

Інститут спеціального зв'язку та захисту інформації
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

**В. О. Ананьїн, В. В. Горлинський,
О. О. Пучков, О. В. Уваркіна**

ПСИХОЛОГІЯ І ПЕДАГОГІКА ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВІВ

Навчальний посібник

За редакцією В. О. Ананьїна

*Рекомендовано до друку Вченою радою
ІСЗЗІ КПІ ім. Ігоря Сікорського
для курсантів, які навчаються за спеціальностями
122 «Комп'ютерні науки», 125 «Кібербезпека», 172 «Телекомунікації
та радіотехніка»*

Київ
ІСЗЗІ КПІ ім. Ігоря Сікорського
2021

Рецензенти: *В. В. Ягунов, д. пед. н., проф.
О. С. Автушенко, к. пед. н., доц.*

П86 Психологія і педагогіка військових колективів: навчальний посібник.
/ В. О. Ананьїн, В. В. Горлинський, О. О. Пучков, О. В. Уваркіна; за. ред.
В. О. Ананьїна ;: ІСЗЗІ КПІ ім. Ігоря Сікорського, Київ Вид-во
«Політехніка», 2021. 274 с.
ISBN 978-966-029-6

Систематизовано виклад начального матеріалу з навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» з урахуванням спрямованості підготовки сучасних військових фахівців у сфері спеціального зв'язку, захисту інформації, кібербезпеки та досвіду проведення ООС. Розкрито психологічні засади службових відносин і професійної діяльності у військовому колективі, педагогічні основи службово-професійної діяльності. Висвітлено гендерну складову психолого-педагогічних знань і організації службової діяльності у підрозділах Держспецзв'язку. До кожної теми додано основні поняття, контрольні запитання, теми рефератів, список рекомендованої літератури.

Для курсантів ІСЗЗІ КПІ ім. Ігоря Сікорського, які навчаються за спеціальностями 122 «Комп'ютерні науки», 125 «Кібербезпека», 172 «Телекомунікації та радіотехніка».

УДК 159.9(075)+37(075)

ЗМІСТ

Передмова	5
Розділ I. Педагогіка і психологія військових колективів як навчальна дисципліна	7
Тема 1. Навчальна дисципліна «Педагогіка і психологія військових колективів».....	8
1.1. Завдання навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів».....	9
1.2. Значущість соціально-психологічних знань в управлінні військовими колективами.....	14
1.3. Педагогіка як теоретико-методологічна основа навчальної дисципліни.....	17
1.4. Гендерні засади психології і педагогіки військових колективів.....	21
Розділ II. Психологічні засади службових відносин у військовому колективі	33
Тема 2. Психологічні основи вивчення особистості військовослужбовця.....	33
2.1. Поняття особистості та погляди на її психологічну структуру	35
2.2. Спрямованість і темперамент особистості в організації службової діяльності.....	38
2.3. Характер і здібності особистості та їх вплив на службові відносини.....	45
2.4. Методи вивчення керівником особистості військовослужбовця.....	51
Тема 3. Соціально-психологічні засади комунікативній взаємодії у військовому колективі.....	59
3.1. Міжособистісне спілкування та його роль у військовій службі.....	60
3.2. Комунікація та специфіка її прояви у міжособистісних відносинах.....	67
3.3. Соціально-психологічний вплив як явище комунікативної взаємодії.....	74
3.4. Гендерно-чутливі комунікації у військовому середовищі.....	79
Тема 4. Військовий колектив як об'єкт соціально-психологічного вивчення....	88
4.1. Військовий колектив як соціальна група.....	89
4.2. Фактори формування та психологічна структура військового колективу....	93
4.3. Соціально-психологічні методи вивчення військового колективу.....	106
4.4. Соціально-психологічні умови ефективності військової служби.....	109
Тема 5. Соціально-психологічні засади управління військовими колективами.....	117
5.1. Сутність і принципи управління військовим колективом.....	118
5.2. Структура і функції управлінської діяльності	124
5.3. Чинники оптимізації управління та стилі керівництва.....	133
5.4. Гендерні підходи в управлінні підрозділом.....	144

Розділ III. Педагогічні основи професійної діяльності у підрозділах	
Держспецзв’язку.....	155
Тема 6. Педагогічний процес у підрозділах Держспецзв’язку	155
6.1. Структура і зміст педагогічного процесу.....	156
6.2. Загально-педагогічні закономірності та принципи навчального процесу.....	160
6.3. Традиційні і сучасні концепції навчання.....	166
6.4. Шляхи організації педагогічного процесу в підрозділах Держспецзв’язку..	171
Тема 7. Організаційні засади навчання в підрозділах Держспецзв’язку	177
7.1. Основні методи і форм навчання та умови їх застосування.....	177
7.2. Засоби навчання та методика їх застосування в навчальному процесі.....	179
7.3. Технології дистанційного навчання.....	191
7.4. Шляхи і методи активізації навчально-пізнавальної діяльності військовослужбовців.....	186
Тема 8. Педагогічна культура і педагогічна майстерність військового керівника...	202
8.1. Педагогічна діяльність та педагогічна культура офіцера.....	202
8.2. Педагогічна майстерність військового керівника та шляхи її формування.....	206
8.3. Гендерна компетентність учасників сектору безпеки і оборони України...	209
8.4. Професійна етика військовослужбовця Держспецзв’язку.....	214
Тема 9. Виховання підлеглих як складова управління керівника підрозділу...	221
9.1. Сутність, принципи, завдання і організація виховного процесу.....	221
9.2. Структура і зміст виховного процесу у військовому колективі.....	230
9.3. Індивідуально-виховна робота та гендерне виховання підлеглих.....	245
9.4. Методи виховання і самовиховання військовослужбовців.....	251
Список рекомендованої літератури.....	269

ПЕРЕДМОВА

«Педагогіка і психологія військових колективів» є навчальною дисципліною циклу соціально-гуманітарної підготовки, що покликана формувати професійну свідомість, культуру і психолого-педагогічні компетентності в сфері професійній діяльності особового складу підрозділів Держспецзв'язку. Це теоретична і методологічна основа організації психологічної, виховної та навчальної роботи, яка має на меті методологічну і теоретичну підготовку курсантів до майбутньої професійної діяльності в лавах Держспецзв'язку.

Предметом дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» є основні теоретичні положення, закономірності психології та педагогіки, принципи, методи і методики, що спрямовані на формування психолого-педагогічних знань, вмінь і компетентностей майбутніх фахівців в сфері спецзв'язку, захисту інформації та кібербезпеки. Навчальна дисципліна покликана сприяти опануванню методами свідомого розв'язання соціально-психологічних питань (конфліктів) у службово-професійній діяльності військового фахівця в сфері спеціального зв'язку, захисту інформації та кібербезпеки з врахуванням досвіду, отриманому в ході проведення операції об'єднаних сил (ООС).

Метою навчального посібника є систематизований виклад навчального матеріалу згідно з програмою навчальної дисципліни, сприяння засвоєнню системи психолого-педагогічних знань, зосередження уваги курсантів на ключових проблемах психології і педагогіки військових колективів, зокрема гендерної складової організації службової діяльності у підрозділах Держспецзв'язку, сприяння формуванню професійної свідомості.

При підготовці посібника автори виходили з того, що навчальна дисципліна «Педагогіка і психологія військових колективів» є комплексною дисципліною, яка спирається на методологічні і теоретичні засади таких наук, як психологія, соціальна психологія, педагогіка, менеджмент і управління, етика, культурологія, правознавство, тісно пов'язана з професійно-орієнтованими дисциплінами. До її змісту входять фундаментальні психологічні, педагогічні, етичні, управлінські та правові знання і компетентності, які необхідні фахівцю для керівної діяльності, навчання і виховання підлеглих, власної самоосвіти і самовиховання. Навчальний посібник підготовлено з урахуванням вимог керівних документів Міністерства освіти і науки України.

При підготовці гендерної складової психолого-педагогічних знань і компетентностей майбутніх військових фахівців використовувались «Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України».

В визначенні цілей і завдань вивчення навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» фундаментальне значення мають правові засади діяльності Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, що визначенні в законі «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України», Положенні про проходження військової служби (навчання) військовослужбовцями Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, наказах Голови Держспецзв'язку та інших нормативно-правових актах. При підготовці навчального посібника, автори, зокрема, враховували, що на військовослужбовців Держспецзв'язку поширюється дія статутів Збройних Сил України та законодавство України, що встановлює загальний порядок і умови проходження військової служби, вимог Військової присяги.

Структура та зміст навчального посібника складається з трьох розділів, що містять навчальні теми згідно з програмою навчальної дисципліни. Методичне забезпечення кожної теми містить навчальні питання, які розкривають теоретичний зміст теми, перелік основних понять, контрольні питання, рекомендовану тематику для підготовки рефератів і навчальну літературу.

Посібник слугує необхідним елементом систематизованого вивчення навчальної дисципліни поряд з рекомендованими до вивчення законодавчими актами, методичними рекомендаціями і планами до семінарських занять, конспектом лекцій та словником.

При підготовці навчального посібника враховувались ідеї та принципи положення, викладенні в підручниках і монографіях вітчизняних вчених, військових дослідників, аналітиків, освітян, яким автори посібника висловлюють свою вдячність.

Навчальний посібник підготували науково-педагогічні працівники ІСЗЗІ КПІ ім. Ігоря Сікорського професори В. О. Ананьїн, О. О. Пучков, О. В. Уваркіна, доцент В. В. Горлинський. Автори навчального посібника висловлюють щирі вдячність рецензентам та колегам по роботі за відгуки, поради та конкретні побажання.

РОЗДІЛ І

ПЕДАГОГІКА І ПСИХОЛОГІЯ ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВІВ ЯК НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

ТЕМА 1

НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА «ПЕДАГОГІКА І ПСИХОЛОГІЯ ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВІВ»

- 1.1. Завдання навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів».
- 1.2. Значущість соціально-психологічних знань в управлінні військовими колективами.
- 1.3. Педагогіка як теоретико-методологічна основа навчальної дисципліни.
- 1.4. Гендерні засади психології і педагогіки військових колективів.

Основні поняття: психологія, педагогіка, педагогічна діяльність, педагогічна культура, захист інформації, кібербезпека, спецзв'язок, організаційна робота, виховний вплив, методологічні основи, організаційно-правові засади, навчання, виховна робота, психолого-педагогічна компетентність.

ВСТУП

Предмет і завдання навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» зумовлені вимогами до організації службової і професійної діяльності військових фахівців сектору безпеки і оборони України, суттєвою складовою якого є Держспецзв'язку. Сучасний етап реформування сектору безпеки і оборони України, характеризується подальшим вдосконаленням форм і методів організації професійної підготовки особового складу, особливо в умовах проведення операції об'єднаних сил. Характерною особливістю цього етапу є зростання уваги до теорії і практики організації морально-психологічного забезпечення професійної діяльності як важливого людського чинника виконання завдань за призначенням. Але методологічним підґрунтям ефективного застосування людського чиннику в організації військової служби є система психолого-педагогічних знань і компетенцій офіцерського складу. Знання науково-теоретичних і методологічних основ навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів», зумовлює якісне опанування

теоретичними знаннями і компетенціями, що ґрунтується на строгої наукової та методологічній базі.

Навчально-виховною метою опанування темою є: з'ясування предмету, мети, змісту і завдань навчальної дисципліни; засвоєння науково-теоретичних і організаційно-правових засад морально-психологічного забезпечення професійній діяльності підрозділів Держспецзв'язку; сприяння формуванню наукової свідомості, підвищенню рівня професійної культури як необхідних умов успішного виконання завдань професійної діяльності у галузях спеціального зв'язку, захисту інформації та кібербезпеки.

1.1. Завдання навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів»

Предметом дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» є основні теоретичні положення, закономірності психології та педагогіки, принципи, методи і методики, що спрямовані на формування психолого-педагогічних знань, вмінь і компетентностей майбутніх фахівців в сфері спецзв'язку, захисту інформації та кібербезпеки, методичних здатностей організації професійної підготовки та виховної роботи з особовим складом підрозділу. До них відносяться відповідні методологічні положення філософії, закономірності психології та педагогіки, методи і методики що спрямовані на формування морально-психологічної готовності і здатності особового складу до виконання завдань за призначенням, а також організаційно-правові засади професійній діяльності підрозділів Держспецзв'язку, зміцнення службової дисципліни, управління моральним і психологічним станом підлеглих.

Зміст навчальної дисципліни структурно складається з трьох змістовних модулів. Опанування навчальною дисципліною передбачає виконання індивідуального семестрового завдання (ІСЗ) – підготовку кожним курсантом реферату на обрану та узгоджену з викладачем тему. Результати індивідуальної роботи курсантів оцінюються під час їх виступу на семінарських заняттях або в процесі співбесіди з викладачем. Кращі реферати після відповідного доопрацювання рекомендуються для участі в конкурсі наукових студентських робіт. Вивчення навчальної дисципліни передбачає також самостійне відпрацювання тем занять, на яких курсанти були відсутні за поважними причинами.

В процесі опанування дисципліною, з метою проведення рубіжного контролю якості засвоєння знань і уточнення рейтингу курсантів, за

результатами вивчення другого і третього змістовних модулів, передбачено виконання модульної контрольної роботи (МКР).

Формою семестрового контролю якості вивчення навчальної дисципліни є залік, який проводиться в формі залікової контрольної роботи.

Основні завдання навчальної дисципліни. Метою навчальної дисципліни є формування у курсантів наступних здібностей:

- комплексного застосування психолого-педагогічних знань у вирішенні службових, професійних і науково-дослідних завдань;
- організації професійного навчання, виховання і психологічної підготовки з особовим складом підрозділу;
- застосування методів діагностики психологічного стану військового колективу, психологічних якостей підлеглих і цілеспрямованого психологічного впливу на управління службово-професійними колективами у сфері організації спеціального зв'язку і управління інформаційною безпекою;
- застосування психолого-педагогічних знань для розв'язання складних, непередбачуваних службово-професійних задач в умовах виконання завдань за призначенням;
- відповідальної та критичної оцінки власних психолого-педагогічних знань, здатність до самостійного навчання, пошуку та опанування інноваційними методами психолого-педагогічного управлінського впливу.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми курсанти після засвоєння навчальної дисципліни мають продемонструвати такі результати навчання:

а) знання:

- основних положень психології про психіку особистості і психологію колективу в умовах військової служби;
- теоретико-методологічних основ професійного навчання, психологічної підготовки, виховання, самоосвіти і самовиховання;
- структури та змісту навчального процесу в підрозділах Держспецзв'язку;
- основних принципів, закономірностей, форм і методів професійного навчання в підрозділах Держспецзв'язку;
- цілей, завдань основних напрямів, видів виховання і психологічної підготовки з урахуванням досвіду, отриманому при проведенні ООС;

б) вміння:

- вивчати психологічні якості особистості підлеглих і на цій основі проводити найбільш доцільні заходи по їх навчанню та вихованню;

- аналізувати морально-психологічний клімат, психологічні процеси і явища, що відбуваються в службовому колективі;
- організовувати і проводити заходи з професійної та психологічної підготовки, навчання і виховання особового складу підрозділу;
- підбирати особовий склад, призначений для несення служби в нарядах, вартах і змінах в залежності від індивідуально-психологічних якостей підлеглих;
- діагностувати особливості прояву різних психічних процесів, станів і властивостей підлеглих, залежно від ситуації та обставин;
- психологічно впливати на особовий склад з метою попередження або розв'язання конфліктних ситуацій у службовому колективі, попередження порушень військової дисципліни;

в) досвід:

- самостійного пошуку, аналізу наукових джерел психологічних і педагогічних знань, вивчення і застосування досвіду, отриманому при проведенні ООС;
- застосування набутих психолого-педагогічних знань при підготовці рефератів і повідомлень з відповідної тематики з метою професійного самовдосконалення.

Науково-теоретичними основами навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» є філософія, що утворює як методологічні засади навчальної дисципліни, психологія і педагогіка, зокрема, дидактика і теорія виховання, що складають наукову основу теоретичного змісту дисципліни, що будуть розглянуті в окремих питаннях теми.

Методологічними основами навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів», як наукової теорії, є синтез філософських, соціально-філософських, загальнонаукових принципів дослідження, гуманітарний, системний та аксіологічний підходи, методи діалектичного, структурно-функціонального, компаративного і когнітивного аналізу, загальнотеоретичні й логічні методи пізнання та інші гносеологічні засоби.

Визначною особливістю змістовного компоненту навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» як наукової теорії є праксіологічний підхід, який дозволяє застосовувати набуті знання, методи і методики в організації та практиці організації педагогічного процесу у підрозділах Держспецзв'язку.

Місце філософії як науково-теоретичної основи навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» зумовлено її методологічної роллю в системі наукових знань та її предметом.

Система підготовки військових фахівців до професійній діяльності в сучасних умовах має зумовити найвищий рівень освіченості, професійної культури, коли від офіцера вимагається здатність усвідомленої, розумної орієнтації у військовій і професійній діяльності з захисту національного інформаційного простору і кіберпростору держави. Найкраща школа розумного, аналітичного мислення, це засвоєння найвищих досягнень філософської культури і методології. Поряд з цим, роль філософії зумовлюється гуманістичною функцією, метою якої є опанування фундаментальними концепціями й ідеями, усвідомлення і розуміння фундаментальних цінностей людини, цивілізацій і культур світу, як підґрунтя виховання фахівця Держспецзв'язку. Без філософських знань, включених у сферу свідомості, людина не може бути кваліфікована як освічена, якими б спеціальними знаннями вона не володіла. Отже, врахування загально-філософських знань і методології, загально-теоретичних основ національної безпеки, війни і миру, є передумовою науково-аргументованого змісту і якісної організації морально-психологічного забезпечення професійної діяльності підрозділів Держспецзв'язку.

Враховуючи, що передумовою і соціально-психологічною підставою ставлення військовослужбовця до виконання професійного обов'язку є цінності, до соціально-філософських основ навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів», необхідно віднести філософські знання *про ціннісну свідомість людини, зокрема фахівців сектору безпеки і оборони держави. В широкому розумінні, діяльність у сфері забезпечення безпеки у суспільстві це специфічна форма ставлення до навколишнього світу, що виявляється у цілеспрямованій зміні та перетворенні світу і людської свідомості в інтересах задоволення суспільної потреби у безпеці індивідуального і суспільного життя та безпеки держави.* Основу ціннісної свідомості військовослужбовців Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації складають національно-патріотичні, військові та професійні ціннісні орієнтації. Ціннісна свідомість фахівців сектору безпеки і оборони має ґрунтуватися на моральних цінностях відданості українському народові, патріотизмі, свідомому ставленні до службового обов'язку і до виконання вимог Конституції та законів України, особистої відповідальності за безпеку держави, мужності, самовідданості, хоробрості, честі, гідності, сумлінності,

гуманності, справедливості, ввічливості, скромності, вимогливості, політичної незаангажованості, моральної усталеності тощо.

Професійні вимоги до представників безпекових структур зумовлюють належне ставлення до службово-професійних цінностей: професіоналізму, правової та технічної компетентності, швидкої навчаємості, аналітичного та системного мислення, дисциплінованості, вміння зберігати державну таємницю, організованості, самоконтролю, психологічної, антивербовальної та антикорупційної стійкості, професійного самовдосконалення, стійкості до професійної деформації тощо.

Саме тому, важливим завданням гуманітарної складової підготовки фахівців Держспецзв'язку України є забезпечення обумовленості соціально-морального вибору, вищими цілями захисту національних інтересів держави і моральними ціннісними орієнтаціями. *Реалізація цього завдання у підрозділах Держспецзв'язку, як складової сил оборони України, має здійснюватися завдяки проведенню системної, продуманої патріотичної та психологічної підготовки, виховної роботи і професійного навчання підлеглих. Врахування філософських знань про регулятивну роль цінностей в організації педагогічної діяльності з особовим складом підрозділів Держспецзв'язку є передумовою її дієвості та ефективності.*

Необхідність звернення до організаційно-правових засад навчальної дисципліни, перш за все, зумовлено місцем і роллю Держспецзв'язку в секторі безпеки і оборони, як їх невід'ємної її складової. З одного боку, це пов'язано з їх роллю в організації педагогічної діяльності в підрозділах Держспецзв'язку, а з іншого, – саме в Конституції України та в інших нормативно-правових актах, що стосуються сил оборони України, визначено ціннісні засади військової служби, навколо яких, має проводитись навчальна і виховна робота.

До організаційно-правових засад навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» відносяться Конституція України, Закон Про оборону України від 6 грудня 1991 року № 1932-ХІІ, Воєнна доктрина, затверджена Указом Президента України від 24 вересня 2015 року № 555/2015, Стратегія національної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 26 травня 2015 року № 287, а також Закон України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України» від 23.02.2006 р. № 3475-IV, норми міжнародного гуманітарного права, міжнародні угоди, імплементовані Україною, а також законодавчі акти і керівні документи Міністерства освіти і науки України.

Конституційними засадами навчальної дисципліни, що утворюють ядро професійних цінностей, навколо яких зорганізується педагогічна і виховна

діяльність з військовослужбовцями, є, перш за все, ст.17 Конституції України, в якій проголошено, що «Захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу». Ядром конституційних засад, навколо яких зорганізується виховна і педагогічна діяльність сил оборони України, у контексті забезпечення прав і свобод військовослужбовців, є, проголошені у Розділі II, права, свободи та обов'язки людини і громадянина.

В контексті організації навчання, особливо в зоні проведення ООС, значимими є визначені Воєнною доктриною *принципи ведення бойових дій*, що прийняти у державах – членах НАТО: гуманність – відповідність (неперевищення) рівня збройного насильства загальнолюдським цінностям і нормам міжнародного гуманітарного права, а також поставлений меті бойових дій; готовність – завчасне забезпечення рівня готовності сил та засобів до виконання завдань за призначенням відповідно до умов бойової обстановки; цілеспрямованість (вибір та підтримка досягнення цілей) – єдність і однозначність мети бойових дій, що є запорукою їх успіху; безпека – постійна підтримка оперативного середовища з метою забезпечення необхідної свободи дій для досягнення цілей; несподіваність – наслідок непередбачуваних дій, що забезпечує розгубленість противника, втрату ним оперативної, тактичної рівноваги та єдності управління; концентрація зусиль – вирішальне синхронізоване застосування об'єднаних сил та засобів для досягнення головної мети бойових дій; економія зусиль – розумне використання наявних спроможностей для досягнення поставленої мети з уникненням зайвого перевищення; гнучкість – здатність оперативно змінювати склад сил та засобів, форми і способи їх бойового застосування відповідно до змін обстановки без втрати бойових спроможностей; співпраця – докладання об'єднаних координованих зусиль сил та засобів з метою максимально повного використання їх спроможностей; постійність – створення та застосування сил і засобів, здатних забезпечити безперервний вплив на противника, позбавлення його свободи маневру і можливості відновлення сил.

При організації професійного навчання, правової підготовки, необхідно керуватись правовими засадами організації й діяльності Держспецзв'язку, що визначені у Конституції України, Законах України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України», «Про зв'язок», «Про захист інформації в автоматизованих системах», «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах», «Про інформацію», «Про Національну програму інформатизації», «Про основні засади забезпечення

кібербезпеки України», «Про Національну систему конфіденційного зв'язку» тощо. Але безпосередньо, правові основи діяльності Держспецзв'язку, визначаються у Законі України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України» від 23.02.2006 р. № 3475-IV.

Важливі засадничі положення, стосовно організації навчання і виховання в підрозділах Держспецзв'язку, визначені в нормах міжнародного гуманітарного права і міжнародних угодах, стосовно впровадження стандартів НАТО, імplementованих Україною. Однією з умов членства в НАТО, визначено необхідність впровадження, гармонізації стандартів у сфері оборони, що безпосередньо стосуються організації психологічної підготовки, соціальних комунікацій, гендерних питань у військових колективах, корегують принципи психологічного забезпечення службової та професійної діяльності за стандартами НАТО.

Таким чином, науково-теоретичні основи навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» складають філософія, що утворює як методологічні засади навчальної дисципліни, психологія і педагогіка, що складають наукову основу теоретичного змісту дисципліни та організаційно-правові засади, до яких належать Конституція України, Закон Про оборону України, Воєнна доктрина, Стратегія національної безпеки України, Закон України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України», норми міжнародного гуманітарного права, міжнародні угоди, імplementовані Україною.

Отже, розглянувши питання загальної характеристики науково-теоретичних основ навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів», перейдемо до з'ясування змісту і ролі її суттєвих складових, якими є психологія та педагогіка.

1.2. Значущість соціально-психологічних знань в управлінні військовими колективами

Загальними науково-теоретичними основами навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» є концептуальні положення психології та педагогіки, що розкривають основний зміст, форми і методи психолого-педагогічного впливу на професійну діяльність особового складу підрозділів в повсякденних і екстремальних умовах.

Психологія (від гр. психе – душа, логос – вчення) – це наука про закономірності розвитку і функціонування психіки людини і психічних явищ в групах людей.

Значущість психології як наукового і гносеологічного підґрунтя організації професійної діяльності та військової служби, зумовлено обставиною, що психологія вивчає людину через призму її психічних властивостей, а також, її предметом – закономірностями розвитку і функціонування психіки людини і психічних явищ в групах людей. Психологія вивчає діяльність людини, психічні процеси, стани, властивості; закони виникнення, розвитку і перебігу психічної діяльності; становлення психічних властивостей людини; життєве значення психіки, способи реабілітації й відновлення нормальних психічних властивостей після впливу на людину екстремальних ситуацій.

Значущість психології як методологічного підґрунтя організації педагогічної діяльності і психологічної підготовки у підрозділах Держспецзв'язку, зумовлено, по-перше, необхідністю застосування методів дослідження, що використовуються у психології – психологічне спостереження, психологічне тестування, психологічний експеримент, бесіда, анкетування, інтерв'ю, соціометричне дослідження.

По-друге, необхідністю врахування базових принципів психології в організації морально-психологічного забезпечення професійної діяльності.

***Принципи психологічної науки**, ґрунтуючись на загальнонаукових принципах, конкретизують і доповнюють їх, з врахуванням особливостей психологічної реальності.*

Принцип детермінізму – відображує взаємозв'язки об'єктів і явищ реального світу, при яких дії одних виступають причиною виникнення або зміни інших.

Принцип системності – вимагає вивчати психічні явища не ізольовано, а у зв'язку з іншими явищами або їх системою.

Принцип розвитку – вимагає розглядати формування особистості у динаміці і постійних змінах.

Принцип взаємозв'язку психіки і діяльності вимагає враховувати знання залежності, що психіка проявляється в діяльності, внутрішнє «виноситься» назовні і опредмечується в продуктах діяльності – екстериоризації. Зворотний процес перетворення реальних зовнішніх дій з предметами у внутрішнє, називається інтериоризацією.

Принцип соціальної обумовленості психіки людини. Психічні явища, що виникають під впливом соціальних факторів, виступають системоутворюючими і домінуючими в психічній діяльності людини.

Принцип індивідуального підходу до особистості та ін.

***До теоретичних підстав організації психологічної підготовки** відносять діяльнісний підхід у психології, розроблений С. Рубінштейном і А. Леонтьєвим,*

вчення Л. Виготського про соціокультурну обумовленість індивідуальної свідомості, «психологію вчинку», що розробляється в українській психології, вчення про «гештальти», як цілісні психічні структури, в контексті якого, психологічна структура професійної діяльності в сфері спеціального зв'язку і захисту інформації, утворює відповідний «гештальт», з власними закономірностями і залежностями, на які можна і потрібно здійснювати керуючий вплив.

Необхідність організації психологічної підготовки у підрозділах Держспецзв'язку, потребує врахування знань про *структуру і функції психології*. За своїм змістом психологія як наука складається з основ загальної психології, що містить загальні методологічні питання науки, психологію людини, психологію групи, колективу і психологію людської діяльності, а також деяких спеціальних аспектів педагогічної і професійної (військової) психології.

Розрізняють такі галузі психології як загальна психологія, історія психології, юридична психологія, інженерна психологія, психологія праці, психологія управління, спортивна психологія, педагогічна психологія, військова психологія, та психології інших професій. Поряд із диференціацією психологічних знань відбувається процес інтеграції їх з іншими галузями знань (психолінгвістика, психопедагогіка, психофізіологія, психогігієна тощо).

Призначення навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» переважно детерміновано *функціями психології*, що визначають її роль в життєдіяльності суспільства й особистості.

До основних функцій психології належать:

світоглядна функція, що полягає в тому, що психологія покликана створювати світоглядні основи особистості, впливати на формування наукового світогляду, впливати на життєву позицію особистості;

методологічна функція полягає у тому, що психологія виробляє та озброює суспільство власними психологічними методами пізнання, створює власне смислове, інтелектуальне поле і формує адекватний йому концептуальний лад психологічного мислення. Цим спонукає і скеровує пошук, постановку і розв'язання пізнавальних і практичних проблем;

гносеологічна функція (пізнавальна), спрямована на формування системи загальних психологічних знань про свідомість, спілкування і діяльність людини, масову і колективну свідомість;

праксіологічна функція озброює людину певними психологічними орієнтирами і критеріями у її життєдіяльності та практичній діяльності,

психологічне знання формується у вигляді певних систем і учень, які з конкретних світоглядних, пізнавальних і методологічних позицій дають витлумачення і розв'язання висунутих психологічних проблем;

культурно-виховна функція полягає у формуванні загальної психологічної культури, сприяє засвоєнню відповідних цінностей людської активності, психологічної культури спілкування і діяльності. Реалізація цих функцій визначає роль психології у морально-психологічному забезпеченні професійної діяльності особового складу підрозділів Держспецзв'язку.

Знання соціальної психології та психології управління дозволяє керівнику науково обґрунтовано вивчати особливості, як власної психіки, так і психіки підлеглих, активно впливати на їх поведінку, використовувати знання в управлінні підрозділом, навчанні та вихованні особового складу.

Отже, психологія постає однією з науково-теоретичних засад морально-психологічного забезпечення професійної діяльності підрозділів Держспецзв'язку, а психологічні компетентності є невід'ємною складовою професійних якостей керівника, командира підрозділу.

1.3. Педагогіка як теоретико-методологічна основа навчальної дисципліни

Оскільки суттєвою складовою професійної діяльності підрозділів Держспецзв'язку є професійне і спеціальне навчання, а керування професійним колективом, підрозділом завжди потребує педагогічних і виховних компетентностей, постільки і опанування педагогічними знаннями набуває значущості й постає важливим чинником виконання професійних завдань особовим складом підрозділів Держспецзв'язку. Сучасний офіцер – керівник постає як військовий педагог і вихователь підлеглих.

Педагогіка – це наука про закономірності, принципи, методи і форми навчання і виховання людини. Як наукова система знань, вона має власний предмет досліджень, методи, принципи, категорії та функції.

Предметом педагогіки є дослідження закономірностей педагогічних явищ і процесів та теоретичне обґрунтування принципів, форм і методів навчання та виховання. Педагогіка являє собою розгалужену систему педагогічних наук: історія педагогіки, загальна педагогіка, дошкільна педагогіка, шкільна педагогіка, педагогіка вищої школи, соціальна педагогіка, педагогіка професійно-технічної освіти, військова педагогіка або для структур сектору безпеки і оборони – педагогіка військових колективів.

Педагогіка військових колективів вивчає педагогічні закономірності цілеспрямованого впливу на військовослужбовців і військові колективи в цілях формування в них високих професійних, морально-психологічних і бойових якостей, професійного майстерності необхідних для виконання військового і професійного обов'язку.

Предметом педагогіки військових колективів є найбільш усталені, суттєві зв'язки і відносини між навчанням, вихованням, розвитком і психологічною підготовкою військовослужбовців. Ці зв'язки і відносини є важливими чинниками забезпечення ефективності і раціональності навчальної та виховної діяльності керівників, командирів та підлеглих.

Організація професійного навчання і спеціальної підготовки в підрозділах Держспецзв'язку базується на знанні категоріального апарату, врахуванні в організаційній діяльності принципів і закономірностей педагогіки.

Найважливішими категоріями педагогіки військових колективів є освіта, дидактика, навчання, педагогічний процес, виховання, розвиток, самоосвіта, самовиховання, саморозвиток та інші.

Освіта – це процес і результат опанування системою знань, умінь, навичок і компетентностей, формування на їх основі світогляду, духовності, розвитку творчих сил та здібностей особистості.

Дидактика – розділ педагогіки, наука (система знань), що вивчає і розробляє цілі, зміст, методи, організацію навчання.

Навчання – це цілеспрямований педагогічний процес організації активної навчально-пізнавальної діяльності з опанування знаннями, вміннями, навичками, здібностями, у ході якого здійснюється освічення людини, формується система відповідних компетентностей.

Виховання – організований процес, у ході якого здійснюється цілеспрямований вплив на людину із метою розвитку духовного світу, формування певних якостей.

Педагогічний процес – динамічна система, яка об'єднує процеси виховання, навчання, розвитку і самовдосконалення особистості військовослужбовця. Це центральна, базова категорія педагогіки військових колективів.

Навчальний процес є складовою педагогічного процесу – це діяльність керівного складу з навчання, психологічної підготовки особового складу, формування високих морально-психологічних і професійних якостей, необхідних для підтримання постійної готовності та успішного виконання службових і професійних завдань за призначенням.

Навчальний процес в підрозділах Держспецзв'язку – це двосторонній процес взаємозв'язаної та взаємообумовленої діяльністю командирів, начальників та підлеглих. Важливою особливістю суб'єктів є їх особлива відповідальність за організацію всіх видів діяльності підлеглих. Особлива роль належить керівнику підрозділу, який є прямим начальником всього особового складу підрозділу, відповідає за всі сторони його життя і діяльності та за стан і якість навчального процесу. Начальник, уособлює у собі функції педагога, вихователя підлеглих, керівника і організатора навчально-виховної роботи.

Особливістю об'єкта навчального процесу є те, що особовий склад – це військовослужбовці, фахівці, діяльність яких пов'язана з захистом інформаційного простору держави, забезпеченням спеціального зв'язку, кібербезпеки.

Мета навчального процесу – всебічна підготовка особового складу, професійних колективів до виконання покладених на них функціональних службових завдань у відповідності з вимогами держави і Держспецзв'язку. Вказана ціль визначає зміст, функції і організаційну структуру навчального процесу.

Педагогіка як наука використовує *методи науково-педагогічного дослідження*: педагогічне спостереження, опитування (бесіда, інтерв'ю), експеримент, тестування, соціологічні методи, математичні методи та ін.

Цілі педагогічного процесу досягаються в наслідок додержання принципів навчання.

Принципи навчання – *вихідні, керівні положення, на які потрібно спиратися в практичній навчальній діяльності.*

Виділяють такі основні принципи навчання.

Принцип особистісно орієнтованого навчання – спрямованість навчального процесу на розвиток цілісної особистості, організація навчання на засадах поваги до підлеглих, врахування особистісних якостей військовослужбовців.

Принцип виховного навчання – полягає в підвищенні виховного аспекту навчання, спрямованості на формування ціннісної свідомості підлеглих, у посиленні органічного зв'язку між набуттям військовослужбовцями знань, умінь, навичок та розвитку духовності особистості, формуванні усвідомленого ставлення до військової служби, до засвоюваного навчального матеріалу.

Принцип зв'язку з професійною діяльністю і військової службою – полягає у використанні на заняттях військового і професійного досвіду, розкритті практичної значимості знань, застосуванні їх у військовій життєдіяльності.

Принцип науковості полягає в тому, що навчальний матеріал повинен носити науково обґрунтований характер, відповідати певній галузі науки та сучасному рівню її розвитку.

Принцип системності та послідовності навчання – вимагає чіткої структурної організації навчального матеріалу, раціонального поділу його на окремі смислові фрагменти та послідовності викладу навчального матеріалу. Системність здобуття знань забезпечує системність мислення людини.

Принцип наочності навчання – базується на єдності абстрактного і конкретного, матеріально-предметного, наочно-образного, словесно-знакового і передбачає навчання на основі живого сприймання конкретних предметів, явищ дійсності або їх зображень.

Принцип формування активності та самостійності – передбачає широке використання в навчанні проблемних методів, задіяння всіх психічних процесів, які сприяють активізації пізнання.

Принцип індивідуального підходу у навчанні – полягає у врахуванні рівня розумового розвитку, індивідуальних характеристик, проявів психічних процесів, знань та умінь підлеглих.

Принцип оптимізації навчання – передбачає сприятливі умови навчання (приміщення, навчальне обладнання, підручники тощо); морально-психологічний клімат у підрозділі; розуміння службової і професійної перспективи тощо.

Призначення педагогічних знань в організації професійній діяльності підрозділів Держспецзв'язку, зумовлюється основними функціями навчального процесу.

Основні функції навчального процесу

Освітня – залучення військовослужбовців до професійних знань і цінностей. Вона здійснюється з допомогою професійного навчання і виховання.

Навчальна – озброєння військовослужбовців і працівників системою знань, навичок, вмінь і компетентностей з урахуванням вимог суспільства і професійної діяльності. Це – базова функція, яка здійснюється безпосередньо допомогою навчання.

Виховна – цілеспрямоване формування необхідних, перш за все, моральних якостей особистості і колективу. Це головна і найбільш складна функція яка реалізується допомогою, як цілеспрямованого виховання, так і самовиховання, освіти, навчання, розвитку і психологічної підготовки.

Розвитку – вдосконалення інтелектуальних і фізичних сил особистості.

Психологічної підготовки – формування у особового складу внутрішньої психологічної стійкості і психологічної готовності до виконання службових і професійних задач.

Всі функції між собою діалектично пов'язані і впливають одна на одну. Реалізація перелічених функцій визначає загальну роль педагогіки у морально-психологічному забезпеченні професійної діяльності особового складу підрозділів Держспецзв'язку.

Вищою метою опанування керівником педагогічними знаннями і компетентностями, є формування *педагогічної культури*. Педагогічна культура є складовою загальної культури, різновидом професійної культури.

Педагогічна культура розглядається як оволодіння військовим педагогом педагогічним досвідом людства, ступінь його досконалості в педагогічній діяльності, досягнутий рівень розвитку його особистості як військового керівника-педагога.

Таким чином, педагогіка, утворюючи методологічні засади організації професійного навчання, поряд з філософією і психологією, постає як одна з найважливіших теоретико-методологічних основ навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів».

1.4. Гендерні засади психології і педагогіки військових колективів

Зasadничою складовою сприйняття світу, що впливає на світогляд та утворює соціально-психологічні підстави демократичного розвитку суспільства є рівність прав та можливостей жінок та чоловіків, зокрема у сфері безпеки і оборони України. Згідно з вимогами Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» та її суміжних резолюцій, у державах-членах ООН відбувається *встановлення світових стандартів для досягнення гендерної рівності*.

Організація ООН Жінки є структурою, яка працює над питаннями гендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок, виступає за рівноправну участь жінок у всіх аспектах життя і зосереджується на п'яти пріоритетних цілях: зростання лідерства жінок та їхня активна участь у процесах розвитку; боротьба з насиллям проти жінок; залучення жінок до всіх аспектів у процесах *розбудови миру та безпеки*; розширення повноважень жінок у економічній сфері; надання пріоритетності питанням гендерної рівності в державному плануванні та бюджетуванні. Організація координує та підтримує систему роботи ООН у питаннях покращення ситуації щодо гендерної рівності.

Європейський союз, та НАТО, частиною яких прагне стати Україна, – відрізняє світогляд і демократичні цінності, що базуються на принципах верховенства права та забезпечення прав людини. Саме ці цінності мають бути покладені в основу системи освіти, особливо в такій ключовій сфері як безпека та оборона. Вважається, що представленість жінок у секторі безпеки і оборони, складової якого є Держспецзв'язку, складає передумови демократичного сталого розвитку України та збалансованості у прийнятті державних рішень.

Конституція України, Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гарантують рівність чоловіків і жінок в Україні у всіх сферах життя суспільства. Україна приєдналася до всіх основних міжнародних зобов'язань у царині гендерної рівності і створенні інституційного механізму для реалізації основних завдань, практичного втілення положень Закону в життєдіяльність, зокрема у секторі безпеки і оборони.

Для досягнення гендерної рівності та її забезпечення важливим елементом є *політика гендерного інтегрування*.

***Гендерне інтегрування** це стратегія, яка систематично розглядає і враховує відмінності між умовами, ситуаціями, потребами жінок і чоловіків в усіх напрямках політики і в усіх діях.*

Гендерне інтегрування допомагає використовувати людські ресурси більш повно з урахуванням впливів на жінок і чоловіків, розширює потенціал для розвитку неієрархічних підходів у взаємовідносинах між чоловіками і в усіх суспільних сферах.

Практична реалізація політики гендерного інтегрування потребує розробки і застосування *гендерних підходів*, відповідно до сфери застосування. Згідно інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженої наказом Мінсоцполітики від 07.02.2020 р. № 86, ***гендерний підхід** визначається як стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід'ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ.*

Національний план дій також передбачає професійну підготовку фахівців з урахуванням принципу гендерної рівності, викладання гендерної тематики в закладах вищої освіти. Відповідно до *Річної національної програми під егідою Комісії Україна-НАТО*, гендерна тематика також має бути включена до системи підготовки та підвищення кваліфікації особового складу сектору безпеки і оборони України.

В сучасний час, згідно до Національного плану дій з реалізації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, жінки проходять військову службу у Держспецзв'язку, Збройних Силах України, нарівні з чоловіками, у тому числі на офіцерських посадах, загальна кількість жінок, які працюють і проходять службу в українській армії, становить близько 56 тисяч осіб, що складає 22,4 відсотка від усього особового складу; суттєво збільшилася кількість посад, на які сьогодні дозволяється призначати військовослужбовців-жінок; забезпечено рівний доступ до військових звань; відкрито доступ дівчат до отримання військової освіти усіх рівнів, у зокрема у військових та військово-морських ліцеях, всього чисельність жінок, які навчаються у військових навчальних закладах складає 8 відсотків від загальної чисельності зарахованих на навчання; поступово розвивається і зміцнюється інститут гендерних радників та гендерних контактних осіб у Збройних Силах.

Виклики гендерної політики щодо досягнення гендерної рівності у сфері безпеки і оборони України є надзвичайно актуальним питанням. Впровадження *гендерного підходу* у секторі безпеки та оборони має зумовлювати: підвищення довіри до Держспецзв'язку, Збройних Сил, та інших структур; розширення можливостей щодо протидії негативному інформаційному впливу противника, іншим гібридним загрозам; подолання гендерних стереотипів, від яких страждають і жінки і чоловіки; покращення соціальної та економічної інфраструктури для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; створення умов для більшої збалансованості між сімейним та професійним життям. Розширення участі жінок у військовій, правоохоронній та миротворчій діяльності не лише допомагає запобігати ескалації конфліктів і насильства, а є запорукою прозорості сектору безпеки і оборони.

Збільшення чисельності жінок у Держспецзв'язку, Збройних силах України та правоохоронних органах, їхня активна участь у захисті України, потреба у врахуванні прав та інтересів усіх фахівців, стали активним поштовхом для формування ***гендерної компетентності працівників сектору безпеки і оборони*** та впровадження сучасної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх його складових.

Особливостями гендерного компоненту сектору безпеки і оборони має бути професіоналізм та лідерські якості людини, що допоможуть індивідууму досягти найвищих щаблів кар'єрного розвитку. Успішне забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони, усунення гендерної дискримінації залежить від розуміння проблеми, постійної гендерної просвіти, знання міжнародних стандартів, нормативно-правової бази, успішних

прикладів з досягнення гендерної рівності, сформованості гендерної культури та гендерної чутливості.

У *«Методичних рекомендаціях з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України»*, надаються рекомендації та поради, стосовно змісту і впровадження засад гендерної рівності в процес підготовки військовослужбовців сектору безпеки і оборони.

Гендерна рівність сприяє безпеці життя і добробуту людей, незалежно від їх статі, етнічного і соціального походження, релігійних та інших переконань та інших ознак. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає **гендерну рівність** як *рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства*. Гендерна рівність долає наявні стереотипи в суспільстві, змінює погляд на цінність ролей і види діяльності, які традиційно вважають жіночими або чоловічими.

Основні цілі впровадження засад гендерної рівності в процес підготовки військовослужбовців сектору безпеки і оборони:

- ❖ підвищення рівня обізнаності та розуміння питань гендерної рівності та пов'язаних з ними понять, мови, положень норм міжнародного та вітчизняного законодавства;
- ❖ підтримка змін у поведінці та ставленні до гендерної рівності;
- ❖ зміцнення спроможностей та організація процесів, необхідних для формування більш гендерно відповідальної організаційної культури;
- ❖ надання учасникам і учасницям процесу навичок, необхідних для належного забезпечення ефективної інтеграції питань гендерної рівності на всіх етапах циклу формування гендерної компетентності, тим самим розширюючи основні зусилля закладів вищої освіти та їх потенціалу для досягнення основних гендерних цілей;
- ❖ сприяння інтеграції питань гендерної рівності в освітні програми;
- ❖ сприяння популяризації гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України.

Отже, створення рівних можливостей для жінок і чоловіків в професійному зростанні, підвищує загальну спроможність структур сектору безпеки і оборони, зокрема Держспецзв'язку. Із урахуванням гендерного компоненту в процесі прийняття рішень створюються умови для покращення якості виконання завдань та підвищення обороноздатності держави.

Ефективне впровадження гендерної рівності базується на таких принципах:

- визнання того факту, що гендерні питання пронизують усі аспекти системи військової служби, управління, кадрову політику, організаційну культуру, методи роботи та завдання, що необхідне для подолання системних бар'єрів на шляху до гендерної рівності;
- врахування *різноманітності та взаємозв'язку* питань впровадження гендерної рівності;
- забезпечення *рівних прав і можливостей* для представників різних соціальних, статевих верств;
- додержання *справедливості* у проведенні заходів для усунення нерівності між статями, сексистсько-стереотипних поглядів та дискримінації;
- *розширення можливостей та інституцій* для задоволення основних соціально-статевих потреб, довгострокових стратегічних інтересів;
- *рівна участь і паритет* чоловіків та жінок усіх вікових груп як «агентів змін» в усіх процесах досягнення гендерної рівності;
- встановлення *партнерських відносин* між жінками та чоловіками, які б наділили можливостями обидві статі;
- соціальна справедливість що передбачає для досягнення соціальної справедливості обов'язково враховувати гендерну складову.

Таким чином, впровадження принципів гендерної рівності дає можливість створити можливості для дотримання основних принципів забезпечення національної безпеки України та пріоритетів її національних інтересів, а саме: захист людини і громадянина – їхніх життя і гідності, конституційних прав і свобод, безпечних умов життєдіяльності суспільства, його демократичних цінностей, добробуту та умов для сталого розвитку держави, її конституційного ладу, суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності території, створити умови для якісної службової діяльності і життя військових жінок і чоловіків.

Важливою умовою реалізації освітньої складової гендерної політики у секторі безпеки і оборони є вимоги ***гендерної компетентності*** до керівного і викладацького складу сектору безпеки і оборони України та впровадження в педагогічний процес дидактики гендерної проблематики. Саме знання механізмів формування гендерних ролей та стосунків в суспільстві, вміння розпізнавати гендерну нерівність та боротися із нею, забезпечуючи зміну дискримінаційних структур і відкриваючи нові можливості для розвитку чоловіків та жінок, і є складовими гендерної компетентності.

Окрім того, гендерна компетентність містить:

- знання про гендерну політику і гендерно-політичні стратегії;
- про інструменти і практики використання гендерного підходу;
- навички використання гендеру, як соціальної категорії, як спонукання до дій для всіх співробітників організації або особового складу підрозділу.

Гендерна компетентність вимагає, з одного боку, вміння пов'язувати отримані гендерно диференційовані експертні знання з професійно-орієнтованими знаннями (експертна компетентність), з іншого – вміння використовувати різноманітні гендерні аналізи в своїй галузі спеціалізації (методична компетентність).

Крім того, вона пов'язана із соціальною компетентністю в конструктивному формуванні гендерних відносин в організації. Вона проявляється у здатності відображати особисті гендерні ролі і гендерні образи всередині організації, а також в оцінці особистих сильних і слабких сторін.

Для системного і обґрунтованого розуміння проблематики та шляхів впровадження засад гендерної рівності у підготовку фахівців сектору безпеки і оборони, зокрема Держспецзв'язку, необхідно звернутись до з'ясування змісту гендерних засад психології.

Гендерні засади психології вивчає гендерна психологія – галузь психологічної науки вивчає закономірності формування і розвитку особистості як представника певної статі, обумовлені статевої диференціацією, стратифікацією і ієрархізацією.

Центральною категорією науки є поняття **гендеру**, що потрапило в науковий ужиток в 1960-х роках у працях Джона Мані і Роберта Столлера.

Гендер розглядається як соціальна стать, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально, психологічно і культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками.

Слід розрізняти поняття *стать і гендер*. Термін «стать» вживається для позначення біологічних, анатомічних, фізіологічних відмінностей між жіночим та чоловічим організмами. Якщо біологічна стать дається людині від народження, то гендер конструюється соціально та зумовлюється культурою суспільства в конкретний історичний період. Концепція гендеру Майкла Кіммеля, у його відомій праці «Гендероване суспільство», описує гендер як соціальний конструкт, який структурно містить три елементи – ідентичність, інтеракції, інституції, а також взаємозв'язки між ними, для того, аби пояснити два споріднені явища: *гендерну відмінність і гендерну нерівність*.

У науковій літературі поняття гендеру також вживається в кількох значеннях:

- гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної;
- гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей.

Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) містить визначає поняття **гендеру** як *соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.*

Предметом гендерної психології є соціальні характеристики особистості як представника певної статі, особливості її формування, соціалізації та розвитку, обумовлені статевої диференціацією, яка існує в соціокультурному середовищі.

Отже, предметом гендерної психології в найширшому сенсі є особливості психіки, які пов'язані з статтю. На відміну від психології статі в гендерної психології вивчаються не просто відмінності в психологічних особливостях чоловіків і жінок, у фокусі її уваги, перш за все, ті закономірності особистісного розвитку, які викликані явищами статевої диференціації, стратифікації, ієрархізації відносин. Важливим також є аналіз психологічних способів і механізмів, що дозволяють чоловікам і жінкам розуміти і використовувати вплив гендерних чинників на процеси їх самореалізації.

Що до завдань гендерної психології, то до її теоретичним аспектам відноситься розробка теорій і концепцій, методів і методик проведення досліджень, впровадження результатів та досягнень науки в практику.

Основне завдання гендерної психології це пізнання психологічних закономірностей поведінки і діяльності людей, як суб'єктів гендерних характеристик, вивчення гендерних ролей і статусів.

У структурі гендерної психології виділяються наступні розділи:

- психологія гендерних відмінностей;
- гендерна соціалізація;
- гендерні характеристики особистості;
- психологія гендерних відносин;
- психологія гендерно чутливих комунікацій і середовища;
- психологія гендерного лідерства тощо.

Психологія гендерних відмінностей містить такі розділи: психологія порівняння чоловіків і жінок; психологія жінки; психологія чоловіків.

При вивченні гендерних відмінностей розглядаються такі питання, як природа відмінностей, їх оцінка і динамік, вплив цих гендерних відмінностей на індивідуальний життєвий шлях чоловіків і жінок, можливості їх самореалізації.

Предметом психології гендерних відмінностей є природа відмінностей чоловіків і жінок, їх оцінка і динаміка, вплив на індивідуальний життєвий шлях і самореалізацію чоловіків і жінок в суспільстві.

Іншим предметом області гендерних досліджень є соціалізація, яка полягає у формуванні гендерної соціалізації і освоєнні гендерних ролей, під впливом гендерних стереотипів.

*Під **гендерною соціалізацією** розуміють процес засвоєння індивідом культурної системи гендеру того суспільства, у якому він живе, своєрідне суспільне конструювання відмінностей між статями.*

Гендерна соціалізація включає дві взаємозалежні сторони:

а) освоєння прийнятих моделей чоловічої й жіночої поведінки, відносин, норм, цінностей і гендерних стереотипів;

б) вплив суспільства, соціального середовища на індивіда з метою прищеплення йому певних правил і стандартів поведінки, соціально-прийнятних для чоловіків і жінок гендерних характеристик, вивчаються особливості ідентичності чоловіків і жінок.

Процес набуття гендерної ідентичності називають **гендерною ідентифікацією**. Гендерна ідентифікацію розглядається як «єдність поведінки і самосвідомості індивіда, який відносить себе до певної статі і орієнтується на вимоги відповідної гендерної ролі». Зміна традиційних уявлень і стереотипів має включати переосмислення усталених ролей чоловіка і жінки, усвідомлення того, що не існує «суто» чоловічих чи жіночих особистостей. Отож, гендерна ідентифікація – це ототожнення себе з людиною певної статі і засвоєння відповідних форм поведінки.

Гендерна ідентифікація набуває психологічного змісту для особистості лише при включенні її в діяльність, особливо спільну. Через діяльність проходить гендерна соціалізація – людина засвоює стійкі форми соціальної поведінки у відповідності до гендерної ролі. Це означає, що гендерна ідентифікація, з однієї сторони, відображає сам факт наявності певних психологічних ознак, пов'язаних зі статевою приналежністю, з іншої – процес набуття цих ознак, формування психологічної статі особистості в історії культури та індивідуальної історії людини. Особлива увага приділяється вивченню продуктивних стратегій і тактик поведінки чоловіків і жінок, подоланні традиційних гендерних стереотипів, а також аналізу закономірностей і механізмів зміни існуючих і розвитку нових гендерних стереотипів.

Предметом досліджень виступає гендерна ідентифікація і її складові: уявлення, стереотипи, установки, пов'язані зі статевою диференціацією, стратифікацією і ієрархізацією.

Психологія гендерних відносин включає вивчення питання спілкування і взаємодії між представниками різної статі. Предмет цієї галузі досить широкий, тому що гендерні відносини – це не тільки взаємини між статями, а й усередині кожної статі. Відомо, що люди інакше поведуться в одностатевих і змішаних групах. (конфлікт емоцій - престижу). Предметом постають особливості спілкування і взаємодії чоловіків і жінок, як виникає модель поведінки? Традиційні гендерні стереотипи та уявлення спонукають чоловіків і жінок як суб'єктів міжстатевої взаємодії формувати таку модель поведінки, при якій відносини характеризуються несиметричністю, що виявляється в домінуванні і залежності. З позицій гендерного аналізу важливо зрозуміти необхідність і закономірності формування інших моделей міжстатевої взаємодії, зокрема пов'язаної з службовим підпорядкуванням і насильством.

Гендерно чутливі комунікації – комунікації, що ґрунтуються на принципі визнання цінності рівних можливостей прав та обов'язків жінок і чоловіків, а також демонструє повагу до інаковості комунікантів.

Інтолерантні гендерні комунікації – **комунікації**, що спрямовані на приниження гідності людини або спільнот, невизнання права бути «іншим»; демонстрація переваг власної ціннісної (зокрема гендерної) системи над іншими. Суттєвою складовою дискримінації та утиску є **комунікативна агресія** – дії одного з комунікаторів, що мають на меті отримання переваг статусного, особистого, ділового, психологічного або іншого характеру. Комунікативна агресія базується на порушенні комунікативних норм та ігноруванні комунікативних принципів співробітництва та взаємодії, а також принципу ввічливості. Структурою, що сприяє впровадженню в соціальні і службові відносини гендерно чутливих комунікацій є **гендерно чутливий інститут сектору безпеки і оборони**. Це інститут, що задовольняє конкретні потреби різноманітних груп жінок і чоловіків, хлопців і дівчат у галузі безпеки і оборони й сприяє повній та рівноправній участі жінок і чоловіків у цій діяльності.

Виникнення і розвиток *гендерної психології лідерства* пов'язаний з наступними обставинами.

По-перше, його проблематика виходить за рамки тільки гендерних відносин, охоплюючи і відмінності між чоловіками і жінками – лідерами, гендерну соціалізацію лідерства, психологію жіночого менеджменту.

По-друге, між чоловіками і жінками часто виникають відносини домінування-підпорядкування, лідера і послідовника, і ці процеси вимагають також самостійного дослідження.

Особливе значення проблеми гендерної психології лідерства набувають у військових колективах.

Отже, *гендерні засади психології і педагогіки військових колективів* утворюють по-перше, вимоги гендерної політики держави до впровадження гендерного підходу в секторі безпеки і оборони України.

По-друге, – це вимоги до гендерної компетентності керівного складу сектору безпеки і оборони України.

По-третє, – психолого-педагогічні знання про гендерні засади впровадження гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України. Реалізація гендерної політики, впровадження принципів гендерної рівності в Держспецзв'язку дає можливість створити можливості для дотримання основних принципів забезпечення національної безпеки України.

Висновки

Предметом навчальної дисципліни «Психологія і педагогіка військових колективів» є основні теоретичні положення, закономірності психології та педагогіки, принципи, методи і методики, що спрямовані на формування психолого-педагогічних знань, вмінь і компетентностей майбутніх фахівців в сфері спецзв'язку, захисту інформації та кібербезпеки, методичних здатностей організації професійної підготовки та виховної роботи з особовим складом підрозділу.

Науково-теоретичними основами навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» є філософія, що утворює методологічні засади навчальної дисципліни, психологія і педагогіка, зокрема, дидактика і теорія виховання, що складають наукову основу теоретичного змісту навчальної дисципліни.

Організаційно-правовими засадами навчальної дисципліни «Педагогіка і психологія військових колективів» є Конституція України, Закон Про оборону України від 6 грудня 1991 року № 1932-XII, Воєнна доктрина, затверджена Указом Президента України від 24 вересня 2015 року № 555/2015, Стратегія національної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 26 травня 2015 року № 287, а також Закон України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України» від 23.02.2006 р. № 3475-IV, норми міжнародного гуманітарного права, міжнародні угоди,

імплементовані Україною, а також законодавчі акти і керівні документи Міністерства освіти і науки України.

Гендерні засади психології і педагогіки військових колективів утворюють по-перше, вимоги гендерної політики держави до впровадження гендерного підходу в секторі безпеки і оборони України. По-друге, – це вимоги гендерної компетентності до керівного і викладацького складу сектору безпеки і оборони та дидактика гендерної проблематики. По-третє, – психолого-педагогічні знання про гендерні відмінності і гендерну рівність, гендерну соціалізацію та ідентифікацію, гендерно чутливі комунікації та принципи впровадження гендерної рівності в секторі безпеки і оборони.

Питання до самоконтролю

1. Психологія як науково-теоретична основа навчальної дисципліни.
2. Яка роль належить психологічній науці у підготовці сучасного військового фахівця?
3. Значущість «психології» для майбутньої професійної діяльності у сфері спецзв'язку, захисту інформації та кібербезпеки.
4. Розкрийте сутність і психологічну характеристику діяльності.
5. Значущість педагогічних знань у службовій діяльності фахівця Держспецзв'язку.
6. Яка роль належить виховної роботі у професійної діяльності фахівця Держспецзв'язку?
7. Доведіть значущість опанування організаційно-правовими засадами морально-психологічного забезпечення професійній діяльності підрозділів Держспецзв'язку.
8. Обґрунтуйте значущість гендерних засад психології і педагогіки військових колективів.

Тематика рефератів

1. Наукові основи психології.
2. Значущість психології у професійної діяльності керівника підрозділу.
3. Теорії та концепції формування й розвитку особистості.
4. Професійні здібності фахівця Держспецзв'язку та шляхи їх розвитку.
5. Професійна майстерність фахівця Держспецзв'язку та шляхи її формування.
6. Досвід військового виховання в історії людства.
7. Шляхи формування професійної спрямованості майбутнього фахівця Держспецзв'язку.
8. Воєнна педагогіка та її теоретико-методологічні основи.

9. Українська педагогічна думка про цілі і завдання виховання військових.
10. Гендерні основи психології і педагогіки військових колективів.

Література

1. Актуальні проблеми військової психології: навч. посіб. /В. А. Бараннік, В. М. Невмержицький, Р. А. Шпак. Київ : НАОУ, 2005. 175 с.
2. Варій М. Й. Психологія особистості: навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2018. 592 с.
3. Військова психологія та педагогіка: інноваційний підхід: підручник: у 2 ч. Ч. 1. /за заг. ред. С. Д. Максименка. Київ : НУОУ, 2012. 472 с.
4. Військова психологія і педагогіка: підручник. /Л. А. Снігур, О. А. Хижняк, Є. М. Подтергера та ін.; за заг. ред. Л. А. Снігур. Луцьк : Твердиня, 2010. 576 с.
5. Лісовський П. М. Військова психологія: методологічний аналіз: навч. посіб. Київ : Кондор, 2017. 290 с.
6. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.
7. Психологічне забезпечення професійної діяльності: курс лекцій. /Упорядник: С. М. Кучеренко. Харків : НУЦЗУ, 2016. 83 с.
8. Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки: постанова Кабінету Міністрів України №1402-2003-п від 04.09.2003 р.
URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/479-2001-%D0%BF> (дата звернення 20.06.2020)
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України №2229-VIII від 7.12.2017. (дата звернення 20.06.2020)
URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
10. Словник гендерних термінів / [Укладач З. Шевченко]. Черкаси: 2016. 336 с.
URL:<https://books.google.com.ua/books?id=J8tBDwAAQBAJ&pg=PA49&lpg=PA49&d.q#v=onepage&q&f=false> (дата звернення 20.06.2020)
11. Чуєшкова О. Становлення терміносистеми гендерної лінгвістики. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми української термінології. 2016. № 842. С. 161-164, С. 161.
URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPUT_2016_842_35 (дата звернення 20.06.2020).
12. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України.
URL:<https://dduvs.in.ua/2020/12/22/prezentatsiya/> (дата звернення 20.12.2020).

РОЗДІЛ II

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ

ТЕМА 2

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ

- 2.1. Поняття особистості та погляди на її психологічну структуру.
- 2.2. Спрямованість і темперамент особистості в організації службової діяльності.
- 2.3. Характер і здібності особистості та їх вплив на службові відносини.
- 2.4. Методи вивчення керівником особистості військовослужбовця.

Основні поняття: людина, індивід, соціалізація, особистість, психологічна структура особистості, спрямованість особистості, темперамент, характер, здібності особистості, психічні процеси, психічні властивості, психічні стани, психічні утворення, психологічна культура.

ВСТУП

Ключовим поняттям і в психології, і в педагогіці є особистість. У наш час у сучасному суспільстві інтерес до людської особистості настільки великий, що практично всі суспільні науки звертаються до цього предмета дослідження: проблема особистості стоїть у центрі і філософського, і соціологічного знання, нею займається й етика, і педагогіка, генетика. Провідне місце вона займає й у психології. Вивчення особистості набуває особливої значущості з погляду на її місце в організації службових відносин і професійної діяльності у військовому колективі.

Навчально-виховною метою опанування темою є: з'ясування психологічної структури, змісту і методів вивчення особистості, значення психології особистості у професійній діяльності майбутніх фахівців; формування морально-психологічних якостей, підвищення рівня психологічної культури як необхідної умови успішного виконання завдань професійної діяльності у сфері спеціального зв'язку та захисту інформації.

2.1. Поняття особистості та погляди на її психологічну структуру

Значний внесок у дослідження психології особистості було зроблено такими вітчизняними та закордонними вченими як *І. М Сеченов, І. П Павлов, А. М Леонтьєв, С. Л Рубінштейн, А. В Петровський, Л. С Виготський, А. Р Лурія, Л. Я Гальперин, З. Фрейд, К. Юнг, Е. Фромм, Д. Уотсон, Е. Берн, А. Маслоу* та ін.

Розглядаючи питання психології особистості та структуру її психіки, важливо з'ясувати такі взаємопов'язані категорії психології як *людина – індивід – особистість – індивідуальність*. Неможливо ставити знак порівняння між цими поняттями. У психології вони відрізняються.

Людина – родове, загальне поняття представника людського роду і носія його загальних рис. У цьому понятті фіксується факт приналежності до людського роду.

Індивід – (з лат. «індивідум» – неподільний, самостійно існуючий організм) це окрема людина, яка відрізняється від інших людей певним набором індивідуальних якостей. Індивідумом ми можемо назвати кожну конкретну людину, яка має свої індивідуальні, своєрідні психофізичні риси.

Особистість – це соціалізований індивід. З'явившись на світ, як соціальний індивід, людина стає особистістю. Вступаючи в спілкування з іншими людьми, приймаючи участь в суспільній праці, людина стає суспільною, соціальною істотою, тобто особистістю. Людина стає особистістю тільки в процесі суспільного функціонування, і рівень її як особистості залежить від соціальних умов (економічних, політичних, культурних і таке інше).

Соціалізація – процес засвоєння людським індивідом визначеної системи знань, норм та цінностей, які дозволяють йому функціонувати в якості рівноправного члена суспільства.

Індивідуальність – є однією з найбільших характерних сторін особистості, під якою розуміється неповторне співвідношення її психологічних особливостей. Сюди відноситься *характер, темперамент, особливості проходження психічних процесів, сукупність домінуючих почуттів і мотивів діяльності, сформовані здібності та майстерність*.

Отже, *під особистістю психологія розуміє конкретну людину, представника певного суспільства, соціальної групи, колективу, що усвідомлює своє ставлення до навколишнього світу, займається конкретним видом діяльності і має індивідуально-психологічні особливості.*

Вирізняють такі **психологічні ознаки особистості**:

самосвідомість – це здатність людини усвідомлювати своє «Я», систему уявлень про себе називають: «Я – образ», ступінь адекватності «Я – образу» особистості можна виявити при вивченні результатів самооцінки особистості, також рівня її претензій;

індивідуальність, що визначається індивідуальними рисами і здібностями, притаманними особистості;

саморегулювання як психологічні можливості пристосування; активність, яка проявляється в конкретній діяльності;

соціалізація – включення в систему суспільних відносин.

Особистість завжди конкретна і діє у визначених історично-економічних і політичних умовах. Щоб розкрити структурний зміст поняття «особистості», необхідно виявити, які фактори обумовлюють її формування.

Існує **три основних психологічних концепції теорії особистості** – біогенетична, соціогенетична, психогенетична.

1. Біогенетична концепція виходить з того, що розвиток особистості людини обумовлюється біологічним, переважно спадкоємним, фактором. Найбільш яскравим представником цієї концепції є видатний психіатр і психолог з Відня *Зігмунд Фрейд* (1856 – 1939). Сутністю його поглядів є положення спадкової, природної, біологічної обумовленості всіх людських якостей, про інстинкти, як головну рушійну силу людини, джерела активності, перш за все, статевий інстинкт і інстинкт самозбереження. Проте в суспільстві інстинкти не можуть проявляти себе так вільно, як у тваринному світі. Суспільство накладає на людину багато обмежень, піддає його інстинкти і потяги «цензурі», що змушує людину подавляти, гальмувати їх. Інстинктивні поклики виявляються, таким чином, витіснені з свідомого життя особистості і переходять у сферу підсвідомого «йдуть у підпілля», але не зникають. Зберігаючи свій енергетичний заряд, свою активність, вони із сфери без свідомого продовжують керувати поведінкою особистості, перевтілюючись (сублімуючись) в різні форми людської культури і продукти діяльності.

2. Соціогенетична концепція вважає основою розвитку особистості структуру суспільства, засоби соціалізації, взаємовідношення з оточуючим світом тощо. Автори концепції *Е. Лорндайк* і *Б. Шіллер* на перший план висувують залежність особистості від середовища. Людина, на їхній погляд, «зліпок середовища».

3. Психогенетична концепція – не заперечуючи ні біологічних, ні соціальних факторів в розвитку особистості, висуває на перший план розвиток, власне, психічних явищ (автори – *Ж. Піаже* і *Дж. Келлі* та інші).

На думку більшої частини закордонних і вітчизняних психологів особистість – не просто результат біологічного дозрівання чи «зліпок», «матриця» специфічних соціальних умов життя, але й суб'єкт активної взаємодії з середовищем, в процесі якого індивід постійно набуває рис особистості. Людину творить природа, а формує її як особистість суспільство. Без суспільства людина не може стати особистістю.

Більшість дослідників зазначає, що існує як мінімум 4 фактори формування і розвитку особистості: *біологічний; соціальний; особиста діяльність; виховання.*

Біологічний фактор. Дійсно, біологічний фактор впливає на формування людини, і це потрібно мати на увазі при вивченні особистості. Людина є частиною природи, продуктом її розвитку, людина є природною істотою. Людина в якості природної істоти, при тому живої природної істоти, наділена природними життєвими силами. Цими «силами» наприклад є: стан здоров'я, рівень фізичного розвитку, такі показники, як статура, зріст, вага, мускульна сила, різноманітні задатки, які потрібно враховувати.

Соціальний фактор. У формуванні і розвитку особистості визначальна роль належить соціальній сфері. До факторів середовища відносяться передусім *суспільні відносини, ідеологія, культура.* Проте на особистість впливають не тільки загальні умови. На неї впливають також конкретні умови: умови колективу, побуту, сім'ї, можливості для спілкування та інші чинники. Тільки в суспільстві можливе формування особистості, без суспільства це неможливо. Без включення у колектив, в суспільне життя без спілкування з іншими людьми людина не може розвиватися як особистість і залишається на тваринному рівні у своєму психічному розвитку, про що свідчить досвід людського існування.

Особиста діяльність. В процесі діяльності людина проявляє активність, усвідомлює оточуюче середовище, пов'язана з засобами праці, з іншими людьми. Діяльність включає людину в складну систему відносин, в складні зв'язки і умови. Проте, діючи, людина відчуває зворотній вплив всіх перерахованих компонентів, і, чим більш людина активна, тим цей вплив сильніший. В процесі діяльності у людини розвиваються всі сторони його психіки, починаючи від елементарних психічних процесів і закінчуючи психологічними якостями особистості військовослужбовця.

Виховання. Кожному історичному періоду і соціуму властива своя система виховання. Визначальна роль в формуванні особистості належить цілеспрямованому впливу на її виховання. Виховання, на підставі засвоєння норм і цінностей культури, направляє і організує розвиток особистості в відповідності з певними цілями суспільства. Тут психологія особистості стає

науковою підставою педагогіки виховання, зокрема і військового виховання, в завдання якої входить виявлення засобів і шляхів всебічного розвитку особистості військовослужбовця.

Важливою проблемою психології є також визначення психологічної структури особистості. В психології не існує єдиного підходу що до визначення психологічної структури особистості. Кожний з підходів розглядає психологічну структуру особистості з певного куту зору і є корисним для вивчення психіки особистості в цілому.

