосування знань – це складна розумова діяльність, тому розвиток мислення має пряму залежність від організації професійного навчання. Існуючі в професійному навчальному закладі способи та методи навчання, на нашу думку, мало сприяють інтелектуальному розвитку і творчому ставленню до навчання та праці. Розвиток професійних та пізнавальних мотивів, навчання раціональним прийомам розумової діяльності, створення сприятливих умови для розвитку технічного мислення дозволять забезпечити успішність службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю. Вирішення цього завдання складається з виявлення специфіки елементів професійного мислення курсантів, рівня розвитку технічного мислення, труднощів, що виникають в курсантів у процесі розумової діяльності. Діагностика технічного мислення та застосування спеціальних тренінгових програм для його розвитку дозволять організувати службово-бойову підготовку з урахуванням рівня сформованості технічного мислення, підвищити готовність курсантів до майбутньої службово-бойової діяльності. Результати проведеного дослідження динаміки технічного мислення майбутніх офіцерів технічного профілю під час службово-бойової підготовки в НА НГУ показані в таблицях 2.17–2.19.

Таблиця 2.17 – Динаміка показників технічного мислення курсантів технічного профілю НГУ з різними показниками успішності службово-бойової підготовки (в балах)

Технічне мислення	2-й рік навчання		3-й рік навчання		4-й рік навчання	
	1-а група (M ±m)	2-а група (M ±m)	1-а група (M ±m)	2-а група (M ±m)	1-а група (M ±m)	2-а група (M ±m)
Технічне мислення	34,81±2,32	27,84±1,44	35,69±2,20	28,71±1,50	36,14±2,31	28,81±1,42

Таблиця 2.18 – Розходження показників факторів досліджуваних груп майбутніх офіцерів технічного профілю 2-го, 3-го, 4-го років навчання

Технічне мислення	2-й рік навчання, t-критерій	p	3-й рік навчання, t-критерій	p	4-й рік навчання, t-критерій	p
Технічне мислення	3,94	p≤0,05	4,23	p≤0,05	4,31	p≤0,05

Таблиця 2.19 – Порівняння значущості різниці у показниках факторів між курсантами 2–3-го та 3–4-го років навчання

Технічне мислення	2–3-й рік навчання, високоуспішні курсанти, t-критерій	2–3-й рік навчання, слабоуспішні курсанти, t-критерій	3–4-й рік навчання, високоуспішні курсанти, t-критерій	3–4-й рік навчання, слабоуспішні курсанти, t-критерій
Технічне мислення	0,55	0,85	0,33	0,57

Проведений аналіз динаміки показників розвитку технічного мислення майбутніх офіцерів технічного профілю на 2-му, 3-му, 4-му роках навчання дозволив виявити позитивну тенденцію до зростання показників у курсантів 2-го (34,81±2,32), 3-го (35,69±2,20) та 4-го (36,14±2,31) років навчання. У цьому році високоуспішні курсанти на 2-му, 3-му, 4-му роках навчання мають значні розбіжності показників технічного мислення зі слабоуспішними курсантами, (розходження значні на $p \leq 0,05$ рівні за t-критерієм Ст'юдента), це дозволяє їм виконувати на належному професійному рівні технічні завдання під час службово-бойової підготовки, підвищувати успішність навчання з спеціальних технічних дисциплін, приймати найбільш обґрунтовані рішення під час виконання діяльності в екстремальних умовах. Дослідження показало, що існуючий навчальний процес, в основному, спрямований на формування виконавчих умінь та навичок. Формування загальних інтелектуальних умінь, елементів професійного мислення з урахуванням конкретно технічного мислення, які необхідні для успішного засвоєння навчального матеріалу майбутніми офіцерами технічного профілю та подальшого застосування на практиці, не повною мірою відповідає вимогам їх майбутньої службово-бойової діяльності. За результатами експерименту ми прийшли до висновку, що курсант повинен вміти створювати бачення про проміжні стани механізмів машин, військової техніки, озброєння, подумки уявляючи зміни, які відбуваються в них під час експлуатації, ремонту, раціонально підібрати необхідні операції для профілактичного обслуговування, ремонту, потрібний для їх виконання інструмент, устаткування тощо. Отримані результати дослідження розвитку технічного мислення в курсантів показують необхідність його цілеспрямованого формування в процесі службово-бойової підготовки.

Дуже важливо мати інформацію про динаміку особистісних особливостей майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ та встановлення ступеня їх відповідності вимогам службово-бойової підготовки. Так, досліджуючи основні професійно важливі якості майбутніх офіцерів технічного профілю на протязі їх навчання на 2-му, 3-му та 4-му роках навчання за методикою Р. Кеттелла, ми отримали результати, які відображені в таблиці 2.20.

Таблиця 2.20 – Динаміка показників факторів курсантів з різною успішністю службово-бойової підготовки (у балах)

Фактор	2-й рік навчання		3-й рік навчання		4-й рік навчання	
	1-а група (M ±m)	2-а група (M ±m)	1-а група (M ±m)	2-а група (M ±m)	1-а група (M ±m)	2-а група (M ±m)
1	2	3	4	5	6	7
A	7,91±1,06	6,35±1,88	8,03±1,05	6,62±1,53	8,09±1,22	6,65±1,51
B	4,91±0,65	3,14±0,79	5,11±0,59	3,48±0,73	5,21±0,62	3,49±0,71
C	5,47±0,56	4,65±0,59	5,98±0,59	5,12±0,67	6,14±0,67	5,21±0,71
E	4,38±1,29	6,44±1,41	4,71±1,38	6,17±1,47	4,79±1,38	6,14±1,46
F	4,51±0,65	3,44±0,67	4,83±0,70	3,93±0,76	4,99±0,67	3,96±0,75
G	4,97±0,53	3,73±0,73	5,87±0,59	4,31±0,79	6,25±0,70	4,33±0,78
H	6,98±1,14	4,52±1,32	7,14±0,88	4,79±1,38	7,23±0,94	4,92±1,38

1	2	3	4	5	6	7
I	6,01±0,67	6,81±0,65	5,54±0,67	7,12±0,62	5,33±0,59	7,02±0,62
L	4,35±0,88	5,04±1,41	4,58±0,85	5,12±1,29	4,69±0,91	5,13±1,24
M	6,85±0,70	8,81±0,91	6,17±0,76	8,12±1,00	5,83±0,73	8,08±1,01
N	5,95±1,09	3,94±0,73	5,85±1,03	4,07±0,76	5,77±1,05	4,09±0,78
O	7,04±0,82	9,11±1,00	6,58±0,88	8,89±0,91	6,35±0,91	8,81±0,92
Q ₁	4,11±0,88	4,61±0,56	4,53±0,82	3,79±0,53	4,74±0,82	3,76±0,54
Q ₂	5,12±1,41	4,02±1,67	5,61±1,38	4,91±1,76	5,82±1,44	4,93±1,75
Q ₃	5,48±0,79	4,01±0,73	6,34±0,88	4,78±0,79	6,78±0,94	4,79±0,77
Q ₄	3,98±0,73	7,91±1,70	4,15±0,76	7,77±1,53	4,23±0,70	7,69±1,51

Отримані результати аналізувалися нами за такими блоками факторів. Перший блок – інтелектуальний, до нього входять фактори В, М, Q₁. Другий блок – емоційно-вольовий, до нього входять фактори С, G, I, О, Q₃, Q₄. Третій блок – комунікативні властивості й особливості міжособистісної взаємодії: фактори А, Н, F, Е, Q₂, N, L. Аналіз динаміки показників виразності основних особистісних факторів у курсантів технічного профілю протягом досліджуваного періоду не виявив значних розбіжностей результатів у курсантів 2–3-го та 3–4-го років навчання, але показав позитивні зміни, які сталися в процесі навчально-професійної підготовки. У цьому разі в курсантів 2-го, 3-го, 4-го років навчання отримані результати, які свідчать про значні розбіжності показників високоуспішних та слабоуспішних майбутніх офіцерів (розходження значні на $p \leq 0,05$ рівні за t-критерієм Ст'юдента), які показані в таблицях 2.21–2.22.

Таким чином, розглядаючи інтелектуальний блок, можемо стверджувати, що у високоуспішних курсантів сформований більш високий рівень інтелектуального розвитку, вміння оперувати абстракціями, розвинена аналітичність, гармонічність розвитку інтелектуальних інтересів, самостійність вирішення інтелектуальних завдань, вони здійснюють швидке осмислення нової інформації, більш уміло обґрунтовують свої висновки, ефективно пристосовуються до мінливих умов праці (фактор В, $p \leq 0,05$). Цілеспрямовано орієнтуються на загальноприйняті норми, правила, накази, здатні об'єктивно оцінювати ситуацію, яка виникає й може швидко змінюватися, до вирішення професійних питань підходять з практичної точки зору без зайвого фантазування (фактор М, $p \leq 0,05$).

Таблиця 2.21 – Розходження показників факторів досліджуваних груп високоуспішних та слабоуспішних майбутніх офіцерів технічного профілю 2-го, 3-го, 4-го років навчання

Фактори	2-й рік навчання, t-критерій	p	3-й рік навчання, t-критерій	p	4-й рік навчання, t-критерій	p
1	2	3	4	5	6	7
A	2,19	$p \leq 0,05$	2,36	$p \leq 0,05$	2,44	$p \leq 0,05$
B	3,19	$p \leq 0,05$	3,23	$p \leq 0,05$	3,29	$p \leq 0,05$

Кінець таблиці 2.21

1	2	3	4	5	6	7
C	2,26	p≤0,05	2,23	p≤0,05	2,19	p≤0,05
E	1,91	–	1,27	–	0,95	–
F	1,69	–	1,34	–	1,18	–
G	2,66	p≤0,05	3,03	p≤0,05	3,21	p≤0,05
H	2,55	p≤0,05	2,93	p≤0,05	3,11	p≤0,05
I	1,46	p≤0,05	2,9	p≤0,05	3,12	p≤0,05
L	0,85	–	0,7	–	0,56	–
M	3,23	p≤0,05	3,15	p≤0,05	3,07	p≤0,05
N	1,64	–	1,48	–	1,39	–
O	2,96	p≤0,05	3,17	p≤0,05	3,28	p≤0,05
Q ₁	2,42	p≤0,05	2,95	p≤0,05	3,21	p≤0,05
Q ₂	0,92	–	0,59	–	0,43	–
Q ₃	2,39	p≤0,05	2,29	p≤0,05	2,23	p≤0,05
Q ₄	5,03	p≤0,05	4,73	p≤0,05	4,42	p≤0,05

Таблиця 2.22 – Порівняння значущості різниці в показниках факторів між курсантами 2–3-го та 3–4-го років навчання

Фактори	2–3-й рік навчання, високоуспішні курсанти, t-критерій	2–3-й рік навчання, слабоуспішні курсанти, t-критерій	3–4-й рік навчання, високоуспішні курсанти, t-критерій	3–4-й рік навчання, слабоуспішні курсанти, t-критерій
A	0,16	0,23	0,18	0,19
B	0,85	0,64	0,51	0,43
C	1,25	1,07	0,71	0,49
E	0,35	0,27	0,15	0,11
F	0,67	0,98	0,38	0,17
G	1,71	1,1	0,54	0,33
H	0,22	0,29	0,25	0,27
I	0,99	0,48	0,51	0,34
L	0,37	0,09	0,14	0,07
M	1,31	1,04	0,43	0,11
N	0,13	0,25	0,12	0,09
O	0,76	0,33	0,41	0,08
Q ₁	0,7	1,37	0,34	0,11
Q ₂	0,49	0,75	0,26	0,12
Q ₃	1,45	1,46	0,71	0,08
Q ₄	0,32	0,12	0,23	0,11

Успішні курсанти мають значні інтелектуальні інтереси, схильні до всебічного аналізу ситуацій, які виникають, можуть сприймати та обґрунтовано обробляти нову інформацію в особливих та екстремальних умовах діяльності, бути в них успішними, адекватно реагуючи на зміни, що відбуваються, схильні швидко орієнтуватися в проблемних ситуаціях, але не завжди вміють

прораховувати варіанти вирішення, в зв'язку з цим вибрані рішення не завжди бувають оптимальними (фактор Q_1 , $p \leq 0,05$).

Проведений аналіз інтелектуальних особливостей особистості майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ дозволяє стверджувати, що високоуспішні в службово-бойовій підготовці курсанти зібрані, кмітливі, проникливі, мають достатній розвиток загальних розумових здібностей для вирішення службово-бойових завдань, швидко схоплюють новий матеріал, здатні до об'єктивної оцінки умов навчально-професійної діяльності, проявляють сконцентрованість в невизначених ситуаціях. Вони досягають успіху у вирішенні складних абстрактних проблем, найбільш успішно вирішують практичні завдання, здатні до творчої, детальної розробки ідей, висунутих іншими. Нові ідеї та способи рішень використовують виважено, лише після детальної оцінки. Це дозволяє стверджувати, що визначені якості позитивно впливають на успішність службово-бойової підготовки.

Вивчаючи емоційно-вольовий блок, можна констатувати, за фактором С ($p \leq 0,05$) високоуспішні в службово-бойовій підготовці курсанти мають найвищі показники. Вони працездатні, емоційно стійкі, спокійні, впевнені в собі, мають постійні інтереси, не підвладні випадковим коливанням настрою, реалістичні, врівноважені, добре усвідомлюють вимоги дійсності. Ці якості дозволяють майбутнім офіцерам витримувати емоційні навантаження під час виконання службово-бойових завдань, підвищують успішність професійного навчання.

За фактором G високоуспішні курсанти також мають найвищі показники ($p \leq 0,05$). Тобто, успішні майбутні офіцери мають високе почуття відповідальності, наполегливі в досягненні поставленої мети, мають високий рівень самоконтролю, воліють виконувати установлені правила, поступати відповідно до своїх моральних принципів, ціннісних орієнтацій. Ці якості підвищують успішність навчальної діяльності, але якщо у випадках, коли цього потребують реальні сформовані ситуації, курсант не може відійти від заданої правилами та нормами послідовності дій, відбувається зниження успішності службово-бойової підготовки.

За фактором I високоуспішні курсанти першої групи мають розбіжності показника зі слабоуспішними на рівні $p \leq 0,05$. Вони мають низьку емоційну чутливість, розвинений вольовий компонент, високу саморегуляцію, можуть контролювати свої емоції та поведінку, діють в більшості випадків практично й логічно, дещо жорсткі. Коли майбутні офіцери потрапляють в умови службово-бойової підготовки, які пов'язані з емоційними, вольовими, фізичними навантаженнями, ці якості сприяють більш успішному засвоєнню навчального матеріалу.

За фактором O високоуспішні досліджувані мають значні розходження з показниками слабоуспішних досліджуваних ($p \leq 0,05$). Їм притаманні емоційна стабільність, спокій, впевненість в собі, почуття службового обов'язку, деяка тривожність, чутливість до зовнішніх реакцій. У зв'язку із чим, у деяких випадках успішність навчання підвищується, а іноді знижується, наприклад, точне дотримання інструкцій може не дати повноцінно засвоїти розділ дисципліни.

За фактором Q_3 високоуспішні курсанти також мають найвищі показники ($p \leq 0,05$). Майбутні офіцери технічного профілю дисципліновані, мають достатній самоконтроль емоцій і поведінки, вплив на особовий склад, хороший рівень розвитку вольових якостей, турбуються про свою громадську репутацію, найчастіше роботу виконують за розробленим планом, поставлені завдання доводять до логічного завершення. За рахунок чого вони можуть самостійно та відповідально приймати обґрунтовані рішення та реалізовувати як у повсякденних, так і екстремальних умовах діяльності, що значною мірою сприяє підвищенню успішності їх службово-бойової підготовки.

За фактором Q_4 високоуспішні досліджувані мають значні розходження з показниками слабоуспішних досліджуваних на рівні $p \leq 0,05$, що свідчить про їх особистісну емоційну зрілість, можливість здійснювати контроль емоцій і поведінки, але може бути присутня зайва емоційна напруженість, спрямованість на підвищення мотивації до діяльності, штучно створена активність, не зважаючи на стомлення, що знижує успішність майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ.

Аналіз динаміки емоційно-вольових особливостей особистості курсантів технічного профілю НА НГУ дозволяє констатувати їх емоційну стійкість, високу саморегуляцію, вміння контролювати свої емоції, усвідомленість прийняття рішень, особливо в екстремальних умовах. Високоуспішні в службово-бойовій підготовці майбутні офіцери зберігають емоційну рівновагу як у звичній для себе обстановці, так і з появою додаткових труднощів, сильні емоційні реакції можливі в тих ситуаціях, які глибоко зачіпають актуальні потреби, прагнуть знаходити позитивне в житті, ризикують виважено, коли ризик виправданий і успіх реально досяжний, вірять в удачу в тому випадку, якщо ситуація знайома і можна використовувати перевірені досвідом стратегії поведінки і рішення задач. Намагаються об'єктивно сприймати події, які відбуваються під час професійної підготовки. Шукають оптимальні виходи із складних та проблемних ситуацій, не зважаючи на перешкоди до досягнення мети. Оптимальний рівень розвитку цих професійно важливих якостей особистості дозволяє курсантам успішно вирішувати професійні завдання службово-бойової підготовки.

Третій блок – комунікативні властивості й особливості міжособистісної взаємодії (фактори А, Н, F, E, Q_2 , N, L). За фактором А найбільш високі показники у високоуспішних курсантів ($p \leq 0,05$), їм притаманні відкритість, активність, рішучість, уважність до підлеглих, готовність до співробітництва, вони товариські, відносно легко пристосовуються до ситуації. Ці якості сприяють створенню оптимального соціально-психологічного клімату в підрозділах, що сприяє їх згуртованості, дозволяє успішно здійснювати службово-бойову підготовку.

За фактором Н також найбільш високі показники виявлені в першій групі досліджуваних ($p \leq 0,05$). Високоуспішні курсанти легко вступають в контакт, вони сміливі, схильні до ризику, рішучі, не губляться в разі зіткнення з несподіваними ситуаціями, мають гаму емоційних реакцій, можуть легко забути невдачу. Ці якості як підвищують, так і, в деяких випадках, знижують успішність

службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю: наприклад, коли курсант забуває про свої невдачі, тобто не робить необхідних висновків, це може привести до невиконання вимог навчальної діяльності.

За факторами E, F, L, N і Q₂ значних розходжень в показниках досліджуваних виявлено не було.

Таким чином, аналіз динаміки комунікативних властивостей та особливостей міжособистісної взаємодії (фактори A, H, F, E, Q₂, N, L) дозволяє констатувати, що високоуспішним курсантам притаманна відкритість в міжособистісних контактах, активність, рішучість в засвоєнні необхідних професійних знань, вмінь, навичок, у них присутня готовність до співробітництва, стриманість й розсудливість у виборі партнерів із спілкування, вони більш товариські, відносно легко пристосовуються до ситуації, мають значну гаму емоційних реакцій, можуть легко забути невдачу. Ці якості сприяють формуванню професійної мотивації, оптимального соціально-психологічного клімату в навчальних групах, дозволяють успішно здійснювати службово-бойову підготовку.

Застосування багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність” дозволило визначити динаміку показників адаптивності в майбутніх офіцерів технічного профілю, ці результати представлені в таблицях 2.23–2.25.

Таблиця 2.23 – Динаміка показників адаптивності курсантів з різною успішністю службово-бойової підготовки (у стенах)

Шкали	2-й рік навчання		3-й рік навчання		4-й рік навчання	
	1-а група (M±m)	2-а група (M±m)	1-а група (M±m)	2-а група (M±m)	1-а група (M±m)	2-а група (M±m)
Нервово-психічна стійкість	4,85±0,85	3,14±0,73	5,15±0,82	3,57±0,65	5,31±0,91	3,58±0,68
Комунікативні здібності	5,18±0,79	4,59±0,44	5,98±0,76	5,36±0,41	6,35±0,73	5,35±0,42
Моральна нормативність	5,02±0,79	4,11±0,65	5,94±0,82	4,84±0,67	6,41±0,79	4,87±0,68
Особистісний адаптивний потенціал	4,98±1,00	3,55±0,62	5,29±0,91	3,79±0,73	5,44±0,94	3,80±0,72

Таблиця 2.24 – Розходження показників факторів досліджуваних груп майбутніх офіцерів технічного профілю 2-го, 3-го, 4-го років навчання

Шкали	2-й рік навчання, t-критерій	p	3-й рік навчання, t-критерій	p	4-й рік навчання, t-критерій	p
	1	2	3	4	5	6
Нервово-психічна стійкість	2,51	p≤0,05	2,41	p≤0,05	2,46	p≤0,05
Комунікативні здібності	0,96	–	1,05	–	1,10	–

1	2	3	4	5	6	7
Моральна нормативність	1,44	–	1,67	–	1,78	–
Особистісний адаптивний потенціал	2,32	$p \leq 0,05$	2,24	$p \leq 0,05$	2,17	$p \leq 0,05$

Таблиця 2.25 – Порівняння значущості в показниках факторів між курсантами 2–3-го та 3–4-го років навчання

Шкали	2–3-й рік навчання, високоуспішні курсанти, t	2–3-й рік навчання, слабоуспішні курсанти, t	3–4-й рік навчання, високоуспішні курсанти, t	3–4-й рік навчання, слабоуспішні курсанти, t
Нервово-психічна стійкість	0,51	0,89	0,36	0,08
Комунікативні здібності	1,45	1,69	0,51	0,05
Моральна нормативність	1,51	1,26	0,72	0,12
Особистісний адаптивний потенціал	1,06	1,11	0,48	0,09

Аналіз динаміки показників адаптивності в курсантів технічного профілю не виявив значних розбіжностей результатів у курсантів 2–3-го та 3–4-го років навчання, в цьому разі показав позитивні зміни, які сталися в процесі службово-бойової підготовки. У курсантів 2-го, 3-го, 4-го років навчання отримані результати, які свідчать про значні розбіжності показників високоуспішних та слабоуспішних майбутніх офіцерів (розходження значні на $p \leq 0,05$ рівні за t-критерієм Ст'юдента).

Зокрема, аналіз динаміки особистісного адаптивного потенціалу до майбутньої службово-бойової діяльності, протягом досліджуваного періоду дозволив виявити позитивну тенденцію до зростання показників у майбутніх офіцерів технічного профілю 2-й (4,98), 3-й (5,29), 4-й роки навчання (5,44), але без значних розбіжностей. У цьому разі високоуспішні курсанти на 2-му, 3-му, 4-му роках навчання мають значні розбіжності показників адаптивних здібностей зі слабоуспішними курсантами ($p \leq 0,05$), тобто мають непогані здібності до адаптації, можуть успішно освоювати вибрану спеціальність технічного профілю, досягти хорошої військово-професійної працездатності.

Аналізуючи рівень нервово-психічної стійкості, необхідно зазначити, що найвищі показники виявлені у високоуспішних курсантів 2-го (4,85), 3-го (5,15), 4-го років навчання (5,31), розбіжності значні з слабоуспішними курсантами ($p \leq 0,05$). Виявлений результат дозволяє припустити, що у разі виникнення ситуацій, пов'язаних із діяльністю в екстремальних умовах, вони зможуть

виконувати свої професійні функції адекватно обстановці, яка виникає, гострих психічних розладів удасться уникнути. У цьому випадку успішність службово-бойової підготовки буде на достатньо високому рівні. Необхідно зазначити, що нервово-психічна стійкість високоуспішних курсантів 4-го року навчання має досить високий рівень.

В цілому результати психодіагностичного дослідження адаптивних здібностей і нервово-психічної стійкості показали, що має місце позитивна тенденція їх динаміки у процесі службово-бойової підготовки.

Проведений аналіз моральних якостей і комунікативних особливостей особистості показав позитивну динаміку практично в усіх курсантів, але достовірних змін не було виявлено.

Таким чином, аналіз динаміки показників сформованості професійно важливих якостей курсантів різних років навчання в досліджуваний період дозволив виявити у високоуспішних курсантів добрий рівень розвитку адаптивних здібностей, нервово-психічної стійкості, задовільний – у слабоуспішних курсантів, водночас у всіх курсантів виявлено задовільний рівень розвитку комунікативних і моральних якостей, незалежно від року навчання.

В подальшому нами було проведено дослідження рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей майбутніх офіцерів технічного профілю за методикою “Комунікативні та організаторські здібності”, ці результати показані в таблицях 2.26–2.28. Як видно із таблиці 2.28, порівняння результатів курсантів 2–3-го курсів та 3–4-го років навчання не виявило значних розбіжностей за показниками комунікативних та організаторських здібностей із їх позитивною тенденцією.

Таблиця 2.26 – Динаміка показників комунікативних та організаторських здібностей досліджуваних

Здібності	2-й рік навчання		3-й рік навчання		4-й рік навчання	
	1-а група (M±m)	2-а група (M±m)	1-а група (M±m)	2гр. (M±m)	1-а група (M±m)	2-а група (M±m)
Комунікативні здібності	11,07±1,20	9,12±1,56	11,98±1,23	9,86±1,44	12,23±1,25	9,89±1,45
Організаторські здібності	12,14 ±1,3	10,01±1,14	12,53±1,21	10,08±1,02	12,71±1,51	10,09±1,01

Таблиця 2.27 – Розходження показників здібностей досліджуваних груп майбутніх офіцерів технічного профілю 2-го, 3-го, 4-го років навчання

Здібності	2-й рік навчання, t	p	3-й рік навчання, t	p	4-й рік навчання, t	p
Комунікативні здібності	1,08	–	1,04	–	1,02	–
Організаторські здібності	2,38	p≤0,05	2,19	p≤0,05	2,11	p≤0,05

Таблиця 2.28 – Порівняння значущості різниці в показниках здібностей між курсантами 2–3-го та 3–4-го років навчання

Здібності	2–3-й рік навчання, високоуспішні курсанти, t-критерій	2–3-й рік навчання, слабоуспішні курсанти, t-критерій	3–4-й рік навчання, високоуспішні курсанти, t-критерій	3–4-й рік навчання, слабоуспішні курсанти, t-критерій
Комунікативні здібності	1,05	0,71	0,63	0,07
Організаторські здібності	0,73	0,38	0,55	0,09

У курсантів 2-го, 3-го, 4-го років навчання спостерігаються результати, які свідчать про значні розбіжності показників організаторських здібностей високоуспішних та слабоуспішних майбутніх офіцерів (розходження значні на $p \leq 0,05$ рівні за t-критерієм Ст'юдента). Це свідчить про те, що вони мають відповідний рівень розвитку організаторських здібностей, що включають вміння під час управління враховувати поведінку підлеглих, здатність встановлювати і контролювати дисципліну, прагнення гнучко використовувати різні стилі керівництва, пристосовуючи їх до змін діяльності, розвиток і підтримку хороших відносин з військовослужбовцями, віддачу чітких однозначних наказів та розпоряджень, регулярний аналіз службово-бойової діяльності особового складу, облік її результатів, системний підхід до аналізу роботи, стимулювання діяльності особового складу, кваліфіковане делегування повноважень, створення ефективного зворотного зв'язку, захист особового складу від зовнішніх загроз, установлення системи оцінки роботи та критеріїв успіху.

Розглядаючи комунікативні здібності, необхідно зазначити, що слабоуспішні курсанти не дуже добре розуміють зв'язок між поведінкою та її наслідками. Вони можуть часто робити помилки (у тому числі й протиправні дії), потрапляти у конфліктні, а можливо, і в небезпечні ситуації тому, що неправильно уявляють собі результати своїх дій чи вчинків інших. Не так справно орієнтуються в нормах і правилах поведінки, у спілкуванні більшою мірою орієнтуються на вербальний зміст повідомлень, не вміють правильно розпізнавати різні змісти, які можуть приймати одні й ті ж вербальні повідомлення залежно від характеру взаємовідносин людей і контексту ситуації спілкування, відчувають труднощі в аналізі ситуацій міжособистісної взаємодії.

В свою чергу високоуспішні курсанти здатні передбачати подальші вчинки людей на основі аналізу реальних ситуацій спілкування, передбачати події, що ґрунтуються на розумінні почуттів, думок, намірів учасників комунікації, чітко вибудовувати стратегію власної поведінки для досягнення поставленої мети, здатні знаходити відповідний тон спілкування з різними співрозмовниками у різних ситуаціях і мають великий репертуар рольової поведінки, здатні розпізнавати структуру міжособистісних ситуацій у динаміці, аналізувати складні ситуації взаємодії людей.

Тому можна відмітити, що курсанти 4 року навчання більше, ніж 2-го та 3-го, здатні отримати максимум інформації про поведінку людей, розуміти мову невербального спілкування, висловлювати швидкі та точні судження про людей, успішно прогнозувати їх реакції в заданих обставинах, проявляти далекоглядність у відносинах з іншими, що сприятиме їх успішній соціальній адаптації. Вони більш вдалі комунікатори, їм властиві контактність, тактовність.