Домінуючим у психології в сучасний час є ***системний підхід*** до вивчення елементів структури свідомості і психіки людини у відповідності до форм прояву психіки та їх взаємозв'язку. Відповідно до цього, до основних форм психіки, які характеризують психічний світ особистості належать: *психічні процеси; психічні властивості; психічні стани; психічні утворення.*

Психічні процеси – це різні форми взаємодії внутрішнього і зовнішнього психічного, внаслідок чого у психіці відображаються предмети та явища. До психічних процесів відносяться: *пізнавальні психічні процеси (відчуття, сприймання, пам'ять, мислення, уява) та емоційно-вольові (емоції, почуття, воля).*

Психічні стани – це різні форми інтегрованого відображення людиною взаємодії внутрішніх і зовнішніх психічних впливів у певний статичний період часу. До психічних станів відносять *бадьорість, втому, апатію, депресію, ейфорію, відчуження, нудьгу, страх, відчай, сум тощо.*

Психічні властивості – сталі психічні явища людини, що формуються в процесі життєдіяльності, виховання та самовиховання. До психічних властивостей особистості відносяться: *темперамент, характер і здібності.*

Психічні утворення – це психічні явища, які формуються у процесі набуття людиною життєвого і професійного досвіду, основу змісту яких складають знання, навички та уміння. Врахування знань про форми прояву психіки людини є важливою умовою успішної управлінської діяльності начальницького складу Держспецзв'язку.

Таким чином, кожна з концепцій структури психіки розглядає психіку людини з певного куту зору, тому вона має право на існування і корисна для виховної і самовиховної діяльності. Проте, психологія, як наука, що розвивається, потребує нових досліджень і теоретичних обґрунтувань як психічної структури психіки, так і психології соціальних груп.

Сучасний етап розвитку психологічної науки в Україні відповідає загальним тенденціям її розвитку у світі. Характерним для сучасної психологічної науки є намагання, з одного боку, проаналізувати і узагальнити

все найбільш цінне, що існує в зарубіжних психологічних концепціях, а з іншого – синтезувати кращі світові і вітчизняні надбання в вивченні особистості та її психіки, які зроблені, як психологічною наукою, так і загальною і соціальною філософією, педагогікою, соціологією, теорією менеджменту, політологією, етикою, аксіологією та іншими науками. Отже, перейдемо до конкретного розгляду змісту основних структурних елементів психіки особистості.

2.2. Спрямованість і темперамент особистості в організації службової діяльності

Одним з найважливіших компонентів структури психіки особистості є психічні властивості особистості.

***Психічні властивості** – це стійкі, стабільні утворення, які забезпечують певний рівень поведінки та діяльності, типовий для цієї особистості.* На відміну від процесів та станів психічні властивості стійкі та постійні. Виникнувши на основі психічних процесів і станів, властивості завдають в свою чергу суттєвий вплив на них.

***Психологічні властивості особистості це:** спрямованість; темперамент; характер; здібності.*

Вони складають основну характеристику особистості і в значній мірі визначають морально-психологічний стан людини. Отже, метою вивчення даного питання є опанування знаннями про *психологічні властивості особистості, необхідними для вивчення психіки особистості, її формування, психологічній діагностиці, навчання, виховання, розвитку і психологічної підготовки підлеглих, а також для власного самовиховання.*

Спрямованість є провідна властивість особистості. Спрямованість – це стрижень, ядро особистості.

***Спрямованість** особистості розуміється як:*

- ❖ сукупність стійких мотивів, що визначають поведінку і діяльність особистості в різних зовнішніх умовах;
- ❖ зорієнтованість рухів, дій, вчинків на ті чи інші конкретні цілі;
- ❖ система цілей, які базуються на потребах особистості.

Якщо спрямованість людини відома, то з великою ступеню ймовірності можна прогнозувати його поведінку. Спрямованість особистості базується на потребах та структурно включає мотиви діяльності і поведінки, світогляд, систему цілей особистості, психологічні установки.

Виникнення спрямованості особистості пов'язано з потребами. ***Потреба** – це певна необхідність людини, як особистості чи організму в якомусь конкретному соціальному чи біологічному за своєю природою предметі, без задоволення якої неможливо обійтись.* Потреби різні. Їх поділяють на дві великі групи: *матеріальні та духовні.*

Матеріальні потреби людини, як організму: в їжі, відпочинку, житлу, одязі та інше. Якщо ці потреби не задовольняються, то людина фізично існувати не може. Якщо вони задовольняються нерегулярно чи неповно, то в людини погіршується настрій, виникає невдоволення.

Духовні потреби включають такі, як потребу в знаннях навколишнього світу, ситуації, потребу в діяльності, потребу в спілкуванні з іншими людьми, їх підтримці, повазі, потребу в самоствердженні, самовиразу. Якщо незадоволення матеріальних потреб позначається на житті людини, то незадоволення духовних потреб веде до деградації його духовного образу. Формуються індивідуальні потреби в процесі життя під впливом середовища та виховання.

Кожна людина є представником суспільства, займає конкретні соціальні позиції. Це і впливає на зміст його потреб. *Соціальне оточення* не прямо впливає на зміст його потреб, а через безпосереднє середовище, зокрема через професійне оточення. Проте воно також не тільки безпосередньо впливає але й трансформується, переломлюється через середовище побутового оточення. Цей вплив в свою чергу опосередковується через сім'ю, службовий колектив. Таким чином, в результаті багатопланових впливів, котрі взаємодіють і своєрідно опосередковують один одного, і формується зміст індивідуальних потреб військовослужбовця.

На основі потреб людини формуються мотиви діяльності особистості.

Мотив (з лат. *movere* – *приводити в рух*) – *спонукання до діяльності.* Мотив – це сила, яка зумовлена потребами людини; це сила, що спонукає людину до постановки мети і до дій, учинків до здійснення цієї мети; це спонукання до вчинення акту поведінки, що збуджується системою потреб людини і яке усвідомлене або неусвідомлене ним.

Мотивація – спонукання що визначає спрямованість активності особистістю. В кожному мотиві складно поєднуються різноманітні духовні і матеріальні потреби з перевагою якоїсь з них.

Мотиви, які спонукають людину до здійснення вчинків, розрізняються за формою: а) *прості* мотиви; б) *складні* мотиви.

Прості мотиви, в більшості своїй пов'язані з матеріальними потребами людини.

Потяг – найбільш елементарна форма мотиву. Виникає при необхідності задоволення біологічних потреб, частіше не усвідомлюється людиною, може діяти стихійно. Мотивація поведінки в формі потягу часто буває приводом дисциплінарних проступків.

Бажання – більш високий мотив. Це усвідомлення людиною своїх потреб.

Хотіння – це мотив близький до бажання. У ньому виражається усвідомлена потреба, частіше всього матеріального порядку. На відміну від бажання спонукальна сила хотіння більш висока.

Складні мотиви характерні для духовних потреб.

Інтерес – переважне, вибіркове відношення людини до якихось явищ, предметів, певної діяльності, проявляється в зосередженні уваги, думок на них. Наявність інтересів є сприятливою передумовою для розвитку здібностей, успішного навчання. Особисті інтереси є суттєвими стимулами розширення кругозору, придбання нових знань, підвищують пізнавальну активність людини. Проте *інтерес* – мотив нестійкий. Він може або зникнути, або перетворитися в схильність.

Схильність – виражене прагнення (тенденція) людини до чого-небудь, до якої-небудь діяльності. Схильність – сильний, стійкий мотив. Людина з вираженою схильністю до своєї професії завжди досягає значних результатів, так, як розвиток схильності породжує любов до своєї професії, велике працелюбство.

Найсильнішим, складним і високим мотивом поведінки і діяльності людини є його **переконання**.

Переконання – це соціально-психологічне явище у відповідності з яким особистість усвідомлено обирає принципи, певну стратегічну лінію поведінки, яка реалізується в досягненні цілей, обумовлених соціальними цінностями та ідеалами.

Основою переконання є ціннісна система та ідеали, що підтверджуються соціально-політичним досвідом.

В психологічному плані *переконання* являють собою своєрідний сплав пізнавальних, емоційних і вольових елементів. Це знання і погляди, проникнуті почуттями і вольовими прагненнями. В їх істинності людина глибоко впевнена. При достатньому розвитку і глибокому змісту переконань їм підпорядковуються всі інші мотиви.

Але якщо переконання ґрунтується на покривленому, помилковому знанні, то таке переконання може змінюватись тоді, коли людина отримує більш достовірні знання про певне явище. Так може бути тоді, коли відбувається докорінна перебудова парадигми всіх знань, наприклад при зміні суспільно-

економічного устрою тощо. Не кожна людина і не завжди готова до зміни власних переконань, бо вони можуть ґрунтуватися переважно не на знаннях, а на глибоких почуттях або на вірі – інтуїтивній впевненості в їх правильності. Все це може супроводжуватись психічними порушеннями в інтелектуальній і вольових сферах особистості і знаходити вираз в таких явищах, як відмова від активної участі в суспільному житті, невротизм, захоплення різноманітними ідеями і неперевіреними теоріями, необґрунтована впертість, соціальний екстремізм, тощо.

Найважливішим елементом спрямованості особистості, головним мотивом її діяльності є **світогляд**.

Світогляд являє собою сукупність знань, поглядів, переконань про навколишній світ, події, факти, людей, самого себе.

В психологічну структуру світогляду особистості включені філософські, політичні, соціально-економічні, моральні, правові та інші погляди, переконання і почуття.

Погляд – це перехідна ступінь від знань до переконань.

Норми – це соціальні вимоги, що ставляться суспільством і державою до особистості. Соціально-моральні норми військовослужбовця – це професійно-етичні вимоги, які формулюються на підставі соціальних і специфічних воєнних потреб та ставляться суспільством і державою до особистості воїна.

Соціально-моральні норми є засобом соціальної регуляції життєдіяльності військовослужбовців і військових колективів, закріплюються в законах, статутах, присязі, кодексах, військових звичаях, реалізуються у лінії поведінки воїнів, відображуються у стані військової дисципліни.

Поняття цінності відображає соціальне і культурне значення матеріальних чи духовних явищ, предметів для задоволення потреб та інтересів людини. Під цінністю розуміється об'єктивна значимість певних явищ реальності, яка зумовлена інтересами соціального суб'єкту. Міра соціальної цінності предмету, явища залежить не від того як вона здатна задовольняти життєву потребу людини, що є характерним для норм, а наскільки вона відповідає мірі значимості його в суспільстві. В житті суспільства цінності виступають соціально-значимими орієнтирами діяльності суб'єктів, важливим фактором зміцнення нації, розвитку її культури.

Цінності військової служби – це специфічні соціально-значимі орієнтири в життєдіяльності військовослужбовців, які формуються на основі загальних, військово-соціальних інтересів воїнів, військових колективів, суспільства та закріплюються у військових традиціях, відображуються у військово-етичних чеснотах і реалізуються у способі життя військовослужбовців.

Основна форма, в якій функціонують цінності, є ідеал. **Ідеал** (від франц. – ідеальний образ, прообраз) – уява про досконале, вища мета соціально-моральних прагнень соціальної спільноти чи особистості, еталон поведінки, взірець для наслідування, що являє собою ідеальний соціально-моральний початок. Ідеал – це життєво важлива мета, до якої людина рине все своє життя. Соціально-моральний ідеал є важливим сенсоутворюючим фактором життєдіяльності спільноти чи індивіда.

Ідеал військовослужбовця – сенсоутворююча життєва мета військовослужбовця, яка являє собою інтегральне духовне утворення сукупності ціннісних орієнтацій, морально-бойових та військово-професійних якостей, що дозволяють максимально реалізувати свої можливості на самому високому військово-професійному рівні.

Потребностно-мотиваційна сфера є фундаментом спрямованості особистості. На цьому фундаменті формується життєві цілі особистості, тобто розглянуті мотиви в своїй сукупності виступають в якості збуджувачів, які заставляють людину ставити перед собою певні **цілі**. В психологічному плані **ціль** – бажаний, ідеальний результат діяльності.

Виділяють цілі *ближні, дальні, перспективні*. Система цілей особистості складає її **цілеспрямованість**. З цілями нерозривно зв'язані *установки, наміри, прагнення і перспективи* особистості, які є *формами прояву спрямованості*. Нерідко виховна робота з окремими «важкими» співробітниками є малоефективною тільки тому, що вони втратили перспективу в службі, житті. Особливе значення проблема перспектив особистості має в виховній роботі з молодими начальниками, випускниками ВВНЗ.

Види спрямованості особистості:

- ❖ загальна;
- ❖ моральна;
- ❖ професійна – проявляється в стійкому намірі оволодіти якоюсь професією і займатися по спеціальності;
- ❖ побутова – виражається в матеріальних, життєвих, а також культурних устремліннях.

Шляхи формування службово-професійної спрямованості:

- роз'яснення необхідності, цілей і значимості служби у Держспецзв'язку, вимоги до особистості;
- організація службової діяльності у відповідності з законами і статутом;
- наближення умов навчання до реальних умов майбутньої діяльності;

- створення умов для задоволення потреб, як матеріальних, так і духовних;
- розвиток інтересу до служби;
- активізація самовиховання.

Таким чином, знаючи спрямованість особистості співробітника, тобто зміст його потреб, мотивів, цілей можна передбачити його поведінку в різних ситуаціях, а значить, правильно ним керувати і виховувати.

Серед індивідуально-психологічних особливостей, які визначають відмінності людей, суттєве місце займає темперамент (латинське слово «temperamentum» – «суміш»).

Темперамент – це така властивість особистості, в якій виражається динаміка психіки і поведінки.

Під темпераментом розуміється характеристика психіки людини, яка включає компоненти емоційності, рухової та мовної активності, які проявляються в жестах, міміці, рухах.

Темперамент поділяють на чотири найбільш узагальнених типи: холеричний, сангвінічний, флегматичний, меланхолічний.

Такий розподіл має довгу історію. Давньогрецький лікар *Гіпократ* (V ст. до Р.Х.) вважав, що поведінка людини залежить від співвідношення в організмі *чотирьох рідин*. В подальшому від назви рідин, які переважають в організмі, відбулася назва темпераментів: у *сангвініків* – крові (сангуїз); у *флегматика* – слизі (флегма); у *холериків* – жовчі (холе); у *меланхоліків* – чорної жовчі (меланхоле). Ця система пояснень суті темпераменту отримала назву гуморальної і вона має чисто історичний інтерес. Але в XX ст. виникли інші системи пояснення темпераменту.

Конституційна система пояснює сутність темпераменту особливостями будови тіла людини (*Є. Кречмер, У. Шелдон*). Головна думка цієї концепції: форма тіла визначає темперамент і схильність до відповідних психічних захворювань. Основний недолік цього підходу – недооцінка особливостей будови нервової системи людини і зовнішніх умов формування психічних властивостей індивіда.

Акцентуальна концепція темпераменту і характеру К. Леонгарда (див. теорії характеру).

Вчення І. Павлова про типи вищої нервової діяльності; це найбільш науково обґрунтоване пояснення причин різних темпераментів. Наукове пояснення причин різних темпераментів дає вчення *І. Павлова* про типи вищої нервової діяльності. *Фізіологічну основу темпераменту* складає тип вищої нервової діяльності (ВНД), яка характеризується співвідношенням двох

основних нервових процесів в корі великих півкуль головного мозку – збудження та гальмування. Збудження – це функціональна активність нервових клітин і центрів кори головного мозку. Гальмування – це процес припинення активності нервових клітин і центрів. Збудження і гальмування характеризується трьома основними властивостями: силою, зрівноваженістю, рухливістю.

- *Сила* нервових процесів залежить від працездатності нервових клітин і визначається здатністю нервової системи витримувати найбільші навантаження без шкоди для нервової системи.

- *Врівноваженість* нервових процесів означає відповідність стану збудження стану гальмування. Перевага одного із цих процесів над іншим говорить про незрівноваженість ВНД людини.

- *Рухливість*, тобто швидкість виникнення, припинення і зміни збудження і гальмування, що проявляється в швидкості переходу людини від стану спокою до стану активності і навпаки.

Різне поєднання сили нервових процесів, їх рухливості і рівноваги дає *різні типи ВНД*, а кожному із них відповідає свій темперамент. Тип ВНД не тотожний темпераменту. *Перше* – поняття фізичне. *Друге* – психологічне.

Перший тип, холерик – сильний, неуврівноважений, рухливий. Тип ВНД – нестримний. Холерик, як правило, рвучкий, швидкий, нетерплячий, енергійний, діяльний, відрізняється високою реактивністю і активністю, різкою зміною почуттів, які глибокі і супроводжуються сильними переживаннями. Йому нелегко стримувати свої емоції і почуття, що утворює деякі складнощі в роботі і в контактах з іншими. Як правило, швидко приймає рішення, ініціативний, схильний до ризику. При недостатньому вихованні різкий, грубий, нестриманий, агресивний.

Другий тип, сангвінік – сильний, зрівноважений, рухливий. Тип ВНД – живий. Сангвінік – як правило активний, рухливий, товариський, життєрадісний, швидко реагує на зміну обстановки, легко справляється з роботою, невдачі і неприємності переживає порівняно легко, швидко знаходить контакт з людьми. Охоче береться за живе діло, здатний до захоплення. Продуктивний при динамічній і різноманітній роботі, швидко схоплює нове. Негативним у сангвініка може бути відсутність старанності, наполегливості, проявлятися такі якості як легкомудство, не здатність довести справу до кінця.

Третій тип, флегматик – сильний, зрівноважений, малорухливий. Тип ВНД – інертний (спокійний). В поведінці флегматик зазвичай урівноважений, рідко виходить з цього стану. Працездатний, наполегливий, здатний до великого напруження, взявшись за діло, доводить його до кінця. Він рівний у

відношеннях, в міру товариський, не полюбляє попусту балакати. Разом з тим він повільний, малорухливий, що проявляється і в мисленні, і в поведінці; вирішуючи задачу, довго її обмислює, йому необхідний час для розкачки, для зосередження уваги, для його переключення на інший об'єкт. Вони добре підходять для роботи, яка потребує методичності, спокою, довготривалої працездатності.

Четвертий тип, меланхолік – слабкий, незрівноважений, малорухливий. *Тип ВНД – слабкий.* Емоційне чутливий, а значить легко ранимий, образливий, нерішучий. Повільно звикає до нової обстановки, гостро реагує на труднощі, які здаються йому більшими, чим вони є насправді. Різкі, сильні впливи викликають в нього розгубленість, виводять з рівноваги. Офіцеру-керівникові необхідно підтримувати таку людину, по можливості виховувати в ньому впевненість в своїх силах. Критика дій меланхоліка, як правило, приносить тільки шкоду.

Треба зазначити, що немає кращих або гірших темпераментів, кожен з них має, як позитивні сторони, так і недоліки. Як правило, кожній людині притаманні риси різних типів темпераменту. Керівник повинен знати, що темперамент людини неможливо переробити, а їх корекція повинна складатися з того щоб знайти переваги одного типу чи іншого темпераменту, які можна було б раціонально використати в ділі.

В діяльності і відносинах між співслужбовцями велике значення має сумісність людей за темпераментом. Так, якщо холерик і флегматик працюють разом, то це може привести до конфлікту. Холерик буде докоряти флегматика в повільності, а флегматик холерика – в неточності, неякісній роботі. Але що стосується сім'ї і друзів, то тут протилежні темпераменти, як правило, доповнюють один одного (крім холериків). Найбільш універсальними партнерами є флегматики, яких задовольняє всілякий темперамент, крім власного. Темперамент, будучи вродженим, є базою більшості психічних властивостей особистості.

2.3. Характер і здібності особистості та їх вплив на службові відносини

Характер (від. грец «*charakter*» – риска, чеканка, печатка) – це психічна властивість особистості, яка визначає типову лінію поведінки людини і яка виражається в її відношенні до оточуючого світу, до діяльності, інших людей, до самого себе.

Це – сукупність порівняно стійких рис та якостей особистості, які обумовлюють особливості її поведінки.

В характері найбільш повно виражаються індивідуальні особливості, риси людини. Не випадково прояви характеру іноді називають життєвим почерком особистості. *Біологічною основою характеру є темперамент.* Але на відміну від темпераменту, характер – це прижиттєве придбання особистості. Тобто особливості характеру залежать не тільки від особливостей темпераменту, але й соціального досвіду особистості, його особистих якостей. У людини з сформованим характером темперамент перестає бути зовнішньою формою прояву особистості. Темперамент розуміється як природна основа або динамічна основа характеру.

Структура і зміст характеру кожної людини визначається його спрямованістю, особливостями вольових, емоційних і інтелектуальних якостей, а також взаємозв'язками між цими компонентами (наявністю гармонії або конфлікту між ними). Структура характеру – не просто сукупність його властивостей, а їх цілісна організація. Так, за однією рисою характеру передбачаємо пов'язані з нею інші.

У ***структурі характеру*** виокремлюють дві групи його компонентів: *позиційні й загальні.*

До *позиційних компонентів* належать спрямованість, переконання, розум, почуття, воля й темперамент.

Загальні компоненти інтегрують позиційні компоненти в різних варіаціях і співвідношеннях. До них належать повнота, цілісність, визначеність і сила характеру.

Позиційні компоненти структури характеру

- *Спрямованість* характеру виявляється у вибіркового позитивному чи негативному оцінному ставленні особистості до праці, речей, колективу, вчинків і діяльності людей і до самої себе.

- *Переконання* – це знання, ідеї, погляди, що є мотивами поведінки людини, стають рисами її характеру й визначають ставлення до дійсності, а також вчинки, поведінку. Переконання виявляються в принциповості, непідкупності, правдивості, вимогливості до себе.

- *Розумові риси* характеру виявляються в розсудливості, спостережливості, поміркованості. Спостережливість і розсудливість сприяють швидкій орієнтації в обставинах.

- *Емоції і почуття* стають підґрунтям таких рис характеру, як гарячковість, запальність, надмірна або вдавана співчутливість, всепрощення чи брутальність, грубість, «товстошкірість», нечутливість до страждань інших, нездатність співчувати тощо.

- Воля як складова структури характеру зумовлює його силу, непохитність. Вона – стержневий компонент сформованого характеру. Сильна воля робить характер самостійним, стійким, непохитним, мужнім. Людина з таким характером здатна досягати бажаної мети.

Кожний компонент характеру має певною мірою інтегративний вияв у кожній рисі характеру, як і в характері загалом. Тому не можна вести мову про світоглядні, інтелектуальні, емоційні, вольові риси характеру.

Загальні компоненти структури характеру

- Повнота характеру – це всебічний розвиток головних його структурних компонентів – розумових, моральних, емоційних, почуттєвих, вольових.

- Цілісність характеру – це внутрішня єдність, гармонійність, досконале поєднання рис характеру, яка зумовлює ступінь єдності слова і діла.

- Визначеність характеру виявляється у сталості поведінки, яка базується на переконаннях та моральних уявленнях, що складають смисл життя і діяльності людини.

Сила характеру – це енергія, з якою людина прагне досягти поставлених цілей, її здатність до концентрації зусиль при зустрічі з перешкодами і труднощами, вміння їх долати.

Характер як своєрідне, постійне, цілісне ставлення особистості до різних аспектів дійсності може бути стійким або нестійким, повним, цілісним, визначеним або невизначеним.

Все це має інтегрований прояв у рисах характеру. ***Риса характеру*** – це звична, стійка, повторювана форма реагування, поведінки чи ставлення. Внутрішня єдність рис характеру визначає його цілісність.

В залежності від співвідношення різних якостей характеру можна виділити найбільш ***типові риси характеру*** – тобто індивідуальні звички, форми поведінки. Їх поділяють на 4 групи.

- ❖ Загальні (моральні). Вони виражають спрямованість та фундаментальні і моральні якості особистості: любов до Батьківщини, усвідомлення громадянського і службового обов'язку і відповідальності, колективізм, чесність, товариство, чутливість, ввічливість.

- ❖ Інтелектуальні: винахідливість, загальмованість, переконливість, цікавість, кмітливість, раціональність.

- ❖ Вольові: витримка, рішучість, самостійність, виконливість, старанність тощо.

❖ Емоційні: вразливість, експансивність, гарячність, інертність, життєрадісність, стриманість тощо.

Всі ці риси можна поділити на *основні і другорядні*. Наприклад, нерішуча людина завжди побоюється «як би чого не сталося», а якщо ведучою рисою людини є альтруїзм, то вона без коливань іде на допомогу іншим людям.

Поряд з цим, виділяють чотири групи рис характеру, що характеризують **ставлення особистості**:

- риси що характеризують *ставлення людини до інших людей, до колективу, до суспільства*: індивідуалізм; колективізм (товариськість, чуйність, повага до інших, і «протилежні» риси – замкнутість, черствість, грубість, зневага до людей);

- риси, що показують *ставлення людини до праці, до своєї справи* (працьовитість, схильність до творчості, сумлінність в роботі, відповідальне ставлення до справи, ініціативність, наполегливість і «протилежні» їм риси – лінощі, схильність до рутинної роботи, несумлінність у роботі, безвідповідальне ставлення до справи, пасивність);

- риси, що показують, *як людина ставиться до самого себе* (почуття власної гідності, гордість, що правильно розуміється особою, і пов'язана з нею самокритичність, скромність і «протилежні» їм риси: зарозумілість, що іноді переходить у нахабність, марнославство, егоцентризм, як схильність розглядати в центрі подій себе і свої переживання, егоїзм – схильність піклуватися переважно про своє особисте благо);

- риси, що характеризують *ставлення людини до речей* (акуратність або неохайність, дбайливе або недбале поводження з речами).

Тут приведені крайні (полярні) оцінки характеру, його рис і особливостей. В реальному житті у характері людей спостерігається різноманіття відтінків, переходів між полярними особливостями, чим в більшості і пояснюється нескінчене різноманіття характерів, несхожість людей одне на одного.

Характери також поділяють на сильні і слабкі, стійкі та нестійкі, суцільні і несуцільні. Характер кожної людини являє собою єдність індивідуального та типового.

В світовій психологічній науці *немає єдиної типології характерів*, але переважна більшість психологів виходили з наступних основних загальних ідей:

- а) досить рано сформувавшись, характер людини проявляє себе в період подальшого життя, як більше або менше стійке психічне утворення;

б) сукупність рис, які входять до характеру не випадкові, вони в сукупності являють собою системи, які чітко відрізняються за типами, що й дозволяє будувати типологію характерів;

в) відповідності з типологією характерів більшість людей може бути розділена на певні групи.

Теорії, що характеризують типи характеру.

- Конституційні теорії, які пов'язують особливості характеру з зовнішнім видом людини, з її конституцією (Е.Кречмер, У. Шелдон).

- Акцентуальні теорії, які зв'язують особливості характеру з його акцентуацією, надмірною виразністю окремих рис характеру та їх сукупностей, які являють крайні варіанти психічної норми, граничною з психопатіями (К. Леонгард, П. Ганнушкін).

- Соціальні типології характерів, в основі яких – ставлення людини до життя, суспільства, моральних цінностей (Е. Фромм, вітчизняні дослідники).

Ознайомлення з типологією характерів дозволяє офіцеру-керівнику повніше використовувати свої власні сильні сторони, нейтралізувати слабкі, а також допомагає підібрати ключ до підлеглих, оскільки відкриває скриті механізми людських рішень і вчинків. Характер не є вродженою властивістю особистості. Він формується і розвивається на протязі всього життя в процесі діяльності людини під дією соціальної сфери і виховання.

Формування характеру у підлеглих потребує наполегливості, сумлінної і цілеспрямованої виховної роботи і самовиховання.

Шляхи виховання характеру:

- формування і активізація позитивних мотивів поведінки;
- цілеспрямоване накопичення досвіду, звичок, поведінки;
- вміле використання можливостей колективу;
- використання прикладів позитивних характерів;
- самовиховання характеру.

Здібності – це сукупність таких індивідуально-психологічних особливостей людини, які дозволяють їй успішно оволодіти і займатися одним або декількома видами діяльності та вдосконалюватися в них.

Здібності – це індивідуально-психологічні особливості особистості, які забезпечують успіх діяльності і легкість оволодіння нею.

Здібності людини виявляються не в знаннях, навичках та вміннях, як таких, а в тому, наскільки швидко, глибоко, легко і міцно здійснюється процес оволодіння ними.

Природну основу здібностей складають задатки – *вроджені особливості нервової системи та організму в цілому*. Вони можуть передаватися в спадок. Наявність задатків є однією з передумов успішного розвитку здібностей. Люди не народжуються здібними або нездібними взагалі. Вони народжуються з деякими задатками, тобто з тими чи іншими анатомо-фізіологічними особливостями організму. Але сформуються або ні відповідні здібності на основі тих або інших задатків, в вирішальному ступені залежить від умов життя і діяльності людини. Тому дуже важливо своєчасно провести діагноз задатків, інших якостей і виявити їх. Проте треба відмітити, що успішний результат діяльності не обов'язково повинен бути пов'язаний з розвинутими здібностями. Результативність діяльності може знаходитися в прямій залежності від наявності таких якостей, як працелюбство, цілеспрямованість, упертість та ін.

Нерідко ми зустрічаємося в житті з прикладами, коли якість виконаної роботи стала наслідком не здібностей, а результатом наполегливої праці. Можна навести багато прикладів, коли людина виконує роботу без зайвого зусилля та напруження, з мінімальною затратою енергії. В цьому випадку головне значення мають здібності. А іноді, виконуючи роботу, людина не виявляє хисту до даного виду чи роду діяльності. В подібних ситуаціях людина свідомо, а частіше всього підсвідомо вдається до компенсаторних дій. Сутність їх полягає в доповненні відсутніх здібностей іншими, більш сильними сторонами – *впертістю, наполегливою працею, самоорганізацією*.

Класифікація здібностей особистості

- Загальні – ними визначаються успіхи людини в найрізноманітніших видах діяльності і спілкування (розумова здібність, розвинуті пам'ять і мова, точність і тонкість рухів і т. п.).

- Спеціальні – визначають успіхи людини в окремих видах діяльності і спілкування, де необхідні особливі задатки та їх розвиток: здібності професійні, військові, інформаційно-технічні, математичні, загально технічні, художньо-творчі, літературно-лінгвістичні, спортивні.

- Теоретичні, що визначають схильність людини до абстрактно-логічного мислення.

- Практичні, які лежать в основі схильності до конкретно-практичних дій.

- Навчальні – впливають на успішність педагогічного впливу, засвоєння людиною знань, вмінь, навичок, формування якостей особистості.

- Творчі – пов'язані з успішністю в створенні витворів матеріальної і духовної культури, нових ідей, відкриттів, винаходів.

- Здібності до спілкування, взаємодії з людьми, а саме, мова людини, як засіб спілкування, здібності сприйняття та оцінки людей, соціально-психологічної пристосованості до різних обставин, входження в контакт з різними людьми, розташування їх до себе.

- Предметно-діяльнісні здібності – пов’язані із взаємодією людей з природою, технікою, знаковою інформацією, художніми образами.

Рівні розвитку здібностей:

а) обдарованість – наявність у людини високих здібностей до якогось одного або декількох видів діяльності на основі задатків;

б) талант – висока ступінь обдарованості, що дозволяє людині, творчо трудитися і робити великий внесок в певну сферу діяльності;

в) геніальність – найвищий розвиток здібностей, який виражається у творчості, яка має для життя суспільства історичне значення, складає епоху в області своєї діяльності.

Основні шляхи розвитку здібностей у підлеглих:

- вміла організація службової діяльності, процесу навчання підлеглих та всебічне його забезпечення;

- формування і підтримання позитивних мотивів службовій діяльності, відповідальності та творчості підлеглих;

- правильна оцінка і самооцінка здібностей;

- урахування індивідуальних особливостей особистості;

- самовиховання здібностей, озброєння підлеглих необхідними для цього знаннями.

Але врахуванням умов формування характеру і здібностей підлеглих, психологічна діяльність керівника підрозділу не обмежується. Важливим чинником психологічного забезпечення професійної діяльності є створення відповідних психологічних передумов.

2.4. Методи вивчення керівником особистості військовослужбовця

Методи психології – це способи та засоби вивчення психіки людини, особливостей притаманних йому властивостей і станів, психології колективу. Вони широко використовуються, як у психології, так і індивідуально-виховній роботі і морально-психологічному забезпеченні.

Класифікація методів психологічного дослідження

1. Методи збору інформації: спостереження; бесіда; тестування; анкетування; експеримент; вивчення і аналіз документів; вивчення і аналіз результатів діяльності; експертні оцінки (узагальнення незалежних характеристик); соціометрія та інші.

2. Методи перевірки зібраної інформації: експеримент (формуючий, лабораторний, природний); бесіда та інші.

3. Статистичні методи аналізу зібраної інформації: методи математичної статистики; шкалування: найменувань, інтервалів, відносин тощо.

Розглянемо основні методи збору інформації та її перевірки.

1. Спостереження – найбільш поширений метод. *Сутність спостереження* складається з вивчення і фіксації зовнішніх проявів почуттів, дій і поведінки окремих людей та колективу в різних умовах їх життя і діяльності. Треба відрізняти наукові психолого-педагогічні спостереження від життєвого коли люди зустрічаються один з одним, бачать один одного, розмовляють, але не надають своїм зустрічам і розмовам певного значення. Спостереження стає методом науковим в тих випадках, якщо воно не відокремлюється тільки описанням фактів та явищ, а приходить до наукового їх пояснення, класифікації, узагальнення.

Ознаки науковості метода спостереження

А) цілеспрямованість, наявність в ньому мети і гіпотези. Дослідник завжди намічає те, що він намагається зрозуміти і очікує при цьому отримати. Відповідно з поставленою метою виробляється план спостереження. Але не обов'язково щоб ці плани були письмовими.

Б) систематичність і постійність. Це означає: треба не тільки спостерігати що явно кидається в очі, але і активно шукати факти, які характеризують певні якості особистості чи колективу.

В) об'єктивна систематична фіксація і реєстрація: наявність щоденника, протоколів, магнітофонна запис, фото і кінозйомка тощо.

Застосовується спостерігання в *різноманітних формах*. Воно може бути *безпосереднім*, проводиться безпосередньо керівником, та *опосередкованим*, при якому узагальнюються відомості, отримані від інших особистостей.

Метод спостереження дозволяє отримані конкретні об'єктивні данні, менше за все спираючись на суб'єктивні показники тих людей, які вивчаються.

До того ж спостереження – засіб вивчення явищ, процесів в природних умовах. Воно не порушує нормальної їх течії. Наряду з плюсами цей метод має і ряд недоліків: *тривалість спостереження; фіксації одиничних проявів психічних якостей недостатньо для кінцевих висновків, складність охоплення великого кола досліджуваних об'єктів.*

2. Бесіда – один з головних методів психології індивідуально-виховної роботи. Застосовується на різноманітних ступенях дослідження, як для первинної орієнтації, так і для уточнення висновків, отриманих іншими методами. Серед всіх методів психології – бесіда найбільш універсальний.

Види бесіди

Структурована (формалізована) – за заздалегідь складеним опитувальником. Включає стандартне поставленні питання та реєстрацію відповідей на них, що дозволяє швидко групувати і аналізувати отриману інформацію.

Неструктурована (не формалізована) – проводиться за більш гнучкою схемою, коли ставиться мета, а питання формуються в ході бесіди, в залежності від обставин та індивідуально-психологічних особливостей того, хто вивчається. По кількості отриманих даних і по легкості обробки не структуровані бесіди поступаються структурованим бесідам і особливо анкетам. Тому ця форма бесід застосовується як *зондуюча, для ознайомлення.*

3. Тестування – це метод психологічного, діагностичного дослідження, який використовує стандартизовані питання, ствердження, картинки, які дозволяють отримати точну кількісну характеристику явища, що вивчається.

Тест – (англ. «test» – випробування, перевірка), система завдань, що дозволяють виміряти рівень певних характеристик особи.

Види тестів:

- *тести досягнень* – направлені на оцінку досягнутого рівня здібностей, навичок, вмінь;
- *тести інтелекту* – виявляють розумовий потенціал індивіда;
- *тести особистості* – для вимірювання різних якостей індивіда.

Тестування дозволяє з відомою ймовірністю оцінити рівень розвитку в досліджуванні особистих якостей необхідних для праці чи іншої діяльності. Теоретично обгрунтовані та експериментально опробуванні тести мають велике наукове та практичне значення. Кожний може визначити тип та особливості свого темпераменту, рівень розвитку різних здібностей, рівня нервово-психологічної стійкості, емоційної врівноваженості та ін.

4. Анкетування – один з групових методів із заздалегідь розробленими питаннями (анкетами) з метою отримання кількісних показників. Анкетування є

поширеним методом вивчення психологічних та інших якостей особистості та групи людей. Однак насправді проводити його не легше, оскільки з одного боку, дослідники під час не знають правила складення питань, а з іншого – особи намагаються показати себе з кращого боку та дати найбільш сприятливі відповіді для себе.

Питання повинні бути зрозумілі, конкретні та короткі. Формувати їх потрібно так щоб вони не викликали негативного відношення до анкетування. Питання в анкетах можуть *бути відкритими, закритими, прямими та непрямими*. Відкриті питання вимагають самостійних і розширених відповідей. Закриті пропонують зробити вибір із двох і більше варіантів відповідей. Риторичне запитання включає до себе протилежні відповіді «так» чи «ні».

Такі відповіді дозволяють чітко визначити наявність чи відсутність у особи певного бажання, якості. В питанні з великою кількістю виборів висувається серія можливих варіантів відповідей. Ці відповіді мають бути складені за принципом *оціночної шкали*. Їх перевага в тому, що вони дозволяють визначити думки більш точно, ніж риторичні питання. Іноді випробуваному важко чи він не хоче відверто відповідати на прямі питання, давати про себе інформацію, висловлювати свою відверту думку, він розуміє, що його відповіді можуть не схвалювати. Тому в анкету включають непрямі питання так, якщо питання «Чи подобається вам в цьому підрозділі?» є прямим (однозначним в розумінні його змісту). Але питання «Чи хотіли б ви перейти служити в інший підрозділ?» може непрямо визначити відношення співробітника до служби в даному колективі, до товаришів, начальника.

Анкетування краще всього проводити не заочно, а в присутності керівника. В тому випадку коли керівник вручає анкету та залишає їх у співробітників, щоб вони їх заповнили в зручний для себе час, можна отримати спотворену та узгоджену інформацію. Анкети губляться, стають предметом обговорення та втрачають свій сенс. *Перед анкетуванням потрібно пояснити, як вірно заповнювати анкету*. Якщо анкетування анонімне та суто особисте, треба впевнити випробуваного в тому, що його відповіді не стануть розголошуватись та не будуть обговорюватись. Матеріал, отриманий в анкетах в більшості потребує доповнення та співставлення з даними, отриманими за допомогою інших методів.

5. Експеримент – важливий метод психології, спрямований на дослідження психічних якостей особистості та особливостей колективу в спеціально створених умовах.

Експеримент – це науково поставлене дослідження у конкретно визначених і урахованих обставинах, які знаходяться під наглядом.

В залежності від умов проведення дослідів, цей експеримент може бути *лабораторним та природним*.

Лабораторний експеримент. Дослідник штучно створює сукупність умов, що викликають психічне явище, що вивчається. Експериментатор може маніпулювати умовами та по своєму діяти на психічний процес, що вивчається. При лабораторних дослідженнях використовуються технічні засоби (комп'ютери, тренажери) чи бланки (тести, завдання).

Природний експеримент. Являє собою як би середину між спостереженням та штучним експериментом. Дозволяє вивчити особистість в природній стабільній обстановці життя та побуту. Під час проведення спостереження керівник змінює лише окремі елементи умов в яких діє випробуваний. Наприклад, на практичних заняттях, змінюючи окремі елементи обстановки, пропонуючи додаткові завдання, можна спостерігати за діями того чи іншого співробітника та робити висновки про його знання, пам'ять, розум та інші якості. Природний експеримент може також проводитися з групою людей.

6. Вивчення та аналіз документів. Психодіагностика особистості починається з аналізу документів. Це довідки, фотокартки, характеристики, відгуки, автобіографії, анкети, листи та інше, що дають можливість з'ясувати певні психологічні особливості особистості.

7. Вивчення та аналіз результатів діяльності. Психічні якості особистості можна вивчити за практичними результатами, знаряддями праці в яких втілені здібності, інтереси, творчі сили людини. Вони дозволяють судити не тільки про знання, навички людини, але і про якості особистості, наприклад, акуратність, дисциплінованість, відношення до праці тощо.

8. Метод експертних оцінок та узагальнення незалежних характеристик. В якості експертів можуть виступати компетентні особи, які добре знають тих, хто вивчається: командири, керівники всіх ступенів, товариші. На основі їх незалежних індивідуальних оцінок робиться загальна оцінка певних якостей людини.

Всі перераховані методи широко використовуються при вивченні особистості та військового колективу. Ці методи, особливо *бесіда, спостереження, тестування* вважають основними або традиційними в вивченні психіки особистості військовослужбовця.

Висновки

Розглянуті основи психології особистості є надійними інструментами пізнання керівником індивідуально-психологічних особливостей підлеглих. Психічні властивості входять до складу основної характеристики особистості і в значній мірі визначають морально-психологічний образ військової людини. Розвиток професійної спрямованості підлеглого, його здібностей, формування необхідних рис характеру, врахування особливостей його темпераменту – важливі педагогічні завдання керівників.

Знання і творче, системне використання методів психології в управлінській діяльності, дозволяє підвищити якість індивідуально-виховної роботи, більш надійно вивчати, виховувати та навчати підлеглих. Вивчення та врахування керівником індивідуально-психологічних особливостей підлеглих є передумовою ефективного керівництва підрозділом.

Питання до самоконтролю

1. Як відбувалося в історії психологічної думки становлення поняття про особистість?
2. У чому полягають відмінності в характеристиці основних вимірів людини: індивід, особистість, суб'єкт діяльності та індивідуальність?
3. Які головні положення містяться у сучасних підходах до визначення та характеристики структури особистості?
4. Розкрити сутність і зміст основних пізнавальних процесів (відчуття, сприйняття, уваги, уяви, уявлення, пам'яті і мислення) та емоційно-вольової сфери особистості.
5. Дайте характеристику та класифікацію психічних станів військовослужбовців.
6. Опишіть і коротко охарактеризуйте сучасну класифікацію психічних процесів.
7. Охарактеризуйте поняття і зміст спрямованості особистості військовослужбовця.
8. Сформулюйте визначення темпераменту, його психологічну характеристику та особливості його проявів у військовослужбовців.
9. Визначте поняття характеру, опишіть його психологічну характеристику.
10. Розкрийте основні компоненти психічних утворень військовослужбовця.
11. Визначте поняття і дайте психологічну характеристику здібностей особистості, особливості їх використання у військово-педагогічному процесі.

12. Розкрийте значущість «психології особистості» для майбутньої професійної діяльності у сфері спецзв'язку, захисту інформації та кібербезпеки.

Тематика рефератів

1. Наукові теорії формування й розвитку особистості.
2. Роль емоцій і психічних станів особового складу у різних умовах професійної діяльності.
3. Робота керівника-вихователя по розвитку професійних якостей у підлеглих.
4. Розвиток професійно-важливих функцій уваги і мислення як одна із засад успішності навчання.
5. Робота керівника по розвитку пам'яті у підлеглих.
6. Розвиток волевих якостей як умова ефективності службової діяльності.
7. Методи впливу керівника на формування позитивних психічних станів у підлеглих.
8. Психологічні проблеми формування і розвитку особистості в сучасних умовах.
9. Вивчення властивостей особистості як засіб підвищення ефективності виховної роботи.

Література

1. Бараннік В. А. Актуальні проблеми військової психології: навч. посіб. /В. А. Бараннік, В. М. Невмержицький, Р. А. Шпак. Київ : НАОУ, 2005. 175 с.
2. Варій М. Й. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2018. 592 с.
3. Військова психологія та педагогіка: інноваційний підхід: підручник: у 2 ч. Ч. 1 /за заг. ред. С. Д. Максименка. Київ : НУОУ, 2012. 472 с.
4. Військова психологія і педагогіка: підручник. /Л. А. Снігур, О. А. Хижняк, Є. М. Подтергера та ін.; за заг. ред. Л. А. Снігур. Луцьк : Твердиня, 2010. 576 с.
5. Лісовський П. М. Військова психологія: методологічний аналіз: навч. посіб. Київ : Кондор, 2017. 290 с.
6. Максименко С. Д. Загальна психологія: навч. посіб. /С. Д. Максименко, В. О. Соловієнко. Київ : МАУП, 2000. 256 с.
7. Основи військової психології: навч. посіб. /Г. В. Бондарев, П. П. Круть. Харків : Харківський нац. ун-т внутр. справ.: 2020. 272 с.

8. Психологія, виховання і морально-психологічне забезпечення професійної діяльності: навчальний посібник /О. С. Щербій та ін., за ред. В. О. Ананьїна. Київ : ІСЗЗІ НТУУ «КПІ», 2009. 357 с.
9. Психологічне забезпечення професійної діяльності: курс лекцій. /Упорядник: С. М. Кучеренко. Харків, НУЦЗУ, 2016, 83 с.
10. Современная военная психология: хрестоматия. /Сост. А. А. Урбанович; под ред. А. Е. Тараса. Минск : Харвест, 2003. 576 с.
11. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами: навчально-методичний посібник. /Т. Л. Грицевич, О. С. Капінус, Т. М. Мацевко, П. П. Ткачук. Львів : НАСВ, 2018. 256 с.

ТЕМА 3

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КОМУНІКАТИВНІЙ ВЗАЄМОДІЇ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ

- 3.1. Міжособистісне спілкування та його роль у військовій службі.
- 3.2. Комунікація та специфіка її прояви у міжособистісних відносинах.
- 3.3. Соціально-психологічний вплив як явище комунікативної взаємодії.
- 3.4. Гендерно-чутливі комунікації у військовому середовищі.

Основні поняття: особистість, спілкування, мовлення, соціальна взаємодія, соціальна комунікація, інтеракція, комунікативні якості, соціально-психологічний вплив, маніпуляція, навіювання, сугестія, деструктивна індоктринація свідомості, нейролінгвістичне програмування, комунікативні бар'єри, гендерно чутливі комунікації.

ВСТУП

Важливими поняттями, що визначають психологічні засади військового колективу і впливають на формування умов ефективного управління військовим підрозділом є міжособистісне спілкування, соціальна взаємодія, соціальні та гендерно чутливі комунікації. Опанування темою набуває особливої значущості з погляду на її місце в організації службових відносин і професійної діяльності у військовому колективі. Вивчення психологічних засад міжособистісного спілкування і колективної взаємодії у військовому колективі, зумовлює з'ясування і опанування майбутніми офіцерами-керівниками методичним інструментарієм ефективного управління військовим колективом.

Навчально-виховною метою опанування темою є: з'ясування сутності і змісту психологічних засад міжособистісного спілкування і колективної взаємодії у військовому колективі, розуміння комунікативних процесів що відбуваються у військовому колективі; з'ясування понять соціально-психологічного впливу і маніпуляції як явищ комунікативної взаємодії; розуміння необхідності формування гендерно чутливих комунікацій у військовому середовищі та їх врахування у професійній діяльності; підвищення рівня психологічної компетентності як необхідної умови успішного виконання завдань професійної діяльності у сфері спеціального зв'язку, захисту інформації та кібербезпеки.

3.1. Міжособистісне спілкування та його роль у військовій службі

Методологічною основою соціально-психологічного розв'язання проблем спілкування слугують теоретичні положення комунікативної філософії, розробленої на теоретичних засадах, обґрунтованих *К.-О. Апелем, Ю. Габермасом, Г. Гадамером*. Базовим поняттям комунікативної філософії є *мовленнєво-комунікативна інтерсуб'єктивність* як умова досягнення істинного смислу, порозуміння і згоди в сучасному кризовому суспільстві на підставі інтерсуб'єктивної взаємодії індивідів і комунікативного толерантного, консенсусного дискурсу.

В основі соціальної комунікації знаходиться процес спілкування.

Спілкування розглядається як процес взаємодії між людьми, що полягає в обміні інформацією, сприйнятті і порозумінні один одного, зумовлений потребами спільної життєдіяльності.

Процес спілкування це усвідомлений вербальний або невербальним комунікативний акт. Суб'єктами спілкування у військовому колективі є військовослужбовці. Людина яка передає інформацію, називається *комунікатором*, а той, хто її одержує – *реципієнтом*.

У спілкуванні розрізняють певні складові: *зміст, мету і засоби*. *Зміст спілкування* – інформація, що у межах індивідуальних контактів передається від одного суб'єкта іншому. Змістом спілкування виступають наукові та життєві знання, відомості, ставлення. Це можуть бути відомості про внутрішній, емоційний стан суб'єкта, обставини зовнішнього середовища та інша інформація. Як що мова іде про спілкування у військовому середовищі, то необхідно враховувати особливості військових відносин і військової служби.

Соціальні психологи розглядають *міжособистісне спілкування як процес інформаційної і предметної взаємодії між людьми, в якому формуються і реалізуються міжособистісні стосунки*. Міжособистісне спілкування передбачає встановлення прямих контактів між двома людьми, які спілкуються. Вихідною і головною одиницею міжособистісного спілкування є діада – парний соціально-психологічний зв'язок без посередників. Сукупність діад утворює систему міжособистісних зв'язків на рівні внутрігрупового спілкування.

Метою спілкування є те, заради чого суб'єкт вступає у спілкування. Це може бути зміна взаємовідносин між людьми, встановлення взаєморозуміння, вплив на ставлення, думки, відносини, почуття й інші прояви спрямованості особистості. *Мета спілкування у військовому колективі зумовлюється соціальною і службовою мотивацією та являє собою засоби задоволення*

соціальних, культурних, творчих, пізнавальних, естетичних та багатьох інших потреб.

Засоби спілкування – це різні форми самовиразу особистості, в інформаційному контексті, способи соціального кодування, передачі, осмислення, переробки і розкодування інформації, з'ясування прихованого смислу, що передається в процесі спілкування.

Соціальне кодування інформації – спосіб її передачі в різноманітних формах змісту. Розкодування – зворотний процес. Інформація між людьми може передаватися за допомогою мови, органів почуттів й інших знакових систем, технічних засобів інформації.

Мова у соціальній психології розуміється як система знаків, що функціонують як засіб спілкування між членами спільноти, засіб взаємного розуміння, обміну думками, знаннями. **Мовлення** – це процес користування мовою, тобто процес спілкування, обміну думками, взаємного розуміння. Мовлення є такою психічною діяльністю людини, яка проявляється як процес спілкування за допомогою мови.

У соціальній психології виділяють такі основні **функції мовлення**.

Сигніфікативна функція мовлення, або функція позначення – зумовлена фактом, що для того, щоб слово могло щось повідомляти, воно має позначати предмет, дію тощо. У людини із словом пов'язане уявлення про предмет або явище, а взаєморозуміння в процесі спілкування базується на єдності сигніфікації.

Функція узагальнення пов'язана з тим явищем, що слово позначає не тільки окремий певний предмет, але й цілу групу подібних предметів і завжди є носієм їхніх суттєвих ознак.

Функція комунікації має прояв у передачі знань, відносин, почуттів. У комунікативній функції розрізняють *інформаційну*, яка проявляється у передачі знань і є тісно пов'язаною з функціями *позначення і узагальнення*; *виразну*, що пов'язана з передачею почуттів і ставлення людини до предмету повідомлення; *функція впливу, волевиявлення*, яка спрямована на пряме підпорядкування дій слухача задуму того, хто говорить.

Розрізняють дві основні **форми мовлення**: зовнішнє й внутрішнє.

1. Зовнішнє мовлення включає кілька видів мовлення:

- *усне*, яке залежно від певних умов спілкування воно може бути діалогічним або монологічним;
- *письмове*.

Діалогічне мовлення зумовлюється тим, що у процесі спільної служби, праці й життя, люди відчують потребу в узгодженні спільних дій, обміні один

з одним думками із приводу подій, що відбуваються. Діалог – безпосереднє спілкування двох або кількох людей. Як правило, зміст, характер діалогічного мовлення визначається безпосередніми умовами розмови, її конкретним змістом.

Монологічне мовлення – тривале, послідовне викладення системи думок, знань однією особою. В навчальному процесі монологічне мовлення характерно переважно для лекції і, частково, розповіді. Монологічні виступи вимагають попереднього продумування й планування.

Письмове мовлення не має ніяких додаткових засобів впливу на того, хто його сприймає, крім самого слова й організуючих речення розділових знаків. Сприймання письмового мовлення обов'язково передбачає роботу уяви, за виключенням мови наказів і службових розпоряджень.

2. Внутрішнє мовлення – діалог людини із самою собою. Цей вид мовлення дозволяє людям мислити, міркувати навіть тоді, коли вони не говорять вголос, коли вони думають.

Отже, спілкування є необхідною умовою існування соціальної спільноти, засобом спілкування у соціальній спільноті є мова, мовлення – це процес спілкування за допомогою мови.

Залежно від контингенту учасників виділяють наступні види спілкування:

- міжособистісне спілкування;
- особистісно-групове спілкування;
- міжгрупове спілкування.

Міжособистісне спілкування є найбільш вираженим у первинних групах сім'я, відділення, розрахунок, взвод, де кожна людина безпосередньо спілкується з кожною. У процесі такого парного спілкування реалізуються як групові цілі й завдання, так і особисті.

При *особистісно-груповому* спілкуванні одною стороною спілкування є особистість, іншою – група. Таким є спілкування між командиром, начальником і групою військовослужбовців, викладачем і навчальною групою.

Міжгрупове спілкування припускає участь у цьому процесі двох спільнот. Такими є контакти під час змагання військово-спортивних команд й підрозділів, конкурсів наукових і творчих колективів тощо.

Стиль спілкування – це сукупність методів соціально-психологічної взаємодії партнерів, що сприяють створенню міжособистісних відносин.

Стиль спілкування розглядається як схильність людини до певного виду спілкування, направленість, готовність до нього, що проявляється в тому, як людина підходить до вирішення більшості ситуацій. *Стиль спілкування* суттєво впливає на поведінку людини під час її взаємодії з іншими людьми. Конкретний

вибір стилю спілкування визначається такими факторами: особисті якості людини, її світогляд та соціальний статус у соціумі, характеристиками суспільства. Стиль спілкування визначається більшою готовністю людини до комунікації в тій чи іншій ситуації.

У соціальні психології розрізняють такі основні стилі спілкування: гуманістичний, авторитарний, демократичний, ліберальний, формально-діловий, маніпулятивний. Формально-діловий стиль зумовлюється міжгруповими ситуаціями; авторитарний, демократичний, ліберальний, маніпулятивний - діловими; гуманістичний - міжособистісними.

Гуманістичне спілкування. Це найбільшою мірою особисте спілкування, що дає змогу задовольнити такі людські потреби, як розуміння, співчуття, співпереживання, толерантність, емпатію. Цей стиль відрізняє орієнтація на рівноправне спілкування, засноване на взаємній повазі та довірі, орієнтація на взаєморозуміння, взаємну відкритість і комунікативне співробітництво, прагнення до взаємного самовираження, розвитку, співпраці. Його ознакою є людяність і спрямованість на задоволення власно людських потреб.

Авторитарне спілкування. Це влада одного в процесі спілкування, одноосібне ухвалення рішень, це формальна мова наказів, вказівок. Люди, що сповідують авторитарний стиль взаємодії, мають догматичне мислення, за якого тільки одна думка, переважно керівника, правильна, а всі інші помилкові. Ініціатива інших людей не заохочується. Зовнішні показники успішності взаємодії авторитарних співрозмовників найчастіше позитивні, але соціально-психологічний клімат переважно несприятливий. Домінування авторитарного методу у спілкуванні призводить до перекрученого розуміння цінностей, високої оцінки таких якостей особи, як владність, виправдовує застосування сили.

Демократичне спілкування. Основною особливістю цього стилю є взаємне прийняття рішень та взаєморозуміння. Методами впливу в рамках демократичного стилю виступають спонукання до дії, обговорення, прохання, рекомендації, колективні ухвалення. У результаті відкритого й вільного обговорення проблем суб'єкти взаємодії спільно приходять до того чи іншого рішення. Демократичний стиль спілкування з людьми забезпечує організацію спільної діяльності в колективі. Для нього властиве колегіальне прийняття рішень, заохочення активності учасників комунікативного процесу, поінформованість усіх про вирішувану проблему, способи виконання завдань, досягнення цілей. Врахування інтересів, потреб, бажань учасників комунікативного процесу.

Ліберальний стиль спілкування реалізується на основі невтручання, основу якого складає байдужість і незацікавленість проблемами іншої людини. Ліберал, або поступливий, у спілкуванні «пливе за течією», часто вдається до вмовляння співрозмовника, мало неініціативний у спілкуванні. Прихильники цього стилю ухиляються від прийняття рішення, передаючи ініціативу партнерові по взаємодії. Такі люди беруть участь у спілкуванні переважно формально.

Формально-діловий стиль. Головним завданням партнерів у цьому стилі є підтримка зв'язку із соціумом, підкріплення уявлення про себе як про члена суспільства, що зумовлюється формальною, протокольною необхідністю спілкування з дотриманням певних норм і правил ділового спілкування.

Маніпулятивне спілкування. Це спілкування, при якому до партнера відносяться як до засобу досягнення зовнішніх по відношенню до нього цілей. У маніпулятивному спілкуванні своєму співрозмовникові демонструється лише те, що допоможе досягненню мети. У маніпулятивному спілкуванні домінує орієнтація на використання спілкування у власних цілях, для отримання вигоди, ставлення до співрозмовника як до засобу маніпуляції, прагнення отримати потрібну інформацію, орієнтація на «хитрість» у спілкуванні.

Психологічною умовою досягнення керівником ефективної комунікації у військовому колективі є розвинені здібності до спілкування, взаємодії з людьми, а саме, мова людини, як засіб спілкування, розумова здібність, розвинута пам'ять, здібності сприйняття та оцінки людей, креативність, оптимізм, соціально-психологічна пристосованість до різних обставин, вміння входження в контакт з різними людьми, розташування їх до себе. Безумовно, ці якості керівника-педагога виявляються під час спілкування, тому воно має бути олюдненим. Характер спілкування, окрім службової спрямованості, має велике і надзвичайне виховне значення для підлеглих.

Функції спілкування розуміють ті завдання, що виконує спілкування у процесі життєдіяльності людини. Враховуючи багатоманітність життєвих ситуацій, з приводу яких здійснюється спілкування, дослідники виділяють у спілкуванні наступні основні групи функцій.

Основні групи функцій спілкування

Інформаційно-комунікативна група функцій охоплює процеси формування, передачі й прийому інформації. Її реалізація має кілька рівнів:

на першому здійснюється вирівнювання відмінностей у вихідній інформованості людей, які вступають в психологічний контакт;

другий рівень передбачає передачу інформації й прийняття рішень;

третій рівень пов'язаний із прагненням людини з'ясувати, уточнити інформацію чи розпорядження і зрозуміти інших. Данна функція у військовому колективі в багатьох випадках здійснюється на підставі вимог військових статутів та інших нормативних документів.

Регуляційно-комунікативна група функцій полягає в регуляції поведінки. Завдяки спілкуванню людина здійснює регуляцію не тільки власної поведінки, але й поведінки інших людей, а також реагує на їхні дії, тобто відбувається процес взаємного узгодження дій, що є дуже важливим з погляду на особливості військового колективу та вимоги підтримання військової дисципліни. За таких умов проявляються сумісність людей, злагодженість військового підрозділу, компліментарність, здійснюється взаємна стимуляція і корекція службової поведінки, особливо в період несення чергування, вартової служби.

Афективно-комунікативна група функцій характеризує емоційну сферу людини, в якій метою спілкування є передача емоційного ставлення індивіда до навколишнього середовища й соціального оточення. В критичних обставинах військової служби дана функція грає немаловажну роль, здійснюючи емоційну підтримку виконання завдання.

Ефективне *службове спілкування* грає важливу роль в управлінні військовим колективом. Здійснюючи управління військовим колективом, військові керівники мають впливати на окремих військовослужбовців та увесь колектив, використовуючи різноманітні засоби і прийоми спілкування, психологічного впливу і взаємодії. При цьому, кожен військовослужбовець у колективі виступає як об'єктом, так і суб'єктом соціально-психологічного впливу, значну частину службового часу перебуваючи у спілкуванні та взаємодії з іншими військовослужбовцями. Але вплив керівника підрозділу на відміну від інших, має носити етичний, гуманістичний і програмний характер для життєдіяльності підлеглих.

Як свідчить практика, успіхи і проблеми у військовому колективі тісно пов'язані з якістю і характером спілкування та взаємодії між його членами. Спілкування і взаємодія є важливими, тісно взаємопов'язаними соціально-психологічними явищами, які не тільки пронизують увесь процес виконання службових завдань повсякденної і професійної діяльності у військовому колективі, але мають вирішальне значення для його ефективності.

В цьому контексті, важливе значення належить розумінню сенсу і взаємозв'язку *спілкування, військової спільноти і спільності*. Через спілкування і службову взаємодію формується соціально-психологічна спільнота – військовий колектив, усі члени якого ототожнюють і сприймають себе як «ми».

У соціальній психології поняття спільнота означає сукупність людей, які здатні до спілкування один з одним і від чують потребу в спільних діях. Як реально існуюче об'єднання людей соціальна спільнота характеризується: а) будь-якими однаковими об'єктивними ознаками (соціальним і службовим статусом, спеціальністю, місцем проживання, змістом, кількістю і формою прибутку тощо); б) спільністю ставлень, поглядів, ментальності; в) певною роллю в суспільстві та престижністю.

Умовою консолідації військової спільноти, що належить до лав Держспецзв'язку, є збіг групових, службових і державних інтересів, цілей, цінностей, традицій військової служби, а також визнання факту приналежності до даної професійної групи, відчуття своєї особистої причетності до діяльності групи та її ролі в захисті національного інформаційного простору держави.

Ефект спільності залежить від того, якою мірою її інтереси співзвучні інтересам людей, що входять у цю спільноту. Спільність звичайно проявляється в: ідентифікації один з одним; узгодженості дій, думок, почуттів людей, що входять у дану спільноту; взаєморозумінні; симпатії й емпатії; кооперації діяльності. Отже, *спільність* – це характеристика стану соціальної спільноти як сукупного суб'єкта спілкування.

Спільність військового колективу має прояв у службовій та бойовій злагодженості, як у повсякденній діяльності, так і під час виконання завдань за призначенням.

Для того, щоб ефективно застосовувати засоби міжособистісного спілкування в управлінні військовими колективами, важливо розуміти і розрізняти комунікативну, перцептивну та інтерактивну **сторони або аспекти спілкування**.

❖ Комунікативна сторона спілкування (чи комунікація у вузькому сенсі цього слова) полягає у взаємному обміні інформацією між тими, хто спілкується, тобто у передачі та прийомі знань, ідей, думок тощо.

❖ Перцептивна (соціально-перцептивна) сторона спілкування – це процес сприймання, пізнання і розуміння людьми один одного з наступним встановленням на цій основі певних міжособистісних відносин. Основними механізмами соціальної перцепції є *ідентифікація* як спосіб розуміння іншої особи через усвідомлене або безсвідоме уподібнення її самому собі та *стереотипізація*, тобто класифікація форм поведінки та інтерпретація їх причин через віднесення до вже відомих явищ – соціальних стереотипів.

❖ Інтерактивна сторона спілкування (від слова інтеракція – взаємодія) полягає в обміні діями, тобто організації міжособистісної взаємодії, що

дозволяє тим, хто спілкується, реалізувати деяку спільну для них діяльність та здійснювати соціальний вплив.

Отже, оптимізація процесу спілкування між військовослужбовцями та його гуманізація важливими напрямками роботи керівника підрозділу, щодо утворення та підтримання позитивного психічного стану і здорового морально-психологічного клімату у військовому колективі.

3.2. Комунікація та специфіка її прояви у міжособистісних відносинах

Комунікативний процес – необхідна передумова становлення, розвитку і функціонування всіх соціальних систем, що забезпечує зв'язок між людьми та спільнотами і між поколіннями для передачі соціального досвіду, організації спільної діяльності, розвитку культури. Поняття *комунікація* (з лат. повідомлення, спілкування, сполучення) – розглядається в соціальних науках як *інформаційна взаємодія*.

Підходи до тлумачення поняття комунікація:

- *універсальне*, гранично широке тлумачення комунікації як способу зв'язку будь-яких об'єктів;
- *соціальне тлумачення* – як способу зв'язку між соціальними суб'єктами;
- *технічне* – як способу зв'язку, що здійснюється за допомогою технічних засобів комунікації;
- *екзистенціальне* – тлумачення комунікації як глибинної комунікації у людської свідомості.

Соціокультурна взаємодія у масштабах суспільства, що здійснюється за допомогою мас-медіа (преси, радіо, телебачення, телекомунікаційних мереж) – отримала назву **масова комунікація**.

Функціями масової комунікації є такі:

- вироблення, розповсюдження, санкціонування і легітимація знань, повідомлень, форм поведінки, стилів життя, смаків, уявлень, культурних зразків, норм і санкцій; вироблення і контролювання певних соціальних практик;
- вплив на формування масової свідомості й масової культури;
- особистісна реалізація через оприлюднення і обговорення власних ідей та думок;
- управлінська функція, що реалізується через оприлюднення законів і розпоряджень та контроль за їх виконанням.

В сучасній науці це поняття розуміється як *конструктивна інформаційна взаємодія особистостей, соціальних груп, спільнот, етносів, націй, культур і*

цивілізації, що розгортається на ціннісних основах порозуміння, злагоди, толерантності й взаємоповаги.

В основу комунікації покладається комунікаційна дія, що реалізується через *інтерсуб'єктивну взаємодію – інтеракцію*, шляхом раціонально опосередкованого, нормативно регульованого спілкування, спрямованого на узгодження взаєморозуміння індивідів. Соціальні комунікації формують особливий комунікаційний простір для передачі повідомлень в просторі та часі.

Таким чином, **соціальна комунікація** – поняття, більш широке за своїм змістом, ніж спілкування і розглядається як *процес обміну між соціальними суб'єктами знаковими повідомленнями*, у яких відображені інформація, знання, відомості, ідеї, ставлення, емоції, обумовлений соціально значимими цінностями, комунікативними ситуаціями, комунікативними сферами, нормами спілкування, прийнятими у комунікативній спільноті та засобами комунікації. Характер соціальної комунікації в суспільстві, визначаються рівнем загальної культури.

Класичною в сучасній західній літературі стала модель комунікації, запропонована в кінці 40-х років математиком *К. Шенноном* і інженером-електронщиком *У. Уівер* в роботі «Математична теорія комунікації», Дослідження комунікаційних процесів на Заході переважно ототожнювалися з дослідженнями інформаційних, кібернетичних систем і їх зміст полягав в тому, щоб виміряти можливу кількість інформації, яке може передати джерело по певних каналах одержувачу. *К. Шеннон* і *У. Уівер* виділили п'ять складових процесу комунікації: джерело; повідомлення; перетворювачі сигналу (кодування і декодування інформації); одержувач сигналу; мета.

У 1948 р *Г. Ласуелл* запропонував модель спілкування в термінах основних функцій, які проявляються в людському суспільстві. *Г. Ласуелл* виділив і визначив три функції, характерні для людського суспільства: *функція нагляду за середовищем, що оберігає членів спільноти від можливих небезпек; функція кореляції різних підструктур суспільства для організації адекватних відповідей на впливу середовища; функція трансмісії соціального досвіду від одного покоління до іншого*. Структура процесу спілкування описується через відповіді на запитання: Хто передає інформацію? Що це за інформація? За яких каналів? Кому? З яким ефектом? У той же він відзначав, що не вся інформація має необхідністю два можливих ходу: від джерела до адресата і назад. В організованому суспільстві багато що залежить від контролерів повідомлення.

Своєрідний синтез ідей *К. Шеннона*, *У. Уівера* і *Г. Ласуелла* спостерігається в моделі, запропонованій *Б. Уестлі* і *М. Маклін*, яка на сьогодні є робочою моделлю опису спілкування в рамках інформаційно-

інструментальної парадигми. Модель *Уестлі-Макліна* включає в себе п'ять елементів і передбачає зворотний зв'язок джерел і одержувача повідомлення. Джерело (А) виробляє повідомлення (Х) про об'єкт орієнтації (Х) в своєму оточенні. Джерело направляє повідомлення одержувачу (Б), який відображає за допомогою механізмів зворотного зв'язку (ЗЗ) повідомлення джерела (А). Дана модель в ситуації масової комунікації передбачає наявність перед одержувачем інформації фільтра. В якості фільтра виступає контролер (К), який обирає з багатьох джерел масової комунікації (МК) інформацію про об'єкти свого оточення (Х), виробляє повідомлення і посиляє його іншим індивідам.

В середині 70-х виходить фундаментальний в двох томах працю *Ю. Габермаса* «Теорія комунікативної дії». Яка буда спробою обґрунтування з позиції теорії мови, необхідності і можливості синтезу теоретичного суспільствознавства і спілкування з феноменологією.

В соціології існує багато підходів до **типології комунікацій**, згідно з ознакою, або підставою, за якою відбувається класифікація. Стосовно локалізації комунікативного процесу, комунікації поділяються на *внутрішні і зовнішні, міжособистісні, організаційні і змішані*. За засобами комунікації поділяються на такі, *що здійснюються з допомогою технічних засобів і такі, що не застосовують технічних засобів*. Залежно від використання знакових систем, розрізняють *вербальну і невербальну комунікації*. За рівнями охоплення соціальні комунікації поділяються на *глобальні, регіональні, локальні*. У військовій сфері розрізняються *стратегічні, оперативні, тактичні комунікації*. Так, у Воєнній доктрині України і Доктрині інформаційної безпеки України зафіксовано поняття **стратегічні комунікації** – «скоординоване і належне використання комунікативних можливостей держави – публічної дипломатії, зв'язків із громадськістю, військових зв'язків із громадськістю, інформаційних та психологічних операцій, заходів, спрямованих на просування цілей держави».

До основних **функцій соціальної комунікації** відносяться такі:

- ❖ поширення суспільних цінностей, знань, інформації;
- ❖ формування суспільної свідомості;
- ❖ поширення та розвиток соціокультурних норм;
- ❖ здійснення соціокультурного обміну;
- ❖ інтеграція та регулювання суспільних відносин;
- ❖ підготовка та сприяння участі громадськості у суспільній діяльності;
- ❖ соціальне управління;
- ❖ соціальна інтеграція;
- ❖ соціально-безпекова функція.

Розглянемо комунікацію в аспекті формування міжособистісних відносин. Комунікативний вплив як результат обміну інформацією можливий лише тоді, коли людина, яка передає інформацію, і людина, яка приймає її, мають єдину або подібну систему кодифікації й декодифікації інформаційних сигналів, знаків. У процесі комунікації перед учасниками спілкування постає завдання не стільки обмінятися інформацією, скільки добитися її адекватного розуміння партнерами у спілкуванні. Адекватність сприймання інформації залежить від наявності або відсутності у процесі спілкування комунікативних бар'єрів.

Комунікативні механізми спілкування. У соціальній психології виокремлюють три групи соціально-психологічних **комунікативних механізмів**, що забезпечують пізнання й розуміння іншої людини, самої себе в процесі спілкування з нею, і таких, що забезпечують можливість прогнозування вчинків партнера по спілкуванню.

До механізмів першої групи відносять ідентифікацію, емпатію, атракцію.

Ідентифікація – це такий спосіб пізнання іншого, при якому уявлення про його внутрішній стан будується на основі спроби поставити себе на місце партнера по спілкуванню. Тобто, відбувається уподібнення себе іншому. При ідентифікації з іншим засвоюються норми, цінності, поведінка, смаки і звички. Людина поводиться так, як на її думку вибудовував би в даній ситуації свою поведінку інший.

Емпатія (грец. *empathia* – співпереживання, співчуття) – осягнення емоційних станів іншої людини; психічний процес, який дає змогу зрозуміти переживання іншої людини; дія індивіда, що допомагає йому по-особливому вибудувати спілкування; здібність, властивість, здатність проникати в психічний стан іншої людини. Емпатія у розглядається як одна з важливих професійних якостей військового психолога, педагога, командира підрозділу.

Атракція (від лат. *attrahere* – притягувати до себе, приваблювати, схилати) – особлива форма пізнання іншого, заснована на формуванні по відношенню до нього стійкого позитивного відчуття. У цьому випадку розуміння партнера по спілкуванню виникає завдяки формуванню по відношенню до нього прив'язаності, товариського ставлення.

Механізм другої групи отримав назву **соціальної рефлексії**, під якою розуміють здатність людини уявляти, як вона сприймається партнером по спілкуванню, ставлення до себе зі сторони інших. *Рефлексія*, як властивість розвиненої самосвідомості, допомагає побачити те, що ховає наша свідомість з метою збереження свого внутрішнього статусу і комфорту в ситуації вибору. Внутрішнім каталізатором ініціації механізму рефлексивності є совість.

До третьої групи належать **механізми соціальної перцепції**, що забезпечують прогнозування поведінки партнера по спілкуванню. Найбільш важливими механізмами цієї групи є механізм **каузальної атрибуції** або **причинної інтерпретації вчинків та почуттів** іншої людини та механізм **стереотипізації**.

Існує два основних **види каузальної атрибуції**: **інтернальна** (внутрішня) і **екстернальна** (зовнішня). **Інтернальна каузальна атрибуція** – це приписування причин поведінки власним психологічним властивостям і особливостям людини, а **екстернальна каузальна атрибуція** – приписування причин поведінки людини зовнішнім, незалежним від неї обставинам. Людина для якої характерна інтернальна каузальна атрибуція, сприймаючи поведінку інших людей, вбачає її причини у їхній власній психології, а той кому властива екстернальна каузальна атрибуція, вбачає ці причини в навколишньому середовищі.

Згідно з вченням американського психолога *Джуліана Роттера* про «**локус контролю**», людині належить схильність до інтернальної (внутрішньої) або екстернальної (зовнішньої) локалізації причин, з яких людина пояснює свою поведінку і відповідальність. Людині з інтернальним локусом контролю притаманна властивість пошуку джерел своїх проблем у собі самому і своєї діяльності, поведінці, у особистому внутрішньому світі. Така людина, як правило, приймає відповідальність за свій вибір і вчинки на себе. Людині з екстернальним локусом контролю більш властивий пошук джерела соціальних негараздів ззовні – у діяльності інших людей, несправедливості, насиллі, тощо. За всі негаразди, вона покладає відповідальність на інших. Ядром внутрішнього локусу контролю, за *Д. Роттером*, є світоглядні, ціннісні орієнтації, що формують особисту відповідальність за наслідки своєї діяльності.

У цілому, вивчення феномену каузальної атрибуції дозволяє краще уявити собі сам процес формування оцінки та ставлення до партнера по спілкуванню.

В основі всіх типових схем формування *першого враження* про людину лежить **механізм стереотипізації**. Основу цього важливого механізму соціальної перцепції утворює несвідоме структурування особистості.

Стереотипізація (грец. *streos* – твердий і *typos* – відбиток) – *процес формування враження про людину на основі вироблених стереотипів*. Як регулятивний елемент світогляду, *стереотипи мислення* становлять стандарти світосприйняття і ставлення соціальних суб'єктів до соціального оточення.

Сукупність якостей, котрі людина приписує іншій людині, називають *оцінними стереотипами*. У зв'язку з недостатньою усвідомленістю, стереотипи утверджуються як стійкі еталони, які виступають в якості регуляторів

поведінки особистості. Формуються вони як наслідок недостатньої поінформованості, результат узагальнення особистістю власного досвіду, доповненого відомостями, отриманими з книг, кінофільмів, висловлюваннями інших людей. Стереотип допомагає швидко і досить надійно спрощувати, оформлювати у певні категорії та еталони соціальне оточення людини. Когнітивною основою стереотипізації є такі операції, як селекція, обмеження, категоризація соціальної інформації. Стереотипи є регуляторами соціальних відносин, своєрідним захистом, виправданням власної поведінки, яким притаманні економія мислення, стійкість.

Специфіка міжособистісної комунікації розкривається, перш за все, у таких соціально-психологічних явищах як наявність або відсутність зворотного зв'язку, комунікативних бар'єрів, комунікативний вплив та види передачі інформації (вербального й невербального). Залежно від особливостей використовуваних знакових систем розрізняють два види комунікації: вербальну і невербальну.

Вербальна комунікація. Комунікативна взаємодія людей відбувається переважно у вербальній (тобто словесній, від лат. *verbum* – «слово») формі – у процесі мовного спілкування. У процесі спілкування мовлення виконує передусім інформативну функцію. Дослідники виділяють інформацію *інструментальну*, що стосується безпосередньо засобів розв'язання певного завдання, та *експресивну*, що стосується оцінок, самооцінок, емоційних зв'язків між членами групи, яка має соціально-емоційний характер. Якщо *інструментальна інформація* більше пов'язана з регуляцією самої діяльності, то за допомогою *експресивної інформації* активно регулюються відносини між членами групи. Мовлення також є засобом емоційного впливу, який стимулює або гальмує дії певного члена групи. *Емоційно-позитивний вплив* (заохочення, схвалення) та *емоційно-негативний вплив*: зауваження, покарання, несхвалення, регулюють спільні дії партнерів. Це сприяє кращому розумінню ситуативних цілей, що поліпшує ефективність групової діяльності. Застосування комунікативних категорій «схвалення» та «несхвалення» є емоційною основою будь-якої координації спільної діяльності.

Акт вербальної комунікації – це діалог, що складається з промовляння та слухання. В сучасній літературі з питань спілкування все більше уваги приділяється вмінню слухати. Розглядаючи слухання як активний процес, що вимагає уваги, представники гуманістичної психології розробили концепції активного слухання, підвидами якого є *емпатійне та рефлексивне слухання*. В основі усіх цих видів слухання лежить розуміння комунікації як цілісного

процесу, в ході якого учасники спілкування повинні активно сприймати та аналізувати як вербальні, так і невербальні сигнали співрозмовника.

Під *невербальною комунікацією* розуміють спілкування між людьми шляхом обміну безсловесними сигналами (знаками). Виділяють п'ять основних знакових систем невербальної комунікації з відповідними їм засобами передачі інформаційних сигналів, знаків. *Оптико-кінестетична*: жести; міміка; пантоміміка; контакт очей. *Акустично-паралінгвістика* – якість голосу, його діапазон, тональність; *екстралінгвістика* – паузи, темп, покахикування, плач, сміх. *Тактико-кінестетична* (тахесика): дотики; рукостискання; поцілунки. *Ольфакторна*: запах тіла; запах косметики. *Просторово-часова*: відстань між суб'єктами; тривалість комунікації.

Важливим аспектом налагодження комунікації та відносин у військових колективах є подолання організаційних і психологічних перешкод на шляху поширення, обміну та передачі інформації між військовослужбовцями. Особливо критичним це стає в бойових умовах. У загальному розумінні *комунікативний бар'єр* – це психологічна перешкода на шляху адекватної передачі інформації між партнерами по спілкуванню. У випадку виникнення бар'єру інформація викривлюється або втрачає першопочатковий сенс, а в низці випадків – взагалі не надходить до реципієнта.

Існують різноманітні підходи до класифікації комунікативних бар'єрів. На думку психологів, основними комунікативними бар'єрами є: *бар'єри ставлення*; *бар'єри розуміння*; *бар'єри соціально-культурні*. У свою чергу, бар'єри розуміння поділяються на: фонетичний бар'єр (невиразність мови, мова з великою кількістю слів-паразитів); семантичний бар'єр (застосування жаргону, сленгу, різниця в розумінні значень партнерами по спілкуванню); стилістичний бар'єр (наприклад, критичні зауваження, офіційна доповідь з використанням неформальної лексики, невиправдане ситуацією використання імперативного стилю, надто категоричних висловлювань); логічний бар'єр (коли логіка співрозмовника видається або надто складною, або примітивною; також іноді вбачають різницю між чоловічою і жіночою логікою, дитячою і зрілою логікою, логікою бідних і багатих, здорових і хворих тощо).

В управлінському спілкуванні розрізняють: інтелектуальний бар'єр, пов'язаний із логіко-граматичним оформленням мовлення та особливостями мислення; мотиваційний бар'єр, пов'язаний із різними цілями, настановами та мотивацією; бар'єр, пов'язаний із соціальними ролями «керівник» чи «підлеглий» та ієрархією їх взаємин; бар'єр управлінської поведінки керівника.

Соціальні психологи виділяють комунікативні бар'єри, що виникають у конкретних контекстах комунікації під час виконання професійних завдань в

організаціях, наприклад, під час переговорів, нарад, інтерв'ю, участі в міжнародних військових навчаннях тощо.

У соціальній психології існує **комплекс методик**, які дають можливість вивчити комунікативні бар'єри в організації та психологічні чинники, що впливають на їх виникнення. До таких методик належать: «Комунікативні бар'єри в організації» (Л. Карамушко, Г. Федосова); методика діагностики перешкод у встановленні емоційних контактів (В. Бойко); методика діагностики домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні (В. Бойко); методика діагностики комунікативної установки (В. Бойко). Кожна з методик має свою специфіку, вимірює різні аспекти проблеми, надаючи можливість всебічного аналізу феномена комунікативних бар'єрів.

3.3. Соціально-психологічний вплив як явище комунікативної взаємодії

Соціально-психологічним явищем спілкування і комунікативній взаємодії є **соціально-психологічний вплив**, за яким розуміється процес взаємодії людей, в якому поведінка однієї людини або групи людей має метою або наслідком зміну поведінки, почуттів чи думок іншої людини чи групи людей з приводу певного явища, об'єкта, події. Соціальні впливи класифікують за чотирма **напрямами інтерактивної взаємодії**: вплив однієї людини на іншу, вплив багатьох людей на одного індивіда, вплив однієї людини на багатьох та вплив багатьох на багатьох. Здатність впливати на інших людей є однією з ключових якостей у різних сферах діяльності. Відповідно, вплив за своїм змістом може бути педагогічним, управлінським, інформаційним та ін.

Оскільки у всіх випадках йдеться про вплив на психіку людини, у будь-якому впливі проявляються соціально-психологічні закономірності, дослідженню яких присвячено багато наукових праць і часткових теорій. На думку американських соціальних психологів Гарольда Келлі і Джона Тібо, будь-яка взаємодія між двома людьми будується на основі відносин обміну за принципом «віддати та отримати». Доказом адекватності цієї теорії є функціонування у багатьох аспектах соціальної поведінки принципу взаємності. Цей принцип реалізується в поведінковому аспекті у вигляді «позитивної взаємності», тобто відплати добром за добро, та «негативної взаємності» – відплати злом за зло.

Багато соціально-психологічних досліджень було присвячено вивченню групових ефектів соціального впливу на людину, зокрема, ефекту очевидця, соціальної фасилітації, соціальної інгібіції, конформності, підпорядкування, маніпуляції. Коротко розглянемо названі ефекти. Суть ефекту очевидця,

обґрунтованого *Б. Латайном* і *Д. Дарлі*, полягає в тому, що чим більша кількість людей спостерігає, як хтось потрапив у біду, тим менша ймовірність надання допомоги. Це відбувається через загальну непевність. Люди нерідко просто не розуміють, що потрібна саме їхня допомога, або вони не починають діяти, бо певні, що це обов'язково зробить хтось інший. Все залежить від того, як людина оцінить фізичні чи психологічні витрати, а також які отримає вигоди від свого вчинку. Чим більші витрати, тим менше імовірності у допомозі.

Ефект соціальної фасилітації (інгібіції), встановлений *Н. Триплеттом*, полягає у підвищенні активності індивіда в умовах здійснення діяльності в групі, внаслідок уявної або реальної присутності людей. Виникнення цього феномена залежить від характеру завдань, що виконуються. Присутність спостерігача позитивно впливає на кількісні характеристики діяльності і негативно – на якісні. Підвищене соціальне збудження сприяє панівній реакції.

Однак, коли алгоритм вирішення невідомий і людина не знає правильної відповіді, соціальне збудження ускладнює розумову діяльність і призводить до неправильних рішень. Інколи оточення не допомагає, а, навпаки, пригнічує особистість, стає на заваді успішному розв'язанню завдань. Це явище отримало назву *соціальної інгібіції*. З'ясовано, що присутність інших людей підвищує ефективність у тому випадку, коли діяльність сама по собі не викликає труднощів.

Іншим ефектом соціального впливу є *конформність* або *здатність до конформізму*, яка проявляється в тому, що людина може погоджуватись з думкою групи навіть тоді, коли усвідомлює, що це не правильно. Конформізм – означає пасивне, пристосовницьке прийняття готових стандартів у поведінці. Конформність – *це піддатливість людини до тиску групи, що виявляється у зміні її поведінки і настанов*. Причина цього ефекту полягає у мотивації, людина погоджується, тому, що так більш комфортно собі відчуває. Поява в групі незгодної меншості значно зменшує ймовірність конформної поведінки решти.

Одним з проявів *конформізму* вважається такий ефект соціального впливу на індивіда як *підпорядкування*, коли людину примушують робити те, що наказують усупереч її сумлінню. Сліпе підкорення, згідно зі *С. Мілгремом*, залежить від ситуації, особливо від психологічної дистанції між діями людини і результатами цих дій. При збільшенні цієї дистанції, зокрема при зменшенні почуття відповідальності, дегуманізації, тенденція до підкорення зростає.

Певні форми буденного соціального маніпулятивного впливу на людину виявлено американським соціальним психологом *Робертом Чалдині*. У книзі «Психологія впливу» автор описав *феномени маніпулятивного впливу*, які він

назвав «дверима в лоб» і «нога у дверях». Суть феномена «дверима в лоб» полягає у тому, що після прохання про велику послугу, на яке об'єкт маніпуляції не погоджується, маніпулятор звертається з менш значним проханням, і половина з тих, до кого зверталися, погоджувалися виконати це друге прохання. Іншими словами, опитувані відчували обов'язок відповісти на прохання після того, як маніпулятор сам пішов на поступки. Феномен «нога у дверях», навпаки, будується на тому, що людина, яка йде спочатку на незначні поступки, згодом з більшою ймовірністю погодиться і на більш значну послугу.

Вплив однієї людини на багатьох найяскравіше проявляється в *лідерстві*. *Лідерство у групі – це процес стійкого домінування окремих членів групи, які реалізують свій формальний, або неформальний соціально-рольовий статус.*

Система міжособистісних зв'язків формується і визначається цілями групи, цінностями, нормами. На цій основі і висувається конкретний лідер, який виражає цінності й реалізовує їх. Лідером стає той, чії установки й орієнтації є *референтними, тобто вихідними еталонами для всіх*. За лідером визнається право вести за собою, бути останньою інстанцією в оцінці різних групових ситуацій і обставин. Успішність лідерства залежить як від специфічних особливостей лідера, так і від ситуації.

Лідери, як правило, відрізняються вищим інтелектом, вони більш чуйні, але і більш домінантні. Важливо, щоб і ситуація була сприятливою, в якій лідер володіє достатніми владними повноваженнями, а завдання, що потребують розв'язання, в цілому зрозумілі, і члени групи ладнають між собою та з лідером. Ситуація, і особистісні характеристики людини переважно забезпечують успішність лідерства.

У військовій спільноті лідером, як правило, є командир підрозділу. Але у військових колективах, де знижені вимоги до виконання норм статутів, розпорядку дня, до особистісних якостей командирів, – спостерігається ефект неофіційного, або прихованого лідерства серед військовослужбовців, заснованого на не статутній підставі.

В умовах військової служби негативні наслідки прояву перелічених ефектів нейтралізується внаслідок проведення психологічної підготовки, тренінгів, спортивних змагань, заходів цілеспрямованого згуртування військових підрозділів, важлива роль належить дисциплінарної практиці.

На думку дослідників, вплив багатьох людей на багатьох, одночасно – «четвертий напрямок інтерації», демонструє поведінка натовпу. За своєю суттю ця поведінка переважно ірраціональна і побудована за механізмом *деіндивідуалізації* – людина у натовпі втрачає уявлення про себе як про окрему особистість. Імовірність появи такого стану більша у випадку, коли натовп

анонімний і збудження значне. Деіндивідуалізація вивільняє імпульси, що гальмувалися, і людина діє так, як ніколи не чинила б у звичному стані.

Отже постає питання маніпулятивного впливу на свідомість людини та способах його нейтралізації.

Термін «маніпулювання» (від лат. *manipulare* –управляти) застосовується для позначення цілеспрямованого психологічного впливу на суспільну думку, свідомість і психіку людини з метою збудження намірів і спонукання до дій в інтересах прихованого управління її поведінкою.

До методів маніпулятивного соціально-психологічного впливу відносять: навіювання, примусове переконання, рекламу і пропаганду, деструктивну індоктринацію свідомості.

Навіювання є основним способом прихованого маніпулювання свідомістю і підсвідомістю в наслідок вторгнення у психіку людини. Суть навіювання полягає у впливі на відчуття, волю і розум людини. Це вплив на психіку людини, зумовлений зниженням критичності свідомості при сприйнятті навіяного змісту інформації. Навіювання зумовлює трансформацію свідомості, зміну поглядів, думок, взаємин, ціннісних орієнтацій, мотивів, стереотипів поведінки. Кінцевою його метою є досягнення певної психічної реакції та відповідної поведінки об'єкта впливу в інтересах суб'єкта маніпулятивного впливу.

Більш конкретною психологічною категорією, що застосовується поряд з навіюванням є сугестія. **Сугестія** (з лат. – жестикуляція), під якою у сучасній психології розуміється процес маніпулятивного впливу на підсвідомість людини, завдяки зниженню порога критичності сприйняття дійсності. Серед засобів сугестії, дослідники розрізняють вербальні, паралінгвістичні, візуальні, ароматичні та інші, що пов'язуються з впливом на психіку людини через різні органи почуттів.

У процесі повсякденного комунікаційного впливу через засоби масової інформації, комунікаційні мережі, спеціальну пропаганду, відбувається **деструктивна індоктринація свідомості**. Найбільш часто індоктринація свідомості застосовується для опанування, контролю і управління свідомістю adeptів у деструктивних культах, тоталітарних сектах і антисоціальних групах і терористичних організаціях. Процес індоктринації пов'язаний з нав'язуванням членам секти культової «доктрини» як комплексної системи знань, вірувань, ціннісних орієнтацій, мотивації, що викликають докорінні зміни світосприйняття, світобачення, світорозуміння і поведінки. *Метою індоктринації* є зміна особистості, встановлення тотального контролю

духовного, емоційного, інтелектуального і соціального життя, підкорення свідомості людини з прихованою від неї ціллю.

Одним з впливовіших емотивних регулятивів, якій формується у свідомості під впливом суспільної думки, є переконання.

Переконання становлять соціально-психологічне явище, згідно з яким особистість усвідомлено чи не усвідомлено, обирає принципи, певну стратегічну лінію поведінки що реалізується через досягненні цілей, зумовлених її ціннісними орієнтаціями.

Усвідомлені переконання воїна, фахівця у сфері інформаційної безпеки, в єдності з соціальними потребами, інтересами і ціннісними орієнтаціями, складають головні мотиви вчинків, забезпечують спрямованість на досягнення провідної мети соціальної та службової діяльності – захисту людини, суспільства і держави.

Але, треба підкреслити, що *переконання, як що вони не усвідомлені*, можуть використовуватись в інтересах певних соціальних і політичних кіл як засіб маніпуляції особистістю, соціумом, навіть як чинник деструктивного порядку. Однією з форм прихованого формування переконань у комерційних або політичних цілях є *реклама*.

Агресивною формою **примусового переконання** є «промивання мозків» – примушення до прийняття певної думки і, навіть, ціннісних систем. Вираз «промивання мозків» найбільш підходить до програм політичної чи релігійної індоктринації або ідеологічної обробки з метою переорієнтації, є методом, що використовується в інформаційних війнах. Чинниками перетворення переконаності на фанатизм, умовою застосування переконань як деструктивного ідеологічного мотиву є, з одного боку, незадоволення діями влади, недовіра до її органів, з іншого – відсутність у ціннісної свідомості людини високих духовно-моральних і гуманістичних ціннісних орієнтацій та аттітюдів. Незадоволення діями влади, як емотивний чинник, виникає внаслідок порушення принципу соціальної справедливості.

Потужним сучасним засобом впливу на формування суспільної думки і поведінку людей дослідники вважають **нейролінгвістичне програмування** або НЛП. Його засновниками є математик *Р. Бендлер* і професор лінгвістики *Д. Гріндер*, які на підставі вивчення алгоритму вербального впливу на мислення і поведінку людей, започаткували моделювання процесу успішного спілкування. Подальший розвиток ідея НЛП отримала у працях *С. Андреаса*, *К. Бейтсона*, *Б. Боденхамера*, *Р. Броді*, *Р. Ділтса*, *Г. Олдера*, *Б. Хезера* та ін. Фундаментом теорії й практики НЛП є вихідні аксіоматичні принципи, що визначають особливості сприйняття і кодування інформації та її впливу на

поведінку. У дослідженнях описується 45 прийомів і технологій нейролінгвістичного програмування, що використовуються як засоби маніпулювання свідомістю у політичних і соціальних цілях.

Для маніпулювання через інформаційний вплив, використовуються такі способи, як *перекручування, приховування, підміна тези* та інші способи подання інформації. *Перекручування інформації* варіює від відвертої брехні до часткових деформацій (підтасовування фактів або зміщення в семантичному полі поняття). *Приховування інформації* проявляється як замовчування певних тем. Частіше застосовується спосіб часткового висвітлення чи *диференційованого подання* матеріалу. Також застосовується спосіб особливого komponування тематичного контенту, який наводить одержувача інформації на необхідні висновки. *Підміна тези* – це навмисна заміна положення, яке обґрунтовується в промові, чи тексті, що виникає в тих випадках, коли не можливе аргументоване доведення заявленої тези.

З техніками захисту психіки людини від маніпулювання можна ознайомитись у посібнику ***Сугестивні технології маніпулятивного впливу***: навч. посіб. / [В. М. Петрик, М. М. Присяжнюк, Л. Ф. Компанцева та ін]; за заг. ред. Є. Д. Скулиша. 2-ге вид. Київ : ЗАТ «ВІПОЛ», 2011. С.194 - 227.

Отже динамічність колективної думки, наявність у неї суперечливих явищ, пов'язаних з можливістю маніпуляції та дезінформації, спрямованої на приховування реальних небезпек, є певною загрозою формування панічних настроїв у військовому колективі, зумовлює необхідність цілеспрямованого інформаційного впливу на колективну думку з боку військового керівництва, соціально-психологічних служб, особливо в умовах проведення ООС. Саме тому, особливої гостроти та актуальності набуває задача психологічної підготовки військовослужбовців до діяльності в умовах підвищеного ризику та небезпек, формування культури професійної поведінки в умовах бойових дій і екстремальних ситуаціях.

3.4. Гендерно-чутливі комунікації у військовому середовищі

Виклики безпеці людини, суспільства і держави у сучасному світі суттєво змінилися, зокрема акцент змістився у комунікативно-консцієнтальні (консцієнтальний – від латинського слова, що означає свідомість), тобто смислову сферу. Саме з цих причин планування комунікацій має відбуватися так само, як і планування будь-якої іншої діяльності безпекових інституцій. Створення та впровадження єдиної стратегії комунікацій сектору безпеки і оборони визнається Воєнною доктриною України одним із шляхів формування

національних оборонних спроможностей та необхідною передумовою його ефективного розвитку в сучасних умовах. Впровадження єдиної стратегії комунікацій передбачає формування гендерної чутливості на всіх рівнях – стратегічному, оперативному, тактичному.

У «Методичних рекомендаціях з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України», надаються рекомендації та поради, стосовно змісту і впровадження гендерно чутливих комунікацій у життєдіяльність військових підрозділів.

Гендерно чутливі комунікації – від комунікації, що ґрунтується на принципі визнання цінності рівних можливостей прав та обов'язків жінок і чоловіків, а також демонструє повагу до інаковості комунікантів. Протилежним, за своїм смислом, поняттям є інтолерантні гендерні комунікації.

Інтолерантні гендерні комунікації – комунікації, що спрямовані на приниження гідності людини або спільнот, невизнання права бути «іншим»; демонстрація переваг власної ціннісної (зокрема гендерної) системи над іншими.

Соціальним інститутом, діяльність якого спрямовано на реалізацію гендерної політики у безпековій сфері є ***гендерно чутливий інститут сектору безпеки і оборони***, якій задовольняє конкретні потреби різноманітних груп жінок і чоловіків, хлопців і дівчат у галузі безпеки та правосуддя й сприяє повній та рівноправній участі жінок і чоловіків у цій діяльності.

Гендерні підходи стають ключовими у вимірах безпеки і миру, що враховується у комунікативній та законотворчій діяльності міжнародних інституцій. Впровадження гендерного чинника в діяльність сектору безпеки і оборони неможливо без формування гендерно чутливих комунікацій на *стратегічному, оперативному і тактичному* рівнях.

На стратегічному рівні, на якому країна або група країн визначають національні та багатонаціональні цілі з питань забезпечення безпеки, а також застосовують національні ресурси для досягнення цих цілей, особливого значення набуває планування та координація гендерно чутливих комунікацій як на рівні державної, так й міжвідомчої взаємодії, включення цього питання в планувальні доктрини, політику, положення тощо.

На оперативному рівні здійснюється формування внутрішніх гендерно чутливих комунікацій і культури інститутів безпекового сектору; розробка і надання рекомендації частинам і підрозділам щодо формування гендерно чутливих комунікацій та підготовки доповідей і матеріалів із врахуванням гендерного чинника; здійснюється постійний моніторинг, аналіз і оцінювання комунікацій в частинах і підрозділах щодо забезпечення гендерної чутливості.

На тактичному рівні: здійснюється комунікативний вплив, спрямований на недопущення ситуацій дискримінації, утиску та комунікативної агресії у військових підрозділах, перш за все на рівні міжособистісної взаємодії; формування комунікативної компетенції всіх керівників, військовослужбовців, що враховують гендерний чинник (комунікативні, когнітивні, емоційні навички); формування установки членів військових колективів на сприйняття партнерів по спілкуванню як рівних, не зважаючи на гендерну належність на основі загальних ціннісних категорій – *усвідомлення, добро, свобода вибору, відповідальність*.

Інформація щодо гендерної чутливості в структурах сектору безпеки і оборони може бути отримана з таких джерел як: звіти вітчизняних та іноземних наглядових органів; усі доступні опитування громадської думки або картки обліку громадян; опитування громадськості; опитування фокус-груп або певних прошарків суспільства тощо.

У глосарії «*Методичних рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України*» пропонується **гендерно чутлива поняттєва система**, що спрямована на формування єдиного мовного коду, стосовно вживання іменників означення осіб жіночої статі. Рекомендаціями пропонується внесення змін, що формалізують офіційне вживання фемінітивів (іменників жіночого роду на позначення людини за професією, посадою чи видом занять, що є парними до іменників чоловічого роду), до установчих документів безпекових інституцій, оскільки визначає жінок як значущу соціальну і професійну групу і підвищує їх видимість у професії, руйнує стереотипи, окреслюючи спектр областей, де жінки визнані як професіоналки, мотивує жінок брати участь в нових професійних сферах.

Гендерно чутливі комунікації базуються на стратегіях поступового *реформування мови – фемінізації*, що розуміється як послідовне вживання фемінітивів і відповідне уникання загального чоловічого роду. Останніми роками змінилися норми суспільно-політичного й ділового мовлення, постійно зростає кількість жіночих іменувань, відповідно до збільшення кількості жінок у різних сферах діяльності, зокрема у секторі безпеки і оборони.

Гендерно чутливі комунікації передбачають формування **комунікативної компетенції** всіх акторів, зокрема:

комунікативних навиків – навиків, пов'язаних з обміном інформацією з врахуванням гендерного компонента;

когнітивних навиків – навиків інтерпретації соціальних знаків, внутрішнього діалогу, розв’язання проблем, розуміння норм поведінки, позитивного ставлення до життя з врахуванням гендерного чинника;

емоційних навиків – комплексу, що вміщує часткові навики: усвідомлення і вираження власних почуттів – тобто управління ними; управління власним емоційним станом; самотивація і управління поведінкою; сприйняття почуттів іншої людини; застосування адекватних поведінкових технік у спілкуванні.

Знання суті, змісту та ознак актів комунікативної агресії є важливою умовою гендерної компетентності керівника, командира підрозділу. Суттєвою складовою гендерної дискримінації та утиску є комунікативна агресія – дії одного з комунікаторів, що мають на меті отримання переваг статусного, особистого, ділового, психологічного або іншого характеру. Комунікативна агресія базується на порушенні комунікативних норм та ігноруванні комунікативних принципів співробітництва та взаємодії, а також принципу ввічливості.

Наприклад, керівникові і підлеглим потрібно знати, що така деструктивна дія як **утиск**, ідентифікується як поведінка, що є образливою та принизливою для людської гідності особи, або створює напружену і зневажливу атмосферу стосовно цієї особи в колективі; поведінка, що має на меті або має своїм результатом приниження гідності людини саме через будь-яку індивідуальну або групову ознаку.

Ознаками утиску є: словесні образи, коментарі або натяки, спрямовані на приниження гідності людини через, наприклад, етнічну належність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію; образливі сексистські, гомофобні, антисемітські тощо жарти, анекдоти; публічне поширення (зокрема в межах спільного робочого простору) сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок, брошур); образливі жести сексистського або ксенофобного характеру; ігнорування, ізоляція або сегрегація через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо; акти фізичної агресії та насильства.

Складовою гендерної компетентності командира є знання про зміст та ознаки такого акту комунікативної агресії як підбурювання до дискримінації ідентифікується як вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи або групи осіб за їх певними ознаками.

Ознаки підбурювання до дискримінації:

- надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми ознаками, за якими заборонена дискримінація;

- публічне поширення вказівок, наказів, інструкцій і закликів, тобто в присутності інших людей або адресування лише конкретним людям, які, як передбачається, мають їх виконувати;

- поширення вказівок, наказів, інструкцій або закликів в письмовій або усній формі, а також підбурювання до дискримінації безпосередньо (наприклад, пряма вказівка) або опосередковано (розповсюдження друкованих або аудіовізуальних матеріалів, які за змістом є дискримінаційними).

Іншою складовою гендерної компетентності є розуміння такого акту як ***пособництво в дискримінації***, що ідентифікується як будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

Ознаки пособництва в дискримінації:

- ухвалення рішень, вчинення дій або бездіяльність дискримінатора, якому третя сторона надає певну допомогу, що призводить до дискримінації у забороненій формі за будь-якою індивідуальною або груповою ознакою;

- надання свідомо або добровільно третьою стороною допомоги, тобто розуміння своєї ролі в ухваленні рішень, вчиненні дії або бездіяльності, які мають на меті дискримінацію;

- усвідомлення третьою стороною дискримінаційного наміру або передбачення дискримінаційного результату рішень.

Розвиток навиків спілкування означає не лише розвиток певних технік або прийомів, але й формування установок на сприйняття партнерів по спілкуванню як рівних, незважаючи на гендерну належність. Комунікант може стати більш ефективним лише за умови формування діалогічних позитивних відносин з іншими на основі загальних когнітивних та аксіологічних/ціннісних категорій, таких як – *усвідомлення, добро, свобода вибору, відповідальність*.

Усвідомлення – навик, що дозволяє оцінювати манеру як власної, так й іншої поведінки, усвідомлено її осмислювати і корегувати комунікації із врахуванням гендерного чинника. Усвідомлення дозволяє зрозуміти причини власної поведінки та поведінки інших.

Рефлексія – спосіб усвідомлення, під час якого людина розмірковує про події, що відбулися, і аналізує їх. У процесі рефлексії оцінюються власні дії. Рефлексія слугує основою для вивчення нових технік спілкування та розвитку

навичок; це важлива складова професійного зростання, що дозволяє розвиватися і займати нові позиції в організації.

Свобода вибору як установка «можна», «хочу» – усвідомлення, що будь-яка людина має право на вибір. Це усвідомлення знімає напруження і внутрішні конфлікти військового фахівця, який виконує свої професійні обов'язки, подекуди пов'язані із застосуванням правових або силових методів впливу. Протилежністю свободи вибору є примус, який визначається установкою «треба».

Відповідальність. Слово відповідальність має два значення: накладений ззовні обов'язок діяти певним чином (відповідальність перед законом, етичні норми) з метою запобігання покарання; внутрішня переконаність і віра в те, що діяти треба саме так (моральність особистості). Усвідомлення свободи вибору веде до осмислення відповідальності. Через навмисне управління самим собою військовий фахівець, керівник підрозділу бере відповідальність за власні дії, що є найсильнішим внутрішнім мотиватором для виконання професійних обов'язків у межах чинного законодавства. Примус не створює можливості взяти обов'язки, сформувати особистісну волю і почуття відповідальності. Неприйняття особистісної відповідальності за трудові обов'язки призводить до того, що керівник створює внутрішню реакцію захисту (самовиправдання). Відповідальність як внутрішня переконаність щодо впровадження гендерно чутливих комунікацій демонструється все частіше незалежними засобами масових комунікацій.

На думку авторів *«Методичних рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України»*, сектор безпеки і оборони тривалий час залишався суто чоловічою сферою діяльності. Саме з цих причин там превалюють маскулінні норми суб'єкт-об'єктної комунікації. Основним індикатором гендерної чутливості співробітників безпекового сектору сьогодні має стати комунікативне суб'єкт-суб'єктне співробітництво жінок та чоловіків.

Отже, потрібно зазначити, що застосування набутих знань про гендерно-чутливі комунікації у військовому середовищі та їх врахування у професійній діяльності є важливим чинником службовій та професійній успішності майбутніх фахівців в галузі спеціального зв'язку і захисту інформації.

Висновки

Вивчення психологічних засад міжособистісного спілкування і комунікативної взаємодії у військовому колективі, оволодіння знаннями про соціально-психологічний вплив, зумовлює опанування майбутніми офіцерами-керівниками методичним інструментарієм ефективного управління військовим колективом на засадах взаєморозуміння і усвідомленої взаємодії.

Соціальним інститутом, діяльність якого спрямовано на реалізацію гендерної політики у безпековій сфері є гендерно чутливий інститут, якій задовольняє конкретні потреби різноманітних груп військовослужбовців у військовій сфері та сприяє утвердженню гендерно чутливих комунікацій. Знання суті, змісту та ознак актів комунікативної агресії є важливою умовою гендерної компетентності керівника, командира підрозділу.

Застосування знань і компетентностей про психологічні умови формування соціальних комунікацій є важливим чинником службовій та професійній успішності майбутніх фахівців в галузі спеціального зв'язку і захисту інформації.

Питання до самоконтролю

1. Розкрийте сутність, зміст і значення процесу спілкування для службових відносин.
2. Охарактеризуйте основні сторони або аспекти спілкування.
3. Як впливають стилі спілкування на ефективність взаємодії військовослужбовців?
4. Як відбувалося в історії соціально-психологічної думки становлення поняття про соціальні комунікації?
5. Визначте сутність, дайте характеристику та класифікацію соціальних комунікацій.
6. Опишіть комунікативні механізми спілкування.
7. Які індивідуально-психологічні особливості учасників комунікації найбільше впливають на виникнення комунікативних бар'єрів у підрозділі?
8. Розкрийте сутність і зміст поняття «соціально-психологічний вплив».
9. Опишіть основні психологічні ефекти і форми соціального маніпулятивного впливу.
10. Розкрийте значущість гендерно чутливих комунікацій для майбутньої професійної діяльності у сфері спецзв'язку, захисту інформації та кібербезпеки.

Тематика рефератів

1. Соціально-психологічні погляди на спілкування.
2. Соціально-психологічні погляди на комунікативні механізми спілкування у військовому колективі.
3. Спілкування і міжособистісній взаємодії в становленні і згуртуванні військового колективу.
4. Робота керівника-вихователя з подолання комунікативних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні.
5. Розвиток комунікативних якостей як умова ефективності службової діяльності.
6. Методи впливу керівника на формування ефективної комунікативної взаємодії у військовому колективі.
7. Психологічні проблеми формування і розвитку соціальних комунікацій в сучасних умовах.
8. Вивчення комунікативних властивостей особистості як засіб підвищення ефективності виховної роботи.
9. Ефекти соціально-психологічного впливу на людину та їх значення у спілкуванні.
10. Гендерно чутливі інститути та комунікації в структурах сектору безпеки і оборони України.

Література

1. Ануфрієва Н. М. Соціальна психологія: навчально-методичний комплекс. /Н. М. Ануфрієва, Т. Н. Зелінська, О. Л. Туриніна. Київ : МАУП, 2006. 200 с.
2. Джонсон, Девід В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування. Київ : Вид. дім «КМ Академія», 2003. 288 с.
3. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія професійної комунікації. Чернівці : Книги ХХІ, 2010. 528 с.
4. Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцerek територіальних управлінь Державної служби України з надзвичайних ситуацій /Уклад. Г. Плачинда. Київ : 2018. Див. за посиланням http://wicc.net.ua/media/Slovnyk_fem.pdf стор.2 (Дата звернення 26 червня 2020 р.).
5. Соціальна психологія: навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра /Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська та ін. Київ : КПІ НТУУ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
6. Компанцева Л. Ф Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки і оборони: підручник,. Київ : НА СБУ, 2016. 578 с.

7. Сугестивні технології маніпулятивного впливу: навч. посіб. /В. М. Петрик, М. М. Присяжнюк, Л. Ф. Компанцева та ін.; за заг. ред. Є. Д. Скулиша. 2-ге вид. Київ : ЗАТ «ВІПОЛ», 2011. 248 с.
8. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. /За наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. С. 192 – 222.
9. Технології соціальної роботи з військовослужбовцями: інформаційно-методичний збірник. /Упорядник І. В. Пєша. Київ : ДЦССМ, 2003. С.127 – 133.
10. Ягупов В. В. Військова психологія: підручник. Київ : ТанDEM, 2004. С.256 – 278.
11. Словник гендерних термінів / [Укладач З. В. Шевченко]. Черкаси : 2016. 336с.
URL:<https://books.google.com.ua/books?id=J8tBDwAAQBAJ&pg=PA49&lpg=PA49&d.q#v=onepage&q&f=false> (дата звернення 20.06.2020).
12. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України.
URL:<https://dduvs.in.ua/2020/12/22/prezentatsiya/> (дата звернення 20.12. 2020).

ТЕМА 4

ВІЙСЬКОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ

- 4.1. Військовий колектив як соціальна група.
- 4.2. Фактори формування та психологічна структура військового колективу.
- 4.3. Соціально-психологічні методи вивчення військового колективу.
- 4.4. Соціально-психологічні умови ефективності військової служби.

Основні поняття: військовий колектив, соціальна група, соціальна взаємодія, психологічна структура військового колективу, згуртованість, соціально-психологічний клімат, взаємовідносини, колективні настрої, колективна думка, спрямованість групи, колективні традиції, девіантна поведінка, конфлікт, морально-психологічний стан, методи вивчення колективних настроїв, соціометрія, психологічна компетентність, стиль діяльності керівника, професійна працездатність.

ВСТУП

Базовими поняттями, що визначають соціально-психологічні засади життєдіяльності військового колективу і впливають на формування умов ефективного управління військовим підрозділом є соціально-психологічні закономірності, процеси і явища, що є характерними для військового середовища. Засвоєння теоретичного змісту теми набуває значущості з погляду на її місце в організації службових відносин і професійної діяльності у військовому колективі. Вивчення соціально-психологічних засад функціонування військового колективу, зумовлює, також, оволодіння майбутніми офіцерами-керівниками методиками вивчення і ефективного управління військовим колективом.

Навчально-виховною метою опанування темою є: з'ясування соціально-психологічної характеристики, сутності, змісту і психологічної структури військового колективу, розуміння соціально-психологічних процесів і явищ у військовому середовищі; з'ясування соціально-психологічні методи і методики вивчення військового колективу; вивчення психологічних умов ефективності військової служби і професійної діяльності; підвищення рівня психологічної компетентності як необхідної умови успішного виконання завдань професійної діяльності у сфері спеціального зв'язку та захисту інформації.

4.1. Військовий колектив як соціальна група

Теоретико-методологічною основою вивчення військового колективу є соціально-психологічні теорії і концепції, предметом вивчення яких, є соціально-психологічні засади утворення і функціонування соціальної групи.

Соціальна група – це найбільш специфічне поняття соціальної психології, означає певну сукупність людей, що мають спільні природні і соціальні ознаки і об'єднані спільними інтересами, цінностями, нормами і традиціями, системою певних відносин.

Соціальна група відрізняється від соціальної спільноти більш стійкими взаємозв'язками між людьми, які її складають.

Для виникнення групи необхідні певні умови: внутрішня організація, мета, конкретні форми соціального контролю, зразки діяльності.

Основні ознаки соціальних груп:

- *стабільність* – сталість існування в просторі і часі; відносно високий рівень згуртованості, організованості;
- *взаємодія членів групи* і регулювання відносин всередині групи завдяки цінностям, нормам, соціальної солідарності;
- *певна однорідність*, яка характеризується наявністю ознак, притаманних усім членам групи; входження в більш широку спільність як її структурного утворення.

З погляду на соціально-психологічні чинники організації життєдіяльності у військових частинах і підрозділах, такі військові колективи характеризуються як великі, або мали групи.

Великі соціальні групи – це стійкі сукупності значної кількості людей, які діють разом в соціально-значущих ситуаціях і функціонують в масштабах країни у вигляді об'єднань – класів, професійних груп, народних рухів.

Великі групи можуть бути тільки вторинними, групова думка вкрай рідко використовується, контроль здійснюється зверху вниз.

Фахівці Держспецзв'язку як окрема соціальна професійна група підпадає під основні ознаки великої професійної групи, що має свої специфічні риси.

Мала соціальна група – це група, в якій суспільні відносини виступають в формі безпосередніх особистих контактів. Це – об'єднання людей, в яких всі індивіди знаходяться в безпосередньому контакті один з одним, як правило, вони нараховують від двох (діади) – трьох (тріади) до декількох десятків людей. Це може бути сім'я, шкільний клас, виробнича бригада, військовий підрозділ, службовий колектив.

Головна ознака малої соціальної групи полягає в тому, що зміна однієї частини групи змінює стан всіх інших частин. Крім того виділяють наступні ознаки малої групи: як обмежена кількість членів групи (від 2 до 30); стабільність її складу; стійка внутрішня структура, обумовлена нормами поведінки, правилами, санкціями, ролями, статусами; також єдність цілей, цінностей і груповий думки.

Малі групи класифікуються за наступними ознаками.

За розміром групи поділяються на: мікрогрупи (діади, тріади); малі – від 3 до 7 - 9; великі – до 40 - 70 (з цього приводу існують різні точки зору).

За соціальним положенням групи поділяються на формальні (офіційні) і неформальні (неофіційні). Перші формуються і діють на основі формально визначених правил і обов'язків (наприклад, статутів), другі – створюються на основі симпатій, спільних інтересів.

За характером контактів групи поділяються на: *первинні або контактні* – їх основою є безпосередні контакти (сім'я, група друзів, трудова бригада, відділення, екіпаж, взвод і та ін.); *вторинні або дистанційні* – тут безпосередні контакти можуть бути відсутні. Такі групи є проміжними ланками між контактними групами і великими (малими) групами. Наприклад, військова частина, навчальний курс.

За значенням групи в житті її учасника групи поділяються на: *групи-членства* – тобто групи, які визначають місцезнаходження людини в суспільстві, її погляди, цінності людина може не поділяти; *референтні групи* – з поглядами і цінностями цієї групи індивід згоден.

За рівнем розвитку малі групи поділяються на: *групи, що знаходяться в стані становлення* – тобто групи, які формуються в відповідності з заданими зовнішніми соціальними вимогами, але ще не згуртовані спільною діяльністю в повному розумінні цього слова (конгломерат, асоціація, кооперація); *дифузні групи* – це групи випадкові, в яких люди поєднані лише загальними емоціями і переживаннями; *колектив* – це особливий якісний стан малої групи, яка досягла високого рівня соціально-психологічної зрілості. Це вища форма організованої малої групи людей, об'єднаних загальними цілями спільної діяльності.

Кожна мала група має свої параметри або характеристики і особливості: особливості композиції, складу групи: нижня кількісна межа (діада – тріада) і верхня кількісна межа (її вистачить для виконання конкретної діяльності). Кількісний склад в значній мірі визначає особливості психологічної структури групи; особливості структури відносин між членами групи: (офіційні і неофіційні); особливості групових процесів (етапів і рівнів розвитку, керівництва та лідерства); особливості групових норм і цінностей, (правил

поведінки, думок, традицій); особливості системи санкцій: заохочувальних та заборонних, позитивних та негативних.

Концепції формування і розвитку колективу. Існує декілька концепцій формування і розвитку колективу як малої групи. Найбільш відомі з них концепції *А. Макаренка, А. Петровського, Л. Уманського*.

Концепція А. Макаренка – характеризує стадії розвитку колективу. *Перша стадія* – це коли вимоги до всіх членів групи висуває керівник малої групи; *друга стадія* – це коли вимоги керівника до групи, підтримуються активом, лідерами групи; *третья* – коли кожен член колективу висуває до себе вимоги на підставі вимог колективу.

Стратометрична концепція А. Петровського уявляє групу як таку, що складається з трьох взаємопов'язаних страт – шарів, кожен з яких характеризується певним принципом по якому в ньому будуються відносини між членами групи. В першому шарі (А) реалізується, перш за все, безпосередні контакти поміж людьми, засновані на емоційній прийнятності або неприйнятності. В другому шарі (Б) ці відносини опосередковуються характером соціальної діяльності. В третьому шарі (В), названим ядром групи, розвиваються відносини, основані на прийнятті всіма членами групи єдиних цілей групової діяльності. Наявність цього шару свідчить про високий рівень розвитку групи, тобто формування колективу. Головна ідея цієї концепції міститься в тому, що діяльне опосередкування виступає як ознака, що утворює колектив.

Параметрична концепція Л. Уманського базується на критеріях розвитку групи (моральну спрямованість, організаційну єдність, підготовленість до діяльності, психологічну єдність), згідно з якими виділяються ступені розвитку групи.

Група-конгломерат – сукупність певної кількості людей, раніше незнайомих між собою; на цій ступені група отримує назву.

Асоціація – члени об'єднуються загальною метою (хоча й не всі її сприймають) і діяльністю (хоча вона й не скоординована); відносини будуються на емоційній допустимості.

Кооперація – характеризується чітко вираженою єдністю дій членів групи, єдністю її поглядів на основні цінності, високим рівнем підготовленості та співпраці.

Група-автономія – характеризується високою внутрішньою єдністю; на цьому ступені члени групи ідентифікують себе з нею як «моя група». Ця група може стати або корпорацією або колективом. *Корпорація* – це гіперавтономізація групи, коли вона спрямовує свою діяльність на вузько

соціальні, егоїстичні цілі (такі цілі можуть бути і антисоціальними). *Колектив* – (від лат. – збірний) під ним розуміють групу людей, яка досягла в процесі соціально-корисної суспільної діяльності високого рівня розвитку.

Таким чином, спільним у всіх концепціях є те, що діяльнісне опосередкування виступає як систематизуюча ознака колективу, а фактором, що перетворює групу в колектив є спільна суспіль-корисна діяльність його членів. В процесі такої діяльності виникає особливий феномен міжособових відносин-колективність, як особлива якість розвитку групи.

Існує група критеріїв оцінки якостей малої групи, колективу, як її соціально-психологічні якості або риси.

Згуртованість – виявляється у тому, що всі зусилля його членів об'єднані прагненням досягти соціально-важливих цілей. *Показники згуртованості: емоційно-ціннісна єдність* – ґрунтується на єдності їх ціннісних систем, на основі яких утворюються мікрогрупи; *предметно-ціннісна єдність* – пов'язана з відношенням колективу до цілей та задач його діяльності; *стійкість колективу до деструктивного впливу*.

Соціально-психологічний клімат під ним розуміють домінуючі, відносно стійкі настрої і судження колективу. клімат може бути як позитивним (життєрадісність, оптимізм, захопленість) так і негативним (песимізм, депресія, розчарованість).

Висока потенційна ефективність – виявляється в сумісності, злагодженості, взаємодопомозі, виконанні у випадку необхідності функцій товариша по діяльності.

Якість виконання суспільно-корисних функцій: рівень професійної готовності, ефективність навчально-виховного процесу, відповідність групи суспільним очікуванням, суспільним цілям, критеріям, цінностям.

Здатність групи забезпечити кожному своєму членові всебічний розвиток особистих якостей.

Отже, як висновок, треба зазначити, що соціально-психологічними засадами вивчення військового колективу є соціально-психологічні теорії, предметом вивчення яких, є соціальні групи. Військові колективи Держспецзв'язку як соціально-психологічне утворення, що за своїми ознаками характеризуються як великі, або мали соціальні групи. Соціальна група – означає певну сукупність людей, що мають спільні природні і соціальні ознаки і об'єднані спільними інтересами, цінностями, нормами і традиціями, системою певних відносин. Соціальна група відрізняється від соціальної спільноти більш стійкими взаємозв'язками між людьми, які її складають.

4.2. Фактори формування та психологічна структура військового колективу

Військовий колектив – компактна соціальна група, що об'єднує людей, зайнятих виконанням спеціальних завдань, визначених соціально-значимими функціями.

Військовослужбовці Держспецзв'язку, як велика професійна група, що має ознаки військового колективу, характеризується єдністю моралі, службового обов'язку, професійних інтересів, спільністю колективної психології.

Основними ознаками військового колективу виступають:

- загальна мета;
- єдине керівництво;
- субординаційні відносини, певні обов'язки;
- стійкі взаємини;
- гуманістична спрямованість;
- підвищена відповідальність;
- прозорість.

Військовий колектив Держспецзв'язку має певні особливості – це:

- ❖ особлива суспільна значущість завдань – захист інформаційного простору держави;
- ❖ підвищена відповідальність;
- ❖ колективістський характер діяльності;
- ❖ детальна регламентація діяльності;
- ❖ строго ієрархічність відносин певних посадовими обов'язками;
- ❖ засобами діяльності виступає спеціальна техніка;
- ❖ дозвіл на використання і застосування зброї;
- ❖ відносна стабільність і однорідність діяльності;
- ❖ неоднорідність членів службово-професійного колективу;
- ❖ своєрідний спосіб комплектування;
- ❖ екстериторіальність існування; єдиноначальність;
- ❖ заборона обговорень наказів і розпоряджень;
- ❖ обмеженість цивільних прав і свобод;
- ❖ матеріальні, побутові та культурні потреби в значній мірі задовольняються в самому колективі;
- ❖ певна відірваність членів колективу від сімей, близьких.

В соціально-психологічному плані в військовий колектив характеризується службово-професійним соціальними відносинами, тобто системою між

колективних і внутрішньо колективних зв'язків і стосунків, що виникають між членами колективу в різних сферах взаємодії.

Формальна структура військового колективу відображає його функції, характеризується взаємовідносинами, регульованими законами, положеннями, статутом, посадовими інструкціями, наказами.

Неформальна структура військового колективу ґрунтується на неофіційних відносинах, які залежать від симпатії і антипатії людей. Ця структура є внутрішньою, часом невидимою і виникає на основі об'єктивних зв'язків між членами колективу. Стосунки неформальної структури є об'єктом дослідження такого методу соціальної психології як *соціометрія*.

Військовий колектив, поряд із службово-професійною функцією, виконує низьку *соціально-психологічних функцій*, до яких відносяться: соціально-інтегративна; соціально-комунікативна; соціально-управлінська; культурно-виховна. Психологічною складовою і предметом вивчення даних функцій з боку психології є мотивація і психологічні чинники професійної діяльності.

Військовий колектив знаходиться в постійному розвитку: змінюється характер завдань, спеціальна техніка і технології, штатна організація тощо. З часом змінюються взаємини, погляди, ціннісні орієнтації. Військовий колектив є невід'ємною частиною суспільства, його розвиток багато в чому залежить від тих процесів, що відбуваються в суспільстві.

У своєму розвитку *військовий колектив проходить такі основні стадії*: початкова, – це коли начальник, командир знайомить людей з завданням колективу, вимог, перспективами;

проміжна, – коли закінчується процес взаємного вивчення, з'являються мікро групи;

завершальна стадія, що характеризується формуванням активного соціального ядра, визначається спільність інтересів, єдність волі, формується здоровий соціально-психологічний клімат. Колектив на цій стадії засвоїв вимоги керівництва, і сформувався як єдине ціле, яке виконує професійні функції. Однією з актуальних проблем розвитку військового колективу виступає проблема керівництва соціальними процесами, що відбуваються в службово-професійних колективах. Вона відображає становлення особистості як фахівця, згуртованість колективу, демократизацію життя, дисциплінованість.

Утворення психології колективу зумовлено об'єктивними і суб'єктивними факторами, але раз утворившись вона сама чинить значний вплив на колектив і на особистість, тобто стає фактором його розвитку. Від того, який психологічний клімат в колективі, значно залежать результати служби,

дисципліна, організованість та інше. Отже розглянемо основні компоненти структури психології військового колективу.

Структура психології військового колективу містить такі загальні соціально-психологічні процеси:

- *система комунікацій і взаємовідносин* між військовослужбовцями як суб'єктивних зв'язків, стосунків і ставлень, що існують між членами групи, колективу;

- *структура формальних та неформальних соціальних статусів та ролей;*

- *формування суспільної думки* – як сукупності оціночних суджень групи до предметів і явищ, що їх цікавлять;

- *утворення колективних настроїв* – як відносно тривалого психологічного стану, спільного переживання тих чи інших подій, фактів, традицій, звичаїв;

- *формування групових прагнень, спрямованості групи* – це потреби, мотиви, цілі, завдання, що знаходяться в основі поведінки і сумісних зусиль членів групи, що формуються під впливом умов службової діяльності, виховання і навчання;

- *формування здорового морально-психологічного клімату*, як наслідку активної співпраці на підставі гуманістичних цінностей;

- *складання професійних традицій, звичаїв* – це норми, правила поведінки, дій, спілкування, дотримання яких є потребою кожного військовослужбовця.

Треба зауважити, що ґрунтом для виникнення і проявлення психологічних явищ в колективі є *спільна діяльність і взаємовідносини*. Носієм психології колективу виступає весь колектив або більша його частина, але тільки не окрема особа.

Розглянемо *зміст взаємовідносин як центрального компоненту психології службового колективу*. Треба відрізнити поняття «відносини» від поняття «комунікації», що розглядалися у попередній темі, і які не завжди співпадають за своїм змістом і обсягом. Коли застосовується поняття «відносини» підкреслюється психологічна складова, що характеризує аспект ставлення – стосовно чого, з приводу чого, і відповідно з чим, складаються відносини. Наприклад, поняття «службові відносини», утворюється стосовно порядку організації та ставлення до службової діяльності. Проте, застосування поняття «комунікації» пов'язано з акцентуванням уваги на аспекті динамічності соціального зв'язку між суб'єктами спілкування, що відбувається переважно у мовленнєвий спосіб, зокрема, з допомогою технічних засобів.

Взаємовідносини – один з найважливіших компонентів психологічного клімату в колективі. Це різноманітні форми і види взаємин, взаємозв'язків, відносин співробітників між собою, які встановлюються в їх спілкуванні в

процесі службової діяльності, в навчанні, в побуті і супроводжуються різними емоційними переживаннями.

Відносини між людьми формуються під час спілкування і спільної діяльності. Взаємовідносини в службових колективах існують в двох основних формах.

По-перше, формальні відносини. Вони визначаються організаційною структурою підрозділу, функціями кожного його члена, обсягом його обов'язків, прав і відповідальності і зовнішніми вимогами з боку суспільства з допомогою законів, статутів, наказів, інструкцій і розпоряджень.

По-друге – це *внутрішні відносини*, тобто неофіційні, неформальні відносини. Вони формуються на основі взаємних симпатій і антипатій, поваги і неповаги, співчуття і індиферентності, а також деяких спільних мотивів діяльності. Вони залежать від ціннісних орієнтирів співробітників, їх взаєморозуміння і взаємосприймання.

Міжособистісні відносини між військовослужбовцями також поділяються: на службові – вони проявляються в процесі виконання службових завдань; позаслужбові – це відносини, як виникають за межами виконання службових обов'язків і завдань.

Всі відносини, які виникають у військових колективах, поділяються на відносини:

- *субординації* – тобто відносини по вертикалі, між старшими і молодшими;
- *координаційні* – тобто відносини по горизонталі, між рівними по посаді, званню;
- *співпраці* – це відносини між різними категоріями особового складу свого та інших підрозділів, які дозволяють виконувати спільні завдання.

Поряд з переліченими соціально-психологічними процесами, структура психології військового колективу містить ***психологічні явища***, що виникають на підставі взаємовідносин, а саме:

❖ *формування структури формальних та неформальних статусів та ролей;*

❖ *змагання, суперництво* – прагнення виконувати покладені на особистість соціальну роль краще за інших;

❖ *лідерство, самоствердження* – бути прикладом, зразком поведінки для інших, у всіх справах бути першим, прагнення знайти і утримати в колективі певну позицію, яка б забезпечувала даній особистості перевагу, визнання її гідності, підтримку, захист, потребу в спілкуванні;

- ❖ *психологічна сумісність* – здатність людей разом успішно вирішувати задачі, що потребують від них доброго взаєморозуміння і узгодженості дій;
- ❖ *психологічна заразливість* – неусвідомлена схильність людей до певних психічних станів;
- ❖ *уподобання (ідентифікація)* – своєрідне слідування образу поведінки згідно з ідеальними уявленнями особистості про належне, повторення зовнішнього вигляду, стилю поведінки інших, (може носити позитивний чи негативний характер);
- ❖ *навіювання* – невербальний вплив на психіку людини;
- ❖ *емпатія* – здатність співчувати іншим, розуміти їх внутрішні стани;
- ❖ *конформізм* – міра підкорення індивіда груповому тиску, що супроводжується нещирим відмовленням від своєї власної думки;
- ❖ *авторитет* – здатність людини мати певну вагу серед інших, користуватись їх визнанням і повагою.

Провідною підставою формування соціальної структури підрозділу, як малої соціальної групи, є взаємодія формальних та неформальних соціальних статусів та ролей. Потрібно розрізняти поняття соціальний статус, особистий статус.

Соціальний статус – це становище людини (або групи) у суспільстві, що визначається її приналежністю до певної соціальної спільноти та визначає коло її прав та обов'язків. Відповідно, головними ознаками соціального статусу стають ті, що притаманні соціальній страті, до якої належить людина: рівень доходів, авторитет, престиж, обсяг влади, рівень освіти, професія тощо.

Особистий статус – становище людини у малій групі (сім'я, трудовий колектив, коло друзів, навчальна група тощо), яке визначається системою статусно-рольового розподілу у малій групі відповідно до формальної та неформальної структури групи.

Статус людини у структурах сектору безпеки і оборони визначається:

- по-перше, приналежністю людини до певних статусних соціальних груп у межах структур сектору безпеки і оборони;
- по-друге, місцем у структурному підрозділі, тими ролями й функціями, які надаються через формальний та неформальний статуси у цьому підрозділі.

Соціальна роль – це конкретний, нормативно схвалюваний спосіб поведінки, обов'язковий для особистості, що має відповідний соціальний статус.

Якщо у системі *формальних статусів та ролей* в структурах сектору безпеки і оборони все визначається достатньо чітко й прозоро через посадові обов'язки, владні повноваження та сфери відповідальності, що й обумовлює

місце людини в групі (у підрозділі), то у системі *неформальних взаємодій/статусів/ролей* спрацьовує логіка самоорганізації та самовпорядкування соціальних систем, що зрештою може дати непередбачувані результати, коли керівник є лідером лише формально.

Особливістю служби є те, що всі відносини тут чітко регламентуються нормами статутів, які є категоричними і безумовними для виконання. Моральні принципи відносин є одночасно і правовими і адміністративними нормами поведінки. Статути, інструкції, накази визначають такі принципи взаємовідносин військовослужбовців: принцип єдиноначальності; принцип суворої субординації; принцип колективізму; принцип гуманізму; принцип службового товариства.

Статути визначають місце і зміст формальних і неформальних, службових і позаслужбових відносин. Особливо це стосується формальних відносин, бо вони забезпечують цілісність організації і її спроможність до виконання покладеного на нею завдання. В основі цих відносин знаходиться *дисципліна*, тобто вміння підкорятися і точно виконувати всі вимоги статутів, наказів, інструкцій і розпоряджень.

За своїм правовим змістом відносини між військовослужбовцями прийнято поділяти на ті, що відповідають нормам статутів і права – тобто *статутні*, і такі, що не відповідають їх – *позастатутні*.

В залежності від їх форми, характеру і наслідків, останні можуть оцінюватись як дисциплінарні порушення і порушення правил військової служби. *Нестатутні відносини* можуть проявлятися під час виконання службових завдань і за їх межами, на формальному і неформальному рівні, в відносинах по вертикалі (між старшим і молодшим) і в відносинах по горизонталі (між службовцями одного або різних строків служби).

В основі нестатутних відносин знаходиться порушення норм моралі і соціальної справедливості. Вони виникають там, де діяльність особового складу менш за все організована, мотивована і контрольована.

Основними причинами нестатутних відносин є:

- ✓ недоліки в мотивації, організації і управлінні професійною діяльністю;
- ✓ недоліки в матеріальному забезпеченні, побутових умов;
- ✓ недоліки в дисципліні, згуртованості колективів;
- ✓ пасивність в боротьбі з нестатутними відносинами;
- ✓ недоліки в моральних, професійних і ділових якостях окремих начальників.

В залежності від змісту і співвідношення цих якостей, керівник повинен активно протидіяти нестатутним відносинам.

У соціальній психології *відхилення від норм поведінки визначається як девіантна поведінка* (з латинської «девіація» означає відхилення). Початковим для розуміння сутності девіантної поведінки є поняття «норма».

Соціальні норми – це засновані на цінностях правила поведінки, очікування і стандарти, які регулюють дії та вчинки людей, соціальних груп, зміцнюючи стабільність та єдність суспільства.

Норми втілюються в юридичних законах, моралі, етикеті. Вихід за ці норми розцінюється як девіантна поведінка. У більшості випадків вона підлягає соціальним санкціям – від суспільного осуду до кримінального покарання. Сучасні психологи стверджують, що особливості особистості та мотиви її дій впливають на всі види девіації хоча не виключається і тісний зв'язок з соціальними чинниками.

Один з найбільш повних варіантів систематизації видів відхильної поведінки передбачає розподіл усіх поведінкових девіацій на дві великі групи: *нестандартну і деструктивну поведінку*.

Типологія деструктивної поведінки вибудовується відповідно до її мети. В одному випадку це – *зовнішньо деструктивна* мета, спрямована на порушення соціальних норм (правових, морально-етичних, культурних) і, відповідно, *зовнішньо деструктивну поведінку*. В іншому випадку – *внутрішньо деструктивна* мета, спрямована на дезінтеграцію самої особистості, її регрес і, відповідно, *внутрішньо деструктивну поведінку*.

Зовнішньо деструктивна поведінка, у свою чергу, ділиться на *адиктивну і антисоціальну*. *Адиктивна поведінка* передбачає використання якихось речовин або специфічної активності з метою відходу від реальності й отримання бажаних емоцій. *Антисоціальна поведінка* полягає в діях, які порушують існуючі закони і права інших людей у формі протиправної, асоціальної, аморальної поведінки.

У групі *внутрішньо деструктивної поведінки* виділяють: суїцидальну, конформістську, фанатичну й аутистичну поведінку.

Суїцидальна поведінка характеризується підвищеним ризиком самогубства.

Конформістська – поведінка, позбавлена індивідуальності, орієнтована виключно на зовнішні авторитети.

Фанатична – виступає у формі сліпої прихильності до будьякої ідеї, поглядів.

Аутистична – виявляється у вигляді безпосередньої відстороненості від людей і навколишньої дійсності, заглибленості у світ власних фантазій.

Офіцерам, керівникам підрозділів найчастіше доводиться стикатися з не-патологічними формами відхилень у поведінці військовослужбовців, тобто без ознак психічних розладів.

Девіантна поведінка військовослужбовця може провокувати *конфліктну ситуацію*.

Конфлікт – це соціально-психологічне явище, сутністю якого полягає у зіткненні протилежних цілей, позицій, поглядів суб'єктів соціальної взаємодії, спроба досягти мети шляхом підкорення, нав'язування своєї волі.

Вирішення конфлікту може здійснюватися, спираючись на різні методи: метод запобігання конфліктам; метод переговорів; метод використання посередництва третьої сторони – арбітражу; метод консенсусу.

Умовами успішного вирішення конфлікту є: своєчасний і точний діагноз його причин, виявлення ділової зони конфлікту; зацікавленість сторін у припиненні конфлікту на основі взаємного визначення інтересів сторін; сумісний пошук шляхів подолання конфлікту.

Основні шляхи формування високої культури взаємовідносин в службовому колективі:

- Цілеспрямоване, професійне, моральне, громадське, естетичне правове виховання, формування високої культури відносин між співробітниками.
- Підтримання в частині, підрозділі суворого статутного порядку і організованості.
- Забезпечення особистої зразковості керівників в дисципліні і службі.
- Науково обґрунтоване, педагогічно грамотне використання методів переконання, заохочення, примусу в формуванні статутних взаємовідносин
- Постійне вивчення підлеглих, вміння профілакувати і керувати конфліктами.
- Поєднання принципової статутної вимогливості до підлеглих з турботою про них, задоволення побутових, соціальних і духовних потреб особового складу.
- Запобігання спробам окремих співробітників або неформальних груп зайняти лідируюче положення за рахунок порушень вимог статуту.
- Оперативне всебічне реагування на прояви нестатутних відносин і ліквідація їх наслідків.

Основний напрямок роботи по подоланню нестатутних відносин – це їх профілактика. Керівники повинні вивчати стан взаємовідносин між службовцями і активно впливати на формування не тільки статутних відносин але і високої культури поведінки. Управління підлеглими буде ефективне тоді і

тільки тоді, коли начальник постійно аналізує дисциплінарну практику і морально-психологічний стан особового складу, проводить заходи, спрямовані на згуртування військового колективу, спільно з формальними лідерами і активом підрозділу ефективно впливає на неформальне угруповання, неформальних лідерів.

Соціально-психологічний клімат військового колективу насичений складною гамою емоцій, почуттів, пристрастей і афектів, які оволодівають всім особовим складом в самих різноманітних ситуаціях і значно впливають на його життя і діяльність. Цей ситуативний показник прийнято називати *колективним настроєм*.

Колективний настрій – це спільне переживання тих чи інших подій, фактів суспільного життя, а також схожі емоційні стани, які захоплюють на деякий час весь колектив (або його частину) і впливають на його життя, діяльність і поведінку, проступки окремих співробітників.

Практичне значення колективних настроїв дуже велике. Вони впливають на поведінку, діяльність, працездатність, дисципліну. Експериментально встановлено, що одні колективні настрої – ентузіазм, радість, віра в успіх, захопленість – сприяють успіху колективу, являються джерелом додаткової працездатності, організованості і дисципліни. Інші – нудьга, смуток, образа, невдоволеність, невіра в свої сили різко зменшують можливості колективу. Психологи, які досліджували умови підвищення працездатності людей, підраховували, зокрема, що в залежності від настрою робітника, продуктивність його праці може зростати або зменшуватись на 20 відсотків від середньої. Подібна закономірність діє і в умовах служби і навчання.

Основні властивості колективних настроїв.

- Переважаюча обумовленість і залежність колективних настроїв від соціальних факторів, матеріальних і духовних умов життя службовців.
- Особлива заразливість. Настрої, які з'явилися у одних людей можуть швидко розповсюджуватися на інших, «психологічно» заражати їх.
- Велика спонукальна сила. Настрої здатні підсилювати почуття людей і збільшувати їх енергію. В гарно настроєному колективі зароджуються додаткові джерела натхнення, ентузіазму і працездатності.
- Динамізм колективних настроїв. Вони являються найбільш рухомим елементом психології колективу.
- Колективний настрій перш за все відображає сприятливі і несприятливі умови служби. Добре організована служба – джерело стійкого життєрадісного настрою.

- Крім організації і умов служби на настрій людей впливають організація дозвілля, відносини керівників та інші фактори.

Шляхи управління колективними настроями у підрозділі.

- Особистий оптимізм, бадьорість, активність керівника, уміння не піддаватися негативним настроям. Начальнику-керівнику потрібно вчитися володіти своїми емоціями, знати прийоми усунення, як особистого роздратування, так і способи за допомогою яких він може підняти настрій колективу.

- Турбота про побут підлеглих, забезпечення їх всіх необхідним постачанням.

- Своєчасне виявлення скарг підлеглих і задоволення їх особистих потреб.
- Встановлення суворого статутного порядку, чіткої організації служби.
- Підтримка статутних взаємовідносин, боротьба з грубістю і ліквідація причин, які викликають конфлікти.

В цілому, керування соціально-психологічним кліматом колективу, передбачає такі напрямки діяльності керівника, як виявлення соціальних протиріч в житті службово-професійного колективу; аналіз факторів, що сприяють виникненню конфліктних ситуацій, нестатутних взаємовідносин; планування та проведення соціально-психологічного дослідження в інтересах забезпечення ефективності службово-професійної діяльності; розробка прогностичних моделей розвитку соціально-психологічних процесів у службово-професійному колективі; розробка практичних рекомендацій щодо корекції соціальних і психологічних процесів.

Іншим компонентом психології службового колективу є колективна думка. Колективна думка – це сукупність оціночних суджень тієї чи іншої сукупності людей до фактів, які її цікавлять, подій, явищ, поведінки і діяльності, як самого колективу так і кожного його члена.

Функції суспільної думки: інформаційна; оціночна; дія на інших.

Як компонент психології службового колективу суспільна думка характеризується: поєднанням переконання і психологічного примусу; оперативністю утворення в наслідок якої-небудь події; гласністю і публічністю вираження оцінки; великим впливом на людей.

Думка колективу, його вплив на людину, можуть частіше зробити набагато більше ніж будь-які офіційні постанови, розпорядження. Особистість побоюється негативних оцінок і дорікань більшості, які можуть знизити її авторитет в колективі, цурається тих проступків, які засуджуються і заслуговують догани. З іншого боку, людина пишається тими своїми якостями,

які користуються в даному соціальному середовищі повагою і отримують позитивну оцінку.