В попередньому підрозділі ми отримали рівняння регресії для офіцерів технічного профілю НГУ, у зв'язку з чим постає питання, наскільки це рівняння є правильним, наскільки воно дозволить передбачати успішність професійної підготовки курсанта, якій ще не має такого професійного рівня, як офіцер. Для перевірки правильності отриманого рівняння, побудуємо рівняння регресії на основі даних для курсантів другого курсу. Вони обрані для створення прогностичної моделі в зв'язку з тим, що ще не приступили до спеціальної технічної підготовки, не мають відповідних техніко-технологічних, організаційних, спеціальних професійних знань, вмінь та навичок, тобто, у деякому розумінні, протилежність офіцерам за професійним рівнем. Тоді за ступенем відмінності між коефіцієнтами у двох рівняннях зможемо зробити висновки про їх правильність.

Рівняння регресії курсантів 2-го року навчання, яке ми можемо вважати прогностичною моделлю успішності службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю буде таким:

Курсант технічного профілю НГУ з високим рівнем успішності навчальної діяльності та службово-бойової підготовки = $3,096 + 0,015 A + 0,078 B + 0,053 C + 0,003 E + 0,007 F + 0,047 G + 0,017 H - 0,102 I + 0,014 L - 0,164 M - 0,006 N - 0,045 O + 0,093 Q_1 + 0,015 Q_2 + 0,021 Q_3 + 0,072 Q_4 + 0,100 MD + 0,091 PD + 0,021 TM + 0,006 KZ + 0,055 OZ + 0,029 HC + 0,020 KB + 0,013 MH + 0,045 OP + 0,168 VD + 0,138 OD - 0,015 PD - 0,029 ND$,

де 3,096 – константа; А – “Комунікабельність – замкнутість”; В – “Обмежене мислення – кмітливість”; С – “Емоційна стійкість”; Е – “Незалежність – підпорядкованість”; F – “Заклопотаність – безтурботність”; G – “Виражена сила "Я" – безпринципність”; Н – “Сміливість – боязкість”; І – “Податливість – жорсткість”; L – “Підозрілість – довірливість”; М – “Непрактичний – практичний”; N – “Підозрілість – довірливість”; О – “Тривожність – спокій”; Q₁ – “Радикалізм – консерватизм”; Q₂ – “Самостійність – навіюваність”; Q₃ – “Високий самоконтроль – низький самоконтроль”; Q₄ – “Напруженість – релаксація” (методика Р. Кеттелла); “МД” – мотивація до успіху (методика “Діагностика особистості на мотивацію до успіху” Т. Елерса); “ПД” – потреба в досягненні мети (опитувальник “Потреба в досягненні мети” Ю. М. Орлова); “ТМ” – технічне мислення (тест “Технічне мислення” Беннета); “КЗ” – комунікативні здібності; “ОЗ” – організаційні здібності (методика Б. А. Федорішина і В. В. Синявського “Комунікативні та організаторські здібності”); “НС” – нервово-психічна стійкість; “КБ” – комунікативні здібності; “МН” – моральна нормативність; “ОП” – особистісний адаптивний потенціал (багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” А. Г. Маклакова); “ВД” – виробнича (експлуатаційна) діяльність; “ОР” – організаційна діяльність; “ПД” – проектно-конструкторська діяльність; “НД” – науково-дослідницька діяльність (методика “Спрямованість на вид інженерної діяльності” О. Б. Годлініка).

Як можна бачити, коефіцієнти регресії для курсантів і офіцерів не співпадають. Оцінимо, наскільки статистично значущими є їх відхилення. Для цього побудуємо довірливі інтервали для коефіцієнтів регресії офіцерів з вірогідністю $p \leq 0,95$. Довірливі інтервали для коефіцієнтів регресії обчислимо за формулою

$$(a_i - t_p (n - m - 1) S_{a_i}, a_i + t_p (n - m - 1) S_{a_i})$$

де a_i – i -й коефіцієнт регресії; S_{a_i} – величина похибки i -го коефіцієнта регресії; m – кількість факторів; у нашому випадку $m = 29$.

Коефіцієнти регресії для курсантів потрапляють в довірливі інтервали для коефіцієнтів регресії офіцерів (додаток А), тому можемо зробити висновок: коефіцієнти регресії є статистично значущими, оскільки величина кожного більше довірливого інтервалу. Для факторів з першої та другої групи величина довірливого інтервалу не перевищує 10 % від значення коефіцієнта відповідного фактора. Таким чином, отримане рівняння регресії є правильним і може бути використано для прогнозування успішності службово-бойової підготовки за визначеними у нашому дослідженні факторами.

Під час аналізу рівняння регресії треба розглядати не самі коефіцієнти регресії a_1, a_2, \dots, a_m , а їх відносні значення (відносні коефіцієнти регресії), тобто добуток коефіцієнта регресії та математичного сподівання (оцінки) фактора, $a_1 \bar{x}_1, a_2 \bar{x}_2, \dots, a_m \bar{x}_m$, де $\bar{x}_1, \bar{x}_2, \dots, \bar{x}_m$ – вибіркове математичне сподівання відповідного фактора. Це пояснюється тим, що кожен фактор може вимірюватися в своїй шкалі. Наприклад, фактор А, значення якого змінюються від 1 до 10, та фактор технічне мислення, значення якого обмежені числом 48. Відносні коефіцієнти регресії добре узгоджуються з коефіцієнтами кореляції. А саме, як і під час дослідження коефіцієнтів кореляції, фактори можна розділити на чотири однакові групи: знаки коефіцієнтів кореляції та регресії співпадають. Зміни значущості факторів у кожній групі окремо викликані тим фактом, що у разі побудови рівняння регресії розглядається вплив не кожного фактора ізольовано, а їх сукупний вплив.

У цілому проведене дослідження показало, що урахування професійної мотивації, спрямованості на інженерний вид діяльності, елементів професійного мислення, технічного мислення, емоційно-вольової сфери та комунікативно-організаційних здібностей майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ під час службово-бойової підготовки, на нашу думку, приділяється недостатньо належної уваги.

Результати проведеного дослідження дозволяють зробити припущення, що використання комплексної програми психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ дозволить здійснювати цілеспрямоване формування вищезазначених індивідуально-психологічних особливостей курсантів, отримати підвищення рівня їх розвитку, прогнозувати індивідуальну успішність.

РОЗДІЛ 3

КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

3.1 Етапи та заходи програми психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України

На основі проведеного теоретико-методологічного аналізу й емпіричного дослідження визначено, обґрунтовані основні положення та запропонована комплексна програма психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України. У запропонованій програмі визначені етапи та заходи її застосування, зазначено проблемний напрямок психологічного забезпечення службово-бойової підготовки, зокрема психологічні фактори, які впливають на її успішність. Виділено складові психологічного забезпечення: цілі, завдання, чинники, що обумовлюють потребу психологічного забезпечення навчального процесу курсантів технічного профілю НГУ. Конкретизовані завдання, зміст, з урахуванням специфіки, задач та діяльності в екстремальних умовах, виділені функціональні блоки: діагностичний, корекційний, моніторингу психологічного супроводу службово-бойової підготовки курсантів.

Психологічне забезпечення навчального процесу полягає в цілеспрямованому використанні психологічних знань в організаційному і навчально-методичному напрямках службово-бойової підготовки курсантів технічного профілю, направлено на створення умов для їх особистісного та професійного розвитку, включає заходи та засоби, які можуть застосовуватися, переважно, під час навчання: психологічну діагностику, супровід професійної підготовки, корекцію тощо.

Психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ – це дослідження, аналіз, формування, розвиток, корекція професійно-пізнавальної сфери і особистості курсантів, консультування, надання своєчасної психологічної допомоги і підтримки, створення умов для особистісного та професійного становлення, їх повноцінної реалізації в службово-професійній діяльності. Воно є комплексом психолого-педагогічних та організаційних заходів, які проводяться професорсько-викладацьким складом ВВНЗ, співробітниками психологічної служби у взаємодії з командирами підрозділів, курсовими офіцерами з метою підвищення успішності службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів.

Потреба психологічного забезпечення навчального процесу курсантів технічного профілю НГУ обумовлена такими чинниками:

– високим рівнем взаємозв'язку мотиваційної, емоційно-вольової сфер особистості, професійно важливих якостей майбутніх офіцерів технічного профілю з успішністю службово-бойової підготовки і в подальшому ефективністю діяльності офіцерів у реальних умовах та недостатнім рівнем їх розвитку і динамічністю в частини курсантів у процесі службово-бойової

підготовки, відповідно до складності сучасних службово-бойових завдань, військової техніки та озброєння;

- відсутністю в традиційних підходах до професійній підготовки сучасних технік, технологій, що враховують психологічні особливості майбутніх офіцерів.

Основними цілями психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю є:

- вивчення рівня розвитку особистісних та професійних якостей у абітурієнтів у процесі професійного відбору і в подальшому динаміки їх розвитку в процесі навчання;

- визначення відповідності особистісного та професійного потенціалу курсантів рівню складності навчально-професійних та службових завдань згідно технічного профілю їх майбутньої службово-бойової діяльності;

- виявлення умов і факторів, що впливають на розвиток особистості курсантів у процесі службово-бойової підготовки;

- надання психологічної допомоги курсантам у подоланні особистісних, навчально-професійних, службових проблем, вирішенні професійних завдань службово-бойової підготовки;

- розроблення та впровадження в навчально-виховний процес підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю психотехнологій, спрямованих на розвиток їх особистісного та професійного потенціалу.

Завданнями психологічного забезпечення службово-бойової підготовки курсантів технічного профілю виступають:

- формування любові до Батьківщини, патріотизму;

- формування та розвиток професійної мотивації, спрямованої на технічний вид діяльності;

- створення умов для максимально ефективної адаптації курсантів з урахуванням всіх специфічних особливостей навчання у ВВНЗ;

- формування психологічної готовності до освоєння професії військовослужбовця технічного профілю;

- психологічна допомога у засвоєнні навчальної інформації з застосуванням сучасних дидактичних методів навчання;

- ознайомлення та навчання психологічним прийомам вирішення професійних і особистісних проблем, особливостям застосування саморегуляції в службово-бойовій підготовці;

- надання психологічної підтримки курсантам у визначенні стратегій особистісного та професійного розвитку;

- психологічне обґрунтування методичних рекомендацій з організації та проведення самостійної роботи курсантів зі службово-бойової підготовки;

- розвиток позитивного ставлення до навколишньої дійсності, самостійності, впевненості в собі, здійснення саморозвитку та самоосвіти.

Вирішення цих завдань психологічного забезпечення службово-бойової підготовки здійснюється залежно від особливостей професійно-навчальних завдань, особистісно-професійного розвитку курсантів, яке на кожному етапі має відповідний зміст.

Комплексна програма психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України

1-етап. Вивчення сучасної специфіки професійної діяльності офіцерів технічного профілю Національної гвардії України згідно нормативно-правової, навчально-методичної документації.

Функція – інформаційно-аналітична: отримання та аналіз інформації з нормативно-правової, навчально-методичної документації.

Зміст: у першу чергу детально аналізуються письмові джерела, що мають відношення до досліджуваної роботи. Основні з них такі:

- статuti ЗСУ, накази, інструкції, настанови та інші нормативно-правові документи, які регламентують службово-бойову діяльність офіцерів технічного профілю НГУ;

- кваліфікаційні довідники і докладні описи професій із зазначенням вимог, що висувуються до кваліфікації офіцерів, спеціальних вимог, обумовлених характером роботи;

- накази, схеми процесу праці, детальні інструкції з виконання робіт із автомобільною технікою та озброєнням, зразкові алгоритми професійних операцій, що визначають умови нормального ходу діяльності, порядок витрачання та використання матеріалів, правильність експлуатації та обслуговування техніки та озброєння, інструкції, які містять розпорядження як діяти у виняткових ситуаціях;

- правила техніки безпеки та гігієни праці, які привертають увагу до небезпечних моментів роботи, рекомендують безпечні методи праці, забороняють ризиковані рухи і дають вказівки, як правильно користуватися засобами індивідуального захисту;

- методичні матеріали з оволодіння робочими прийомами, дані хронометражу, хроноциклограми та інші нормативні матеріали, які використовують під час нормування та складання службово-бойових завдань, заходи та матеріали, які дають уявлення про умови, відповідальність й небезпеку роботи, про особливі вимоги або умови праці;

- нормативи з оцінки виконання службово-бойової діяльності та службово-бойової підготовки, її показники кількісної та якісної оцінки, на основі яких можуть бути встановлені критерії успішності досліджуваної роботи;

- дані оперативного обліку та статистичної звітності, що містять відомості про виконання норм, нормативів діяльності, використання робочого часу, несправності устаткування, травматизм, плинність кадрів;

- протоколи різних нарад та засідань, що містять критичний матеріал, де зафіксовані висновки, зроблені на основі розбору надзвичайних обставин (аварій, нещасних випадків, несправності, отриманих травм тощо);

- документація, згідно якої здійснюється службово-бойова підготовка майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ: освітньо-кваліфікаційні характеристики, освітньо-професійні програми, навчальні плани і програми,

спеціальна література, методичні вказівки, що дозволяють отримати уявлення про вимоги, які пред'являють до психічної діяльності курсантів, рівня їх загальних і спеціальних знань, вмінь, професійних навичок.

Інформація, отримана із перерахованих вище письмових джерел, дозволяє створити повне уявлення про службово-бойову діяльність офіцерів технічного профілю НГУ та особливості службово-бойової підготовки курсантів. Аналізуючи ці матеріали, необхідно звертати максимум уваги на психологічно важливі дані про діяльність та навчально-професійну підготовку, їх організацію, умови виробничого та соціального середовища, особливості діяльності в екстремальних умовах, особливо небезпечні й важкі ділянки діяльності, відповідальність та психічну напругу в процесі виконання професійних функцій у період навчання.

2-етап. Визначення вимог до професійної діяльності офіцера технічного профілю Національної гвардії України.

Функція: проведення професіографічного аналізу службово-бойової діяльності офіцера технічного профілю НГУ, корегування або розроблення структурної психологічної моделі професійної діяльності офіцера технічного профілю НГУ.

Зміст: здійснюється аналіз службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ, її психологічних особливостей. Метою такого аналізу є визначення вимог, які пред'являє діяльність до професійно важливих якостей особистості офіцера. Один із можливих шляхів вирішення цього завдання полягає в складанні професіограми (детального опису професійної діяльності). Під час цього заходу досліджуються структура й характер службово-бойової діяльності, проводиться аналіз складних ситуацій праці, насамперед, найбільш несприятливих та екстремальних, які пред'являють підвищені вимоги до професійно важливих якостей офіцера. На підставі такого аналізу визначають основні вимоги до майбутніх офіцерів технічного профілю: медичні, освітні, соціальні, психофізіологічні, психологічні тощо. На підставі цих вимог розробляють критерії професійної придатності (непридатності) особистості до службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ.

Вивчення вимог до професійної діяльності офіцера технічного профілю НГУ починається зі збирання даних про досліджувану роботу і опису її організаційних принципів, всі ці відомості групуються відповідно із чотирма напрямками:

- професія, спеціальність, посада, яка аналізується й описується, предмет і мета цієї роботи, види діяльності, професійні функції, типові професійні завдання;

- фактори, які обумовлюють ефективність службово-бойової діяльності, основні об'єктивні передумови успішних результатів праці, фактори, що стримують розвиток психічних процесів або обмежують застосування здібностей офіцерів;

- зовнішні фактори позитивного або негативного характеру впливу на ефективність службово-бойової діяльності, психіку, психічну працездатність,

які розвивають або негативно впливають на професійно важливі якості, психічні функції, професійні здібності офіцерів;

– особливі або виняткові вимоги до психіки офіцерів, які пред'являють в ході службово-бойової діяльності, здібності та особливості, які є передумовою ефективності її виконання, негативні професійно важливі якості особистості.

З метою більш детального вивчення службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ відбирається така інформація, яку використовують як основний матеріал: назва і зміст діяльності, кваліфікація потрібна для її виконання, предмет, засоби, умови, інтенсивність праці, вимоги до організації праці, розподілу службово-бойових завдань, субординації, фактори небезпеки та відповідальності, вплив праці на офіцерів, критерії оцінки результатів праці, сукупності професійно-значущих якостей, які мають максимальний вплив на ефективність службово-бойової діяльності. Ця інформація становить основу всебічного аналізу службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю й утворює загальну схему для розроблення або корегування психологічної моделі професійної діяльності офіцера технічного профілю Національної гвардії України.

3-етап. Обґрунтування вимог до професійного психологічного відбору майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ.

Функція: визначення рівня розвитку професійно важливих якостей особистості майбутнього офіцера технічного профілю НГУ, його спеціальних здібностей, а також прогнозування успішності професійного навчання у ВВНЗ.

Зміст: професійний психологічний відбір до навчання у ВВНЗ – це вузькоспеціалізоване обстеження, спрямоване на виявлення професійної придатності, тобто відповідності працездатності вимогам майбутньої службово-бойової діяльності технічного профілю. Професійну придатність необхідно розглядати як сукупність відповідних факторів: фізичні дані, стан здоров'я, професійна мотивація з урахуванням діяльності технічного профілю, професійні ціннісно-сміслові орієнтації, інтелектуальний потенціал із елементами професійного мислення, безпосередньо технічного мислення, психічні особливості та здібності, професійно важливі якості особистості, які відіграють важливу роль в забезпеченні успішності службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ. Професійний психологічний відбір до навчання у ВВНЗ має здійснюватися за допомогою сучасних методів професійної психодіагностики. За її результатами може бути побудовано психологічний профіль майбутнього курсанта технічного профілю НГУ, в якому вказують найбільш значні характеристики. Також необхідно здійснювати прогнозування успішності службово-бойової підготовки курсантів.

4-етап. Психологічний супровід службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ.

Функція: дослідження, аналіз, формування, розвиток, здійснення корекції професійно-пізнавальної сфери особистості курсантів, консультування, надання своєчасної психологічної допомоги і підтримки, створення умов для

особистісного та професійного становлення, їх повноцінної реалізації в службово-професійній діяльності.

Зміст: дослідження професійного розвитку курсантів ВВНЗ є одним із важливих завдань їх службово-бойової підготовки, вирішення якого може бути здійснено за рахунок психологічного супроводу процесу професійного навчання. Психологічний супровід службово-бойової підготовки курсантів технічного профілю НГУ – це комплекс заходів, які проводять з метою підвищення успішності службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів, включає комплексну розробку спеціальних психологічних тренінгових програм розвитку необхідного рівня професійно важливих якостей майбутніх офіцерів технічного профілю в процесі професійного навчання для подальшого ефективного виконання ними професійної діяльності особливо в екстремальних умовах.

Завдання психологічного супроводу полягають в:

- допомозі в адаптації до умов життєдіяльності військовослужбовця;
- розвитку професійної мотивації із урахуванням технічного напрямку майбутньої діяльності, ціннісно-сміслових орієнтацій, загальних і спеціальних здібностей курсантів, інтелекту та професійної свідомості, професійного мислення, безпосередньо технічного мислення, емоційно-вольової сфери, професійно важливих якостей, відповідальності за своє становлення, самостійності, впевненості в собі тощо;
- формуванні професійної ідентичності, готовності до майбутньої службово-бойової діяльності технічного профілю;
- проведенні контролю за динамікою психічних станів курсантів;
- виявленні факторів, що негативно впливають на психічний стан курсантів та вживання заходів відносно їхнього усунення й профілактики;
- наданні психологічної допомоги та проведенні психокорекційних заходів.

Зміст психологічного супроводу повинен конкретизуватися з урахуванням специфіки діяльності, задач та умов. У практичному відношенні психологічний супровід службово-бойової підготовки до дій в екстремальних умовах це:

- по-перше, набуття курсантами відповідних спеціальних знань, які сприяють психологічній готовності до подолання труднощів, що можуть виникати, особливо в екстремальних умовах діяльності, формування на цій основі раціонального ставлення до них;
- по-друге, застосування цілеспрямованих комплексних тренінгових програм для підвищення успішності службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України.

У ході дослідження психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України були запропоновані такі функціональні блоки психологічного супроводження: діагностичний, корекційний та моніторингу.

Діагностичний блок включає:

- визначення факторів впливу на успішність службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю;
- діагностика рівня розвитку професійної мотивації з урахуванням спрямованості на технічну діяльність, професійного (технічного) мислення, інших професійно важливих якостей, комунікативно-організаційних здібностей;
- поглиблене вивчення курсантів у період службово-бойової підготовки;
- виявлення основних проблеми службово-бойової підготовки;
- вивчення, аналіз, узагальнення труднощів особистісного та професійного розвитку, які зазнають майбутні офіцери технічного профілю під час службово-бойової підготовки;
- удосконалення процедур прогностичного оцінювання успішності службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю.

Корекційний блок психологічного супроводу навчального процесу передбачає:

- розроблення та впровадження соціально-психологічних тренінгів для активізації професійної мотивації, безпосередньо технічної спрямованості, здобуття навичок постановки реальних професійних цілей та їх досягнення, розвитку інтелектуального потенціалу майбутніх офіцерів технічного профілю, елементів професійного (технічного) мислення, саморегуляції психічних станів майбутніх офіцерів технічного профілю, формування комунікативної та організаційної компетентності; в цьому разі використовують методи формування професійної мотивації, саморегуляції психічних станів, спеціальні вправи для розвитку елементів професійного мислення, технічного мислення, професійно важливих якостей курсантів, проблемні ситуації, ділові ігри тощо;
- проведення індивідуальних консультацій;
- надання психологічної допомоги курсантам, які відчувають труднощі службово-бойової підготовки, професійної та особистісної комунікації;
- надання рекомендацій викладачам, командирам підрозділів, курсовим офіцерам зі здійснення індивідуального підходу до курсантів, урахування їх особистісно-професійних особливостей, з комплектування груп для виконання службово-бойових завдань, службових переміщень;
- надання індивідуальних пропозицій щодо психологічного супроводу курсанта за місцем постійної служби.

Блок моніторингу – дослідження умов, які впливають на психологічний супровід навчального процесу у ВВНЗ, спрямований на розроблення та впровадження заходів щодо поліпшення діяльності викладачів, командирів підрозділів, курсових офіцерів, включає:

- розроблення пропозицій, щодо профорієнтаційних заходів для відбору гідних кандидатів на навчання за технічним профілем;
- узагальнення передового досвіду застосування подібних систем супроводу та впровадження результатів у навчальний процес;

- психологічний аналіз нормативно-правової документації, яка регламентує службово-бойову підготовку, особливо в екстремальних умовах;
- створення наочних матеріалів навчально-методичної спрямованості, що демонструють позитивний досвід курсантів та офіцерів технічного профілю у вирішенні складних психологічних професійних проблем;
- створення банку професійних проблемних ситуацій, в яких моделюється діяльність в екстремальних умовах;
- проведення моніторингу стану службово-бойової підготовки та надання пропозицій щодо її поліпшення;
- розроблення заходів щодо оптимізації соціально-психологічного клімату в підрозділах;
- проведення консультацій з курсантами, викладачами, командирами підрозділів, курсовими офіцерами з питань поліпшення службово-бойової підготовки.

5-етап. Психологічне прогнозування успішності службово-бойової підготовки майбутніми офіцерами технічного профілю НГУ.

Функція: визначення відповідності службово-бойової підготовки до вимог реальної професійної діяльності, проведення регресійного аналізу отриманої інформації для здійснення прогнозу індивідуальної успішності навчання курсантів.

Зміст: психологічне прогнозування здійснюється на основі аналізу та синтезу результатів службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ та службово-бойової підготовки курсантів з метою мінімізації негативних проявів серед військовослужбовців та підвищення успішності навчально-професійної діяльності в цілому.

Для прогнозування індивідуальної успішності службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю проводиться регресійний аналіз, за результатами якого складається рівняння регресії для успішного курсанта.

6-етап. Контроль ефективності програми психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ.

Функція: одержання відповідної інформації про дієвість програми психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ.

Зміст:

- психологічний аналіз відповідності організаційних і методичних заходів службово-бойової підготовки сучасним вимогам до освітньо-професійної діяльності у ВВНЗ;
- контроль ефективності впровадження форм професійно-психологічної підготовки;
- контроль організації та проведення роботи з визначення рівня сформованості в курсантів відповідних професійно важливих психологічних якостей із урахуванням технічної спрямованості майбутньої діяльності,

психологічної стійкості, навичок безпечної поведінки, уміння вирішувати свої психологічні проблеми та управляти конфліктними ситуаціями з урахуванням особливостей несення служби, а саме: роботі з військовою технікою та озброєнням, особовим складом;

– контроль здійснення організаційних і методичних заходів щодо посилення впливу психологічного забезпечення на досягнення позитивних результатів службово-бойової діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю шляхом застосування комплексу форм і методів психологічних знань у вирішенні професійних завдань;

– контроль організації та проведення роботи з розвитку необхідних професійно важливих психологічних якостей з урахуванням технічної спрямованості майбутньої діяльності, формування вмінь й навичок успішного виконання професійних дій в особливих і екстремальних умовах службово-бойової діяльності та управління своїм емоційним станом;

– контроль набуття знань щодо екстремальних ситуацій, їх сутності та способів реагування на них;

– контроль відпрацювання в курсантів відповідних спеціальних знань, які сприяють психологічній готовності до труднощів, що можуть виникати, під час виконання діяльності в екстремальних умовах;

– контроль застосування цілеспрямованих комплексних тренінгових програм для підвищення рівня розвитку професійно важливих якостей майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ.

Запропонована комплексна програма психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ, базується на моделі службово-бойової діяльності офіцера технічного профілю НГУ та моделі підготовки офіцера у ВВНЗ, спирається на документальну нормативно-правову базу, яка забезпечує організацію навчально-виховного процесу у ВВНЗ, дозволяє виконувати його повноцінний аналіз, пропонує шляхи розвитку професійно важливих якостей курсантів, цілеспрямованого формування психологічної готовності до діяльності в особливих та екстремальних умовах, надає можливість підвищити успішність навчання, рівень організації діяльності під час службово-бойової підготовки, знизити можливість отримання психологічних травм, звести до мінімуму шкоду від впливу негативних психогенних факторів на психічне здоров'я та психологічну безпеку, прогнозувати індивідуальну успішність їх службово-бойової підготовки та навчання.

3.2 Соціально-психологічний тренінг розвитку професійно важливих якостей майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України та визначення його ефективності

З метою практичної реалізації завдань дослідження щодо психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ та формування професійної мотивації, спрямованості на технічну діяльність, розвитку елементів професійного (технічного) мислення,

комунікативних та організаційних здібностей курсантів технічного профілю Національної гвардії України була розроблена програма соціально-психологічного тренінгу, яка включає такі смислові блоки:

- активізація професійної мотивації, здобуття навичок постановки реальних професійних цілей та їх досягнення;
- розвиток інтелектуального потенціалу майбутніх офіцерів технічного профілю, елементів професійного мислення;
- саморегуляції психічних станів майбутніх офіцерів технічного профілю;
- формування комунікативної та організаційної компетентності.

В програмі тренінгу використовували такі методи: групова дискусія, міні-лекція, ігрові методи (ситуаційно-рольові, рольові ігри та ін.), психогімнастика, вправи (вправи-привітання, вправи-релаксації, вправи для виявлення очікувань учасників, для сприяння міжособистісному спілкуванню, для згуртування групи, для активізації учасників, аналіз проблемних ситуацій тощо). В основу побудови соціально-психологічного тренінгу покладено положення та вправи вітчизняних і зарубіжних психологів-дослідників та практиків, зокрема, Н. Є. Афанасьєвої, Р. Баклі, І. В. Вачкова, В. Ю. Большакова, В. О. Лефтерова, Л. І. Мороз, Г. І. Марасанова, Л. А. Петровської та ін. [22, 26, 38, 46, 56, 108, 118, 136, 144, 149, 158, 194, 225].

Блок 1. Активізація професійної мотивації, здобуття навичок постановки реальних професійних цілей та їх досягнення

В сучасний час одним із основних дорікань командирів курсантських підрозділів і викладачів є те, що курсанти вчать без належного старання та ентузіазму, переважає їх формальне відношення до навчальної та службової діяльності над активністю й прагненням оволодіти професією. Деякі й зовсім сприймають знаходження в стінах ВВНЗ як обтяжливу повинність. Тому одним із найважливіших завдань, що стоять перед ВВНЗ, є створення ефективної системи мотивації курсантів до майбутньої професійної діяльності технічного профілю, яка має бути однією з ключових компетенцій командирів, курсових офіцерів та викладачів ВВНЗ. Його успішному виконанню сприяє моделювання психологічного супроводу процесу мотивації професійної діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ, викликане необхідністю вивчення структури мотивації службово-бойової діяльності офіцерів та службово-бойової підготовки курсантів, її основних властивостей і показників, визначення найкращих способів управління нею як процесом. Розроблюючи модель психологічного супроводу процесу мотивації професійної діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ, ми виходили із того, що необхідність урахування сучасних цілей і завдань професійної підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю вимагає високого рівня сформованості мотивації професійної діяльності як найважливішої передумови успішності службово-бойової підготовки та навчання, як фундаменту професійного розвитку особистості курсантів.