Керівнику необхідно знати колективну думку по кожному вагомому питанню яке стосується служби. Для цього необхідне її регулярне вивчення, бо тільки тоді її можна цілеспрямовано формувати. Суспільна думка має свою динаміку розвитку, яку необхідно знати керівнику.

Охарактеризуємо основні етапи розвитку колективної думки.

На першому етапі формування колективної думки військовослужбовці сприймають, хвилюються і оцінюють проступок чи подію, і в кожній з'являється своя індивідуальна думка, суб'єктивна оцінка події. З метою оптимізації управління колективним мисленням керівник не повинен упустити момент першого періоду, коли підлеглі ще тільки переживають подію, що їх схвилювала і відношення до неї ще не сформоване. Головне в цей момент попередити появу незрілих поглядів, циркуляцію упереджених оцінок.

На другому етапі люди обмінюються своїми поглядами, судженнями, порівнюють свої підходи з підходами інших. Цей етап може проходити спонтанно, інколи в суперечках, в залежності від того, на скільки інформація захоплює інтереси кожної особистості. На цьому етапі керівнику важко змінити невірні судження, так як індивідуально-групові погляди мають певну інерцію.

На третьому етапі відбувається корегування початкових оцінок і їх групування навколо переважаючих і обґрунтованих позицій. Потрібно брати до уваги: погляди авторитетного керівника по різноманітним питанням служби для більшості підлеглих грають вирішальну роль у формуванні у них певних поглядів і суджень, і чим більше авторитет начальника – тим більше впливають його погляди на думку підлеглих.

Інтегруючим компонентом структури психології службового колективу є **«морально-психологічний стан»**, що розглядається наукою як важлива складова, морально-психологічний чинник бойової готовності та боєздатності сил оборони.

У воєнній психології наводиться таке **визначення морально-психологічного стану особового складу військових частин (підрозділів)** – це *ситуаційний стан духовної, моральної, ідеологічної налаштованості, військово-професійної готовності та психологічної здатності військовослужбовців виконувати завдання за призначенням.*

З погляду на роль Держспецзв'язку в складі Сил оборони, *сутність морально-психологічний стану* полягає у відображенні властивостей індивідуальної та колективної свідомості військовослужбовців

Держспецзв'язку, що характеризують ступінь морально-психологічної здатності та готовності виконувати завдання за призначенням.

За своїм змістом морально-психологічний стан розглядається як цілісне, визначальне морально-психологічне явище, інтегрована єдність духовних, морально-психологічних, політичних, національних, соціальних, економічних, військово-службових та інших соціально-психологічних і психологічних чинників, які відображаються в свідомості як морально-психологічних стереотипи, діяльності і поведінки військовослужбовців.

За своїм цільовим призначенням, належний морально-психологічний стан характеризується як інтегрована сукупність духовних якостей і психологічних спроможностей особистості, що зумовлює здатність, постійну готовність до виконання завдань за своїм професійним призначенням, а також морально-психологічну стійкість, що забезпечує виконання завдання в будь яких умовах простору-часу та інформаційного впливу противника.

Теорія і практика формування належного морально-психологічного стану у військових підрозділах, вивчається навчальною дисципліною «Морально-психологічне забезпечення професійної діяльності підрозділів Держспецзв'язку».

Наступний елемент структури психології службового колективу – **колективні традиції**. В будь-якому службовому колективі немаловажну роль відіграють традиції. Вони являють собою необхідний елемент соціально-психологічного клімату.

Традиції – це закріплені на основі довгочасного досвіду групової діяльності правила, норми поведінки і дій, повсякденного спілкування між людьми, які передаються від покоління до покоління, дотримання яких стало потребою кожного.

Слово «традиція» в перекладі з латинської означає «передача». Традиції різноманітні і численні. Умовно їх можна розрізняти за наступними умовами: за змістом: службові, професійні, трудові, бойові, побутові, спортивні та інші; за сферами появи: моральні, правові, художні, релігійні тощо; по відношенню до різноманітних спільнот: етнічні, загальнонаціональні, територіальні, професійні, вікові тощо.

Процеси формування і функціонування професійних традицій висувають потребу в психологічному кваліфікованому спостереженні, коректуванні, підтримці, розвитку, і тоді вони будуть надійно служити справі підвищення морально-психологічного стану особового складу, зміцненню дисципліни.

Система роботи командира підрозділу по закріпленню і розвитку традицій колективу містить такі напрями роботи.

- Вивчення традицій і контроль за їх динамікою і тенденціями.
- Використання здорових традицій для вирішення поставлених задач, опора на існуючі групові звички і потреби.
- Керування процесами утворення нових традицій і підтримка їх, в тому числі, шляхом використання заохочувальної практики.
- Попередження старіння звичаїв, відставання їх від темпу змін в особовому складі, техніці, організації служби і професійної діяльності, а також захист їх від бюрократичного вихолощування і формалізації.
- Подолання негативних звичаїв і ритуалів. Подолати їх дуже важко, інколи неможливо, але їх можна замінити на більш емоційно привабливі і позитивні.

Таким чином, популяризуючи кращі традиції частини і підрозділу, керівник полегшує статутну і соціальну регуляцію життя підлеглих. Уважно аналізуючи елементи негативних традицій і звичаїв, начальник не повинен допускати їх впровадження в традиції колективу.

Факторами, що впливають на формування і розвиток колективу, його психологію є такі соціально-психологічні явища.

Сумісна діяльність – вона є основою для виникнення і прояву всіх соціально психологічних явищ. Але сама діяльність, її зміст, характер, організація, залежить від умов: соціальних, матеріальних та інших.

Соціальне середовище – в психології кожного конкретного колективу відображаються: загальні (матеріальні та духовні) умови життя суспільства в цілому; часткові умови і особливості життя і службової діяльності.

Психологія колективу – це перш за все, відображення загальних і часткових умов життєдіяльності, тобто особливості задач, соціальний престиж і статус, особливості комплектування, розміщення, рівень і спосіб правління, підбір людей, побут, рівні мотивації до служби тощо;

Виховання – цілеспрямований процес формування у військовослужбовців ціннісної свідомості, необхідних якостей характеру, згідно з вимогами, що висуває до них суспільство і військова служба.

Індивідуальні особливості людей які утворюють колектив взаємозв'язки між ними, загальний рівень освіти, культурного розвитку, вік, особливості виховання, національність, риси характеру тощо.

Особливості психологічної структури колективу, що характеризується специфікою професійної спрямованості підрозділу.

На розвиток колективу впливає *система закономірностей*, зокрема всезагальні, соціологічні, загальносуспільні, психологічні, педагогічні тощо. Але серед багатьох закономірностей відокремлюють основні, або провідні.

До основних закономірностей формування і розвитку колективу належать:

- залежність життєдіяльності колективу, взаємовідносин у ньому від характеру і особливостей суспільства, а також від часткових (окремих) умов його життєдіяльності;
- залежність рівня згуртованості і зрілості колективу від авторитетності і педагогічної культури (майстерності) його керівника.

Вивчення особливостей психології колективу має для керівника глибокий смисл.

По-перше, щоб керувати підлеглими треба не тільки як можна більше знати про кожного, але і про зв'язки між людьми і ті утворення, що виникають в наслідок цих зв'язків.

По-друге, знання особливостей кожного компоненту психології колективу, характеру їх взаємних впливів дає можливість будувати роботу по згуртуванню колективу більш науково-обґрунтовано і цілеспрямовано.

Таким чином, вивчення соціально-психологічних характеристик військового колективу, як різновиду соціальної організації, має важливе значення для успішності майбутньої соціальної та службово-професійної діяльності фахівців Держспецзв'язку. Знання психологічної структури колективу, закономірностей його формування і розвитку дозволяють проводити роботу по згуртуванню особового складу підрозділу найбільш доцільними і ефективними засобами.

4.3. Соціально-психологічні методи вивчення військового колективу

Керування соціально-психологічним кліматом військового колективу, передбачає такі *напрямки дослідної діяльності*, як планування та проведення соціально-психологічних досліджень в інтересах забезпечення ефективності службово-професійної діяльності; виявлення соціальних протиріч в житті службово-професійного колективу; аналіз факторів, що сприяють виникненню конфліктних ситуацій, нестатутних взаємовідносин; оцінки адаптації особового складу до вимог військової служби у Держспецзв'язку; вивчення стилю спілкування, психологічної сумісності, з'ясування групової згуртованості; розробка прогностичних моделей розвитку соціально-психологічних процесів у службово-професійному колективі; розробка практичних рекомендацій щодо корекції соціальних і психологічних процесів.

Соціально-психологічний аналіз військового колективу потребує врахування таких принципів як:

- єдність підходів до аналізу різних за чисельністю та складом службово-професійних колективів;
- оцінка якості службових соціальних відносин;
- розкриття взаємопов'язаних соціально-рольових функцій і відносин представників Держспецзв'язку;
- врахування об'єктивно-суб'єктивної природи життєдіяльності службово-професійного колективу;
- модель психологічного аналізу службово-професійного колективу повинна базуватися на реально діючому колективі.

Під час виконання завдань у Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, однією із актуальних проблем виступає питання *керівництва соціально-психологічними процесами*, що відбуваються у військових колективах. Вона відображає становлення особистості як фахівця, згуртованість колективу, демократизацію життя, дисциплінованість тощо. Такі процеси виступають також *предметом досліджень професійної психології*.

Вивчення і аналіз соціально-психологічного клімату, колективних настроїв керівник підрозділу може проводити, використовуючи різноманітні методи. Найбільш розповсюджений – *метод психолого-педагогічного спостереження*. Постійне, цілеспрямоване, систематичне, спостереження дає значну, інформацію про колективні настрої. Необхідно використовувати й інші методи: *бесіда* (індивідуальна, групова), *опитування, анкетування*, що дозволяють вивчати морально-психологічний стан колективу.

Безпосередньо, з *методиками психологічних досліджень*, що застосовуються у Держспецзв'язку, можна ознайомитись у Порядку здійснення психологічного забезпечення службової діяльності в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, затвердженого Наказом Адміністрації Держспецзв'язку від 02.11.2016 р. № 1533/29663 (Додаток 8, 13).

Перелічені та інші методи і методики соціально-психологічного дослідження були розглянуті у попередніх темах навчальної дисципліни, але не всі. Дане питання присвячене ознайомленню з методом *соціометрії*, методом, застосування якого дає найкращі результати при вивченні малої групи – військового підрозділу.

Одним з *методів вивчення взаємовідносин є соціометрія* (лат. «соціо» – суспільство, «метрія» – міряти). Соціометрія, як метод дослідження є соціально-психологічним тестом, який застосовують для виявлення і оцінки міжособистісних стосунків нарівні емоційних переваг. У процесі її застосування досліджуваному пропонують низку запитань, відповідаючи на які, він здійснює послідовний вибір членів групи, яким надає перевагу над іншими

в певній ситуації. За результатами його вибору будують соціометричну матрицю і соціограму, обраховують соціометричні коефіцієнти групової згуртованості. Метод соціометрії належить до ефективних інструментів соціально-психологічного дослідження малих груп та колективів.

Соціометричну методику можна використовувати з метою:

- діагностики міжособистісних і між групових відносин;
- з метою їх зміни, поліпшення та удосконалення;
- вивчення типології соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності;
- оцінки соціально-психічної сумісності членів колективу;
- визначення статусу членів даного колективу;
- вивчення неформальних відносин і структур у колективі.

З допомогою соціометрії можна також з'ясувати: кількісну міру поваги, байдужості чи неприязності між членами групи в процесі міжособистісної взаємодії; неформальних лідерів і неформальну структуру колективу; формальний і неофіційний розподіл авторитету і влади в групі; рівень розвитку групи; міру згуртованості колективу.

Для проведення цього методу ставляться такі вимоги:

1. Соціометричне опитування слід проводити у колективах малих груп, що мають досвід сумлінної роботи або життя не менш як 6 місяців.
2. Кількість груп не повинні перевищувати 12 – 15 чол.
3. Вибраний критерій повинен однозначно сприйматися всіма учасниками колективу.
4. Опитування проводить стороння особа.

Процедура соціометричного опитування складається із п'яти фаз: перша – підготовка; друга – встановлення прямих контактів з членами колективу; третя – опитування (інструктаж, роздача соціолог. карток, їх збір); четверта – обробка інформації; п'ята – одержання висновків, підготовка рекомендації.

В основу соціометричного прийому покладено аналіз і створення психологічної графічної карти, схеми соціально-психологічних мереж і взаємовідносин у військовому колективі на підставі відповідей на поставлені питання: *Одна група питань спрямована на з'ясування структури позитивних взаємозв'язків у підрозділі, – «З ким би ти бажав (хотів)»:* виконувати відповідальне завдання служби; разом працювати; відпочивати» та інші питання за напрямками, що структурують військовий колектив у службовий та вільний час. Питання може бути віднесене до будь-якої сфери людських взаємовідносин. Як правило намічається два напрямки вибору: в області спільної праці і служби; в області відпочинку, розваг. При цьому можливе

уточнення ступеня бажаності вибору. Друга група питань спрямована на виявлення комунікаційних мереж антипатій, недовіри, ворожнечі, – «З ким би ти не бажав: виконувати завдання, спілкуватися, відпочивати» тощо.

Перевагами соціометрії являються:

- можливість за короткий час, виявити і зібрати значний матеріал про емоційні відносини всередині групи;
- можливість статистичної обробки (кількісного обліку) матеріалу;
- можливість реєстрації відносин між всіма членами групи (колективу).

Обмеженням методу є те що він фіксує не об'єктивні відносини, а відображення останніх у свідомості їх носіїв. Відзначається також обмеженість етичного плану.

Як висновок, треба підкреслити, що вивчення і аналіз соціально-психологічного клімату, колективних настроїв у підрозділі, керівник може проводити використовуючи різноманітні методи, і, перш за все, психолого-педагогічне спостереження, бесіду, опитування, анкетування і соціометрію, що дозволяють вивчати психологічний клімат і морально-психологічний стан військового колективу.

4.4. Соціально-психологічні умови ефективності військової служби

Галуззю науки, що досліджує психологічні умови ефективності професійної діяльності є *«Психофізіологія професійної діяльності»*.

Психофізіологія професійної діяльності – це напрям психофізіології, який вивчає динаміку психічних пізнавальних процесів, станів, утворень, якостей та функцій, їх вплив на працездатність людини під час взаємодії умов та факторів в системі «техніка-людина-середовище» й визначає шляхи та засоби підтримки, збереження, відновлення ефективної та безпечної професійної діяльності.

Об'єктом дослідження психофізіології професійної діяльності є *ефективна та безпечна професійна діяльність спеціалістів*.

Предметом вивчення даної галузі є *психічні та фізіологічні функції організму в умовах професійної діяльності*.

Сукупність факторів, які зумовлюють ефективність професійної діяльності, що можна стосовно людини поділити на зовнішні та внутрішні, або об'єктивні та суб'єктивні.

Зовнішніми факторами є: умови виконання діяльності людини (повсякденні і надзвичайні, умови бойового чергування і бойових дій,

технологічні, інформаційні, психологічні тощо); вид, характер та обсяг навантаження; психологічний клімат; соціально-побутові умови.

Внутрішні фактори особистості: професійна кваліфікація та досвід підлеглого; особистісні психічні особливості; емоційні та вольові компоненти, особистості підлеглого; стан та працездатність підлеглого під час діяльності; загальні та професійні інтереси підлеглого; світогляд, переконання й установки, життєвий досвід; рівень мотивації до діяльності; задоволеність службовими умовами, професією тощо.

Ефективність виконуваних підрозділом завдань залежить від компетентності, знань та вмінь виконавців, потребує свідомого цілеспрямованого управління підрозділом як соціальною групою, вмілого керування розвитком групи та соціальними процесами, що супроводжують цей розвиток, перетворення групи на узгоджено діючий колектив.

Військовий керівник незалежно від місця в управлінській ієрархії та посади завжди має справу з малою соціальною групою як об'єктом управління. Керування потребує специфічних управлінських знань та вмінь, врахування специфіки та закономірностей, притаманних малій соціальній групі як соціальній системі з урахуванням її структури та динаміки розвитку.

Однією з обов'язкових передумов ефективності професійної діяльності керівника підрозділу є високий рівень його **психологічної компетентності** знань і оволодіння технологією управління, зокрема удосконалюючи психолого-педагогічні впливи навчально-виховного змісту.

Психологічна компетентність – це підструктура професійно-педагогічної свідомості й самосвідомості особистості, яка складається із взаємопов'язаного комплексу психологічних знань, навичок і вмінь, що забезпечують оптимальне здійснення керівником професійної діяльності. Вона виявляється, у змісті і формах психолого-педагогічних впливів, які керівник здійснює на підлеглих у процесі управління та їх результатів.

Базовими *складовими структурами психологічної компетентності* керівника підрозділу, є уміння психологічно осмислювати й вирішувати професійні ситуації, його активність в інноваційній діяльності, емпатійність (емоційна, когнітивна, дійова), рефлексивність, інтернальність, мотивація досягнення, схильність до професійно-психологічного саморозвитку. Важливе значення до того ж відіграє висока мотивація до оволодіння психологічними знаннями.

Досягнення вищого рівня психологічної компетентності керівника є передумовою активізації навчання підлеглих, розвитку професійної і навчальної рефлексії і формування позитивних мотивів навчання і виконання професійних завдань, та здібності до професійної самоосвіти. Проявом

психологічної компетентності керівника підрозділу є *уява*, яка виражається у передбаченні ним наслідків своїх професійних дій, у проектуванні особистісного розвитку підлеглих.

Керівник високого рівня педагогічної майстерності може розподіляти увагу між декількома об'єктами або видами професійної діяльності. Так, наприклад, під час занять з професійної підготовки, він уважно стежить за змістом навчального матеріалу, який викладає, висловлює власні думки, водночас тримає в полі зору всю групу, реагує на ознаки її втомленості, неувважності, нерозуміння і, зрештою, слідує за власною поведінкою, мовою, емоціями, поставою, жестами, мімікою.

Роль керівника, командира у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків зумовлена владними повноваженнями та відповідальністю, делегованими йому суспільством та державою. Кожна керівна посада – невід'ємний елемент в єдиній системі гарантування безпеки суспільства та держави. Керівник відповідає як за ефективність функціонування та розвитку керованого структурного підрозділу, так і за реалізацію у межах цього підрозділу стратегічно значущих завдань, визначених державою. Саме на керівника покладається головна відповідальність за реалізацію вимог *щодо забезпечення рівності жінок та чоловіків у секторі безпеки і оборони*.

Сьогодні більшість структурних підрозділів є змішаними. Змінним фактором залишається лише співвідношення чоловіків та жінок у різних підрозділах. Проте спостерігається стійка тенденція щодо збільшення відсотку жінок, залучених до служби. Виходячи з цього, важливим аспектом в управлінській діяльності керівника стає *рівень його гендерної компетентності, здатність урахувати гендерні аспекти у підпорядкованих підрозділах з метою більш ефективного використання наявного потенціалу «людських ресурсів»*.

Професійна діяльність, як і будь-яка інша, характеризується певним індивідуальним стилем. ***Стиль поведінки, діяльності*** – це стійка система способів і прийомів, які виявляються в різних умовах життєдіяльності людини. Стиль зумовлюється як специфікою самої діяльності, так і індивідуальними психологічними особливостями суб'єкта діяльності.

Індивідуальний стиль діяльності – це зумовлена типологічними особливостями особистості, стійка система знань, професійних компетенцій, засобів і прийомів, якими володіє керівник.

Критерії і показники оцінки індивідуального стилю професійної діяльності.

- Ціннісна орієнтація на професійно діяльність:

професійно-орієнтоване мислення; мотиваційна спрямованість; професійне самовизначення і максимальна самореалізація у професійній діяльності, що виявляється у високому рівні задоволеності нею.

- Ступінь розвитку професійних якостей і здібностей:

самостійність; готовність до особистої взаємодії в системі «керівник – підлеглий»; здатність до емпатії; високий рівень громадської зрілості і дисциплінованості.

- Творча активність:

евристичний підхід до вирішення професійних завдань; оригінальність професійного мислення, здібність до інновацій; системність і комплексність у всіх видах професійної діяльності.

- Здібність до професійного саморозвитку:

професійне самопізнання; само організування у професійній діяльності; професійна самоосвіта; професійне самовдосконалення.

- Рефлексивна саморегуляція:

здібність адекватно діагностувати і аналізувати власні професійні знання, здібності і уміння; здібність критично оцінювати, корегувати і прогнозувати результати і наслідки власної службової діяльності.

Для успішного розвитку індивідуального стилю професійної діяльності керівнику необхідно аналізувати конкретні професійні ситуації, проявляти готовність до професійного зростання, формувати здібність до самовдосконалення, уміти втілювати задуми в реальність – корегувати свою професійну діяльність; максимально забезпечувати суб'єктивну позицію керівника.

Професійна працездатність являє собою максимальну ефективність діяльності людини при такому рівні функціональної мобілізації, яка не викликає перенапруження організму.

Працездатність – це потенційна готовність і фактична можливість людини виконувати певний вид діяльності на необхідному рівні ефективності впродовж певного часу.

Віднесення працездатності як складової ефективності професійної діяльності, є дуже важливим. Службова працездатність поєднує у собі як розумову, інтелектуальну працездатність, так фізичну витривалість. Працездатність, зокрема її динаміка, залежить від психологічних, фізіологічних, біологічних особливостей людини, а також від характеру й умов діяльності.

У динаміці працездатності виділяють шість стадій. Коротко охарактеризуємо ці стадії.

1. Стадія впрацювання, що включає три підстадії:

- первинної мобілізації – спостерігається в момент початку діяльності і триває до кількох хвилин. Характеризується короточасним зниженням значень практично всіх показників діяльності й активації фізіологічних систем. Цей ефект пов'язаний із зовнішнім гальмуванням, що виникає в результаті зміни характеру стимуляції;

- гіпермобілізації – охоплює «передстартовий» період і характеризується підвищенням як неспецифічної активації організму в цілому, так і специфічних зрушень. Наприклад активацією аналізаторів, переходом організму в стан готовності до сприйняття інформації. На психологічному рівні в людини в цей час відбувається побудова плану діяльності й уявне «програвання» її ключових етапів. Поступове підвищення працездатності супроводжується вираженими коливаннями продуктивності, точності, якості роботи і станом підвищеної нервово-психічної напруженості: частішанням пульсу і дихання, підвищенням кров'яного тиску.

- гіперкомпенсації – відбувається пошук найбільш адекватного пристосування до вимог діяльності і формування стійкого динамічного стереотипу діяльності. Показники діяльності і психофізіологічних показників відрізняються нестабільністю.

2. Стадія оптимальної працездатності характеризується стабільними параметрами діяльності організму. Вона визначається як «стійкий робочий стан» чи стан «функціонального комфорту», що відбиває оптимальність психофізіологічних витрат (висока продуктивність досягається мінімальними витратами)..

3. Стадія повної компенсації, поступово приходить на зміну попередній і відображається у зниженні працездатності і розвитку початкових ознак стану стомлення. Компенсація стомлення відбувається за рахунок вольових зусиль і активації фізіологічних механізмів, що відбивається в більш високих, ніж у період впрацювання, вегетативних зрушеннях і розвитку стану нервово-психічної напруги.

4. Стадія нестійкої компенсації характеризується наростаючим стомленням і зниженням працездатності. Компенсація труднощів, що виникають, здійснюється за рахунок менш відповідальних (енергетично і функціонально) процесів, зокрема шляхом підключення додаткових ресурсів.

5. Стадія «кінцевого пориву» – наприкінці роботи при адекватному впливі на мотиваційно-вольову сферу, може відбуватися короточасне підвищення продуктивності за рахунок залучення «недоторканих» психофізіологічних

резервів організму. Очевидно, що такий режим роботи є екстремальним для організму і веде, як правило, до перевтоми і хронічних захворювань.

6. Стадія декомпенсації – *прогресивне зниження працездатності, коли швидко нарастають симптоми стомлення, знижується продуктивність і ефективність роботи й одночасно спостерігаються значні зрушення у всіх психофізіологічних показниках, пов'язаних із системами активації.*

У цьому стані вольові зусилля вже не забезпечують активізацію компенсаторних і захисних систем, у діяльності з'являються відмови і зриви, викликані періодами «денного сну», коли подальше виконання діяльності може і повинне бути припинено.

Отже застосування знань про психологічні умови ефективності військової служби і професійної діяльності є важливим чинником службовій та професійній успішності майбутніх фахівців в галузі спеціального зв'язку і захисту інформації.

Висновки

Вивчення психологічних засад життєдіяльності військового колективу, опанування знаннями про сутність, зміст і чинники утворення психологічної структури військового колективу, розуміння соціально-психологічних процесів і явищ у військовому середовищі, зумовлює оволодіння майбутніми офіцерами-керівниками методикою ефективного управління військовими колективами.

Значимість засвоєння теоретичного змісту теми зумовлюється її провідною роллю в організації службових відносин і професійної діяльності у військовому колективі. Вивчення психологічних умов ефективності військової служби і професійної діяльності є чинником підвищення рівня психологічної компетентності як необхідної умови успішного виконання завдань професійної діяльності у сфері спеціального зв'язку та захисту інформації.

Питання до самоконтролю

1. Розкрийте сутність, зміст, характеристики і класифікацію соціальних груп.
2. Охарактеризуйте провідні концепції формування і розвитку колективу.
3. Опишіть критерії оцінки якості військового колективу як малої групи.
4. Сформулюйте визначення і розкрийте психологічну структуру військового колективу.
5. Визначте сутність в охарактеризуйте формування взаємовідносин у військовому колективі.

6. Визначте сутність і опишіть чинники формування соціально-психологічного клімату і колективного настрою військового колективу.
7. Розкрийте поняття і охарактеризуйте етапи формування колективної думки та традицій у військовому колективі.
8. Розкрийте сутність і зміст поняття «морально-психологічний стан» військового колективу.
9. Опишіть основні соціально-психологічні фактори, що впливають на формування і розвиток колективу.
10. Розкрийте соціально-психологічні методи і методики вивчення військового колективу.
11. Опишіть психологічні умови ефективності військової служби і професійної діяльності.

Тематика рефератів

1. Соціально-психологічні погляди і провідні концепції формування і розвитку колективу.
2. Соціально-психологічні погляди на структуру психології військового колективу.
3. Роль взаємовідносини в становленні і згуртуванні військового колективу.
4. Робота офіцера по формуванню соціально-психологічного клімату у військовому колективі.
5. Колективні настрої і колективна думка у формуванні соціально-психологічного клімату у військовому колективі.
6. Військові традиції та їх роль у формуванні військового колективу.
7. Соціально-психологічні методи вивчення військового колективу.
8. Соціометрія як методика соціально-психологічного дослідження малої групи.
9. Стиль професійної діяльності, погляди на його зміст і фактори формування.
10. Соціальні чинники і психологічні умови ефективності військової служби і професійної діяльності військових фахівців.

Література

1. Ануфрієва Н.М. Соціальна психологія: навчально-методичний комплекс. /Н. М. Ануфрієва, Т. Н.Зелінська, О. Л. Туриніна. Київ : МАУП, 2006. 200 с.
2. Військова психологія та педагогіка: інноваційний підхід: підручник: у 2 ч. Ч. 1 /за заг. ред. С. Д. Максименка. Київ : НУОУ, 2012. 472с.

3. Лісовський П. М. Військова психологія: методологічний аналіз: навч. посіб. Київ : Кондор, 2017. 290 с.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія професійної комунікації. Чернівці : Книги XXI, 2010. 528 с.
5. Психологічне забезпечення професійної діяльності: курс лекцій. /Упорядник: С.М. Кучеренко. Харків, НУЦЗУ, 2016. 83 с.
6. Соціальна психологія: навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра. /Н. Ю. Воляннюк та ін. Київ : НТУУ КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
7. Компанцева Л. Ф Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки і оборони: підручник. Київ : НА СБУ, 2016. 578 с.

ТЕМА 5

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ВІЙСЬКОВИМИ КОЛЕКТИВАМИ

- 5.1. Сутність і принципи управління військовим колективом.
- 5.2. Структура і функції управлінської діяльності.
- 5.3. Чинники оптимізації управління та стилі керівництва.
- 5.4. Гендерні підходи в управлінні підрозділом.

Основні поняття: об'єкт, предмет, сутність управління, теорія управління соціальними процесами, соціологія управління, соціальні механізми управління, методи соціального управління, моделі управління, управлінське рішення, стилі керівництва.

ВСТУП

Управління людьми завжди вважалось одним із найскладніших видів діяльності. Особливо це стосується військового управління, що здійснюється командирами і начальниками в умовах підвищеної небезпеки для життя. Актуальність ефективного управління особовим складом ще більше проявляється під час бойових дій і надзвичайних ситуаціях. Досвід сучасних збройних конфліктів, зокрема операції об'єднаних сил на Сході України, свідчить про зростання ролі ефективного управління у військовій справі. У таких діях безпосередньо проявляються соціально-психологічні механізми групової динаміки, цілеспрямований вплив на які, зумовлює досягнення успіху у керівництві підрозділом. Це вимагає системного застосування керівниками знань про соціально-психологічні засади управління військовими колективами при виконанні завдань за призначенням.

Навчально-виховною метою опанування темою є: з'ясування змісту соціально-психологічних засад управління військовими колективами, розуміння соціально-психологічних процесів і явищ у військовому управлінні; з'ясування соціально-психологічних методів і методик управлінської діяльності; вивчення психологічних умов підвищення ефективності військового керівництва; підвищення рівня соціально-психологічної компетентності як необхідної умови успішного виконання завдань професійної діяльності у сфері спеціального зв'язку та захисту інформації.

5.1. Сутність і принципи управління військовим колективом

Управління є специфічною сферою людської діяльності. Ефективність її залежить не тільки від особистих особливостей людини, скільки від знань та розуміння управлінських завдань, способів стимулювання та об'єднання зусиль усіх членів військового колективу у напрямку реалізації його завдань. Ефективне управління підрозділом неможливе без знання законів соціально-психологічної регуляції їх діяльності. Необхідною складовою безпосереднього керівництва людьми є спілкування з ними. Поза комунікацією, без співпраці й діалогу, взаємодії, та взаємного сприйняття людей управлінська діяльність неможлива.

Соціально-психологічні засади управління військовими колективами – це система соціально-психологічних знань, принципів, методів і форм цілеспрямованого впливу на особистість військовослужбовця та військовий колектив з метою найбільш ефективної реалізації завдань за призначенням.

Застосування знань соціально-психологічних засад управління військовими колективам передбачає:

- необхідність опанування керівником знаннями про соціально-психологічні процеси, що характеризують стан справ у підрозділі;
- вміння оцінювати ймовірності їх вирішення відповідними методами;
- вивчення соціально-психологічних якостей підлеглих, соціально-психологічного клімату і морально-психологічного стану підрозділу;
- застосування методів, прийомів і засобів, які із певною ймовірністю приведуть до бажаного результату.

Частково, питання, пов'язанні з діяльністю керівників підрозділів, психологічними умовами, що забезпечують керівництво військовими колективами. Дана тема, переважно присвячена соціально-психологічним явищам, процесам, принципам, формам і методам і стилям управління у військовим колективом.

Управління як окрема сфера соціальної практики і пізнання, як мистецтво керування, має давню історію і вивчалася вже у стародавньому Китаї, стародавньої Греції та Римі. У широкому сенсі, управління є невід'ємним атрибутом будь-якої системи (біологічної, технічної, соціальної). Цей атрибут забезпечує її збереження, розвиток, упорядкування та досягнення цілей. Формування специфічної галузі наукових знань про управління почалося в кінці XIX ст. - початку XX ст.

Американський інженер, «батько наукового менеджменту» *Фредерік Тейлор* у праці «Менеджмент або управління фабрикою» (1911 р.) розвинув

наукові погляди на управління в 4-х областях: нормування (будь-яка праця можна структурувати і виміряти); дослідження співвідношень часу і завдань (будь-яка праця можна оцінити); систематичний відбір навчання кадрів; грошові стимули (винагороду за результат, а не за саму діяльність як таку). Система *Ф. Тейлора* отримала назву – «система вижимання поту».

В Європі проблемами управління почав займатися практик, підприємець, директор підприємства, автор книги «Загальна промислове управління» *Анрі Файоль*, який створив «теорію адміністрації». Він виділив 5 основних *управлінських операцій*: передбачити; організовувати; розпоряджатися (змушувати персонал працювати); координувати (пов'язувати, об'єднувати); контролювати.

Заслуга *А. Файоля* також полягає в тому, що він виділив принципи адміністративного управління: розподіл праці; влада; дисципліна; єдність розпорядження або командування; єдність керівництва; підпорядкування приватних інтересів загальним; винагороду; централізація; ієрархія; порядок; справедливість; сталість складу персоналу; ініціатива; єднання персоналу.

До заслуг *А. Файоля* також необхідно віднести його високу увагу соціальному аспекту управління, що розкривається у наступних положеннях теорії управління.

- Управлінська діяльність не обмежується областю перетворення зовнішнього світу або самої людини, але націлена, насамперед, на розвиток самої практичної діяльності, в тому числі і в соціальній сфері.

- Управління власним розвитком, як щодо одиничної особистості, так і соціальної групи, суспільства в цілому включає в себе формування ідеалу майбутнього, ідей освіти, стандартів дій, втілення яких в життя збігається з теоретичним і практичним вирішенням проблеми.

- Управління повинно містити ідеал перемоги, до якого прагнуть всі співробітники підприємства.

- Вихідний пункт управлінської діяльності – це рішення. Вони спрямовані на здійснення нижчої форми управління – регулювання.

- Сутність регулювання полягає в тому, що воно являє собою процес, за допомогою якого забезпечується упорядкований стан і заданий рівень організованості даної системи.

- Вищі форми управління включають в себе процеси, за допомогою яких дана система переводиться з одного організаційного стану в інше.

Сутність управління вперше була визначена американським соціологом *Пітером Друкером*. Управління – це особливий вид діяльності, який

перетворює неорганізований натовп в ефективну, цілеспрямовану і продуктивну групу.

Сучасний керівник, за *П. Друкером* виконує кілька взаємопов'язаних соціальних ролей:

- роль головного керівника (офіційний лідер, управління носить соціально-правовий характер);
- роль лідера, відповідального за мотивацію і активізацію підлеглих (працює з людьми);
- роль приймача інформації із зовнішнього та внутрішнього середовища і виступає розповсюджувачем інформації серед співробітників;
- роль представника (на договорах, нарадах);
- роль розподільника ресурсів;
- роль головного особи, відповідальної за усунення недоліків і порушень (отримує догану зверху і поширює його на персонал);
- роль відповідального представника організації на всіх відповідальних і важливих переговорах.

Управління розглядається різними науками: економіка досліджує реалізацію положень господарського механізму; кібернетика вивчає взаємодію елементів кібернетичної системи і підсистем; інформатика досліджує процес інформаційної взаємодії; соціологія вивчає взаємодію різних соціальних груп; психологія досліджує вплив на управлінську діяльність феноменів свідомості; *соціальна психологія* як міждисциплінарна галузь науки інтегрує соціальні і психологічні знання в сфері управління, які відокремилися в прикладну науку, що отримала назву «менеджмент». Предметом вивчення даної теми є *соціально-психологічні засади управління*.

Соціально-психологічні засади управління це міждисциплінарна галузь знання, що вивчає:

- соціально-психологічні проблеми управління;
- соціально-психологічні механізми управління;
- соціально-психологічні явища і процеси, що характеризують групову взаємодію;
- закономірності управлінського впливу на свідомість людини;
- психологію прийняття рішень;
- мотиви, бажання, ціннісні орієнтації індивідів в діяльності;
- фактори і умови, що впливають на успішність керівництва;
- методи і стилі організації управління, прийняття рішень на різних рівнях організаційної системи;
- та розробляє методи стимулювання і мотивації діяльності;

- розробляє методики соціально-психологічних досліджень тощо.

Механізми управління притаманні усім без винятку областям діяльності людей, забезпечують вироблення і застосування способів, методів і форм досягнення намічених цілей. *За своєю сутністю, управління є впливом, суб'єкта управління (керуюча підсистема) на соціальний об'єкт (керовану підсистему), заснованим на системній і керованій взаємодії, що здійснюється з метою регулювання, координації й контролю певної діяльності. Управління – це системи скоординованих дій, спрямованих на досягнення значущих цілей організації.*

***Предметом управління** є управлінські відносини і комунікації між суб'єктом та об'єктом управління, що складаються з приводу організації діяльності; психологічні аспекти процесу керівництва різними видами діяльності та міжособистісного спілкування в організації; соціально-психологічні аспекти прийняття і виконання управлінських рішень. Управлінська діяльність – вид організаційної діяльності по виконанню функцій управління в організації.*

***Принципи управління** – правила, норми управлінської діяльності, відповідно до яких створюється, функціонує і розвивається система менеджменту організації.*

Принципи управління є узагальненням практичного позитивного управлінського досвіду і ґрунтуються на певних законах і закономірностях суспільного розвитку.

***Загальні принципи управління** характеризуються тим, що мають універсальний характер, впливають на всі сфери управління і на всі галузі народного господарства. До загальних принципів управління відносять законність, цілеспрямованість, системність, ієрархічність, єдиноначальність, плановість, компетентність, дисципліну, стимулювання, об'єктивність, повноту, комплексність, прозорість і гласність.*

Коротко розглянемо найбільш важливі принципи управління.

***Принцип цілеспрямованості** визначений сутністю програмно-цільового управління і припускає чітку постановку цілей перед кожним підприємством (військової частиною) та кожним його підрозділом. Відповідно до цього принципу будь-яка діяльність в організації повинна спрямовуватися на досягнення конкретних службових і професійних цілей та виконання поставлених завдань. Для військового колективу його підрозділів встановлюються завдання згідно з призначенням. Принцип цілеспрямованості припускає не тільки установку цілей, але і співвідношення цих цілей з необхідними ресурсами.*

Принцип законності містить вимогу до організації управлінської діяльності керуватися законами держави і іншими нормативно-правовими актами. Будь яке управлінське рішення мусить відповідати законодавчим вимогам, як в організаційній частині, так і з погляду на різноманітні наслідки прийнятого рішення. Допоміжними принципами, що сприяють законності управлінського процесу є такі принципи, як *прозорість і гласність* управлінських цілей і відповідних рішень.

Принцип системності. Відповідно до цього принципу військова організація розглядається як відкрита система, що складається із взаємодіючих та взаємопов'язаних і взаємозалежних підструктур і елементів і утворює єдине ціле і є підсистемою суспільства. Цей принцип доповнюється принципами *повноти* охоплення проблемної ситуації, завдання, що потребують вирішення та *принципом комплексності*, що потребує врахування різноманіття чинників і важелів управління при розробці управлінського рішення.

Принцип ієрархічності. Передбачає розташування управлінських посад в організаційній структурі від найнижчого рівня управління до найвищого. Цей принцип закладено в основу управління військовими підрозділами сектору безпеки і оборони. Принцип передбачає вертикальний поділ управлінської праці, виділення рівнів управління і підпорядкування нижчих рівнів управління вищим. Цей принцип враховується при формуванні організаційних структур управління, при побудові апарату управління, при розстановці кадрів.

Принцип єдиноначальності, або єдиновладдя передбачає наявність єдиного керуючого і відповідального центру, який здійснює керівництво та координацію діяльності військової організації з метою досягнення її цілей.

Принцип плановості управління також зв'язаний із програмно-цільовим управлінням і передбачає складання програми дій та її реалізацію. Спланованість виявляється в нормалізації умов військової служби, професійної діяльності, її розподілі між виконавцями, координації дій, інструктуванні, а також в організації обліку і контролю за виконанням кожного виду завдання і програми в цілому. Реалізація цього принципу на практиці додає планову організацію всій системі управління.

Принцип компетентності означає знання керівником об'єкта управління, наявність вмінь і навичок, здібностей і досвіду управлінської діяльності, здатність сприймати компетентну консультацію фахівців при прийнятті рішень. Принцип компетентності зв'язаний із горизонтальним поділом служби і праці за функціями.

Дисципліна є невід'ємним принципом управління. Вона повинна бути присутня у будь-якій системі управління на будь-якому рівні. Дисципліна

припускає безумовне виконання вказівок керівника, посадових обов'язків, інструкцій, наказів та інших директивних документів. Рівень дисципліни значною мірою визначає культуру управління. Що військових колективів, роль цього принципу особливо велика, тому що специфіка військової служби обумовлює підвищені вимоги не тільки до рівня військової дисципліни, але і до дисциплінованості та самодисципліни всього особового складу підрозділу. Разом з тим дисципліна не повинна негативно впливати на ініціативу військовослужбовців, але й залишати місце для творчого ставлення до праці.

Принцип стимулювання припускає насамперед мотивацію трудової діяльності на основі використання матеріальних і моральних стимулів. Матеріальне стимулювання базується на особистій економічній зацікавленості у результатах праці, моральне – в основному на психологічному впливі і справедливому ставленні до підлеглих.

Поряд з основними принципами управління, науковцями пропонуються такі додаткові принципи, як:

- *принцип наукової обґрунтованості практики управління*, що передбачає побудову системи управління в кожному окремому випадку на основі попереднього наукового аналізу;

- *принцип оптимальності*, що вимагає вибору найкращого варіанта рішення, дотримання оптимального співвідношення між результатом і затратами;

- *принцип постійного вдосконалення процесів і методів управління*;

- *принцип гнучкості організаційних структур*, що вимагає включення в кожную структуру механізмів, які повинні допомогти передбачати зміни і реагувати на них.

Поряд із загальними існують часткові організаційні принципи управління, що мають локальний характер і регулюють лише окремі управлінські процеси і сторони управління. Наприклад, стосовно до управління підрозділами, що виконують завдання бойового чергування, додатково виділяють такі принципи, як *ритмічність, безперервність, паралельність і послідовність, контрольованість* управлінських процесів.

У практиці управління конкретною організацією, або військовим підрозділом можуть виявляти себе й інші принципи в залежності від функціонального призначення. У такий спосіб формується індивідуальна система принципів організації, яка забезпечує високі результати їх діяльності. Дана система принципів не є закритою і догматичною, і потребує постійного перегляду і поновлення і уточнення згідно з умовами і зміною завдань,

передбачаючи, відкидання принципів, якщо вони не забезпечують очікуваних результатів.

Розглянувши соціальну сутність і основні принципи управління, ми приходимо до висновку, згідно з яким *управління* являє собою складний і багатогранний організований і цілеспрямований процес взаємопов'язаних цілей, засобів, функцій, які органічно пов'язані з певними структурними компонентами.

5.2. Структура і функції управлінської діяльності

Основними організаційними рівнями управління є такі:

1 рівень – управління та керівники вищої ланки, це інституційний або стратегічний рівень прийняття рішень;

2 рівень – управління середньої ланки, це організаційний, або оперативний рівень;

3 рівень – рівень безпосереднього виконання рішень – виконавчий, або тактичний рівень.

Структура управління характеризується рухливістю і мінливістю і передбачає систематичний вплив суб'єкта управління на соціальний об'єкт, що становить предметну область управлінської діяльності.

Двома вихідними, первинними компонентами управлінської структури є суб'єкт і об'єкт управління.

Суб'єкт управління – це особа, група осіб або спеціально створений орган, який є носієм управлінського впливу на соціальний об'єкт, який здійснює діяльність, спрямовану на забезпечення його нормального функціонування і успішний рух до заданої мети.

Об'єкт управління – це соціальна система у певній галузі діяльності (для структур сил безпеки і оборони це військова частина, підрозділ тощо), на яку спрямовані всі види управлінського впливу з метою її вдосконалення, підвищення якості функцій і завдань, успішного досягнення запланованої мети.

Об'єкти управління характеризуються великою різноманітністю. Їх можна типологізувати за такими підставами:

- за масштабами і рівнями управлінського впливу;
- за видами регульованої діяльності;
- за адресатом управлінського впливу тощо.

Але якою б ієрархічний ранг або який би тип об'єкта управління ми не розглядали, завжди і всюди на передній план в дослідженні управлінської діяльності висуваються соціальні відносини і взаємодії людей, залучених в той

чи інший вид діяльності і об'єднаних в ті чи інші соціальні організації та інститути.

У структурі управління поряд з диференціацією людей на дві основні групи, з яких *перші розробляють і здійснюють управлінські рішення*, а *другі здійснюють конкретну професійну діяльність відповідно до прийнятих рішень*, існує ряд компонентів, які в найбільш істотних своїх рисах визначаються тими завданнями, які вирішуються в процесі здійснення управлінської діяльності.

Основні завдання управлінської діяльності:

Визначення основної мети, вироблення стратегії дій по її досягненню і формулювання концепції діяльності та розвитку даної організації, підрозділу то що.

Формування корпоративної культури, тобто об'єднання персоналу навколо загальної мети організації.

Формування організаційного порядку – це створення системи відносно стабільних, довгострокових ієрархічних зв'язків, стандартів, норм і посад, зафіксованих документально в наказах, розпорядку, обов'язках, статутах і кодексах, що регулюють взаємодії між структурами, між підрозділами і людьми як членами організації з приводу виконання ними своїх обов'язків.

Розробка і здійснення технології змін, адже ефективність управління у вирішальній мірі визначається за здатністю до змін, за вмінням вчасно розуміти їх необхідність і настільки ж вчасно починати і швидко проходити перехідний етап.

Визначення діагностики управління або, визначення точок найбільшою і найменшою керованості і ймовірно, – точок некерованості, які є або можуть виникнути в кожній організації.

Визначення і розробка шляхів реалізації управлінського рішення. Розробка напрямів, методів, способів реалізації та ресурсного забезпечення реалізації рішення, розробка системи контролю за виконанням прийнятого рішення, визначення і застосування стимулів його ефективного виконання, а також санкцій проти осіб, соціальних груп, організацій або їх підрозділів, які зривають виконання прийнятих рішень.

Всі названі структурні компоненти не діють у відриві один від одного, а в процесі своєї взаємодії утворюють більш-менш цілісну і динамічну структуру соціального управління, своєрідний «управлінський багатогранник», що діє в широкому соціальному діапазоні.

До складу структури управління поряд з основними компонентами управлінської діяльності входить **організаційна структура управління**. Вона

характеризується розподілом цілей і завдань між різними рівнями і ланками управлінської діяльності.

Отже, під *організаційною структурою управління* розуміється сукупність рівнів і ланок управлінської діяльності в єдності з їх функціональними областями, розташованими в суворій співвідпорядкованості і забезпечують взаємозв'язок між керуючою і керованою системами для ефективного досягнення цілей.

Вона орієнтована на встановлення чітких взаємодій між окремими підрозділами системи управління, розподілом між ними прав, обов'язків і відповідальності.

В організаційній структурі управління виділяються наступні основні елементи: рівні (ступені) управління, його ланки і зв'язки – вертикальні, або субординаційні і горизонтальні – координаційні.

Вертикальні зв'язки характеризують ієрархічну підпорядкованість, при якій низова ланка управління знаходиться в управлінській залежності від середньої ланки, а то, в свою чергу, в залежності від вищої управлінської ланки. Поряд з цим, в системі управління існують *горизонтальні зв'язки*, які характеризуються розміщенням підструктур організації і конкретних керівників на чолі окремих підрозділів та зв'язки між виконавцями рішення. Типовим проявом субординаційної управлінської структури є «*управлінська вертикаль*», як багатоступенева, система, що побудована за принципом вертикального підпорядкування.

Поряд з організаційною структурою управління виділяють структури управління, що розрізняються характером і змістом управлінської діяльності. Наприклад, бюрократична структура управління, при якій управлінський вплив на підлеглих працівників здійснюється традиційно-бюрократичними методами; адаптивна структура управління, приймаюча до уваги всі інноваційні прийоми управлінської діяльності та зміни, що дозволяє гнучко реагувати на зміни в навколишньому середовищі. Своєрідністю відрізняється патісіпатівна структура управління, заснована на активному включенні співробітників та їх представників в процеси вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень.

Наступною важливою ланкою системи управління є *методи управлінської діяльності*, з допомогою яких здійснюється процес керування певною організаційною структурою.

Метод – свідомо і послідовно застосовуваний спосіб досягнення наміченої мети.

Під **методом управління** зазвичай розуміється сукупність способів і прийомів впливу суб'єкта управлінської діяльності на керований об'єкт для досягнення поставлених цілей.

Соціальна психологія управління описує і інтерпретує велику кількість методів, що застосовуються в управлінській діяльності, як загальнонаукових, властивих будь-якій сфері пізнання і перетворення дійсності, так і специфічних, властивих тільки управлінським взаємодій.

Щоб управління було ефективним, дуже важливо застосовувати системну методологію, *метод системного підходу* до організації управлінської діяльності. Оскільки суспільство, будь-яка його сфера, організація, група, особистість функціонує і розвивається як система, остільки лише застосування системного підходу дозволяє правильно зрозуміти сутність будь-якого соціального об'єкта, без чого неможливо здійснювати ефективне управління ним. Будь-яка з названих систем виявляється не сумою складових її окремих елементів, а цілісної, інтегрованої сукупністю взаємопов'язаних компонентів і їх взаємин, взаємозалежностей, які виражаються в інтегральних властивостях і функціях.

Залежно від різноманітності функцій, **методи управління** поділяються на три основні групи:

- методи управління функціональними підсистемами;
- методи безпосереднього виконання функцій управління;
- методи розробки і прийняття управлінських рішень.

Методи управління функціональними підсистемами у вирішальній мірі обумовлені структурою керованого об'єкта, в якій існує функціональний розподіл управлінської праці за такими видами робіт, як виробництво, фінанси, персонал, маркетинг, інновації тощо. Зокрема, в процесі управління виробничою діяльністю керованого об'єкта застосовуються такі *методи*, як діагностика соціальних, технічних, фінансових, матеріальних та інших ресурсів даної організації, динаміки їх розвитку та використання, можливих сценаріїв їх зміни в найближчому і більш віддаленому майбутньому. Також застосовуються *методи* аналізу ефективності діяльності, планування і контролю служби і праці, матеріалів, обладнання.

В управлінні функціональною підсистемою «персонал» застосовуються специфічні методи планування, підготовки та використання людських ресурсів, включаючи управлінський персонал; підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; побудови і функціонування системи висування, переміщення, адаптації кадрів і т.п.

Методи безпосереднього виконання функцій управління органічно пов'язані з вирішенням завдань, що стоять перед керуючою підсистемою в процесі впливу її на ефективність діяльності керованої підсистеми на шляху руху її до наміченої мети. До їх числа належать специфічні *методи планування, організації, координації, контролю та мотивації діяльності*.

Для ефективності управління особливо важлива системна методологія, яка пов'язана із застосуванням методів *системного підходу* до організації управлінської діяльності.

Методи прийняття управлінських рішень виступають як сукупність етапів і процедур, необхідних для вирішення тієї чи іншої проблеми, що виникає перед керуючою підсистемою (суб'єктом управління). На етапі постановки проблеми провідну роль відіграють методи збору, зберігання, обробки і аналізу інформації, методи фіксації найважливіших подій, їх опису та оцінки, факторного аналізу, аналогії, моделювання, прогнозування.

Важлива роль в цих процесах відводиться активному *застосуванню сучасних інформаційних технологій*, які виступають в якості комп'ютеризованих способів аналізу процесів прийняття управлінських рішень. в даний час найбільш активно розвиваються так звані «експертні системи». Їх призначення – акумулювати професійні знання і використовувати їх для експертних оцінок і рекомендацій в різних ситуаціях, в яких необхідне прийняття компетентних управлінських рішень.

На етапі організації виконання рішення пріоритетна роль переходить до зіставлення плану реалізації, яким передбачається система дій, необхідних для виконання прийнятого рішення і успішного просування до поставленої мети. Тут поряд з *методами прямого впливу*, такими, як наказ, розпорядження, застосовуються і *непрямі методи управлінської діяльності* – матеріальне і моральне стимулювання, роз'яснення суті прийнятих рішень, формування соціально-психологічної готовності військовослужбовців до їх активної реалізації.

Для успішного виконання прийнятих рішень важливе значення має *етап контролю*, який також передбачає використання декількох специфічних методів. До них, зокрема, відносяться діагностичний метод, що дозволяє чітко уявити хід виконання рішення, коригувальний метод, що дає можливість на основі отриманого діагнозу вносити уточнення і зміни в діяльність по забезпеченню реальної здійсненності прийнятого управлінського рішення.

Останнім часом у рекомендаціях аналітиків управління звертається увага на *методику вироблення і здійснення супероптимальних управлінських рішень*. Під оптимальними рішеннями розуміють найкращий з декількох

можливих способів досягнення поставленої мети. Коли ж говорять про *супероптимальне вирішення*, то мається на увазі таке рішення, яке одночасно і самим найкращим способом забезпечує досягнення двох окремих груп цілей. Саме до такого розділу управлінських рішень відносяться *методи вирішення спорів*, що виникають між групами або організаціями, що змагаються, в результаті яких, виграють усі зацікавлені сторони. В основі таких рішень лежить ідея звернення до посередників або ідея проведення переговорів, внаслідок яких, враховуються інтереси всіх учасників, а тому і вигрівають всі конкуруючі організації. Ідея такого методу йде далі вирішення спорів та інших конфліктних взаємодій за допомогою посередників або шляхом переговорів, що забезпечують виграш кожної зі сторін. Супероптимальне управлінське рішення передбачає можливість для кожної зі сторін вирішити конфліктну взаємодію так, щоб отримані результати перевершували їх найоптимістичніші очікування.

Теорією управління вироблені і застосовуються в практичній управлінській діяльності кілька *способів отримання і реалізації супероптимального управлінського рішення*, що базується на всебічному врахуванні і використанні специфічних особливостей *міжгруповій комунікаційної взаємодії*. А саме: розширення існуючої ресурсної бази; формування більш високих реальних цілей у порівнянні з тими, що вважалися реальними раніше; досягнення органічного поєднання існуючих альтернатив розвитку.

В цьому контексті стає плідним використання **SWOT-аналізу**, як системи якісних критеріїв аналізу, що впливають на розробку управлінського рішення. **Модель якісного стратегічного аналізу** як основи для прийняття стратегічних рішень, була запропонована професором Гарвардського університету *К. Андреусом* і розвинена як аналітична модель стратегії поведінки фірми. Це матриця «якісного стратегічного аналізу» суб'єкта з точки зору співвідношення факторів сили (*Strength*), слабкості (*Weakness*), можливостей (*Opportunities*), та загроз (*Threats*). Поняття «сили» або сильні сторони, має розглядатися як переваги суб'єкта чи внутрішньої середовища, як дійсність, що має позитивні ознаки. Поняття «слабкості» або слабкі сторони, розглядається як недоліки суб'єкта аналізу чи внутрішнього середовища, що мають негативні ознаки. Поняття «можливості» містить перелік сприйнятливих чинників навколишнього середовища. Поняття «загрози» містить перелік чинників – як протидію навколишнього середовища.

На думку експертів, ефективність цього методу полягає в тому, що з його допомогою можна побудувати стратегію розвитку, у якій концентрація зусиль і ресурсів суб'єкта витрачається не на розв'язання проблеми, а на використання

суб'єктом власних можливостей. Таким чином, утворюються передумови для того щоб взаємодія суб'єкта з об'єктами відбувалася по моделі генеруючих сигналів і активних дій, а не за моделлю споконвічно програшної реактивної відповіді зовнішні виклики.

Організаційно-адміністративні методи управління базуються на:

- системі законодавчих актів країни;
- системі нормативних документів керівних структур управління;
- системі нормативних документів, планів, програм, завдань, що розробляються в організації;
- системі оперативного реагування і управління, рекомендаціях аналітиків, наукових дослідженнях у сфері управління.

Організаційно-адміністративне управління передбачає підпорядкування співробітників розпорядженням керуючих начальників.

Структурна динаміка управлінської діяльності органічно взаємопов'язана з виконуваними нею функціями, завдяки яким реалізуються цілі організації.
Функції управлінської діяльності.

Функція цілепокладання і забезпечення досягнення цілей, згідно з визначеною метою, силами і засобами, які є в розпорядженні керуючої системи. Найбільш суттєвим кроком в управлінні, є вибір мети організації. Мета має бути конкретною та вимірювальною. Постановка мети має кілька етапів: вибір мети; визначення вихідних положень для прийняття рішень; пошук альтернатив для прийняття рішень; вибір кращої альтернативи; врахування можливостей виконавців рішення.

Організаційна функція полягає у створенні продуманої і обґрунтованої логістики комплексного, послідовного, всебічного і повного організаційного та ресурсного забезпечення виконання управлінського рішення.

Прогностична функція полягає у визначенні можливих змін в навколишньому соціальному середовищі з відповідної трансформацією завдань і дій даної організації. Враховуються також можливі внутрішні зміни в самій організації, в тому числі її кадровий потенціал, в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації працівників, в плануванні їх службової кар'єри.

Функція планування являє собою процес розробки рішень, необхідних для досягнення провідної мети і розроблених прогнозів. *Планування – це інтегруюча діяльність, яка спрямована на досягнення максимальної ефективності організації як системи у відповідності з її цілями.* Саме планування відрізняє соціальну організацію від відкритих систем. *Стратегічне планування – набір дій та рішень керівництва, які спрямовані на розробку специфічних стратегій з метою досягнення цілей організації.*

Адміністративна функція, яка відображає діяльність управлінської структури на основі законодавства в галузі праці та нормативних актів, що регулюють кадрову сферу і складаються трудові відносини, в тому числі складання штатного розкладу організації, прийом, звільнення, пересування кадрів, дотримання трудового законодавства тощо. Функція спрямована на забезпечення *компетентності і дисципліни* всього персоналу, всіх посадових осіб та здійснення *контролю* всіх підрозділів даної організації. Забезпечує впорядковану й ефективну *взаємодію* підрозділів за допомогою нормативно-правового регулювання.

Функція контролю. Контроль – це процес забезпечення організацією своєї мети. Він складається з установки стандартів, вимірювання фактично досягнутих результатів та проведення коректування, якщо отримані результати відрізняються від стандартів; попередження майбутніх помилок. *Предметом контролю є такі складові*: оцінка результатів службової і професійної діяльності; оцінка дій підлеглих, що сприяють досягненню певних результатів діяльності; визначення ефективності заходів, які містилися у планах організації; всебічна оцінка успішності діяльності організації з наступними висновками; використання зворотного зв'язку для оцінки, заохочення та інформування персоналу організації.

Вимоги до керівника при виконанні функції контролю: наявність самоконтролю у керівника; доброзичливий характер контролю; відповідальність за діяльність підлеглих; увага до методів виконання задач; заохочення творчості працівників; ефективні стилі керівництва груповими діями; відсутність маніпулювання людьми; позитивна мотивація виконавців; відсутність детальної опіки; увага до людини та до її потреб; повага до особистості працівника.

Інформаційно-аналітична функція забезпечує інформаційний обмін між необхідними підструктурами системи управління, організаціями, ніжніми ланками і з навколишнім соціальним середовищем та здійснює обробку і аналіз отриманої інформації, на підставі якого розробляє проекти управлінських рішень.

Соціально-захисна функція проявляється у соціальній підтримці і захисті працівників, службовців, створенні умов для їх ефективної праці, соціальних пільг, оздоровленні працівників та їхніх родин, організації їх змістовного відпочинку. Створення сприятливого клімату для успішної роботи всіх співробітників організації сприяє досягненню високих результатів в діяльності даної організації.

Мотиваційно-стимулююча функція щільно пов'язана з попередньою і передбачає створення необхідних умов (матеріально-технічних, фінансових, соціально-психологічних, побутових), які спонукають співробітників до активної і ефективної службової і трудової діяльності за допомогою економічних, моральних та інших важелів. В першу чергу, враховується необхідність оцінки служби і праці згідно з її якістю, ефективністю і результатом.

Під мотивацією розуміється система факторів (збуджуючих сил), які сприяють виконанню певного завдання. Головне завдання керівника – створення у працівників внутрішніх спонукань до активної трудової діяльності. Основними спонуканнями є: підтримка зацікавленості у праці, потреба в активній діяльності, переживання задоволеності від праці, а також позитивної мотивації у всіх працюючих.

Реалізація даної функції потребує від керівника певних соціально-психологічних знань і компетенцій:

- ❖ знання суттєвих потреб виконавців;
- ❖ врахування особистісних особливостей виконавців;
- ❖ розуміння своїх працівників, їх цілей, бажань, прагнень;
- ❖ застосування індивідуального підходу до працівників;
- ❖ врахування міжособистісних стосунків в середині групи;
- ❖ уміння заохочувати підлеглих;
- ❖ здійснення підтримки та допомоги виконавцям рішень;
- ❖ знання про ставлення до праці у працівників;
- ❖ доброзичливість та терпимість у спілкуванні з підлеглими;
- ❖ повага до підлеглих; знання особливостей власної поведінки.

Соціально-психологічними чинниками мотивації є такі: відповідність вимог та потенціалу спеціаліста, які сприяють його самовираженню; ясність змісту завдання та почуття ототожнення з роботою, яка є активізуючим фактором; чітке уявлення про значення завдання для організації, відчуття важливості своєї роботи, що є центральним фактором індивідуальної мотивації спеціаліста; зворотній зв'язок: збільшення задоволеності роботою внаслідок позитивної оцінки від керівника, колег, підлеглих; збалансованість влади та відповідальності є важливим фактором, який впливає на задоволеність роботою та підвищує мотивацію до праці.

Коригуюча функція спрямована на забезпечення цілісності структури організації, попередження зривів і невиконання доручених завдань, підвищення ефективності та якості роботи всіх підрозділів і ланок, завдяки механізму врахування зворотного зв'язку і внесення відповідних змін.

Функція також забезпечує утримання можливих відхилень у функціонуванні організації в певних межах, що забезпечує збереження її цілісності, якісної специфіки і динамічної стійкості.

Предметом корегування можуть бути такі елементи організації як: *стилі управління; взаємостосунки в середині групи; працівники як об'єкти уваги; методи управління; мотивація; психологічний клімат в середині робочих груп; творчий підхід.*

5.3. Чинники оптимізації управління та стилі керівництва

Організаційна культура є чинник управління. Культура – *це специфічний спосіб організації і розвитку людської життєдіяльності, представлений у продуктах матеріальної і духовної праці, в системі соціальних норм і переконань, духовних цінностей, ставлення людей до соціуму, до природи, до інших і до самих себе.*

Чи будуть дані, що містяться в інформаційних потоках, правильно сприйняті, зрозумілими і втілюватися в практичні дії, в істотній мірі залежить від організаційної культури керівника. У системах оцінки працівників управлінської сфери, найчастіше використовуються такі критерії, як пунктуальність, відповідальність і вміння співпрацювати, здатність швидко і кваліфіковано відшукувати і використовувати нову інформацію, необхідну для успішного вирішення завдань, що стоять перед цією організацією.

Стосовно управління, термін «організаційна культура» охоплює:

- ❖ домінуючі в суспільстві моральні норми і цінності;
- ❖ прийнятий кодекс поведінки;
- ❖ укорінені звичаї, обряди, ритуали;
- ❖ встановлені в організації стандарти;
- ❖ стиль і манера одягатися, поведження в організації.

З проявами організаційної культури, керівники стикаються постійно, що виражається при реалізації конкретної стратегії управління, адаптації молодих службовців, працівників та їх подальшої соціалізації в організації.

Показником організаційної культури є культурні цілі організації, що викладені у кодексі поведінки організації. **Кодекс поведінки** в організації відображає ставлення до організації, що характеризується *ціннісно-орієнтаційною єдністю* співробітників – це соціально-психологічний критерій, що позначає рівень згуртованості організації в досягненні цілей на основі спільних цінностей; ставлення до служби роботи, до організації, до старших, колег, підлеглих, до себе, власного здоров'я.

Кодекс містить також традиції організації, стосовно гуманного ставлення до нових службовців і працівників, їх службової адаптації, наставництва з боку старших, ставлення до ветеранів, культури внутрішньо організаційних відносин.

Найважливішу роль в оцінці і вдосконаленні організаційної культури грає знання її типів.

Колективістський тип культури характеризується:

- домінуючою роллю організації в захисті інтересів її членів і значний вплив на їх самопочуття;
- вивченням ставлення до обов'язку і лояльності до керівництва;
- стимулюванням активності підлеглих за рахунок лояльних демократичних методів або економічної мотивації;
- систематичною діагностикою і зміцненням соціальної згуртованості.

Індивідуалістський тип культури характеризується:

- невтручанням в особисті справи підлеглих;
- ретельним вивченням кожного співробітника, виділення перспективних працівників;
- опорою на досвід працівників, на кінцеві цілі;
- дистанціюванням керівника в соціальних зв'язках з підлеглими;
- формуванням відносин між адміністрацією та працівниками тільки з приводу обліку особистого вкладу кожного.

Важливу роль в управлінні виконує **інформаційний чинник**. Ефективне управління різними соціальними організаціями і системами немислимо без **використання інформації**, як сукупності відомостей, що стосуються життєдіяльності організації, чи підрозділу. Управління соціальними системами, підсистемами і організаціями передбачає, поряд з комунікацією, *виробництво, відтворення та застосування різних видів інформації*.

Воно містить такі складові: виробництво інформації у вигляді теорій, концепцій, наукових досліджень, винаходів, відкрить; узагальнення практичного досвіду у сфері службовій і професійній діяльності, культурного життя, освіти, тощо; збір, відбір, оцінка інформації, необхідної для управління; аналітична переробка інформації (бібліографічний опис, класифікація, предметизація, анотування, реферування, переклад, кодування); зберігання інформації; розмноження, поширення, передача інформації споживачеві; використання інформації; контроль за ефективністю використання інформації та її обігом.

Інформаційний чинник, що впливає на використання керівником отриманих даних, стосується *змісту інформаційних потоків*, що надходять в сферу

управління, повинні допомагати спрямовувати і концентрувати увагу управлінців на насущні проблеми управлінської праці, тим самим мотивуючи їх більш активну і ефективну діяльність.

Одним з найважливіших **вимог до інформації**, використовуваної в управлінні, є її *оптимальність і повнота*. Оптимум інформації означає, що вона повинна містити всі необхідні відомості по всіх керованих параметрах, причому тільки необхідні відомості про керований об'єкт. *Другою вимогою до інформації є її об'єктивність*, відповідність реальному стану справ і станом керованого об'єкта, наявності в ній надійних, що не містять викривлень відомостей. *Третя* вимога керуючої системи до інформації – *точність*, що характеризує ступінь деталізації інформації, її наближення до реального стану керованого об'єкта, яке вона виражає.

Таким чином, інформаційна управлінська система – це багатокомпонентна система, що об'єднує людей, процедури обробки та обладнання – зазвичай на базі комп'ютерів – для збору, обробки, пошуку та надання інформації.

З інформаційним чинником щільно пов'язаний **комунікативний чинник управління**. Мета управлінських комунікацій полягає у встановленні взаєморозуміння між людьми у процесі співробітництва, спрямованого на досягнення цілей організації. Соціологічними дослідженнями встановлено, що люди, які повсякденно займаються управлінською діяльністю, від 50 до 90 відсотків всього свого робочого часу витрачають на комунікації. Керівник повинен бути постійно включений в комунікаційні процеси, щоб реалізувати власне призначення, ролі і завдання в інформаційному обміні з співробітниками, в процесі *планування, розробки, прийняття і контролю реалізації рішень*. Внаслідок цього комунікація є основним процесом і сполучною ланкою в здійсненні управлінської діяльності.

Комунікація в управлінській діяльності розглядається як цілеспрямований процес обміну відомостями, повідомленнями, службовою інформацією між різними ланками управління і співробітниками. Саме за допомогою комунікації здійснюється управління, тому вона представляє, на додаток до всього сказаного, і *соціально-психологічний механізм*, за допомогою якого виникає і реалізується керівництво.

Комунікація в управлінні являє собою складний процес. Основними компонентами комунікаційного процесу є:

- суб'єкти комунікаційного процесу – відправник – комунікатор і одержувач повідомлення – реципієнт;
- засоби комунікації – код, який використовується для передачі інформації в знаковій формі (слова, сигнали, картини, графіки, аудіо і відео повідомлення

тощо), а також канали, по яких передається повідомлення від комунікатора до реципієнта (лист, телефон, радіо, стільниковий зв'язок, інтернет та інші засоби зв'язку);

- предмет комунікації (повідомлення, наказ, розпорядження тощо);
- ефекти комунікації – виражені в зміні внутрішнього психологічного стану суб'єктів комунікаційного процесу, в їхніх взаєминах або в їх діях наслідки комунікації.

Управлінська комунікація в процесі свого здійснення вирішує наступні основні взаємопов'язані завдання:

- інтеграцію окремих індивідів в соціальні, службові і професійні групи і спільноти, що утворюють єдину і цілісну службово-професійну структуру організації;
- зумовлюють внутрішню диференціацію організації за службовими, професійними, соціальними, демографічними, гендерними ознаками;
- забезпечують створення передумов і основних компонентів для підготовки, прийняття та здійснення управлінського рішення;
- забезпечують обмін інформацією;
- здійснюють управлінську функцію.

Важливою вимогою до комунікацій в управлінській діяльності є захищеність інформації в інформаційних і телекомунікаційних системах, що застосовуються в управлінні. Саме на забезпечення цієї вимоги, спрямована підготовка фахівців для Держспецзв'язку в нашому навчальному закладі.

Важливе значення має використання інформаційних і телекомунікаційних технологій в управлінській діяльності. Інформаційна управлінська система, яка функціонує як автоматизована система управління (АСУ), істотно відрізняється від системи обробки даних. Системи обробки даних традиційно підтримували операційні рішення, які в більшій мірі піддаються програмуванню і приймаються зазвичай на низьких організаційних рівнях управління. На відміну від них, автоматизовані системи управління (АСУ) являють собою певну мережу, яка використовує комп'ютери, щоб поставляти керівництву інформацію, необхідну для прийняття непрограмованих рішень, що стосуються проблем, далеких від ясності.

У реєстрі сучасних інформаційних технологій істотне значення мають системи управління базами даних (СУБД). Кожна з них являє собою пакет програм, призначених для того, щоб забезпечити системний, інтегрований і гнучкий підхід до організації даних і доступ до них, в тому числі і в масштабах цілого відомства.

Серед новітніх інформаційних технологій, що використовуються з метою вдосконалення управлінської діяльності та підвищення її ефективності, значна роль належить *автоматизації офісних операцій*. Вона являє собою результат застосування сучасних досягнень в області технології виробництва і використання мікросхем, а також розробки продуктів і в сфері телекомунікацій. Найбільш поширені технології офісної автоматизації – це текстові редактори, електронна пошта, факсимільний зв'язок, автоматизовані робочі місця і технологічні можливості проведення телеконференцій.

Автоматизовані робочі місця, які розробляються на основі мікрокомп'ютерної і телекомунікаційної технології, дають можливість керівникам отримати доступ до СУБД, до текстових редакторів, експертним системам, електронній пошті. Проведення управлінських віртуальних і телеконференцій засноване на використанні *сучасних телекомунікаційних технологій*, таких як мобільний зв'язок, інтернет, телефонні лінії, багатоканальний і супутниковий зв'язок.