Під мотивами професійної діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ мається на увазі усвідомлення актуальних потреб особистості, які спонукають та мотивують курсанта до професійної діяльності технічного профілю. Мотивація професійної діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю формується в освітньому просторі ВВНЗ, що включає дев'ять основних компонентів (просторів): суб'єктний, виховний, розвиваючий, психологічної підготовки, інформаційний, управлінський, змістовний, організаційний, нормативно-правового забезпечення.

Реалізацію специфічного мотиваційного потенціалу освітнього простору ВВНЗ ми бачимо через пошук ефективних шляхів і способів психологічного супроводу процесу мотивації службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ. Під яким ми розуміємо адресну, комплексну і узгоджену систему діяльності фахівців-психологів, командирів підрозділів, курсових офіцерів і викладачів ВВНЗ, спрямовану на створення ефективних умов формування в курсантів мотивації до службово-бойової підготовки і в подальшому службово-бойової діяльності.

Перший цільовий блок запропонованої нами моделі включає цілі та завдання процесу формування мотивації професійної діяльності майбутнього офіцера технічного профілю в освітньому просторі ВВНЗ.

Метою психологічного супроводу процесу формування мотивації професійної діяльності є забезпечення умов для її ефективного формування в курсантів мотивації до професійної діяльності.

Завдання психологічного супроводу курсантів знаходяться в логічному взаємозв'язку із компонентами мотивації професійної діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ:

- формувати у майбутніх офіцерів технічного профілю ціннісне ставлення до обраної професії;
- формувати усвідомлене ставлення до змісту майбутньої професійної діяльності;
- розвивати прагнення до оволодіння професійною діяльністю;
- розвивати у курсантів здатність до усвідомлення власних потреб і мотивів професійної діяльності.

У ВВНЗ, на наш погляд, для реалізації сучасних цілей і завдань освітньої діяльності має бути створений такий освітній простір, який би мотивував майбутніх офіцерів технічного профілю до оволодіння професією, тобто простір, що має оптимальні умови для формування в курсантів мотивації до службово-бойової діяльності.

На наш погляд, забезпечити таку побудову освітнього простору дозволяють принципи:

- унікальності та універсальності кожної особистості;
- фундаментальності та системності;
- професіоналізації, спрямованості навчальних дисциплін на професійну діяльність фахівця;
- професійної компетентності;
- залежності мотивації від впливу освітнього середовища;

– саморозвитку і самоорганізації особистості [22].

Другий блок моделі – змістовно-технологічний, де змістовна частина представлена структурою й змістом мотивації професійної діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ.

Технологічна складова включає в себе знання про етапи, соціально-психологічні умови, форми, способи, засоби формування мотивації професійної діяльності курсантів в освітньому просторі ВВНЗ.

Модель психологічного супроводу процесу розвитку мотивації професійної діяльності курсантів має бути пов'язана із процесом формування та розвитку особистості курсантів у період їх навчання у вузі. Значущим тут є думка Е. Ф. Зеєра про те, що формування мотиваційної сфери фахівця – це, в основному, педагогічне завдання з виховання моральності, формування інтересів, звичок [71]. В обґрунтуванні етапів психологічного супроводу процесу мотивації професійної діяльності курсантів в освітньому просторі вузу ми спираємося на концепцію професійного розвитку особистості Е. Ф. Зеєра, О. М. Іванової [70, 72], на праці з проблем мотиву і мотивації (В. Г. Асеева, В. К. Вілюнаса, Є. П. Ільїна, В. І. Ковальова, О. М. Леонтєва, В. С. Мерліна, Х. Хекхаузена та ін.) [18, 50, 73, 85, 86, 104, 156, 195].

Модель процесу формування мотивації професійної діяльності курсантів у період навчання у ВВНЗ передбачає послідовне проходження ними трьох етапів формування мотивації професійної діяльності: мотиваційно-орієнтовного, процесуально-діяльнісного, коректувального, які умовно відповідають етапам професійного розвитку особистості в період навчання у ВВНЗ.

На мотиваційно-орієнтовному етапі, відповідному за часом 1-му етапу професійного розвитку особистості, спільним завданням є уточнення змісту діяльності фахівців-психологів, командирів підрозділів, курсових офіцерів і викладачів у рамках психологічного супроводу, визначення особливостей професійного розвитку кожного курсанта, проводиться планування діяльності та прогнозування результатів. На процесуально-діяльнісному етапі (2–3 рік навчання у ВВНЗ), що є основним і найбільш тривалим за часом, формується ставлення майбутнього фахівця до обраної професії як до цінності.

На коректувальному етапі (4 рік навчання) основними завданнями є перевірка результативності здійснюваного психологічного супроводу, оцінка ефективності діяльності супроводжуваних, установлення ступеня досягнення цілей, психокорекція. На коректувальному етапі курсанти опановують здатність до усвідомлення власних потреб і мотивів професійної діяльності.

Побудова у ВВНЗ цілісної системи мотивації професійної діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю дозволяє реалізувати специфічний мотиваційний потенціал освітнього простору ВВНЗ, бачиться нам через пошук ефективних шляхів і способів удосконалення основних компонентів освітнього простору.

Рішення проблеми мотивації професійної діяльності курсантів у період їх навчання у ВВНЗ планується нами через реалізацію комплексної програми

психологічного супроводу процесу мотивації професійної діяльності. Комплексна програма спрямована на поетапне вирішення таких завдань:

- теоретична та методична підготовка командирів підрозділів, викладачів і курсових офіцерів до здійснення психологічного супроводу процесу формування в курсантів мотивації професійної діяльності;
- забезпечення необхідних психологічних умов для ефективного формування мотивації професійної діяльності;
- надання курсантам допомоги і підтримки у розкритті особистісного потенціалу, саморозвитку, професійної самореалізації.

Найважливішою складовою комплексної програми є програма тренінгу мотивації професійної діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ. Сам тренінг розвитку мотивації професійної діяльності включає в себе особистісний та професійно-мотиваційний модулі, в змісті яких знаходяться відносно самостійні заняття та вправи, об'єднані в єдину програму. Важливим є й той факт, що тренінг може бути використаний за допомогою проведення окремих ігор, вправ або міні-семінарів з курсантами.

Третій блок моделі – аналітико-результативний – представлений діагностичним інструментарієм оцінки мотивації професійної діяльності курсантів, системою критеріїв і показників, характеристикою рівнів сформованості мотивації до професійної діяльності.

Таким чином, модель психологічного супроводу мотивації професійної діяльності структурно представлена цільовим, змістовно-технологічним та аналітико-результативним блоками. Модель реалізується на основі принципів особистісно-орієнтованого, діяльнісного, системного, аксіологічного, компетентнісного та середовищного підходів. На наш погляд, реалізація представленої моделі психологічного супроводу ефективно позначиться на формуванні у ВВНЗ такого освітнього простору, який буде мотивувати курсантів до пізнання та усвідомлення змісту майбутньої професійної діяльності. Будуть формуватися ставлення до професії як до цінності, прагнення до оволодіння професією, здатності до усвідомлення власних потреб і мотивів професійної діяльності.

Блок 2. Розвиток інтелектуального потенціалу майбутніх офіцерів технічного профілю, елементів професійного мислення

Для розвитку професійно-орієнтованого технічного мислення курсантів нами були установлені основні види професійної діяльності та відповідні їм операції технічного мислення.

Формування технічного мислення здійснюється в процесі спеціально організованої взаємодії курсантів із психологом (викладачем) під час обговорення схем, макетів, діючих моделей, у ході віртуальних лабораторних робіт та інших навчальних дій, які не потребують концентрації уваги кожного курсанта на об'єкті вивчення. Особлива увага приділяється такому освітньому ресурсу, як технічний текст, так як сучасні технічні пристрої супроводжуються на всіх стадіях циклу технічними описами, інструкціями, настановами та іншою

документацією. Зважаючи на складність технічної мови, розуміння таких текстів вимагає певної підготовки. Для курсантів – майбутніх офіцерів, завданнями на розвиток технічного мислення можуть бути реалізовані як читання, переформулювання такого тексту, так і його самостійна підготовка.

Технічне мислення можна розвинути різними способами, методами, використовуючи у цьому разі проблемне навчання, програмоване, із використанням карток-завдань (тестів), різну самостійну роботу зі схемами і таблицями, вирішенням технічних завдань й зі здійсненням зв'язку теоретичного і практичного навчання. Ефективними методами розвитку технічного мислення в курсантів ми вважаємо проблемно-пошукові методи навчання, відмінною рисою яких є постановка перед курсантами питань (проблем), на які вони самостійно шукають відповідь, самі створюють для них нові знання, “роблять відкриття”, формують теоретичні висновки. Проблемно-пошукові методи вимагають активної розумової діяльності курсантів, творчого пошуку, аналізу власного досвіду і накопичених знань, вміння узагальнювати приватні висновки і рішення. Безсумнівно, пізнавальна діяльність курсантів протікає не самостійно, а під керівництвом психолога (викладача), який ланцюжком питань й завдань підводить курсантів до висновків.

Розвитку технічного мислення курсантів сприяють й такі методичні прийоми, як створення аварійних ситуацій на навчальному занятті з метою виявити причини таких ситуацій і одночасно продумати способи їх усунення.

Також ми використовували метод контрольних питань. За різними видами діяльності експертами складаються перелік питань у вигляді алгоритмів або як безліч випадкових питань. Мета: забезпечити найбільш повний огляд проблеми та можливих шляхів її вирішення, дати алгоритм вирішення проблеми, допомогти обійти стереотипи, дати можливість поглянути на проблему по-іншому.

Одним із способів формування технічного мислення курсантів є використання теорії розв'язання винахідницьких завдань (ТРВЗ). ТРВЗ є методом, розробленим для вирішення технічних завдань. Це повністю формалізований метод, який ще називається “Алгоритм рішення винахідницьких задач”, який був розроблений Г. Альтшуллером [12].

Основні риси ТРВЗ полягають в такому:

- суворе використання законів розвитку технічних систем, що дозволяє різко скоротити число напрямків пошуку;
- системний аналіз технічного об'єкта-системи;
- створення ідеального образу технічної системи, яку проектують, як головної мети пошуку;
- виявлення суперечностей у технічній системі, як джерело її розвитку і вдосконалення;
- наявність великої бази даних про винахідницькі прийоми і методи вирішення протиріч, виявлених шляхом аналізу великих масивів сучасної патентної інформації;
- наявність засобів і прийомів активізації уяви та подолання психічної інерції (розвиток творчої уяви) [12].

За своєю структурою ТРВЗ являє собою програму послідовного оброблення винахідницьких задач. Рішення задач починають з визначення ідеального кінцевого результату. Закони розвитку технічних систем закладені в самій структурі програми або відображені у вигляді певних операторів. За допомогою цих операторів під час вирішення винахідницьких задач крок за кроком виявляється технічне протиріччя й визначається та частина технічної системи, до якої воно відноситься. Після цього застосовуються оператори, що змінюють виділену частину системи і дозволяють усунути технічне протиріччя шляхом переведення його у фізичне протиріччя й застосування типових прийомів усунення фізичних протиріч, для чого використовують:

- прийоми дроблення та об'єднання (частин або операцій);
- прийом винесення;
- прийом інверсії;
- прийом універсальності;
- прийом самообслуговування [12].

Також ми розвивали образний компонент технічного мислення. Його метою є формування вмінь бачити технічний об'єкт і показати характер його динаміки, оперувати динамічними уявленнями, переходити від образу до поняття й навпаки. Щоб сформувавши подібний компонент технічного мислення й понятійно-образні зв'язки мислення, необхідно якісно перетворити навчальний процес, збільшивши кількість інформації, що передається у вигляді образів. Для цього, перш за все, необхідно визначити, які образи у кожному навчальному предметі сприяють формуванню технічного мислення. Під час викладання кожної теми будь-якого навчального предмета необхідно виділити базові образи, які б відображали суть досліджуваного явища, були б яскравими і запам'ятовувалися. В міру вивчення теми курсанти повинні знайомитися з системою образів, в яких з'являються деталізація та уточнення вихідного образу суті явища, а також взаємопереходів між образами [93]. У цьому разі рівень відображення досліджуваних явищ в образному узагальненні повинен визначатися рівнем понятійного узагальнення. В разі створення подібних узагальнень необхідно розуміти, що зв'язок образу з оригіналом носить, зазвичай, детермінований характер. Ніякий образ не є абсолютно адекватним об'єкту, але він має задовольняти вимоги адекватності в межах застосовності. Він повинен ізоморфно відображати ту групу взаємодій, яка виявлена і фіксована. Зміст образу ніколи не збігається повністю зі змістом об'єкта, пізнанням його, але вони мають неодмінно збігатися в якомусь необхідному відношенні відповідно до цілей навчання.

Носіями образів є такі види зображень: наочно-просторова структура образу, яка адекватна структурі матеріального об'єкта; схематично-просторова структура образу, що адекватна понятійним конструкціям; абстрактні – адекватність просторових елементів образу матеріальним об'єктам і понятійним конструкціям установити важко. Найбільш часто використовуваним засобом формування образних уявлень в навчальному процесі є плакат, що надає можливість одночасно застосовувати образне і понятійне узагальнення. Недоліком плаката є неможливість показати рух

образу, це можна усунути, удавшись до кадрування руху, тобто до зображення послідовних фаз руху. Так, у загальнотехнічних і спеціальних дисциплінах плакати опорного типу, що охоплюють цілий розділ курсу, дозволяють структурувати матеріал цілого розділу і можуть служити засобом створення проблемних ситуацій, динамічні плакати для показу послідовних фаз якогось процесу за допомогою образних і понятійних засобів (формул). Вони дозволяють курсантам сформулювати уявлення про приховані процеси у технічних об'єктах. Контрольні плакати, в яких відсутні якісь елементи образно-понятійної структури досліджуваного явища, а робота курсантів щодо доповнення цих елементів актуалізує вміння переходу від образу до поняття й навпаки, а також забезпечує закріплення вивченого матеріалу.

Ще більш ефективним для розвитку образних основ технічного мислення в процесі навчання є робота курсантів ні з готовими образами, а з образами, необхідними для вирішення завдання, поставленого у вербальній формі, де необхідно створювати образи і спиратися на них у міркуванні. Такі завдання дозволяють сформулювати вміння переходити від поняття до образу [93]. Прикладом такого завдання є таке: самостійно скласти структурно-логічну схему розділу (теми) із зазначенням практичного застосування досліджуваних явищ і процесів.

Отже, подібний компонент технічного мислення формується під час використання різного наочного матеріалу та вирішення завдань, що вимагають таких умінь: подумки перетворювати наочний матеріал, який сприймається (зокрема, завдання на порівняння образів, їх впізнання, ідентифікацію та трансформацію), актуалізувати образи по пам'яті (поза безпосереднього сприйняття цього матеріалу), їх відтворювати, зберігати і тримати в умі ("бачення розумним поглядом"), переходити від образів до понять і навпаки, видозмінювати образи технічних об'єктів за формою, кольором, розміром, просторовому розташуванню, за заданими або довільно обраними ознаками і властивостями.

Дуже важливою психологічною характеристикою розвитку технічного мислення є навчання з застосуванням умов, які ускладнюють процес засвоєння. Для цього були застосовані спеціальні методи, коротка характеристика яких наводиться нижче [93].

Метод тимчасових обмежень (МТО) ґрунтується на обліку істотного впливу тимчасового фактора на розумову діяльність. Досліди показали, що у разі необмеженого часу вирішення завдання суб'єкт може знаходити кілька варіантів, продумувати у деталях свої дії, а також шукати якості та структури об'єктів тощо. У випадку лімітованого часу, зазвичай, рішення, може спрощуватися – суб'єкт обмежується використанням того, що він найкраще знає.

Метод мозкового штурму (ММШ) полягає в тому, що завдання пропонують вирішити групі тих, кого навчають, й на першому етапі рішення вони висувають різні гіпотези, часом навіть абсурдні. Набравши значну кількість пропозицій, детально опрацьовують кожен із них. Цей метод розвиває

групове мислення (роботу в колективі), дозволяє ділитися особистісним досвідом у вирішенні подібних завдань між членами групи.

Метод раптових заборон (МРЗ) полягає в тому, що учасникам на тому чи іншому етапі забороняється використовувати у своїх побудовах якісь механізми.

Метод швидкісного ескізування (МШЕ) дозволить включитися в усі інструкції, які пропонують курсантам для вирішення нових завдань й ставиться мета діагностувати особливості їх розумової діяльності. В подібних випадках за інструкцією потрібно якомога частіше малювати усе те, що курсанти уявляють подумки у той чи інший момент. Може бути запропоновано безперервно “малювати” розумовий процес – зображувати усі конструкції, які приходять в голову.

Метод нових варіантів (МНВ) полягає у вимозі вирішувати задачу по-іншому, знаходити нові варіанти, рішення. Це завжди викликає додаткову активізацію діяльності, націлює на творчий пошук, тим більше можна попросити знайти новий варіант і тоді, коли вже є п'ять-шість й більше рішень.

Метод інформаційної недостатності (МІН) застосовують тоді, коли ставлять завдання особливої активізації діяльності на перших етапах рішення. В цьому випадку вихідну умову завдання видають з явним недоліком даних, необхідних для початку вирішення: так, в умові завдання можуть бути опущені ті чи інші суттєві функціональні та структурні характеристики даних, які надають, або шукають. Важливою модифікацією цього прийому є використання різних форм надання вихідної умови, загальновідомо, що у найбільш зручному вигляді умова конструкторського завдання включає в себе текст і схему.

Метод інформаційної перенасиченості (МІП) ґрунтується на включенні у вихідну умову завдання свідомо зайвих відомостей. Різновидом цього методу є підказка, що подається усно і містить в собі зайві дані, які не дають можливості чітко розуміти корисну інформацію.

Метод абсурду (МА) полягає в тому, що пропонується вирішувати свідомо нездійсненне завдання. Типовими варіантами абсурдних завдань є завдання на побудову вічного двигуна. Можна застосовувати і завдання, так би мовити, відносно абсурдні (наприклад, запропонувати сконструювати пристрій, який можна застосовувати зовсім з іншою метою, ніж це потрібно за умовою).

Метод ситуаційної драматизації (МСД) полягає в тому, що залежно від конкретного педагогічного задуму і поточного рішення задачі вводять певні зміни у ході рішення. Ці зміни направлені для утруднення діяльності учасників і можуть бути найрізноманітнішими, починаючи від питань, які задає психолог (викладач) (“питання-перешкоди”), і закінчуючи різними непередбаченими звичайною процедурою вимогами. Метод раптових заборон є різновидом цього методу.

Ці методи застосовувалися нами продумано, дозовано, із урахуванням індивідуальних особливостей курсантів, щоб не досягти “ефекту повного погашення” й самої діяльності, й бажання нею займатися.

Таблиця 3.1 – Алгоритм рішення технічної задачі, як засобу розвитку технічного мислення курсантів

Найменування етапу рішення технічної задачі	Зміст
Постановка задачі	1. Ознайомлення з умовами технічного завдання: <ul style="list-style-type: none"> – виявлення технічного об'єкта; – побудова схеми технічного об'єкта (принципу дії). 2. Визначення кінцевої мети рішення задачі: <ul style="list-style-type: none"> – визначення змінюваної характеристики об'єкта (яку характеристику треба змінити); – визначення незмінної характеристики об'єкта (яку характеристику свідомо не можна міняти під час розв'язання задачі)
Конкретизація умов, побудова моделі задачі	1. Визначення фізичного принципу, покладеного в основу роботи технічного об'єкта. 2. Виявлення характеристик об'єкта, які конфліктують (змінною й незмінною)
Аналіз моделі задачі	1. Формулювання технічного протиріччя. 2. Формулювання фізичного протиріччя. <ul style="list-style-type: none"> – фонду стандартних прийомів усунення фізичних протиріч; – фонду фізичних ефектів і явищ. 3. Перехід від фізичної форми вирішення завдання до технічної (зняття технічного протиріччя): <ul style="list-style-type: none"> – формулювання способу роботи об'єкта; – розроблення принципової схеми об'єкта, яка реалізує цей спосіб.
Оцінка отриманого рішення технічної задачі	Перевірка ступеня відповідності отриманого рішення ідеальному кінцевому результату. У разі недостатнього ступеня відповідності можливо повторення пошуку рішення, починаючи із будь-якого пункту зі зміненими (уточненими) пошуковими обмеженнями.

Необхідно відзначити, що оцінка отриманого рішення впливає в цілому на ефективність, з точки зору вищеуказаних пошукових обмежень, та є дуже важливим етапом рішення технічної задачі, тому що максимально сприяє розвитку елементів технічного мислення в курсантів.

Усі зазначені вище підходи до формування технічного мислення майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ ми застосовували під час службово-бойової підготовки, у процесі вивчення спеціальних дисциплін. Також ми застосовували спеціальні методи виявлення, аналізу та розв'язання суперечностей, апарат структурного синтезу, основні поняття логіки пошуку, які є основоположними базовими елементами розвитку технічного мислення в цілому. Тому навчання курсантів цим базовим елементам є основою пропонованого тренінгового блоку, який наведено у додатках.

Блок 3. Саморегуляція психічних станів майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ

Здатність до саморегуляції психічних станів займає особливе місце у ряду різноманітних професійно і життєво важливих психічних і психофізіологічних якостей. Вона обумовлює ефективність службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ, його адаптивність до різних життєвих ситуацій, адекватність поведінки у них. У зв'язку із цим забезпечення розвитку можливостей особистості керувати своїми психічними станами, організація цілеспрямованого навчання прийомам їх свідомої саморегуляції мають надзвичайну важливість як у плані підготовки до виконання конкретної службової діяльності, так і в плані загальних профілактичних психологічних, медичних і соціальних заходів, спрямованих на збереження й зміцнення здоров'я, поліпшення психологічної атмосфери у суспільстві. Вищою формою психічної саморегуляції функціонального стану є довільна саморегуляція. В екстремальних умовах довільна саморегуляція може виступати як специфічна діяльність, спрямована на перетворення суб'єктом свого стану з наявного у потребовий, що відповідає умовам і завданням діяльності. Процес формування усвідомлено-довільної саморегуляції – це процес становлення активного суб'єкта діяльності, поза рамками якогось певного виду діяльності [130].

Володіння навичками довільної саморегуляції свідчить про можливість та уміння людини усвідомлювати свої цілі, будувати систему дій, спрямовану на досягнення цих цілей, моделювати умови навколишньої дійсності для оптимального вирішення своїх проблем, контролювати, коригувати програму дій залежно від складних ситуацій, що говорить про високий рівень пластичності людини, пристосованості, адаптованості до навколишньої дійсності. Однак становлення суб'єкта діяльності залежить й від особливостей конкретної діяльності. Формування єдиної для безлічі різних діяльностей системи саморегуляції дозволяє підготувати людину в майбутньому до зміни поведінки у ситуаціях, що трансформуються, адаптації до постійно мінливих умов діяльності. В разі наявності та удосконалення в майбутнього офіцера системи саморегуляції виникає тенденція до усвідомленого прояву і розуміння себе як суб'єкта діяльності, в результаті чого зменшується конфліктність, підвищується впевненість в собі, поліпшується професійне самопочуття.

На думку В. І. Моросанової, індивідуальні особливості саморегуляції характеризуються особливостями планування та створення програми досягнення мети, урахування значущих зовнішніх та внутрішніх умов, оцінки результатів активності фахівця для досягнення суб'єктивно-прийнятних результатів. Узагальнюючи результати досліджень особистісних аспектів індивідуальних особливостей суб'єктної регуляції, вона відзначає, що високий ступінь усвідомленого саморегулювання, взаємопов'язаність всіх основних ланок саморегуляції, дозволяє легше проходити адаптацію до особливих умов діяльності [130]. Дослідження показали, що різний ступінь розвиненості основних процесів саморегуляції визначається особистісними, характерологічними особливостями людини. Виділення сильної й слабкої

сторін стилю не є структурною характеристикою, а визначається зовнішніми вимогами, зокрема, регуляторними особливостями виконуваної діяльності. Профіль регуляції вважається гармонійним, якщо всі основні процеси або ланки регуляції розвинені приблизно на одному рівні. Він може бути сформований на різному загальному рівні регуляції: на високому – всі ланки регуляції будуть відносно рівною мірою добре розвинені й взаємопов'язані; на низькому – спостерігатиметься їх однаково слабкий розвиток і низький взаємозв'язок.

У практиці психологічного супроводу службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ часто виникають проблеми, пов'язані з мобілізацією й наявністю внутрішніх ресурсів, що викликають досить стійкі негативні психічні стани, які проявляються в перенапруженні та перевтомі, виникненні невротичних розладів, психосоматичних захворювань. В зв'язку із цим організація роботи із збереження психічного здоров'я курсантів є одним із актуальних завдань сучасної психологічної теорії й практики, а проблема психічної саморегуляції – однією з найважливіших психологічних проблем, актуальних для особистісного та професійного розвитку фахівців цього профілю діяльності [170, 184, 198].

У зв'язку із тим, що ряд станів призводить до дезорганізації поведінки й діяльності, необхідно ці стани регулювати. У самому широкому сенсі регуляція станів може здійснюватися двома шляхами: попередженням їх виникнення та ліквідацією вже виниклих станів. Кожен із цих шляхів може здійснюватися або через впливи на психіку людини ззовні (наприклад, вплив психолога на клієнта шляхом використання психорегулюючого тренування, використання кольору, музики, природного ландшафту), або через самовплив (самонавіяння, самопереконання, самонакази). У другому випадку мова йде про саморегуляцію.

В ході регуляції станів може вирішуватися одне із трьох завдань:

- збереження наявного стану;
- перехід у новий, необхідний умовам стан;
- повернення в колишній стан.

Останні два завдання реалізуються, з одного боку, через додаткове генерування нервової енергії та підвищення рівня активації, з іншого – через терміновий і ефективний розряд надмірно великої нервової енергії по ефекторним каналам, тобто через мовні, ідеомоторні, рухові й вісцеральні реакції [130].

Ефективність багатьох прийомів регуляції станів залежить від ряду факторів: регулярності їх використання, досвіду фахівця, психологічних особливостей людини, на яку здійснюється вплив, нарешті, від того, чи вірить сама людина в їх ефективність. Важливо ураховувати перед будь-яким регулюючим впливом, в якому стані знаходиться людина або її окрема функціональна система. Інакше вплив, що чинять, може призвести до зворотного ефекту [118].

Успішній, а головне – адекватній, регуляції станів (особливо функціональних) сприяє зворотний зв'язок, що повідомляє про зміну фізіологічних і психологічних властивостей людини у процесі регуляції.

Отримані в ході емпіричного дослідження результати зумовили підходи до створення програми тренінгу саморегуляції для офіцерів.

Програма тренінгового блоку “Саморегуляції психічних станів майбутніх офіцерів технічного профілю” складена з метою:

- виробити навички та вміння самостійного контролю й регулювання психічного стану;
- навчити прийомам активної саморегуляції;
- навчити учасників тренінгу способам підвищення емоційної та нервово-психічної стійкості до екстремальних умов, здатності швидкого зняття напруги.

Програма складається з 3-х частин. Кожна частина визначає свої цілі й ставить конкретні завдання. Комплекс складений так, щоб було можливе використання в роботі окремо взятих занять, прийнятна заміна окремих вправ, даних у програмі, на подібні за метою.

Передбачуваний результат:

- поліпшення психоемоційного самопочуття учасників;
- усвідомлення власної індивідуальності, прийняття себе як особистості, яка вміє працювати над своїми недоліками;
- підвищення толерантності по відношенню до оточуючих;
- уміння виробляти “імунітет” на зовнішні негативні дії;
- стабілізація психічного стану і контроль власної поведінки адекватно ситуації.

Після закінчення роботи необхідно проведення повторної психодіагностики з метою відстеження динаміки досліджуваних феноменів.

Форми роботи та принципи. В основу тренінгу покладено ідеї сучасної психокорекції, психотерапії, елементи аутотренінгу, медитативні вправи, психогімнастичні вправи, вправи, що формують саморегуляцію в потрібному для учасника тренінгу напрямку (поведінкову, інтелектуальну, емоційно-афективну). Психогімнастичні вправи тренують психічні процеси, беруть участь в організації поведінки та діяльності. Виконуючи вправи, спрямовані на формування саморегуляції, учасник вчиться самостійно організовувати власні дії: ставити мету майбутньої роботи, планувати умови її здійснення, оцінювати результати власних дій, виправляти допущені помилки. Творчі завдання сприяють розкріпаченню, розвивають бажання вчитися чомусь новому, створюють позитивний емоційний настрій на спільну діяльність [22].

Для реалізації мети використовують такі прийоми:

- рольові та ділові ігри, інтерактивні лекції;
- робота у малих групах і парах із використанням роздавальних матеріалів;
- ситуаційні завдання на розвиток навичок;
- аналіз конкретних ситуацій з практики учасників тренінгу;
- групові дискусії, міні-лекції, малюнкові методи;
- робота організовується в таких формах, як індивідуальна, робота у парах, у малих групах, робота всієї групи.