Великі ресурси для зростання ефективності управлінської діяльності закладені в *системах підтримки прийняття рішень* (СППР). Вони являють собою комп'ютерну інформаційну систему, яка поставляє працівникам вищих ланок управління інформацію, що використовується для нетрадиційного поліструктурного прийняття непрограмованих управлінських рішень. Вони здатні надати підтримку керівнику в прийнятті нетривіальних рішень в надзвичайних ситуаціях, полегшують користувачеві маніпуляції безліччю різноманітних даних, розробку моделей і побудову сценаріїв. Тому їх використання підвищує якість управлінських рішень, особливо якщо це пов'язано з множинними цілями і вимагає врахування множинних варіантів.

На передньому краї сучасних інформаційних технологій знаходяться *експертні системи*. Спираючись на дослідження в області штучного інтелекту, експертні системи призначені для того, щоб наслідувати процесам людської розумової діяльності. На відміну від інших комп'ютерних технологій вони здатні виробляти не тільки обчислювальні операції але і робити висновки, виходячи з фактів і заданих правил, що багато в чому нагадує умовивід думуючої людини.

Кваліфіковане застосування сучасних інформаційних технологій дає можливість забезпечити якісну ефективність, кількісну ефективність, рентабельність і економічність управлінської діяльності.

Враховуючи те, що в останньому питанні попередньої теми були розкриті загальні соціально-психологічні умови ефективності військової служби, навчальною метою цього питання є зосередження уваги на психологічних

аспектах саме управлінської діяльності, особистісних якостях керівника, необхідних для управління військовим колективом та стилях керівництва.

До соціально-психологічних чинників управлінської діяльності керівника належать такі:

- *професійна, соціально-психологічна і гендерна компетентність* в обов'язі, необхідному для організації управління підрозділом;
- *знання принципів і логіки організації управління, послідовності прийняття рішення і організації його здійснення;*
- *володіння методами, методиками і стилями управлінської діяльності;*
- *креативність і творчий підхід* до організації управління, що має прояв у прийнятті нестандартних управлінських рішень із залученням передового управлінського досвіду;
- *латерантність або нестандартність мислення*, вміння завжди бачити іншу сторону впливів результатів управління на підлеглих, враховуючи можливі негативні наслідки прийнятого рішення як прояв зворотного зв'язку у соціальній системі;
- *володіння і врахування знань індивідуальних соціально-психологічних якостей і здатностей підлеглих*, що можуть впливати на реалізацію прийнятого управлінського рішення;
- *вміння працювати з методиками проведення простих соціально-психологічних досліджень* в інтересах підвищення ефективності службової і професійної діяльності;
- *особистий приклад* у ставленні до службового обов'язку, турбота про виконання завдань професійної діяльності;
- *ініціативність* керівника, що має виявлятися в усіх випадках, коли колективні зусилля спрямовуються на реалізацію прийнятого рішення;
- *вміння працювати з інформацією* дозволяє керівникові отримувати доступ до фактів, даних або інших джерел інформації, стосовно управлінської діяльності.
- *захист своєї думки, переконань* передбачає наявність певної осмисленої і аргументованої позиції, стосовно прийнятого рішення;
- *комунікаційні навички, здібності стосовно усунування і конструктивного, доброзичливого розв'язання конфліктів*, що виникають стосовно вимог до підлеглих і організації виконання прийнятого рішення;
- *вміння прийняття обґрунтованих рішень* як методичної підстави здійснення управлінської діяльності. Рішення може прийматися одноособово керівником або ж керівник може надавати право участі у прийнятті рішення

підлеглим (колективна робота), але при цьому всі наявні ресурси використовуються для вироблення та втілення цих рішень у життя;

- *навички критичного аналізу власного досвіду керування.* – це сукупність корисних способів та прийомів дослідження та розв'язання проблем діяльності організації, які постають перед кожним виконавцем або колективом загалом при виконанні тих чи тих завдань. Навчання на підставі попереднього досвіду, критичного аналізу та зворотного зв'язку є підґрунтям більш ефективної роботи з людьми за їх участі;

- *турбота про підлеглих,* проявами якої може бути прагнення керівника до досягнення кінцевих результатів на підставі довіри та поваги працівників, створення сприятливих матеріальних, соціальних і психологічних умов для служби і праці, застосування системи преміювання, створення системи соціальних гарантій тощо.

Іншою важливою умовою прийняття ефективного управлінського рішення є знання і володіння *офіцером стилями керівництва.*

Розглянемо класифікацію стилів керівництва, що застосовуються у менеджменті і можуть бути враховані в службовій і професійній діяльності.

Директивний (діловий) стиль керівництва. Головна мета директивного стилю, який ми звикли називати командним, підпорядкування співробітників. Його особливостями є: характерний стиль спілкування «роби так, як я сказав», постійний і безпосередній контроль підлеглих, мотивація дисципліною і погрозами адміністративних санкцій. Керівник роздає вказівки підлеглим, задає високі стандарти і карає тих, хто їм не відповідає. За такого керівництва команда швидко втрачає ентузіазм й ініціативність. Цей стиль може бути ефективним у кризовій ситуації, коли різні погляди і відхилення від визначеного курсу несуть великі ризики. Неефективність цього стилю полягає у незадоволеності підлеглих жорстким контролем і недовірою.

Авторитарний стиль керування має своєю головною метою – надання довгострокової стратегії розвитку і створення перспектив для співробітників, але без врахування думки підлеглих. Його особливостями є ставлення підлеглих: як до «суворого, але справедливого» керівника, якій надає підлеглим чітке бачення напрямку розвитку, чітку картину дій, мотивує переконанням і особистим відгуком про зроблену роботу. Керівник створює для співробітників яскраву і мотивуючу візуалізацію реалізації ідеї у майбутньому, описує її зрозумілими і переконливими словами, потім відступає на другий план і надає підлеглим можливість реалізувати ідеї. Керівник час від часу втручається, якщо необхідно повернутися до стратегії, що була обрана від початку, але не більше. Цей стиль ефективний, як що потрібні чіткі вказівки і стандарти, коли лідер

володіє компетентністю і користується довірою підлеглих. Але стиль неефективний при низькій кваліфікації співробітників, яким потрібний постійний контроль і покрокові інструкції.

Партнерський (компромісний) стиль керівництва має на меті створення гармонійних стосунків між співробітниками і між керівництвом і колективом. У його основі – здатність керівника, поступаючись в непринципових питаннях підлеглим з різними інтересами, домагатися своїх, у тому числі службових, цілей. Його особливостями є: пріоритетність людських інтересів – «спочатку люди, потім завдання»; уникання конфліктів, акцент на добрих особистих стосунках між співробітниками; мотивування підтримкою гарного настрою у підлеглих. Стиль ефективний: при одночасним використанням з іншими стилями; при виконанні рутинних завдань; як що співробітники мають високу кваліфікацію і багатий досвід роботи; коли треба вирішити конфліктну ситуацію і потрібна допомога і порада.

Але метод керування стає неефективним при низькій кваліфікації підлеглих; у кризових ситуаціях, коли потрібно жорстке управління.

Демократичний (представницький) стиль керівництва має головною метою досягнення залученості співробітників, взаєморозуміння всередині колективу. Лозунгом демократичного стилю управління є висловлювання – «кожен вносить свій внесок». Особливостями стилю є: залучення співробітників до вирішення соціальних і службових питань колегіальними методами; мотивація заохоченням сумісних досягнень команди. Стиль ефективний у повсякденній діяльності, якщо підлеглі працюють разом, мають достатньо досвіду, їм можна довіряти. Застосування стилю неефективно, якщо підлеглих доводиться організовувати і спрямовувати; у скрутних умовах, під час кризи – немає часу на наради; якщо підлеглим бракує компетентності.

Авральний або стиль керівництва. Основною метою є виконання завдань на найвищому рівні. Лозунг керівництва: «роби сам – роби, як я». Його особливостями є те, що багато роботи виконується особисто керівником і від підлеглих очікують слідування прикладу; мотивація здійснюється встановленням високих стандартів і очікуванням самоорганізації від співробітників. Стиль, ефективний для виняткової ситуації. Застосування стилю ефективно, якщо підлеглі високомотивовані, компетентні у своїй справі, немає необхідності у постійній координації і управлінні. Однак, ставши системою, цей стиль дезорганізує нормальну роботу підрозділу, призводить до конфліктів, прояву невдоволення в колективі. Стиль також втрачає ефективність: коли для отримання обсягу роботи потрібна участь третьої сторони; коли команді і

окремим співробітникам необхідний додатковий розвиток, коучінг, координація.

Коучинговий стиль діяльності (від англ. *coaching* — *тренінг*). Головною метою стилю є досягнення успіху за рахунок довгострокового професійного (тренінгового) розвитку співробітників. Особливостями стилю є: застосування прийомів, що розвивають професійні властивості підлеглих; надихання керівником співробітників, допомога у розвитку професіоналізму; мотивування підлеглих наданням можливостей для професійного просування.

Метод може бути ефективним при наявності соціальних і професійних можливостей для розвитку професійних якостей і просування підлеглих; якщо керівник має навички керування, багатий професійний досвід і реальний авторитет; коли співробітники мотивовані і прагнуть професійного розвитку. Метод втрачає свою ефективність: якщо керівникові не вистачає компетентності; у кризовий період.

Ліберальний стиль — це поведінка керівника, який надає своїм підлеглим можливість у виборі завдань та контролю за ними. Основними позитивними характеристиками керівника-ліберала є: ввічливість, добродушність до підлеглих, готовність вислуховувати пропозиції та навіть критику підлеглих тощо. Ліберальний стиль, з погляду дослідників, може бути застосовний у згуртованому колективі, але на думку військових практиків, в умовах військової служби використання цього стилю керівництва має бути обмеженим конкретною ситуацією.

У керівництві не може бути єдиного вірного стилю. *Вибір методів у керування залежить від якостей керівника і здібностей підлеглих — досвіду, кваліфікації, цінностей і мотивів, а від загальної ситуації — стабільна чи динамічна, нова або буденна, від рівню складності завдання.*

Отже, приступаючи до реалізації своїх управлінських функцій, офіцер-керівник повинен творчо підходити до вибору стилів, які найбільш повно відповідають конкретним умовам службової та професійної діяльності, рівню сформованої психології колективу, а також власним особистісним особливостям і характеру. Опанування змістом соціально-психологічних засад управління військовими колективами сприяє формуванню психолого-педагогічних основ для успішного керівництва і роботи з підлеглими.

Алгоритм прийняття управлінських рішень: основні етапи і завдання. Прийняття рішення — творче, відповідальне завдання управління, зміст якого в тому, щоб відповідно до ситуації визначити подальші дії підлеглих у конкретній сфері діяльності, завдання структурних підрозділів у системі діяльності організації, порядок їх взаємодії.

Етапи послідовності процесу прийняття рішення керівником:

- знайомство з проблемою або ситуацією;
- вивчення обставин і формування цілі;
- збір інформації і визначення критеріїв оцінки проекту рішення;
- розробка проекту рішення;
- оцінка варіантів рішення і вибір оптимального варіанту;
- аналіз правових підстав і документоване оформлення рішення (наказ, розпорядження, вказівки);
- доведення до виконавців і розробка заходів з виконання рішення;
- контроль за виконанням рішення;
- підведення підсумків виконання рішення.

На першому етапі здійснюється знайомство з проблемою, завданням, що потрібно виконати. Керівник зосереджує свою увагу на завданнях, що потребують прийняття рішення, виявленні основних проблем на шляху їх здійснення як у поточному, так і в майбутньому періоді. Його завдання — глибоко вникнути у динаміку змін і оцінити можливості колективу, наявні ресурси і труднощі, що виникають, виявити і відібрати дійсно кардинальні проблеми, оцінити причини їх появи, уявити можливі наслідки того або іншого варіанту впливу, випередити негативні події, усунути загострення ситуації. За наявності надмірної кількості проблем має діяти принцип пріоритетності: проблеми «фільтруються», робиться їх ранжування і визначається послідовність їх розв'язання.

На другому етапі, після всебічного вивчення проблем і обставин їх виникнення, виявлення стійких причинно-наслідкових зв'язків між явищами, діями і результатами, *формується мета і цілі*, що потребує розв'язання проблеми. Для цього використовуються методи простого переліку цілей, *формування «дерева цілей»*, а це дозволяє визначити ієрархічну структуру системи цілей, провідну мету і «критерії», що дають можливість оцінити ступінь їх досягнення. Від цього залежить ефективність всієї подальшої діяльності. Це дуже складна справа, яка вимагає глибоких знань, досвіду, а також здібностей передбачити майбутнє. Тільки після визначення цілей можна визначати *фактори, механізми, ресурси*, що впливають на виконання завдання.

Третій етап – збір інформації про наявні і можливі проблеми на шляху реалізації проекту рішення і визначення системи критеріїв оцінки, як проблемних ситуацій, так і самого проекту рішення. На цьому етапі діагностуються виявлені проблеми, стосовно завдання, що стоїть перед організацією. На основі інформації, що надходить, фіксуються ознаки, виявляються причини виникнення проблемних ситуацій, розробляються

критерії їх оцінки, згідно зі сферами охоплення проблеми (правові, ергономічні, економічні, соціальні, технологічні, екологічні тощо), розробляються шляхи і способи розв'язання проблемних ситуацій. При необхідності, керівник може залучати відповідних фахівців як експертів.

Четвертий етап – це головна ланка процесу прийняття рішення. Він складається з визначення, обґрунтування і попередньої оцінки організаційних шляхів і методів розв'язання проблем, соціальних, правових, психологічних і матеріальних способів і технічних засобів, необхідних для успішної реалізації рішення, визначення переліку організаційних задач і загального обсягу роботи, необхідних ресурсів, розподіл обов'язків серед підлеглих. Після чого розробляється попередній варіант проекту рішення.

П'ятий етап – виявлення альтернатив, їх експертна оцінка і вибір кращої альтернативи. Генерування альтернативних варіантів рішень може здійснюватися або безпосередньо, або з допомогою спеціальних експертних процедур. Можуть бути застосовані методи індивідуального творчого пошуку – метод аналогій, ідеалізації, інверсії, методи колективного пошуку – «мозкова атака», «конференція ідей», «колективний блокнот» тощо. Попередній аналіз запропонованих альтернатив відсіває «слабкі» варіанти. Мають ураховуватися специфічні особливості ситуації, встановлені в процесі її діагностики, оцінюється вірогідна можливість наслідків реалізації кожної альтернативи. У процесі відбору базових варіантів, необхідно керуватися розробленими критеріями, за якими можуть оцінюватись варіанти рішень. Після визначення кола можливих рішень керівник приступає до вибору найкращого варіанта рішення.

На шостому, заключному етапі проводиться аналіз правових підстав і документоване оформлення рішення (наказ, розпорядження, вказівки); доведення рішення до виконавців і розробка заходів з виконання рішення; ресурсне забезпечення виконання завдань; контроль за виконанням рішення і коректування завдань; підведення підсумків виконання рішення. Процес прийняття і здійснення рішення вважається завершеним після аналізу результатів прийнятого рішення.

Таким чином, до успіху і реалізації прийнятого управлінського рішення приводить поєднання досвіду, знань і здібностей керівника – зрозуміти, оцінити ситуацію, її позитивні і негативні сторони, власні можливості, наявні ресурси, методи, засоби і технологію і етапи реалізації прийнятого рішення. Реалізація виконання рішення здійснюється завдяки управлінському досвіду і володінням стилями управління.

5.4. Гендерні підходи в управлінні підрозділом

Ефективність виконуваних підрозділом завдань залежить від компетентностей, знань та вмінь керівника, потребує свідомого цілеспрямованого управління підрозділом як соціальною групою, компетентного керування розвитком групи та соціальними процесами, що супроводжують цей розвиток, перетворення групи на узгоджено діючий колектив.

На сьогодні до цих вимог додаються як обов'язкові *вимоги щодо гендерної компетентності керівника* і його здатності в управлінні колективом врахувати гендерний компонент, використовувати його з метою створення ефективної команди та забезпечення оптимального її функціонування.

Структура підрозділу як малої соціальної групи утворюється через взаємодію формальних та неформальних статусів та ролей. Якщо у системі формальних статусів та ролей у військових підрозділах все визначається достатньо чітко й прозоро через посадові обов'язки, що й обумовлює місце людини в у підрозділі, то у системі неформальних взаємодій, спрацьовує логіка самоорганізації соціальних систем, що зрештою може дати непередбачувані результати, коли керівник, внаслідок відсутності досвіду і гендерної освіченості, остається лідером лише формально.

Гендерну нерівність як фактор соціальної стратифікації у структурах сектору безпеки і оборони (СБО), почали активно досліджувати лише за останні роки, що пов'язане з курсом країни на євроатлантичну інтеграцію і участю жінок у структурах сектору безпеки і оборони, у підрозділах, що залучені до ООС. Ці дослідження фіксують наявність у військових колективах гендерної нерівності і гендерних стереотипів щодо жінки та її гендерних ролей, місця в армії як у мирний, так і воєнний час.

Статус визначає коло обов'язків людини, те, що має виконувати людина у відповідності з її соціальним положенням. Це коло функціональних обов'язків статусу фіксується поняттям «соціальна роль».

Соціальна роль – це функції, які необхідно виконувати у відповідності до статусу; це нормативно схвалюваний спосіб поведінки, обов'язковий для особистості, згідно з соціальним статусом.

Словник гендерних термінів визначає *гендерну роль* як нормативний різновид поведінки людини в суспільстві, що очікується та вимагається від неї як від особи конкретної статі; як диференціацію діяльності, статусів, прав і обов'язків, залежно від їх статевої приналежності.

Наявні у суспільстві стереотипи щодо гендерних ролей жінок та чоловіків, на переконання авторів *«Методичних рекомендацій з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України»*, зумовлюють взаємовідносини, кадрові рішення, можливості працевлаштування та професійного зростання тощо.

В ситуації, коли жінка виконує роль керівника, неформальні структури можуть здійснювати ще більший опір, створюючи додаткові ризики.

Неформальні структури – мікрогрупи, неформальні лідери, система неформальних приписів та норм, можуть виштовхнути жінку за межі групи, яка усвідомлює себе як «братерство чоловіків-професіоналів». Жінка незалежно від своїх професійних компетентностей у чоловічому колективі досить часто має собі «виборювати місце під сонцем», у кожній ситуації підтверджуючи свій професіоналізм.

Отже, питання щодо гендерної рівності, зокрема щодо статусу жінки у військових підрозділах, стає практично значимим, з огляду на численні виклики безпеці сучасного світу.

Враховуючи вимоги *«Методичних рекомендацій з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України»*, доцільно визначити управлінські цілі, завдання та техніки щодо реалізації гендерної рівності у військових підрозділах.

Основними цілями управління щодо реалізації гендерної рівності у військових підрозділах є такі:

- визначення ціннісно-нормативного каркасу як рамок необхідного та дозволеного/прийнятного, у межах якого припустима діяльність підрозділу;
- недопущення гендерної дискримінації у підрозділі, його розколу на чоловіків та жінок;
- прискорення процесів адаптації;
- виявлення сумісності, лідерів/лідерок мікрогруп;
- забезпечення встановлення чіткого зв'язку між персональними інтересами та метою існування підрозділу;
- визнання особовим складом гендерної рівності та гендерної толерантності як норм, що забезпечують ефективність функціонування підрозділу;
- розповсюдження ідей та практик гендерної рівності у військових підрозділах.

Завданнями щодо реалізації гендерної рівності у військових підрозділах є наступні:

- визначення базових цінностей та норм щодо гендерної рівності у структурах сектору безпеки і оборони;
- визначення санкцій щодо проявів сексизму та сексуальних домагань, гендерної дискримінації, персональної відповідальності за недодержання норм гендерної рівності;
- доведення до особового складу правових основ гендерної рівності у секторі безпеки і оборони (Конституція України, Резолюція 1325, Закони України, тощо);
- підтримка тих осіб, що відчують себе невпевнено (уражено);
- забезпечення зв'язку між декларованими цінностями, нормами та принципами, зокрема гендерної рівності, із практиками несення служби та повсякденного життя підрозділу;
- формування відносин співпраці, товариства, взаємодопомоги, навиків колективної роботи незалежно від статі;
- формування мотивації до успіху незалежно від статі.

Відповідно до визначених цілей та завдань, методичними рекомендаціями запропоновано такі техніки:

- соціальна діагностика, прогнозування, моделювання процесів;
- управління процесами адаптації та соціалізації підлеглих;
- проведення заходів щодо персонального знайомства та гендерної обізнаності;
- забезпечення можливостей неформальної комунікації та обміну інформацією;
- переконцентрація уваги особового складу з боротьби за неформальну владу, на підставі гендерних відмінностей, на виконання завдань;
- спостереження за формуванням мікрогруп, норм та цінностей, навколо яких йде формування мікрогруп та утвердження гендерної рівності;
- виявлення осіб, які претендують на лідерство і чиї установки та цінності максимально наближені або суттєво не збігаються з оголошеними цінностями служби, гендерної рівності та колективної діяльності;
- контроль над процесами розподілу неформальної влади та неформальних впливів;
- навчання підлеглих навичкам недопущення та вирішення конфлікту, зокрема на основі порушень принципів гендерної рівності;
- навчання особового складу алгоритму дій у випадках сексуальних домагань та гендерної дискримінації, потрапляння в ситуацію «жертви» насильства;
- проведення соціометричних опитувань та психометричних тестувань;

- проведення рольових ігор щодо виявлення лідерських якостей особового складу;
- прийняття рішення щодо приведення у відповідність формальної та неформальної систем статусів та ролей у підрозділі;
- розстановка підлеглих жінок та чоловіків у відповідності до рівня сформованості їх професійних компетентностей, з урахуванням особливостей індивідуальних якостей та уподобань, потреб та мотивації;
- стимулювання розвитку згуртованості та злагодженості;
- проведення тренінгів по згуртуванню колективу;
- створення умов для максимального розвитку підлеглих, їх професійного зростання та підвищення компетентностей;
- не допустити розмивання досягнутих результатів щодо гендерної культури підлеглих;
- сприяти формуванню установок гендерної рівності як цінності та стилю життя;
- моделювання перспектив, які відкриваються перед особовим складом, який у практиках реалізував цінності гендерної рівності.

Принципово важливим постає питання щодо *власної позиції лідера* – формального чи неформального – до проблеми «жінки» у структурах сектору безпеки і оборони. Персональне неприйняття ідей гендерної рівності лідером як результат дає завжди конфлікт. Цей конфлікт загрожує керованості та боєздатності підрозділу, як керівникові/керівниці та їх кар'єрі, так і всій структурі загалом.

Серед механізмів, які притаманні колективу як малій соціальній групі та які виступають регуляторами її функціонування та розвитку, суттєвий вплив здійснюють *традиції та норми*, наявні як у конкретному підрозділі, так і у самій структурі сектору безпеки і оборони. Зміна чи трансформація наявних групових норм та традицій, які не відповідають принципам гендерної рівності – справа складна та кропітка.

Керівник/керівниця має враховувати такі фактори, від яких залежить успіх змін.

По-перше, це притаманний усім соціальним системам закон «опору соціальним змінам», згідно якого, сила опору змінам залежить від ступеня збігу чи розбіжності наявної системи норм, цінностей та того нового, що вводиться.

Це означає, що у середовищі, в якому в цілому не звертали особливої уваги на питання щодо додержання прав підлеглих як громадян України, навряд чи заявка на рівність прав та можливостей жінок та чоловіків отримає підтримку. Радше керівник зустрінеться з різними проявами опору підлеглих – явними чи

прихованими. Врахування цього закону у впровадженні ідей гендерної рівності у підрозділі повинно проходити за алгоритмом *управлінської технології «нововведень»*, що передбачає одночасну роботу за двома напрямками: демонтаж старої системи цінностей; просування та впровадження нової системи цінностей. Поряд з цим, ця робота має розгортатися з урахуванням послідовності етапів: підготовчого (інформаційна підготовка), реалізації (послідовного впровадження у практики) та закріплення (вихід на стадію стабільного функціонування нової системи цінностей та норм). Дослідження свідчать: коли нове визнається як норма хоча б 60 відсотками соціальної групи (спільності), процес змін можна вважати успішним.

По-друге, це закономірності, виявлені дослідженнями групової думки, щодо впливу меншості на рішення більшості, суть яких розкривається у тому, що сила впливу меншості визначається тим, наскільки меншість є згуртованою, послідовною у своїх діях, переконаною у своїх ідеях та упевненою у своїй позиції. Необхідними стають такі *заходи* як: виявлення та підтримка тих підлеглих, які є переконаними у необхідності змін у секторі у напрямку його демократизації та реалізації прав людини; їх навчання, розвиток їх гендерної обізнаності та компетентності; забезпечення максимально якісних комунікацій між цими підлеглими; формування (якщо треба) «надструктурних» груп з осіб, які стануть «провідниками» ідей гендерної рівності. Принципово важливим є недопущення у реалізації цих завдань формалізму та бюрократизму, через що інноваційні зміни зводяться нанівець.

По-третьє, це наявні організаційна культура та комунікації, які можуть бути гендерно чутливими, гендерно нейтральними, або відверто патріархальними щодо організаційної культури та її ролі у формуванні гендерно чутливого середовища і гендерно чутливих комунікацій.

По-четверте, наявні персональні переконання, уподобання, гендерні стереотипи та життєві практики підлеглих, які впливатимуть на абсолютно всі взаємодії у підрозділі та заходи щодо впровадження ідей та принципів гендерної рівності.

Управлінський досвід доводить, що успішними є ті практики, які:

- враховують сильні (позитивні) та слабкі (негативні) характеристики підлеглих, цілеспрямовано формують склад малих груп (підрозділів) з урахуванням цих характеристик за принципом взаємодоповнення та створюють такі умови, за яких позитивні якості розвиваються та посилюються, а негативні мінімізуються;

- враховують наявність трьох різних рівнів впливу на поведінку підлеглих (всієї структури – організаційна культура; підрозділу – групові норми, традиції;

окремого підлеглого – персональні потреби, мотиви діяльності, цінності) та відповідні кожному рівню управлінські інструменти;

- дотримуються в управлінні принципу «врахування балансу інтересів» всіх названих рівнів;

- враховують принцип комплексності та системності в управлінні;

- забезпечують додержання принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у структурних підрозділах сектору безпеки і оборони.

Роль керівника у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків зумовлена владними повноваженнями та відповідальністю, делегованими йому суспільством та державою. На керівника покладається головна відповідальність за реалізацію вимог щодо забезпечення рівності жінок та чоловіків.

У завданнях, з реалізації гендерної практики у підрозділах, суттєву роль відіграє *позиція керівника*. Від персональної *управлінської траєкторії*, обраної керівником, залежить не тільки доля керованого підрозділу, а й розвиток всієї структури. Напрямок, визначений державою щодо імплементації гендерної перспективи у секторі безпеки, може зазнати суттєвих деформацій через гендерну необізнаність, відсутність гендерної компетентності керівника.

Діяльність керівника щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків може проявлятися у реалізації таких управлінських практик.

- прозорість і чіткість принципів і методів управління підпорядкованим особовим складом, викорінення проявів дискримінації, сексизму;

- рівні можливості для кожного/кожної щодо проходження служби, професійного зростання та кар'єри, незалежно від віку, подружнього статусу, сімейних обов'язків;

- створення сприятливого гендерно чутливого середовища;

- налагоджені гендерно чутливі комунікації;

- політика рівності щодо оплати праці та заохочень, як показник ефективності виконуваних завдань незалежно від статі;

- закріплення принципів гендерної рівності на рівні установчих (нормативних) документів, зокрема Статутів, положень, колективних договорів;

- створення системи гендерної логістики;

- періодичне проведення гендерного аудиту діяльності підрозділу та щорічне звітування керівників всіх рівнів про результати своєї діяльності.

Прогнозовані результати управлінської діяльності:

- ефективна діяльність підрозділу з максимальним результатом, розвиток та удосконалення;
- сталий розвиток, досягнення (реалізація) поставлених цілей (завдань) з мінімальною втратою людських ресурсів;
- формування позитивного морально-психологічного клімату, середовища довіри, поваги до особистості кожного/кожної члена/членкині підрозділу;
- формування гендерної культури особового складу, провадження відповідної інформаційно-пропагандистської діяльності, створення позитивного іміджу (керівника, підрозділу);
- забезпечення соціальних гарантій особового складу;
- створення «правового» підґрунтя (бази) на рівні організації (підрозділу) щодо прав та обов'язків особового складу;
- забезпечення комфортних умов повсякденної діяльності й служби особового складу;
- оцінка реального стану справ, визначення напрямів подальшого впровадження гендерних підходів в управлінні.

Загальним результатом реалізації позитивних управлінських практик є включення гендерної перспективи у процес прийняття рішень та управління підрозділами на всіх рівнях та на всіх стадіях. Ідеальною управлінською траєкторією є використання у повному обсязі позитивних практик).

Гендерна практика керівника з управління підпорядкованим підрозділом є суто індивідуальною та унікальною. Напрями та шляхи її удосконалення можливо визначити за рахунок системного проведення гендерного аудиту управлінської діяльності. Запорукою успіху в цьому випадку є гендерна компетентність, мотивація і воля керівника та поступові зміни у свідомості всіх учасників, залучених в процес.

Успіх реалізації гендерно-орієнтованих підходів в управлінській діяльності у підрозділах залежить безпосередньо від самого керівника, його обізнаності та компетентності, мотивації та орієнтації на позитивний кінцевий результат.

Гендерна компетентність керівника – це комплекс знань, практичних умінь і способів поведінки лідера, спрямованих на реалізацію принципу гендерної рівності у військовому колективі.

На переконання авторів «Методичних рекомендацій з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України», **гендерна компетентність** має три основних компоненти:

- предметно-змістовний, який відображає розуміння командирами (начальниками) гендерної проблематики, гендерного підходу та основних засад гендерної політики у військовій сфері;

- операційно-діяльнісний, володіння яким дозволяє керівникам успішно виконувати специфічні функції професійної діяльності, пов'язані з урахуванням гендерного чинника;

- особистісно-фаховий, який стосується питань демонстрації власної позиції та активного впровадження знань, навичок та умінь керівництва щодо реалізації принципу гендерної рівності у професійну діяльність.

З огляду на вищенаведене, керівник, командир у секторі безпеки і оборони України повинен володіти такими **гендерними компетентностями**:

Предметно-змістовний рівень – знати:

- основи національної політики щодо забезпечення гендерної рівності;
- міжнародні вимоги щодо впровадження принципу гендерної рівності в секторі безпеки і оборони країн-членів НАТО;
- специфіку реалізації принципу гендерної рівності в секторі безпеки і оборони в умовах військового конфлікту, постконфліктної ситуації;
- види та прояви гендерно-зумовленого насильства.

Операційно-діяльнісний рівень – вміти:

- застосовувати положення міжнародного та національного законодавства з утвердження гендерної рівності в професійній діяльності;
- аналізувати ситуацію з дотримання гендерної рівності у своїй професійній сфері;
- визначати гендерні стереотипи та розвінчувати їх у ході виконання своїх професійних обов'язків;
- уникати використання дискримінаційних суджень та практик;
- визначати прояви гендерно-зумовленого насильства та адекватно реагувати на їх випадки;
- надавати допомогу особам, постраждалим від дискримінації, відповідно до своїх професійних обов'язків.

Особистісно-фаховий рівень – демонструвати / впроваджувати:

- цінності гендерної рівності, толерантності та ненасильства;
- неприйнятне ставлення до сексизму, гендерно-зумовленого насильства, гендерної дискримінації;
- розуміння власної відповідальності за утвердження гендерної рівності в українському суспільстві та секторі безпеки і оборони;
- готовність підтримати колег/колежанок, які постраждали від гендерно-зумовленого насильства чи гендерної дискримінації;

- готовність дотримуватись положень міжнародного кодексу етичної поведінки для військовослужбовців і працівників сектору безпеки і оборони (The NATO Code of Conduct), особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму, гендерної дискримінації.

Таким чином, роль керівника у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків зумовлена владними повноваженнями та відповідальністю, делегованими йому суспільством та державою. Саме на керівника покладається головна відповідальність за реалізацію вимог щодо забезпечення гендерної рівності у військовому підрозділі.

Успіх реалізації гендерно-орієнтованих підходів в управлінській діяльності залежить безпосередньо від самого керівника, його обізнаності та компетентності, мотивації та орієнтації на позитивний кінцевий результат.

Висновки

Вивчення соціально-психологічних засад управління військовими колективами, опанування знаннями про структуру, завдання, методи і функції і чинники управлінської діяльності, розуміння роль керівника у забезпеченні гендерних комунікацій, з'ясування гендерних підходів в управлінні підрозділом, зумовлює опанування майбутніми військовими керівниками методикою і навичками ефективного управління військовими колективами.

Значущість засвоєння теоретичного змісту даної теми обумовлено її провідною роллю в організації ефективного управління військовим колективом. Вивчення соціально-психологічних засад управління сприяє підвищенню рівня психологічної компетентності в сфері керівництва підрозділами як необхідної умови успішного виконання завдань професійної діяльності у сфері спеціального зв'язку та захисту інформації.

Питання до самоконтролю

1. Сформулюйте визначення і коротко розкрийте зміст соціально-психологічних засад управління військовими колективами.
2. Охарактеризуйте витоки і науково-теоретичні основи становлення теорії управління.
3. Розкрийте сутність, зміст і принципи управління.
4. Охарактеризуйте організаційну структуру і завдання управлінської діяльності.
5. Опишіть методи і функції управлінської діяльності.

6. Охарактеризуйте соціокультурні та організаційні чинники оптимізації управління.
7. Визначте соціально-психологічні чинники управлінської діяльності.
8. Опишіть основні стилі керівництва, та умови їх застосування.
9. Охарактеризуйте основні етапи і завдання прийняття управлінських рішень.
10. Опишіть гендерні підходи в управлінні підрозділом як соціальною групою.
11. Розкрийте роль керівника у забезпеченні гендерних комунікацій у військовому колективі.

Тематика рефератів

1. Загально-теоретичні і соціально-психологічні погляди на управління.
2. Соціальні погляди на сутність, принципи і функції управління.
3. Сучасні теоретичні погляди на технології управлінської діяльності.
4. Робота керівника по формуванню здорового соціально-психологічного клімату у військовому колективі.
5. Соціально-психологічні, соціокультурні і організаційні чинники оптимізації управління і управлінських рішень.
6. Інформаційні і телекомунікаційні технології в управлінській діяльності.
7. Стиль управлінської діяльності.
8. Гендерні підходи в управлінні військовими колективами.

Література

1. Військова психологія та педагогіка: інноваційний підхід: підручник: у 2 ч. Ч. 1 /за заг. ред. С. Д. Максименка. Київ : НУОУ, 2012. 472 с.
2. Військова психологія і педагогіка: підручник /Л. А. Снігур, О. А. Хижняк, Є. М. Подтергера та ін.; за заг. ред. Л. А. Снігур. Луцьк : Твердиня, 2010. 576 с.
3. Психологічне забезпечення професійної діяльності: курс лекцій. /Упорядник: С. М. Кучеренко. Харків : НУЦЗУ, 2016. 83 с.
4. Соціальна психологія: навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра. /Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська та ін.; Київ : НТУУ КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
5. Компанцева Л. Ф. Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки і оборони: підручник. Київ : НА СБУ, 2016. 578 с.

6. Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки: постанова Кабінету Міністрів України №1402-2003-п від 04.09.2003 р.
URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/479-2001-%D0%BF>. (дата звернення 20.06.2020).
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України №2229-VIII від 7.12.2017. URL :
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>. (дата звернення 20.06.2020).
8. Словник гендерних термінів / [Укладач З. В. Шевченко]. Черкаси : 2016. 336 с. URL:<https://books.google.com.ua/books?id=J8tBDwAAQBAJ&pg=PA49&lpg=PA49&d.q#v=onepage&q&f=false> (дата звернення 20.06.2020).
9. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України.
URL:<https://dduvs.in.ua/2020/12/22/prezentatsiya/> (дата звернення 20.12. 2020)

РОЗДІЛ III

ПЕДАГОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПІДРОЗДІЛАХ ДЕРЖСПЕЦЗВ'ЯЗКУ

ТЕМА 6

ПЕДАГОГІЧНИЙ ПРОЦЕС У ПІДРОЗДІЛАХ ДЕРЖСПЕЦЗВ'ЯЗКУ

- 6.1. Структура і зміст педагогічного процесу.
- 6.2. Загально-педагогічні закономірності та принципи навчального процесу.
- 6.3. Традиційні та сучасні концепції навчання.
- 6.4. Шляхи організації педагогічного процесу в підрозділах Держспецзв'язку.

Основні поняття: освіта, педагогічний процес, структура педагогічного процесу, навчання, виховання, розвиток, концепції навчання, процес навчання, сутність навчання, структура навчання, знання, навички, вміння, здібності, компетентності, закони і закономірності навчання, принципи навчання, виховання, розвиток, самоосвіта, саморозвиток.

ВСТУП

З погляду на службові і професійні завдання, що стоять перед фахівцями Держспецзв'язку, особливе місце в їх підготовці належить педагогічним наукам. Основою цих наук є загальна педагогіка – базова наукова дисципліна, що вивчає загальні закономірності навчання і виховання людини, розробляє теоретично-методологічні та методичні засади навчального процесу в різноманітних закладах освіти. Загальна педагогіка складається з чотирьох розділів: основи педагогіки, теорія освіти і навчання – дидактика, теорія виховання, теорія управління освітньо-виховними установами.

Навчально-виховною метою опанування темою є: розкриття теоретико-методологічних основ педагогічного процесу та його складових; з'ясування сутності і змісту загально-педагогічних закономірностей, структури навчального процесу, теоретично-методологічних передумов його удосконалення; розкриття змісту сучасних концепцій навчання; підвищення рівня педагогічної культури як необхідної умови успішного виконання завдань професійної діяльності у сфері спеціального зв'язку та захисту інформації.

6.1. Структура і зміст педагогічного процесу

Перед тим, як розглянути педагогічний процес, необхідно ознайомитись з його базовими категоріями. Теоретичною основою педагогічного процесу, як вже зазначалось у вступі, є педагогіка.

Педагогіка – це наука про закономірності, форми і методи навчання і виховання людини.

Поняття виховання тут використовується у найширшому смислі, як процес формування особистості, який включає освіту, навчання, розвиток, самовиховання. Педагогіка сьогодні являє собою розгалужену **систему педагогічних наук**: історія педагогіки, загальна педагогіка, дошкільна педагогіка, шкільна педагогіка, педагогіка вищої школи, соціальна педагогіка, педагогіка професійно-технічної освіти, військова педагогіка або педагогіка військових колективів.

Педагогіка військових колективів вивчає педагогічні закономірності цілеспрямованого впливу на військовослужбовців і військові колективи в цілях формування в них високих професійних, морально-психологічних і бойових якостей, які необхідні для виконання військового і професійного обов'язку.

Предметом педагогіки військових колективів є найбільш усталені, суттєві зв'язки і відносини між навчанням, вихованням, розвитком і психологічною підготовкою військовослужбовців.

Ці зв'язки і відносини є важливими чинниками забезпечення ефективності та раціональності навчальної та виховної діяльності керівників, командирів та підлеглих.

Основними категоріями педагогіки військових колективів є виховання, навчання, освіта, педагогічний процес, розвиток, формування, підготовка, самоврядування, самоосвіта, саморозвиток, перевиховання, тощо. Зміст перелічених категорій відображає функціональне призначення педагогічного процесу.

Центральною, базовою категорією педагогіки військових колективів є **педагогічний процес**. Це – динамічна система, яка об'єднує процеси виховання, навчання, розвитку і самовдосконалення особистості, тому він також називається *навчально-виховним процесом*. Він складається з діалектично пов'язаних процесів, кожний з яких має свою специфіку і завдання: *процесу навчання, процесу виховання*, а також включених в ці процеси, розвитку, психологічної підготовки і самовдосконалення. Тому, поняття «навчальний процес» не є тотожним поняттю «педагогічний процес», а розглядається

переважно як його дидактична складова, що спрямована лише на виконання навчальних функцій.

Педагогічний процес у Держспецзв'язку – це діяльність начальників та служб по навчанню, вихованню, розвитку, психологічній підготовці особового складу, а також діяльності особового складу по опануванню професійними знаннями, навичками та вміннями, формуванню високих морально-професійних якостей, необхідних для успішного виконання завдань професійної діяльності.

Особливості педагогічного процесу, зумовлені характером педагогічних взаємовідносин у військовому колективі, специфікою організації службової і професійної діяльності та завданнями Держспецзв'язку.

Педагогічний процес – це двосторонній процес взаємозв'язаної та взаємообумовленої діяльності суб'єктів і об'єктів навчання, вихователів та вихованців, організований на підставі функціонуючих ієрархічних службових відносин, вимог військової дисципліни. Важливою особливістю суб'єктів є їх особлива відповідальність за організацію всіх видів діяльності підлеглих. Особлива роль належить керівнику підрозділу, який є прямим начальником всього особового складу підрозділу, відповідає за всі сторони його життя і діяльності та за стан і якість навчально-виховного процесу. Начальник, уособлює у собі функції вчителя, вихователя підлеглих, керівника і організатора навчально-виховної роботи.

Особливістю об'єкта навчально-виховного процесу є те, що особовий склад – це дорослі люди, зі своїми поглядами, уявленнями, якостями, сильними та слабкими сторонами. Ось чому поряд з навчанням і вихованням, перед командиром іноді виникає задача перевиховання окремих підлеглих.

Мета педагогічного процесу у Держспецзв'язку – всебічна підготовка особового складу, професійних колективів до виконання покладених на них функціональних службових задач у відповідності з соціальним замовленням і вимогами держави, призначенням Держспецзв'язку.

Вказана мета визначає зміст, функції і організаційну структуру навчально-виховного процесу.

Структура педагогічного процесу складається з процесуальної, функціональної та організаційної підструктур.

Процесуальна підструктура містить процеси навчання, виховання і розвитку.

Функціональна підструктура складається з функцій педагогічного процесу.

Організаційна підструктура містить такі компоненти: професійна, спеціальна, правова, гуманітарна, національно-патріотична підготовка тощо;

педагогічні аспекти професійної, службової, соціальної та іншої діяльності; система заходів, виховної, спортивно-масової, культурно-просвітницької роботи; самоосвіта і самовиховання.

Основними функціями педагогічного процесу у Держспецзв'язку є наступні.

Освітня – залучення до гуманітарних, соціально-економічних, правових, етичних, професійних знань і цінностей культури: загальнолюдських, цивілізаційних, національних, професійних. Вона здійснюється з допомогою навчання і виховання.

Навчальна – озброєння військовослужбовців і робітників Держспецзв'язку системою знань, навичок і вмінь згідно з вимогами професійної і службової діяльності з урахуванням викликів сучасного світу. Це – базова функція, яка здійснюється безпосередньо допомогою навчання.

Виховна – цілеспрямоване формування необхідних, перш за все, моральних, психологічних і професійних якостей особистості військовослужбовця і професійного колективу; це головна і найбільш складна функція яка реалізується допомогою, як цілеспрямованого виховання, так і самовиховання, освіти, навчання, розвитку і психологічної підготовки.

Розвитку – системне вдосконалення інтелектуальних і фізичних сил особистості.

Психологічної підготовки – формування у особового складу внутрішньої психологічної стійкості і психологічної готовності до виконання службових задач. Всі функції педагогічного процесу діалектично пов'язані між собою і впливають одна на одну.

Отже, перейдемо до розгляду такої суттєвої складової педагогічного процесу як *процес навчання*.

Процес навчання особового складу – це основний компонент навчально-виховного процесу, фундамент освіти, виховання, розвитку і психологічної підготовки. В структурному плані навчання – це двобічний, активний процес взаємодії, з одного боку, педагогічного впливу керівника, начальника, який навчає підлеглих, з іншого, – це навчальна діяльність підлеглих, із засвоєння навчального матеріалу і опанування соціальними і професійними знаннями та компетентностями.

Цілі і зміст навчання визначається сучасними вимогами до здібностей підготовки тих, кого навчають, у відповідності з соціальним замовленням, і якій є залежними від створених для цього умов – загальних і конкретних, духовних, соціальних і матеріальних, службових і професійних. Вони реалізуються з допомогою процесу навчання, який складається з двох взаємопов'язаних

процесів: *викладання і учіння*, а також певної системи принципів, методів прийомів, засобів і форм навчання.

Викладання – це діяльність суб'єкта навчання по організації, здійсненню, керуванню і контролю процесу навчання.

Вона має свої функції: планування, організацію, методичне забезпечення, мотивацію (стимулювання), контроль, аналіз результатів, прогнозування наслідків навчання.

Учіння – це діяльність особи по оволодінню знаннями, навичками, вміннями і компетентностями під керівництвом викладача.

Воно складається з 4-х взаємопов'язаних процесів: сприймання навчального матеріалу, його осмислення і узагальнення, запам'ятовування, застосування на практиці (більш детально див. асоціативно-рефлекторну теорію навчання).

В процесі навчання, як складової навчального процесу, необхідно розрізняти такі основні сторони або основи: *методологічну; теоретичну; змістову; організаційну; методичну; оціночно-результативну*. Коротко окреслимо ці складові.

Методологічною основою навчання є: філософія як загальна і спеціальна методологія (гносеологічний, світоглядний рівень), методологічний бік педагогіки і психології;

Теоретичні основи утворюють базові і загальнонаукові знання, що утворюють зміст навчання: загально-теоретичні і галузеві спеціальні та гуманітарні науки, змістовна сторона психології та педагогіки, зокрема професійна дидактика і теорія виховання, професійна етика, культурологія. Правові основи складають Конституція України, Закони України, Присяга, Статути, Укази Президенти, Накази Голови Держспецзв'язку.

Змістова сторона навчання містить *принципи, засоби, форми, методи* навчання і визначається видом службової діяльності, характером професії і відображається в навчальних дисциплінах, які включені в програми і тематичні плани, а також закріплені в настановах, наказах, інструкціях і розкладах занять.

Організаційна сторона процесу навчання визначається такими факторами як: організаційні вимоги до проведення занять в навчальному закладі або з особовим складом підрозділу; мета заняття і зміст навчального матеріалу; можливості, які є в підрозділі для проведення того чи іншого заняття; підготовка керівника до ефективного використання усіх методів і організаційних форм навчання.

Методичний бік процесу навчання визначається моделлю, алгоритмом і технологією організації навчального процесу в цілому і, зокрема, методичним

забезпеченням кожного заняття, власною працею керівника, начальника по підготовці до навчального заняття з підлеглими та його проведення.

Зміст методичної сторони навчального процесу складає практичне застосування у ньому дидактичного інструментарію. У своїй конкретності він являє собою методику підготовки і проведення навчального заняття з особовим складом підрозділу, а в цілісному взаємозв'язку – методичну основу навчального процесу.

Оціночно-результативна сторона процесу навчання – передбачає оцінювання результатів опанування військовослужбовцями і робітниками навчальної програми.

Результат навчання, згідно із Законом України Про освіту, – знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів.

Для військовослужбовців, це певний рівень знань, навичок, вмінь і професійно необхідних здібностей які необхідно сформувати для виконання службового і професійного обов'язку.

Цей зміст перелічених якостей, поєднується поняттям компетентності. Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність. Це головний критерій якості навчання, який впливає на всі його компоненти.

6.2. Загально-педагогічні закономірності та принципи навчального процесу

В навчальному процесі проявляються і функціонують **закони і закономірності** різного рівня порядку.

Закон розглядається як зв'язок між явищами, який є об'єктивним, необхідним, загальним, внутрішнім, суттєвим, повторювальним, що визначає зародження, функціонування та розвиток будь-якого явища, процесу.

Закономірність це прояв результату дії багатьох соціальних зв'язків, що утворюють вектор загального руху, розвитку процесу.

Особливість соціальних законів, зокрема у педагогіці, полягає у тому, що вони виступають як закони опосередковано, через соціальну діяльність людей і мають об'єктивну і суб'єктивну складові. Соціальні закони проявляються як

закони – тенденції, як закони соціальної динаміки і розвитку, що містять у собі результуючу масових дій.

Перший, вищий рівень законів, що мають прояв у педагогіці, складають найбільш загальні філософські закони розвитку природи, мислення і суспільства, що вивчаються філософією. До основних законів відносяться такі: закон єдності та боротьби протилежностей; закон взаємоперебігу кількісних та якісних змін; закон заперечення. Вони впливають на всі закономірності навчального процесу.

Середній, другий рівень – загальні соціологічні закономірності, закономірності розвитку суспільства, формування особистості і колективу. Ці закономірності вивчають соціальні науки, психологія і педагогіка. Наприклад, залежність розвитку особистості від суспільних умов, характеру і змісту навчально-пізнавальної діяльності; цілісність формування особистості, тощо.

Третій рівень – власно закони і закономірності педагогічного процесу, що комплексно виражають його найбільш істотні зв'язки і відношення.

Провідною з таких закономірностей є єдність виховання (самовиховання), навчання (самоосвіти), розвитку і психологічної підготовки. Виховуючи, керівник навчає підлеглих, також як, і навчаючи, він виховує їх. В процесі виховання і навчання здійснюється розвиток кожного підлеглого, його психологічна підготовка. Це сталий зв'язок, що постійно проявляється незалежно від волі і свідомості учасників навчального процесу. Єдність виховання (самовиховання), навчання (самоосвіти), розвитку і психологічної підготовки не означає їх тотожність. Кожен з цих процесів має свою якісну визначеність.

Одна з специфічних закономірностей навчального процесу – відповідність навчально-виховного впливу керівника цілям і характеру діяльності підлеглих, їх пізнавальним і фізичним можливостям, ступені злагодженості військового колективу. Ця закономірність виражає спрямованість дій всіх організаторів процесу – керівників частин і підрозділів, їх прагнення врахувати внутрішні можливості особового складу у вирішенні задач професійних служби. Діяльність керівників повинна максимально відповідати задачам, які вирішує служба, частина, підрозділ і, в той же час, враховувати якісні характеристики всіх категорій особового складу, його можливості, інтереси, характер діяльності.

Наступною специфічною закономірністю навчального процесу є моделювання в процесі професійної підготовки умов військової служби і професійної діяльності. При моделюванні професійної діяльності, особливу увагу необхідно приділити створенню складної, напруженої обстановки,

наближеної максимально до реальної, зокрема, в екстремальних ситуаціях, подоланню умовностей і спрощень на заняттях і навчаннях. Всі закономірності навчально-виховного процесу діалектично взаємозв'язані. Виступаючи у вигляді стійких тенденцій, ці закономірності чітко визначають основні напрямки роботи, навчаючих і тих кого навчають, вихователів і тих, хто виховують.

Закономірності навчального процесу знаходять своє відображення в специфічних закономірностях, принципах і методах кожної складової цього процесу: навчання, виховання і психологічної підготовки, що будуть розглянуті в інших темах. Їх повинен знати і враховувати кожний керівник підрозділу.

Теорією і практикою доведено, що успішна діяльність начальників по навчанню особового складу можлива тільки при умові дотримання ними *дидактичних законів, закономірностей і принципів.*

Закони і закономірності навчання за своєю сутністю є конкретизацією загально-педагогічних закономірностей відповідно до процесу навчання.

До основних законів дидактики належать:

- ❖ закон соціальної зумовленості цілей, змісту і методів навчання;
- ❖ закон виховного і розвиваючого навчання;
- ❖ закон зумовленості навчання характером діяльності (професії) тих кого навчають;
- ❖ закон цілісності та єдності всіх компонентів дидактичного процесу;
- ❖ закон єдності і взаємозв'язку теорії та практики навчання.

Закони і закономірності навчання відображаються в принципах навчання, тому існує об'єктивна потреба розглянути останні більш детально. Поняття «принцип» у логічному змісті служить початковим началом або базисом для організації діяльності, наукового дослідження, поведінки людей.

Принципи навчання – це найбільш загальні керівні положення в яких відображаються загально-педагогічні закономірності, закони і закономірності процесу навчання і визначаються вимоги до змісту, методики і організації процесу навчання.

Принципи існують для того, щоб їх використовували, поступали у відповідності до їх вимог. Вони втрачають свою силу, якщо не проводяться у життя, не реалізуються на практиці.

Основні принципи навчання.

Науковість навчання. Цей принцип відображає обґрунтованість змісту, методики і організації навчання рівнем розвитку науки і техніки в державі. Реалізація принципу науковості в процесі професійної підготовки забезпечується дотриманням системи педагогічних вимог.

Головне полягає в тому, щоб:

- використовувати в ході занять і навчання наукову методологію;
- розглядати всі питання професійної справи у розвитку і взаємозв'язку;
- бачити закономірності і протиріччя навчального процесу, шляхи його вдосконалення і розвитку;
- вивчати навчальний матеріал з позиції останніх досліджень науки і техніки;
- органічно зв'язувати вивчаєме з життям держави, державною службою, з повсякденною практикою особового складу.

Вчити підлеглих тому, що необхідно для майбутньої діяльності або принцип практичної спрямованості навчання. Цей принцип визначає зміст навчання і умови професійної підготовки. Він вимагає: максимально наближати обстановку навчання до реальних умов служби, не допускати на заняттях спрощень та послаблень. Головне тут в тому, щоб особовий склад пізнав реальну обстановку, діяв в складних умовах служби з повним напруження сил; добре знати характер і особливості професії, основні положення про службу у Держспецзв'язку; глибоко вивчати властивості техніки; детально вивчати свої обов'язки; вивчати передовий досвід за власною спеціальністю.

Свідомість, активність і самостійність тих кого навчають. Принцип вимагає такої постановки навчання, при якій підлеглі достатньо чітко розуміли свої задачі, обмірковано отримували знання, свідомо використовували їх і проявляли при цьому високу активність, ініціативу і самостійність. *Усвідомленість у навчанні* – це розуміння сутності вивчаємого питання, це позитивне відношення до вивчаємого. *Активність* – це діючий стан психіки людини. Вона виявляється в інтенсивній розумовій і фізичної діяльності. В дидактичному плані – це передумова, умова і результат свідомого оволодіння знаннями, навичками до вміння. Реалізація принципу свідомості і активності вимагає від викладачів, керівників постійно піклуватися про те, щоб підлеглі активно сприймали вивчаємий матеріал, глибше продумували, осмислювали і розуміли його суть.

Наочність в навчанні. Необхідність наочності в навчанні обумовлена тим, що живе уявлення – зорове, слухове і дотикальне відчуття та сприйняття є початковим станом усього пізнання, в тому числі і пізнання в процесі навчання. Принцип вимагає такої організації підготовки, коли підлеглі отримують знання, формують навички і вміння на основі чуттєвого сприйняття реальних зразків техніки, різних явищ і предметів або їх зображення в процесі практичної діяльності. Тому офіцеру-керівнику дуже важливо знайти оптимальне співвідношення слова навчаючого і засобів наочності.

Систематичність, послідовність і комплексність у навчанні. Для досягнення систематичності, послідовності і комплексності у навчанні необхідно:

- послідовно розподілити зміст навчальних предметів по періоду навчанню;
- логічно зв'язано розміщувати навчальний матеріал по кожному окремому предмету;
- строго керуватися всіма плануючими документами (навчальним планами, програмами і розкладом занять);
- вивчати матеріал по частинам, виділити в ньому головні моменти, ясно сформулювати і розкрити загальну ідею заняття;
- знати, що вже засвоєно підлеглими по даній темі, розділу, не переходити до вивчення наступного, доки не буде засвоєно попереднє;
- систематично керувати самостійною роботою підлеглих.

Навчання на високому рівні труднощів в сполученні з доступністю, дохідливістю викладання. Знання, навички і вміння успішно засвоюються тоді, коли ті яких навчають свідомо переборюють труднощі навчання, докладають значних зусиль в досягненні наміченої мети. Керівник заняття повинен уміти викладати такий матеріал, засвоєння якого потребує від підлеглих напруги інтелектуальних сил.

В той же час навчання на високому рівні труднощів передбачає доступність навчання по об'єму навчального навантаження, часу, змісту і методиці викладання. Навчальний матеріал, непосильний для засвоєння, робить навчання формальним, знижає інтерес до нього, підриває у підлеглих впевненість в своїх силах. Принцип вимагає збільшення труднощів в процесі навчання, зменшення часу для виконання прийомів, удосконалювання чіткості і правильності дій, ускладнення обстановки навчання. Його правилом є: вивчати переходячи від відомого до невідомого, від менш складного до більш складного.

Міцність оволодіння знаннями, навичками, вмінням. Важливо, щоб ті, хто навчає відбирали матеріали для міцного запам'ятовування, керували процесом засвоєння, давали установку на запам'ятання, ведення записів, а також на систематичне повторення пройденого.

Колективізм і індивідуальний підхід до навчання. Діяльність співробітника по своєму характеру колективна. Основою розвитку колективізму є організація колективних дій на заняттях по професійній підготовці, в процесі всієї служби. Колективізм в навчанні взаємозв'язаний з індивідуальним підходом. Більш того, тільки органічне сполучення колективної і індивідуальної роботи призводить

до позитивного результату в професійній підготовці. Щоб забезпечити індивідуальний підхід в навчанні, необхідно систематично вивчати людей, виявляти їх особливості і можливості. Одна з вимог реформ освіти – посилення індивідуального підходу.

Принцип розвивального і виховного характеру навчання, спрямованість на всебічний розвиток і виховання особистості.

Принцип мотивації навчально-пізнавальної діяльності тих, хто навчається. Необхідно створити такі умови, щоб об'єкт навчання зайняв активну позицію в навчанні і в найбільш повній мірі розкрився не тільки як об'єкт, але і суб'єкт навчання, тобто перетворився із пасивної істоти в активну. Існує певна закономірність мотивації: чим більше мотивів задіяно у навчанні, тим краще. Але головними мотивами професійного навчання є наступні групи мотивів:

внутрішні мотиви – задоволення від самого процесу і змісту діяльності (мотиви довготривалого інтересу);

прямий результат діяльності – засвоєні знання, сформовані навички, вміння тощо;

мотиви самореалізації у професії і житті;

винагорода за успіхи і мотив уникнення санкцій (покарання) є додатковими. Якщо така мотивація стає для людини головною, діяльність відторгається від особистості.

Принцип демократизації в навчальному процесі визначається тими змінами що відбулися в суспільстві і освіті. Він вимагає, по-перше, звернення до об'єкту навчання – людини, як особистості, по-друге, подолання формалізму і бюрократизму, по-третє, перехід до співробітництва суб'єктів і об'єктів навчання, колективного пошуку оптимальних умов його вдосконалення.

Принцип гуманізації і гуманітаризації навчання. Поняття «гуманність» розуміється як повага до людей, їх гідності. Гуманізація означає утвердження особистості як найвищої соціальної цінності. Гуманітаризація, покликана формувати цілісну картину світу, духовність, культуру особистості та планетарне мислення, і одночасно – знання і повагу до національної історії, культури, традицій.

Принцип оптимізації. Він означає підвищення ефективності навчального процесу не будь-якими засобами, а найбільш доцільними і відповідними для кожної конкретної ситуації.

Такий кратний зміст принципів навчання. Принципи не можна розглядати як щось застигле, незмінне, яке повторюється в всіх випадках практики навчання. До реалізації дидактичних принципів не можна підходити однозначно. Їх ефективне використання, потребує оволодіння педагогами

наукою і мистецтвом навчання і виховання – педагогічною культурою і майстерністю.

В практичному плані, **основним шляхом удосконалення навчально-виховного процесу є його інтенсифікація.** *Інтенсифікація – тобто підвищення ефективності навчально-виховного процесу за рахунок посилення напруженості педагогічної праці керівника і його підлеглих, спрямованої на високий кінцевий результат.*

Це досягається за рахунок:

- конкретної постановки навчально-виховних задач;
- раціонального планування професійної підготовки;
- ретельного відбору матеріалу що вивчається;
- ефективного використання навчального і службового часу;
- застосування сучасної методики, найновіших технічних та інших засобів навчання і виховання;
- забезпечення чіткості і високої відповідальності в роботі;
- економії засобів і ресурсів;
- постійного пошуку і систематичного впровадження в навчально-виховний процес передового досвіду тощо.

Інтенсифікація навчального процесу найбільш ефективна, коли вона проводиться в межах *оптимізації*, тобто такого вибору змісту, організації, методики і необхідних засобів, які в даних умовах забезпечать максимально можливу ефективність навчально-виховної праці при раціональних витратах часу і зусиль підлеглих, а також матеріальних ресурсів. Вона означає підвищення ефективності навчального процесу не будь якими засобами, а найбільш доцільними і відповідними для кожної конкретної ситуації.

6.3. Традиційні та сучасні концепції навчання

В педагогічній науці склалося і розглядається декілька психолого-педагогічних теорій, що розкривають сутність і закономірності процесу засвоєння знань, а також формування навичок і вмінь. Найбільш поширеними із них є *асоціативно-рефлекторна* концепція та *теорія поетапного формування розумових дій*.

Дослідження, проведені педагогами і психологами, показали, що при *засвоєнні теоретичних знань*, більш ефективніша та методика, в основі якої лежить асоціативно-рефлекторна концепція. А при *формуванні навичок* доцільно використовувати методику, що базується на концепції поетапного формування розумових дій.

Перша – *асоціативно-рефлекторна* концепція розглядає процес засвоєння знань, як поступове утворення в свідомості того, кого навчають, нових зв'язків, асоціацій по ознаці подібності або різниці досліджуваних властивостей і сторін предметів і явищ.

Вона передбачає наступну логіку процесу оволодіння знаннями і складається з наступних компонентів:

- ❖ формування мотивації (установки) на сприймання навчального матеріалу;
- ❖ постановка і усвідомлення пізнавального завдання;
- ❖ сприйняття досліджуваного матеріалу;
- ❖ осмислення навчального матеріалу;
- ❖ запам'ятовування осмисленого;
- ❖ застосування закріплених знань на практиці.

У відповідності до другої теорії – *поетапного формування розумових дій* рекомендується здійснювати *поетапно*.

На першому етапі навчання ті, кого навчають, оволодівають *орієнтирною основою дій* (ООД), тобто системою вказівок про те, як виконувати дії, що вивчаються.

На другому етапі навчання вони виконують ці дії в розгорнутій формі технікою або їх заміною (креслення, моделі, макети) згідно ООД.

На третьому етапі ці дії обговорюються вголос (речові дії) без опори на предмети.

На четвертому етапі дії, що виконуються у відповідності з ООД обговорюються «про себе».

На п'ятому етапі – перенесення дії у внутрішній план: мислене відтворення дій в згорнутому вигляді, тобто виконання дій, по суті автоматично (мовлене супроводження не потрібне). Це етап «автоматизації».

Поряд з розглянутими концепціями, на основі базових психолого-педагогічних теорій, в педагогіці склалося три концепції навчання або дидактичні системи: *традиційна, педоцентристська і сучасна*.

У традиційній системі домінантну роль відіграє викладання – діяльність педагога. До цих концепцій відноситься класно-урочна система *Я. Коменського*, «Концепція вільного виховання» *Ж. Руссо*, концепція навчання бідноти *Г. Пестолоцці*, концепція *Й. Гербарта*.

В педоцентристській системі головний акцент робиться на учінні – діяльності учня. Основними концепціями є педоцентризм *Дж. Дьюї* і трудова школа *Г. Кершенштайнера*.

Сучасні дидактичні системи спираються з одного боку на кращі досягнення дидактичної думки, щодо організації активної взаємодії і співпраці суб'єктів навчання, а з другого – на стрімкий розвиток науково-технічного прогресу. *Метою сучасних систем є* виховання всебічно і гармонічно розвинутої особистості – професіонала, здатного до самореалізації в обраній професії і у житті в цілому. *Сутність навчання* розглядається як формування в учня вміння швидко орієнтуватися в тій чи іншій галузі знань, готувати учнів до самоосвітньої діяльності.

Новим ідеальним зразком або моделлю освіти стає **гуманістична парадигма освіти**, в основі якої співробітництво, саморозвиток суб'єктів навчального процесу, виявлення їх особистісних функцій, можливостей самореалізуватися у обраній професії у житті. Основою цієї парадигми і всіх принципів навчання і виховання стає принцип гуманізму. *Гуманізм* – це система ціннісних орієнтацій, в середині яких знаходиться визначення людини як вищої цінності. Гуманістична парадигма освіти стверджує універсальну значимість людського буття в цілому і, зокрема, кожної особистості.

На основі розглянутих вище дидактичних систем і у відповідності до сучасної парадигми освіти розроблені декілька сучасних дидактичних концепцій, а саме *теорія проблемного навчання, програмована концепція навчання, Концепція проблемно–діяльнісного навчання.*

Теорія проблемного навчання являє собою сукупність взаємопов'язаних методів, засобів, що забезпечують можливість творчої участі тих хто навчається в процесі засвоєння нових знань, формування, творчого мислення, пізнавальних інтересів (Дж. Дьюї, К. Бруннер, І. Лернер). Її особливість: поєднання навчання і розвитку в єдиному процесі розв'язання складних інтелектуально-пізнавальних завдань. Центральними категоріями проблемного навчання є: проблемна ситуація; проблема; проблемна задача.

Проблемна ситуація – являє собою пізнавальну трудність, для подолання якої учні повинні отримати нові знання і зробити інтелектуальні зусилля. *Проблема* – це суперечлива ситуація, складне теоретичне або практичне питання, що усвідомлене і прийняте тими, хто навчається, до рішення (тобто воно для учнів переростає в проблему). *Проблемна задача* – це проблема з вказанням умов її рішення. Вона має більш вузьке поле пошуку ніж проблема.

Правила створення проблемної ситуації: перед суб'єктами учіння слід поставити таке практичне або теоретичне завдання, виконання якого вимагає засвоєння нових знань і опанування нових навичок і умінь; завдання має відповідати розумовим здібностям суб'єктів учіння; проблемне завдання дається до пояснення матеріалу, що вивчається; проблемними завданнями

можуть бути: засвоєння навчального матеріалу; формування запитання, гіпотези; практичне завдання; одна і та сама проблема може бути створена різними типами завдань.

В залежності від участі тих, хто навчається, в виявленні проблеми, формуванні завдання, виборі оптимального рішення розрізняють *рівні проблемності*.

1-й рівень, коли проблему ставить і розв'язує педагог;

2-й рівень, коли педагог створює проблему і розв'язує її спільно з тими, хто навчається;

3-й рівень – навчаємі розв'язують проблемні завдання;

4-й, – коли ти, хто навчаються, разом з педагогом визначають проблему і самі її розв'язують.

Етапами діяльності суб'єктів дидактичного процесу є такі: організація проблемної ситуації; формування проблеми; вирішення проблеми суб'єктами учіння (індивідуальне або групове); верифікація (перевірка) отриманої інформації; використання засвоєних знань у теоретичній і практичній діяльності.

Програмована концепція навчання (Б. Скіннер, П. Гальперин). Головна ідея концепції – управління тими, хто навчається, навчально-пізнавальними діями за допомогою *навчальної програми*, під якою розуміють алгоритм пізнавальних дій, що містить послідовні мікроетапи опанування одиниці знань.

Матеріал, що вивчається поділяється або на невеликі «порції», які доступні для засвоєння і закінчуються кількома контрольними запитаннями або дається логічно завершеними і великими блоками до яких надаються різні варіанти відповідей (розгалужена система навчання). Коли той, якого навчають дав правильну відповідь, він переходить до наступного мікроетапу. В іншому випадку йому дається пояснення суті помилки і він отримує завдання з додатковою програмою.

Концепція проблемно – діяльнісного навчання. Її плюсом є збереження і гармонічне поєднання сильних сторін всіх інших теорій.

Основні принципи концепції: принцип активно-діяльнісного розвитку особистості учня в процесі навчання; принцип проблемності (постійно вносити елемент проблемності в процес навчання);

Концепція розвивального навчання визначає основними завданнями навчання формування спрямованості суб'єкта на формування пізнавальної самостійності, моральних переконань, активної життєвої позиції, всебічний розвиток здібностей. Це навчання здійснюється в формі залученні суб'єктів учіння до різних видів діяльності, використання у викладанні проблемного

методу, активних методів (дидактичних ігор, дискусій), а також інших методів з метою збагачення творчого мислення, пам'яті, мови тощо.

Педагогіка співробітництва. (П. Фрейре, Ш. Амонашвілі, В. Шаталов та ін.) Метою її є демократизація і гуманізація педагогічного процесу, розвиток здібностей, формування інтересів до навчання. Основними методами вважаються метод спільної діяльності суб'єктів навчання, різноманітні форми співробітництва, використання індивідуальних методів, а також активних методів і прийомів навчання. Коротко охарактеризуємо основні риси даної методики.

- *Основна мета дидактичного заходу* – розвиток інтелектуальних, духовних і фізичних здібностей, формування інтересів, мотивів, наукового світогляду.
- *Зміст дидактичних заходів* – засвоєння способів пізнання, перетворень у навколишньому середовищі та у собі.
- *Рушійні сили навчання* – радість творчості, відчуття свого духовного й інтелектуального збагачування, вдосконалення, тощо.
- *Методи навчання* – спільна діяльність, пошуки, евристична бесіда, різноманітні форми співробітництва суб'єктів навчального процесу.
- *Основна форма роботи* – спільний пошук, вибір оптимальних варіантів вирішення навчально-пізнавальної проблеми, переваги групових та індивідуальних форм роботи над фронтальною.
- *Основна роль суб'єкта викладання* – помічник, старший, більш досвідчений товариш, радник і соратник учнів у пошуках істини.
- *Головний обов'язок суб'єкта викладання* – організація і залучення суб'єктів учіння до активного процесу вирішення різноманітних дидактичних завдань
- *Основна функція суб'єктів учіння* – активно співробітничати в колективній праці, постійно вдосконалювати себе.
- *Головний результат учіння* – здатність суб'єкта учіння самостійно переносити здобуті знання в нові ситуації, розуміти та вдосконалювати себе, опановувати професійну майстерність.

Особистісно-орієнтовані навчання. Цю проблему досліджували відомі психологи сучасності – А. Петровський, В. Рибалка, В. Столін, В. Татенко, Т. Титаренко, І. Якиманська. Філософсько-педагогічні аспекти особистісно-орієнтованого навчання у вітчизняній педагогіці визначили С. Гончаренко, І. Зязюн, О. Киричук, В. Кремень, О. Савченко та інші.