Все це дозволяє реалізувати такі принципи тренінгу.

Принцип активності, що передбачає максимальний рівень включеності кожного учасника групи. Принцип активності спирається на ідею про те, що людина засвоює 10 % того, що чує; 50 % того, що бачить; 70 % того, що промовляє; 90 % того, що робить сама. Вправи і завдання сконструйовані таким чином, що дозволяють активно брати участь в їх виконанні всіма членами групи [118].

Принцип достовірності інформації, який забезпечується тим, що засобом вилучення знань є власна діяльність учасників, предметом обговорення є наочні факти – приклади із реального життя.

Принцип активної дослідницької позиції кожного припускає, що кожна вправа і завдання – привід для аналізу дій і переживань учасників.

Таким чином, в основі принципів тренінгу лежить активний дослідницький характер поведінки учасників.

Заняття будують за єдиною схемою:

- ритуал вітання;
- розминка;
- основний зміст заняття;
- рефлексія минулого заняття;
- ритуал прощання.

Методи оцінки ефективності кожного заняття: малюнковий тест “Мій настрій”, рефлексія, стабілізація психічного стану учасників тренінгу, поведінкові зміни у відповідь на зовнішні впливи [22].

Таблиця 3.2 – Зміст програми III блоку тренінгу

Тема заняття	Зміст заняття
Знайомство. Емоції та почуття	Включення в роботу, зняття напруги, що накопичилася; об'єднання, створення групової довіри і прийняття. Вправи на об'єднання групи, формування довіри
Саморегуляція станів	Вправи на усвідомлення й прийняття своїх почуттів, освоєння ефективних способів зняття внутрішньої напруги, різних прийомів саморегуляції, мозковий штурм “Способи саморегуляції в ситуації стресу”, дихальна гімнастика, звукова гімнастика
Управління психічним станом (практикум з елементами лекції)	Техніка експрес-регуляції емоційного стану. Фізіологія дихання. Управління диханням. Управління тонусом м'язів. Вправи на релаксацію. Медитація, тілесно-орієнтована терапія
Стратегії поведінки у кризовій ситуації	Вправи на розвиток позитивного самосприйняття, усвідомлення особливостей самосприйняття й сприйняття себе іншими. Тілесно орієнтовані вправи. Правила самоорганізації поведінки у стресових ситуаціях
Закінчення тренінгу	Встановлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі

Блок 4. Формування комунікативної та організаційної компетентності

Соціально-психологічний тренінг являє собою сукупність активних методів навчання практичної психології й передбачає групову форму роботи. Ефективність та практична значущість групової роботи для формування й розвитку професійно важливих якостей визначається такими перевагами.

По-перше, як зазначають К. Рудестам, Дж. Стюарт, група відображає суспільство у мініатюрі, адже по суті у тренінгу моделюється система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерних для реального життя учасників [178, 189]. А саме завдяки цьому їм дається можливість побачити і проаналізувати в умовах психологічної безпеки закономірності спілкування та поведінки інших людей і самих себе.

По-друге, у групі людина також може навчитися нових умінь, проекспериментувати з різними стилями стосунків серед рівних партнерів. Найважливіше, що у ході групової роботи учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, "зіграти" роль іншої людини чи поставити себе на її місце. Це сприяє кращому розумінню партнера по спілкуванню та самого себе, освоєнню нових ефективних способів поведінки, які застосовуються іншими. У цьому разі виникає емоційний зв'язок, розвивається співпереживання, емпатія, які сприяють особистісному росту та розвитку самосвідомості. І. В. Вачков указує на те, що групова форма роботи стосується змін у сфері соціально-психологічної компетентності, вміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях, розуміти інших людей, вибирати та реалізовувати адекватні форми спілкування [46, 202, 209].

По-третє, як відомо, більшість ефективних змін особистості відбуваються саме у груповому, а не в індивідуальному контексті. Адже для того, щоб виявити і змінити свої неадаптивні установки і виробити нові форми поведінки, люди повинні вчитися бачити себе такими, якими їх бачать інші. Цьому сприяє, за словами К. Рудестама, можливість в процесі групової роботи отримати безцінний зворотній зв'язок від учасників тренінгу, який дозволяє побачити своє відображення в очах інших людей [178].

Комунікація військовослужбовців – надзвичайно складний і тонкий процес. Її неефективність може бути пов'язана із повною або частковою відсутністю певних комунікативних здібностей: орієнтуватися й вести себе у конкретній ситуації, недостатнім самоконтролем, невмінням упоратися з Perezбудженням, імпульсивністю, агресією й т. д. Найбільш ефективно комунікативні вміння формуються в грі, тобто моделі життєвої ситуації, крім того, роблячи помилки у штучній ситуації комунікації, курсант не відчуває велику відповідальність, порівняно із реальними умовами. Це дає можливість більше експериментувати, шукати ефективні форми взаємодії, не переживати за невдачі, отримати оцінку своєї поведінки з боку інших курсантів, порівняти себе з оточуючими і скорегувати свою поведінку в ситуаціях, які розігруються. В цьому випадку помилки, неточності комунікації своїх однокурсників, помічаються набагато швидше, ніж свої власні.

Пропонований нами підхід сприяє розвитку комунікативних здібностей через ігрові компоненти й техніку активного слухання, дозволяє формувати комунікативні здібності, які визначають можливості курсанта у встановленні та підтримці контактів у спілкуванні, прогнозуванні поведінки, діяльності, правильного розуміння станів однокурсників, що, у свою чергу, дозволяє ефективно планувати, приймати рішення, вирішувати проблемні й конфліктні ситуації.

Формування комунікативних умінь є комплекс вправ, спрямованих на розвиток емпатії, наполегливості, навичок переконливої мови, на відпрацювання навичок розуміння інших людей, прийняття рішення. Проведення цього блоку тренінгу комунікативних здібностей сприяє вихованню активної, комунікабельною, творчої, успішної особистості.

В службово-бойовій підготовці та у подальшій службово-бойовій діяльності курсантів технічного профілю НГУ величезне значення мають їх організаторські здібності. Основою організаційного блоку тренінгу є те, що організаційні здібності відносно незалежні від змісту основної діяльності, але є невід'ємною частиною будь-якої діяльності. Отже, кожен майбутній офіцер має володіти відповідним рівнем їх розвитку. В організаційному блоці тренінгу визначаються основні елементи змісту організаторської роботи. В ході виконання вправ курсантами визначаються характерні помилки, конструюються нові способи організаторських дій, у цьому разі використовують певні загальні норми. Нормами роботи з людьми є вміння залучати їх до себе, вести за собою, розуміти інших, їх потреби, цілі й т. д. Нормами власної роботи є відкрите ставлення до нового, розвинена інтуїція, самокритичності та ін.

В ході тренінгу курсантам надають можливість випробувати себе в організації вирішення певних проблем. Відповідно, пропонують різні технології їх вирішення. Дії в цьому плані заохочують, аналізують й пропонують для подальшого розвитку. Особливу увагу звертають на аналіз організаційних дій курсантів, вдалі визначають як еталонні, невдалі ретельно аналізують. Курсантам, які не виявляють ініціативи у вирішенні організаційних проблем, пропонують виконання відповідних функцій у груповій роботі, коли вони можуть освоїти навички організації діяльності інших курсантів.

З метою реалізації поставленої мети та завдань програми використовували такі методи: групова дискусія, міні-лекція, ігрові методи (ситуаційно-рольові, рольові ігри та ін.), психогімнастика, вправи (вправи-релаксації, вправи-привітання, вправи для виявлення очікувань учасників, сприяння міжособистісному спілкуванню, згуртування групи, активізації учасників, аналіз проблемних ситуацій тощо).

Під час створення цього блоку тренінгу та його окремих елементів урахували такі структурні складові його побудови та реалізації:

- вступна частина, що включає введення в розгорнуту тему (блок, модуль), підготовку тренінгового простору і технічного забезпечення до відповідних тренінгових процедур;
- інструктаж учасників щодо майбутніх дій, розподіл обов'язків;

- надання паузи для психологічного настроювання, мобілізації, осмислення та вироблення індивідуального або групового рішення;
- етап безпосередніх активних дій учасників, що включає виконання, програвання, презентації тощо;
- обговорення, аналіз, інтерпретація (як найбільш трудомістка частина аналізу) і трансферт (розгляд отриманих результатів у практичному аспекті);
- підбиття підсумків і завершення тренінгу (теми, блоку, модуля), під час якого визначаються напрямки і шляхи використання набутого досвіду за межами тренінгової групи;
- моніторинг результатів тренінгу (теми, блоку, модуля), що включає процедури вивчення та оцінювання загальних результатів тренінгу та того, чи були досягнуті поставлені цілі, моніторинг може здійснюватися під час тренінгового навчання, безпосередньо після його завершення й через деякий час після його закінчення.

Метою цього блоку тренінгу став розвиток комунікативних та організаційних здібностей майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України, основними завданнями якого були:

- ознайомлення учасників із поняттями комунікативні та організаційні здібності;
- усвідомлення учасниками їх ролі в службово-бойовій діяльності;
- розвиток та активізація процесів саморозвитку учасників у службово-бойовій підготовці;
- оволодіння учасниками ефективними методами підвищення комунікативних та організаційних здібностей.

Цикл занять розрахований на 7 занять, які проводять щодня. Кожне заняття включає обов'язкові структурні складові, це:

- організація навчального простору і технічного забезпечення;
- бесіда-лекція ведучого за темою;
- психотехнічні вправи;
- групова дискусія або рольова гра;
- самозвіт учасників після кожного завершеного етапу заняття;
- обґрунтування переходу до наступної теми.

Тренінгові заняття всіх чотирьох блоків наведені в додатку Б.

Для перевірки ефективності результатів розробленого соціально-психологічного тренінгу було проведено дослідження з застосуванням констатуючого та формуючого експериментів. Були сформовані дві групи слабоуспішних курсантів технічного профілю 4-го року навчання Національної академії Національної гвардії України: 1-а – контрольна, у кількості 23 осіб, в якій навчання здійснювалось за традиційною програмою підготовки фахівців технічного профілю; 2-а – експериментальна, у кількості 21 особи, в якій під час службово-бойової підготовки запроваджувалася розроблена нами програма соціально-психологічного тренінгу. В цих групах дослідження виділених факторів впливу на успішність службово-бойової підготовки було проведено за єдиним, запропонованим вище, комплексом методик. Первинне дослідження показало, що значних розходжень за вище зазначеними провідними

індивідуально-психологічними особливостями між курсантами експериментальної та контрольної групи не визначено, тобто вони мають приблизно однаковий їх рівень розвитку. Після проведення соціально-психологічного тренінгу була здійснена повторна діагностика індивідуально-психологічних особливостей курсантів експериментальної та контрольної груп, із застосування цього ж комплексу психодіагностичних методик.

Результати повторного дослідження спрямованості на вид інженерної діяльності відображені в таблиці 3.3. Отримані результати на етапі повторного дослідження спрямованості на вид інженерної діяльності свідчать про те, що вона зазнала значущих змін у курсантів експериментальної групи порівняно із курсантами контрольної групи. Так, зокрема, можна констатувати, що після формуючого експерименту у них підвищилися показники спрямованості на виробничу (експлуатаційну) діяльність з 7,29 до 8,47 ($p \leq 0,05$), організаторську діяльність із 7,83 до 9,31 ($p \leq 0,05$). Показники проектно-конструкторської, науково-дослідницької діяльності мають позитивну тенденцію, але значні розбіжності не виявлені. Можна констатувати, що після формуючого експерименту в курсантів експериментальної групи підвищилася спрямованість на виробничу (експлуатаційну) та організаторську діяльність, це дозволило їм більш ефективно виконувати технічні та організаційні функції службово-бойової підготовки, вирішувати професійні техніко-технологічні та організаційно-технічні завдання, відповідально відноситися до вирішення професійних проблем, сформувати чітку професійну позицію, установку на удосконалення службово-бойової підготовки.

Таблиця 3.3 – Порівняльна характеристика сформованості спрямованості на вид інженерної діяльності (бали)

Спрямованість на вид інженерної діяльності	Досліджувані (бали)				t-критерій (пфе-2д)
	експериментальна група		контрольна група		
	до форм. експерим.	після форм. експерим.	1-е дослідження	2-е дослідження	
Виробнича (експлуатаційна) діяльність	7,27±0,08	8,47±0,73	7,24±0,77	7,29±0,79	3,20*
Організаторська діяльність	7,81±0,54	9,31±0,53	7,78±0,49	7,83±0,51	4,02*
Проектно-конструкторська діяльність	6,52±0,86	6,43±0,97	6,59±0,84	6,65±0,83	1,19
Науково-дослідницька діяльність	5,91±0,63	6,21±0,53	5,87±0,59	5,95±0,60	0,9

Примітка. * $p \leq 0,05$; пфе – дані, отримані після проведення соціально-психологічного тренінгу (експериментальна група); 2д – дані, отримані після проведення 2-го дослідження (контрольна група).

Результати повторного дослідження сформованості видів мотивації курсантів технічного профілю представлено у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Порівняльна характеристика сформованості видів мотивації курсантів технічного профілю (бали)

Види мотивація курсантів технічного профілю	Досліджувані (бали)				t-критерій (пфе-2д)
	експериментальна група		контрольна група		
	до форм. експерим.	після форм. експерим.	1-е дослідження	2-е дослідження	
Мотивація до успіху	10,06±1,81	13,78±1,79	9,97±1,77	10,01 ±1,8	4,99*
Потреба в досягненні мети	13,25±1,69	16,58±1,70	13,18±1,65	13,27±1,69	3,83*

Примітка. * $p \leq 0,05$.

Повторне дослідження сформованості професійної мотивації курсантів технічного профілю показало, що в експериментальній групі майбутні офіцери, порівняно із курсантами контрольної групи, отримали збільшення рівнів мотивації до успіху від 10,01 до 13,78 ($p \leq 0,05$) та потреби у досягненні мети від 13,27 до 16,58 ($p \leq 0,05$). В них зросли наполегливість в досягненні своїх цілей, прагнення зробити справу краще, ніж раніше, вони краще стали реалізовувати свої професійні здібності, частіше досягати успіху під час вирішення службово-бойових завдань, особливо це було проявлено під час підготовки до діяльності в екстремальних умовах, зменшився дух суперництва, з'явилася потреба допомагати однокурсникам у ході вирішення складних службово-бойових завдань, щоб вони разом із ними пережили успіх і досягнення результату, знаходити нові прийоми роботи у виконанні самих звичайних справ, сформувався готовність прийняти допомогу і допомагати іншим. Курсанти контрольної групи мають незначну позитивну динаміку зміни мотивації до успіху та потреби у досягненні мети.

Результати дослідження сформованості технічного мислення в курсантів представлено у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 – Порівняльна характеристика сформованості технічного мислення (бали)

Технічне мислення	Досліджувані (бали)				t-критерій (пфе-2д)
	експериментальна група		контрольна група		
	до форм. експер.	після форм. експер.	1-е дослідження	2-е дослідження	
Показники розвитку технічного мислення	28,83±1,42	36,01±1,53	28,79±1,47	28,81±1,49	4,90*

Примітка. * $p \leq 0,05$.

Вивчення сформованості досліджуваного параметру свідчить, що у курсантів експериментальної групи, порівняно із курсантами контрольної групи, рівень технічного мислення значно змінився від 28,81 до 36,01 ($p \leq 0,05$), тобто після формуючого експерименту курсанти більш якісно засвоюють технічну інформацію та у подальшому застосовують в ході проведення необхідних технічних розрахунків під час навчального процесу, виконанні службово-бойових завдань, експлуатації, обслуговуванні та ремонту озброєння та військової техніки, що дозволяє стверджувати про сформованість в них таких розумових дій, які забезпечують повноцінне засвоєння всієї необхідної технічної інформації для подальшого успішного застосування як на практичних заняттях у ВВНЗ так і в реальній службово-бойовій діяльності, тобто проведенні необхідних технічних розрахунків, застосуванні методів технічної експлуатації озброєння та військової техніки, визначенні відповідності технічного стану озброєння, боєприпасів, військової та автомобільної техніки реальним вимогам, діагностуванні, технічному обслуговуванні, дефектації, ремонту, тощо.

Результати дослідження показників особистісних особливостей у курсантів із різною успішністю службово-бойової підготовки представлено у таблиці 3.6. Дослідження рівня сформованості показників особистісних особливостей у майбутніх офіцерів експериментальної групи, порівняно із курсантами контрольної групи, з різною успішністю службово-бойової підготовки дозволяє говорити про значущі позитивні зміни за такими блоками: перший блок – інтелектуальний, у нього входять фактори В, М, Q₁, другий блок – емоційно-вольовий до нього входять фактори С, G, I, O, Q₃, Q₄; третій блок – комунікативні властивості й особливості міжособистісної взаємодії: фактори А, Н, F, E, Q₂, N, L.

Таблиця 3.6 – Порівняльна характеристика сформованості показників особистісних особливостей у курсантів з різною успішністю службово-бойової підготовки (бали)

Фактори	Досліджувані (бали)				
	експериментальна група		контрольна група		t-критерій (пфе-2д)
	до форм. експерим.	після форм. експерим.	1-е дослідження	2-е дослідження	
1	2	3	4	5	6
А	6,65±1,51	7,03±1,58	6,31±1,49	6,59±1,51	0,37
В	3,49±0,71	5,52±0,82	3,48±0,73	3,45±0,70	3,95*
С	5,21±0,71	7,06±0,73	5,17±0,55	5,25±0,65	2,93*
Е	6,14±1,46	5,83±1,53	6,03±1,42	5,80±1,50	0,34
F	3,96±0,75	4,71±0,73	3,89±0,72	3,92±0,75	1,49
G	4,33±0,78	6,44±0,85	4,27±0,81	4,33±0,83	2,72*
Н	4,92±1,38	5,73±1,47	4,72±1,41	4,74±1,44	0,96
I	7,02±0,62	7,91±0,56	7,03±0,62	7,11±0,60	2,19*
L	5,13±1,24	5,21±1,32	5,14±1,27	5,25±1,30	0,11
М	8,08±1,01	7,38±0,94	8,04±0,91	8,0±1,1	3,84*

Кінець таблиці 3.6

1	2	3	4	5	6
N	4,09±0,78	4,18±0,79	4,01±0,73	4,08±0,77	0,19
O	8,81±0,92	7,93±0,88	8,82±0,91	8,75±0,87	2,19*
Q ₁	3,76±0,54	3,21±0,59	3,77±0,52	3,71±0,57	2,84*
Q ₂	4,93±1,75	5,78±1,44	4,88±1,81	4,92±1,78	0,79
Q ₃	4,79±0,77	5,95±0,82	4,75±0,79	4,81±0,89	2,98*
Q ₄	7,69±1,51	7,11±1,67	7,76±1,59	7,72±1,62	2,15*

Примітка. * $p \leq 0,05$.

Результати проведеного тренінгу свідчать про збільшення в курсантів особистісних показників факторів В, М, Q₁, тобто вони стали відчувати набагато менше труднощів під час вирішення технічних завдань, більш кмітливими у складних ситуаціях професійного навчання, пов'язаних з експлуатацією техніки і зброї, більш практичними, орієнтованими на реальні професійні технічні проблеми, підвищилися оперативність мислення, швидкість вирішення практичних завдань, особливо в екстремальних ситуаціях, рівень аналітичного мислення, загальний рівень вербальної культури, вміння вільно висловлювати свою професійну точку зору, здатність до навчання з загальнотехнічних і спеціальних дисциплін.

Зміни в емоційно-вольовій сфері майбутніх офіцерів технічного профілю (фактори С, G, I, O, Q₃, Q₄) характеризуються підвищенням емоційної стійкості як у звичайних, так і екстремальних умовах діяльності, підвищенням працездатності, меншими змінами в настрої. Курсанти стали спокійнішими, витриманими, сумлінними і відповідальними під час виконання службово-бойових функцій, наполегливими і організованими у ході виконання професійних технічних завдань, знизилася самовпевненість, безтурботність, підвищилися гнучкість й логічність в судженнях, холоднокрівність та спокій у разі експлуатації, ремонту військової техніки і зброї, вміння контролювати свої емоції й поведінку в складних ситуаціях.

Сформованість показників комунікативних властивостей та особливостей міжособистісної взаємодії (фактори А, Н, F, E, Q₂, N, L) дозволяє визначити, що курсанти стали більш контактні, товариські, готові до співробітництва, легко пристосовуються до виникаючих ситуацій.

У курсантів контрольної групи значущих змін показників особистісних особливостей не виявлено.

Особливості показників адаптивності курсантів із різною успішністю службово-бойової підготовки за багаторівневим особистісним опитувальником "Адаптивність" представлено у таблиці 3.7.

Аналіз результатів сформованості адаптивних здібностей до майбутньої службово-бойової діяльності, показує позитивну тенденцію до зростання показників у курсантів 4 року навчання експериментальної групи, порівняно із курсантами контрольної групи, нервово-психічної стійкості від 3,58 до 5,21 ($p \leq 0,05$), особистісного адаптивного потенціалу від 3,80 до 5,07 ($p \leq 0,05$).

Таблиця 3.7 – Порівняльна характеристика сформованості показників адаптивності курсантів з різною успішністю службово-бойової підготовки

Шкали	Досліджувані групи (бали)				t-критерій (пфе-2д)
	експериментальна група		контрольна група		
	до форм. експерим.	після форм. експерим.	1-е дослідження	2-е дослідження	
Нервово-психічна стійкість	3,59±0,68	5,21±0,65	3,50±0,59	3,58±0,62	3,62*
Комунікативні здібності	5,35±0,42	5,83±0,44	5,37±0,39	5,4±0,47	1,8
Моральна нормативність	4,87±0,68	5,51±0,62	4,82±0,63	4,86±0,61	1,47
Особистісний адаптивний потенціал	3,81±0,72	5,07±0,76	3,75±0,69	3,80±0,71	2,46*

Примітка. * $p \leq 0,05$.

Проведений аналіз моральних якостей і комунікативних особливостей особистості показав, що практично в усіх курсантів як контрольної, так і експериментальної груп достовірних змін не було виявлено. Адаптивні здібності курсантів контрольної групи приблизно однакові й не мають значних розходжень. Тобто, ми можемо стверджувати, що курсанти експериментальної групи у разі виникнення складних ситуацій, здійснюючи діяльність в екстремальних умовах, зможуть професійно діяти адекватно обстановці на достатньо високому рівні.

Порівняльна характеристика повторного дослідження сформованості комунікативних та організаторських здібностей курсантів в експериментальній та контрольній групах відображені в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8 – Порівняльна характеристика сформованості комунікативних та організаторських здібностей(бали)

Фактори	Досліджувані				t-критерій (пфе-1д)
	експериментальна група		контрольна група		
	до форм. експерим.	після форм. експерим.	1-е дослідження	2-е дослідження	
Комунікативні здібності	9,88±1,45	10,74±1,53	9,89±1,51	9,99±1,47	1,02
Організаторські здібності	10,08±1,01	11,13±1,63	9,97±1,14	10,09±1,18	2,35*

Примітка. * $p \leq 0,05$.

Результати повторного дослідження особливостей сформованості комунікативних та організаторських здібностей курсантів після формувального експерименту показують, значне зростання в майбутніх офіцерів експериментальної групи, порівняно із курсантами контрольної групи, рівня

організаторських здібностей від 10,09 до 11,13 ($p \leq 0,05$), що виражається в сформованості таких якостей як твердість характеру, авторитетність, справедливість, строгість, вони стали більш вміло залагоджувати конфлікти, спокійніше ставитися до критики, застосовувати заохочення, делегувати повноваження, отримувати точне уявлення, що, яким чином, в якій послідовності, в які терміни має бути зроблено, отримали навички щоденного планування, вміння відкидати зайве. Курсанти експериментальної групи більше, ніж курсанти контрольної групи, передбачають наслідки своєї поведінки, як у професійних так і повсякденних умовах, здатні проводити аналіз ситуацій спілкування, передбачати події, вибудовувати стратегію власної поведінки для досягнення поставленої мети, аналізувати складні ситуації взаємодії людей.

Отримані дані засвідчують ефективність застосування запропонованого соціально-психологічного тренінгу розвитку професійно важливих якостей майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України у практиці їх службово-бойової підготовки.

ВИСНОВКИ

Система психологічного забезпечення професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій спрямована на формування, збереження, підтримку та відновлення оптимальної працездатності спеціалістів як у повсякденних, особливих так і екстремальних умовах, має свої принципи, завдання, етапи, методи управління, передбачає заходи професійної орієнтації, професійного психологічного відбору, соціально-психологічної адаптації, психологічної підготовки, психологічного супроводу професійної діяльності, психологічного відновлення та реабілітації. Найбільша її ефективність досягається за умов принципів комплексності, цілеспрямованості, безперервності.

Сучасна організація навчально-виховного процесу у ВВНЗ орієнтована на досягнення високих показників академічної успішності, в цьому разі не звертається достатньої уваги на те, що для успішної службово-бойової підготовки курсантів потрібно мати сформовані загальний інтелектуальний потенціал, елементи професійного мислення, професійну мотивацію, широкі пізнавальні інтереси, ерудованість тощо. Максимальна успішність службово-бойової підготовки курсантів буде досягтися тоді, коли буде задіяний їх особистісний творчий потенціал. Успішність службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ залежить від двох основних складових: формування професійних знань, вмінь й навичок та урахування психологічної основи, яка включає індивідуально-психологічні характеристики особистості.

Теоретичний аналіз наукових досліджень дозволив визначити психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю як безперервний, комплексний процес цілеспрямованого використання психологічних знань та засобів психологічного впливу в організаційному і навчально-методичному напрямках професійного навчання курсантів, направлений на створення позитивних умов для особистісного та професійного розвитку, який включає психологічне обґрунтування моделі військового фахівця, визначення вимог до професійного психологічного відбору до навчання, психологічний супровід службово-бойової підготовки та навчання, психологічне прогнозування успішності підготовки.

Проведене дослідження службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ дозволило внести відповідні зміни до системно-структурної моделі професійної діяльності офіцера з експлуатації та ремонту озброєння й техніки НГУ, здійснити психологічну корекцію її об'єктивних та суб'єктивних характеристик, основних професійних завдань, соціально-психологічних функцій, результатів праці, професійно-рольових характеристик діяльності, вимог до знань, вмінь, навичок, професійно важливих якостей особистості, в результаті чого були уточнені професіограма та психограма сучасного офіцера технічного профілю НГУ.

Визначено, що комплекс заходів психологічного забезпечення службово-бойової діяльності офіцерів технічних спеціальностей НГУ під час

експлуатації, обслуговування, ремонту техніки та озброєння включає: психологічну діагностику, психологічний супровід професійної діяльності, психологічну допомогу. Розроблення сучасних підходів до психологічного забезпечення, враховуючих комплексність його створення й впровадження в професійну діяльність й навчально-виховний процес підготовки фахівців, дозволяє підвищити ефективність службово-бойової діяльності офіцерів технічного профілю НГУ та успішність службово-бойової підготовки і навчання курсантів у ВВНЗ НГУ.

На підставі проведеного професіографічного аналізу, експертної оцінки й емпіричного дослідження були визначені провідні індивідуально-психологічні особливості, які впливають на ефективність виконання офіцерами технічного профілю службово-бойової діяльності та успішність службово-бойової підготовки курсантів: професійна мотивація (спрямованість на виробничу (експлуатаційну) діяльність, потреба у досягненні мети, мотивація до успіху, організаційні здібності); професійне мислення (фактори інтелектуального блоку В, М, Q₁, особливості технічного мислення); емоційно-вольова сфера (фактори емоційно-вольового блоку С, G, I, O, Q₃, Q₄, нервово-психічна стійкість, особистісний адаптивний потенціал); комунікативні здібності (фактори А, Н, F, E, Q₂, N, L).

Для прогнозування ефективності виконання службово-бойової діяльності офіцерами технічного профілю НГУ, з використанням регресійного аналізу, була розроблена прогностична модель офіцера технічного профілю НГУ з високим рівнем ефективності службово-бойової діяльності, яка включає мотиваційну (спрямованість на вид інженерної діяльності), пізнавальну (технічне мислення), емоційно-вольову сфери, комунікативні та організаційні здібності, що дозволяє формувати індивідуальний прогноз виконання професійних функцій у повсякденних, особливих та екстремальних умовах діяльності.

Емпіричне дослідження впливу провідних індивідуально-психологічних особливостей на службово-бойову підготовку майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ, проведення регресійного аналізу дозволили розробити прогностичну модель курсанта технічного профілю Національної гвардії України з високим рівнем успішності службово-бойової підготовки та навчання, яка дозволяє здійснювати індивідуальний прогноз успішності підготовки та навчання.

Розроблений та апробований соціально-психологічний тренінг розвитку професійно важливих якостей майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ включає чотири блоки, які спрямовані на активізацію професійної мотивації, здобуття навичок постановки реальних професійних цілей та їх досягнення, розвиток інтелектуального потенціалу, елементів професійного мислення, формування навичок саморегуляції психічних станів, комунікативної та організаційної компетентності майбутніх офіцерів технічного профілю. Його впровадження в практику службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ дозволяє отримати позитивні, достовірно значні зміни

у рівні розвитку професійно важливих якостей, які впливають на успішність службово-бойової підготовки курсантів технічного профілю.

Запропонована комплексна програма психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю НГУ дозволяє виконувати повноцінний аналіз навчально-виховного процесу, здійснювати розвиток професійно важливих якостей курсантів, цілеспрямовано формувати їх психологічну готовність до діяльності в особливих та екстремальних умовах, застосуванню необхідних засобів до дій у складних ситуаціях, підвищити успішність навчання, виконання навчально-професійних завдань, рівень організації своєї діяльності під час службово-бойової підготовки, знизити можливість отримання психологічних травм, звести до мінімуму шкоду від впливу негативних психогенних факторів на психічне здоров'я та психологічну безпеку, прогнозувати індивідуальну успішність їх службово-бойової підготовки та навчання.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Абдурахманов Р. А., Съедин С. И. Психологические последствия воздействия боевой обстановки. Москва : Наука, 1992. 185 с.
2. Аболин Л. М. Эмоциональная устойчивость и пути ее повышения. *Вопросы психологии*. 1989. № 4. С. 87–95.
3. Абульханова-Славська К. О. Діяльність та психологія особистості. Москва : Наука, 1980. 336 с.
4. Авдеев В. В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях : учеб. пособие. Москва : ВЮЗШ МВД СССР, 1988. 48 с.
5. Аверин В. А. Психология личности : учеб. пособие. Санкт-Петербург : Изд-во Михайлова В. А., 1999. 89 с.
6. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України. І. В. Воробйова та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. 297 с.
7. Агаев Н. А. Психологічні чинники адаптації військовослужбовців миротворчого контингенту до діяльності в особливих умовах : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. : 19.00.09. Київ, 2006. 16 с.
8. Айзенк Г. Ю. Структура личности. Санкт-Петербург : Ювента, 1999. 464 с.
9. Айламазян А. М. Выбор мотивов деятельности: теоретические аспекты проблемы и экспериментальное изучение. *Вопросы психологии*. 1990. № 4. С. 123–130.
10. Александрова Л. А. Психологические ресурсы адаптации личности к условиям повышенного риска природных катастроф : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.01. Москва, 2005. 19 с.
11. Александровский Ю. А., Лобастов О. С. Психогении в экстремальных условиях. Москва : Медицина, 1991. 96 с.
12. Альтшуллер Г. С., Злотин Б. Л., Зусман А. В. Теория и практика решения изобретательских задач : сборник учеб.-метод. материалов по ТРИЗ. Кишинев : Картя молдовеняскэ, 1989. 126 с.
13. Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания : под ред. А. А. Бодалева. Москва : Изд-во “Институт практической психологии”, Воронеж : НПО “МОДЭК”, 1996. 384с.
14. Андреев Н. В. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел : метод. пособ. : сост. В. В. Вахнина. Москва : ИМЦ ГУК МВД России, 2004. 160с.
15. Анохин П. К. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем. *Философские аспекты теории функциональных систем*. Москва, 1978. С. 13–26.
16. Арестова О. Н., Бабанин Л. Н., Войскунский А. Е. Специфика психологических методов в условиях использования компьютера. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1995. 109 с.

17. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.02. Київ, 2007. 38 с.
18. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. Москва : Мысль, 1976. 158 с.
19. Асмолов А. Г. Основные принципы психологического анализа в теории деятельности. *Вопросы психологии*. 1982. № 2. – С. 14–27.
20. Астахова Л. В., Харлампова Т. В. Критическое мышление как средство обеспечения информационно-психологической безопасности личности : монография ; под научн. ред. Л. В. Астаховой. Москва : РАН, 2009. 136 с.
21. Атре Ш. Структурный подход к организации баз данных. Москва : Финансы и статистика, 1983. 320 с.
22. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. Харків : вид-во ХНАДУ, 2015. 320с.
23. Баева И. А. Психологическая безопасность образовательной среды : дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.07. Москва, 2003. 386 с.
24. Баева И. А. Психология безопасности как направление психологической науки и практики. *Национальный психологический журнал*. 2006. № 1. С. 66–68.
25. Баева Г. Х. Ценностные ориентации в системе акмеологических факторов развития успешности учебной деятельности студентов : автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.13. Санкт-Петербург, 2012. 31 с.
26. Бакли Р. Теория и практика тренинга. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 352 с.
27. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Юридическая психология. Харьков : Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2001. 640 с.
28. Барабанщиков В. А. Принцип системности в психологии. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 2004. Т. 1. № 3. С. 3–17.
29. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2002. 296 с.
30. Березин Ф. Б. Психическая адаптация и тревога. *Психические состояния*. Санкт-Петербург : Питер, 2000. С. 219–229.
31. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. Москва : Флинта; Наука, 1998. 168 с.
32. Бодров В. А., Лукьянова Н. Ф. Личностные особенности пилотов и профессиональная эффективность. *Психологический журнал*. 1981. Т. 2. № 2. С. 51–65.
33. Бодров В. А. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. *Вопросы психологии*. 2004. № 4. С. 76–83.
34. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. Москва : Изд-во “Институт психологии РАН”, 2006. 623 с.
35. Бодров В. А. Проблема преодоления стресса. Часть 3. Стратегии и стили преодоления стресса. *Психологический журнал*. 2006. № 3. С. 106–116.

36. Бойко В. В., Савинков В. М. Проектирование баз данных информационных систем. Москва : Финансы и статистика, 1989. 351 с.
37. Большой психологический словарь ; под ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. 672 с.
38. Большаков В. Ю. Психотренинг : Социодинамика. Упражнения. Игры. Санкт-Петербург : Социально-психологический центр, 1996. 380 с.
39. Бондарев И. П. Зависимость эмоциональных реакций операторов от уровня профессиональной успешности. *Научные проблемы организации труда на современном этапе*. 1984. С. 112–116.
40. Бочарова С. П. Психология и память. Харьков : Гуманитарный Центр, 2007. 384 с.
41. Будницька О. А. Індивідуально-особистісні детермінанти емоційних переживань у психотравмуючій ситуації : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09. Київ, 2001. 14 с.
42. Бузунов В. А. Влияние социально-психологических, физиологических и медицинских показателей на работоспособность. *Гигиена и санитария*. 1985. № 9. С. 49–52.
43. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь – справочник по психодиагностике. Санкт-Петербург : Издательство “Питер”, 2000. 528 с.
44. Бурлачук Л. Ф., Коржова Е. Ю. Психология жизненных ситуаций : учеб. пособие. Москва : Российское педагогическое агентство, 1998. 263 с.
45. Бут В. П. Формування професійно важливих якостей газодимозахисників-рятувальників МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09. Київ, 2008. 20 с.
46. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга : учеб. пособие. Москва : Издательство “Ось-89”, 1999. 176 с.
47. Ващенко І. В., Бугаєнко О. Б., Баюл Р. В. Чинники успішності професійної реалізації суб'єкта правоохоронної діяльності. *Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди*. 2005. Вип. 14. С. 26–33
48. Верещагина Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала. Харьков : Гуманитарный центр, 2005. 156 с.
49. Вірна Ж. П. Основи професійної орієнтації. Луцьк : Вежа, 2003. 156 с.
50. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. Москва : Изд-во МГУ, 1990. 288 с.
51. Воробйова І. Ю. Психологічне забезпечення діяльності працівників ОВС в умовах вияву соціально небезпечної поведінки натовпу : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Київ, 1999. 20 с.
52. Выготский Л. С. Психология. Москва : ЭКСМО-Пресс, 2000. 1008 с.
53. Гандер Д. В. Психологическое обеспечение летного обучения : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.14. Москва, 1997. 301 с.
54. Говоруха В. В., Іллюк О. О. Морально-психологічне забезпечення службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України : навч. посіб. Харків : Військ. інститут ВВ МВС України, 2002. 280 с.
55. Голубева Э. А. Способности. Личность. Индивидуальность. Дубна : Феникс, 2005. 512 с.

56. Горбушина О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 176 с.

57. Гранат Н. Л., Голоднюк М. Н., Лушечкина М. А. Опыт выявления склонности и способности к работе следователем. *Вестник Московского университета*. 1989. № 6. С. 46–53.

58. Грецов А. Г. Лучшие упражнения для обучения саморегуляции : учеб.-метод. пособие. Санкт-Петербург : СПбНИИ физической культуры, 2006. 44 с.

59. Гремлинг С., Ауэрбах С. Практикум по управлению стрессом. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 240 с.

60. Григорьева Т. Г., Линская Л. В., Усольцева Т. П. Основы конструктивного общения : метод. пособие для преподавателей. Новосибирск, Москва, 1997. 324 с.

61. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные особенности нервной системы. Москва : Наука, 1992. 120 с.

62. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда. *Человек и труд*. 2000. № 1. С.169–174

63. Даниличева Н. А., Балакирева Л. А. Психология профессионального выбора. Санкт-Петербург : СЛП, 1998. 144 с.

64. Дружинин В. Н. Мотивация деятельности в чрезвычайных ситуациях. Москва : МНЭПУ, 1996. 168 с.

65. Екстремальна психологія : підручник ; за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. Київ : ТОВ “Август Трейд”, 2007. 502 с.

66. Елифанова С. Формирование учебной мотивации. *Высшее образование в России*. 2000. № 3. С. 106–107.

67. Журавльов В. В. Морально-психологічне забезпечення несення служби прикордонними нарядами: автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 20.02.02. Хмельницький, 2001. 18 с.

68. Жуков Ю. М., Петровская Л. А., Растяников П. В. Диагностика и развитие компетентности в общении. Москва : МГУ, 1990. 104 с.

69. Занюк С. С. Психология мотивации. Київ : Эльга-Н ; Ника-Центр, 2002. 352 с.

70. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. Москва : Академия, 2009. 240 с

71. Зеер Э. Ф. Психология профессии: учеб. пособие для студ. вузов.] 4-е изд., перераб., доп. Москва : Академический проект; Фонд “Мир”, 2006. 336 с.

72. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности : учеб. пособие. Москва : ПЕР СЭ, 2006. 382 с.

73. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 508 с.

74. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 432 с.

75. Ишков А. Д. Учебная деятельность студента: психологические факторы успешности : монография. Москва : Издательство АСВ, 2004. 224 с.

76. Казміренко Л. І., Андросюк В. Г., Абрамян В. Ц. Психологічне забезпечення діяльності працівників міліції під час проведення масових спортивних заходів : навч. посіб. Чернівці, 2010. 64 с.

77. Караванов А. А. Психологическое сопровождение учебно-профессиональной деятельности курсантов младших курсов военного вуза : дис.... канд. психол. наук : 19.00.07. Воронеж, 2004. 145 с.

78. Караяни А. Г. Психологическое обеспечение боевых действий личного состава Сухопутных войск в локальных военных конфликтах : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.14. Москва, 1998. 355 с.

79. Караяни А. Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы её психологического обеспечения. *Вестник ЮУрГУ. Серия "Психология"*. 2013. Т. 6. Вып. № 4. С. 97. URL : <http://dspace.susu.ac.ru/xmlui/bitstream/handle/0001.74/3062/12.pdfsequence1> (дата звернення: 14.04.2020).

80. Караяни А. Г., Сыромятников И. В. Прикладная военная психология. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 480 с.

81. Кашубо С. Е. Психологическое обеспечение деятельности боевого расчета автоматизированного командного пункта зенитного ракетного полка : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13. Тверь, 2000. 150 с.

82. Кеттелл Р. Б. Кращі психологічні тести для профвідбору та профорієнтації. Петрозаводськ : Петроком, 1992. 318 с.

83. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса. 2-е изд. Москва : Изд-во "Академический проект", 2009. 943 с

84. Климов Е. А. Введение в психологию труда : учеб. для вузов. Москва : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. 350 с.

85. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации. Санкт-Петербург : Речь, 2005. 76 с.

86. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности. Москва, 1988. 192 с.

87. Кокурин А. В. Психологическое обеспечение экстремальной деятельности. *Развитие личности*. 2004. № 4. С. 190–204.

88. Кононов А. В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки курсантов образовательных учреждений вузов МВД России: дис канд. психол. наук : 19.00.06. Москва : Академия управления МВД России, 2001. 295 с.

89. Конопкин О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности. Изд. 2, испр. и доп. Москва : Ленанд, 2011. 320 с.

90. Королев Л. М. Психологическое обеспечение профессионального становления молодого летного состава бомбардировочной авиации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.14. Монино, 1998. 260 с.

91. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів. Київ : Ніка-центр, 2006. 580 с.

92. Костров А. Н. Психологическое обеспечение безопасности службы моряков-подводников : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. Москва, 2003. 235 с.

93. Кудрявцев Т. В. Психология технического мышления. Москва : Наука, 1975. 185 с.

94. Кучеренко Н. С. Деякі підходи до психологічного забезпечення успішності службово-бойової діяльності майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України. Проблеми екстремальної та кризової психології. *Збірник наукових праць НУЦЗУ*. Харків, 2013. Вип.13. С. 136–145.

95. Кучеренко Н. С. Психологічна структура професійної діяльності офіцера внутрішніх військ технічного профілю. *Вісник Національного університету оборони України. Збірник наукових праць*. Київ : НУОУ, 2013. Вип. 1 (32). С. 214–221

96. Кучеренко Н. С. Професійно важливі якості особистості як основа прогнозування успішності службово-бойової діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Збірник наукових праць*. Серія “Психологічні науки”. Херсон : Херсонський державний університет, 2014. Вип. 1. Том 2. С.127–132.

97. Кучеренко Н. С. Деякі підходи до прогнозування професійної успішності фахівця виконуючого діяльність в особливих умовах. Проблеми екстремальної та кризової психології. *Збірник наукових праць НУЦЗУ*. Харків, 2014. Вип.15. С.113–119.

98. Кучеренко Н. С. Нервово-психічна стійкість як один з факторів психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів внутрішніх військ України. Проблеми екстремальної та кризової психології. *Збірник наукових праць НУЦЗУ*. Харків, 2014. Вип. 16. С. 117–125.

99. Кучеренко Н. С. Особливості урахування професійно важливих якостей майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України в організації їх службово-бойової підготовки. Наукове забезпечення службово-бойової діяльності Національної гвардії України: збірник тез доповідей VI науково-практичної конференції. НАНГУ. Харків, 2015. С. 52–53

100. Кучеренко Н. С. Психологічне забезпечення успішності службово-бойової діяльності майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України. Актуальні проблеми практичної психології. *Збірник наукових праць*. Херсон, ПП Вишемирський В. С., 2012. С.321–325.

101. Куфлієвський А. С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2009. Вип. 6. С. 61–73.

102. Ласко М. В. Продуктивность интеллектуальных функций при различной интенсивности мотивации в связи с силой процесса возбуждения. Дифференциальная психофизиология и ее генетические аспекты. Тезисы докладов. Москва, 1975. С. 78–81.

103. Лебедева С. Ю., Тімченко О. В. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України : монографія. Харків : вид-во ХНАДУ, 2005. 326 с.

104. Левитов Н. Д. Психология труда. Москва : Наука, 1963. 365 с.

105. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва : Наука, 1977. 304 с.
106. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции. Москва : Педагогика, 1971. 328 с.
107. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності: дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09. Харків, 2009. 408 с.
108. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія. Том II : Психотренінг в ОВС : практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження. Донецьк : ДЮІ, 2008. 286 с.
109. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. Москва : Наука, 1984. 444 с.
110. Ломов Б. Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии : учеб. пособие. Москва : Педагогика, 1991. 296 с.
111. Макаренко П. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. Київ : Ін-т фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України ; Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, 2006. 395 с.
112. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях. *Психологический журнал*. Т. 22. № 1. 2001. С. 16–24.
113. Маклаков А. Г. Психология и педагогика. Военная психология. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 464 с.
114. Макклелланд Д. Мотивация человека. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 672 с.
115. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ : Видавництво ТОВ “КММ”, 2006. 204 с.
116. Максименко С. Д., Носенко Е. Л. Експериментальна психологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 360 с.
117. Максименко С. Д., Осьодло В. І. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта. *Проблеми сучасної психології*. 2010. Ст. 3–19.
118. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг. 4-е изд., испр. и доп. Москва : Когито-Центр, 2001. 251 с.
119. Марищук В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03. Ленинград, 1982. 351 с.
120. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Международный гуманитарный фонд “Знание”, 1996. 312 с.
121. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд., пер с англ. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 352 с.
122. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. Москва : Педагогика, 1986. 256 с.

123. Московець В. І., Москаленко А. П., Кобзін Д. О. Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2004. 240 с.
124. Милерян Е. А. Психология труда и профессионального образования : избранные науч. тр. Киев : НПП "Интерсервис", 2013. 290 с.
125. Миронова Т. Л. Самосознание профессионала. Улан-Удэ : Издательство БГУ, 1999. 200 с.
126. Митина Л. М. Психология развития конкурентноспособной личности. Москва : Московский психолого-социальный институт; Воронеж : Издательство "МОДЭК", 2002. 400 с.
127. Мозговий В. І. Особистісний симптомокомплекс стресостійкості / стресовразливості у військовослужбовців служби правопорядку : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2006. 21 с.
128. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці. Київ : Знання, 1989. 48 с.
129. Морозюк С. Н. Саногенная рефлексия как фактор оптимизации акцентуаций характера и повышения эффективности учебной деятельности : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01. Москва, 2001. 382 с.
130. Моросанова В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека. 2-е изд. Москва : Наука, 2012. 519 с.
131. Москаленко А. П. Актуальні проблеми професійного психологічного відбору до вузів системи МВС. *Вісник Університету внутрішніх справ*. 2002. № 18. С. 452–457.
132. Москвичов С. Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях. Киев : Наук. думка, 1975. 215 с.
133. Никифоров Г. С., Дмитриева М. А., Корнеева Л. Н. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова. Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУ, 1991. 152 с.
134. Психологическое обеспечение учебного процесса ВВУЗов. В. С. Новиков и др. Санкт-Петербург : ВМедА, 1997. 255с.
135. Новиков В. С. Психофизиологическое обеспечение боевой деятельности военнослужащих. *Военно-медицинский журнал*. 1996. № 4. С. 37–40.
136. Овсянникова Я. О. Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників МНС : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2010. 20 с.
137. Онищенко Н. В. Самооценка как один из факторов, определяющих успешность профессиональной деятельности следователя. *Право і безпека*. 2005. № 4–5. С. 189–191.
138. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология професійної комунікації : навч. посіб. Чернівці : Книги – ХХІ, 2010. 528 с.
139. Организация психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях : метод. пособие / под общ. ред. В. М. Бурыкина. Москва : ИМЦ ГУК МВД России, 2004. 240 с.

140. Орлова М. М., Орлов Д. В. Выбор стратегии психической адаптации и его последствия для личности. *Известия Саратовского университета. Серия философия, психология, педагогика.* Т. 7. Вып. 1. 2007. С. 38–45.
141. Орлов Ю. М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов вуза : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. Москва, 1984. 525 с.
142. Основи підготовки підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ : навч. посіб. / за заг. ред. С. Т. Полторака. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. 448 с.
143. Основи психологічного забезпечення діяльності МНС : підручник / за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. Харків : Вид-во УЦЗУ, 2009. 217 с.
144. Основи соціально-психологічного тренінгу : наук.-практ. рек. / за заг. ред. Л. І. Казміренко. Івано-Франківськ : Симфонія-форте, 2011. 136 с.
145. Осьодло В. І. Розвиток професійної мотивації суб'єкта військової діяльності. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* Серія № 12. Психологічні науки. Збірник наукових праць. 2011. № 34 (58). С. 214–223.
146. Осьодло В. І. Особливості психологічної діагностики суб'єкта професійної діяльності. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія.* 2012. № 1. С. 22–28
147. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті Ворота, 2012. 463 с.
148. Охременко О. Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до діяльності в особливих умовах : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. 19.00.09. Київ, 2005. 30 с.
149. Петровская Л. А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга. Москва : МГУ, 1982. 168 с.
150. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психологія вищої школи: навчальний посібник для магістрантів і аспірантів. Київ : ТОВ “Філ-студія”, 2006. 320 с.
151. Подоляк Я. В. Психологія безпеки : монографія. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2009. 324 с.
152. Подляшаник В. В. Особливості проявів емоційної стійкості особистості співробітників митної служби у соціально складних ситуаціях : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.05. Київ, 2008. 21 с.
153. Потапчук Є. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців: дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2004. 429 с.
154. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України : монографія. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2008. 190 с.
155. Приходько І. І. Визначення стресостійкості у військовослужбовців підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ МВС України під час виконання спеціального службово-бойового завдання. *Вісник Національної академії оборони України.* 2008. Вип. 4 (8). С. 116–122.
156. Приходько І. І. Застосування психотренінгових технологій при проведенні психопрофілактичної роботи з співробітниками Спеціального

миротворчого підрозділу МВС України у Косово. *Психологические тренинговые технологии в правоохранительной деятельности: научно-методические и организационно-практические проблемы внедрения и использования, перспективы развития* : матеріали III междунар. науч.-практ. конф. Донецький юрид. ін-т ЛГУВД. Донецьк, 2007. С. 425–429.

157. Приходько І. І. Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України) : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09. Харків, 2014. 38 с.

158. Приходько І. І. Психологічний тренінг розвитку готовності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України до виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах. *Психологічні технології в екстремальних видах діяльності* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., м. Донецьк, 22–23.05.2008 р. Донец. юрид. ін-т ЛДУВС. Донецьк, 2008. С. 230–232.

159. Приходько І. І. Особливості психологічної підготовки військовослужбовців внутрішніх військ МВС України перед виконанням службово-бойових завдань з припинення масових заворушень та безладів. *Проблемні питання службово-бойового застосування сил охорони правопорядку на сучасному етапі* : матеріали наук.-практ. конф. Академія ВВ МВС України. Харків, 2008. С. 46–48.

160. Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності : монографія. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. 745 с.

161. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. Москва : Ин-т практ. психологии, Воронеж : МОДЭК, 1996. 246 с.

162. Психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Педагогика-Пресс, 1997. 440 с.

163. Психологічна підготовка водіїв внутрішніх військ МВС України до керування транспортним засобом в екстремальних умовах діяльності : навч. посіб. Я. В. Мацегора та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. 127 с.

164. Психологічний моніторинг професійно важливих якостей курсантів ВВНЗ МВС України : монографія. Я. В. Мацегора та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. 421 с.

165. Психологічні засади ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом внутрішніх військ МВС України : монографія. Я. В. Мацегора та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. 326 с.

166. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. Хмельницький : ТУП, 2001. 330 с.

167. Психологические проблемы деятельности в особых условиях / под ред. Б. Ф. Ломова, Ю. М. Забродина. Москва : Наука, 1985. 232 с.

168. Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. и общ. ред. В. А. Бодрова. Москва : Логос, 2007. 855 с.

169. Райан М., Мэнн К., Стилуэлл А. Энциклопедия сил специального назначения / пер. с англ. А. Гришина, под ред. С. Дробязко. Москва : Изд-во

Эксмо, 2004. 256 с.

170. Райх В. Системы телесно-ориентированной психотерапии и психологии тела : хрестоматия по телесно-ориентированной психотерапии и психотехнике / под ред. В. Ю. Баскакова. Москва : Институт общегуманитарных исследований, 2004. 224 с.

171. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие. Самара : Издательский дом “Бахрах-М”, 2002. 672 с.

172. Решетова З. А. Психологические основы профессионального обучения. Москва : Изд-во МГУ, 1985. 207 с.

173. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога : учеб. пособие : в 2 кн. ; 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Гуманит. изд. центр Владос. Книга 2 : Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения. 1999 480 с.

174. Розов В. И. Психологическое обеспечение деятельности в экстремальных ситуациях. *Социальная психология*. 2007. № 4 (24). С. 174–188.

175. Розов В. И. Психология экстремальных ситуаций: адаптивность к стрессу и психологическое обеспечение : науч.-практ. пособие. Киев : КНТ ; Саммит-Книга, 2012. 480 с.

176. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 712 с.

177. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 512 с.

178. Рудестам К. Групповая психоперация. Психокоррекционные группы : теория и практика. Москва : Прогресс, 1998. 325 с.

179. Сафін О. Д., Сідак В. С. Психолого-акмеологічні основи професійного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України : монографія. Київ : Вид-во НАСБ України, 2004. 178 с.

180. Свенцицкий А. Л. Мотивы трудовой деятельности личности. *Социальная психология*. Ленинград : Знание, 1974. С. 44–53.

181. Селезнев В. Н. Психологическое обеспечение деятельности корабельных специалистов в особых условиях службы : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.14. Москва, 1997. 366 с.

182. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль “Направленность”. Киев : Миллениум, 2004. 521 с.

183. Сивак А. Н. Психологическое обеспечение успешности учебно-профессиональной деятельности курсантов вузов МВД России : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Санкт-Петербург, 2004. 194 с.

184. Снісаренко А. Г. Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності майбутніх рятувальників. *Проблеми гуманітарних наук : наукові записки Дрогобицького державного педагогічного університету ім. І. Франка* ; ред. кол. Н. Скотна, В. Татенко та ін. Дрогобич : РВВ ДДПУ ім. І. Франка. 2007. Вип. 19. Психологія. С. 66–76.

185. Снісаренко А. Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України :

автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 27с.

186. Соловьев В. В. Содержание и организация психолого-педагогической подготовки курсантов военно инженерного вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Ставрополь, 2004. 149 с.

187. Степанский В. Н. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности. *Вопросы психологии*. № 6, 1981. С. 59–74.

188. Стреляу Ян. Роль темперамента в психическом развитии. Москва : Прогресс, 1982. 231 с.

189. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 256 с.

190. Сурменко Ю. И. Психологические особенности профессионального развития курсантов в процессе обучения в военном учебном заведении : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13. Санкт-Петербург, 2002. 178 с.

191. Тімченко О. В. Основні психічні стани, що знижують ефективність діяльності особового складу підрозділів особливого ризику. *Вісник Харківського університету*. № 472, 2000. С. 134–136.

192. Толочек В. А. Современная психология труда : учеб. пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 479 с.

193. Фонарев А. Р. Психология личного становления профессионала. Москва : Изд-во Ин-та психологии, 1998. 347 с.

194. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практик. 2-е изд. Москва : Генезис, 2005. 267 с.

195. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2 т. / под ред. Б. М. Величковского. Москва : Педагогика-Пресс Т. 1, 1986. 408 с.

196. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 474 с.

197. Чайковський В. А. Психологічне забезпечення діяльності підрозділів кримінальної міліції органів внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Київ, 2010. 16 с.

198. Цзен П. В., Пахомов Ю. В. Психотренинг: игры и упражнения. Изд. 2-е, доп. Москва : Независимая фирма "Класс", 1999. 272 с.

199. Чугунова Э. С. Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности. *Психологический журнал*. 1985. № 4. С. 31–38.

200. Шакуров Р. Х. Мотивация профессиональной деятельности: новые подходы. *Среднее профессиональное образование: проблемы, поиски, решения*. Москва : МВ Магистр, 1994. С. 45–67.

201. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учеб. пособие. 2-е изд. Москва : Логос, 1996. 320 с.

202. Шинкаренко І. О. Соціально-психологічний тренінг спілкування оперативних працівників міліції : методичні рекомендації. Дніпропетровськ : Юрид. акад. М-ва внутр. справ, 2005. 36 с.

203. Шленков А. В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС

России : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 05.26.03. Санкт-Петербург, 2009. 46 с.

204. Шлыкова Н. Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03. Москва, 2004. 335 с.

205. Ягупов В. В. Морально-психологічне забезпечення : курс лекцій. Київ : Вид.-поліграф. центр "Київський університет", 2002. 203 с.

206. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник. Київ : Тандем, 2004. 656 с.

207. Якобсон П. М. Психология чувств и мотивации / под ред. Е. М. Борисовой. Москва : Ин-т практ. психологии, 1998. 304 с.

208. Яковенко С. І., Яковенко Т. М. Психічна стійкість військовослужбовців до впливу екстремальних чинників : метод. реком. Київ : КВГІ, 1997. 44 с.

209. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. Активне соціально-психологічне навчання. Київ : Вища школа, 2004. 679 с.

210. Atkinson J. W. An introduction to motivation. Princeton etc. : Van Nostrand, 1978. 405 p.

211. Aldwin C. M. Stress, coping, and development, Second Edition : An Integrative Perspective. New York : Guilford, 2007. 432 p.

212. Bennet L., Kelaher M., Ross M. Quality of life in health care professionals: Burnout and its associated factors in HIV/AIDS related care. *Psychology and Health*. 1994. V. 9 (4). P. 273–283.

213. Briner R. The neglect and importance of emotion at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1999. Vol. 8. № 4. P. 323–346.

214. Cattell R. B. Anxiety and motivation: theory and critical experiments. *Anxiety and behavior*. Ed. Ch. D. Spilberger. New York, London. 1966. P. 23.