Вихідними положеннями особистісно-орієнтованого навчання є такі:

- особистісно-орієнтоване навчання повинно забезпечувати розвиток і саморозвиток особистості підлеглого як суб'єкта пізнавальної та предметної діяльності;
- має забезпечувати кожному підлеглому (спираючись на його здібності, нахили, інтереси, ціннісні орієнтації та суб'єктивний досвід) можливість реалізувати себе в різних видах діяльності;
- зміст освіти, її засоби й методи організовуються так, щоб учень міг вибирати предметний матеріал, його вид та форму;
- освіченість як сукупність знань, умінь, індивідуальних здібностей є найважливішим засобом становлення духовних та інтелектуальних якостей учня і має бути основною метою сучасної освіти;
- освіченість формує індивідуальне сприйняття світу, можливості його творчого вдосконалення, широке використання суб'єктного досвіду в інтерпретації та оцінці фактів, явищ, подій навколишньої дійсності на основі особистісно-значущих цінностей і внутрішніх настанов;
- найважливішими чинниками особистісно-орієнтованого навчального процесу є ті, що розвивають індивідуальність підлеглого, створюють умови для його саморозвитку та самовираження;
- особистісно-орієнтоване навчання будується на принципі варіативності.

На думку багатьох фахівців жодна з перерахованих концепцій не є ідеальною, або такою, що підходить до будь-яких педагогічних ситуацій (або вивчення будь-якого предмету, проведення будь-якого заняття, тощо). Але володіння методикою, прийомами, які пропонують перераховані концепції значно підвищують професійну майстерність педагога, дозволяють більш ефективно досягати цілей навчання.

6.4. Шляхи організації педагогічного процесу в підрозділах Держспецзв'язку

Головною передумовою для організації та удосконалення педагогічного процесу у військовому колективі є організація діяльності керівника, вихователя у відповідності до загальних педагогічних закономірностей та принципів, що їх відображають. Але само по собі, знання і врахування закономірностей та принципів педагогічного процесу не завжди дозволяє удосконалювати цей процес якщо керівник, вихователь, слабо уявляє джерело і рушійні сили розвитку процесу навчання підлеглих та його складових, своєчасно не розв'язує проблеми і не долає труднощі, що виникають в навчальному процесі.

Для того щоби виявити джерело і рушійні сили удосконалення педагогічного процесу у структурному підрозділі, потрібно розкрити його протиріччя, саме розв'язання яких, буде сприяти підвищенню якості навчання. Іншими словами, в філософському плані, рушійними силами та джерелом розвитку педагогічного процесу є діалектичні протиріччя цього процесу та діяльність, що спрямована на їх розв'язання і подолання. Протиріччя виражають його специфіку, багатогранний характер і проявляються в сфері дії основних груп закономірностей педагогічного процесу. Ці обставини є основою для виділення декількох груп протиріч.

Перша група – протиріччя процесу формування і розвитку особистості військовослужбовця:

- між сформованими потребами і новими умовами їх задоволення;
- між звичними нормами поведінки і новими, обумовленими вимогами служби, статуту (руйнування старих стереотипів);
- між старими і новими способами службової і професійної діяльності;
- між вимогами до особистості і її реальними можливостями.

Головними умовами вирішення протиріч даної групи являються наступні: допомога підлеглим в усвідомленні протиріч, які існують; спонукання їх до вирішення протиріч, що виникають; створення умов навчання для вирішення виявлених протиріч.

Друга група – протиріччя процесу формування і розвитку службового колективу, це протиріччя:

- між вимогами професійної готовності і рівнем згуртованості колективу;
- між інтересами окремої особистості і всього колективу;
- між можливостями колективу і характером покладених на нього задач.

Для вирішення протиріч даної групи необхідно суворо враховувати закономірності формування і розвитку колективу, вміло використовувати різноманіття шляхів його згуртування, керувати колективом спираючись на глибоке знання його психології.

Третя група – протиріччя власно педагогічного характеру.

- Між вихованням, навчанням, розвитком, психологічною підготовкою, самовихованням і самонавчанням.

Воно виникає в рамках єдності між цими процесами і може приймати різні форми. *Основними умовами вирішення цього протиріччя є:* постійна турбота начальників всіх ступенів про службово-професійну спрямованість педагогічного процесу; про розвиваючий характер навчання і виховання; про виховний характер навчання; про навчальний і виховний характер

психологічних тренувань і вправ; досягнення нерозривного зв'язку навчання і виховання з практичною діяльністю особового складу; цілеспрямоване керівництво самовихованням і самоосвітою співробітників.

- Протиріччя між рівнем знань особистості і вимогами до цих знань (рівня підготовки).

- Протиріччя між характером майбутньої діяльності і досягнутим рівнем їх моделювання у навчально-виховному процесі.

Тут мова йде про те, щоб модель майбутньої діяльності, як можна більше виражала їх реальний характер, специфіку, зміст. *Головний шлях подолання цього протиріччя – наближення навчання до реальних умов майбутньої діяльності.*

- Протиріччя між структурними компонентами процесу навчання: цілями, засобами, часом.

- Зростаючими вимогами до обсягу знань, навиків і обмежених часом на їх засвоєння, існуючими для цього умовами.

- Між навчальними вимогами до тих кого навчають і рівнем їх пізнавальних можливостей, мотивацією до навчання;

- Між теоретичною і практичною підготовкою та інші.

Важливими умовами їх вирішення є: вірне врахування характеру педагогічних задач; логіки професійно-педагогічних процесів; пізнавальних можливостей співробітників; соціально-психологічного клімату в колективі; удосконалення змісту методики викладання; педагогічної майстерності; навчально-матеріальної бази.

Четверта група – протиріччя, що викликані суб'єктивними факторами:

- нечітка організація життя і діяльності особового складу підрозділу;
- недоліки в плануванні навчального процесу;
- відстала матеріально-технічна база;
- недостатня психологічно-педагогічна підготовка керівника.

По суті протиріччя даної групи є не що інше, як недоліки, які заважають нормальному розвитку навчально-виховного процесу.

Шляхи вирішення цих протирічч обумовлюються причинами, які їх викликають і конкретними умовами, які характеризують положення справ в підрозділі (частині). Головне тут – підвищення організованості, особистої відповідальності і педагогічної майстерності керівників.

В навчально-виховному процесі всі групи протирічч виступають в єдиному комплексі і являються у вигляді різного роду труднощів. Глибоке розуміння

сутності цих труднощів, причин їх виникнення є важливою умовою перетворення протиріч, що виникли, в рухомі сили розвитку навчально-виховного процесу.

Протиріччя навчально-виховного процесу вирішуються спільними зусиллями начальників і всього особового складу. Коли знімаються деякі протиріччя, виникають інші, які знову вирішуються і знову проявляються на більш високому рівні. *У попередженні, розв'язанні, подоланні цих протиріч і полягає сутність безперервного-поступального розвитку і удосконалення навчально-виховного процесу від більш низьких його рівнів до більш високих.*

В практичному плані основним шляхом удосконалення навчально-виховного процесу є його *інтенсифікація*. **Інтенсифікація** – тобто підвищення ефективності навчально-виховного процесу за рахунок посилення напруженості педагогічної праці керівника і його підлеглих, спрямованої на високий кінцевий результат.

Інтенсифікація досягається за рахунок:

- конкретної постановки навчально-виховних задач;
- раціонального планування професійної підготовки;
- ретельного відбору досліджуваного матеріалу;
- ефективного використання навчального і службового часу;
- застосування сучасної методики, найновіших технічних та інших засобів навчання і виховання;
- забезпечення чіткості і високої відповідальності в роботі;
- економії засобів і ресурсів;
- постійного пошуку і систематичного впровадження в навчально-виховний процес передового досвіду та ін.

Інтенсифікація навчально-виховного процесу найбільш плідна, коли вона проводиться в межах *оптимізації*, тобто такого вибору змісту, організації, методики і необхідних засобів, які в даних умовах забезпечать максимально можливу ефективність навчально-виховної праці при раціональних витратах часу і зусиль підлеглих, а також матеріальних ресурсів. Вона означає підвищення ефективності навчального процесу не будь якими засобами, а найбільш доцільними і відповідними для кожної конкретної ситуації.

Висновки

Знання сутності педагогічного процесу, його складових, закономірностей і суперечностей озброює керівника-вихователя чіткою методологією педагогічної науки, сприяє організації педагогічного процесу та визначає основні напрямки підвищення його ефективності.

Основою і центральною частиною педагогічного процесу є процес навчання. В світі і в Україні відбувається становлення нової парадигми навчання, яка спирається на принцип гуманізму та теорії освіти, які дозволяють підвищити пізнавальну активність і самостійність того, хто навчається: теорії проблемного навчання, програмованої концепції навчання, педагогіки співробітництва, особистісно-орієнтованого навчання.

Головною передумовою для удосконалення педагогічного процесу у військовому колективі є організація діяльності керівника у відповідності до загальних педагогічних закономірностей та принципів, своєчасне розв'язання протиріч педагогічного процесу, його інтенсифікація та оптимізація.

Питання до самоконтролю

1. Сформулюйте визначення і розкрийте структуру і зміст педагогічного процесу.
2. Охарактеризуйте загально-педагогічні закономірності педагогічного процесу.
3. Розкрийте зміст базових категорій педагогічного процесу.
4. Схарактеризуйте зміст принципів педагогічного процесу.
5. Розкрийте основні функції педагогічного процесу.
6. Охарактеризуйте структуру і завдання навчального процесу.
7. Опишіть сучасні концепції навчання.
8. Охарактеризуйте шляхи удосконалення організації педагогічного процесу в підрозділах.
9. Опишіть основні протиріччя педагогічного процесу та умови їх розв'язання.
10. Охарактеризуйте загально-педагогічні закономірності навчання.

Тематика рефератів

1. Витоки теорії освіти і сучасні погляди на її завдання.
2. Сутність, структура, цілі і зміст педагогічного процесу.
3. Зміст і функції педагогічного процесу.
4. Традиційні і сучасні концепції навчання.
5. Сучасні теоретичні погляди на методи, методики і технології навчання.
6. Соціально-психологічні і організаційні чинники оптимізації навчання.

7. Сучасні інформаційні технології в навчальному процесі.
8. Гендерні підходи до організації навчання.

Література

1. Військова психологія та педагогіка: інноваційний підхід: підручник: у 2 ч. Ч. 1. /за заг. ред. С. Д. Максименка. Київ : НУОУ, 2012. 472 с.
2. Військова психологія і педагогіка: підручник. /Л. А. Снігур, О. А. Хижняк, Є. М. Подтергера та ін.; за заг. ред. Л. А. Снігур. Луцьк : Твердиня, 2010. 576 с.
3. Інформаційно-комунікативні технології в гуманітарній сфері Збройних Сил України: досвід, проблеми, перспективи: підручник. Київ : НАОУ, 2007. 491 с.
4. Основи військової психології: навч. посіб. /Г. В. Бондарев, П. П. Круть; Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2020. 272 с.
5. Мацко Л. А., Прищак М. Д. Основи психології та педагогіки: навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2009. 158 с.
6. Психолого-педагогічний практикум лідерства командира взводу (роти): навч.-метод. посібн. /О. В. Бойко, Д. В. Миценко, А. М. Романишин. Львів : АСВ, 2009. 153 с.
7. Порадник командира підрозділу з питань роботи з особовим складом (під час проведення антитерористичних дій). /О. В. Бойко, А. М. Романишин. Львів : АСВ, 2014. 101 с.
8. Степанов О. М., Фіцула М. М. Основи психології і педагогіки: навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2006. 196 с.
9. Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки і оборони: підручник. /Л. Ф. Компанцева. Київ : НА СБУ, 2016. 578 с.

ТЕМА 7

**ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ
НАВЧАННЯ В ПІДРОЗДІЛАХ ДЕРЖСПЕЦЗВ'ЯЗКУ**

- 7.1. Основні методи і форми навчання та умови їх застосування.
- 7.2. Засоби навчання та методика їх застосування в навчальному процесі.
- 7.3. Технології дистанційного навчання.
- 7.4. Шляхи і методи активізації навчально-пізнавальної діяльності військовослужбовців.

Основні поняття: дидактика, дидактичний інструментарій, методи навчання, форми навчання, прийоми і засоби навчання, методична система, методика навчання, технологія навчання, активізація навчально-пізнавальної діяльності.

Вступ

Навчання особового складу підрозділу, за своєю сутністю, являє собою соціально-педагогічний процес, зумовлений потребами держави в високопрофесійних військових фахівцях, здібних виконувати завдання, що стоять перед Держспецзв'язку.

Педагогічна сутність процесу навчання у військовому колективі вивчається воєнної *дидактикою* (з грец. «*didaktikos*» – навчаю). Реалізація закономірностей і принципів навчального процесу, що були розглянуті у попередній темі, відбувається завдяки опануванню військовим керівником-педагогом певними способами навчальної діяльності – *дидактичним інструментарієм*. До основних його складових належать *методи, форми, засоби і прийоми навчання*, що діалектично поєднуються у понятті *технології навчання*.

Метою вивчення теми є засвоєння, з'ясування, систематизація і поглиблення знань про основні методи, форми і засоби і технології навчання та умови їх застосування в навчанні підлеглих у підрозділах Держспецзв'язку.

7.1. Основні методи і форми навчання та умови їх застосування

Провідна роль в навчанні належить методам навчання. Саме методи навчання дозволяють офіцеру-керівнику досягати цілей навчання найбільш доцільними і оптимальними для вивчення кожної конкретної навчальної дисципліни способами і засобами.

Учіння про методи навчання і психолого-педагогічні умови ефективності їх застосування називається *методикою навчання*. Оволодіння методикою проведення занять майбутніми керівниками-педагогами є передумовою ефективності педагогічної професійної і управлінської діяльності офіцера. Успішне здійснення задач виховання і навчання співробітників багато в чому залежить від уміння начальника в досконалості володіти методами навчання.

Під словом «**метод**» в широкому розумінні розуміють спосіб практичних і теоретичних дій людини, направлений на досягнення поставленої мети, шлях навчання (*від грец. metodos – шлях до чогось*).

Під **методом навчання** розуміють *способи взаємозв'язаної діяльності навчаючих і тих, хто навчається, з допомогою яких досягається опанування знаннями, навичками і уміннями, всебічний розвиток розумових і фізичних здібностей*.

Прийом – це частина метода, елемент, з якого складається метод.

Методи навчання – категорія історична, вона змінюється зі зміною цілей, змісту і засобів навчання. Американський педагог *К. Керр* виділяє *4 революції в галузі навчання* в залежності від переважаючого засобу навчання. Перша складається з того, що на заміну вчителям-батькам прийшли професійні вчителі; сутність другої – заміна усного слова письмовим; третя запровадила друковане слово; четверта, що відбувається в наш час, передбачає часткову автоматизацію і комп'ютеризацію навчання. Погоджуючись у цілому з цією точкою зору, необхідно зауважити, що в наш час відбувається інтенсифікація всіх традиційних методів навчання, введення в процес навчання елементів діалогу, гри, імітації реальної професійної діяльності, засобів інформаційних технологій і об'єктивної оцінки знань учнів, тощо.

Дослідники зазначають, що існують більш 50 методів навчання. Існують різні підходи до класифікації методів навчання. На підставі цільового призначення відокремлюють такі групи методів навчання: *інформаційно-повідомні; пояснювально-ілюстративні; проблемні; логічні, стимулюючи, мотивуючи, контролю, самоконтролю*.

На підставі застосованих засобів навчання розрізняють: *відео, аудіо-методи, методи із застосуванням інформаційних і телекомунікаційних технологій* тощо.

На підставі форм проведення розрізняють: *метод навчальної гри, програмованого навчання, ситуаційний метод, імітаційний метод*.

На підставі ставлення до педагогічної традиції виділяють 2 основні групи методів: **традиційні методи**, до яких відносять *словесні; наочні; практичні;*

контрольні; самостійні методи та **методи активізації навчально-пізнавальних дій**, що будуть розглянуті окремо.

В практиці військово-професійного навчання в Держспецзв'язку застосовується наступна класифікація методів навчання:

- метод усного переказу навчального матеріалу (або усного викладання);
- метод обговорення навчального матеріалу;
- метод показу (демонстрації);
- метод вправ;
- самостійна робота;
- практична робота;
- методи активізації навчально-пізнавальної діяльності.

Коротко розглянемо методи навчання, що застосовуються у структурах Держспецзв'язку.

1. Метод усного переказу використовується в наступних видах: *розповідь, пояснення, інструктування, лекція.*

Усний переказ навчального матеріалу – метод навчання, що передбачає монологічний односторонній вплив на навчаючих з метою повідомлення тим, кого навчають нових знань.

Усному переказу повинні бути властиві такі риси: висока змістовність і науковість; тісний зв'язок з життям, практикою; логічність, переконливість; емоційність, ясність і чіткість мови; вміле сполучення з іншими методами, особливо показом (демонстрацією) засобів наочності; висока дієвість; проблемне викладання навчального матеріалу.

Розповідь – це образне, живе, емоційне і послідовне викладення навчального матеріалу в описовій або розповідній формі. Види розповіді: науково-популярна, художня, розповідь-опис.

Основні педагогічні вимоги до розповіді: повинна мати пізнавальну та виховну направленість; давати тільки достовірні та науково обґрунтовані факти; мати чітку логіку викладання; бути емоційно забарвленою; містити елементи особистої оцінки і ставлення педагога до змісту матеріалу, який вивчається.

Пояснення – на відміну від розповіді в більшій мірі ставить акцент на розкритті суті того, що вивчається.

У порівнянні з розповіддю, яка переважно має оповідно-повідомлюючий характер, пояснення пов'язано з аналізом, тлумаченням і доказом різних аспектів матеріалу, що вивчається. Це може бути, наприклад, тлумачення

різних закономірностей, суттєвих властивостей, явищ, які вивчаються та окремих понять.

Інструктування – короткі, лаконічні, чіткі вказівки, рекомендації про виконання тієї або іншої задачі, дії.

Лекція – розгорнуте викладання крупних теоретичних і практичних проблем. З її допомогою розкриваються найбільш складні поняття, закономірності, ідеї. В ній тісно узгоджується елементи опису і розповіді, доведення і пояснення (всі операції, форми і методи мислення).

Розрізняють кілька типів лекцій. Лекції поділяються на *традиційні* (зміст матеріалу дається у готовому для запам'ятовування виді), *проблемні* (аналізується певна наукова або практична проблема) і *розмовні* (ґрунтується на переплетенні розмовних фрагментів лекцій з відповідями слухачів або виконанням ними теоретичних або практичних завдань).

Вимоги до лекції. Незалежно від форми проведення лекції та її дидактично-виховних завдань, вона складається з трьох частин: *вступної*, *основної* та *заключної*. У вступній частині навчаємі отримують інформацію про мету, тему і проблеми лекції. Основна частина дає всебічний аналіз проблем, які вивчаються, та їх систематизацію. Заключна частина здійснюється короткий аналіз розглянутих під час лекції проблем, формулюються висновки і даються завдання на самостійну роботу.

Дидактична практика свідчить про те, що ефективність лекції залежить від таких факторів:

- старанної підготовки основних положень лекції та їх наукової обґрунтованості;
- обґрунтованої підготовки наочних та інших засобів забезпечення лекції;
- відповідного оформлення та технічного забезпечення місця проведення лекції;
- постійного підтримування двостороннього інтелектуально – емоційного контакту зі слухачами, заохочення діалогу, доведення змісту лекції не за допомогою гасел, загальних слів, а наукової аргументації;
- доступного, послідовного і дохідливого викладення матеріалу та його зв'язку з попереднім матеріалом і професійною практикою;
- застосування під час лекції різноманітних прийомів активізації уваги навчаємих та актуалізації їх знань (наприклад, пояснення, ілюстрація, демонстрація, фільм, телебачення тощо);
- прагнення до того, щоб лекція була не тільки джерелом певних знань, а і водночас, виконувала консультаційні та орієнтовані функції щодо подальшого

самостійного вивчення і дослідження підлеглими даної навчально-пізнавальної проблеми;

- синхронізації змісту матеріалу, що викладається, з відповідними навчальними посібниками, підручниками;
- простого, натурального, емоційно насиченого і науково обґрунтованого викладення змісту лекції;
- обов'язкового конспектування основних положень лекції, як обов'язкового елемента;
- врахування групових та індивідуальних інтересів навчаємих, тощо.

Лекція як розгорнуте теоретичне повідомлення, науковий аналіз теоретичних і практичних проблем, тісно поєднане з поясненням, розповіддю та доказом.

2. Метод обговорення навчального матеріалу. Обговорення навчального матеріалу – метод навчання, що передбачає активну взаємодію та вплив керівника (викладача) і підлеглого (курсанта, слухача) один на одного.

Вимоги до обговорення навчального матеріалу: проблемна постановка питань; постійне управління заняттям; робота навколо основних проблем обговорення; стимулювання творчості; об'єктивна оцінка кожного виступу; орієнтування навчаємих на наступну роботу.

Види обговорення: *бесіда, класно-групове заняття, семінар.*

Бесіда – спосіб озброєння знаннями тих, хто навчається шляхом коротких відповідей за заздалегідь підготовлені питання. Це – діалоговий і запитально – відповідний шлях викладення знань, коли зміст матеріалу не являє собою великої пізнавальної труднощі.

Бесіда – вид, який є найбільш поширеним у навчанні майбутніх фахівців. Вона має певні пошукові та активізуючі властивості. Бесіда здійснюється у формі цілеспрямованої і старанно підготовленої розмови педагога з навчаємих. При цьому педагог знає відповіді на всі запитання.

Але використання бесіди у навчанні є доцільним тільки у тому випадку, коли слухачі оволоділи необхідною сукупністю знань з теми, що вивчається, ознайомлені з проблематикою і мають певний особистий досвід. Невиконання цих умов сприяє перетворенню бесіди в нудне і беззмістовне балакання.

Незалежно від мети, методика добре підготовленої бесіди складається з наступних частин: *вступна* (нагадується і викладається основна інформація, яка стосується методики та змісту проведення бесіди); *основна* (ознайомлення з основними проблемами, їх зв'язок з попередніми знаннями, відповідне їх обговорення і аналіз); *заклучна* (підсумок результатів обговорення, аналіз і

оцінка відповідей навчаємих, завдання на самостійну роботу і рекомендації щодо використання отриманих знань у практичній діяльності).

Дієвість бесіди та активну участь у ній навчаємих забезпечується чітким з'ясуванням ними її мети і змісту, акцентуванням й повторенням її вузлових проблем і способів їх розв'язання, зв'язком з попередніми знаннями та професійною практикою, застосуванням спеціальних прийомів активізації навчально-пізнавальної діяльності об'єктів навчання та іншим.

Результативність бесіди безпосередньо пов'язана з умінням педагога правильно сформулювати запитання до проблеми, яка вивчається. Бесіда краще виконує свою дидактичну роль тоді, коли педагог ставить запитання до всього колективу підрозділу, а не до окремих його слухачів.

Безумовно, дидактична цінність бесіди залежить не тільки від уміння ставити питання, але і від змісту і способу формулювання відповідей. Тому педагог повинен уважно стежити за відповідями навчаємих, за їх повнотою, правильністю, обґрунтованістю і емоційною забарвленістю. Коли відповідь помилкова, педагог не повинен про те говорити відкрито. Доцільно у такому випадку ставити, наприклад запитання: «Хто має іншу думку по розв'язанню проблеми?» або «Хто має бажання доповнити?» Зміст і постановка таких запитань стимулюють активну розумову роботу. Тільки після цього він повинен констатувати правильні відповіді, коли вони обґрунтовані, і повні і, навпаки, надавати правильну відповідь, коли вони помилкові або неповні, водночас вказуючи на помилки, які зроблені.

Дидактична дієвість і ефективність бесіди залежить від таких чинників:

- від її старанної підготовленості;
- змістовності та конкретності проблемних питань;
- ознайомленості навчаємих з проблемою бесіди;
- уміння педагога уважно стежити за ходом бесіди, реакцією навчаємих і змістом відповідей;
- уміння направляти розумову діяльність навчаємих на вирішення основної проблеми, яка вивчається;
- заохочення навчаємих до активної творчості участі в бесіді;
- уміння спілкуватись з навчаємими, яке повинно мати гуманістичну направленість;
- від правильного використання методики розглядання проблеми (індуктивна й дедуктивна в залежності від проблеми та глибини і широти ознайомлення навчаємих з проблемою, яка вивчається).

Класно-групове заняття – в більшості нагадується розгорнута бесіда, однак теоретичні і практичні питання тут обговорюються більш ґрунтовно, а саме обговорення носить характер співбесіди.

Семінар – глибоке та ґрунтовне обговорення вивчаємого матеріалу, що потребує серйозної підготовки. Семінарське заняття багато в чому нагадує бесіду. Однак проблеми, що вивчаються і які мають теоретичний і практичний характер, обговорюється більш ґрунтовною і глибоко. Це колективний теоретичний пошук певної навчальної проблеми і шляхів її ефективного вирішення. Учасники заняття аналізують навчальну проблему, виявляють причинно-наслідкові зв'язки, висувають шляхи її оптимального розв'язання, відповідають на запитання і дискутують над протилежними думками.

Для забезпечення дієвості семінару рекомендується дотримуватися вищевикладених рекомендацій і побажань, які стосуються проведення бесіди. Більшість з них є актуальними також і для семінару, тому що всебічна підготовленість учасників до заняття, їх ознайомленість з проблемою, що вивчається, уміння плідно працювати протягом всього заняття, активна і творча участь в обговоренні питань заняття, підтримання відповідного такту є передумовою успіху будь – якого обговорення матеріалу, що вивчається.

Отже, ефективність семінару забезпечується якісною попередньою роботою керівника заняття (організаційно-технічною, теоретичною і методичною роботою) і навчаємих (вивчення основної та додаткової літератури з проблеми, що вивчається, підготовка рефератів і виступів), їх активною і творчою взаємодією (отримання індивідуальних і групових консультацій, робота з доповідачами та інше).

Метою семінару є поширення, поглиблення, закріплення і оцінка знань тих, кого навчають з вивчаємої теми (або тем). Крім того, можуть бути і додаткові цілі семінару: розвиток наукового мислення, вміння готувати та проводити усні виступи. Якісна підготовка слухачів до семінару потребує не тільки ґрунтового засвоєння змісту проведених лекцій, але й вивчення рекомендованої літератури. На основі аналізу цих джерел слухач готує лаконічний текст виступу, або його план, який ґрунтується на вивченні як основних теоретичних положень лекції, так і додаткової літератури, яка поширює і поглиблює знання лекційного матеріалу.

Отже, *семінар* – це головний вид занять для поглиблення, поширення і закріплення знань, формування переконань та розвитку особистості того, кого навчають.

Основними вимогами до семінару є такі:

- продуманість змісту теми, її проблем та методики обговорення;

- визначення мети і дидактичних задач заняття;
- проблемна постановка запитань;
- головна увага – до стрижньових проблем та діалектики їх розкриття;
- постійне управління перебігом семінару, створення атмосфери невимушеності, полемічності та творчої активності;
- стимулювання дискусії під час обговорення проблем, що вивчаються;
- забезпечення всебічного розглядання і аналізу навчальних проблем;
- об'єктивна оцінка виступів і відповідей, своєчасне їх корегування;
- орієнтація навчаємих на подальшу самостійну роботу над навчальним матеріалом та інше.

Практичне заняття – це навчальне заняття, під час якого відбувається детальний розгляд тими, хто навчається, окремих теоретичних положень та формуються вміння і навички їхнього практичного застосування шляхом виконання здобувачами завдань, сформульованих у навчальному курсі. Практичні заняття, яке передбачає виконання практичних (контрольних) робіт, може відбуватися за класичною формою проведення занять або, при необхідності, дистанційно в асинхронному чи синхронному режимі.

Лабораторне заняття – форма навчального заняття, яке передбачає, що ти, хто навчається, особисто проводять натурні або імітаційні експерименти чи досліди з метою практичного підтвердження окремих теоретичних положень навчальної дисципліни. При проведенні лабораторних робіт здобувачі набувають практичних навичок роботи з лабораторним устаткуванням, обладнанням, вимірювальною апаратурою, обчислювальною технікою, методикою експериментальних досліджень у конкретній предметній галузі. Лабораторне заняття може проводитись як у класичній формі заняття, так і дистанційно з використанням відповідних віртуальних тренажерів і лабораторій.

3. Показ (демонстрація). *Демонстрація – метод навчання, що ґрунтується на основі показу, що навчаються в цілісності і деталях реальних подій життя, явищ природи, наукових і виробничих процесів, дій приладів і апаратів в цілях їх аналітичного розгляду і обговорення зв'язаних з ними різних проблем.*

Основні дидактичні вимоги до методу демонстрації: ретельний відбір матеріала; вибір найбільш оптимальних видів показу, їх кількості і послідовності; суворе, науково – обґрунтоване дозування засобів наочності; вміле сполучення слова і показу.

Демонстрація спрямована на: особистий показ тим, хто навчає прийомів, дій; показ техніки, спорядження; показ дій окремих співробітників,

розрахунків, підрозділів; показ образотворчих засобів наочності (картин, малюнків, фотографій, макетів, графіків, діаграм); показ фільмів, телепередач, діафільмів тощо.

4. Вправа – метод навчання, що передбачає багаторазове, свідоме повторення розумових і практичних дій з метою формування, закріплення і удосконалення певних навиків і вмінь.

Умови успішного здійснення вправ в навчанні:

- якісна підготовка керівника занять;
- розуміння навчальної мети вправи, змісту і строгої послідовності дій, що розучуються;
- безперервне підтримання в слухачів інтересу до вправ, свідомого співвідношення до його виконання;
- дотримання певної послідовності, ритму;
- формування в навчаємих навиків самоконтролю і самооцінки при виконанні дій;
- забезпечення духу змагальності.

Вправи поділяються на наступні види:

- в залежності від особливостей навчального предмета, характеру формуємих навиків і вмінь: стройові, фізичні, стрілецькі, технічні, комплексні, спеціальні;
- за спрямованістю і організацією діяльності: індивідуальні, групові;
- по дидактичному призначенню: вступні (навчальні) – ідуть за практичним показом. Їх призначення – забезпечити повільне але точне виконання підлеглими вивчаємих дій; основні – мають своєю метою формувати і розвиток навиків і вмінь до високого професійного рівня; тренування – свідоме, багатократне повторення уже засвоєної дії (прийому) з метою її закріплення і удосконалення.

5. Самостійна робота. *Самостійна робота* – є важливим методом навчання, що передбачує індивідуальну активність самих навчаємих при закріпленні отриманих знань, навиків, умінь і при підготовці до занять.

Основні умови ефективної організації самостійних робіт навчаємих:

- творчий, близький до досліджувального характер;
- пробудження потреб у навчаємих до самостійної роботи, постановка перед ними навчальних завдань;
- врахування індивідуальних і групових особливостей навчаємих, індивідуалізація завдань їх самостійної роботи;
- організація діючої допомоги і взаємодопомоги;
- методичний контроль за самостійною роботою і її ефективна оцінка.

Плануючи та організовуючи *самостійну роботу* підлеглих, керівник заняття має пам'ятати про психологічні механізми процесу їх навчання:

- найбільшу кількість інформації, яка була отримана під час планових занять забувається безпосередньо після цих занять, тому їх необхідно повторити до того часу, поки вони зовсім не забулися;
- дуже часті повторення за короткий час, навпаки, гальмують процес запам'ятовування;
- кількість і частота повторень повинні залежати від обсягу матеріалу, що вивчається, і його новизні;
- ті, хто навчається завжди краще запам'ятовують систематизований, корисний для практичної діяльності матеріал;
- будь-який матеріал краще пригадується не відразу після повторення, а через певний проміжок часу;
- необхідно враховувати добові біоритми роботи головного мозку;
- заохочення навчаємих за успіхи у самостійній роботі, яке сприяє формуванню у них мотивації до цієї роботи тощо.

Види самостійної роботи: робота з друкарськими джерелами, комп'ютерами тощо; вивчення техніки; тренування.

Самостійна робота є внутрішньою основою всякого іншого методу і необхідною передумовою дидактичного зв'язку різних методів між собою.

6. Практична робота: обслуговування і ремонт техніки; рішення практичних задач в ході комплексних навчань, польових виходів тощо.

Якість навчання особового складу в багатому залежить від організації навчального процесу, тих форм в яких здійснюється професійна підготовка.

Форма – це організаційна сторона навчання. Вона передбачає склад і групування навчаємих, структуру заняття, місце і особливості його проведення, роль і специфіку діяльності навчаємих.

Форми діалектично зв'язані з методами навчання. Вони забезпечують зовнішні і внутрішні організаційні умови, додають методам навчання своєрідність, підсилюють їх дієвість. Саме тому один і той же метод в різних формах проявлення по-різному.

Основні форми навчання.

1. Загальні форми навчання особового складу:

- навчально-планові (теоретичні, практичні, тренувальні заняття);
- службово-планові (паркові дні і дні регламентних робіт);
- позаслужбові (технічні кружки, різного роду ігри, конкурси, вікторини і тому подібного).

2. Специфічні форми навчання:

- практичне десантування;
- розгортання вузла зв'язку;
- тактичні навчання з бойовою стрільбою та інші.

Отже, знання і комплексне, творче застосування методів, і форм навчання підлеглих є передумовою успішності процесу навчання у структурному підрозділі.

7.2. Засоби навчання та методика їх застосування в навчальному процесі

Засоби навчання – всі об'єкти і процеси які є джерелом навчальної інформації і інструментом для засвоєння змісту навчального матеріалу, розвитку і виховання тих, кого навчають.

Успішність процесу навчання, ефективність використання в ньому різних методів і форм навчання значною мірою залежать від вдалого вибору керівником засобів навчання.

Засіб навчання – допоміжний матеріальний засіб, що виконує специфічні дидактичні функції. Головне завдання засобів навчання полягає у забезпеченні навчальної мети завдяки включенню, активізації різноманітних пізнавальних можливостей того, хто навчається.

Засоби навчання виконують найрізноманітніші функції:

- замінюють викладача як джерело знань (інтернет, кінофільми, магнітофон, навчальні пристрої та ін.);
- конкретизують, уточнюють, поглиблюють відомості, які дає керівник, викладач (схеми, карти, таблиці та інший наочний матеріал);
- є прямими об'єктами вивчення, дослідження (машини, прилади, хімічні речовини, зброя, предмети екіпіровки);
- виступають «посередниками» між тим, хто навчається і предметом навчання в тих випадках, коли їх безпосереднє вивчення неможливе або утруднене (техніка, озброєння);
- використовуються для формування у тих, хто навчається навичок;
- є символічними (знаковими) засобами з'ясування і засвоєння знань (географічні карти, графіки, діаграми, таблиці тощо).

Класифікація засобів навчання.

За формою подання навчального матеріалу і сприйняття його органами чуття людини:

- *візуальні (зорові)* – підручники і посібники, таблиці, схеми, зразки і моделі натуральних об'єктів, карти тощо;
- *звукові (аудіо)* – програвачі лазерних дисків, плеєри, диктофони тощо;

- *комбіновані (аудіовізуальні)* – кінофільми, відеофільми, телебачення, комп'ютерні мультимедійні системи тощо.

За основною дидактичною функцією:

- інформаційні засоби (підручники і навчальні посібники);
- дидактичні засоби (таблиці, плакати, відеофільми, програмні засоби навчального призначення, демонстраційні прилади);
- технічні засоби навчання (аудіовізуальні засоби, комп'ютер, інтерактивна дошка, диктофон, плеєр, засоби телекомунікацій, відеокомп'ютерні системи, мультимедіа).

За ставленням до традиції в навчанні:

- традиційні засоби навчання;
- інноваційні засоби навчання.

Коротко розглянемо *основні* засоби навчання.

Традиційні засоби навчання. Головним, істотним засобом навчання є *слово керівника-викладача*. За допомогою слова він організовує засвоєння знань тими, хто навчається, формування в них умінь і навички. Викладаючи матеріал, він спонукає до роздумів над ним. *Підручник, посібник* як важливий засіб навчання слугує для поглибленого вивчення і засвоєння навчального матеріалу, повторення та закріплення знань, виконання самостійної роботи, з'ясування пройденого.

Необхідними чинниками, що сприяють успішному засвоєнню знань, є *технічні засоби навчання (ТЗН)*. До них належать дидактична техніка (комп'ютер, кіно-, проекційна апаратура, диктофони, монітори, телевізори, відеоапаратура, аудіо-апаратура, телекомунікації, мультимедіа), екранні посібники статичної проекції (презентації, слайди, діапозитиви, плакати, дидактичні матеріали, посібники динамічної проекції (відео, фільми, відеофрагменти тощо); фонопосібники (на електронних носіях інформації), відеозаписи, радіо- і телепередачі; електронні посібники.

Найефективніше діють на навчаємих сучасні *аудіовізуальні* (екранно-звукові) та *мультимедійні* (комп'ютер з підключеними до нього аудіо- та відеотехнічними пристроями та інтернетом) засоби навчання. Мультимедійна технологія має великі перспективи в педагогіці, оскільки дає змогу забезпечити автоматизацію інтелектуальної діяльності.

Використання ТЗН вимагає ретельного їх поєднання о словом викладача, для чого використовують різноманітні **методичні прийоми**:

- установка на сприймання перед демонструванням окремих елементів комплексу чи комплексу загалом;
- пояснення (бесіда) за змістом аудіовізуальних засобів;

- демонстрування (прослуховування) окремих частин, фрагментів або кадрів, що чергуються з розповіддю (поясненням);
- демонстрування (прослуховування), що супроводжується поясненням (синхронне коментування).

Застосування ТЗН на занятті, вимагає попередньої підготовки, яка передбачає: вибір теми заняття; визначення необхідних для вивчення теми засобів навчання; підготовку необхідних ТЗН; визначення дидактичних функцій і місця кожного технічного засобу при вивченні теми; встановлення характеру можливої роботи навчаних з ТЗН; вибір способу викладу навчального матеріалу на кожному етапі вивчення теми; використання технічних засобів навчання відповідно до плану заняття.

Ефективному використанню ТЗН сприяє кабінетна чи лабораторна система навчання, що передбачає проведення занять з усіх предметів у спеціально обладнаних навчальних класах, лабораторіях. Вона дає змогу швидко «вникнути» у предмет, що вивчається, створює кращі можливості для використання наочності, умови для цікавої організації самостійної роботи.

Практика свідчить, що ефективність пізнавальної діяльності досягають за умов використання різних методів, засобів і форм навчання. Вибір конкретного методу, засобу чи форми навчання на практиці залежить від індивідуального стилю діяльності керівника-педагога, рівня його науково-методичної підготовки і педагогічної майстерності.

Інноваційні засоби навчання. До інноваційних засобів навчання належать такі сучасні засоби як інтерактивна дошка, обладнання з мікроелектроніки, цифрове обладнання, робототехніка, 3D принтери, сучасне електронне лабораторне обладнання. Але, до найвпливовіших і найбільш розповсюджених засобів відносять *електронні засоби навчання*.

Електронні засоби навчання – програмні продукти, що створені і працюють з використанням комп'ютерної, телекомунікаційної техніки, і забезпечують творче й активне опанування майбутніми фахівцями знаннями, вміннями і навичками, необхідними в майбутній професійній діяльності.

Електронні засоби навчання це програми або файли спеціального призначення, основна роль яких полягає в більш детальному та наглядному викладанні навчального матеріалу та безпосередній взаємодії із здобувачем. Звичайно зберігається на цифрових або аналогових носіях даних і відтворюється за допомогою персонального комп'ютера.

Класифікація електронних засобів навчання:

- навчальні програмні засоби;
- програмні засоби (системи) – тренажери;

- контрольні програмні засоби;
- інформаційно-пошукові програмні системи;
- інформаційно-довідкові програмні засоби;
- імітаційні програмні засоби;
- моделюючі програмні засоби;
- демонстраційні програмні;
- навчально-ігрові програмні;
- програмні засоби.

До дидактичних електронних засобів навчання відносять: електронні посібники; електронні методичні матеріали; таблиці; електронні бібліотеки; презентації; тестові завдання; віртуальні лабораторні роботи; операційні системи; бази даних; відео курси; інше, дистанційні курси, методичні комплекси навчальних дисциплін.

Основні завдання, що розв'язуються за допомогою електронних засобів навчання:

- початкове ознайомлення з предметною галуззю, освоєння її базових понять і концепцій;
- базова підготовка на різних рівнях глибини і детальності;
- вироблення вмінь і навичок розв'язання типових практичних завдань у певній предметній галузі;
- вироблення вмінь аналізу й ухвалення рішень у нестандартних проблемних ситуаціях;
- розвиток здібностей до певних видів діяльності;
- проведення навчально-дослідних експериментів з моделями об'єктів, що вивчають, процесів і середовища діяльності;
- контроль й оцінювання рівнів знань і вмінь.

Цільове, динамічне застосування методів, форм, засобів і прийомів навчання поєднується поняттям «технологія навчання».

***Технологія навчання** це упорядкована сукупність дидактичних настанов, методів, форм і засобів навчання, що забезпечує реалізацію навчальної програми і досягнення цільового результату.*

Принциповими характеристиками технологій навчання є: системність; науковість; концептуальність; відтворюваність; діагностичність; ефективність; умотивованість; алгоритмічність; інформаційність.

Відмінною рисою технології навчання є *цільова орієнтація* навчання.

До основних технологій навчання належать:

- ❖ технологія проблемного і диференційованого навчання;

- ❖ технологія інтенсифікації та індивідуалізації навчання;
- ❖ технологія програмованого навчання;
- ❖ інформаційна технологія;
- ❖ технологія розвивального навчання;
- ❖ кредитно-трансферна система організації навчання;
- ❖ технологія дистанційного навчання.

Отже, опанування технологіями і методиками навчання, творче і комплексне застосування керівником заняття різноманітних засобів навчання сприяє творчому опануванню підлеглими навчальним матеріалом, досягненню навчальної мети заняття.

7.3. Технології дистанційного навчання

Технології дистанційного навчання – це комплекс освітніх технологій, включаючи психолого-педагогічні та інформаційно-комунікаційні, що надають можливість реалізувати процес дистанційного навчання у закладах вищої освіти, наукових установах.

Дистанційний режим навчання – форма організації, реалізації та контролю освітнього процесу, при якій науково-педагогічні працівники і здобувачі освіти взаємодіють на відстані за допомогою технологій дистанційного навчання;

Дистанційний режим навчання може застосовуватися при необхідності в структурних підрозділах Держспецзв'язку під час підготовки підлеглих, здобувачів освітніх програм, курсів з підвищення кваліфікації за програмами, що не передбачають вивчення тематики з використанням матеріалів та навчальної літератури з обмеженим доступом.

Дистанційне навчання – індивідуалізований процес набуття знань, умінь і навичок, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

Під час підготовки здобувачів освіти, можуть бути використані технології дистанційного навчання у різноманітних комбінаціях (змішаних формах здобуття освіти) під час вивчення окремих навчальних дисциплін (тем), що не передбачають вивчення тематики з використанням матеріалів та навчальної літератури з обмеженим доступом.

Завданнями дистанційного навчання є:

- вживання відповідних заходів та створення можливостей для здобуття освіти здобувачами незалежно від місця їх знаходження, характеру занять, стану здоров'я та інше;
- постійне вдосконалення змісту навчання, орієнтація на новітні технології та методики навчання, максимальне використання в освітньому процесі сучасних інформаційно-комунікаційних систем;
- інтеграція військової освіти держави в європейський і світовий інформаційний простір.

Навчально-методичне забезпечення дистанційного навчання включає: методичні (теоретичні та практичні) рекомендації щодо розроблення та використання технологій дистанційного навчання; критерії, засоби і системи контролю якості дистанційного навчання; змістове, дидактичне та методичне наповнення веб-ресурсів навчальних дисциплін.

Веб-ресурси навчальних дисциплін, що необхідні для забезпечення дистанційного навчання, можуть містити: методичні рекомендації щодо їх використання, послідовності виконання завдань, особливостей контролю тощо;

- документи планування освітнього процесу; відео- та аудіо записи лекцій, семінарів тощо; лекційні матеріали; термінологічні словники; практичні завдання з методичними рекомендаціями щодо їх виконання; віртуальні лабораторні роботи з методичними рекомендаціями щодо їх виконання; віртуальні тренажери з методичними рекомендаціями щодо їх використання; пакети тестових завдань для проведення контрольних заходів, тестування з автоматизованою перевіркою результатів, тестування з перевіркою науково-педагогічним працівником; електронні бібліотеки чи посилання на них; інші ресурси навчального призначення.

Освітній процес за дистанційною формою навчання здійснюється у таких формах: самостійна робота; навчальні заняття; практична підготовка; контрольні заходи.

Основними видами навчальних занять при дистанційному навчанні є: самостійне вивчення навчального матеріалу дистанційного курсу, лекція, консультація, семінар, дискусія, практичне заняття, лабораторне заняття та інші.

Самостійне вивчення передбачає використання навчальних матеріалів дистанційних курсів. Вимоги щодо самостійного вивчення навчального матеріалу визначаються робочою програмою навчальної дисципліни, Силабусом, методичними вказівками, інструкціями і завданнями, що містяться в дистанційному курсі.

Лекція – один із видів навчального заняття в дистанційному навчанні, на якому учасники дистанційного навчання отримують аудіовізуальну інформацію лекційного матеріалу через засоби телекомунікаційного зв'язку як у синхронному режимі, так і в асинхронному.

Консультація – це елемент освітнього процесу, за яким здобувачі дистанційно отримують відповіді на конкретні запитання або пояснення певних теоретичних положень чи аспектів їх практичного застосування.

Семінар – це навчальне заняття, під час якого відбувається обговорення вивченої теми, до якого здобувачі готують тези виступів на підставі виконаних завдань.

Практичне заняття – це навчальне заняття, під час якого відбувається детальний розгляд здобувачами окремих теоретичних положень та формуються вміння і навички їхнього практичного застосування шляхом виконання здобувачами завдань, сформульованих у дистанційному курсі. Практичне заняття, яке передбачає виконання практичних (контрольних) робіт, відбувається дистанційно в асинхронному режимі. Окремі практичні завдання можуть виконуватись у синхронному режимі.

Лабораторне заняття – форма навчального заняття, яке передбачає, що здобувачі особисто проводять натурні або імітаційні експерименти чи досліди з метою практичного підтвердження окремих теоретичних положень навчальної дисципліни. При проведенні лабораторних робіт здобувачі набувають практичних навичок роботи з лабораторним устаткуванням, обладнанням, вимірювальною апаратурою, обчислювальною технікою, методикою експериментальних досліджень у конкретній предметній галузі. Лабораторне заняття може проводитись дистанційно з використанням відповідних віртуальних тренажерів і лабораторій.

До інших видів навчальних занять при здійсненні освітнього процесу можуть відноситись *ділові ігри, виконання проектів* у групах тощо. Ці види навчальних занять можуть проводитись дистанційно у синхронному або асинхронному режимі.

Керівник заняття з кожної навчальної дисципліни готують на кожне заняття навчальні матеріали, які містять: мету та цілі заняття, перелік навчальних питань, матеріал з кожного навчального питання, контрольні завдання (тести) даного заняття, перелік навчальної літератури або посилання на електронні видання із зазначенням відповідних розділів або номерів сторінок, завдання на самостійну роботу.

Для реалізації дистанційного навчання застосовуються відповідні *платформи дистанційного навчання*.

Платформа дистанційного навчання – це віртуальне освітнє середовище, яке надає учасникам освітнього процесу широкі можливості щодо застосування сучасних технологій дистанційного навчання, розроблення веб-ресурсів навчальних дисциплін, організації інтерактивної взаємодії між науково-педагогічними працівниками та здобувачами, а також здійснення управління освітнім процесом.

Дистанційне навчання в структурних підрозділах Держспецзв'язку може бути реалізовано за допомогою електронної пошти, відео конференції, форуму, блогу, чату, середовища Classroom, Skype, WatsApp, Viber, Telegram, Google Duo, Zoom, Cisco Webex та інших сучасних комунікаційних Інтернет-технологій.

Електронна пошта – це стандартний сервіс Інтернету, що забезпечує передавання повідомлень, як у формі звичайних текстів, так і в інших формах (таблицях, програмах, мультимедіа) у відкритому чи зашифрованому вигляді. У системі освіти електронна пошта використовується для організації спілкування об'єктів і суб'єктів навчання, а також здобувачів між собою.

Відеоконференція – це конференція реального часу в on-line режимі. Вона проводиться у визначений день і в призначений час. Дату і час проведення визначають НПП. Відеоконференція є одним із сучасних способів зв'язку, що дозволяє проводити заняття, коли об'єкт і суб'єкт навчання знаходяться на відстані. Отже, обговорення й прийняття рішень, дискусії, надання рекомендацій відбуваються у режимі реального часу. Керівник заняття мають можливість супроводжувати навчальні заняття наочним матеріалом.

Форум – це найпоширеніша форма спілкування у дистанційному навчанні. Кожний форум присвячений будь-якій проблемі або темі. Модератор форуму реалізує дискусію чи обговорення, стимулюючи питаннями, повідомленнями, новою цікавою інформацією. Програмне забезпечення форумів дозволяє приєднати різні файли певного розміру. Кілька форумів можна об'єднати в один великий. Наприклад, під час роботи малої групи здобувачів над проектом, створюються форуми для кожної окремої групи з метою спілкування під час проведення дослідження над вирішенням поставленого для даної групи завдання, потім – обговорення загальної проблеми проекту усіма учасниками освітнього процесу (веб-конференція).

Блог – це форма спілкування, яка нагадує форум, де право на публікацію належить одній особі чи групі людей. Блог можна використовувати під час навчання у складі групи. Наприклад, автор (один чи група) виконав певне завдання, яке розміщується на сайті свого мережевого щоденника (блогу), потім автор блогу дає можливість іншим прочитати і прокоментувати

розміщений матеріал. У всіх з'являється можливість обговорення й оцінки якості публікації і коментарів.

Чат – це можливість спілкування користувачів мережі в режимі реального часу, засіб оперативного спілкування учасників навчання через Інтернет. Є кілька різновидів чатів: текстовий, голосовий, аудіо-відеочат.

Середовище Classroom дозволяє організувати онлайн навчання, використовуючи відео, текстову та графічну інформацію, різні додатки Google. Керівники занять мають можливість контролювати, систематизувати, оцінювати діяльність здобувачів, переглядати результати виконання ними завдань, застосовувати різні форми оцінювання.

Skype, WhatsApp, Viber, Telegram, Google Duo, Zoom, Cisco Webex та інші **месенджери** дозволяють створювати закриті групи, чати для обговорення тем, завдань, проблем, інформації.

Дистанційне навчання направлене на оволодіння навичками самостійної освітньої роботи та на формування ключових компетентностей.

Специфіка дистанційного навчання, що базується на використанні інформаційно-комунікаційних технологій, Інтернет-ресурсів і послуг, впливає на способи відбору і структуризації змісту, способи реалізації тих чи інших методів і організаційних форм навчання, що суттєво впливає на функціонування всієї системи. Здобувач отримує та засвоює інформацію, висуває гіпотези, приймає рішення, спираючись на власні роздуми, формує власну думку. Водночас об'єкт і суб'єкт навчання залишаються учасниками цього процесу в активному діалозі.

Дистанційне навчання має бути збалансованим і давати здобувачам можливість досягти результату навчання. Варто підібрати для цього відповідні форми, які не будуть обмежуватись виключно написанням письмових робіт. Проблемним місцем дистанційного навчання є складність, а іноді і неможливість виконання повною мірою лабораторних робіт. Для вирішення цього питання пропонуються наступні *підходи*:

- розробити (за можливості) віртуальні лабораторні роботи; проводити в асинхронному режимі віртуальні лабораторні заняття, для чого забезпечити індивідуальний доступ здобувачів до відповідного програмного забезпечення, оцінювати протоколи виконання завдань та доводити результати до здобувачів з наданням коментарів; у разі необхідності проводити індивідуальні та групові консультації;

- в разі неможливості застосування віртуальної лабораторної роботи можна запропонувати можливість колективного (групового або бригадного) їх виконання в такій послідовності:

1) проведення загальної частини лабораторної роботи (яка має описовий характер) у формі відео-конференцій або відеозапису при безпосередньому виконанні керівником навчання, які проводять лабораторні заняття, з обов'язковими методичними коментарями щодо базових теоретичних знань з лабораторної роботи, послідовності її виконання, описом приладів, обладнання і оснащення тощо та особливостей оцінювання (захисту);

2) пропонувати кожному здобувачу окреме (індивідуальне) творче завдання, розрахунок, поліпшення схеми/конструкції тощо за змістом лабораторної роботи;

3) комплексно оцінювати виконання лабораторної роботи: загальної частини (теоретичних відомостей до роботи, методики проведення тощо) в синхронному режимі, а виконання індивідуальної частини – асинхронно.

Звертати увагу на індивідуальність і правильність висновків за лабораторною роботою.

В окремих випадках, як виняток, дозволяється замінити окремі лабораторні роботи відповідними за результатами навчання практичними роботами. В такому випадку кожен здобувач має отримати для виконання індивідуальне завдання.

Контрольні заходи з певної навчальної дисципліни, при здійсненні реалізації дистанційного навчання, включають поточний, рубіжний (модульний, тематичний, календарний), підсумковий та інші контролю знань, умінь та навичок, набутих тими, хто навчається, у процесі навчання. Усі контрольні заходи можуть здійснюватися дистанційно з використанням можливостей інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема відеоконференц-зв'язку за умови забезпечення аутентифікації здобувачів.

7.4. Шляхи і методи активізації навчально-пізнавальної діяльності військовослужбовців

Активізація пізнавальної діяльності відбувається за двом основними напрямками.

❖ Перший напрям – це втілення в навчальний процес методів активізації навчально-пізнавальної діяльності (повністю або шляхом часткової заміни традиційних методів).

Методи активізації навчально-пізнавальної діяльності – сукупність прийомів і способів психолого-педагогічного впливу на підлеглих (курсантів), що спрямовані на розвиток у них творчого самостійного мислення, активізацію пізнавальної діяльності, формування навичок і вмінь нестандартного

розв'язування певних професійних проблем і вдосконалення навичок професійного спілкування.

Основними факторами, які з допомогою цих методів сприяють творчому ставленню співробітників до навчання і його результатів: професійний інтерес; нестандартний характер навчальної діяльності; значимість; ігровий характер занять; емоційність; проблемність.

❖ Другий напрям – *це активізація традиційних занять за допомогою внесення в них прийомів і способів активізації навчально-пізнавальної діяльності (лекція-діалог, лекція-бесіда, створення проблемних ситуацій, лекція-демонстрація тощо).*

За ступенем активності чи характером навчально-пізнавальної діяльності можна відокремити імітаційні та не імітаційні активні методи навчання. Їх можна поділити також на переважно діалогічні та переважно монологічні. Майже всі методи є переважно діалогічні.

Імітаційні методи активного навчання ґрунтуються на моделюванні певної професійної діяльності. Вони розподіляються на *ігрові* та *неігрові*. До *ігрових* належать розігрування ролей і ділові ігри різних модифікацій. Вони заповнюють ту прогалину у навчальному процесі, яку не можуть компенсувати інші методи (наприклад, усне викладання матеріалу, обговорення матеріалу, що вивчається, практичні заняття тощо), хоча також не можуть їх замінити.

Головна функція цих занять полягає в навчанні шляхом дій (чим ближче ігрова діяльність тих, хто навчається, до дійсної ситуації, тим вища її навчально-пізнавальна ефективність). До імітаційних методів належать також методи, які активують пізнавальну активність шляхом створення різноманітних проблемних ситуацій або *неігрові* методи (хоча тут також є певний елемент гри).

Не імітаційні методи активного навчання дозволяють також значно активізувати навчально-пізнавальну діяльність. Це пов'язано з тим, що, по-перше, не завжди в силу певних об'єктивних і суб'єктивних причин вдається організувати заняття в ігровій формі, по-друге, традиційні методи навчання вимагають їх «оживлення», внесення певних нестандартних методичних прийомів. З цією метою можна застосувати різноманітні прийоми і способи активізації лекційних і семінарських (практичних) занять метод ділових поїздок та ін.

Приклад активізації традиційних методів проведення занять – *лекція-бесіда* чи «*діалог з аудиторією*» – найбільш розповсюджена відносно проста форма активного залучення підлеглих (курсантів, слухачів) у навчальний процес. Вона передбачає безпосередній контакт керівника - педагога з

аудиторією, який дозволяє зосередити увагу підлеглих до найбільш важливих проблем теми, що вивчається, визначити зміст і темп викладання навчального матеріалу з урахуванням рівня підготовленості та освіти військового колективу.

Участь підлеглих у лекції-бесіді можна забезпечити різними прийомами. Наприклад, *запитання до аудиторії*. Ці запитання мають інформаційний характер, тому спрямовані не на контроль опанування знання, а на з'ясування думок, рівнів поінформованості військовослужбовців по проблемі, що вивчається, актуалізацію знань, які необхідні для розуміння проблеми, та визначення ступеня готовності до сприйняття матеріалу лекції. Вони адресуються до всієї аудиторії. Військовослужбовці відповідають з місця. З метою заощадження часу, запитання слід формувати так, щоб можна було на них дати однозначну відповідь.

У тому випадку, коли рівень підготовленості слухачів досить високий, можна ставити *проблемні запитання*, які, вказуючи на сутність навчальної проблеми, спонукають їх до обмірковування проблемної ситуації. Військовослужбовці обмірковуючи зміст ситуації, виявляють інтерес до теми лекції, позитивно ставляться до проблем, які підлягають вивченню, намагаються самостійно або разом з керівником розв'язати проблемну ситуацію. Проблемність лекції досягається послідовним створенням проблемної ситуації (певної складності, які курсанти (слухачі) не в змозі розв'язати знаннями, якими вони володіють) навчальної проблеми (пізнавальної задачі, яка має певні протиріччя, але має бути посильною для них; її розв'язання може вимагати додаткових запитань).

Лекція-консультація – слухачі після викладання основних проблем ставлять викладачу запитання. *Лекція-прес-конференція* організовується із залученням консультантів з вивчаємих проблем.

Семінарські заняття з використанням прийомів і способів їх активізації.

Семінар-дискусія організовується як процес діалогічного спілкування учасників, під час якого відбувається формування практичного досвіду обговорення та розв'язання теоретичних проблем. Необхідні умови виникнення плідної дискусії – рівень знань слухачів, методична майстерність офіцера, всебічна підготовка до семінару, вміння підлеглих дискутувати.

Приклад організації дискусії: дискусія як реакція на повідомлення якогось слухача або педагога, внесення елементів *мозкової атаки* або ділової гри. У першому випадку слухачі намагаються висунути якомога більше ідей, потім відокремлюють найбільш змістовні, які обговорюють, оцінюють можливості їх доведення або спростування. У другому випадку семінар-дискусія проводиться шляхом виконання слухачами певних ролей. Це, звичайно, *ведучий* (виконує всі

керівні обов'язки педагога); *опонент* або *рецензент* (повинен проаналізувати основні позиції доповідача й запропонувати найбільш оптимальний варіант вирішення проблеми); *логік* (з'ясовує суперечності і логічні помилки у виступах доповідача та опонента); *психолог* (відповідає за організацію змістовного спілкування і не допускає перетворення дискусії на конфлікт); *експерт* (оцінює дієвість усієї дискусії, правомірність висунутих гіпотез і передбачень, зроблених висновків). Інші учасники дискусії мають стежити за її розвитком, ставити питання доповідачеві, опонентові, рецензентові, висловлювати свої думки і оцінки, доповнювати тих, хто виступає та ін.

На закінченні семінару-дискусії керівник заняття робить загальні висновки, оцінює внесок кожного слухача в хід семінару і розв'язання проблеми дискусії, ставить завдання для самостійного вивчення тощо.

Активізації семінарських занять сприяють такі навчальні прийоми як інтелектуальна розминка і сократична бесіда.

Інтелектуальна розминка проводиться у швидкому темпі (10 - 15 хвилин) у формі *експрес-опитування*. Вона дозволяє привести слухачів в актуальний «стартовий» стан і, одночасно, з'ясувати рівень їх підготовленості до розв'язання проблем заняття.

Сократична бесіда здійснюється шляхом постановки викладачем перед слухачами певних запитань у чіткій логічній послідовності. Запитання повинні формулюватися так, щоби на них давалась не однозначна відповідь, а аналізувались певні факти, явища та водночас, висловлювались власні погляди.

Широко застосовуються й інші прийоми активізації навчальної діяльності слухачів: гумористичний початок, «знайти опонента», використання опорних конспектів, індивідуальний вплив, застосування різноманітних наочних і технічних засобів навчання, персональних комп'ютерів, інтернету.

Таким чином, неодмінною умовою ефективного застосування вище згаданих методів і прийомів є професійна компетентність, педагогічна майстерність, творчість та ініціатива викладача – всебічна підготовленість слухачів до заняття. Методи і прийоми активізації занять дозволяють значно підвищити пізнавальну активність слухачів, але в будь-якому випадку викладачеві треба пам'ятати, що головним критерієм ефективності заняття є не форма його проведення, а досягнутий результат – засвоєне знання, сформовані навички, вміння і розвиток здібностей слухачів.

Висновки

Знання сутності навчального процесу, його складових, закономірностей і суперечностей озброює керівника як вихователя і педагога чіткою методологією педагогічної науки, сприяє організації педагогічного процесу та визначає основні напрямки підвищення його ефективності.

Основою і центральною частиною педагогічного процесу є процес навчання. Удосконалення навчального процесу є залежним від опанування і ефективного застосування керівником форм, методів, прийомів, засобів і технологій навчання, професійної компетентності, педагогічній майстерності, творчості та ініціативи.

Питання до самоконтролю

1. Розкрийте структуру навчального процесу.
2. Розкрийте зміст базових категорій навчання.
3. Розкрийте зв'язок між словесними, наочними і практичними методами навчання.
4. Сформулюйте визначення та перелічите провідні технології навчання.
5. Обґрунтуйте, чому структурно відрізняються один від одного різні типи занять.
6. Як між собою пов'язані методи, форми і засоби організації навчання?
7. Обґрунтуйте послідовність дій у процесі підготовки до заняття.
8. Доведіть, які саме засоби і методи навчання тісно пов'язані між собою.
9. Опишіть вимоги застосування дистанційної технології навчання.

Тематика рефератів

1. Погляди на сутність, структуру, цілі і зміст навчання
2. Сутність, принципи, зміст і функції навчання.
3. Традиційні і сучасні концепції навчання.
4. Сучасні теоретичні погляди на методи, методики і технології навчання.
5. Соціокультурні і організаційні чинники оптимізації навчання.
6. Застосування сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій в навчальному процесі.
7. Гендерні підходи до організації навчання.

Література

1. Військова психологія та педагогіка: інноваційний підхід: підручник: у 2 ч. Ч. 1 / за заг. ред. С. Д. Максименка. Київ : НУОУ, 2012. 472 с.
2. Військова психологія і педагогіка: підручник. /Л. А. Снігур, О. А. Хижняк, Є. М. Подтергера та ін.; за заг. ред. Л. А. Снігур. Луцьк : Твердиня, 2010. 576 с.
3. Психологія, виховання і морально-психологічне забезпечення професійної діяльності: навчальний посібник. /О. С. Щербій та ін., за ред. В. О. Ананьїна Київ : ІСЗЗІ НТУУ «КП», 2009. 357 с.
4. Мацко Л. А., Прищак М. Д. Основи психології та педагогіки: навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2009. 158 с.
5. Психолого-педагогічний практикум лідерства командира взводу (роти): навч.-метод. посібн. /О. В. Бойко, Д. В. Миценко, А. М. Романишин. Львів : АСВ, 2009. 153 с.

ТЕМА 8

ПЕДАГОГІЧНА КУЛЬТУРА І ПЕДАГОГІЧНА МАЙСТЕРНІСТЬ ВІЙСЬКОВОГО КЕРІВНИКА

- 8.1. Педагогічна діяльність та педагогічна культура офіцера.
- 8.2. Педагогічна майстерність військового керівника та шляхи її формування.
- 8.3. Гендерна компетентність учасників сектору безпеки і оборони України.
- 8.4. Професійна етика військовослужбовця Держспецзв'язку.

Основні поняття: педагогічна діяльність, педагогічна культура, педагогічна майстерність, гендерна компетентність, професійна етика, корпоративна культура.

ВСТУП

На думку фахівців в галузі освіти і професійного виховання, зокрема військового, успіх в керівній діяльності начальника будь якої ланки в значній мірі залежить від наявності в нього двох пов'язаних груп якостей, а саме: професійної культури або майстерності та психолого - педагогічної культури.

Метою вивчення теми є засвоєння, з'ясування, систематизація і поглиблення знань: про сутність і зміст педагогічної діяльності, педагогічної культури і майстерності офіцера - керівника та шляхи їх формування; гендерну компетентність учасників освітнього процесу сектору безпеки і оборони України; зміст і вимоги професійної етики військовослужбовця Держспецзв'язку

8.1. Педагогічна діяльність та педагогічна культура офіцера

Для того щоб зрозуміти зміст педагогічної діяльності, педагогічної культури і майстерності, необхідно виявити зв'язки між цими поняттями та структуру кожного з перерахованих явищ.

Важливими методологічними основами для усвідомлення змісту цих понять є те, що: по-перше, педагогіка є одночасно, і наукою, і мистецтвом, тому перша вимога до професійного педагога – наявність педагогічних здібностей; по-друге, педагогічна діяльність є різновидом професійної управлінської

діяльності загалом. Вона підкоряється загальним її закономірностям і принципам.

Відмінними рисами педагогічної діяльності є те, що вона має творчий і гуманістичний характер, її об'єктом є люди, предметом – свідомість людини і психологія колективу та їх поведінка.

Педагогічна культура є складовою загальної культури, різновидом професійної культури, а *педагогічна майстерність* – різновидом професійної майстерності, яка має свою специфіку, що обумовлена цілями і характером педагогічної діяльності.

Будь яка культура і майстерність особистості, у тому числі педагогічна, і формується, і розкривається в *діяльності*, при чому в діяльності ефективній.

Діяльність – це система взаємодій суб'єкта зі світом, що постійно змінюється, і в процесі якої формується, втілюється в об'єкті психічний образ та реалізуються відносини суб'єкта. Розглядаючи способи здійснення будь якої діяльності, у тому числі і педагогічної, слід наголосити, що вона передбачає певне підпорядкування суб'єкта і об'єкта діяльності.

Цілі навчання та виховання службовця визначають зміст цієї діяльності та способи її реалізації. Специфіка службової діяльності та її характер створюють сприятливі умови для застосування різноманітних прийомів, способів і форм взаємодії суб'єктів і об'єктів з метою реалізації визначених виховних цілей. Заключним етапом будь-якої діяльності є її результат.

Педагогічний результат – це те, що зв'язує всі компоненти педагогічного процесу, педагогічної діяльності, педагогічної культури, педагогічної майстерності в єдине ціле.

Відповідаючи на питання, з чого складається педагогічна культура і педагогічна майстерність педагога, необхідно визначити ***структуру педагогічної діяльності*** керівника військового колективу, що складається з наступних компонентів.

- ***Діагностична діяльність***, що пов'язана з вивченням морально-психологічних якостей підлеглих, їх інтересів, виявлення і визначенням рівнів їх загальної освіти та спеціальних знань, навичок, вмінь, які необхідні для професійної діяльності та здійснення навчально-пізнавальних дій.

Безперечно, для цього керівник має володіти методикою вивчення індивідуально-психологічних особливостей своїх підлеглих, вмінням ставити обґрунтований діагноз на основі цих досліджень. Отже, він, водночас, ще має бути психологом – дослідником і мати для цього відповідні навички та вміння.

- **Орієнтовно-прогностична діяльність**, яка полягає в умінні керівника визначити конкретні перспективи, зміст і методику педагогічної діяльності, передбаченні її результатів.

- **Конструктивно-проектувальна діяльність**. Ця діяльність передбачає постійне вдосконалення офіцером методики різних педагогічних заходів, які він використовує для навчання, виховання підлеглих. Ця діяльність від нього потребує психолого-педагогічного мислення, педагогічної спрямованості, ініціативи, творчості, володіння багатим арсеналом виховання і організації навчальних заходів і глибокого знання змісту професійної діяльності.

- **Організаційна діяльність**. Від обґрунтованості та правильності цих дій залежить перебіг дидактичного процесу та його конкретні результати. Тому розклади занять підрозділу на тиждень, плани професійної та гуманітарної підготовки мають бути психолого-педагогічного та організаційно-матеріального обґрунтованими, послідовними, системними, сприяти ефективному її здійсненню.

- **Виконавча діяльність** – ця діяльність передбачає наявність у офіцерів практичних навичок і вмінь проведення занять за допомогою як традиційних, так і активних методів навчання. Тут потребується від керівника знання матеріалу, що викликається, і уміння методично правильно викласти його підлеглим, тобто володіння певною педагогічною технікою.

- **Мотивація і комунікація**. Для здійснення цього, керівник як педагог має володіти такими особистісними якостями: бути людиною доброї душі, любити вихованців такими, якими вони є, що має бути головним мотивом, стимулом педагогічної діяльності; уміти розуміти тих, кого виховує і навчає; бути оптимістом; має персоніфікувати людину майбутнього; бути творчою людиною. Ці якості керівника як педагога виявляються під час спілкування, тому що воно має бути олюдненим.

- **Аналітично – оціночна діяльність**. Зміст її полягає в аналізі як власних навчальних дій, так і пізнавальних дій, хто навчається. За допомогою аналітично – оціночної діяльності керівник здійснює зворотній зв'язок у своїй роботі, тобто своєчасно визначає конкретні результати власної діяльності та вносить до неї необхідні корективи.

- **Дослідницько-творча діяльність** – пронизує всі попередні види діяльності та своєчасно наповнює їх новим змістом. Творчість керівника як педагога – джерело його оптимізму, всебічного розвитку, нестандартного мислення, оригінального проведення дидактичних заходів, їх постійного вдосконалення.

Отже, цей короткий аналіз видів діяльності керівника свідчить про те, що ця діяльність є різносторонньою і змістовною та потребує всебічної підготовленості, має багато вимірів прояву. Виходячи з цього, слід чітко визначити основні показники та ознаки педагогічної майстерності і культури педагога, особи начальницького складу нашої служби, керівнику, інженеру тощо.

Вищою метою опанування керівником педагогічними знаннями і компетентностями, є формування педагогічної культури. Педагогічна культура є складовою загальної культури, різновидом професійної культури офіцера.

Педагогічна культура розглядається як оволодіння офіцером педагогічним досвідом людства, ступінь його досконалості в педагогічній діяльності, досягнутий рівень розвитку його особистості як військового педагога.

Основним складовим педагогічної культури вважають:

- педагогічну спрямованість (педагогічні мислення, педагогічні цілі, потреби, переконання, ідеали) – це головна передумова формування педагогічної культури;
- загальну і психолого-педагогічну ерудицію (рівень знань і залучення до цінностей світової культури);
- гармонію розвинутих інтелектуальних і моральних якостей (моральність, вихованість, інтелігентність);
- високу педагогічну майстерність і організованість педагогічній діяльності (свідчить про рівні оволодіння педагогічною культурою на рівні не тільки знань, але й навичок і вмінь);
- уміння продуктивно сполучати навчально-виховну і науково-дослідницьку діяльність;
- сукупність професійно важливих якостей, які дуже потрібні в педагогічній діяльності (розвинута пам'ять, увага, мислення, педагогічний оптимізм);
- педагогічно спрямоване спілкування і поведінку;
- постійну спрямованість на самовдосконалення.