215. Jimenez P. Specific influences of job satisfaction and work characteristics on the intention to quit. Results of different studies. *Psychological bulletin*. 2002. Vol. 44, № 4. P. 596–663.

216. Joseph S., Murphy D., Regel S. An affective-cognitive processing model of post-traumatic growth. *Clinical Psychology & Psychotherapy*. 2012. Vol. 19. P. 316–325.

217. Kottler L. A. A developmental perspective on obesity and psychophysiology: the relationship between two burdens some conditions. *TEN: Economic science*. 2000. Vol. 2, № 4. P. 28–31.

218. Kucherenko N. S. Features of psychological support of service and combat training of future officers of technical specialization in modern conditions. *European Applied Sciences*. Stuttgart, Germany, 2015. № 6. P. 43–45.

219. Kučerénková N. S Organizace provedení výzkumu psychologického zabezpečení vojenské služební přípravy budoucích důstojníků technického zaměření. *Středoevropský věstník prověduavýzkum, Central European Journal for Science and Research Praha*. 2015. № 9 (22). S. 66–69.

220. Maslow A. H. Motivation and personality. New York : Addison – Wesley Educational Publishers, Inc., 1987. 293 p.

221. Nash, W. P. The Stressors of War. *In Combat Stress Injury: Theory, Research, and Management* ; ed. C. R. Figley and W. P. Nash. New York : Routledge Press, 2007. P. 11–31.

222. Prikhodko I. I. Special features of the information-and-psychological influence on the psychological safety of the servicemen of Interior Forces of the Ministry of the Interior of Ukraine who were on duty during the presidential elections at 2004. *European Applied Sciences*. 2013. № 1. P. 175–178.

223. Ross K., Altmaier E. A. *Handbook of Counseling for Stress at Work*. London : Sage Publications, 1999. 108 p.

224. Rotter J. B. Internal versus external control of reinforcement : a case history of a variable. *American Psychologist*. 1990. Vol. 45. P. 489–493.

225. Schwarzer R., Knoll N. Positive coping: Mastering demands and searching for meaning. *Positive psychological assessment. A handbook of models and measures*. Washington, D.C. : American Psychological Association, 2003. P. 393–409.

226. Thompson S. B. War experiences and posttraumatic stress disorder. *The Psychologist*. 1997. August. P. 349, 350.

Додаток А

Довірливі інтервали для коефіцієнтів регресії офіцерів технічного профілю

Фактори	Довірливі інтервали для коефіцієнтів регресії
A	0,012±0,004
B	0,079±0,003
C	0,050±0,004
E	0,003±0,0003
F	0,009±0,002
G	0,051±0,008
H	0,015±0,003
I	-0,110±0,019
L	0,011±0,004
M	-0,161±0,004
N	-0,008±0,002
O	-0,035±0,011
Q ₁	0,095±0,004
Q ₂	0,014±0,002
Q ₃	0,032±0,012
Q ₄	0,051±0,019
Мотивація до успіху	0,101±0,005
Потреба у досягненні мети	0,089±0,004
Технічне мислення	0,021±0,001
Комунікативні здібності (КОЗ-2)	0,007±0,002
Організаційні здібності	0,0049 ±0,0017
Нервово-психічна стійкість	0,037±0,011
Комунікативні здібності	0,017±0,005
Моральна нормативність	0,021±0,010
Особистісний адаптивний потенціал	0,041±0,018
Виробнича (експлуатаційна) діяльність	0,173±0,006
Організаторська діяльність	0,132±0,006
Проектно-конструкторська діяльність	0,013±0,004
Науково-дослідницька діяльність	-0,021±0,009

Соціально-психологічний тренінг розвитку професійно важливих якостей майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії

Блок 1 Активізація професійної мотивації, здобуття навичок постановки реальних професійних цілей та їх досягнення

1-е заняття

Вступне слово.

Вітання “Потиск рук”.

Кожний із учасників групи по черзі підходить до всіх інших, схрестивши свої руки, бере в них складені навхрест руки партнера і під час рукостискання говорить йому щось приємне (комплімент, побажання й т. д.).

Правила поведінки у групі

1. Я кажу “я”, а не “ми” або “всі”.
2. Я не використовую загальні фрази і штампи.
3. Я кажу про те, що заважає мені брати участь в роботі групи.
4. Я не кажу про інших у третій особі (він, вона), а звертаюся безпосередньо до них.
5. Я завжди можу сказати “ні”.
6. Все, що я тут кажу та чую, не виноситься за межі групи.
7. Я намагаюся дотримуватися принципу “тут і тепер”.

Знайомство “Наші імена”, “Взаємні презентації”

Мета: надати учасникам можливість познайомитись, підвищити рівень зручності спілкування, створити атмосферу невимушеної взаємодії членів групи.

Процедура.

1. Учасники стають в коло й беруться за руки. Кожен по черзі робить крок у центр і говорить своє ім'я в тій формі, в якій воно йому найбільше подобається. Після цього за сигналом всі учасники роблять крок уперед і разом повторюють це ім'я.

2. Учасники стають в коло. Одна половина кола буде під номером 1, а друга – під номером 2; кожен номер 2 має схопити когось із команди 1. У такий спосіб учасники розбиваються на пари, зручно розміщуються, кожному учасникові дають 2 хвилини, протягом яких вони мовчки дивляться один на одного. Протягом 5 хвилин потрібно розповісти про себе своєму партнерові. Після закінчення 5 хвилин учасники міняються ролями. Учасники повертаються в коло. Кожен розповідає про свого партнера від його імені. Обговорення: які враження, дізналися щось нове про себе, про інших. Що ви відчували, коли говорили від вашого імені? А коли ви говорили від імені партнера?

Вправа “Аналіз життя”

Мета: проаналізувати минуле, щоб сформулювати або усвідомити нові цілі в житті.

Процедура.

Візьміть альбоми і складіть список того, що у вашому житті відмирає, стає слабким, губить значущість, відходить на другий план. Можливо, закінчується дружба або робота. Або поступово стають іншими внутрішня позиція, життєва філософія, політичні погляди... Зосередьтеся на тому, що змінюється, але ще не зникло до кінця. Складіть ще один список – перелік того, що перебуває в стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що от-от з'являється, стає усе більш важливою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якесь бажання.

Виберіть тепер із другого списку той пункт, що вам є особливо цікавим і важливим. Спробуйте дати йому невелике пояснення: Якою є передісторія появи? Що допомагає становленню? Що заважає? Чи може це стати важливою життєвою метою? Яким буде ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?

Психогімнастика

Мета: поліпшити настрій, підвищити невимушеність поведінки членів групи, скоротити дистанцію в спілкуванні.

Процедура.

Учасники групи стоять в двох шеренгах, повернувшись обличчям в одну сторону. Тренер встає біля одного із кінців шеренги. “Всі завдання потрібно виконувати мовчки. Треба прагнути виконати кожне завдання якнайшвидше й у той же час якомога точніше. Завдання перше: треба розташуватися в шерензі так, щоб на початку шеренги стояв найвищий із учасників, а на протилежному кінці шеренги – той, у кого найменший зріст”.

Після того, як завдання виконано, можна запропонувати учасникам взаємно перевірити точність виконання завдання.

Завдання друге: на початку шеренги поставити людину із найтемнішим волоссям, на протилежному кінці шеренги – із найсвітлішим волоссям; на початку шеренги поставити людину із найбільш темними очима, наприкінці – з найяснішими; початок шеренги – це 1 січня, кінець – 31-е грудня. Треба розташуватися за датами (без урахування року) народження.

Вправа “Сила моїх бажань” (“Чарівний магазин”)

Мета: надихнути учасників поміркувати про справжні цілі та сенс життя.

Процедура.

Уявіть, що ви йдете вузькою стежкою через ліс. Подивіться навколо себе. Що це за ліс? Світлий або темний? Що ви чуєте? Раптом стежка повертає й виводить вас до старого будинку. Вам стає цікаво і ви заходите в нього. Ви бачите перед собою різні стелажі, ящики, склянки. Цей будинок виявився старим магазином. Причому чарівним. Я – продавець. Ласкаво прошу! Тут ви можете одержати все, що тільки захочете від життя. Але є правило: за виконання будь-якого бажання ви маєте від чогось відмовитися або щось віддати.

Той, хто хоче скористатися послугами магазину, може підійти до мене і сказати, що він бажає придбати. Я задам лише одне питання: “Що ти віддаси за це?” Покупець має вирішити, чи готовий він зробити обмін, і якщо так, то чим

саме він готовий заплатити. Більше я нічого говорити не буду. Через деякий час до мене може підійти хтось ще. Тепер, якщо хтось хоче, може сам спробувати себе у ролі хазяїна магазину.

Вправа “Заборонені бажання”

Мета: дати учасникам можливість зрозуміти для себе, як працювати із забороненими бажаннями.

Процедура.

Уявіть, що у кінці аудиторії на стільці перебуває ваше заборонене бажання. Підійдіть до нього і зробіть із ним усе, що захочете. Обговорення: що ви відчували, коли були один на один зі своїм бажанням?

Прощання

Учасники стають в тісне коло, кладуть руки на плечі один одному, закривають на хвилину очі й подумки передають один одному всі можливі позитивні емоції, почуття й побажання.

2-е заняття

Вітання

Вправа “Невимовлені слова”

Кожен учасник розповідає, про що він думав учора, які сни йому снилися, що він хотів сказати, але не сказав.

Вступне слово

Вправа “Відчуття потоку”

Мета: аналіз почуттів.

Процедура.

Згадайте моменти, коли ви робили те, що вам дуже подобалося, від чого ви одержували задоволення. Спробуйте подумки перенестися в той час. Проживіть цю подію так, начебто ви зараз перебуваєте в ній. А тепер запишіть навпроти цієї події ті почуття, які у вас тоді виникали. Описуйте їх так, як вони приходять вам на розум, не замислюючись.

Ведучий записує на дошці почуття, які називають учасники. Зрівняйте два списки – ті стани, про які ви згадували і були власне станами внутрішньої мотивації.

Теоретичні питання: поняття та сутність зовнішньої та внутрішньої мотивації; поняття “базові потреби” та їх класифікації; шляхи задоволення потреб; роль зворотнього зв’язку; цінності.

Вправа “Каузометрія”

Мета: дослідження життєвого шляху та психологічного часу членів групи, пошук елементів для репертуарних решіток Дж. Келлі.

Процедура.

1. Створення списку подій. У кожному із 15 рядків напишіть по одній події з вашого життя, пов’язаній із професійною діяльністю. Подією ми будемо називати будь-яку зміну у вашому житті. Це може бути зміна безпосередньо у вас або у суспільстві, природі. Причому це завжди якась певна конкретна зміна, що відбулася протягом деякого проміжку часу. Ви можете називати як події минулого й сьогоднішнього, так і ті, прихід яких ви очікуєте у майбутньому. Записувати події треба у тому порядку, в якому вони приходять вам на розум.

2. Навпроти кожної події проставте її приблизну дату. В цьому разі не має бути двох однакових дат.

3. Перепишіть ще раз назви подій вашого життя, але вже у хронологічному порядку. На перше місце поставте найбільш ранню подію, на останнє – найпізнішу.

4. Причинно-наслідковий аналіз. Відзначте подію № 15. Тепер подивіться на подію № 14 й дайте відповідь на запитання: “Чи могла вона бути однією з причин події № 15?”. Якщо так, у клітинці на перетинанні наслідку № 15 і причини № 14 поставте цифру “1”; якщо це не так – “0”.

Проаналізуйте відносно події № 15 подію № 13 й так далі. Після того, як аналіз причин події № 15 буде закінчено, переходьте до аналізу події № 14. Аналогічно проаналізуйте події №№ 13, 12, 11, ...

5. Цільовий аналіз. Після заповнення частини матриці над діагоналлю можна переходити до цільового аналізу. Працюємо далі в полі “Засіб–Мета”.

Зараз ви маєте розглянути кожну пару подій і відповісти на запитання: чи є одна із подій метою, а інша – засобом досягнення цієї мети.

Почнемо з події 1. Відзначте подію-засіб № 1. Подумайте, для чого ця подія відбулася у вашому житті. Звичайно, іноді це питання не має змісту, однак у більшості випадків воно цілком виправдане. Чи можете ви, наприклад, погодитися із твердженням: “однією з цілей події 1 була подія 2” або, інакше кажучи, “перша подія відбулася для того, щоб могла відбутися друга?”. Відповідати можна лише “так” або “ні”. Якщо ваша відповідь “так”, то на перетинанні стовпчика № 1 ряду “Події–Засоби” і рядка № 2 ряду “Події–Цілі” поставте “1”; якщо “ні” – поставте “0”.

6. Підрахунок значимості подій. “Обчисліть значимість кожної окремої події. Наприклад, для обчислення значимості події № 12 треба поскладати показники у рядку № 12 і додати до них суму показників стовпчика № 12.

7. Обговорення найбільш важливих подій у житті учасників.

8. Пошук серед членів групи близьких людей – необхідний для запуску групового процесу. Вправа допоможе установити більш реалістичний і довірливий контакт між учасниками, а також глибше проаналізувати вплив близьких людей.

“Подумайте протягом 3 хвилин, чи є серед членів групи хтось, хто нагадує вам значущих для вас людей: батьків, братів, сестер, друзів. Тепер запишіть в таблиці, хто кого нагадує, а також відзначте причину такої схожості”.

9. Пошук значущих людей. Поверніться до списку значимих подій свого життя. Розташуйте їх у слідуєчій таблиці в порядку зниження значимості. Напишіть навпроти кожного із них імена людей, які брали участь в цій події або вплинули на неї (прямо або побічно).

Психогімнастика

Мета: поліпшити емоційний стан, знизити напруженість учасників.

Процедура.

Учасники групи сідають в коло. “Зараз я роздам вам картки із назвами кольорів, які повторюються двічі, тобто, якщо вам, наприклад, дісталася картка,

на якій написано “червоний”, то ви знаєте, що ще у когось є така ж картка. Я буду називати овочі та фрукти і щоразу мають вставати ті члени групи, що мають картки, які відповідають названям. Іноді я буду називати предмети, які не є овочами або фруктами. У цьому випадку всі залишаються сидіти. За ходом справи уважно стежте за діями інших учасників групи. Постарайтеся зрозуміти, у кого які кольори”.

Прощання.

3-є заняття

Вступне слово.

Розминка

Мета: формування навичок психомоторної взаємодії, зменшення комунікативної дистанції між членами групи, підвищення рівня довіри один до одного.

Процедура.

Розбийтеся випадковим образом на пари. Нехай один із партнерів стане до іншого спиною й відступить на один крок. Тепер вам належить повністю розслабитися й просто впасти назад. За вами стоїть ваш товариш, він підхопить вас. Тепер поміняйтеся місцями. Обговорення. В кого які враження? Що ви відчували, коли падали? А коли ловили?

Вправа “Біографічна розминка”

Мета: вивчення учасниками себе, своїх ресурсів у минулому, теперішньому і майбутньому.

Процедура.

Уявіть весь свій життєвий шлях від народження й до смерті. За допомогою трьох кіл спробуйте зобразити свої уявлення про час. Кола позначають минуле, сьогодення й майбутнє. Розмістіть їх так, щоб вони виражали ваше переживання взаємозв'язку вашого особистого минулого, сьогодення й майбутнього. Це можуть бути кола різної величини. Укажіть, яке коло якому часу відповідає. Поясніть, чому ви розмістили ваші кола саме так?

Психогімнастика

Мета: підвищити настрій, знизити втому. Сприяє розвитку виразної поведінки, спонукає учасників, з одного боку, бути уважними до дій інших, а з іншого боку, шукати такі засоби самовираження, які будуть зрозумілими іншим.

Процедура.

Учасники сідають в коло. Тренер роздає картки, на яких написані назви тварин. Назви повторюються на двох картках. “Прочитайте, будь ласка, написане на вашій картці. Зробіть це так, щоб напис бачили тільки ви. Тепер картку можна забрати. Завдання кожного – знайти свою пару. В цьому разі можна користуватися будь-якими виразними засобами, не можна тільки нічого говорити й видавати характерні звуки “вашої тварини”. Коли ви знайдете свою пару, залишіться поруч, але продовжуйте мовчати, не перемовляйтеся. Тільки коли всі пари будуть утворені, ми перевіримо, що у нас вийшло”. Після того, як усі учасники групи знайшли свою пару, тренер запитує по черзі в кожній парі: “Хто ви?”. Після завершення справи можна запропонувати поділитися враженнями, розповісти про те, як учасники знаходили свою пару.

Вправа “Виявлення конструктів і цінностей” (репертуарні й рангові решітки Дж. Келлі)

Мета: усвідомлення особистої ціннісно-змістової сфери.

Процедура.

Найважливіше у нашій наступній роботі – пам’ятати, що елементами решіток обов’язково мають бути значущі в професійній сфері люди (а їх ми виявили за допомогою каузометрії).

1. В полі “Значущі люди” впишіть 10 людей, що відповідають подіям із максимальною значимістю. Для цього потрібно використати попередню таблицю значимостей.

2. Порівняйте цих людей у групах по три людини. У кожному рядку таблиці – по одній трійці людей. Подивіться уважно на першу трійку й подумайте, які дві людини з цієї трійки є найбільш схожими між собою й разом із тим відрізняються від третьої? Відзначте у зафарбованих клітинках двох схожих людей, а у полі “Подібність” напишіть рису, за якою ці дві людини можуть бути об’єднані. В полі “Відмінність” напишіть рису, що відрізняє третю людину від двох інших.

3. Перенесіть в слідуючу таблицю значущих людей із попередньої анкети. Ті якості, які ви вважаєте важливими для вас особисто і для людей взагалі, перенесіть в другу анкету в поле “Якості”.

4. Оцініть всіх значущих осіб за кожною якістю (шкала може бути 10-бальною).

Після роботи із оцінними решітками учасники можуть проаналізувати систему власних конструктів. Найбільш значущі конструкти будуть мати найбільший бал.

Вправа “Створення нарису самохарактеристики”

Процедура.

Запишіть нарис самохарактеристики у професійній діяльності. Нариси пишуться про себе у вільній формі, причому в третій особі. Зробіть аналіз цінностей та якостей особистості, які проявляються в роботі й т. д. Час на виконання цього завдання 10–15 хвилин, обсяг – 2–3 сторінки.

Обговорення.

Прощання.

4-е заняття

Вступне слово.

Психогімнастика

Мета: мобілізувати увагу учасників групи, поліпшити настрій; оптимізація працездатності групи.

Процедура.

Учасники стають в коло. “Будемо по черзі виконувати будь-які дії. Робити це треба буде не вербально, але постаратися, щоб всі ми зрозуміли, яку дію ви здійснюєте. Хтось із нас першим почне виконувати свою дію, а ми всі разом слідом за ним будемо виконувати цю дію до мого сигналу. Після сигналу почне виконувати слідуючий по колу (за годинниковою стрілкою)”. Після того, як вправу буде завершено, тренер запитує, звертаючись до групи, яку дію

виконував перший учасник, яку другий і т. д. В цьому разі щоразу тренер уточнює в “авторів”, чи правильно їх зрозуміли.

Вправа “Створення нарисів фіксованої ролі”

Мета: усвідомлення та аналіз власних соціально-рольових позицій та позицій інших людей.

Процедура.

Тренер зазначає: “Сьогодні ви створюватимете нові ролі для своїх колег. Під час написання цих нарисів необхідно користуватися системою певних правил: слід розвивати основну тему, а не виправляти незначні недоліки; роль має носити гіпотетичний характер (брати до уваги події з повсякденного життя); роль має бути близька людина”.

Ідентифікація ціннісних груп. “Обмінюйтеся своїми робочими альбомами. Для цього необхідно передавати їх по колу один одному. Коли я скажу «Стоп», ви зупинитесь й у кожного у руках опиниться чийсь альбом”.

Група ділиться на трійки так, щоб до трійки не потрапили учасники, альбом яких має трійка, а також щоб альбоми учасників кожної трійки перебували у трьох різних групах.

“Тепер я прошу вас подивитися на цінності, зображені на плакаті, й на конструкти в оцінних решітках в альбомах. На плакаті ви бачите три групи цінностей, які характеризують внутрішньо мотивовану людину, самодетермінованість, компетентність, значимі міжособистісні відносини. Ваше завдання – розподілити конструкти людей, альбоми яких ви тримаєте в руках. Подивіться уважно на кожний із конструктів і поставте біля нього назву групи, до якої його можна віднести. Починайте, тільки пам’ятайте: у вас у руках чуже життя, так само як і ваше життя зараз у руках когось іншого”. Обговорення. Чи згодні всі з такими систематизаціями?

Трансформація системи конструктів. “А тепер нам слід запропонувати кожній людині нову систему конструктів!

Наділіть людину, ціннісну сферу якої ви аналізуєте, новою системою конструктів, такою, яка, на вашу думку, була б для неї корисною й відповідала ідеалу внутрішньої мотивації. Обов’язково беріть до уваги життєвий шлях людини, її якості, ваші враження про неї, щоб та система конструктів, що ви запропонуєте, не була занадто далекою для неї. Працюйте спочатку із цінностями самодетермінації, потім – із компетентністю, далі – зі значущими відносинами.

Нову систему конструктів спочатку записуйте на чисті аркуші паперу. Після ознайомлення з нею інших учасників тренінгу й обговорення вам буде необхідно переписати її в робочий альбом тієї людини, з якою ви працювали. Готово? Тепер проведемо презентацію. Для цього ми будемо розформовувати по одній трійці”.

Кожен учасник розформованої трійки йде у ту трійку, що працювала з його альбомом, стає нібито клієнтом трьох психологів і розглядає запропоновану йому систему цінностей. Трійка обґрунтовує вибір конструктів, а клієнт висловлює свою згоду або незгоду з ними. У випадку незгоди з якимось конструктом усі аналізують причину цієї незгоди. Якщо всі

розбіжності погоджені, нова система конструктів заноситься в робочий альбом клієнта. Клієнт повертається до своєї трійки, а його альбом залишається в трійці психологів. Після цього обговорюють слідувачу трійку і т. д.

Створення нарису фіксованої ролі. “Отже, нові системи конструктів створені. Однак, для того, щоб ними можна було користуватися в житті, слід включити ці конструкти у життєві ситуації особистості, конкретизувати їх у вигляді одиниць поведінки.

Тому зараз ми будемо писати фіксовані ролі. Ви всі читали п’єси. Ми будемо робити щось подібне. Вам належить на основі нової системи конструктів створити нові способи поведінки клієнта у різних життєвих ситуаціях (на роботі, вдома, під час спілкування з друзями й колегами). Акцентуйте свою увагу на професійній діяльності, оскільки саме це є метою наших занять.

Давайте тепер уявимо нариси фіксованих ролей для всіх учасників тренінгу. Обговоримо кожний з нарисів, тому що це надзвичайно важливо.

Отже, усі ознайомилися зі своїми нарисами. Тепер нехай кожний візьме свій нарис і прочитає його ще раз. Немає заперечень? Приймаєте? Якщо ні, обговорення триває”.

Психогімнастика

Мета: знизити напругу, втому, поліпшити настрій учасників.

Підведення підсумків тренінгу. Прощання.

Програма тренінгу мотивації досягнення

Категорії мотивації досягнення.

1. Самостійна постановка мети суб’єктом.
2. Прагнення досягти самостійно поставленої мети.
3. Відсутність прагнення сподобатися кому-небудь в цілях, засобах і результатах діяльності.
4. Перевага завдань середнього або дещо вищого за середній рівень складності.

Ці чотири категорії й є базовими у проведенні тренінгу мотивації досягнення. На сучасному етапі немає яких-небудь значущих відмінностей у використанні конкретних методів розвитку мотивації досягнення залежно від рівня розвитку учасників тренінгу.

Мета тренінгу: досягнення стійкого підвищення рівня мотивації досягнення удачі та зниження рівня мотивації уникнення невдачі в учасників тренінгу.

Завдання тренінгу

1. Досягнення того, щоб в учасників тренінгу після закінчення його з’явилися/розвинулися бажання й уміння в самостійній постановці цілей діяльності.
2. Розвиток стійкого прагнення до досягнення самостійно поставленої мети.

3. Нівеляція прагнення сподобатися оточуючим у своїх цілях, засобах і результатах діяльності.

4. Навчання вмінню й бажанню обирати для виконання завдання середнього або дещо вищого за середній рівень складності.

1. Змістовні аспекти роботи у тренінгу мотивації досягнення

Як було уже вказано, основними категоріями мотивації досягнення є: самостійна постановка мети, прагнення досягти самостійно поставленої мети, відсутність прагнення сподобатися й переважання завдань середнього рівня складності. В зв'язку із цим необхідно відмітити те, що ці категорії перебувають в глибокому взаємозв'язку між собою й, відбиваючи окремі сторони мотивації досягнення, не можуть розглядатися як самостійні чинники. Для зміни рівня мотивованості особливо важливим видається не парціальне використання цих категорій у методах: вправах, іграх і так далі, а синтетичне використання, принаймні, двох категорій у кожному методі. Тому, зазвичай, на практиці йдеться вже не про ці категорії або показники, а про формувальні впливи. Так, Д. Макклелланд, аналізуючи умови формування мотивації досягнення, об'єднавши основні формувальні впливи у чотири групи [114]:

1) формування синдрому досягнення, тобто переважання в людини прагнення до успіху над прагненням уникати невдачі;

2) самоаналіз;

3) вироблення оптимальної тактики цілеутворення в конкретних видах поведінки і в житті в цілому;

4) міжособистісна підтримка.

Кожна із цих груп складається, в свою чергу, із сукупності більш конкретних впливів.

Так, наприклад, формування синдрому досягнення припускає:

а) навчання способам створення проектних оповідань з яскраво вираженою темою досягнення;

б) навчання способам поведінки, типовим для людини із високорозвиненою мотивацією досягнення (віддання переваги середнім за складністю цілям й уникання легких і дуже складних цілей; віддання переваги ситуаціям із особистою відповідальністю за успіх справи; уникання ситуацій, де мету задають інші люди; переважання ситуацій зі зворотним зв'язком і так далі);

в) вивчення конкретних прикладів зі свого повсякденного життя, а також із життя людей, що мають високорозвинену мотивацію досягнення; аналіз цих прикладів за допомогою системи категорій, використовуваних під час діагностики мотивації досягнення.

В програмі цього тренінгу закладено використання всіх формувальних впливів.

2. Особливості форм і методів проведення тренінгу мотивації досягнення

В процесі тренінгу учасникам видають стимульний матеріал: зміст проєктивних оповідань, що відбивають мотивованість на досягнення й уникнення, малюнки з темою досягнення. Також видають матеріал, що

репрезентує ситуацію тренінгу: переліки категорій та характеристик, властивих мотивації досягнення успіху, а також вправи для самостійного виконання.

3. Структурні компоненти занять

Тривалість тренінгу становить чотири дні, в два етапи. Тривалість одного етапу – п'ять годин, включаючи одну перерву.

Відповідно до традиційних уявлень про поетапність засвоєння мотиву досягнення, увесь тренінг розбитий на шість кроків (по три на кожен етап):

- 1) привертання уваги учасників до змісту тренінгу;
- 2) отримання учасниками у ході різних ігор і під час виконання спеціальних вправ досвіду мислення, поведінки і емоційного реагування, що відповідає цьому мотиву;
- 3) засвоєння учасниками спеціальних термінів, що означають різні компоненти формованого мотиву;
- 4) співвідношення цього мотиву кожним учасником зі своїм ідеалом, зі своїми основними духовними цінностями й особистісне прийняття мотиву;
- 5) практичне використання учасниками (за допомогою ведучого) знань, отриманих у ході тренінгу, в реальних життєвих (тренінгових) ситуаціях;
- 6) самостійна поведінка учасників відповідно до засвоєного мотиву на тлі допомоги і контролю, що поступово зменшуються, з боку ведучого.

Кожен крок у середньому займає близько півтори години, але, залежно від потреби, категорії учасників, ведучий має право варіювати часові витрати.

4. Програма занять

Перше заняття

1. Знайомство, вступна промова.
2. Перший крок: привертання уваги учасників до змісту тренінгу:
 - а) проведення невеликого тестування (за Шмальтом): усім учасникам роздають картинки з темою досягнення й перелік вісімнадцяти тверджень (“Він вважає, що впорається з цим...” і так далі); потім кожен по черзі обирає те твердження, яке, на його думку, відповідає зображенню на картинці; після цього ведучий кожному учасникові ставить невеликий “діагноз” у напівжартівливій формі;
 - б) коротка розповідь про дві категорії людей: з високою та низькою мотивацією досягнення, про тих, хто буває щасливий, і про тих, хто не буває щасливий ніколи;
 - в) проведення експерименту: викликають добровольця, і йому в руки дають невеликий текст; потім повідомляють, що доброволець з цим текстом упродовж трьох хвилин має виконати певні дії; йому дають 30 секунд на роздум: сам він задаватиме собі мету або ж ведучий; після того, як доброволець вирішив, – вертається на своє місце;
 - г) другий експеримент: те ж саме, тільки добровольцеві однозначно самому слід поставити перед собою мету, і після того, як доброволець визначився, він не вертається на місце, а йому пропонують виконати завдання (якщо доброволець вирішив, що мету задає ведучий, то йому пропонують завдання: порахувати усі коми у тексті); якщо мету досягнуто – то доброволець нагороджується оплесками;

д) третій експеримент: викликається черговий доброволець, і йому пропонують на вибір: або ж потрібно уголос прочитати досить довгий прозаїчний текст (приблизно на 3 хв), або ж із готового набору слів (близько 20) скласти фразу з 6–8 слів і двічі її музично проспівати;

е) четвертий експеримент: викликається доброволець і йому повідомляють, що в експериментатора є дев'ять завдань зростаючого рівня складності: перше – найлегше, а дев'яте – найважче; добровольцеві пропонують вибрати номер завдання і його виконати (арифметична дія);

ж) відбувається обговорення, в процесі якого учасникам пояснюють відповідність експериментів категоріям мотивації досягнення.