Таким чином і педагогічна культура формується і розкривається під час активної творчої діяльності; є початком пізнавально-навчальної, а потім, протягом всього життя, професійної, педагогічної і науково-дослідницької діяльності. В свою чергу розвинута педагогічна культура, значно підвищують ефективність педагогічної та іншої діяльності, і завдяки цьому, ще більше удосконалюють самі себе.

8.2. Педагогічна майстерність військового керівника та шляхи її формування

Стрижньовий компонент педагогічної культури офіцера складає педагогічна майстерність, що передбачає синтез розвинутого психолого-педагогічного мислення, професійно-педагогічних, знань, навичок і вмінь, емоційно-вольових засобів виразності, що дозволяють керівнику успішно вирішувати навчально-виховні задачі, бути майстром своєї справи.

За своєю сутністю *педагогічна майстерність – це комплекс властивостей особистості, який забезпечує високий рівень самоорганізації на рефлексивній основі.*

Педагогічна майстерність офіцера (керівника) – це синтез розвинутого психолого-педагогічного мислення, професійних знань, навичок, вмінь і емоційно-вольових засобів виразності, які, разом із високо розвинутими якостями особистості, дозволяють йому творчо і ефективно вирішувати навчально - виховні задачі службово-професійної діяльності.

В самому загальному плані структура педагогічної майстерності як і будь якої майстерності складається з двох основних компонентів: педагогічних і професійних знань, навичок і вмінь та професійно необхідних якостей (здібності, спрямованість, риси характеру тощо).

Професійні наукові знання – це теоретичні і прикладні знання у сфері професійної діяльності, в сфері наук за спеціальністю, в сфері гуманітарного знання та загальна ерудиція.

Педагогічні навички – це засвоєні, неодноразово повторювальні, складні, інтелектуальні, сенсорні і рухливі дії. Їм властива певна стійкість, але ступінь автоматизації значно менша по зрівнянню з рухливими навичками (це головний компонент).

Педагогічні навички поділяються на такі групи

1. Загально-педагогічні навички: навички педагогічного спостереження, виявлення педагогічного такту та використання педагогічної техніки. Їх наявність – обов'язкова умова управління педагогічним процесом. До педагогічних навичок відносяться *навички спостереження*. Вони дозволяють педагогу по зовнішньому вияву уваги і почуттів оцінити психічний стан особового складу результати педагогічної дії.

Педагогічний такт – це особливе почуття міри, педагогічної доцільності всього, що використовує викладач у своїй діяльності. Виявлення педагогічного такту дозволяє вставити вірні (тобто ділові, гуманні) взаємовідносини педагога

з підлеглими, високу вимогливість в сполученні з глибокою повагою особового складу.

Педагогічна техніка – це навички використання свого психофізіологічного апарату, як інструменту навчання і виховання, це конкретні прийоми і способи володіння собою і дії на інших.

Педагогічна техніка керівника проявляється:

- в навиках володіння голосом і мовою, мімікою і пантомімікою;
- в навиках тримати себе визначеним чином перед підлеглими;
- в технології здійснення різних навчально-виховних заходів, здатності проводити їх на високому методичному і змістовому рівні.

2. Методичні навички включають в себе навички застосування методичних прийомів навчання і самоосвіти, виховання і самовиховання, навички вивчення літератури, складання конспекту для проведення занять, вміння розподіляти увагу і час в ході самого життя.

3. Організаторські навички виявляються в швидкій, чіткій орієнтації і в обстановці, в людях, в швидкості прийняття рішень, чіткості віддання команд, розпоряджень, наполегливості, здійснення контролю.

4. Розумові і мовні навички складаються з натренованості швидко проводити аналіз, синтез, узагальнення матеріалу і різних явищ, оперативного рішення мислених задач, правильної побудови фраз, вимовляння, наголосу, інтонації.

Майбутньому керівнику під час навчання має сенс потренуватися мислити під час виступу з деяким випередженням, постійно підвищувати свій словарний фонд (тезаурус).

На підставі засвоєних педагогічних знань і напрацьованих навичок формуються педагогічні вміння.

Педагогічні вміння – це складні вміння, що складаються з придбаних педагогічних знань і навичок, які дозволяють творчо підходити до вирішення педагогічних задач в різних умовах професійної діяльності.

Їх рівень характеризується наявністю складних навиків і властивостей, яких з придбанням досвіду стає більше.

Особисті якості особи начальницького складу – необхідний компонент структури педагогічної майстерності. До психологічних властивостей, що визначають здатність особи начальницького складу до педагогічної діяльності, відносять такі складні властивості.

❖ *Морально-політичні якості*: патріотизм, віра в ідеали демократії, вірність народу України і Конституції, повага до історії, і традиції культурних цінностей українського народу.

❖ *Морально-професійні якості* – беззаперечний моральний облік, працелюбство, дисциплінованість, вимогливість, любов і повага до людини, честь, скромність, чесність, ініціативність, відповідальність, самокритичність, мужність, вміння переносити тяготи і недовірки служби.

❖ *Функціональні (технологічні) психолого-педагогічні якості*: психолого-педагогічна ерудиція і мислення, спостережливість, розвинуті якості, уваги, пам'яті, уяви, мови, емоційно-вольова стійкість, активність.

Вони вказують на спроможність особи начальницького складу займатись педагогічною діяльністю.

Поряд із зазначеними, до особистісних якостей керівника відносяться: гуманістична спрямованість; професійна компетентність; здатність до педагогічної діяльності.

Останній елемент об'єднує такі особистісні здібності:

- *комунікабельність* – професійна здатність керівника до спілкування, взаємодії;
- *перцептивні здібності* – чутливість, інтуїція, здатність сприймати і розуміти людей;
- *динамізм* – здатність активно впливати на інших людей;
- *емоційна стабільність* – здатність володіти собою, зберігати самоконтроль, здійснювати саморегуляцію в будь-якій ситуації;
- *оптимістичний прогноз* – здатність загадувати наперед розвиток особистості з орієнтацією на позитивне в ній (вплив на особистість через позитивне в ній);
- *креативність* – здатність до творчості.

Виходячи з усього вище сказаного, можна виділити три основних рівня педагогічної майстерності керівника.

• *Репродуктивний* – характеризується простою передачею знань підлеглим. Головне – передати знання; процес засвоєння підлеглими не керується і не регулюється.

• *Адаптаційний* – більш високий рівень. ґрунтується на вільній орієнтації в матеріалі, достатній методичній озброєності в хорошому контакті з військовим колективом.

• *Творчий* – офіцер-педагог не тільки керує засвоєнням матеріалу з врахуванням особливостей аудиторії, але й активізує у слухачів творче мислення. Цим рівнем майстерності, так як і іншим, офіцер оволодіває в результаті активної педагогічної активності і цілеспрямованого накопичення досвіду навчання і виховання.

Основними формами прояву педагогічної культури педагога-керівника є рівень оволодіння педагогічним досвідом людства, сукупність основних професійно-важливих особистісних якостей. Без педагогічної культури, діяльність офіцера втрачає своє гуманне забарвлення і ефективність. Високий рівень розвитку її основних елементів, гармонійне їх сполучення у педагогічній діяльності та досягнення ефективних результатів у навчанні визначаються як **педагогічна майстерність**. Інакше кажучи, майстерність – зріз основних складових педагогічної культури офіцера-педагога, які досягли високого рівня розвитку, та їх ефективний прояв у практичній діяльності.

Провідними критеріями майстерності керівника-педагога виступають такі ознаки його діяльності:

- доцільність (за спрямованістю);
- ефективність (за результатами);
- гуманність, демократичність і діалогічність (за характером спілкування);
- оптимальність (у виборі змісту і засобів);
- творчість чи оригінальність (за змістом діяльності);
- науковість (за змістом матеріалу що викладається і за характером діяльності).

Таким чином, педагогічна майстерність являє собою сукупність психолого-педагогічних знань, навичок та вмінь, професійно необхідних якостей керівника, що дозволяють успішно виконувати завдання що стоять перед особовим складом Держспецзв'язку.

Головною умовою ефективності процесу формування педагогічної майстерності є вдосконалення всіх компонентів і факторів процесу навчання, і в першу чергу – педагогічної культури керівника, командира підрозділу. Формування педагогічної майстерності особи начальницького складу, керівника потребує постійних і цілеспрямованих власних зусиль, протягом служби у Держспецзв'язку.

8.3. Гендерна компетентність учасників сектору безпеки і оборони України

Засадничою складовою сприйняття світу, що впливає на світогляд та утворює соціально-психологічні підстави демократичного розвитку суспільства є рівність прав та можливостей жінок та чоловіків, зокрема у сфері безпеки і оборони України. Європейський союз, та НАТО, частиною яких прагне стати Україна, – відрізняє світогляд і демократичні цінності, що базуються на

принципах верховенства права та забезпечення прав людини. Саме ці цінності мають бути покладені в основу системи освіти, особливо в такій ключовій сфері як безпека та оборона.

Виклики гендерної політики щодо досягнення гендерної рівності у сфері безпеки і оборони України є надзвичайно актуальним питанням. *Національний план дій з реалізації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325* передбачає професійну підготовку фахівців з урахуванням принципу гендерної рівності, викладання гендерної тематики в закладах вищої освіти. Відповідно до *Річної національної програми під егідою Комісії Україна-НАТО*, гендерна тематика має бути включена до системи підготовки та підвищення кваліфікації особового складу сектору безпеки і оборони України.

Збільшення чисельності жінок у Держспецзв'язку, Збройних силах України та правоохоронних органах, потреба у врахуванні прав та інтересів усіх фахівців, стали поштовхом для формування **гендерної компетентності працівників сектору безпеки і оборони** та впровадження сучасної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх його складових. Успішне забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони, усунення гендерної дискримінації залежить від розуміння проблеми, постійної гендерної просвіти, знання міжнародних стандартів, нормативно-правової бази, успішних прикладів з досягнення гендерної рівності, сформованості гендерної культури та гендерної чутливості.

У *«Методичних рекомендаціях з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України»*, надаються рекомендації та поради, стосовно змісту і впровадження засад **гендерної компетентності в процес підготовки військовослужбовців сектору безпеки і оборони**.

Вимоги **гендерної компетентності** до керівного і викладацького складу сектору безпеки і оборони є важливою умовою реалізації освітньої складової гендерної політики у секторі безпеки і оборони України. Знання механізмів формування гендерних ролей та стосунків в суспільстві, вміння розпізнавати гендерну нерівність та боротися із нею, забезпечуючи зміну дискримінаційних структур і відкриваючи нові можливості для розвитку чоловіків та жінок, і є складовими гендерної компетентності.

Окрім того, гендерна компетентність містить:

- знання про гендерну політику і гендерно-політичні стратегії;
- знання про інструменти і практики використання гендерного підходу;
- навички використання гендеру як соціальної категорії, як спонукання до дій для всіх співробітників організації або особового складу підрозділу.

Необхідність набуття гендерної компетентності є обов'язковим компонентом не лише з точки зору професійного розвитку і вдосконалення людини, а й з точки зору функціонування та її взаємодії з сучасним суспільством.

В залежності від сфери її застосування гендерна компетентність містить такі складові:

Експертна компетентність - це знання та вміння, що дають змогу здійснювати професійну діяльність. Вона охоплює знання про процеси та можливості прийняття рішень в організації чи підрозділі. Експертна компетентність проявляється у здатності класифікувати, переорієнтовувати та оцінювати знання.

Методична компетентність - це здатність самостійно та гнучко здобувати нові експертні знання чи нові методи роботи. Це проявляється при роботі із новими складними знаннями, наприклад, гендерно-орієнтованими та диференційованими експертними знаннями.

Соціальна компетентність - здатність забезпечити конструктивні умови праці для досягнення загальних цілей. Високий рівень соціальної компетентності проявляється під час вирішення проблем і конфліктів, обговоренні приватних почуттів, в активному вислуховуванні або поважливому ставленні, наприклад до гендерного різноманіття.

Гендерна компетентність вимагає, з одного боку, вміння пов'язувати отримані гендерно диференційовані експертні знання з професійно-орієнтованими знаннями (експертна компетентність), з іншого – вміння використовувати різноманітні гендерні аналізи в своїй галузі спеціалізації (методична компетентність). Крім того, вона пов'язана із соціальною компетентністю в конструктивному формуванні гендерних відносин в організації. Вона проявляється у здатності відображати особисті гендерні ролі і гендерні образи всередині організації, а також в оцінці особистих сильних і слабких сторін.

З огляду на зазначене вище можна визначити такі вимоги до гендерної компетентності:

- здатність до рефлексії (самоаналізу знань і вчинків, їх значень та меж) стосовно соціальних гендерних ролей (образів);
- знання про створення гендерних ролей (образів) і їх диференціації – гендерна компетентність, пов'язана з кадровими ресурсами;
- усвідомлення гендерних ролей в їх соціально-культурному середовищі (гендер як соціальна категорія, гендерна різноманітність) – гендерна компетентність, пов'язана з кадровими ресурсами;

- знання про складні структури гендерних відносин в суспільстві, політиці, управлінні і організації – структурна гендерна компетентність;
- розуміння різноманітності та складності обставин і реалій життя, в яких живуть чоловіки і жінки;
- здатність змінювати перспективи;
- здатність до реального застосування гендерного підходу на роботі, в службі – можливість передачі знань і досвіду;
- знання про законодавство, що регулює гендерні відносини.

Існують різні способи розвитку або передачі гендерної компетентності. Основні із них – це *гендерне консультування* та *гендерне навчання*.

Як показує досвід, такі заходи, як навчання з питань гендерної рівності, можуть мати нестійкий вплив, якщо вони проводяться тільки один раз або якщо вони є одноразовим заходом із впровадження гендерної проблематики.

Для ефективного розвитку гендерної компетентності доцільно дотримуватись таких **основних принципів**: системний підхід до планування і розвитку необхідних компетентностей в області гендерної рівності; синхронізація розвитку компетентності із загальною стратегією впровадження гендерного підходу.

Питання викладання гендерної проблематики в сучасних умовах є важливими й актуальними. Мова йде про ефективне використання можливостей освітнього ресурсу у спростуванні стереотипів й різного роду упереджень стосовно сприйняття жінок та чоловіків у суспільстві. Гендерний підхід загалом передбачає, що відмінності у поведінці та сприйнятті чоловіків та жінок визначаються не стільки їх фізіологічними особливостями, скільки вихованням на основі поширених у цій культурі уявлень про сутність чоловічого та жіночого. Таке конструктивістське розуміння статі передбачає знищення стереотипів ієрархічності, дискримінації, подолання асиметрії у навчальному процесі й визначає принципово новий сучасний підхід до інтерпретації освітніх проблем. У контексті цих міркувань потребують осмислення проблеми навчальної діяльності, а саме: чого вчити, скільки вчити, для чого навчати і як навчати.

Окреслимо основні положення у виборі й використанні методів викладання гендерної проблематики. Вони будуть ефективними й затребуваними у доборі конкретним керівником власного методичного інструментарію навчальної діяльності.

У виборі й створенні власного методичного інструментарію керівник має враховувати наступне:

- врахування ідей пріоритетності творення нових знань, а не споживання готової інформації;
- розвиток уміння комплексно, контекстуально розглядати проблеми й окреслювати нові у звичних для людини ситуаціях;
- здатність здійснювати шляхом залучення у освітню діяльність особистісного досвіду та життєвих практик суб'єктів навчання;
- пошук можливостей до самовиховання й самотрансформації суб'єктів навчального процесу з метою реалізації власного життєвого потенціалу;
- врахування цілісної, складної природи людини в конструюванні освітніх практик;
- сприяння розвитку критичного мислення й становленню нового образу мислення, адекватного світу, який би поєднував непоєднане.

Викладання гендерної проблематики орієнтує учасників освітнього процесу на уміння застосовувати гендерний підхід в аналізі конфліктних ситуацій, які можуть виникати як у професійній діяльності, так і у соціально-побутовій сфері, відстоювати власні права, уникаючи гендерної дискримінації, знаходити раціональні способи вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з сексуальним насильством тощо.

Важливими у вирішенні навчальних завдань гендерної проблематики є методи критичного мислення. У чому полягають особливості впровадження *технологій критичного мислення* у практику освітньої діяльності?

По-перше, вони спрямовують людину на пошук й перевірку важливої для неї інформації.

По-друге, запровадження цих технологій дозволяє учасникам й учасницям освітньої взаємодії відокремлювати помилкову інформацію від достовірної, оцінити кожен варіант й обрати для себе найбільш оптимальний.

По-третє, дозволяє формувати логічно обґрунтовані судження.

Об'єднавчою площиною для величезного різноманіття методів технології критичного мислення є розуміння інформаційного ресурсу. Саме розуміння й осмислення інформації сприяє рефлексії, аналізу й синтезу, спростуванню й узагальненню.

Варто зауважити, що *використання у освітній діяльності комунікативних стратегій є актуальним* й затребуваним в умовах інформаційної й гібридної війни, розвитку мультикультурних тенденцій сучасного світу. Викладання гендерної тематики вимагає від учасників освітньої взаємодії уміння вести дискусію, налагоджувати діалог між протилежними, інколи дуже суперечливими поглядами на ту чи іншу проблему, намаганнями перенести розмову у площину особистісного. Викладання гендерної проблематики

пропонує низку нових методик, підходів, а саме ситуативні завдання, рольові ігри, психологічні тренінги тощо.

Знання про гендер – це відображення у свідомості персоналу сектору безпеки і оборони явищ, фактів дійсності, їх зв'язків, властивостей та відносин щодо забезпечення принципу рівних прав і можливостей чоловіків і жінок.

Знання механізмів формування гендерних ролей та стосунків в суспільстві, вміння розпізнавати гендерну нерівність та боротися із нею, є складовими гендерної компетентності. Вимоги гендерної компетентності до керівного складу сектору безпеки і оборони є важливою умовою реалізації освітньої складової гендерної політики у секторі безпеки і оборони України.

8.4. Професійна етика військовослужбовця Держспецзв'язку

У сучасних умовах надзвичайно важливим питанням залишається реформування сектору безпеки і оборони України, зокрема Держспецзв'язку до світових стандартів. Однією з важливих складових професійності державних службовців є професійна етика. Проголошений Україною курс до європейської системи цінностей зобов'язує запровадити якісно нові стандарти функціонування службових відносин у військових колективах, спираючись на досвід розвинених країн.

У сучасному науковому розумінні *етика* – це філософська наука, яка вивчає мораль, з'ясовує її місце в системі суспільних відносин, аналізує її джерела, природу, характер та структуру, досліджує моральні категорії.

Отже етика поведінки військовослужбовця, *це система норм поведінки, порядок дій і правил, взаємин і принципів у службових відносинах, що являють собою сукупність найбільш придатних, глибоко усвідомлених і конкретизованих, які належать даному суспільству і є нормами загальнолюдської моралі.*

Визначальним елементом етичної інфраструктури будь якої державної служби, серцевиною професійної етики є етичні кодекси поведінки.

Кодекс етичний (з лат. «книжка») – *це сукупність моральних правил, вимог, норм, що приписуються до виконання.* В етичних кодексах фіксуються: норми та правила, що усвідомлюються та увійшли у практику більшості представників певної професії.

Кодекс честі офіцера Збройних Сил України – *це сукупність морально-етичних норм, які визначають ціннісну орієнтацію світогляду офіцера і принципово регламентують його чи її стосунки з соціальним оточенням,*

службову та громадську діяльність. В основі Кодексу лежить принцип рівності всіх офіцерів, незалежно від звання і посади.

Головну його ідею можна сформулювати кількома словами: офіцер Збройних Сил України повинен бути прикладом чесного й сумлінного виконання своїх службових обов'язків, служіння Батьківщині, дотримуватись принципу поваги до честі і гідності всіх військовослужбовців без винятку. Принциповим є те, що Кодекс визначає саме норми поведінки, а не відповідальність за їх порушення і не є механізмом розв'язання конкретних проблемних ситуацій. Разом з тим, важливими його функціями є:

- орієнтація офіцера на певний спосіб життя, стиль поведінки;
- впровадження в життя загальнолюдських, військових цінностей та формування на їх основі людини ХХІ століття як патріота, професіонала;
- утвердження поваги, довіри, відповідальності у взаєминах офіцерів.

На військовослужбовців Держспецзв'язку поширюється дія статутів Збройних Сил України та законодавство України, що встановлює загальний порядок і умови проходження військової служби, основні вимоги до порядку взаємовідносин у військових колективах, що утворюють систему *принципів етичної поведінки військовослужбовців*.

У 2017 р. Міністром оборони України був затверджений **«Кодекс доброчесної поведінки та професійної етики військових посадових осіб, державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави в Міністерстві оборони України та Збройних силах України»**, що встановив вимоги, яких рекомендовано дотримуватися під час виконання своїх службових обов'язків. Положення кодексу є узагальненням стандартів професійної етики, які спрямовані на запобігання проявам корупції в оборонному секторі та зміцнення репутації військовослужбовців.

Основними принципами доброчесної поведінки військової посадової особи при виконанні службових обов'язків визначено такі:

- ❖ пріоритет службових інтересів;
- ❖ політична нейтральність;
- ❖ неупередженість;
- ❖ компетентність і ефективність;
- ❖ прозорість;
- ❖ нерозголошення службової інформації (конфіденційність);
- ❖ утримання від виконання незаконних наказів, розпоряджень;
- ❖ корпоративність;
- ❖ свідоме ставлення та дотримання встановлених антикорупційним законодавством обмежень і заборон.

Реалізація вимог нормативно-правових актів, що визначають стандарти поведінки і взаємовідносин у військових колективах можлива за умов військово-професійного виховання військовослужбовців.

***Військово-професійне виховання** – це організована сукупність пізнавального, методичного і організаційного впливів на свідомість військовослужбовця, що спрямоване на формування професійної свідомості, ціннісних настанов, соціально-психологічних і моральних якостей особового складу Держспецзв’язку, необхідних для виконання завдань за призначенням.*

Предметом такого виховання виступає військово-професійна компетентність особового складу, опанування професійною етикою і професійним етикетом.

Для більшості професій, найбільш важливими професійними цінностями є: *професійна компетентність і майстерність, відповідальність за доручену справу, дисциплінованість, чесність, ініціативність* тощо. Для кожної конкретної професії вони доповнюються іншими цінностями-якостями: *ввічливістю, комунікабельністю, креативністю, мужністю, рішучістю, витримкою* тощо.

Загальні завдання військово-професійного виховання:

- психологічна підготовка особистості до професійної діяльності;
- прищеплення виконавчої дисципліни, свідомого підпорядкування вимогам професійної діяльності;
- системна практична підготовка до військової і професійної праці;
- підвищення престижу військової праці.

Основними складовими військово-професійного виховання є:

- національно-патріотичне;
- моральне;
- громадянське;
- соціально-правове;
- військово-етичне;
- військово-естетичне;
- військово-професійне;
- економічне;
- фізичне;
- трудове та інші види виховання, що спрямовані на формування морально-психологічних і професійних якостей особового складу Держспецзв’язку, необхідних для виконання завдань за призначенням.

Підставою визначення напрямів і змісту виховання є *цінності як соціально-важливі універсальні значущості*. Це ті цінності, які відображають найбільш важливі для виконання професійного обов'язку предмети, явища і завдання: це захищеність інформаційного простору держави; надійність урядового зв'язку, безпека і захищеність систем спеціального зв'язку, кібербезпека, надійний захист інформаційних ресурсів держави, захищеність конфіденційного зв'язку.

Це також такі *професійні цінності* як професійна компетентність, професійна майстерність, відповідальність за доручену справу, військовий обов'язок, державна таємниця тощо. Ці цінності у вигляді завдань, принципів і норм діяльності закладені у фундаментальних правових основах діяльності Держспецзв'язку: нормативно-правових актах, військовій присязі, військових статутах, документах, а також в змісті навчальних дисциплін, що вивчаються в навчальних установах, які готують фахівців для Держспецзв'язку.

Другу групу цінностей складають цінності, які утворюють *моральні основи*: відповідальність, чесність, сумлінність, дисциплінованість, громадянський обов'язок, правослуханість, патріотизм, сумлінність, гуманність тощо.

Таким чином, метою військово-професійного виховання військовослужбовців Держспецзв'язку є формування ціннісної свідомості, морально-психологічних і професійних якостей особового складу Держспецзв'язку, що забезпечують виконання завдань за призначенням. Визначені цінності закріплюються і деталізуються у нормах етичної поведінки.

До норм етичної поведінки особи, яка проходить службу в Держспецзв'язку належать наступні моральні та професійні вимоги. Кожен громадянин України, який приймається на службу в Держспецзв'язку, бере на себе обов'язок служіння Українському народові, бути чесним, сумлінним і дисциплінованим.

Особа, яка проходить службу в Держспецзв'язку: з високою відповідальністю виконує свої службові обов'язки; не допускаючи порушень прав і свобод людини і громадянина; має виявляти гуманне ставлення до людини, поважає її честь і гідність; додержуватися прав і свобод людини і громадянина, а також їхніх законних інтересів, закріплених і гарантованих державою на конституційному рівні. Моральний обов'язок особи, яка проходить службу в Держспецзв'язку, полягає в підвищенні своєї професійної компетентності та авторитету служби.

Етична поведінка особи, яка проходить службу в Держспецзв'язку, ґрунтується на принципах: законності; пріоритету інтересів; толерантності;

об'єктивності; компетентності та ефективності; формування довіри до влади; конфіденційності.

Коротко окреслимо зміст означених принципів. Формою закріплення етичних цінностей і норм військової служби є **військові традиції офіцерської гідності**, такі як: *служба суспільству, українському народові та патріотизм; готовність і надійність; дисциплінованість та ініціатива; вірність слову; бути взірцем для підлеглих; піклування про підлеглих; уникання втручання у політику; чесність і непідкупність.*

Таким чином, зміст і вимоги професійної етики військовослужбовця Держспецзв'язку визначаються системою професійних і етичних цінностей і норм, закріплених у законах України, інших нормативно-правових актах, військових статутах, присязі, військових і професійних національних традиціях, відображених у етичних кодексах поведінки.

Висновки

Вищою метою опанування керівником педагогічними знаннями і компетентностями, є формування педагогічної культури і майстерності. Педагогічна майстерність являє собою сукупність психолого-педагогічних знань, навичок та вмінь, професійно необхідних якостей керівника, що дозволяють успішно виконувати завдання що стоять перед особовим складом Держспецзв'язку. Головною умовою ефективності процесу формування педагогічної майстерності є вдосконалення всіх компонентів і факторів процесу навчання, педагогічної культури керівника, командира підрозділу.

Вимоги гендерної компетентності до керівного і викладацького складу сектору безпеки і оборони є важливою умовою реалізації освітньої складової гендерної політики у секторі безпеки і оборони України. Знання механізмів формування гендерних ролей та стосунків в суспільстві, вміння розпізнавати гендерну нерівність та боротися із нею, є складовими гендерної компетентності.

Вимоги до професійної етики військовослужбовця Держспецзв'язку визначаються системою професійних і етичних цінностей і норм, закріплених у законах України, інших нормативно-правових актах, військових статутах, присязі, військових, професійних і національних традиціях, а також у кращих традиціях армій світу, відображених у етичних кодексах поведінки.

Питання до самоконтролю

1. Сформулюйте визначення і коротко розкрийте структуру і зміст педагогічної діяльності.
2. Визначте поняття педагогічної культури і розкрийте зміст її складових.
3. Охарактеризуйте поняття і зміст педагогічної майстерності.
4. Схарактеризуйте структуру і зміст навичок, що утворюють поняття педагогічної майстерності.
5. Розкрийте зміст особистісних якостей керівника, що належать до педагогічної майстерності.
6. Охарактеризуйте зміст основних рівнів педагогічної майстерності.
7. Назвіть шляхи, форми, методи і критерії формування педагогічної майстерності.
8. Охарактеризуйте вимоги і зміст гендерної компетентності фахівців сектору безпеки і оборони.
9. Охарактеризуйте зміст і вимоги професійної етики військовослужбовця Держспецзв'язку.

Тематика рефератів

1. Педагогічна майстерність: шляхи її формування.
2. Погляди на сутність, структуру, цілі і зміст педагогічної культури.
3. Шляхи формування педагогічної культури офіцера.
4. Сучасні вимоги до професійної етики військовослужбовця Держспецзв'язку.
5. Застосування сучасних інформаційних технологій в навчанні як ознака педагогічної майстерності керівника занять.
6. Гендерна компетентність фахівців сектору безпеки і оборони.

Література

1. Військова психологія та педагогіка: інноваційний підхід: підручник: у 2 ч. Ч. 1 /за заг. ред. С. Д. Максименка. Київ : НУОУ, 2012. 472 с.
2. Військова психологія і педагогіка: підручник. /Л. А. Снігур, О. А. Хижняк, Є. М. Подтергера та ін.; за заг. ред. Л. А. Снігур. Луцьк : Твердиня, 2010. 576 с.
3. Мацко Л. А., Прищак М. Д. Основи психології та педагогіки: навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2009. 158 с.

4. Психолого-педагогічний практикум лідерства командира взводу (роти): навч.-метод. посібн. / О.В. Бойко, Д.В. Миценко, А.М. Романишин. Львів : АСВ, 2009. 153 с.
5. Кодекс доброчесної поведінки та професійної етики військових посадових осіб, державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави в Міністерстві оборони України та Збройних силах України. 15 березня 2017 р.
URL: <https://www.mil.gov.ua/content/corruption/Codecs.pdf> (дата звернення 20.12. 2020).
6. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України.
URL: <https://dduvs.in.ua/2020/12/22/prezentatsiya/> (дата звернення 20.12. 2020).

ТЕМА 9

ВИХОВАННЯ ПІДЛЕГЛИХ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКА ПІДРОЗДІЛУ

- 9.1. Сутність, принципи, завдання і організація виховного процесу.
- 9.2. Структура і зміст виховного процесу у військовому колективі.
- 9.3. Індивідуально-виховна робота та гендерне виховання підлеглих.
- 9.4. Методи виховання і самовиховання військовослужбовців.

Основні поняття: виховання, виховна робота, виховний процес, принципи виховання, методи виховання, форми виховання, методики виховання і самовиховання, індивідуально-виховна робота, індивідуальна бесіда, гендерне виховання.

ВСТУП

Метою вивчення даної теми є ознайомлення курсантів з фундаментальним поняттями теорії виховання: вихованням, як педагогічним явищем, процесом виховання, його структурою і функціями, закономірностями і принципами виховання і виховної роботи. Знання основних положень теорії виховання допоможе майбутнім офіцерам більш глибоко усвідомити специфіку процесу виховання, його цілі і структуру, зміст основних психологічних і педагогічних вимог до виховання та застосовувати ці знання у виховній роботі з підлеглими у відповідності до цілей, завдань виховання і задач, що вирішуються у підрозділах Держспецзв'язку.

9.1. Сутність, принципи, завдання і організація виховного процесу

Важливою складовою педагогічної теорії є **теорія виховання**. Поняття виховання є одним з ключових в педагогіці. В науці і практиці **поняття «виховання»** вживається в різних значеннях. У самому *широкому, соціальному, розумінні виховання є явищем майже тотожним соціалізації особистості. Це – вся сума впливів суспільства і дійсності, які мають не завжди позитивну спрямованість. Сюди входить як спеціально-організований вплив виховних закладів, так і вплив соціального оточення, соціально-економічних та інших умов, що діють певною мірою стихійно.*

У педагогічному розумінні виховання – це процес цілеспрямованого, систематичного формування особистості, зумовлений законами суспільного розвитку, дією багатьох об'єктивних і суб'єктивних факторів. Цей процес включає до себе діяльність різних освітньо-виховних систем, які керуються педагогічними теоріями, засоби та всю інфраструктуру виховання людини. В такому розумінні виховання виступає більш широким поняттям, ніж освіта, професійне навчання, психологічна підготовка.

У вузькому педагогічному розумінні виховання – це цілеспрямований вплив вихователів (батьків, освітньої установи, професійної організації) з метою досягнення певних виховних цілей.

У гранично вузькому педагогічному розумінні – це розв'язання педагогом конкретної проблеми (завдання) виховання або перевиховання.

Процес виховання має суттєві ознаки: *цілеспрямованість, системність, гуманність і цілісність* впливу на психіку людини. Для реалізації всіх цих ознак виховання має бути *комплексним, планомірним і організованим.*

Узагальнюючи сказане, можна визначити **виховання військовослужбовців Держспецзв'язку** як процес цілеспрямованої, систематичної, організованої і планомірної взаємодії керівника-вихователя і підлеглого-вихованця, під час якої відбувається вплив на свідомість, підсвідомість, пізнавальну, емоційно-вольову та мотиваційну сфери військовослужбовця з метою формування у нього наукового світогляду, високих моральних, громадсько-патріотичних і професійних здібностей.

Необхідною передумовою оволодіння кожним керівником-педагогом методикою виховання є усвідомлення теоретико-методологічних, правових, змістовних, організаційних основ виховання і, в першу чергу, теорії виховання.

Теорія виховання – це сукупність однорідних і внутрішньо-узгоджених наукових педагогічних тверджень, знання яких дає змогу формувати й розвивати особистість вихованця та впливати на колектив відповідно до цілей виховання. Вона покликана озброїти вихователів педагогічними знаннями, навичками та уміннями й практичним досвідом організації виховної роботи. Серцевину теорії виховання складають педагогічні та виховні закони і закономірності, які у відповідності до ідеалу і мети виховання, відображаються у принципах і методах виховання. Крім загальної теорії виховання існують також окремі теорії виховання. Це теорії: професійного виховання, морального виховання, національного виховання, фізичного виховання та інші, які становлять підвалину для обґрунтування загальної теорії виховання. До загальної теорії виховання входить також теорія самовиховання, теорія

морально-психологічного забезпечення професійної діяльності, теорія індивідуально-виховної роботи тощо.

Основною складовою процесу виховання у Держспецзв'язку, інших військових формуваннях є **виховна робота**. Її зміст залежить не тільки від цілей виховання, але й від особливостей суб'єкта та об'єкта виховання, професії та завдань, що вирішуються. Внутрішньою рушійною силою виховання є *потреба особистості в самовдосконаленні. Основною педагогічною метою виховної роботи є збудження особистості до активності, самовдосконалення і самовиховання.* Без активної участі в вихованні особистості самої особистості, виховна робота стає малоефективною, поверхневою, формальною.

Виховна робота – це активний, цілеспрямований, організований, систематичний вплив професійних вихователів (керівників всіх ступенів, структур виховної роботи і морально-психологічного забезпечення) на особистість і колектив з метою формування в них високих професійних і морально-психологічних якостей, потреб і мотивів постійного самовдосконалення у відповідності до цілей виховання і службових завдань.

Основні завдання виховної роботи в Держспецзв'язку:

- формування і виховання громадянина-патріота та компетентного фахівця у сфері безпеки та захисту інформаційно-телекомунікаційних систем;
- забезпечення належного рівня службової дисципліни;
- створення позитивного морально-психологічного клімату в колективах, що має сприяти вирішенню завдань які стоять перед підрозділом.

Важливими складовими виховної роботи в Держспецзв'язку є:

- ❖ військово-патріотична робота;
- ❖ національно-патріотична підготовка;
- ❖ психологічне забезпечення професійної діяльності, службової дисципліни та профілактика правопорушень;
- ❖ інформаційно-пропагандистське забезпечення;
- ❖ соціально-правова робота;
- ❖ культурно-просвітницька робота.

Ці напрямки спрямовані на реалізацію як загальних цілей (завдань) виховної роботи, так і на морально-психологічне забезпечення професійної діяльності особового складу Держспецзв'язку – формування морально-психологічної стійкості і готовності співробітників до виконання завдань служби у різних умовах професійної діяльності. Загальні завдання виховання тут зберігають свою актуальність, але концентруються переважно на підтримці у особового складу морально-психологічної стійкості і готовності до

виконання завдань служби, як в мирний, так і воєнний час, так і в умовах надзвичайного стану.

Зміни у змісті виховної роботи пов'язані з одного боку, з необхідністю її наближення до вирішення реальних завдань служби, а з іншого боку – зі змінами в об'єкті виховання. Об'єкт виховання – військовослужбовці Держспецзв'язку, люди що переважно служать за контрактом, тобто отримали середню або вищу освіту, мають досвід службової діяльності, пройшли професійний відбір, а головне – обрали професію добровільно і, відповідно, певним чином мотивовані до служби. Але це не означає, що їх виховання на цьому завершилось. Достатньо актуальними у виховній роботі залишається не тільки загальні завдання виховання особового складу і згуртування колективів, але й *перевиховання і психологічна корекція* свідомості і поведінки окремих осіб.

Вихованню співробітників в значній мірі заважають суперечливі явища в політичному, економічному житті України, деструктивна робота деяких засобів масової інформації. Виховна робота повинна не тільки перебудовуватись, але й удосконалюватись відповідно до вимог нашого часу і потреб розбудови незалежної, демократичної, соціальної і правової української держави.

Підставою функціонування закономірностей і принципів виховання слугують психологічні і загально педагогічні закономірності, що реалізуються під час спілкування, діяльності і взаємодії між людьми з врахуванням певних соціально-психологічних, явищ, які сприяють або заважають взаєморозумінню і створенню співпраці між людьми і всьому процесу виховання. Коротко розглянемо такі явища.

Чинники виховання

1. Соціальні норми і правила – це умовності повсякденного життя які роблять нашу взаємодію з іншими більш передбаченою і упорядкованою (при засвоєнні норм) або навпаки – непередбаченою (при поганому засвоєнні норм).

2. Соціальні ролі – це позиція в суспільстві, яка регулюється нормами стосовно того, як треба поводитись в певній ситуації. *Дослідження показали, що поведінка людини значною мірою є залежною від ролі, яку вона виконує (або грає). Усвідомлення людиною своєї професійної ролі диктує правильну поведінку.* Але ключ до поведінки людини лежить не тільки в її моральних якостях, але й в її ставленні до вищого авторитету. Деякі люди схильні віддавати себе під владу авторитетної особи, відчувати себе своєрідними її інструментами, інколи звільняючи себе від відповідальності за зло яке вони роблять.

3. Атрибуції (теорія Р. Насбета і Л. Роеса) схильність людини знаходити сенс у власній та чужій поведінці, яка пов'язується або з зовнішніми обставинами (ситуативна атрибуція) або внутрішніми моральними якостями (диспозиційна атрибуція). *Як правило, більшість людей власні успіхи схильна пояснити внутрішніми якостями, а невдачі – зовнішніми чинниками. З іншого боку успіхи інших частіше пояснюються зовнішніми причинами, а невдачі і погані вчинки – внутрішніми чинниками.*

4. Стереотипи – це поверхове, спрощене, домінуюче, колективне враження про соціальний об'єкт. *Його форми:* ідеологічний штамп, соціальний міф, упередження та ін. За забарвленням стереотипи бувають негативні («всі вчені – ненормальні»), позитивні («всі випускники певного ВНЗ – кращі фахівці») і нейтральні (студент-фізик, ділова жінка, інтелігент). Факт наявності у людини стереотипів не є поганим чи добрим. Позитивним є те, що стереотипи дозволяють нам орієнтуватися і систематизувати уявлення про світ.

Водночас вони ведуть до трьох серйозних перекручень реальності: *надмірне випинання відмінностей між групами, а не спільних рис; нехтування відмінностями всередині однієї групи; породження вибіркового сприймання.*

Стереотипи не є повністю помилковими. Багато з них містять зернята істини, дещо важливе, суттєве. Проблема постає тільки тоді, коли ми починаємо вважати, що зернята істини – це вся істина, і тлумачимо свої спостереження негативно.

5. Атитюди – це порівняно стійкі оціночні ставлення, схильності, спрямовані на певні об'єкти. Об'єктом атитюду може бути людина, річ, ідея. Ставлення містять у собі два елементи: пізнавальний (сприймання, вірування, стереотипи) та емоційний (позитивні або негативні почуття щодо певного об'єкту). Атитюди можуть бути *позитивними, негативними і нейтральними.*

Одним з поширених негативних атитюдів є *упередження* – негативне ставлення до тієї чи іншої групи або категорії людей або до культурної (політичної) практики, найчастіше безпідставне. Частіше воно ґрунтується на негативному стереотипі, котрий чинить опір раціональним аргументам. Це створює певні бар'єри для виховання тому, коли негативне упередження вже склалося, люди опираються тому, щоб змінити думку, як правило через *пізнавальну, соціальну, психологічну та економічну причини.*

Пізнавальна причина. Люди добре пам'ятають факти, що підтримують стереотипи, і схильні забувати те, що спростовує.

Соціальна причина. Упередження полягає в побоюванні втратити підтримку інших (що вони скажуть? Як поставляться до протилежної думки?).

Психологічна причина. Бажання підвищити самооцінку себе та власної групи і занизити оцінку інших. Використання інших груп як соціально визнану ціль, яку обстрілюють з метою подолання власного стану тривожності, небезпеки і фрустрації. На основі стереотипів і атитюдів можуть виникати такі явища, як *соціальні фобії і дискримінації*.

6. Соціальна фобія – це різновид непереборних нав'язливих побоювань, страхів перед певними соціальними групами і явищами, що проявляються в нетерпимості до цих соціальних груп (або їх представників) і певних соціальних явищ, ідеологій, культур, звичаїв. Іноді ці фобії у представників деяких соціальних груп досягають гіпертрофованих розмірів, які граничать з патологіями.

7. Особистісні якості вихователя: компетентність, приклад, авторитет, педагогічна культура, активність у вихованні підлеглих їх наявність або відсутність. Наявність розвинутих позитивних якостей у вихователя сприяє вихованню, відсутність – не тільки заважає, але й інколи руйнує зусилля інших вихователів.

Перераховані негативні соціально-психологічні явища створюють певні *психологічні бар'єри* на шляху реалізації цілей виховання громадян в українському суспільстві і Держспецзв'язку. Для нейтралізації цих явищ і підготовки психіки людини до позитивного сприйняття виховних впливів вихователів і духовного самовдосконалення велике значення мають наступні чинники.

По-перше, глибоке усвідомлення людиною великої соціальної цінності освіти і навчання, знань взагалі, залучення їх до всього різноманіття філософських, історичних, культурологічних, політологічних, соціологічних, психологічних і педагогічних знань, які сприймаються ними не просто як інформація, а як цінності, на цій основі, – формування ціннісного відношення до життя і світу в цілому.

По-друге, виробка у підлеглих потреби в отриманні суспільної інформації з достовірних різноманітних джерел (ЗМІ); надання переваги тим ЗМІ, де кожне суттєве соціальне явище оцінюється з різних точок зору, виключається момент маніпуляції свідомістю слухачів в певних політичних цілях.

По-третє, спонукання підлеглих до подолання в собі нестриманого бажання до розваг і зосередження своїх інтересів на естетичних і моральних почуттях – пізнання всього кращого, що створили світова і українська культура і мистецтво: кіно, література, музика, живопис, театр, скульптура, архітектура.

По-четверте, усвідомлення необхідності реалізації важливих державних функцій – у сфері спеціального зв'язку і захисту інформації, засвоєння

необхідних професійних, моральних і правових норм, усвідомлення своєї соціальної місії і відповідальності за доручену справу. Велике значення в цьому має спроможність особистості до *саморефлексії і самовиховання*.

Процес виховання підпорядковується певним правилам, має свої закони та закономірності. В методологічному плані ці закони і закономірності підпорядковані дії більш загальних законів, і є їх конкретизацією відповідно до цілей виховання: філософських, загально-соціологічних, психологічних, власно педагогічних та інших закономірностей. Закони виховання дають можливість з'ясувати сутність виховного процесу, відбивають його об'єктивні, внутрішні, суттєві та відносно сталі зв'язки, дозволяють долати психологічні перешкоди на шляху виховання.

До основних законів (закономірностей) виховання, які діють в більшості освітньо-виховних систем, належать:

- *закон соціальної зумовленості цілей, змісту, принципів і методів виховання* виявляє визначальний вплив суспільних відносин, суспільного устрою на формування основних компонентів процесу виховання;
- *закон зумовленості виховання характером діяльності та спілкування вихованців;*
- *закон цілісності та єдності процесу виховання* виявляє співвідношення частини та цілого у виховному процесі, необхідність гармонічної єдності всіх його компонентів;
- *закон єдності і взаємозв'язку теорії та практики виховання* розкриває залежність теорії виховання від соціальної та виховної практики;
- *закон залежності результатів виховання від різноманітних факторів формування особистості:* виховної діяльності, взаємодії вихователів і вихованців, реальних умов виховання та інше.

В науковій і навчальній літературі існують також інші підходи до визначення законів (закономірностей) виховання. Їх зміст буде врахований при визначенні основних принципів виховання. Закони та закономірності виховання діють не безпосередньо, їхня сутність та основні вимоги відбиваються у *принципах виховання*.

Принципи виховання – це вихідні керівні положення, на основі яких здійснюються виховні дії.

Вони визначають спрямованість, зміст, організацію і методику процесу виховання. Знання принципів виховання дає можливість свідомо і творчо вирішувати педагогічні задачі із урахуванням конкретних умов, вибирати і використовувати найбільш ефективні способи і методи впливу, прогнозувати результати педагогічних впливів, керувати процесом виховання.

Принципи виховання складають певну систему, основними з яких є наступні принципи.

1. Принцип цілеспрямованості виховання, його суспільної спрямованості і зв'язку з життям. Обумовлює спрямованість усієї вихованої роботи, підкоряє її суспільним цілям і специфічним задачам виховання певних категорій вихованців.

Найважливішими вимогами цього принципу є:

- ❖ ясне осмислення цілей і задач виховання;
- ❖ плановість і чітка організація виховної роботи;
- ❖ цілеспрямованість у виборі способів, прийомів, методів і форм виховання;
- ❖ наполегливість і завзятість в досягненні виховних цілей і задач;
- ❖ забезпечення тісного зв'язку виховання з практикою, життям суспільства, завданнями Держспецзв'язку, частини і підрозділу.

2. Виховання в процесі діяльності. Цей принцип потребує такої організації всіх видів діяльності, яка б в найбільшій мірі сприяла розвитку співробітників, формуванню у них високих моральних, професійних, психологічних і фізичних якостей, згуртуванню особового складу в міцні колективи.

3. Виховання в колективі і через колектив. Засновується на умілому використанні виховної сили колективу. Цей принцип потребує від керівника піклуватися про згуртування колективу. Чим вища згуртованість і розвиток військового колективу, тим міцніша його виховуюча сила.

4. Принцип суб'єкт-суб'єктного характеру виховних взаємин. Цей принцип вимагає перетворення вихованців в активних і зацікавлених суб'єктів власного самовдосконалення, стимулювання внутрішньої активності особистості у самовихованні.

5. Принцип наступальності, активності, системності, конкретності та оптимальності виховної роботи, виховних заходів. Цей принцип визначає спрямованість, тональність, зміст, логіку і послідовність виховного процесу. Він передбачує приведення виховної роботи в певну систему, яка б нейтралізувала вплив інших негативних виховних факторів і формалізм у вихованні.

6. Принцип свідомості, самодіяльності та активності вихованців. Він вимагає постійного і цілеспрямованого впливу вихователів на вихованців з метою вироблення у останніх необхідної мотивації навчально-пізнавальної та професійної діяльності, перетворення вихованців із пасивних осіб в активних.

7. Індивідуального і диференційованого підходу у вихованні. Вимагає вивчення і прийняття до уваги сильних і слабких боків особистості, робити педагогічний аналіз її внутрішніх якостей (цілей, намірів, інтересів, дій та інші) і, на цій основі, здійснювати персональний підхід до кожного військовослужбовця підбір індивідуальних методів і способів виховання. Правило: про кожного необхідно знати все, що сприяє його вихованню і розвитку.

8. Опори на позитивне в особистості і в колективі. Принцип потребує зосередження основного впливу на позитивному в особистості військовослужбовця, її становленні і розвитку з тим, щоб виключити вплив негативного, розвинути у виховуємого віру в свої сили, ініціативність і самостійність (локалізувати негативне, розвинути позитивне). Педагогічну помилку здійснюють ті начальники, які головним чином всю свою увагу звертають на слабкі сторони у поведінці підлеглих, постійно підкреслюють їх недоліки, нагадують про погані вчинки.

В результаті виховання перетворюється виключно у боротьбу з недоліками і негативними явищами. Цей принцип можна виразити по-іншому: «У кожної людини поряд з негативними рисами є позитивні, вірні погляди, гарні почуття.» Знайти це хороше, розвинути, заохотити і спиратися на його у вихованні підлеглого – прямий обов'язок керівника.

9. Поєднання вимогливості до підлеглих з повагою до їх особистої гідності, турботою про них на основі принципів гуманізму і демократизму. Вимогливість до підлеглих ефективна тоді, коли вона законна, справедлива, цілеспрямована, виходить із інтересів справи, виключає елементи грубості, приниження особистої гідності підлеглих. Педагогічна вимогливість передбачає турботу про співробітників, яка проявляється головним чином в створенні належних умов для виконання ними службових задач і задоволення різних потреб. Вимогливість посилює вплив виховання тоді, коли дотримується педагогічні такт, забезпечується послідовність, постійність, обов'язковість вимог начальника для кожного, коли вона поєднується з повагою до особистої гідності підлеглих.

Недопустимі коливання в настрою вихователя, прояви надмірних симпатій і антипатій до підлеглих.

10. Єдність, узгодженість і прийнятність виховних впливів, зусиль і дій всіх вихователів (начальників всіх ступенів, викладачів, громадськості). Суть єдності у вихованні співробітників полягає у здійсненні виховного впливу з позиції: єдиних поглядів на цілі і задачі виховання; єдиних принципів і

методів педагогічного впливу; єдиних вимог і критерій оцінки стану справ в підрозділі.

Зусилля вихователів не будуть ефективними, якщо не забезпечити *координацію педагогічних впливів* всіх вихователів. Їх необхідно узгоджувати: за змістом; за місцем; за часом; з врахуванням особистостей різних категорій особового складу, їх служби, дозвілля і відпочинку та задач, що вирішуються.

Вихователю необхідно орієнтуватися у своїй діяльності не на окремі принципи виховання, а на систему принципів, які забезпечують оптимізацію всіх сторін процесу виховання.

9.2. Структура і зміст виховного процесу у військовому колективі

Успіх у вихованні особового складу багато в чому залежить від усвідомлення вихователем структури процесу виховання та змісту всіх його компонентів, внутрішніх і зовнішніх факторів.

Структура процесу виховання містить такі складові: мета, результат виховання, суб'єкт та об'єкт виховання, види і напрямки виховання, засоби, функції, форми виховання тощо.

Процес виховання передбачає активну взаємодію суб'єкта і об'єкта виховання.

Суб'єкти і об'єкти виховання: їх наявність – основна передумова побудови виховного процесу.

Суб'єкт виховання завжди колективний – це керівники і начальники всіх ступенів. Від узгодженості, цілеспрямованості і організованості їх дій в головному і залежить успіх виховної роботи. Особливу роль тут грає керівник-єдиначальник, який створює основу для ефективного виховання особового складу. Будь-який *суб'єкт виховання* в системі субординаційної залежності являється однозначно і *об'єктом виховання*.

Об'єкт виховання – особовий склад підрозділу: колектив і окремі особистості. В той же час колектив – не тільки об'єкт, але і суб'єкт виховання. Він здійснює формуючий вплив на кожного, а через них на самого себе.

Основні компоненти структури процесу виховання

1. Цільовий компонент виховання: мета виховання – *прогнозуємі, бажані результати про рівень підготовки особистості, її особистий розвиток і якості, які намагаються досягти в процесі виховної роботи.* Цілі виховання визначаються державними стандартами (вимогами), законодавством і

конкретизуються відповідно до кожної професії. При практичному здійсненні мета виступає як система конкретних завдань. Іншими словами: *мета виховання – це система завдань, що вирішуються вихованням.*

На основі усвідомленні мети і завдань виховання відбувається планування виховної роботи, визначається її зміст, засоби досягнення виховних цілей.

2. Мотиваційний компонент. *Мотив* – психологічний спонукальний чинник. Задача вихователя – визвати у підлеглих потребу в значущій діяльності та знайти стимули для неї. Якщо особистість усвідомлює необхідність освіти і виховання, самовдосконалення вона також стає суб'єктом виховання колективу і власного виховання.

3. Змістовний компонент виховання. Цілі і задачі виховання визначають зміст виховання. До змісту виховання входять принципи, методи, форми, функції, види, напрямки, складові та засоби виховання.

Процес виховання багатофункціональний.

Функції виховання.

- *Формуючо-розвиваюча* – основна базова функція, суть якої полягає в формуванні нових і вдосконалення існуючих якостей.

- *Мобілізацій* – пробудження особового складу до активної діяльності в конкретних умовах.

- *Профілактична* – попередження, упередження прояву негативних якостей в особистості (особового складу) і рис її характеру.

- *Перевиховання* – усунення, ліквідація, подолання негативних якостей особистості з метою розвитку позитивних.

- *Спонування до самовиховання* – підтримка зусиль особистості, направлених на формування своєї особистості.

Всі функції взаємообумовлені і реалізуються у взаємодії вихователів та вихованців.

Види, (напрямки, складові) виховання:

- національне виховання;
- моральне виховання;
- громадянсько-патріотичне виховання;
- професійне (трудове) виховання;
- правове виховання;
- естетичне виховання;
- фізичне виховання;
- економічне виховання;
- екологічне виховання;
- релігійне (конфесійне) виховання та інші.

Більш детально види виховання та їх завдання будуть розглянуті у наступній темі. Всі складові частини виховання представляють змістові сторони єдиного процесу виховання особового складу і впроваджуються в життя комплексно.

4. Процесуальний компонент виховання – організація практичної виховної роботи. Суб'єкт виховання здійснює виховні впливи на об'єкт виховання (особистість, військовий колектив), а об'єкт виховання реагує на них певним відношенням та поведінкою, що відбувається у певному соціальному часі і соціальному просторі.

Виховний вплив – вплив вихователя на свідомість, почуття, волю особистості, на організацію його діяльності і спілкування в інтересах формування знань, навичок, умінь, необхідних якостей особистості.

Виховні впливи можуть бути: *прямими* (безпосередніми), якщо виховні методи звернені вибірково до конкретної особистості, колективу, коли існує прямий контакт вихователя і того, кого виховують (наприклад, розмова начальника з підлеглим та інші); *непрямими* (опосередкованими), якщо впливи здійснюються шляхом використання створених умов діяльності співробітників, їх життя і побуту (взаємовідносини, внутрішній порядок, організація служби та інші); виключно сильний вплив на підлеглих надає *особистий приклад* начальника-вихователя.

Педагогічні впливи повинні бути:

- *гуманістичними* – виходити з добрих намірів вихователя;
- *оптимальними*, тобто повинні мати обґрунтовані цілі і методи виховного впливу в залежності від конкретних умов і характеру задач, що вирішуються з врахуванням загальних і специфічних особливостей виховуємих;
- *цілеспрямованими* – мати в наявності зрозумілу і чітку мету, якій підпорядковується відповідний зміст і методи впливу;
- *систематичними* – виховна робота повинна проводитись не від випадку до випадку, а постійно, безперервно.

Всі ці вимоги реалізуються з допомогою методів, прийомів, форм виховання – виховних заходів. Для цього вихователю доцільно розробити певний алгоритм виховної діяльності. Зазнаючи виховного впливу, підлеглі певним чином сприймають, осмислюють і відносяться до них. Відношення до виховних, педагогічних впливів може бути *позитивним, нейтральним і негативним*. Керівник як виховatelj повинен створити необхідні умови для того, щоб військовослужбовець не залишився нейтральним до впливу і, більш того, не відносився негативно до виховних заходів. Позитивно сприйняті та перероблені впливи активно впливають на психіку особистості в бажаному для

вихователя напряду, збагачують свідомість підлеглого, сприяють його самовихованню.

5. Контрольно-регулювальний компонент – включає до себе аналіз (оцінку ефективності) виховних заходів. Він дає змогу своєчасно отримати об'єктивну інформацію про хід і результати процесу виховання, оперативно вносити зміни та корективи і нього, узагальнювати передовий досвід, удосконалювати планування.

6. Результативний компонент процесу виховання – завершальний етап процесу виховання, який передбачає оцінку досягненої мети виховання.

Результат виховання має дві сторони: *внутрішню та зовнішню*.

Внутрішня сторона показує рівень засвоєння особистістю змісту вимог, що висуваються до неї вихователем і здатність керувати своєю поведінкою згідно з цими вимогами (рівень вихованості, дисциплінованості, культурності, інтелігентності тощо). Внутрішній бік вихованості військовослужбовця відіграє провідну роль, оскільки вимоги вихователя (суспільства, держави, статутів, керівників), без особистого сприйняття і усвідомлення особистістю, не можуть стати регулятором її поведінки.

Його структура складається з моральних, правових, та інших суспільних знань, переконань, почуттів, навичок, звичок, умінь і інших мотивів поведінки особистості, які утворюють внутрішній бік морально-психологічних якостей особистості. В основі формування тієї чи іншої якості знаходяться *знання* тих, кого виховують, про норми і вимоги, згідно з якими їх виховують. Неможливо сформувати яку-небудь якість, якщо той кого виховують не знає, чого від нього хочуть і в чому суть вимог, що висуваються до нього.

На базі засвоєних знань у особистості формуються *переконання* та інші високі мотиви – *світогляд, ідеали*, які є основою для вироблення внутрішніх принципів поведінки людини. *Переконаннями* є такі знання, які мають особистий смисл, які людиною пережиті, позитивно сприймаються і не викликають негативних реакцій. Це сплав раціонального і емоційного в особистості. Процес перетворення знань в переконання значно складніший і повільніший ніж засвоєння певної суми знань. Він потребує від вихователів суцільної наполегливої праці. На вирішення цієї задачі спрямована вся система виховної роботи, і перш за все її гуманітарна складова. Це виховання з так званим «дальнім, стратегічним прицілом». *Його завдання* – *формувати вищі соціально-вагомні мотиви поведінки особистості*. Але ці мотиви можуть залишатися певною потенцією, яка не завжди пов'язана з відповідною поведінкою. Тому вихователю необхідно створити педагогічні умови для актуалізації і зміцнення мотивів високоморальної поведінки шляхом

постановки завдань, тренувань і використанням стимулів, які допоможуть гартувати мотиваційну і волюву сферу особистості.

Але начальник не завжди має можливості чекати, коли у підлеглого сформується необхідні переконання. Тому на першому етапі виховання начальник повинен зробити так, щоб військовослужбовці хоча б зовнішньо виконували його вимоги і поступово формували досвід правильної поведінки. Його структурними компонентами є *навички, звички і вміння поведінки*. Такий досвід формується значно легше і швидше, якщо у підлеглого є відповідні знання і переконання. З іншого боку, наявність досвіду високоморальної, дисциплінованої поведінки, створює сприятливі умови для формування потреб та мотивів більш високого рівня шляхом втягування людини в діяльність по самовдосконаленню: навчання, самовиховання тощо.

Зовнішня сторона вихованості проявляється у конкретних діях та вчинках особистості. *Оцінка рівня вихованості особистості* повинна враховувати не тільки зовнішній бік поведінки, але й внутрішній – мотиви, якими керується людина у своїй діяльності.

Таким чином, до результатів виховного процесу відносяться:

- сформованість провідних якостей виховання;
- систему моральних знань, ціннісних орієнтацій, навичок, вмінь і звичок особистості;
- конкретні дії та вчинки вихованця, виконання певних обов'язків;
- психологічна та духовна готовність особистості до життєдіяльності, служби;
- всебічний і гармонічний розвиток особистості;
- активна життєву настанову й орієнтацію на досягнення суспільно значущих успіхів у майбутньому тощо.

Основні критерії оцінки результатів виховної діяльності:

- відповідність досягнутих результатів виховання поставленій меті;
- рівень вихованості конкретних вихованців, згуртованості колективів, позитивний морально-психологічний клімат у підрозділах;
- відповідність вихованості загальноприйнятим і професійним цінностям, нормам, правилам поведінки;
- конкретні дії, вчинки вихованців, їхній характер та відповідність загальнолюдським цінностям;
- оптимальність системи виховної роботи і дієвість конкретних виховних впливів;

➤ педагогічна майстерність вихователів, оптимальне планування, організація та здійснення виховної роботи тощо.

Мета виховання в будь-якому суспільстві історично змінюється і поповнюється новим змістом. Основні цілі виховання української молоді, зокрема представників Держспецзв'язку визначені в Конституції України, законах України Про освіту, Про вищу освіту, Державній національній програмі Освіта («Україна ХХІ століття»).

Мета виховання в українському суспільстві – *формування гармонійно розвиненої, суспільно активної особистості, патріота і громадянина своєї держави, з науковим світоглядом, високим духовним потенціалом, здатної до самореалізації протягом всього життя.*

Стосовно представників сектору безпеки і оборони, ці документи конкретизуються відповідно до специфіки завдань і діяльності певної служби, законами України, Указами президента, Військовою присягою, Військовими статутами, наказами та іншими нормативними актами Голови Держспецзв'язку, Міністра оборони, тощо.

Тому можна виділити дві групи цілей професійного виховання, перша – стосується реалізації загальних цілей виховання громадян України в залежності від їх освіти. Друга – формування комплексу морально-психологічних і професійних якостей особистості співробітника Держспецзв'язку, які необхідні йому для виконання професійних обов'язків як у мирний, так і у воєнний час, як представника конкретної професії і спеціальності.

Як співвідносяться мета виховання і поняття ідеал виховання? Безумовно, *мета виховання* визначається суспільним ідеалом виховання. Відносно кожної окремої особи – *ідеал виховання* – це ступінь досконалості особистості в якості вихованця в досягненні мети.

Цілі виховання знаходять своє відображення у змістовному компоненті процесу виховання співробітника, який являє собою систему ідей, ідеалів, думок, цінностей, основних напрямків виховного впливу. Під поняттям «*зміст виховання військовослужбовців*» розуміється система духовних, наукових, професійних знань, навичок, умінь, норм і правил поведінки, оволодіння якими забезпечує формування гармонійно розвиненої, суспільно-активної особистості – громадянина України, його прилучення до загальнолюдських, національних і професійних цінностей, освоєння ним світоглядних, морально-етичних властивостей, формування їх індивідуальності та підготовку до виконання свого професійного обов'язку перед народом України.

Залишаючись в інтегральному зв'язку із загальною метою виховання у нашому суспільстві та враховуючи завдання нашої служби можна сформулювати такі **завдання виховання військовослужбовців Держспецзв'язку**:

- ✓ формування громадянина, який має менталітет народу України;
- ✓ формування високоморальної свідомості людини на основі залучення до загальнолюдських моральних цінностей;
- ✓ прищеплення фахівцям почуття вірності та відданості народу України, Конституції та Військової присязі;
- ✓ формування творчої мотивації професійної діяльності;
- ✓ розвиток почуття необхідності дотримання вимог статутів, наказів і дисципліни;
- ✓ шанування правил спілкування і колективної діяльності;
- ✓ формування волі співробітника, почуття професійної честі, гідності, відповідальності та готовності до професійної діяльності тощо.

Зміст виховання відбувається в його основних напрямках.

Напрями виховання військовослужбовців Держспецзв'язку:

- *національно-патріотичне виховання* – першооснова всього виховання;
- *громадянсько-патріотичне виховання* – ставить своєю метою формування особистості свідомого громадянина – патріота, який має демократичний світогляд;
- *моральне виховання* – це ціннісний фундамент будь-якого напрямку виховання;
- *професійне (трудове) виховання* – поєднує професійне виховання з іншими формами виховання в єдиному процесі підготовки професіоналів.

В умовах служби в Держспецзв'язку цілі, завдання і напрямки виховання реалізуються з допомогою професійної і гуманітарної підготовки, а також заходів виховної роботи за наступними її складовими: *інформаційно-пропагандистського забезпечення, культурно-просвітницької роботи, психологічного забезпечення, морально-психологічного забезпечення професійної діяльності і дисципліни особового складу.*

Як впливає зміст виховання на модель виховання? Відповідно до кожного напрямку виховання модель модифікується. Акцент робиться на формування тих якостей або компонентів психіки, які в найбільшій мірі є важливими для кожного напрямку виховання і розкривають його сенс. Для одних напрямків – це переважно свідомість (знання, переконання), для деяких – почуття (емоції), для інших – воля і навички, але у будь-якому випадку вплив на психіку особистості повинен бути комплексним.

Виховання в будь-якій країні має національні особливості: погляди, звичаї, світогляд та інше, тому що кожен народ творить свою систему виховання, яка відповідає характерним рисам його народності. Загальної системи виховання немає ні в теорії, ні на практиці. У процесі виховання в першу чергу формується характер людини. А характер і є саме той ґрунт, – визначав *К. Ушинський*, – в якому корениться народність.

Національно-патріотичне виховання – це історично зумовлена і створена самим народом, сукупність ідеалів, поглядів, переконань, традицій та інших форм соціальної поведінки, спрямованих на організацію життєдіяльності підростаючих поколінь, у процесі якої засвоюється духовна і матеріальна культура нації, формується національна свідомість і досягається духовна єдність поколінь. Національне виховання також передбачає широке розповсюдження серед молоді конституційних і правових норм, державної політики, патріотичних думок, формування у свідомості почуття честі, совісті, любові до української держави, гордості за Батьківщину, готовності до її захисту.

Мета національно-національного виховання – формування у молоді національної свідомості і національно-культурних основ патріотизму, світогляду, громадянської і професійної відповідальності.

Національне виховання ґрунтується на засадах родинного виховання на ідеях і засобах народної педагогіки, наукової педагогічної думки, що уособлюють вищі зразки виховної мудрості українського народу і спрямовані на виховання любові до рідної землі, свого народу, його традицій, звичаїв, культури в цілому, до мирної та ратної праці в ім'я України, формування почуття гідності й гордості за Батьківщину, вірності Україні, особистої відповідальності за її долю.

Національне виховання використовує такі засоби: рідну історію, краєзнавство, природу рідного краю, народну міфологію, фольклор, національне мистецтво, народний календар, національну символіку, народні прикмети і вірування, національні традиції, звичаї та обряди. Можна сказати, що виховання повинно бути національним не тільки за своєю метою, але й за засобами досягнення мети. Національне виховання виступає підґрунтям для морального, патріотичного і громадського виховання.

Суттєвою відмінністю національного виховання українських співробітників Держспецзв'язку має бути його спирання на загальнолюдські і державні цінності.

Основною, провідною і визначальною складовою змісту виховання співробітників є *моральне виховання*. Саме моральне виховання закладає

фундаментальні, ціннісні основи світогляду: моральних знань, переконань, почуттів і формує моральні основи громадянської і професійної відповідальності, дисциплінованості та інших громадянських і професійних якостей особистості.

Моральне виховання полягає в цілеспрямованому формуванні моральної свідомості, розвитку моральних почуттів й формуванні звичок і навичок моральної поведінки людини, відповідно до певної системи ідеалів і цінностей, визнаних пріоритетними в соціумі. Воно залежить від моралі, однієї з форм суспільної свідомості, сукупності загальних норм принципів і правил, що регулюють поведінку людей у відповідності до уявлень про добро і зло, справедливість і несправедливість, порядність, що склалися у суспільстві.

Методологічною основою морального виховання є етика. *Етика* – наука про мораль, її природу, структуру та особливості походження й розвитку моральних норм і взаємовідносин між людьми в суспільстві. Професійна етика розглядає ці проблеми у професійній сфері.

Оскільки моральність має суспільний характер, то і під *нормами моральності* слід розуміти вимоги суспільства до поведінки людей у певних ситуаціях, а стосовно до людей в погонах – в умовах служби. Дотримання їх необхідне для підтримання і узгодження життєдіяльності співробітників, їх соціальної взаємодії, узгодження службових і особистих інтересів.

Метою морального виховання є формування стійких моральних якостей, потреб, почуттів, навичок і звичок поведінки на основі засвоєння суспільних ідеалів, норм, цінностей, принципів моралі і етики у професійній діяльності.

Дослідники виділяють такі елементи системи моральних цінностей виховання української молоді, які є вищими духовними, соціальними цінностями українського народу:

- абсолютно вічні, які мають універсальне значення та необмежену сферу застосування і загальнолюдський характер. До них належать вищі абсолютні духовні цінності – критерії інших цінностей: Істина, Добро, Краса, Справедливість; вищі християнські цінності – Віра, Надія, Любов, Покаяння; вищі загальноцивілізаційні соціальні цінності – Людина, її Життя, Здоров'я, Свобода; вищі духовні цінності, які відображають кращі моральні якості людини: доброта, чесність, вдячність, гідність, мудрість, справедливість, відповідальність, толерантність (терпимість) тощо.

- національні, які є значущими для одного народу і не поділяються іншими народами (почуття національної гідності, історична пам'ять, повага до національних символів і цінностей тощо). Саме ці цінності складають основу, на якій формується така провідна якість людини, як патріотизм;

- громадянські, які ґрунтуються на визнанні гідності людей і знаходять своє застосування в демократичних суспільствах (поняття прав і свобод людини, обов'язку і відповідальності перед іншими людьми, ідеї соціальної гармонії тощо); В демократичних країнах вони наповнюють національні цінності новим, гуманістичним змістом;

- сімейні, які складають основу сімейного життя, визначають закони подружньої вірності, піклування про дітей і старших та ін.;

- особистісні, які що найперше торкаються особистого життя визначають риси її характеру, особливості поведінки, стиль життя особистості, які цінуються в суспільстві тощо (стриманість, ввічливість, охайність, мужність, чесність, відповідальність тощо). Всі перераховані вищі цінності конкретизуються відповідно до особливостей і потреб кожної особистості, її світогляду та соціальної ролі у суспільстві.

Таким чином, *зміст морального виховання* – виховання любові, поваги до батьків і старших, вірності у дружбі та коханні, вірності традиціям, свідомого, творчого ставлення до виконання службових обов'язків і виховання, особистої відповідальності за безпеку України, сумлінного ставлення до вимог Присяги, статутів України, наказів начальників, формування поваги до Конституції та законів України, шанобливого та бережливого ставлення до України, до рідної землі, вірності ідеям, принципам народної моралі та духовності, шляхетного ставлення до жінки, уміння захищати слабших, турбуватися про молодших тощо.

Моральне виховання нерозривно пов'язано з громадянським і патріотичним вихованням.

Громадянське виховання спрямоване на формування громадянськості, як інтегральної якості особистості, яка дає можливість людині відчувати себе юридично, соціально, морально і політично дієздатною. До основних елементів громадянськості належать моральна і правова культура, яка виражається в почутті власної гідності, внутрішньої свободи особистості, дисциплінованості, в повазі і довірі до інших громадян, до державної влади, здатної виконувати свої обов'язки в гармонічному поєднанні патріотичних, національних та інтернаціональних почуттів. Громадянське виховання формує соціально-правові основи професійної відповідальності і дисциплінованості.

Основна мета громадянського виховання – виховання у людини громадянських основ патріотизму, моральних ідеалів суспільства, почуття любові до Батьківщини, потреби в праці на благо суспільства, громадянської культури і відповідальності. Остання формується тоді, коли людина усвідомлює реальні проблеми своєї країни і починає захищати її інтереси.