3. Другий крок: отримання учасниками досвіду мислення, поведінки і емоційного реагування, що відповідає мотиву досягнення:

а) складання проєктивних оповідань з яскраво вираженою темою досягнення: учасникам видають список категорій мотивації досягнення, які необхідно використати у розповіді: потреба у досягненні успіху, інструментальна діяльність, спрямована на досягнення мети, очікування успіху, похвала як результат високого досягнення й позитивний емоційний стан, пов'язаний з роботою, досягненням, успіхом у здійсненні поставленої мети; пояснюється значення кожної категорії й видають картинки, на яких так чи інакше наявна тема досягнення; учасникам дається час на підготовку (5 хв), після чого кожен уголос оголошує свою розповідь; ведучий коротко аналізує їх розповідь;

б) перевага середніх за складністю цілей: ведучий оголошує, що у нього є набір із 9 завдань зростаючого рівня складності; кожен по черзі обирає складність завдання та вирішує відповідну задачу; причому завдання 1–4-го рівнів є дуже легкими, 5–6-го рівнів – середнього рівня складності, а 7–9-го – фактично нерозв'язними;

в) перевага ситуацій, що припускають особисту відповідальність за успіх справи: одного добровольця просять вийти; тим, хто залишився пропонують вирішити завдання (не дуже важке, але таке, що вимагає зосередженості), причому вирішувати потрібно колективно; після закінчення 3 хвилин колектив оголошує своє рішення; потім повертається доброволець і йому дають таке саме завдання; потім по черзі кожен розповідає про те, що він відчував під час розв'язання задачі;

г) викликають двох добровольців; кожний отримує частину тексту, і одному дають завдання самому поставити мету й досягти її, а іншому мету ставить ведучий (порахувати усі голосні букви); після цього кожен учасник тренінгу має оцінити те, що відчували добровольці в фразах Шмальта, причому перший у фразах мотивації досягнення, а другий – у фразах мотивації уникнення;

д) вивчення конкретних прикладів зі свого повсякденного життя, а також із життя людей, що мають високорозвинену мотивацію досягнення; аналіз цих прикладів за допомогою системи категорій, які використовують під час діагностики мотивації досягнення.

4. Третій крок: засвоєння учасниками спеціальних термінів, що означають різні компоненти сформованого мотиву:

а) проводять невелику лекцію, в якій викладають, окрім вищезгаданих, й інші категорії, що відбивають спрямованість на мету: потреба у досягненні мети; очікування успіху, невдачі; позитивний, негативний емоційний стани; невдала та успішна інструментальна діяльність; підтримка ззовні; перешкода у навколишньому оточенні й в індивідові тощо;

б) обговорення.

Друге заняття

1. Четвертий крок: співвідношення мотиву досягнення кожним учасником зі своїм ідеалом, зі своїми основними духовними цінностями і особисте прийняття мотиву:

а) коротке вступне слово, в якому розкривають, що мотив досягнення ніяким чином не може завадити людині в її прагненні до ідеалу, відповідності духовним цінностям;

б) кожен учасник по черзі розповідає про свій ідеал і про те, як, на його думку, мотив досягнення може допомогти йому в наближенні до ідеалу;

в) кожен учасник по черзі розповідає про свої п'ять найголовніших цінностей і так само співвідносить їх із мотивом досягнення.

2. П'ятий крок: практичне використання учасниками знань, отриманих у ході навчання, в реальних тренінгових ситуаціях:

а) кожному учасникові тренінгу виділяють 5 хвилин; за цей час він повинен придумати собі яку-небудь мету, яку можна досягти “тут і зараз”, оголошує цю мету і намагається її реалізувати;

б) відбувається колективний аналіз того, що сталося, за категоріями мотивації досягнення: самостійна постановка мети, прагнення досягти цієї мети, відсутність прагнення сподобатися й віддання переваги середнім за складністю завданням.

3. Шостий крок: самостійна поведінка учасників відповідно до засвоєного мотиву на тлі допомоги і контролю, що поступово зменшуються з боку ведучого. На цьому етапі абсолютно відсутні елементи аналізу: ведучий пропонує розігрувати ті або інші ситуації, а присутні беруть участь так, як самі захочуть. Ситуації можуть пропонуватися й самими учасниками.

Блок 2. Розвиток інтелектуального потенціалу майбутніх офіцерів технічного профілю, елементів професійного мислення

1-е заняття

Вступне слово.

Вправа “Складання речень”

Беруть навмання три слова, не пов'язані за змістом, наприклад, “машина”, “вітер” і “швидкість”. Треба скласти якомога більше пропозицій, які обов'язково включали б у себе ці три слова (можна міняти їх і використовувати інші слова). У цій грі, як і в інших, ведучому важливо установити, а гравцям знайти “золоту” середину між кількістю та якістю відповідей. Необхідно, із

одного боку, стимулювати велике число будь-яких різноманітних відповідей, а з іншого – заохочувати оригінальні, творчі відповіді.

Обов'язковою умовою ефективності цих ігор є зіставлення та обговорення гравцями усіх запропонованих відповідей і розгорнуте обґрунтування, чому саме та чи інша відповідь їм сподобалася або не сподобалася.

Це завдання спрямовано на установлення зв'язків, узагальнення, створення цілісних образів.

Вправа “Пошук аналогів”

Називають який-небудь предмет або явище, наприклад “БТР”. Необхідно вписати якомога більше його аналогів, тобто інших предметів, схожих із ним за різними істотними ознаками. Слід також систематизувати ці аналоги за групами, залежно від того, із урахуванням якої властивості заданого предмета вони підбиралися.

Завдання спрямовано на виділення властивостей, уміння класифікувати за ознаками.

Вправа “Пошук протилежних предметів”

Називають який-небудь предмет, наприклад, “Вантажівка”. Треба назвати якомога більше інших протилежних предметів. В цьому разі слід орієнтуватися на різні ознаки предмета і систематизувати його протилежності (антиподи) за групами. Перемагає той, хто указав найбільшу кількість груп протилежних предметів, чітко аргументувавши у цьому випадку відповіді.

Завдання спрямовано на порівняння предметів, пошук властивостей предмета.

Вправа “Пошук предметів за заданими ознаками”

Ставлять завдання назвати якомога більше предметів, які мають заданою сукупність ознак і в цьому сенсі схожі на два-три предмети, наведених як ілюстрації. Наприклад, говорять: Назвіть предмети, які об'єднують в собі виконання двох протилежних функцій, приміром: “ніж”. Перемагає той, хто дав більше усіх небанальних відповідей.

Завдання дозволяє легко знаходити аналогії між різними предметами і явищами.

Вправа “Пошук сполучених ланок”

Задають два предмети, наприклад, “лопата” і “автомобіль”. Треба назвати предмети, що є як би “перехідним містком” від першого до другого. Названі предмети повинні мати чіткий логічний зв'язок із обома заданими предметами. Наприклад, у цьому випадку можуть бути “екскаватор”. Допускається використання й двох-трьох сполучених ланок (“лопата” – “тачка” – “причіп” – “автомобіль”). Особливу увагу звертають на чітке обґрунтування та розкриття змісту кожного зв'язку між сусідніми елементами ланцюжка. Переможець той, хто дав більше аргументованих варіантів рішення.

Завдання дозволяє легко установлювати зв'язки між предметами і явищами.

Вправа “Способи застосування предмета”

Називають який-небудь добре відомий предмет, наприклад, “книга”. Треба назвати якомога більше різних способів його застосування: книгу можна використовувати як підставку для кінопроектора, можна нею прикрити від сторонніх очей папери на столі та інше. Слід увести заборону на називання аморальних, варварських способів застосування предмета. Перемагає той, хто зможе назвати більше число різних функцій предмета.

Завдання розвиває здатність концентрації на предметі, вміння відкривати у ньому несподівані можливості.

Вправа “Формулювання визначень”

Називають знайомий усім предмет або явище, наприклад “дірка”. Треба дати йому найбільш точне визначення, яке обов’язково включало б у себе всі істотні ознаки цього явища і не стосувалося несуттєвих. Перемагає той, чие визначення однозначно характеризує цей предмет, тобто будь-який його різновид, обов’язково охоплюється цим визначенням, але ніякий інший предмет під нього не підходить.

Завдання вчить чіткості й тонкості мислення, самостійності формулювань.

Вправа “Вираз думки іншими словами”

Беруть нескладну фразу, наприклад: “Нинішнє літо буде дуже теплим”. Треба запропонувати кілька варіантів передачі цієї ж думки іншими словами. У цьому разі жодне слово цієї пропозиції не повинно вживатися в інших пропозиціях. Важливо стежити, щоб не спотворювався зміст висловлення. Перемагає той, у кого більше таких варіантів.

Завдання формує вміння оперувати словами, точно виражати думки.

Вправа “Перелік можливих причин”

Описують якусь незвичайну ситуацію, наприклад: “Повернувшись до машини, ви виявили, що двері відкриті навстіж”. Треба якнайшвидше назвати більше причин цього факту, можливих його пояснень. Причини можуть бути банальними (“Забув”, “Залізли злодії”), але не варто відкидати і малоймовірні (“Приліт марсіан”). Перемагає той, хто назвав більше різноманітних причин.

Завдання спрямовано на широту мислення, всебічний аналіз.

Вправа “Побудова системи причин”

Задають деяку подію, наприклад: “Одна людина раптом несподівано грубо відповіла на запитання іншої”. Треба назвати якомога більше можливих причин цього, користуючись заданим (або створеним спільно у групі) алгоритмом причин. Виходити слід із того, що причини події можуть перебувати у суб’єкті дії, його об’єкті та у ситуації. Ця класифікація відразу ж задає пошук причин у трьох різних напрямках. Крім того, у кожному із цих випадків причини можуть бути навмисними або ненавмисними, постійними або тимчасовими, найближчими або віддаленими і т. д. Слід розглянути всілякі перетини цих різних класифікацій і навести хоча б одну із причин кожного виду (якщо це можливо). Спочатку цей алгоритм може бути заданий на картці (у вигляді таблиці з позначеними рядками і стовпчиками, але із порожніми клітинками або у вигляді класифікаційного дерева); поступово він

інтеріоризується й стане надійно працюючим внутрішнім прийомом аналізу будь-якого явища, із яким знайомиться курсант

Завдання спрямовано на формування установки на всебічний аналіз ситуації.

Вправа “Перелік назв до розповіді”

Беруть невелику розповідь або повідомлення. До них треба підібрати якомога більше назв, що відображають їх зміст. Заголовки можуть бути строгими, логічними або формальними, тобто по суті правильними, але не охоплюючими головне, або образними, яскравими, емоційними. Приймаються відповіді будь-якого типу.

Завдання формує навички висловлювати думки однією фразою.

Вправа “Скорочення розповіді”

Пред’являють віддруковану або зачитують коротку розповідь. Її зміст треба передати максимально стисло, використовуючи лише одну-дві-три пропозиції, й так, щоб у них не було жодного зайвого слова. У цьому разі основний зміст розповіді, звичайно ж, має зберегтися, другорядні моменти і деталі слід відкинути. Перемагає той, у кого розповідь коротша і в цьому випадку збережено основний зміст. Можливе спільне дороблення і “шліфування” найбільш вдалих відповідей.

Завдання призначено для організованості та підвищення чіткості, вміння відволікатися від дрібниць.

Вправа “Побудова повідомлення за алгоритмом”

Учасники гри домовляються, що, розповідаючи про відомі події, запропоновані тренером або вибрані ними самими, будуть чітко дотримуватися певного спільного для всіх алгоритму. Алгоритми можуть бути різними. Наприклад, зручно користуватися таким: факт (що відбулося) – причини, привід – супутні події – аналогії та порівняння – наслідки. Це означає – про що б не йшлося, оповідач має обов’язково фіксувати усі зазначені моменти саме у цій послідовності. Можна використовувати алгоритм Цицерона: “хто – що – чим – навіщо – як – коли”. Можна розробити свої. Не треба слідувати сліпо: іноді можна пропустити пункт (“хто”, “навіщо” – якщо мова про стихійне лихо).

Завдання дисциплінує та поглиблює мислення.

2-е заняття

Розвиток гнучкості мислення

Серед інших форм занять та вправ, що розвивають мислення, пропонують цілісну систему прийомів із розвитку гнучкості мислення.

1. Зміна звичних тимчасових зв’язків

1. Прийом відділення одного явища від іншого у звичному для людини часовому ряду (наприклад, уявити грім без блискавки і т. д. та описати, що це означає – “постріл”).

2. Прийом заміни звичного тимчасового порядку на прямо протилежний (зворотний, наприклад, грім – блискавка).

3. Прийом переміщення уздовж всієї тимчасової осі існування деякого предмета. (Наприклад, телевізор – його роль в сьогоднішній, зміні у майбутньому, прототипи у минулому).

2. Зміна звичних просторових зв'язків

1. Прийом заміни звичних просторових зв'язків на незвичайні (наприклад, автомобіль – на/під – дорога).

2. Прийом суміщення різних об'єктів, зазвичай, роз'єднаних у просторі (травинка – авторучка, ягода – картина та ін.).

3. Прийом роз'єднання, зазвичай, пов'язаних у просторі фактів (риба без води, магазин без грошей).

3. Зміна звичних зв'язків спільності

1. Прийом логічного вираховування з об'єктів загальних ознак (із об'єктів “земля” та “м'яч” логічно віднімається ознака “округлість” – плоска земля й що на ній відбувається).

2. Прийом посилення зв'язків із спільністю (або дією) між спочатку різнорідними об'єктами. Потрібно довести їх до взаємоперетворення, знайти шляхи зближення: “дощ” і “ракета” – падають на землю, розкласти воду на кисень та водень – паливо для ракети.

3. Прийом заміни звичних відносин на прямо протилежні (наприклад: дим корисніше чистого повітря).

4. Зміна звичних зв'язків, перетворення дій

1. Прийом відділення дій: позбавлення об'єкта можливості виробляти звичні дії, перетворення (автомобіль, який нічого не перевозить, вантаж, який нічого не важить, їжа, якої не насичуються).

2. Прийом отримання деякого результату без звичного джерела дій (будинки побудовані без будівельників, концерт без артистів).

3. Посилення деякої властивості об'єкта у необмежену кількість разів до незвичайних масштабів (автобус, який перевозить не 50, а 100 000 осіб).

4. Прийом зміни основної властивості об'єкта у бік посилення або ослаблення (будинки – намет – курінь – тент).

5. Прийом складання сюжетів на основі заздалегідь підібраних об'єктів: беруть групу пов'язаних предметів, ролі роздають учасникам, які мають розіграти сюжет, щоб якомога яскравіше висловити їх можливості (літак, пасажир, стюардеса).

6. Прийом формування нових об'єктів із уже наявних (побудувати новий синтетичний об'єкт).

Підведення підсумків тренінгу. Прощання.

Блок 3. Саморегуляція психічних станів майбутніх офіцерів технічного профілю

Тренінг емоційної стійкості

1-а частина

Мета: усвідомлення і прийняття своїх почуттів; робота з негативними почуттями; освоєння ефективних способів зняття внутрішньої напруги, прийомів саморегуляції.

1. Вправи на усвідомлення та прийняття своїх почуттів

Вправа “Почуття”

Учасники пишуть на аркушах паперу яке-небудь почуття. Картки збирають й тасують. Потім кожен учасник обирає будь-яку картку. Йому необхідно зобразити те почуття, яке написано на ній. Показ може бути мімічним або пантомімічним. Інші висловлюються про сприйняття цього показу.

Ведучий мовчить, не розкриваючи секрету відразу після перших висловлених припущень. Мають висловитися всі учасники. Кожен має зобразити декілька почуттів.

Питання для обговорення.

1. Чи сприймали вас адекватно?
2. Чому виникали ускладнення у визначенні почуття?
3. Розкажіть про свої враження.

Вправа “Список емоцій”

Групі пропонують назвати якомога більше слів, що означають емоції. Потім будь-хто із учасників виходить й зображає емоцію мімікою та жестами. Усі відгадують. Той, хто першим відгадав, показує свою емоцію.

Ускладнення. Вправа проводиться в колі. Одна людина називає емоцію – всі її показують.

Питання для обговорення.

1. Яке слово було найважче показати?
2. Чи в усіх був однаковий вираз обличчя під час зображення емоції? Чому?
3. Чи можуть люди відчувати одні й ті самі емоції й мати абсолютно різний вираз обличчя? Коли? (Навести приклад.)

Вправа “Передача почуттів”

Учасники стають один за одним. Останній повертає передостаннього і передає йому мімікою яке-небудь почуття (радість, гнів, сум, здивування й т. д.). Інша людина повинна передати слідувачому це ж почуття. В першого запитують, яке почуття він отримав і порівнюють з тим, яке почуття було послано спочатку.

Вправа “Асоціації”

Які асоціації викликає у Вас слово “робота”? Обговорити і проаналізувати у групі.

2. Освоєння способів саморегуляції емоційного стану

Мозковий штурм “Способи саморегуляції в ситуації стресу”

Мета: з’ясування способів управління своїми емоціями.

Учасники поділяються на групи і відповідають на питання: Як боретеся з негативними емоціями?

У процесі обговорення складають список способів боротьби із негативними емоціями. Отриманий список коригує й доповнює тренер групи.

Дихальна гімнастика

1. Дихальні вправи із заспокійливим ефектом

Вправа “Відпочинок”

Початкове положення – стоячи випрямитися, поставити ноги на ширину плечей. Вдих. На видиху нахилитися, розслабивши шию й плечі так, щоб голова і руки вільно звисали до підлоги. Дихати глибоко, стежити за своїм диханням. Знаходитися в такому положенні впродовж 1–2 хвилин. Потім повільно випрямитися.

Вправа “Передих”

Зазвичай, коли ми буваємо чимось засмучені, ми починаємо стримувати дихання. Вивільнення дихання – один зі способів розслаблення. Впродовж трьох хвилин дихайте повільно, спокійно і глибоко. Можете навіть закрити очі. Насолоджуйтеся цим глибоким неквапливим диханням, уявіть, що усі ваші неприємності випаровуються.

2. Дихальні вправи з тонізуючим ефектом

Вправа “Мобілізує дихання”

Початкове положення – стоячи, сидячи (спина є прямою). Видихнути повітря з легенів, потім зробити вдих, затримати дихання на 2 секунди, видих – такий за тривалістю як вдих. Потім поступово збільшуйте фазу вдиху. Нижче запропонований цифровий запис можливого виконання цієї вправи. Першою цифрою позначено тривалість вдиху, в дужки розміщено паузу (затримку дихання), потім – фаза видиху :

4 (2) 4, 5 (2) 4; 6 (3) 4; 7 (3) 4; 8 (4) 4;

8 (4) 4, 8 (4) 5; 8 (4) 6; 8 (4) 7; 8 (4) 8;

8 (4) 8; 8 (4) 7; 7 (3) 6; 6 (3) 5; 5 (2) 4.

Дихання регулюється рахунком викладача, що проводить заняття, ще краще це робити за допомогою метронома, а удома – уявним рахунком самої людини, що займається. Кожен рахунок приблизно дорівнює секундi, під час ходьби його зручно прирівнювати до швидкості кроків.

Вправа “Замок”

Початкове положення – сидячи, корпус випрямлений, руки на колінах у положенні “замок”. Вдих, одночасно руки піднімають над головою долонями вперед. Затримка дихання (2–3 секунди), різкий видих через рот, руки падають на коліна.

Вправа “Голосова розрядка”

Зробити видих, потім повільно – глибокий вдих і затримати дихання. Потім на видиху вигукнути будь-які слова, що прийшли у голову, а якщо немає слів – видати різкий звук, наприклад, “Ух”!

“Звукова гімнастика”

Мета: знайомство із звуковою гімнастикою, зміцнення духу і тіла.

Перш ніж приступити до звукової гімнастики, ведучий розповідає про правила виконання: спокійний, розслаблений стан, стоячи, із випрямленою спиною. Спочатку робимо глибокий вдих носом, а на видиху голосно й енергійно вимовляємо звук.

Приспівуємо такі звуки.

А – впливає благотворно на увесь організм.

Е – впливає на щитовидну залозу.

І – впливає на мозок, очі, ніс, вуха.

О – впливає на серце, легені.

У – впливає на органи, розташовані в ділянці живота.

Я – впливає на роботу всього організму.

М – впливає на роботу всього організму.

Х – допомагає очищенню організму.

ХА – допомагає підвищити настрій.

Релаксаційна вправа (техніка напруги і розслаблення)

Мета: усвідомлення, знаходження та зняття м'язових затисків; визначення й зняття зайвої напруги.

Вправа “М’язова енергія” (набуття навичок м’язового контролю)

Інструкція учасникам тренінгу:

1. Зігніть та щосили напружте вказівний палець правої руки. Перевірте, як розподіляється м’язова енергія, куди йде напруга? У сусідні пальці. А ще? У кисть руки. А далі йде? Йде у лікоть, в плече, у шию. Й ліву руку чомусь напружується. Перевірте!

2. Постарайтеся прибрати зайву напругу. Тримайте палець напруженим, але звільніть шию. Звільніть плече, потім лікоть. Треба, щоб рука рухалася вільно. А палець – напружений, як і раніше! Зніміть зайву напругу з великого пальця. З безіменного... А вказівний – напружений, як і раніше! Зніміть напругу.

3. Напружте ліву ногу – начебто ви удавлювали каблуком цвях у підлогу. Перевірте, як розподілена м’язова енергія в тілі. Чому напружилася й права нога? А у спині немає зайвої напруги?

4. Встаньте. Нахиліться. Напружте спину, начебто вам поклали на спину ящик із великим вантажем. Перевірте напругу в тілі.

Вправа “Напруга – розслаблення”

Учасникам пропонується встати прямо і зосередити увагу на правій руці, напружуючи її до межі. Через декілька секунд напругу слід скинути, руку – розслабити. Виконати аналогічну процедуру по черзі з лівою рукою, правою та лівою ногами, попереком, шиєю.

Вправа “Вогонь – лід”

Вправа включає чергування напруги і розслаблення всього тіла. Учасники виконують вправу стоячи у колі. За командою того, що веде “Вогонь”, учасники починають робити інтенсивні рухи усім тілом. Плавність та міра інтенсивності рухів обираються кожним учасником довільно. За командою “Лід” учасники застигають в положенні, в якому застала їх команда, напружуючи до межі все тіло. Ведучий кілька разів чергує обидві команди, довільно міняючи час виконання тієї й іншої.

Вправа “Затиски по колу”

Учасники йдуть по колу. За командою ведучого вони напружують ліву руку, ліву ногу, праву руку, праву ногу, обидві ноги, попереки, усе тіло. Напруга

у кожному окремому випадку спочатку має бути слабкою, потім поступово наростати до межі. В такому стані граничної напруги учасники рухаються декілька секунд (15–20), потім за командою ведучого скидають напругу, повністю розслабляють напружену ділянку тіла.

Після закінчення цієї частини вправи ведучий дає учасникам завдання прислухатися до відчуттів свого тіла, і в цьому разі продовжувати спокійно йти по колу, згадати звичайну для себе напругу (свій звичайний затиск). Поступово напружуючи тіло у цьому місці, довести затиск до межі, скинути його через 15–20 секунд. Напружити до межі будь-яку іншу ділянку тіла, звертаючи увагу на те, що відбувається зі звичайним затиском. Повторити вправу із власними затисками 3–5 разів.

Після закінчення вправи учасникам дають рекомендацію повторювати її самостійно хоч би 1–2 рази на день.

Вправа “Дощик”

Учасники стають в коло один за одним і кладуть руки на плечі тому, хто стоїть попереду них. Легкими дотиками кожен учасник імітує краплі дощу, що починається. Краплі падають частіше, дощ стає сильнішим і перетворюється на зливу. Великі потоки стікають по спині. Потім потоки стають все менше, краплі – рідше і зовсім припиняються.

Тілесно-орієнтована терапія: вправи на зняття зайвої напруги

Мета: пропонувані вправи дозволяють відчувати своє тіло, усвідомити міру його напруги, гармонізують психофізичні функції.

Вправа “Броунівський рух”

Унікальність цієї вправи полягає в тому, що упродовж короткого відрізка часу, дійсно, можна зняти зайву м'язову напругу, набути свободи і розкутості рухів. Учасники стають в коло і починають, спочатку повільно, а потім у підвищеному темпі, що все прискорюється, рухатися один назустріч одному, намагаючись уникнути зіткнення. Дійшовши до межі кола, вони розвертаються й виконують рух по зворотній траєкторії.

Завдання має декілька рівнів складності: на першому етапі переміщення здійснюється з розплющеними очима обличчям один до одного. Поступово рух прискорюється й переходить в біг; до роботи залучаються руки, які допомагають учасникам лавірувати. На другому етапі вправи вони рухаються спиною один до одного, зрідка повертаючи голову для орієнтації в просторі. На третьому – рух по траєкторії здійснюється у процесі обертання. На четвертому – всі попередні завдання виконуються із закритими очима.

Для безпеки переміщення руки учасників групи трохи висунуті вперед на рівні грудей, і рух із закритими очима здійснюється в малих групах по 3–5 чоловік. Вибір характеру руху визначає ведучий, спостерігаючи за ефективністю роботи групи і коригуючи помилки кожного із учасників. Напрацювання навичок переміщення в хаотичній, невизначеній, постійно змінюваній обстановці здійснюється впродовж декількох занять. Увага ведучого має бути сконцентрована, у першу чергу, на безпеці руху учасників групи.

Вправа “Ростемо”

Учасники знаходяться в колі. Початкове положення – сидячи навпочіпки, голова схилена до колін, обхоплених руками. Інструкція ведучого: “Уявіть, що ви – маленький паросток, що тільки-но показався із землі. Ви ростете, поступово розпрямляючись, розкриваючись й направляючись вгору. Я допомагатиму вам рости, рахуючи до п’яти. Постарайтеся рівномірно розподілити стадії росту”.

Ускладнюючи у майбутньому вправу, ведучий може збільшити тривалість росту до 10–20 стадій. Після виконання вправи корисно відразу ж перейти до вправи “Потягнулися – зламалися”.

Вправа “Потягнулися – зламалися”

Початкове положення – стоячи, руки й усе тіло спрямовані вгору, п’яти від підлоги не відривати. Інструкція ведучого: “Тягнемося, тягнемося вгору, вище, вище... Подумки відриваємо п’яти від підлоги, щоб стати ще вище (реально п’яти на підлозі)... А тепер наші кисті мовби зламалися, безвільно повисли. Тепер руки зламалися в ліктях, у плечах, упали плечі, повисла голова, зламалися в талії, підігнулися коліна, впали на підлогу... Лежимо розслаблено, безвільно, зручно... Прислухайтесь до себе. Чи залишилася де-небудь напруга? Скинули її!”

Медитація

Мета: зняття емоційної напруги, вміння зупиняти потік думок. Медитація є станом, у разі якого досягається вища міра концентрації уваги або ж, навпаки, повне його розосередження.

Використання медитативної техніки веде до формування внутрішньопсихічних бар’єрів, які можуть усунути вплив негативних подразників, сприяє позитивній перебудові та зміцненню психічних функцій, пов’язаних із емоційно-вольовою сферою людини.

З точки зору психології провідним моментом цього стану є тимчасове виключення комплексу психічних процесів, що становлять суть свідомості, пам’яті. Під час виконання медитації дотримуються таких правил: усамітнення; зручна, але не розслаблююча поза.

З учасниками групи розбирають варіанти медитативних вправ.

Одну із вправ (за вибором) або усі вправи по групах відпрацьовують 5–10 хвилин. Після виконання – обговорення.

Вправа “Концентрація на рахунку”

Інструкція ведучого: “Подумки повільно рахуйте від 1 до 10 і зосередьтеся на цьому повільному рахунку. Якщо в якийсь момент думки почнуть розсіюватися й ви будете не в змозі зосередитися на рахунку, почніть рахувати спочатку. Повторюйте рахунок упродовж декількох хвилин”.

Вправа “Концентрація на нейтральному предметі”

Впродовж декількох хвилин сконцентрувати свою увагу на якому-небудь нейтральному предметі. Нижче приведені чотири можливості.