В сучасних умовах важливими завданнями стають формування у військовослужбовців таких якостей, як: здатність до самовизначення і особистої *громадянської відповідальності*, завдяки яким людина зможе розумно існувати в умовах вибору, тобто в умовах свободи і відповідальності; *громадянської культури*, яка є єдністю громадянської свідомості і поведінки,

Громадянська культура характеризується дотриманням наступних принципів і якостей:

- *законослухняність* – здатність особи поважно ставитись до існуючих в суспільстві норм і імперативів (цінностей), дотримуватися їх, визначати й шанувати суспільні авторитети, виконувати обов’язки, покладені громадою (протилежним явищем є правовий нігілізм, громадянський вандалізм);

- *правові знання, правове навчання і виховання*;

- *моральні засади* цієї якості людини формують моральне і патріотичне виховання;

- *лояльність* (від фрн. – вірний, чесний) – визнання й *доброзичливе ставлення* до чинних законів, встановленої влади, згода підкорятися вимогам законів і самообмежувати власну владу;

- *толерантність* – терпиме ставлення до інтересів і позицій інших сторін при загальній незгоді з ними;

- *повага до плюралізму*.

Плюралізм – визнання правомірності існування будь-яких інтересів та цілей, що не суперечать правам людини; схильність до компромісу.

Компроміс – готовність поступатися у чомусь заради досягнення порозуміння з контрагентом; стремління до консенсусу.

Консенсус – згода в головному при збереженні розбіжностей у другорядних питаннях.

Але ці якості мають громадянський сенс тільки при наявності у людини моральних і громадянських принципів – громадянської принциповості. Зло (в усіх його проявах), злочинність, приниження гідності людей, антипатріотизм, знущення над суспільними, національними цінностями, – явища до яких принципи толерантності компромісу, плюралізму та ін. не застосовуються.

Громадянське виховання закладає соціальні, моральні і правові основи для патріотичного виховання.

Розумове виховання – важлива складова частина всебічного розвитку особистості фахівця, підготовки його до життя і професійної діяльності. Мета розумового виховання – формування у особистості потреби в знаннях і духовному збагаченні, розвиток наукового мислення і пізнавальних здібностей

тих, хто навчається, формування наукового світогляду на основі філософських, культурологічних, історичних, етичних, естетичних, правових та інших знань.

Завдання розумового виховання фахівців

- Нагромадження загальних і науково-професійних знань.
- Розвиток мислення взагалі та різних його видів (діалектичного, логічного, абстрактного, алгоритмічного, технічного, творчого, системного).
- Формування, вміння відрізнити істинне від неістинного, добро та зло в усіх їх проявах, правду від кривди, спиратися у висновках тільки на перевірені наукові факти, а не домисли і емоції.

Таке вміння повинно спиратися тільки на ґрунтовне філософське, етичне, історичне, культурологічне, соціологічне, правове, економічне, професійне та інше наукове знання.

- Формування культури розумової праці: спеціальних умінь (читати мапу, електричну схему); умінь раціонально організовувати режим розумової праці; здатність робити все точно та акуратно; умінь зосереджено і уважно працювати в екстремальних умовах; умінь долати труднощі служби; розвиток різних видів пам'яті; умінь вести спостереження; умінь контролювати себе; умінь переносити знання в інші умови тощо.

Розумовий розвиток фахівця здійснюється у процесі взаємодії з природою і суспільством, навчання (самоосвіти і виховання (самовиховання)). У ході розумового виховання відбуваються зміни у змісті та формах мислення. При виконанні спецзавдань в сучасних умовах розумове виховання набуває особливого значення

Основним завданням розумового виховання є **формування наукового світогляду**, який являє собою цілісну систему професійних, політичних, філософських, етичних, правових, психологічних, педагогічних, естетичних та інших понять, поглядів, переконань і почуттів, які визначають їх ставлення до оточуючої дійсності і самих себе.

На цій основі формуються всі інші професійно-важливі якості людини: почуття обов'язку і відповідальності та ін.

Формування наукового світогляду є завданням не тільки розумового виховання, але й всіх інших напрямків виховання. Відмінною особливістю такого світогляду є те, що людина з науковим світоглядом у своєму світоглядному виборі спирається переважно не на емоції і побутове знання і домисли, а на об'єктивні і перевірені практикою наукові факти (теорії), наукові методи пізнання і оцінки дійсності, а також на фундаментальні моральні цінності.

Науковий світогляд спеціаліста проявляється в його повсякденній поведінці і відповідно, визначається: оптимальним засвоєнням понять, законів, теорій та їх усвідомленням; готовністю боротися за свої ідеали, відстоювати свої погляди та переконання; проявом переконаності у щоденній поведінці та діяльності.

Науковий світогляд людини формується у навчальному процесі, в ході проведення різноманітних виховних заходів, у процесі активної участі в життєдіяльності підрозділу і держави.

Естетичне виховання – складова частина змісту виховання військовослужбовця, яка безпосередньо спрямована на формування прищеплення естетичних потреб, почуттів, смаків, суджень, художніх здібностей особистості, на розвиток її здатності сприймати й перетворювати дійсність за законами краси у всіх сферах діяльності.

Найбільшого ефекту естетичне виховання досягає тоді, коли воно сполучається з моральним, громадянським та іншим вихованням, коли у людини формуються естетико-моральні почуття на основі переживання, краси, людських вчинків (героїзму, шляхетності, мужності, чесності і доброти).

Завдання естетичного виховання: потреби в залученні до всього чудового у природі, мистецтві і в житті; формування естетичних поглядів і смаків, навичок творити прекрасне; розвиток творчих здібностей; виховання у особового складу гуманістичних якостей інтересів і любові до життя в його різноманітних проявах.

Основні форми естетичного виховання: використання естетики оформлення наочної агітації, світлиць, навчальних класів, участь у художній самодіяльності, в організації дозвілля, удосконаленні побутових умов тощо.

В Держспецв'язку цей напрям виховання виконує свої завдання з допомогою гуманітарної підготовки, культурно-просвітницької роботи, залучення співробітників до художньої творчості і культурних цінностей.

Соціально-правове виховання спрямовано на формування правової свідомості та культури праці, повсякденної життєдіяльності у відповідності з вимогами законів, статутів, загальноприйнятих норм і принципів поведінки. Воно пов'язано з формуванням поваги до Конституції та інших законів і правових актів України і створює правові основи для громадянського і професійного та інших напрямків виховання, формує правові основи відповідальності і дисциплінованості.

Сучасна ситуація у суспільстві не завжди сприяє позитивному формуванню правового і морального середовища для виховання молоді. Неблагополучне соціальне оточення, важкі економічні умови, недоліки в

організації виховання в різних освітньо-виховних системах призводять до браку виховання підростаючого покоління, у тому числі й військовослужбовців, чия поведінка виходить за межі морального і правового виховання.

Все це зумовлює актуальність правового виховання особового складу і необхідність його проведення у підрозділах Держспецзв'язку.

Основні завданнями правового виховання особового складу Держспецзв'язку:

- ❖ доведення особового складу законів і нормативних актів України та допомога в їх усвідомленні;
- ❖ систематичне інформування особового складу з поточних і актуальних правових питань;
- ❖ формування правової свідомості особового складу;
- ❖ прищеплення у особового складу поваги до правових норм, принципів законності, розуміння необхідності їх дотримання;
- ❖ ознайомлення з міжнародним гуманітарним правом;
- ❖ вироблення у підлеглих навичок і вмінь правової поведінки, поваги до жорстких вимог службової дисципліни та служби;
- ❖ формування почуття нетерпимого ставлення до правопорушень і злочинності;
- ❖ залучення вихованців до посильної участі у боротьбі з негативними явищами, які мають місце у життєдіяльності підрозділу тощо.

В умовах служби в Держспецзв'язку цей напрям реалізується переважно шляхом навчання, правової підготовки і соціально-правової роботи.

Екологічне виховання спрямоване на усвідомлення вихованцями природної феноменальності людини, яка у повній мірі відповідає за життя і умови життєдіяльності на Землі. В умовах служби в Держспецзв'язку цей напрямок реалізується з допомогою навчання, виховної роботи та природоохоронної діяльності.

Основні завдання екологічного виховання: збільшення екологічних знань та їх усвідомлення; прищеплення любові до природи, бажання берегти та приумножувати її; формування навичок і вмінь діяльності у природі.

Зміст екологічного виховання передбачає розкриття таких положень: світ природи – середовище перебування людини, яка має бути зацікавлена у її збереженні; осмислення екологічних явищ і вміння робити висновки щодо організації як власної діяльності, так і підрозділу у природному середовищі; усвідомлення особовим складом необхідності забезпечення екологічної безпеки України; формування моральних почуттів обов'язку і відповідальності за

збереження краси природи та участі в її охороні; спонукання підлеглих до природоохоронної діяльності тощо.

Фізичне виховання – це складова частина загального виховання співробітника, спрямована на зміцнення здоров'я й загартовування організму, гармонійний розвиток функцій і фізичних можливостей людини, формування життєво важливих рухових навичок і вмінь. Воно має відбуватися в єдності з розумовим, моральним, професійним і естетичним вихованням.

Мета фізичного виховання – формування фізичної культури, спроможності переносити фізичні навантаження, що пов'язані з виконанням службового обов'язку.

Методи фізичного виховання: навчальні заняття, тренування, гімнастика, кросова підготовка, маршова підготовка, спортивні ігри тощо.

Засоби фізичного виховання – фізичні вправи, природні фактори (сонце, вода, повітря), гігієнічні заходи, раціональний режим праці, відпочинку, харчування.

Вивчення дій особового складу в надзвичайних ситуаціях показало велике значення фізичної підготовки особового складу для їхньої готовності переносити та витримувати ті значні навантаження, що припадають на долю людини в погонах.

Всі напрямки виховання особового складу мають створити гармонійну цілісність, забезпечити єдність виховного процесу в Держспецв'язку, ґрунтуватися на ідеях українського державного патріотизму, вірності професійному обов'язку і готовності до захисту Батьківщини. Ефективна реалізація цих напрямків виховання особового складу дає можливість формувати всебічно і гармонійно розвинену особистість.

Отже, *структура процесу виховання* являє собою струнку систему взаємопов'язаних цілей, принципів, завдань, змісту, методів, форм і результатів виховання, різних варіантів й етапів досягнення цілей і завдань виховання, різноманітні двосторонні взаємини вихователів і вихованців у цьому процесі. Ціллю виховної роботи є виховання військовослужбовців.

Суть виховання – це єдиний процес взаємодії вихователів, здійснюючих цілеспрямовані, систематичні впливи на військовослужбовців і колективи з метою формування у них якостей, що задовольняють вимоги суспільства і служби.

9.3. Індивідуально-виховна робота та гендерне виховання підлеглих

Важливою складовою виховної роботи в підрозділі і зокрема роботи кожного керівника з виховання підлеглих *є індивідуально-виховна робота*. Вимоги щодо проведення індивідуальної роботи з підлеглими включені в обов'язки всіх начальників, починаючи від начальника самого нижчого ступеню і закінчуючи самим вищим керівництвом.

Чому індивідуальному вихованню особового складу надається таке велике значення?

В психіці кожної людини, як відомо, постійно відбувається боротьба між свідомим і підсвідомим, позитивними і негативними мотивами, повсякденною і науковою свідомістю. Розширення сфери спілкування і діяльності, зіткнення з новими явищами і труднощами життя, породжує у людині боротьбу мотивів. В пошуках відповіді на питання, що виникають, людина часто впевнюється, що накопичений досвід роздумів та оцінок буває недостатнім щодо об'єктивного та всебічного аналізу суспільних відносин, ідеалів, еталонів та інших цінностей, які визначають образ життя і поведінку. В такій ситуації досвідчений керівник має оказати допомогу підлеглому і виходячи із свого службового становища, через індивідуальне спілкування впливати на свідомість підлеглого з метою стимулювання його життєвої та службової діяльності, спонукання до саморегуляції і самовдосконалення.

Досвід підтверджує, що успіх у навчанні і вихованні особового складу, перш за все, визначається вмінням враховувати індивідуальні особливості підлеглих, вибирати відповідні форми, методи та прийоми впливу на них.

Сутність індивідуального підходу, як педагогічного принципу полягає в необхідності вибору форм, прийомів, методів і засобів виховання і навчання залежно від індивідуальних особливостей підлеглого.

Індивідуальна робота дає можливість начальнику формувати та розвивати позитивні риси підлеглого, допомагати йому швидше звільнитися від недоліків.

Неможливо знайти вірний шлях до розуму, серця особистості без вивчення її психологічних особливостей. Знання індивідуальних особливостей підлеглих приходить на підставі тривалої діяльності. Готовність до такої діяльності визначається як спеціальною підготовкою (отримання необхідної освіти), особистим досвідом керівника здатністю його аналітично оцінювати різноманітні відтінки поведінки, настрою, реакції підлеглого на навколишнє середовище. Необхідно пам'ятати і обов'язково враховувати, що по-справжньому людину можна пізнати і оцінити тільки під час спостереження в безпосередній діяльності, в певних умовах і в певний час.

Що необхідно знати майбутньому керівнику підрозділу про теорію та методику виховної роботи? У Держспецзв'язку індивідуально-виховна робота вважається однією з основних планових і обов'язкових форм виховної роботи. *Індивідуально-виховна робота* проводиться з усім особовим складом, але її зміст, мета і форми залежать від особливостей кожної окремої людини з урахуванням загальних цілей, завдань виховання і характеру завдань, що вирішуються.

Індивідуально-виховна робота – це планомірна діяльність керівника по вивченню психічних особливостей підлеглих і формуванню у підлеглих необхідних якостей, навичок, і норм поведінки з урахуванням індивідуальних здібностей і досягнутих результатів у вихованні.

Важливою особливістю індивідуально-виховної роботи є її конкретність цілеспрямованість, оперативність, творчий характер.

Індивідуально-виховна робота проводиться у відповідності з загальними цілями, завданнями і принципами виховання і виховної роботи у Держспецзв'язку. *Найбільш важливі з них такі:* принцип індивідуального і диференційованого підходу; принцип цілеспрямованості, опори на позитивне; поєднання вимогливості до підлеглих з повагою їх особистої гідності, турботою про них тощо.

Виховні можливості індивідуальної роботи реалізуються лише за умов дотримання вихователями ***специфічних принципів*** її організації. До них можна віднести наступні принципи:

- кожний начальник навчає та виховує своїх підлеглих;
- здійснення виховного впливу на всіх без винятку співробітників незалежно від посади, поведінки та ставлення до виконання службових обов'язків;
- плановість, систематичність та цілеспрямованість індивідуальної роботи;
- конкретність з урахуванням індивідуальних особливостей кожного підлеглого, а також специфіки підрозділів, умов служби, характеру задач, які виконуються;
- оптимальний, доцільний вибір та вміле використання методів індивідуального впливу на підлеглого;
- постійний аналіз дієвості індивідуально-виховної роботи.

Крім того, успіх індивідуально-виховної роботи забезпечується і такими ***загальними (соціально-моральними) умовами*** як:

- законністю, підтриманням організацією служби статутного порядку, чіткою організацією служби;

- своєчасним і повним задоволенням матеріальних і духовних потреб особового складу, постійною турботою про підлеглих;
- власним прикладом і високими моральними якостями вихователя.

Скільки б не точилися розмови про високі ідеали та правила поведінки, але коли в реаліях будуть існувати відступи від статутних і моральних норм з боку керівників, ці розмови будуть безплідними.

Необхідним *психолого-педагогічними умовами* успішного проведення індивідуально-виховної роботи є: всебічне знання підлеглих, урахування їх індивідуальних психологічних і фізіологічних особливостей. Так єдиначальник підрозділу зобов'язаний знати спеціальне звання, прізвище, ім'я та по батькові кожного підлеглого, дату народження, віросповідання, ділові якості та морально-психологічний стан, захоплення, рід занять перед службою, родинний стан, адресу рідних, успіхи та недоліки на службі..

Важливою *організаційною умовою* ефективності виховної роботи є виконання кожним керівником таких *рекомендацій*. В кожному підрозділі (центр, група, взвод, навчальний підрозділ) керівнику пропонується скласти план-графік індивідуальних бесід, як правило, на квартал. Усім керівникам пропонується мати педагогічні щоденники, до яких заноситься інформація такого змісту: установчі дані на підлеглих (на підлеглих та членів їх сімей); індивідуальні особливості кожного підлеглого; дату, час, короткий зміст і результати індивідуальних бесід; досягнення підлеглих, окремі вчинки, проступки та їх причини; характерні особливості, що виявлені в ході спостереження, бесід з іншими начальниками, колегами по службі тощо.

Індивідуально-виховна робота повинна проводитися в будь-який час і за будь яких обставин, але від цього в значній мірі міняється її зміст і завдання. *Завдання індивідуально-виховної роботи визначаються цілями і задачами виховання в цілому*. Але крім цих завдань, вона повинна вирішувати свої ***специфічні задачі***. До них належать такі.

- Визначення схеми розвитку загальних рис особистості, її особливостей (перш за все рис спрямованості, темпераменту, характеру, здібностей), на цій основі відбувається оцінка індивідуальних психологічних якостей, і складається діагноз. Ця задача вирішується на основі отриманих даних при профвідборі, висновків психологів.

- Посилення регулюючих функцій психіки, емоційно-вольового самоконтролю в різних умовах служби.

- Корекція цінностей, норм і еталонів поведінки.

Досвід підтверджує, що не зважаючи на те, що індивідуально-виховну роботу можна проводити будь-коли і в будь-якому місці, все ж таки існує певна

система, яка складається із елементів: моделі індивідуального виховання (вона майже не відрізняється від загальної моделі виховання), алгоритму і технології індивідуального виховання. Основні складові моделі (структури) виховного процесу і технології виховної роботи були розглянуті раніше, що **стосуються алгоритму індивідуально-виховної роботи, то він має певні етапи:**

1. Вивчення особливостей особистості службовця, його спрямованості, потреб, настроїв, рис характеру, особливостей темпераменту і здібностей.
2. Визначення мети, задач та напрямків в його вихованні (планування).
3. Вибір та застосування конкретних методів індивідуально-виховної роботи з урахуванням особливостей службовця.
4. Аналіз результатів педагогічного впливу.
5. Забезпечення послідовності зусиль всіх вихователів та їх взаємозв'язок.

Основними складовими технологій виховної роботи є методи. **Методи індивідуально-виховної роботи можна умовно поділити на чотири групи:**

Перша група – це способи і засоби вивчення психіки людини. Це методи спостереження, опитування (бесіди, анкетування, інтерв'ю), тестування, експерименти, вивчення і аналіз документів та ін. Вони дають первинні дані про особливості психіки підлеглого. Ці методи були детально розглянуті в першому розділі.

Друга група включає: методи впливу на свідомість в інтересах формування у них певних поглядів і переконань. До них можна віднести індивідуальну бесіду, метод особистого прикладу, переконання.

Третя група передбачає організацію діяльності та формування досвіду суспільної поведінки. В склад цієї групи методів можна включити доручення, вправи, тренування.

Четверта група об'єднує методи, які виконують функції регулювання, корегування та стимуляції поведінки і діяльності підлеглих. До них відносяться методи заохочення та примусу (стягнення). Безпосередньо і більш глибоко методи виховання розглядаються у наступному питанні.

Основою будь-якого вчинку, будь-якої соціальної дії та взаємодії завжди є базові для людини моральні цінності. Морально-етичні цінності є основою формування особистості особового складу у *секторі безпеки і оборони (СБО)*. Тому завданням цього питання є визначення морально-етичного контексту основних практик службової та службово-бойової діяльності СБО.

Основою функціонування всіх силових структур, що спрямовує їх діяльність та надає сенсу існування, є захист, забезпечення безпеки суспільству та державі. Висока гуманітарна місія професії військового полягає у тому, що

вона орієнтована на збереження життя громадян як вищої соціальної мети держави (Конституція України, Ст. 3).

Шляхи реалізації рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у системі СБО мають бути у їх нерозривному зв'язку з нормами та цінностями професійної моралі та принципів етичної/доброчесної поведінки. Мають відбутися суттєві трансформації у цінностях, ціннісних орієнтаціях, нормах у напрямку утвердження цінностей рівності та справедливості, як на рівні персональної культури, так і загальної у системі СБО. Йдеться про формування гендерно-орієнтованої етики та гендерної культури.

***Гендерно-орієнтована етика** – це система теорій та поглядів, які обґрунтовують цінності рівності прав та можливостей жінок та чоловіків. Цінності гендерної рівності та толерантності мають бути зафіксованими не тільки у компетентностях службовців та військовослужбовців СБО, а і у Кодексах етичної, доброчесної поведінки, які на сьогодні є гендерно нейтральними та потребують перегляду з урахуванням гендерної перспективи у СБО.*

Соціальні практики СБО також доводять наявність безпосередніх кореляцій між рівнем гендерної культури та морально-психологічним кліматом у підрозділах СБО. Вони мають бути спрямованими на подолання моральних гендерних стереотипів у соціальній професійній взаємодії особового складу СБО.

***Гендерна культура особистості** – індивідуально-особистісна характеристика, частина загальної культури суб'єкта, що містить гендерну компетентність, гендерну картину світу, специфічні ціннісні орієнтації та моделі поведінки, що відображають усвідомлене визнання рівності прав та можливостей жінок та чоловіків, зокрема у СБО.*

Гендерна культура особистості – показник якісний, він завжди демонструє ступінь опанування людиною наявних цінностей (суспільних, інституціональних), норм, принципів щодо рівності жінок та чоловіків, здатність до толерантності, до протидії дискримінації та ступінь реалізації їх у персональних практиках. Тому доречно виокремлювати відповідні рівні: низький, достатній та високий, які фіксують ступінь сформованості цих цінностей та прояву їх у практиках, зокрема СБО. Очевидно, що у ситуації наявного низького рівня гендерної культури керівника особового складу) завжди формується поле напруженості, яке не дозволяє розкритися потенціалу кожного з членів колективу, утворює ризики чисельних конфліктів, невдоволення, звільнення, в цілому до втрати людських ресурсів і відповідно

послаблення структури та зниження рівня спроможності виконувати поставлені завдання.

Найбільш важливими цінностями гендерної культури є *гендерна рівність, гендерна компетентність, толерантність, неупередженість та ненасильство*. Зasadничою цінністю гендерної культури є гендерна рівність.

Гендерна рівність, згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначається як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерна рівність займає центральне місце у системі прав людини та серед цінностей Організації Об'єднаних Націй (ООН) та інших міжнародних організацій. Відповідно до Статуту ООН, однією із цілей діяльності ООН є здійснення міжнародного співробітництва у заохоченні і розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови і релігії. Гендерна рівність визначена як одна із 17 цілей «Цілей сталого розвитку 2016-2030», які сьогодні є орієнтиром для всіх країн, що входять до ООН, і встановлюють національні показники розвитку.

Досягнення гендерної рівності також є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, членом якої є Україна, суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права. Відповідно до *Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки* гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значимість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й приватного життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та справедливий розподіл цих ресурсів між ними. Отже, гендерна рівність у країні – це засадничий принцип сталого розвитку демократичного суспільства.

Принципи впровадження гендерної рівності:

- **визнання.** Гендерні питання пронизують усі аспекти структури: її системи управління, кадрову політику, організаційну культуру, методи роботи та завдання від стратегічного планування, розробки та впровадження до оцінювання результатів діяльності. Визнання цього факту необхідне для подолання системних бар'єрів на шляху до гендерної рівності;

- **різноманітність та взаємозв'язок.** Діяльність впливає на жінок та чоловіків по-різному, але не всі жінки і чоловіки зазнають однакової форми дискримінації чи маргіналізації за ознакою статі. Деякі підгрупи чоловіків або

жінок можуть потерпати від специфічних проявів гендерної нерівності, які повинні бути визнані та задокументовані для їх ефективного подолання;

- **рівність**. Гендерна рівність вимагає захисту та забезпечення прав людини для всіх: дітей, молоді, осіб дорослого віку. Рівність також передбачає забезпечення рівних можливостей;

- **справедливість**. Необхідно розробляти конкретні заходи щодо осіб статі, яка зазнає більших утисків, для усунення нерівності між статями, сексистсько-стереотипних поглядів та дискримінації. Справедливість компенсує нерівні можливості та гарантує справедливу діяльність структури (справедливість створює умови до рівності);

- **розширення можливостей та інституцій**. Індивідуальне та колективне розширення можливостей є важливим для хлопців, дівчат, молодих і дорослих жінок та чоловіків для задоволення їхніх основних потреб, а також їх довгострокових стратегічних інтересів. Організація повинна підтримувати процеси, що підвищують впевненість у собі жінок та чоловіків, розвивають їхню самостійність та допомагають встановлювати і досягати власні цілі;

- **участь і паритет**. Рівна участь чоловіків та жінок усіх вікових груп як «агентів змін» в усіх процесах є важливою для досягнення гендерної рівності;

- **партнерство між жінками та чоловіками**. Розширення прав і можливостей жінок не означає виключення чоловіків. Йдеться про встановлення партнерських відносин між жінками та чоловіками, які б наділили можливостями обидві статі. Це означає, що однаково важливу роль у розбудові більш рівноправних колективів відіграватимуть як чоловіки, так і жінки.

- **соціальна справедливість**. Гендерна нерівність підживлює бідність, проте заходи з подолання бідності не можуть самі по собі зменшити гендерну нерівність. Поєднання зусиль для досягнення соціальної справедливості мають обов'язково враховувати гендерну складову.

Таким чином стратегічно значущим завданням структур СБО, зокрема Держспецзв'язку, постає формування гендерної культури як на інституціональному, так і персональному рівнях та гендерно-орієнтованої професійної моралі.

9.4. Методи виховання і самовиховання військовослужбовців

Важливими складовими теорії і практики виховання особового складу Держспецзв'язку, крім цілей, напрямків, завдань, структури і принципів виховання є виховні технології, основу яких складають *методи виховання*. Оволодіння методами і технологіями виховання дозволяє керівнику особового

складу здійснювати виховання підлеглих найбільш доцільним для кожної педагогічної ситуації і завдань, що виконуються, засобами і прийомами.

Технологія (від грецького) – логіка майстерності. Це сукупність методів і прийомів впливу, що застосовуються для досягнення поставлених цілей.

Технологія виховної діяльності керівника – це сукупність психолого-педагогічних установок (тобто готовності до дії певним чином), що визначають підбор, komponування і порядок задіяння виховного інструментарію. Вона визначає шляхи і способи реалізації змісту виховання, його стратегію, тактику і техніку.

Стратегія виховання задає загальний задум, перспективи і план досягнення цілей виховання в процесі рішення практичних задач. Вона базується на новій концепції виховної діяльності.

Тактика виховання відповідно до її стратегії визначає систему організації виховної діяльності і включає, як цільові виховні міри так і виховне супроводження службової діяльності підлеглих керівником підрозділу. Вона виробляється з урахуванням реального рівня результатів виховання. Ефективність обраної тактики багато в чому визначається комплексністю залучення наявних сил, засобів і методів виховання.

Техніка виховання характеризує сукупність прийомів, операцій і інших дій вихователя по використанню виховного інструментарію на дорученій ділянці.

Виховна технологія реалізується в процесі виховання в єдності з його загальною методологією, цілями і змістом. Вона є організаційно-методичним інструментарієм виховного процесу. Її структурними елементами виступає: мета, зміст й інструментарій кожної педагогічної технології. До числа основних компонентів інструментарію технологій відносяться: форми, методи, засоби і прийоми виховання.

Технології виховання поділяються на *загальні, спеціальні і часткові*.

Загальні технології: технологія дошкільного, шкільного, вузівського, професійного, виробничого, військового та ін. виховання; технологія патріотичного, морального, естетичного, правового, фізичного та ін. виховання; технологія індивідуально-виховної роботи та ін.

Спеціальні технології: морально-психологічне забезпечення різних видів діяльності (професійної підготовки, несення чергування, вартової і внутрішньої служби, дисципліни, тощо); інформаційно-пропагандистської, культурно-просвітницької, соціально-правової роботи; психологічної підготовки та ін.

Часткові технології: технології виховання дисциплінованості, відповідальності, старанності та ін.; технології застосування окремих методів і засобів виховання.

Розглянемо основні складові інструментарію виховання.

Метод виховання, як основний елемент технології, являє собою певний спосіб однорідного педагогічного впливу на особистість або колектив з метою формування і розвитку в них якостей, необхідних для успішного виконання службового обов'язку.

На вибір конкретних педагогічних методів впливають багато факторів.

З одного боку, це ситуаційні фактори: стан підлеглого і колективу, психологічні особливості начальника, зовнішні обставини і багато чого іншого. У даному випадку застосування тих чи інших методів є реакцією на ситуацію що виникла і лише частково може бути спланована заздалегідь.

З іншого боку – це дія факторів сталого характеру, що обумовлює усвідомлений і спланований вибір методів виховання. Це такі фактори, як рівень свідомості керівника і зрілості колективу, ступінь духовно-морального розвитку особового складу, засвоєний стиль виховання, потреба у використанні нових методів взаємин вихователів та вихованців і ін. Вони визначають основу системи методів виховання, що обумовлюють якісні зміни ведучих параметрів усього виховного процесу.

Здійснюючи виховний вплив на підлеглого, колектив в цілому, кожен метод виховання має властивості переважного розвитку в них певних якостей. Методи виховання виконують в цілому всі функції виховання, але кожний з них містить у собі сукупність властивих лише йому засобів і прийомів педагогічного впливу, за допомогою яких вирішуються характерні для даного методу виховні задачі.

Способи виховання – це конкретні форми організації життєдіяльності особового складу, які несуть виховне навантаження.

Засоби виховання – це все те, за допомогою чого вихователі впливають на вихованців. *До засобів виховання відносяться:* різні види професійної діяльності (навчання, чергування, несення внутрішньої і вартової служб, польове навчання і т. п.); сукупність конкретних заходів, а також предметів, що використовуються педагогом у процесі реалізації того чи іншого методу виховання (слово, наочні приладдя, кінофільми, бесіди, події, факти, документи, традиції, література, добутки образотворчого і музичного мистецтва).

Прийом виховання – це дія по використанню елементів окремих засобів виховання відповідно до конкретної педагогічної ситуації; це елементарна ситуація педагогічного процесу, деталь методу за допомогою яких реалізується метод (пояснення, показ, похвала, переконання, заохочення, покарання).

Стосовно методу, прийоми виховання носять підлеглий характер. Методи і прийоми можуть робити взаємні переходи, заміняти один одного в конкретних педагогічних ситуаціях. Так, переконання є одним з основних методів формування наукового світогляду, переконаності. У той же час воно може виступати одним з методичних прийомів, які використовуються на різних етапах реалізації методів вправи, прикладу чи примусу.

Метод прикладу може бути одним з прийомів переконання або вправ, метод вправ – прийомом примусу тощо.

Знання і використання декількох засобів і прийомів виховання зовсім не означає оволодіння виховною технологією. Сукупність методів, способів, засобів і прийомів стають технологією виховання лише тоді, коли їм надається відповідна педагогічна цілеспрямованість і упорядкованість.

Іншими словами, *володіння конкретною виховною технологією означає цілеспрямоване, творче й упорядковане застосування педагогічного інструментарію, що дозволяє досягати цілей виховання в будь-яких умовах і з високою ефективністю.*

У системі методів виховання не можна розглядати кожен конкретний метод як універсальний, окремо від інших. Тільки застосування сукупності методів виховання в їхньому технологічному взаємозв'язку дозволяє досягати виховних цілей.

У вітчизняній педагогіці найбільш обґрунтованою є наступна **класифікація методів виховання:**

- ❖ методи різнобічного впливу на свідомість, почуття, волю учнів з метою формування їхніх поглядів, переконань (бесіда, лекція, диспут, позитивний приклад);
- ❖ методи організації діяльності і формування досвіду суспільної поведінки (педагогічна вимога, громадська думка, вправа, привчання, створення виховних ситуацій);
- ❖ методи регулювання, корекції, стимулювання позитивної поведінки і діяльності вихованців (змагання, покарання, заохочення).

В педагогічній літературі існує і багато інших підходів до класифікації методів виховання. На думку дослідників, зокрема у сфері військового і професійного виховання, найбільш доцільною є наступна класифікація методів виховання.

Методи виховання поділяють на такі чотири групи

- Методи безпосереднього виховного впливу: переконання, приклад, вправи, заохочення, примус, покарання а також змагання, критика і самокритика.

- Методи опосередкованого виховного впливу – це методи впливу на людей з допомогою соціального середовища, як на макрорівні (суспільство в цілому), так і на мікрорівні (безпосереднє соціальне оточення й умови).

- Методи самовиховання: самопізнання, самооцінка, самоусвідомлення, самонаказ, самоаналіз, самоконтроль, самореалізація.

- Методи контролю і самоаналізу ефективності виховного процесу, які мають пронизувати всі інші групи методів виховання. До них належать: педагогічне спостереження; опитування; аналіз результатів діяльності тощо.

Сутність цих методів складає використання вихователем елементів середовища в якому знаходиться військовослужбовець, як виховних чинників.

Умовами, що впливають на особовий склад поділяють на дві групи:

- перша – суспільні, до яких належать колективи, службовий порядок, службова і суспільна діяльність (навчання, несення служби та ін.), морально-психологічний клімат, громадська думка, ритуали, громадська діяльність.

- друга – матеріально-фізичні, різновидами яких є матеріально-речові умови діяльності і відпочинку співробітників, розпорядок дня, техніка й озброєння, клімат тощо.

Кожен метод виховання виконує свої певні функції і не є абсолютним. Він тісно пов'язаний з іншими методами і повинен застосовуватися комплексно, логічно і творчо.

Розглянемо найбільш поширені в професійній навчальній практиці методи виховання.

До числа найбільш важливіших методів професійного виховання, якими повинен оволодіти кожен керівник особового складу, належать *методи безпосереднього виховного впливу*.

Основними методами професійного виховання є: переконання, приклад, виховні вправи, заохочення, примусу (стягнення), а також змагання, практика і самокритика.

Метод переконання – найбільш універсальний і системоутворюючий метод виховання, який пронизує всі інші методи виховання і сприяє успішності їх кінцевого результату. Переконання являє собою активний вплив на розум, почуття і волю людини з метою допомогти їй осмислити, зрозуміти суть ідеї,

норм і вимог, в дусі яких вона виховується, виробити внутрішню згоду з цими вимогами та ідеями.

В практиці виховання є немало засобів і прийомів переконання до яких відносяться: роз'яснення; докази; заперечення; інформація; порівняння; ілюстрація; аналогія; узагальнення; опора на особистий досвід військовослужбовців.

Основні умови ефективного застосування методу переконання:

- особисте переконання вихователя;
- бездоганність в логіці доказу;
- правдивість, вміння не боятися гострих питань;
- висока емоційність мови і, одночасно, висока об'єктивність (якщо переконання ґрунтується на не достовірних даних, то воно не тільки є нестійким, але може повернутися на протилежне);
- авторитет вихователя серед особового складу;
- єдність слова і діла;
- вміння вихователя розташувати до себе людей, завоювати їх довіру;
- педагогічний такт;
- індивідуальний підхід, вміння вихователя враховувати особливості різних категорій співробітників.

Метод прикладу. Під методом *прикладу* прийнято розуміти цілеспрямованість і систематичний вплив на вихованців силою особистого прикладу, а також всіма видами позитивного прикладу як зразок для наслідування (іноді можна використовувати і негативні приклади для критики).

Психологічна основа прикладу – схильність людей до наслідування, потреба вивчати і переймати досвід інших. Наслідування не можна уявити як сліпе механічне копіювання дій і вчинків інших людей. Наслідування у дорослих людей носить осмислений, вибіркового характер.

Види прикладу:

- приклад із життя видатних людей;
- приклади із області літератури і мистецтв;
- приклади товаришів;
- особистий приклад керівника.

Основні умови ефективного використання методу прикладу:

- забезпечення особистої зразковості офіцера у виконанні службових задач, своїх функціональних обов'язків;
- широка, пропаганда прикладів їх життя, службової діяльності;
- ясний, емоційний показ прикладу;
- збіг з інтересами підлеглих;

- поєднання прикладу з іншими методами виховання;
- реалізм у досягненні мети.

Педагогічна суть виховання прикладом полягає в тому, щоб виділяти із життя або зразок, або зібраний образ, гідний наслідуванню, створити у вихованців емоційну захопленість, прагнення досягти його рівня в своїх діях, поведінці.

Метод вправи, як метод виховання вимагає таку організацію повсякденного життя, професійної підготовки, службової діяльності, яка дозволяє співробітникам накопичувати досвід правильної поведінки, формувати вольову основу професійно-важливих якостей, що формуються та відповідні звички поведінки.

Метод вправи в вихованні необхідно відрізнити від методу вправи в навчанні, де він націлений на відпрацювання практичних навичок і умінь службової діяльності, професійної майстерності.

Засоби вправи: дотримання статутного внутрішнього порядку; виконання науково-пізнавальних задач; виконання задач пов'язаних з службою; цілеспрямоване доручення.

Основні, умови ефективного застосування методу вправи:

- тісний зв'язок з іншими методами виховання;
- забезпечення свідомого підходу до виконання вправ;
- забезпечення статутних норм діяльності підлеглих;
- послідовність і систематичність вправ;
- врахування індивідуальних психологічних особливостей підлеглих.

Метод заохочення – це система засобів і методів морального стимулювання (нагородження, оцінки) співробітників на більш активні дії в необхідному напрямку.

Засоби заохочення: виділення вчинків співробітників, як зразок до наслідування; оціночні судження, міміка, жести начальника; види заохочення, що передбачені статутом.

Основні умови ефективного застосування методу заохочення:

- ❖ підпорядкування заохочень рішенням головних задач, переважно за провідні види діяльності;
- ❖ відповідність заохочення ступеню заслуг співробітників;
- ❖ своєчасність заохочення;
- ❖ правильне врахування мотивів дій особистості;
- ❖ гласність заохочення;
- ❖ послідовність в застосуванні заохочень;

- ❖ розумне поєднання моральних і матеріальних видів заохочення;
- ❖ участь в заохоченні всіх категорій особового складу;
- ❖ поєднання заохочень окремих співробітників із заохоченнями колективу;
- ❖ підвищення вимогливості до підлеглих які заохочуються.

Метод примусу, як метод виховання є системою дисциплінарно-педагогічних впливів на співробітників, що халатно відносяться до виконання службових обов'язків, порушують службову дисципліну, з метою побудити їх виконувати свої обов'язки, виправляти поведінку, зайнятися самовихованням.

Суть методу полягає в оцінці, осудженні, а у випадку необхідності і припиненні дій співробітників, які порушили норми моралі, вимоги дисциплінарного статуту, з тим щоб визвати у них почуття вини за зроблене і змінити свою поведінку в кращу сторону.

Але потрібно пам'ятати про те, що ми повинні спочатку роз'яснити підлеглому суть вимог, що до нього висуваються, і тільки потім примусити його; що примус тільки тоді може досягти ціль, коли під нього підведена міцна база переконання.

Види примусу: нагадування співробітнику про його службові обов'язки; оціночні судження, міміка, жести керівника; категоричні вимоги (наказ, вказівка, розпорядження, заборона); попередження про притягнення до дисциплінарної відповідальності; дисциплінарне стягнення; осудження того, хто провинився на засіданні особового складу; прокурорське попередження тощо.

Основні умови ефективного застосування методу примусу:

- застосування методу примусу лише після того, коли всі інші методи і засоби впливу не дали ніякого результату або обставини потребують швидкої зміни поведінки людини, припинення соціально-шкідливого діяння;
- застосування методів примусу на основі переконання і згідно вимог принципів виховання;
- обґрунтоване з'ясування причин і мотивів проступків;
- обов'язковість в реагуванні начальників на порушення, які здійснені підлеглими;
- своєчасність здійснення примусу;
- гласність оголошення стягнення (правило: «одним стягненням виховуємо десятьох»);
- досягнення усвідомлення винуватим своєї провини;
- законність і статутна форма стягнення;

- виключення із боку вихователів поспішності в застосування мір примусу, прояву елементів упередженості, грубості;
- недопустимість масового застосування стягнень;
- індивідуальний підхід в застосуванні мір примусу до підлеглих із врахуванням характеру проступку, обставин за яких він був здійснений, попередньої поведінки, часу перебування на службі, ступеню знання порядку служби, рівня підготовки, досвіду;
- роблячи стягнення, не можна забувати про підлеглого, необхідно постійно працювати з ним, підтримувати будь-яке прагнення до виправлення;
- дотримуватися правила: «крайня степінь стягнення повинна бути останньою».

Методи критики і самокритики, як метод виховання має велику виховну дію. Принциповість в оцінці власної діяльності, взаємна вимогливість, яка виходить з інтересів справи, що сполучається з повагою особистої гідності, допомагає їх вихованню і самовихованню, рішенням задач служби.

Основні умови ефективного застосування методу критики і самокритики: об'єктивність та принциповість критики, її переконливість; відповідність форми критики характеру помилок та недоліків, що критикуються; відповідальність того, хто критикує за зміст критики; врахування індивідуальних особливостей того, кого критикують, його відношення до критики і реакції на неї; врахування особливості професійної організації, субординації, недопущеності критики наказів; дотримання почуття міри, педагогічного такту; вміння критично аналізувати свою діяльність та поведінку.

Метод змагання, як метод виховання, сприятливо діє на формування у особового складу таких якостей, як колективізм, товариство, взаємовиручка, високе почуття відповідальності за справи в колективі та за особисту поведінку.

Основні умови ефективного застосування методу змагання: поєднання індивідуального змагання зі змаганнями між колективами; створення на заняттях атмосфери змагальності; організація систематичного контролю і підрахунків результатів; регулярне підведення підсумків, надання допомоги відстаючим.

Таким чином, методи виховання тісно пов'язані і, в сукупності їх застосування в конкретних обставинах, складають основу методики виховної роботи, її технології.

Майстерність виховання полягає у тому, щоб в конкретних умовах, в залежності від особливостей співробітників характеру задач, що вирішуються, вибрати найбільш доцільні до кожної конкретної педагогічної ситуації методи і прийоми впливу на підлеглих.

Методи самовиховання. Під методами самовиховання слід розуміти певну сукупність прийомів і способів однорідного педагогічного впливу вихованця на самого себе в інтересах формування й розвитку бажаних і необхідних особистісних якостей та усунення негативних.

Аналіз практики самовиховання дозволяє виділити групу методів, які найбільш широко використовуються співробітниками в процесі самовиховання.

Самопізнання – початковий етап самовиховання особистості, вивчення нею своїх властивостей, системи цінностей, мотивів, характеру, темпераменту, особливостей процесів пізнання (відчуття, сприйняття, мислення), завдяки якому співробітник може самостійно визначити, яких успіхів він може досягнути у тій чи іншій діяльності, а також проаналізувати можливості вдосконалення своєї повсякденної діяльності, які спеціальні вправи можна використовувати для цих цілей. Це складний процес визначення співробітником своїх здібностей і можливостей, рівня розвитку якостей особистості, які необхідні.

Самоусвідомлення – це усвідомлення вихованцем себе як суспільної істоти – особистості та свого місця і життєвих орієнтирів у суспільній діяльності. Взагалі, самоусвідомлення є вищим рівнем розвитку свідомості людини, яка проявляється в усвідомленні та переживанні системи її уявлень про себе, місце і роль у суспільному житті, потреби, інтереси, мотиви та мотивацію поведінки й діяльності, які активно розвиваються «Я-концепції».

Самооцінка. Важливим методом самовиховання. Самооцінка є порівняння, співставлення себе з іншими є загальновизнаним критерієм самооцінки. Порівнюючи себе з товаришами по службі в процесі військової діяльності, він помічає в собі те, що спочатку помічає в інших і, як наслідок, приходять до усвідомлення своїх вчинків і дій, якостей та властивостей власної особи.

Самоспостереження – спостереження за своїми діями, думками, почуттями; метод вивчення психічних процесів, властивостей і станів за допомогою суб'єктивного спостереження за явищами своєї свідомості. Самоспостереження ґрунтується на загальній спостережливості людини.

Для забезпечення ефективності самоспостереження можна застосувати допоміжні прийоми: *самоопитування, згадування, самотестування, порівняння, повторення того, що відбулося.*

Самоконтроль – це ланка в процесі самовиховання, яка дає ефект у взаємодії з іншими методами та прийомами самовиховання, серед яких відокремлюють *самонаказ, самопереконавання* та інші. Вони безпосередньо пов'язані з вольовою сферою особистості. *Самонаказ* залежить від переконаності людини. Самонаказ, який відповідає ведучим життєвим цілям

співробітника, його переконанням, виявляється значно ефективнішим, ніж самонаказ, який суперечить спрямованості і її життєвим настановам. Свідомі вправи у виконанні вчинків щодо само наказу сприяють виробленню стійкої звички слухатися себе.

Самопереконавання – це метод впливу на себе з метою утвердження нових взаємин або засудження власних вчинків, сутність якого полягає у висуванні певних доказів, контрдоказів та їх виваженні. Це – пошук доказів необхідності виправлення своїх недоліків, мобілізація себе на досягнення мети самовиховання, винищення конкуруючих мотивів та зваб.

Самозобов'язання – процес зіставлення свого «Я» з вимогами, які висуваються групою, суспільною організацією, колективом, командирами, суспільством у цілому, усвідомлення протиріч між своєю поведінкою та взятими на себе зобов'язаннями по самовдосконаленню. Цей прийом допомагає співробітнику виробити правила поведінки та професійної діяльності, розвивати здібності, зіставляти своє «Я» з загальними вимогами.

Самонавіювання – це вплив вихованця на самого себе з метою самовиховання, в наслідок чого в ньому виникають різні психічні й соматичні стани. Воно шляхом повторення словесних формул чи викликання яскравих уявлень на основі впевненості в досягненні результату впливає на психіку, дозволяє закріпити та в необхідні моменти визвати необхідний психічний настрій. Прикладом цілеспрямованого самонавіювання є аутотренінг.

Аутотренінг – це емоційно-вольове тренування, суть якого полягає у розвитку здібностей до впливу на психорегуючі процеси. Для цілеспрямованого самовпливу застосовуються спеціальні вправи самонавіювання у вигляді словесних формул. У процесі таких тренувань людина здатна сама для себе створити модель уявлень, почуттів, емоцій, станів і ввести цю модель в свою психіку шляхом зосередження уваги чисельних повторень.

Самотренування – спрямованість на активне виконання цілей і задач, які ведуть до поставленої мети самовиховання, реалізації програми самовиховання, розуміння кожної наступної перешкоди як можливості для самовдосконалення своїх можливостей. Цей метод дозволяє закріпити навички та вміння, які необхідні співробітнику в процесі військової діяльності.

Самопримус – це виявлення незадоволення собою у випадку невиконання самообов'язків, призначення собі додаткового завдання та примушення себе до його виконання.

Самозвіт (самоконтроль) – це засіб, пов'язаний з методами самоаналізу та самопізнання, це така форма останніх, коли певним чином підводяться підсумки за певний час. Він може здійснюватися усно чи письмово.

Наслідування прикладу – орієнтація на пошук найкращих прикладів дій та поведінки, їх активне засвоєння. Це збагачує співробітника досвідом інших людей, більш авторитетних у своїй справі.

Самостимулювання – визначення для себе певних заохочень і стягнень та їх застосування. *Самозаохочення і самостягнення* – взаємопов'язані прийоми самовиховання. *Самозаохочення* – усвідомлення та переживання своїх успіхів, нагородження себе у випадку успіху виконання програми самовиховання подякою, вільним часом, улюбленою справою. *Самостягнення* – усвідомлене переживання провини перед собою, перед колективом, незадоволення собою.

Отже, *сутність самовиховання полягає в усвідомленій зміні своєї особистості*. Самовиховання являє собою вищий рівень самозміни діяльності, яка має за мету зміну своєї особистості. Усвідомлення своєї особистості як об'єкта самовиховання, розуміння своїх позитивних якостей і недоліків, спроможність поставити мету самовиховання, знання засобів і прийомів самовиховання і систематична робота над собою сприяють успіху всього процесу розвитку і самоудосконалення особистості.

Багатоманітність параметрів і мікрохарактеристик людини, яка є одночасно особистістю, суб'єктом військової служби і праці, носієм всіх суспільних відносин і метою виховання, обумовлює необхідність застосування *цілісної психотехнології вивчення, формування, розвитку та корекції особистості*.

Даний підхід і його реалізація базуються на тому, що кожна людина виступає суб'єктом свого життя та обраної нею діяльності. Суб'єкт розуміється тут не як об'єкт або результат виховання, а як активний творець, що постійно рухається до певного ідеалу. Таке просування обумовлене потребами і інтересами людини його оточення, колективу і суспільства в цілому. В рамках цього підходу існують різні продуктивні методики, прийоми, які являють собою компоненти цілої технології психологічного супроводження життєдіяльності людини. Однією з найвпливовіших з них є *індивідуальна бесіда*.

Вона виступає важливим компонентів технології виховного супроводження професійної діяльності військовослужбовця. Індивідуальна бесіда може виконувати багато функцій, серед яких найбільш важливою є *психологічна консультація*.

Суть цього консультування не тільки у відпрацюванні і доведенні до службовців спеціальних рекомендацій по зміні тих чи інших його характеристик, спрямованих на зниження психологічних факторів, які перешкоджають нормальній життєдіяльності. Головна його відзнака полягає в наданні допомоги не тільки у лабораторних умовах, але і в процесі повсякденної діяльності. Під час індивідуальної бесіди керівник вирішує велику кількість задач, пов'язаних з розробкою рекомендацій морально-етичного і діяльнісно-поведінкового характеру.

В яких випадках необхідно використання індивідуальної бесіди? В сучасних умовах служби, в першу чергу, для недопущення і профілактики девіантної поведінки, а також в процесі попередження психічних розладів у осіб так званої групи ризику; умовах підвищення психологічної напруженості, дії психотравмуючих факторів в різноманітних стресових ситуаціях для підлеглих; під час роботи щодо покращення соціально-психологічного клімату в підрозділі; коригування поведінки, стимулювання діяльності, передачі передового досвіду тощо.

Виділяють такі *три напрямки проведення індивідуальної бесіди*.

- *Перший* – дослідження психологічних якостей особистості і складання психологічного діагнозу (діагностичний, оціночний). Ця робота проводиться на основі вже відомих даних.

- *Другий* – вплив вихователя на свідомість підлеглого з метою посилення регулюючих функцій психіки, розвиненню емоційного самоконтролю та самоуправління (вплив на емоційно-вольову сферу підлеглого).

- *Третій* – нормативно-ціннісна корекція, тобто, внесення відповідних змін в індивідуально-особисту систему норм і еталонів поведінки (вплив на мотиваційну сферу: потреби і цінності, переконання, норми, еталони поведінки), відповідно до яких підлеглий вносить корективи у виконання своїх життєвих функцій.

Бесіда може *структурованою і не структурованою*. *Структурована* проводиться за заздалегідь складеним опитувальником і за своїм змістом близька до анкетування. Вона використовується переважно як зондуєча для ознайомлення. *Не структурована* – проводиться за більш гнучкою схемою, коли ставиться мета, а питання формуються в ході бесіди, в залежності від обставин. Вона вимагає певної майстерності, підготовки і творчості.

Загальні вимоги до змісту і технології проведення бесіди

1. Всебічна загальна підготовка до індивідуально-виховної роботи – засвоєння порад щодо індивідуального спілкування з людьми розроблених людством (поради Д. Карнегі; А. Маслоу; Ф. Герцберга та ін.).

Загальні поради що дозволяють підвищити вплив начальника на співрозмовника:

- шляхи досягнення порозуміння: проявляти щирий інтерес, проводячи бесіду з підлеглим; звертатись до підлеглого на ім'я по батькові; заохочувати підлеглого розповідати про себе. Вміти слухати; при спілкуванні, враховувати інтерес підлеглого до певної теми; показати людині його значення в колективі; показати співрозмовнику своє дружнє ставлення; проявити повагу до думки співрозмовника; чесно намагайтесь стати на точку зору співрозмовника; призывайте до благородних думок; не принижуйте честь і гідність підлеглого, створюйте людині добре ім'я, щоб він повадився в житті у відповідності з ним; хвалить підлеглого за кожний навіть незначний успіх; ставте питання таким чином, щоб людина залишилась сама собою, а співбесіда не переверталась в допит.

- шляхи впливу на мотиваційну сферу. Начальнику, який готується до проведення бесіди, необхідно знати, що: кожна людина намагається показати все на що здатна, доказати свою значимість в колективі; майже кожен співробітник має свою точку зору на те, як покращити умови служби і розраховує на те, що його позиція зацікавить керівника; кожному потрібна оперативна інформація про результати своєї діяльності; кожний гостро реагує на те, що високі результати його діяльності не помічаються, не достатньо оцінюються, або стають ґрунтом для ще більшого навантаження.

2. Всебічна безпосередня підготовка до бесіди. Це вимагає: мати якомога більше інформації про співбесідників; чітко визначити мету, скласти план бесіди; визначити час, приготувати місце бесіди; визначити форму фіксації результатів бесіди.

3. Створення доброзичливої і невимушеної атмосфери при проведенні бесіди: вмілий початок бесіди, знаття психологічної напругності; встановлення контакту з підлеглим, створення атмосфери довіри.

4. Дотримання правил спілкування: починати з другорядних питань; вміти задавати питання, сприяти тому, щоб підлеглий висловлював свою точку зору; навчитися задавати відкриті питання, риторичні питання, непрямі питання, інакше бесіда може перетворитися в допит; не подавляти підлеглого своєю владою, ерудованістю, проявляти педагогічний такт; виключати

нещирість, шаблони, суворість; висловлювати свої думки; вміти слухати співрозмовника і враховувати його точку зору.

5. Не проводити бесіду поспіхом, у збудженому стані.

6. Результати бесіди повинні бути обов'язково зафіксовані, інакше інформація може бути пізніше частково втрачена.

Необхідно підкреслити основні помилки, які допускаються начальниками при проведенні індивідуальних бесід: відсутність необхідного психологічного контакту, що перешкоджає утворенню сприятливого для бесіди психологічного клімату; перехід до вирішення проблем без достатнього вивчення її сутності і тих умов, в яких вона проявляється; тверда схильність початково обраних гіпотезі; – думка співрозмовника не вислуховується або дискредитується; – тим чи іншим способом зводяться перешкоди щодо роз'яснення та обґрунтування співрозмовником своєї точки зору; постановка співрозмовнику прямих питань (в лоб) при нез'ясованих мотивах бесіди.

Рекомендації щодо методики проведення бесіди

Умовно проведення бесіди можна розділити на три етапи.

Перший етап – вступний. Головна задача – зняти напругу і настороженість. Для цього можна застосувати різноманітні способи зняття напруженості, наприклад: сказати декілька слів на адресу службовця (які стосуються його особистості або яких-небудь успіхів у службі); добрий жарт на початку бесіди також може зменшити відчуженість і зняти напругу; розказати трошки про себе.

Другий етап – основний. Спочатку ставляться запитання, які стосуються особистості підлеглого (про інтереси, дитинство, школу, відношення до служби). Потім слідують запитання, які мають за мету отримання більш повної інформації про особистість.

Третій етап – заключний. Головна мета цього етапу – створення позитивного враження від проведеної розмови з відповідним моральним настроєм на добросовісну службу.

Розмова з службовцем може бути такого змісту

1. *Знайомство з військовослужбовцем,* його біографічними даними, станом в сім'ї, особливостями життя, навчання, трудової діяльності до вступу на службу, відношення до культурно-масових заходів, спорту тощо.

2. *Виявлення основних рис характеру* співрозмовника, рівноваженості, схильності до певного виду діяльності, ставлення до принципності, чесності,

дисциплінованості, контактності, відвертості та ін. В приблизному переліку можуть бути такі питання: що відомо службовцю про історію визвольних змагань українського народу за незалежність своєї держави, кого він знає із гетьманів України; що знає про свою частину, яка роль підрозділу, де він служить; як розуміє службовий обов'язок, службове товариство, як складаються і склалися взаємовідносини серед особового складу в підрозділі; як оцінює свій колектив і себе в цьому колективі, що вкладає у загальну справу підвищення професійної готовності підрозділу, частини; як виконує свої службово-посадові обов'язки, чи знає статутні обов'язки, текст Присяги, основні положення Конституції і законодавства України про Держспецзв'язку, свої громадянські і службові права та обов'язки; що відомо йому про найбільш важливі події, які пройшли за останній час в нашій країні та за кордоном; як оцінює свої особисті успіхи, досягнення, в чому передбачає свої найближчі завдання.

3. Необхідно в ході бесіди охопити усі боки служби та обов'язків підлеглого – від питань професійної готовності до стану здоров'я і дотримання особистої гігієни, обов'язково запитати у нього, яка йому потрібна допомога, які у нього прохання, побажання. Разом з тим, в тактовній доброзичливій формі необхідно *вказати на недоліки, прогалини, негативні риси характеру*, які можуть заважати підлеглому стати зразковим фахівцем та висловити поради щодо їх подолання.

4. Завершення бесіди: пропозиції, настанови, поради, рекомендації підлеглому, висновки для своєї наступної роботи з підлеглим і з усім особовим складом.

Отже, індивідуально-виховна робота – планомірна і систематична діяльність керівника по вивченню психічних якостей підлеглих, формуванню у них необхідних якостей, навичок і форм поведінки з урахуванням їх індивідуальних особливостей і досягнутих результатів в вихованні.

Основною формою і одночасно методом індивідуально-виховної роботи є бесіда, яка вимагає від начальника певної педагогічної майстерності і виконання вимог і правил педагогічного спілкування, розроблених людством.

Висновки

Система виховання особового складу Держспецзв'язку являє собою сукупність цілей, задач, принципів, моделей, алгоритму і технологій виховання, що забезпечують формування і розвиток особистості співробітника і колективу в цілому.

Глибоке знання і закономірностей виховання, творче використання принципів виховання, врахування соціально-психологічних перешкод – важлива умова вирішення виховних задач, направлених на різнобічне формування і розвиток особистості кожного підлеглого.

Успіх в виховній роботі залежить від того, наскільки глибоко начальники знають психолого-педагогічні основи цього процесу і можуть, в залежності від рівня вихованості підлеглих, характеру задач, що вирішуються і можливостей, вибрати найбільш доцільні технологію, методи, способи, засоби і прийоми впливу на підлеглих, спонукати їх до самовиховання.

Питання до самоконтролю

1. Охарактеризуйте зміст понять «виховання», «теорія виховання» і «виховання військовослужбовців».
2. Сформулюйте визначення і розкрийте цілі, напрямки і зміст виховної роботи.
3. Розкрийте зміст соціально-психологічні, явища, що впливають на виховання.
4. Схарактеризуйте зміст принципів виховання.
5. Розкрийте основні функції педагогічного процесу.
6. Охарактеризуйте структуру і основні компоненти процесу виховання.
7. Опишіть основні критерії оцінки результатів виховної діяльності.
8. Охарактеризуйте мету, напрями та завдання виховання військовослужбовців Держспецзв'язку.
9. Розкрийте поняття, зміст і методи індивідуально-виховної роботи у підрозділі.
10. Охарактеризуйте зміст понять «гендерно-орієнтована етика» і «гендерна культура».
11. Опишіть методи, форми і методики виховання і самовиховання військовослужбовців.

Тематика рефератів

1. Військові традиції як чинник виховання представника ДССЗІ України.
2. Шляхи формування професійної спрямованості майбутнього фахівця Держспецзв'язку.
3. Українська педагогічна думка про цілі і завдання виховання майбутніх офіцерів.
4. Закономірності і принципи виховання підлеглих.
5. Мета і завдання виховання співробітників Держспецзв'язку.
6. Концептуальні засади виховної роботи в підрозділах Держспецзв'язку.

7. Сутність, завдання і засоби національно-патріотичного виховання.
8. Сутність, завдання і засоби професійного виховання.
9. Сутність, завдання і засоби морального виховання.
10. Сутність, завдання і засоби соціального-правового виховання.
11. Методи виховання військовослужбовців та умови їх ефективного застосування.
12. Погляди на методи самовиховання особистості.
13. Методичні основи індивідуально-виховної роботи в підрозділі.

Література

1. Військова психологія та педагогіка: інноваційний підхід: підручник: у 2 ч. Ч. 1. /за заг. ред. С. Д. Максименка. Київ : НУОУ, 2012. 472 с.
2. Інформаційно-комунікативні технології в гуманітарній сфері Збройних Сил України: досвід, проблеми, перспективи: підручник. Київ : НАОУ, 2007. 491 с.
3. Мацко Л. А., Прищак М. Д. Основи психології та педагогіки: навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2009. 158 с.
4. Порадник командира підрозділу з питань роботи з особовим складом (під час проведення антитерористичних дій). /О. В. Бойко, А. М. Романишин. Львів : АСВ, 2014. 101 с.
5. Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки і оборони: підручник. /Л. Ф. Компанцева. Київ : НА СБУ, 2016. 578 с.
6. Кодекс доброчесної поведінки та професійної етики військових посадових осіб, державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави в Міністерстві оборони України та Збройних силах України. 15 березня 2017 р.
URL: <https://www.mil.gov.ua/content/corruption/Codecs.pdf> (дата звернення 20.12. 2021).
7. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України.
URL: <https://dduvs.in.ua/2020/12/22/prezentatsiya/> (дата звернення 20.12. 2020).
8. Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання в секторі безпеки» / Каллум Уотсон. Див. за посиланням <https://www.osce.org/files/f/documents/a/b/468957.pdf> (Дата звернення – 20 грудня 2021 р.).
9. Сисоєва С. О., Поясок Т. Б. Психологія та педагогіка: підручник. Київ : Міленіум, 2005. 520 с.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алгоритм роботи військового психолога щодо психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу Збройних Сил України (методичні рекомендації). Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 147 с.
2. Ануфрієва Н. М. Соціальна психологія: навчально - методичний комплекс. /Н. М. Ануфрієва, Т. Н. Зелінська, О. Л. Туриніна. Київ : МАУП, 2006. 200 с.
3. Балашова С. П., Васильєв С. П., Дубровинський Г. Р. Практичний курс військової психології: навчальний посібник. Частина 2. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2013. 172 с.
4. Бойко О. В., Миценко Д. В., Романишин А. М. Психолого-педагогічний практикум лідерства командира взводу (роти): навч.-метод. посібн. Львів : АСВ, 2009. 153 с.
5. Бойко О. В., Романишин А. М. Порадник командира підрозділу з питань роботи з особовим складом (під час проведення антитерористичних дій). Львів : АСВ, 2014. 101 с.
6. Військова педагогіка: навч. посіб. /Ананьїн В. О., Пучков О. О., Уваркіна О. В. та інші; за ред. В. О. Ананьїна. Київ : ВІТІ НТУУ «КП», 2012. Частина I, 272 с; II, 276 с.
7. Військова психологія: навч. посіб. /Ананьїн В. О., Пучков О. О., Шалімова І. М. та інші; за ред. В. О. Ананьїна. Київ : ВІТІ НТУУ «КП», 2010. Частина I, 240 с; II, 260 с.
8. Військова психологія і педагогіка: підручник. /За заг. ред. Л. А. Снігур. Луцьк : ПВД «Твердиня», 2010. 576 с.
9. Військове виховання: історія, теорія та методика: навчальний посібник. /За редакцією В. В. Ягупова. Київ : «Graphic&Design», 2002. 560 с.
10. Виховна робота у Збройних Силах України: підруч. /А. О. Кобзар, О. В. Копаниця, В. М. Грицюк та ін.; за заг. ред. Б. П. Андресюка. Чернівці : Місто, 2011. 408 с.
11. Військова педагогіка та психологія: підручник. Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 2000. 438с.
12. Власова О. І. Соціальна психологія організацій і управління: підручник для студ. гуманітарних факультетів ун-тів. /О. І. Власова, В. І. Кушерець, Ю. В. Никоненко. Київ : Знання України, 2012. 467 с.
13. Гендерний розвиток у суспільстві (конспект лекцій). -2-е вид. Київ : ПЦ «Фоліант», 2005. 351 с.
14. Гапон Н. Соціальна психологія: навчальний посібник. Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. 366 с.

15. Гірник А. М. Основи конфліктології. Київ : Вид. дім «Києво Могилянська академія», 2010. 222 с.
16. Голик М. М., Романишин А. М. Морально-психологічне забезпечення миротворчих операцій. Львів : ЛІСВ, 2007. 131 с.
17. Гуменюк О. Є. Психологія впливу: монографія. Тернопіль : Економічна думка, 2008. 304 с.
18. Загальна психологія: підручник. /С. Д. Максименко, В. О. Зайчук, В. В. Клименко, В. О. Соловієнко. За заг. ред. С. Д. Максименка. Київ : Форум, 2000. 543 с.
19. Етичні кодекси поведінки в контексті формування ментальності військовослужбовців та протидії гендерній дискримінації, Кримець Л., Калениченко Р. //Збірник наукових праць «Військова освіта» Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. 2019. № 1(39). С. 150 - 160.
20. Інформаційно-комунікативні технології в гуманітарній сфері Збройних Сил України: досвід, проблеми, перспективи: підручник. Київ : НАОУ, 2007. 491 с.
21. Іщенко Д. В. Виховання курсантів вищих військових навчальних закладів у процесі навчання: монографія. Хмельницький. Вид - во АПВУ, 1998. 216 с.
22. Кодекс поведінки НАТО [The NATO Code of Conduct], 3 грудня 2013 р. URL: <https://www.nato.int/structur/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf> (дата звернення 29.06.2020).
23. Кокун О. М., Копаниця О. В., Лозінська Н. С. та ін. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
24. Конфліктологія: навч. посіб. /Ананьїн В. О., Пучков О. О., Уваркіна О. В. та інші; за ред. В. О. Ананьїна. Київ : «Золоти ворота», 2011. 260 с.
25. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Ніка - Центр, 2006. 580 с.
26. Лідерство сержанта та офіцера (психолого-педагогічний аспект): навч. посібн. /За ред. Ткачука П. П. Львів : АСВ, 2010. 190 с.
27. Максименко С. Д., Олексієнко Б. М., Сафін О. Д. Військова психологія і педагогіка: підручник для військових вузів. Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 2000. 562 с.
28. Максименко С. Д., Мельник П. В., Олексієнко Б. М. Основи військової психології. Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 2002. 532 с.

29. Матеюк О.А. Психологічний вплив командира на підлеглих у Державній прикордонній службі України. Хмельницький : Вид-во Академії НАДПСУ, 2004. 148 с.
30. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. URL:<https://dduvs.in.ua/2020/12/22/prezentatsiya/> (дата звернення 20.12. 2020).
31. Москаленко В. В. Соціальна психологія: підручник. Видання 2-ге, виправлене та доповнене. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 688 с.
32. Нещадим М. І. Військова освіта України: історія, теорія, методологія. Київ : ВПЦ «Київський ун-т», 2003. 852 с.
33. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія професійної комунікації. Чернівці : Книги ХХІ, 2010. 528 с.
34. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. Київ : Академвидав, 2010. 544 с.
35. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник: У 2 кн. Кн. 2: Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія. Чернівці : Книги ХХІ, 2010. 464 с.
36. Паскаль О. В. Технології соціально-педагогічної діяльності. навчальний посібник. Харків : Бурун Книга, 2011. 288 с.
37. Потапчук Є. М. Військова психологія: навчальний посібник. Хмельницький : Вид-во НАПВУ, 2003. 150 с.
38. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: монографія. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2004. 323 с.
39. Приймак В. М. Прийняття управлінських рішень: навчальний посібник. Київ : Атіка, 2008. 240 с.
40. Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник: навч. посіб. Київ : Каравела, 2012. 328 с.
41. Психологія, виховання і морально-психологічне забезпечення професійної діяльності: навчальний посібник. /О. С. Щербій та ін., за ред. В. О. Ананьїна Київ : ІСЗІ НТУУ «КПІ», 2009. 357 с.
42. Психологія професійної діяльності офіцера. /Кремень В. Г., Олексієнко Б. М., Сафін О. Д. та інші. Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 1999. 488 с.
43. Психологічна робота у військах (силах): навчальний посібник. Київ : ВГІ НАОУ, 2002. 120 с.
44. Психологічний клімат колективу. /Упоряд.: О. Марінушкіна. За заг. ред С. Максименка. Київ : Главник, 2004. 96 с.

45. Психологія бою: посібник. /Грицевич Т. Л., Гузенко І. М., Капінус О. С., Мацевко Т. М., Романишин А. М.; за ред. А. М. Романишина. Львів : Видавництво «Астролябія», 2017. 352 с.
46. Словник гендерних термінів /Укладач З. В. Шевченко. Черкаси : 2016. 336 с. URL:<https://books.google.com.ua/books?id=J8tBDwAAQBAJ&pg=PA49&lpg=PA49&d.q#v=onepage&q&f=false> (Дата звернення 20.06.2020).
47. Сисоєва С. О., Поясок Т. Б. Психологія та педагогіка: підручник. Київ : Міленіум, 2005. 520 с.
48. Технології соціальної роботи з військовослужбовцями: Інформ.-метод. Збірник. /Упорядник І. В. Пеша. Київ : ДЦССМ, 2003. 335 с.
49. Третьяченко В. В. Колективні суб'єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка. Київ: Стилос, 1997. 585 с.
50. Хміляр О. Ф., Волков В. І. Психологія управління військового керівника. Київ : Вид-во «РОСА», 2006. 526 с.
51. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління: навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 608 с.
52. Цимбалюк І. М. Психологія управління: навч. посіб. Київ : Професіонал, 2008. 625 с.
53. Ягупов В. В. Військова психологія: підручник. Київ : Тандем, 2004. 656 с.
54. Ягупов В. В. Морально-психологічне забезпечення: курс лекцій. Київ : Видавн.-поліграфічн. центр «Київський університет», 2002. 448 с.
55. Ягупов В. В Теорія і методика військового навчання. Київ : Тандем, 2000. 380 с.
56. Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки: постанова Кабінету Міністрів України №1402-2003-п від 04. 09. 2003 р. URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/479-2001-%D0%BF> (дата звернення 20. 06. 2020)
57. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України №2229-VIII від 7. 12. 2017.

Навчальне видання

Ананьїн Валерій Опанасович
Горлинський Віктор Вікторович
Пучков Олександр Олександрович
Уваркіна Олена Василівна

ПСИХОЛОГІЯ І ПЕДАГОГІКА ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВІВ

Навчальний посібник

За редакцією В. О. Ананьїна

*Інститут спеціального зв'язку та захисту інформації
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,
Україна. м. Київ вул. Верхньоключова, 4, тел.. 204-91-51*

В авторській редакції

Підписано до друку 03.06.2021. Формат 60Ч84¹/₁₆. Папір офіс. Гарнітура Times.
Зам. № 21-082

Видавництво «Політехніка» КПІ ім. Ігоря Сікорського
Вул. Політехнічна, 14, корп. 15
03056, м. Київ
Тел. (044)204-81-78