1. Записати 10 найменувань предметів, речей, подій, які приносять задоволення.

2. Повільно порахувати предмети, ніяк емоційно не забарвлені: листя на гілці, букви на віддрукованій сторінці й т. д.

3. Потренувати свою пам'ять, згадуючи 20 здійснених учора дій.

4. Упродовж двох хвилин запам'ятати ті якості, які вам найбільше у собі подобаються, й навести приклади кожного із них.

Рефлексія відчуттів:

1. Чи вдалося вам тривало зосередити свою увагу на якому-небудь об'єкті?

2. На чому легше утримувати увагу – на предметі або звуці?

3. Від чого це залежить?

4. Які властивості уваги потрібні для концентрації?

Вправа “Зосередження на емоціях і настрої”

Інструкція ведучого: “Зосередьтеся на внутрішньому мовленні. Зупиніть внутрішнє мовлення. Зосередьтеся на настрої. Оцініть свій настрій. Який він? Добрий, поганий, середній, веселий, сумний, піднесений? А тепер зосередьтеся на ваших емоціях, спробуйте уявити себе у радісному, веселому емоційному стані. Згадайте радісні події вашого життя. Виходимо зі стану релаксації. Рефлексія вашого емоційного стану.

2-а частина

Мета: розвиток позитивного самосприйняття, усвідомлення особливостей самосприйняття й сприйняття себе іншими.

1. Вправи на розвиток позитивного самосприйняття, на усвідомлення особливостей самосприйняття та сприйняття себе іншими.

Вправа “Кінопроба” (на розвиток почуття власної значущості)

1. Згадайте п'ять моментів свого життя, якими ви пишаєтеся.

2. Оберіть в своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтеся найбільше.

3. Встаньте і скажіть, звертаючись до всіх: “Я не хочу хвалитися, але...” і доповніть фразу словами про своє досягнення.

Питання для обговорення.

1. Що ви відчували, коли ділилися своїми досягненнями?

2. Як вам здається, в момент вашого виступу інші відчували те саме, що й ви? Чому?

Вправа “Достоїнства”

Учасники розташовуються по колу. Кожен за годинниковою стрілкою називає свої достоїнства, а потім повторює достоїнства інших у тому порядку, в якому ті називалися.

Вправа “Валіза”

Один із членів групи виходить з кімнати, а інші починають збирати йому в далеку дорогу “валізу”. До цієї “валізи” кладуть те, що, на думку групи, допоможе людині в особистісному і професійному зростанні, всі позитивні характеристики, які група особливо цінує в цього учасника. Але обов'язково вказують й те, що заважає людині, її негативні прояви, над чим їй необхідно активно попрацювати.

Обирають “секретаря”. Він ділить аркуш вертикально навпіл, на одній стороні ставиться знак “+”, на іншій – “-”. Для доброї “валізи” треба не менше

5–7 характеристик з того й іншого боку. Потім входить член групи, і йому зачитують й передають цей список.

3-я частина

Мета: установа зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі.

Вправа “Побажання по колу”

Всі сидять в колі й кожен по колу висловлює свої побажання спочатку одному, потім іншому і так усім учасникам тренінгу.

Рефлексія “Мені сьогодні...”

Кожен учасник групи повинен завершити фразу: “Мені сьогодні...” (чи виправдалися його очікування?)

Підведення підсумків тренінгу.

Програма тренінгу формування комунікативної та організаційної компетентності

Цикл занять розрахований на 7 занять, які бажано проводити щодня. Кожне заняття включає обов'язкові структурні складові. Це:

- організація навчального простору і технічного забезпечення;
- бесіда-лекція ведучого за темою;
- психотехнічні вправи;
- групова дискусія або рольова гра;
- самозвіт учасників після кожного завершеного етапу заняття;
- обґрунтування переходу до слідуючої теми.

Заняття 1

Для зняття напруги для розминки слід провести декілька психотехнічних вправ.

Проведення діагностики самооцінки комунікативних навичок і вмінь кожного учасника. Ведучий малює на дошці (чи вивішує заздалегідь приготований малюнок) “сходи комунікативної майстерності”. Лівий край – майстер комунікації, правий, – рівень майстерності. Завдання: знайти своє місце на цих сходах і стати туди, відповідно до своїх власних уявлень. В кінці заняття можна повторити цю процедуру із різними варіантами доповнень. Наприклад, кожному із учасників проранжувати інших за рівнем комунікативних здібностей на початку заняття й після його закінчення.

Діагностика техніки слухання. Групу поділяють на пари і кожна пара вирішує хто із них має розповідати, а хто – слухати. Потім ведучий дає тим, хто слухає, слідуюче завдання: уважно вислухати упродовж 2–3 хвилин “дуже нудну розповідь”. Після цього ведучий відкликає тих, хто розповідав, нібито для того, щоб проінструктувати їх, як зробити розповідь “дуже нудною”. А сам дає роз'яснення, що суть не в мірі нецікавості розповіді, а в тому, щоб зафіксувати усі типові реакції того, хто слухає. Для цього оповідачеві рекомендують, після хвилинного відрізка мовлення, зробити паузу і продовжити розповідь після якої-небудь реакції слухача (жест, слово, кивок та

ін.). Якщо упродовж 7–10 секунд не буде спостерігатися ніякої вираженої реакції, слід продовжити розповідь упродовж ще однієї хвилини і знову зробити паузу і відмітити ще одну реакцію. На цьому вправу припиняють.

Ведучий усім розкриває зміст інструкції та мету вправи. Оповідачів просять тримати у пам'яті зміст реакції слухачів (класифікувавши видиму відсутність реакцій як “глухе мовчання”). Ведучий надає список найбільш типових прийомів слухання, називаючи їх і даючи необхідні пояснення.

Типові прийоми слухання

1. Глухе мовчання.
2. Угу – піддакування (“ага”, “угу”, “так-так”, “ну”, кивання головою й тому подібне).
3. Луна – повторення останніх слів співрозмовника.
4. Дзеркало – повторення останньої фрази зі зміною порядку слів.
5. Парафраза – передача змісту висловлювання партнера іншими словами.
6. Спонування – вигуки та інші вирази, що спонукають співрозмовника продовжити перервану мову (“Ну і...”, “Ну і що далі?”, “Давай-давай») і т. д.).
7. Уточнювальні питання – питання типу: “Що ти мав на увазі, коли говорив «схатологічний»”.
8. Навідні питання – питання типу “Що–де–коли–чому–навіщо”, що розширюють сферу, зачеплену тим, хто говорить; нерідко ці питання є такими, що по суті відводять від лінії, наміченої оповідачем.
9. Оцінки, поради.
10. Продовження – слухач уклинюється в мовлення й намагається завершити фразу, почату тим, хто говорить, “підказує слова”.
11. Емоції – “ух”, “ах”, “здорово”, сміх, “ну-і-ну”, “скорботна міна” та ін.
12. Нерелевантні й псевдорелевантні висловлювання – висловлювання, що не відносяться до справи або відносяться лише формально (“а в Гімалаях усе інакше” і слідує розповідь про Гімалаї, “до речі про музику...” і далі інформація про гонорари відомих музикантів).

Після ознайомлення зі списком ведучий пропонує “оповідачам” описати спостережувані ними реакції слухачів і класифікувати їх на основі приведеної схеми. Виявляються найчастіше використовувані реакції й обговорюються їх позитивні та негативні сторони у ситуаціях спілкування. В контексті заняття доречно привести триразову схему вислукування: “Підтримка – З’ясування – Коментування” й обговорити доцільність появи тих або інших реакцій на різних етапах вислукування. Так, на етапі “Підтримки” найбільш доречними видаються такі реакції, як угу-піддакування, луна, емоційний супровід, на етапі “З’ясування” – уточнювальні питання та парафраза, а оцінки і поради є прийнятними на етапі “Коментування”.

Для відпрацювання триактової схеми слухання проводять диспут. Групу ділять на дві команди. Жеребкуванням вирішують, яка із команд яку альтернативну позицію займатиме. Аргументи висловлюють по черзі. Обов’язковою вимогою є підтримка висловлювань суперників і з’ясування суті аргументації. Слід роз’яснити, що викликати відповідь: “Так, ви мене правильно зрозуміли” найлегше, просто повторивши слова співрозмовника, а

переконатися в правильності розуміння можна перефразовуючи його висловлювання. Треба застерегти учасників від спроб продовжувати й розвивати думки співрозмовника та приписувати йому те, чого не було сказано.

Командам дають 10 хвилин для створення плану виступу і підбору аргументів на захист своєї позиції, а також вибору людини, яка відстоюватиме цю точку зору.

Тему диспуту обирають учасники.

Після проведення диспуту – обговорення з детальним аналізом використаних технік слухання.

Закінчити день слід невербальною вправою. Після закінчення цієї вправи слід сказати про те, яке велике значення відіграє в нашому житті невербальний компонент спілкування: жести, міміка, пантоміміка, інтонації та ін. А так само про те, що слідує заняття буде повністю присвячено немовним засобам спілкування.

Потім обов'язкове підведення підсумків дня. Кожен ділиться своїми враженнями: почуттями, думками, настроєм, самопочуттям; тим, що цей день йому дав, що нового він дізнався, що хотів би дізнатися. Заключне слово – ведучому, який резюмує всі висловлювання й підводить підсумок дня.

Заняття 2

Основною темою дня є немовні засоби спілкування. Починати слід із ознайомлювальної бесіди-лекції.

А. Кожному учасникові дають картку, на якій написано, з якою інтонацією він має вимовити фразу: “Я радий(а) вас бачити”. Інтонації: розгубленість, радість, питальний подив, спокійна упевненість, погано приховувана іронія, байдужість, злість, втома, страх, жаль, закоханість, розчарування. Після невеликої підготовки кожен вимовляє фразу зі своєю інтонацією. Інші учасники пишуть на папері те, що вони почули. Коли усі вимовили свій варіант, починають обговорення.

Б. Учасникам пропонують прослухати 10 фраз, записаних на магнітофон, і записати на папері той емоційний смисловий підтекст, який вони уловили.

Фрази

1. Добре, вибачте мене! Що ще ви від мене хочете?
2. Я б з нею так не обійшовся!
3. Я більше не можу йти на поводу в групі!
4. Я ніколи не буду їй більше допомагати. Навіть слів вдячності за усе, що зробив, не дочекаєшся!
5. Цю вправу ми могли б спробувати знову, але, чесно кажучи, думаю, що це даремне заняття.
6. Скільки я не стараюся, а у нього всеодно виходить краще.
7. Це ви мені обіцяли і минулого разу...
8. Я не заважаю вашим розмовам своїм виступом?
9. Таланить же людині!
10. Єдине достоїнство нашого колеги полягає в тому, що він ніколи не спізнюється йти з роботи.

Потім ведучий називає правильний зміст інтонації; за кожну правильно визначену інтонацію учасники ставлять собі один бал.

Правильні відповіді

1. Переконаність в тому, що вибачень вистачає.
2. Відчуття провини, жалю.
3. Протест.
4. Образа, гіркота.
5. Сумнів, скептицизм.
6. Досада.
7. Недовіра.
8. Вимога уваги й тиші.
9. Заздрість.
10. Іронія.

Кожен підраховує отриману ним кількість балів і помножує їх на 10. Незадовільним є результат 40. У деяких випадках має сенс ще раз послухати ті ж самі фрази, але вже знаючи підтекст, для того щоб запам'ятати, як він іноді звучить. Після виконання вправи – обговорення: що вийшло, що не вийшло і чому, які емоції відчував кожен у процесі виконання завдання, що було особливо важко і так далі.

Визначення персонального простору.

Один із учасників стає в центр кола, усі інші починають повільно підходити до нього, на відстані приблизно 45 см усі зупиняються. Тоді той, хто стоїть в центрі, починає кожному давати команду відійти або підійти ближче до тих пір, поки не розставить всіх на найбільш комфортній для себе дистанції. Вправу повторюють з кожним учасником групи.

Для ведучого ця вправа одночасно є й соціометричною, він фіксує для себе особливості симпатій і антипатій, що склалися в групі.

Потім слідує обговорення: що відчував кожен, стоячи у центрі й у загальному колі, за яким принципом наближав-віддаляв, що було особливо дискомфортним і тому подібне.

Групу поділяють на трійки. Перший учасник упродовж 30 секунд задумує три різнобарвлені емоції, згадує епізоди із життя, з якими ці емоції в нього пов'язані. Потім упродовж 15–20 с згадує образ ситуації: 1, 2, і 3 по черзі. Говорить: “перша, тепер друга, тепер третя”. Другий учасник спостерігає реакції: міміку, дихання, жести, зміну напруги м'язів, різний колір шкіри і так далі. Потім перший учасник повторно згадує, але в іншому порядку, другий спостерігає й угадує послідовність подання образів. Третій учасник – консультант. Після того, як висловився другий учасник, він говорить свою версію. Вправу виконують до тих пір, поки послідовність подання образів буде знайдена. Потім відбувається зміна ролей і так, поки усі троє не побудуть в різних ролях. Процедура в один бік триває приблизно 10 хвилин.

Завершивши виконання вправи у трійках, усі повертаються в коло і проводиться обговорення: хто на що звертав увагу, які мімічні прояви помітив, що було найважче, що відчував у різних ролях, яку роль найважче було виконувати та ін.

Як розминку по черзі слід вимовити фразу: “Я не я й коняка не моя; моя хата з краю, нічого не знаю”:

- ніби ти на ходу засинаєш;
- дошкільник;
- ніби освідчуєшся в коханні;
- ніби виражаєш свою ненависть;
- читаєш патріотичні вірші;
- страшно переляканий;
- дуже пишаєшся собою;
- зневажаєш весь світ, страждаючи манією величі;
- робиш геніальне наукове відкриття.

Рольове розігрування. Учасники обираються за бажанням.

Ситуації пропонуються самими учасниками і відбивають зміст комунікативного процесу в професійній діяльності.

Підведення підсумків дня.

Потім ведучий дає завдання на завтра: кожному приготувати невелику доповідь, на 3–5 хвилин з будь-якого питання – бажано і цікавого, і пізнавального. Слідуюче заняття буде присвячено техніці публічного виступу, вербалізації й аргументації.

Заняття 3

Для того, щоб група налаштувалася на роботу, проводиться розминка.

Після міні-лекції ведучого необхідно дати завдання всім учасникам назвати тему свого виступу. Ведучий дає 2 хвилини на підготовку, потім кожен по черзі називає тільки тему. Далі слід обговорити, яка з тем зацікавила найбільше і чому. Самі нецікаві допомагає формулювати уся група. Після цього ведучий пропонує придумати прості й помітні теми для виступів, наприклад, про екологічні проблеми Харківщини, користі роздільного харчування та ін.

Найбільш вдалі – відібрати, можливі декілька варіантів у кожного.

Придумати звернення до різних типів аудиторії (за своєю темою), наприклад, для дошкільнят, пенсіонерів, контролерів, друзів та ін. Обговорити результати.

Написати конспект-шпаргалку свого виступу – 10 хвилин.

Після закінчення лекції-бесіди ведучого, слід послухати виступ кожного за підготовленою темою, з використанням отриманих знань про правила публічного виступу. Обговорити, обрати кращі доповіді, проаналізувати їх переваги і недоліки. Група оцінює кожного, ділиться своїми емоційними й пізнавальними враженнями, дає рекомендації з точки зору простого слухача.

Для переключення й зняття виниклої напруги проводяться психогімнастичні вправи.

Обговорення підсумків дня.

Заняття 4

Проведення великої гри

Під час гри кожні 15 хвилин проводяться обговорення:

- якою є атмосфера: хто створює тепло, а хто конфлікт;
- чи є конструктивними прийняті рішення, хто винен у неконструктивних дискусіях, хто пропонує ділові рішення;
- чи є динамічним придуманий сюжет, чи активними є учасники;
- хто є пасивним у грі.

В кінці гри – детальне обговорення й аналіз, кожен висловлюється, ведучий – резюмує підсумки.

Підведення підсумків дня.

Заняття 5

Вправа “Відпустка”

Групі пропонують впродовж 15 хвилин вирішити, де учасники могли б спільно провести відпустку. Початкове припущення: всі вони великі друзі й не мислять відпочинок один без одного, час і місце дії мають бути цілком реальними.

Ведучий готує 10 питань, й, коли група уже все вирішила, задає їх. Кожен має на аркуші паперу написати відповідь. Потім відповіді порівнюють й, якщо хтось відповів неправильно, обговорюють – чому. Група вирішує, чи змогла вона порозумітися, чи має єдиний погляд на предмет обговорення.

Для підготовки до основної частини заняття проводять рольове розігрування ситуацій:

– обирають двох осіб із групи (на розсуд ведучого) і дають інструкцію першому учасникові: “ти зустрів доброго друга, дуже радий, тобі є, що йому розповісти. Не помічаючи ніяких його сигналів, займаєш його розмовою. Завдання – утримати його якомога довше”. Другому учасникові: “ти дуже квапишся, радий би поговорити, але іншим разом. Але це твій друг, ти не хотів би кривдити його. Завдання – якнайскоріше піти у своїх справах”. Інструкції дають індивідуально, тобто так, щоб ні група, ні партнер не чули.

Після виконання – обговорення. Обов’язково слід запитати в учасників про інструкції, які були дані партнерами, потім – у групи. Чи дійшло до конфлікту? Наскільки кожен зумів виконати своє завдання? Хто був ефективнішим? Хто знайшов більш конструктивне рішення? За допомогою яких прийомів?

Беруть участь три учасника. Ситуація: в магазині продавець зайнятий розмовою з приятелькою, а покупцеві треба привернути його увагу, отримати консультацію й зробити покупку. Інструкція є однаковою для всіх: “поводитися природно, наскільки вважаєте потрібним, виходячи із вимог ролі”.

В кінці – обговорення. Хто краще за усіх упорався з роллю? Які почуття переживали у процесі гри? Змогли або ні передати їх партнерам? Як оцінюють результат ситуації? Чи виник конфлікт? На чию користь він розв’язався?

Беруть участь всі бажаючі. Ситуація пов’язана із професійним спілкуванням (пропонують учасники).

Рольове розігрування спрямовано на відпрацювання різних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях.

Беруть участь дві особи. Ситуація: підлеглий прийшов до начальника із питанням щодо підвищення зарплати (звільнення, підвищення по службі й так далі). Ведучий дає індивідуальні інструкції. “Начальникові”: “твоя позиція – домінування, ти ігноруєш інтереси партнера, його позицію”. “Підлеглому”: “твоя позиція – поступливість, або конформізм, тобто ти готовий піти назустріч партнерові й відмовитися від своїх інтересів”.

Потім можна змінити учасників і задати їм інші стратегії поведінки або тільки змінити стратегії. В кінці – обговорення.

Беруть участь дві особи. Завдання: змусити партнера зробити те, на що він не може зважитися. Стратегії поведінки у конфлікті обирають самі учасники. Обговорення.

Бере участь вся група. Завдання: потрібно проранжувати декілька найбільш відомих літературних персонажів – від самого хорошого, розумного, порядного до найгіршого, безглуздового й аморального. Були запропоновані: граф Монте-Крісто, Андрій Болконський, Шерлок Холмс, Чингачгук Великий Змій, Атос, Попелюшка, Стара Шапокляк, Ганна Кареніна, Розкольников, Д’Артаньян. Вимога до групи: якщо обговорення стане конфліктним, зафіксувати ті стратегії поведінки, яку кожен використовуватиме. Обговорення.

Для зняття напруги групі пропонують декілька психотехнічних вправ.

Підведення підсумків дня.

Заняття 6

Психотехнічні вправи

На окремому аркуші кожен учасник оцінює інші свої якості балами від 0 до 10: щирість, здатність подобатися, почуття гумору, сила характеру, вміння підтримати іншого, потреба у підтримці, вміння слухати, упевненість в собі, скутість, подразливість. Потім оцінити ці якості в інших присутніх. У результаті кожен отримує набір вражень та думок про себе. Порівняти із власною оцінкою. Проаналізувати, що співпадає, а що – ні.

Всі учасники мають сказати один одному фразу, яка починається так.

- Мені подобається те, як тобі вдається...
- Я із захопленням помічав(ла), як ти...
- Чи знаєш ти, що у тебе здорово виходить...
- Ти завжди умієш...
- Я милуюся тобою кожного разу, коли ти...
- Мені хотілося б уміти...
- Де тільки ти навчився так добре...
- Із задоволенням би повчився(лась) в тебе...
- Я б хотів так, як ти...

“Золотий та чорний стілець”

В центрі кола ставлять стілець, на який по черзі сідає кожен. Той, хто сидить на стільці говорить: “стілець – золотий” і всі щиро говорять про нього

тільки добре. Чи говорить: “стілець – чорний” і всі говорять про слабкі сторони, недоліки. Потім – обговорення.

Кожен заповнює бланк, в якому вказано 13 принципів праці в групі, оцінює дотримання цих принципів певним членом групи, включаючи себе. Оцінювання здійснюється за п’ятибальною шкалою:

5 балів – дотримується в значній мірі;

4 бали – дотримується досить часто;

3 бали – важко сказати;

2 бали – дотримується в невеликій мірі;

1 бал – не дотримується цього принципу.

Для оцінки пропонують такі принципи.

1. Під час обговорення є активним, не боїться висловлювати свою думку.

2. Орієнтований на вирішення завдань, а не на збереження стосунків.

3. Уважно слухає кожного, хто говорить.

4. Відноситься до усіх доброзичливо, намагається підтримати іншого, коли той висловлює свою думку.

5. Говорить коротко.

6. Цінує час.

7. Має власну думку.

8. Не нав’язує своєї думки іншим.

9. Робить конструктивні пропозиції, робить істотний внесок у рішення групи.

10. Намагається краще аргументувати свою думку.

11. Критикує точку зору, а не людей.

12. Особливої уваги приділяє скромнішим членам групи, питає їхньої думки, пропонує послухати їх іншим.

13. Намагається обговорити усі виникаючі протиріччя.

У результаті кожен отримує повний набір оцінок групи.

Заняття 7

Як методичний зміст тренінгу учаснику пропонують різні технології вирішення організаційних проблем. Способи та результати використання цих технологій також ретельно аналізують. Як предмет організаторської роботи виділяють: а) власні дії учасника занять, б) дії іншої людини, що взаємодіє з ним, в) дії мікрогрупи, г) дії групи. Відповідно до цих рівнів будується послідовність тренінгових вправ-моделей.

Вправа “Планування”

Мета: відпрацювати навички самодіагностики і планування своєї діяльності.

Зміст: розроблення плану свого професійного і/або посадового зростання на 5 років, стратегії свого життя на 10–15 років. Охоплюють такі види діяльності: планування особистої роботи, планування кар’єри і розроблення життєвої стратегії.

1. Запропонувати учасникам на основі діагностики ситуації скласти план роботи на семінарі.

2. Дати завдання перерахувати на окремому аркуші послідовність своїх дій.

3. Провести групове обговорення результатів, визначити помилки та їх причини.

4. Виробити нормативну модель планування своєї діяльності.

Вправа “Самоорганізація”

Мета: виробити навички самодіагностики і організації власної діяльності.

Зміст: провести аналіз і скласти план свого робочого дня на завтра, провести аналіз використання свого дозвілля минулого тижня та скласти план на слідуючий. Охоплює такі види діяльності: підготовка наради, планування й облік витрат робочого часу, облік вільного часу. В цьому разі в ході роботи необхідно ввести інформацію про структуру діяльності (суб’єкт, цілі, засоби, предмет, процедура).

1. Одному із учасників запропонувати підготувати на завтра нараду на тему “Як ми тут вчимося”, в ході роботи виконавець повинен промовляти і фіксувати на дошці свої дії.

2. Дати завдання групі описати роботу виконавця та оцінити її за такими параметрами, як послідовність дій, їх ефективність для досягнення мети, помилки у роботі.

Вправа “Самоорганізація в групі”

Мета: закріпити навички організації своєї діяльності в групі.

Зміст: визначити і проранжувати найменш продуктивно працюючих членів групи, вибрати лідера, провести роботу із членом групи, який більше всіх заважає роботі.

1. Запропонувати учаснику, в якого слабше ніж у інших виражені вміння організувати свою діяльність, виділити і проранжувати членів групи, які найбільш продуктивно працюють, а також обґрунтувати свої дії в ході роботи.

2. Запропонувати виконавцю відрефлексувати і оцінити свої дії з точки зору норми.

3. Дати завдання групі оцінити дії виконавця.

Вправа “Діада”

Мета: відпрацювати навички діагностики та організації роботи члена групи.

Зміст: визначити найбільш незацікавлених учасників і підвищити їх зацікавленість. В ході роботи вводиться інформація про соціометричну структуру групи і групової динаміки.

1. Запропонувати двом учасникам виконати завдання разом із групою визначити структуру групи, причому одного із учасників призначити організатором.

2. Після виконання завдання запропонувати другому учаснику виступити в ролі організатора перевірки правильності виконання завдання.

3. Дати групі завдання проаналізувати роботу організаторів: які засоби використовували, що краще “працює», які допустили помилки, чому.

Вправа “Будівництво”

Мета: відпрацювати навички діагностики та організації роботи мікрогрупи.

Зміст: розділити групу на дві мікрогрупи і дати завдання кожній по черзі побудувати із кубиків висотний будинок.

1. Після виконання завдання обома мікрогрупами провести обговорення ефективності дій кожної, починаючи із самодіагностики. Відповісти на такі питання: хто допомагав і хто заважав виконувати завдання, як це відбувалося, чи був організатор і що він робив, які були допущені помилки, як можна це завдання виконати швидше.

2. Це ж завдання в подальшій роботі ускладнити: будівництво слід проводити із зав’язаними очима.

Вправа “Зміна обстановки”

Мета: відпрацювати навички організації роботи групи.

Зміст. 1. Запропонувати учасникам створити у робочому приміщенні приємну, затишну, більш комфортну обстановку. На виконання дати 10–15 хвилин.

2. Дати завдання групі проаналізувати проведену роботу з точки зору ефективності її організації: хто та як організував роботу, хто й яким був виконавцем, які були засоби організації, які були допущені помилки.

3. Вивести групу на нормативне уявлення про ефективну організаторську та виконавську роботи.

Вправа “Дзеркало”

Мета: відпрацювати навички організаторської роботи та її осмислення.

Зміст 1. Запропонувати групі створити образ ідеального організатора, дати на це 7–10 хвилин.

2. Дати завдання учасникам показати як працював організатор: зімітувати його характерні прийоми, злегка шаржовані.

3. Зіставити способи роботи організатора із образом ідеального організатора, створеного групою та оцінити ефективність його роботи.

Вправа “Конкуренти”

Мета: відпрацювати навички роботи організатора.

Зміст: знайти, розробити безпомилкові методи а) залучення до себе людей; б) порушення інтересу до завдання; в) мотивування участі в якійсь складній роботі.

1. Доручити двом найсильнішим організаторам із членів групи привернути до себе людей для вирішення складного завдання, вимовивши “передвиборну промову” із формулюванням завдання, своєї позиції й т. д.

2. Запропонувати іншим учасникам вибрати до кого із організаторів йти у помічники, повідомити про це консультанта у закритій, письмовій формі (написати організатора і своє прізвище).

3. Запропонувати двом командам вирішити задачу.

4. Зробити детальний аналіз дій організаторів, мотивів вибору членів групи, ефективності роботи за рішенням завдання.

Вправа “Конкурс”

Мета: оцінити ефективність навчання та сформувати еталон організатора.

Зміст: проведення “конкурсу” на кращого організатора.

1. Кожен учасник пише на окремому аркуші не більше трьох прізвищ кращих організаторів групи, фіксуючи одночасно їх найсильніші сторони.

2. Обробити результати, ранжуючи зазначених організаторів і виписуючи весь набір їх характеристик.

3. Обговорити із групою результати “конкурсу” і сформувати еталон організатора.

4. Запропонувати організаторам, які “пройшли за конкурсом”, визначити, які з отриманих ними характеристик: а) з’явилися для них несподіванкою; б) отримані в результаті навчання в цій групі.

5. З цієї ж процедури провести “конкурс” на кращого виконавця. Зафіксувати зв’язок між якістю організаторської та виконавської діяльності.

Ввести інформацію про типи організаторської діяльності.

Самоорганізація – учасник на основі рефлексивної діагностики організовує власну діяльність.

Організація – один учасник організовує роботу іншого.

Конкуренція – два організатора організовують чиюсь діяльність.

Опосередкована організація – організатор організовує чиюсь продуктивну діяльність не сам, а через організацію роботи когось третього.

Арбітраж – організатор організовує чиюсь продуктивну діяльність через організацію роботи “конкуруючих” третіх осіб-організаторів.

Соціотехніка – виконавець продуктивної діяльності виступає організатором роботи свого безпосереднього організатора.

Підведення підсумків усього тренінгу.

Наукове видання

Приходько Ігор Іванович,
Кучеренко Наталія Сергіївна,
Кучеренко Сергій Михайлович

**ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ПІДГОТОВКИ
МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

Монографія

Редактор *С. І. Мартиненко*
Комп'ютерне макетування *А. О. Теплової*