НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ імені Б. ХМЕЛЬНИЦЬКОГО

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г. С. КОСТЮКА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

Чорний Артем Миколайович

УДК 159.9.072:356.13]:[378.6.015.3:355]:005.336.2](477)(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ

Психологічні особливості проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів – прикордонників

19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання чужих ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ А. М. Чорний
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник:
ВОЛОБУЄВА
Олена Федорівна,
заслужений працівник
освіти України
доктор психологічних наук,
професор
_____О. Ф. Волобуєва

Київ – 2021

АНОТАЦІЯ

Чорний А. М. Психологічні особливості проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Хмельницький, 2021.

Завдання, що сьогодні стоять перед Державною прикордонною службою України (далі – ДПСУ), обумовлюють нагальну потребу щодо покращення професійної підготовки в усіх категорій персоналу.

Дослідження присвячено розробці, обґрунтуванню та експериментальній перевірці програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання з урахуванням психологічних механізмів навчання згідно з концепцією Ю. Машбиця в умовах вищого військового навчального закладу (далі – ВВНЗ).

Проведено психологічний аналіз професійної діяльності офіцерів-прикордонників щодо охорони і захисту державного кордону України. Визначено типові психологічні труднощі молодого офіцера-випускника на етапі його професійного становлення.

За результатами аналізу теоретико-методологічних підходів вітчизняних і зарубіжних учених щодо проблематики професійного становлення фахівців та майбутніх офіцерів-прикордонників визначено сутність та зміст поняття «професійна компетентність майбутніх офіцерів-прикордонників».

Обґрунтовано психологічні закономірності проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання задля успішного виконання ними службових завдань в умовах інтенсивних психологічних навантажень.

Для розроблення й експертної перевірки програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників було враховано

особливості проблемного навчання. Основними складовими тренінгової програми є теоретичний і практичний блоки. Загальна тривалість програми становить 360 годин.

Теоретичний блок передбачає лекційний курс (12 годин). Практичний блок складається з: 1) семінарського спецкурсу (8 годин); 2) тренінгового курсу формування та розвитку професійної компетентності у майбутніх офіцерів-прикордонників (6 тренінгів, 16 годин); 3) спецкурсу ділових ігор (8 годин); 4) професійно-спрямованих проблемних ситуацій (16 годин); 5) практичного стажування на державному кордоні (300 годин). Складовою програми є структурно-функціональна модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників.

За результатами теоретичного аналізу підходів вітчизняних і зарубіжних учених встановлено, що *професійна компетентність* – це здатність фахівців певної галузі в межах визначених за посадою повноважень застосовувати здобуті знання, уміння та навички з метою якісного виконання завдань професійної діяльності, а *професійна компетентність офіцерів-прикордонників* – це здатність офіцерів-прикордонників в межах визначених за посадою повноважень застосовувати здобуті (спеціальні) знання, уміння та навички з метою якісного виконання завдань та обов'язків, професійного та особистісного розвитку в умовах інтенсивних психологічних навантажень у режимі реального часу.

З'ясовано, що оволодіння майбутніми офіцерами-прикордонниками знаннями, вміннями, навичками, набуття ними відповідного досвіду, перш за все у галузі психології, є підґрунтям для успішного виконання професійних обов'язків щодо охорони та захисту державного кордону України, що сприяє ефективності функціонування прикордонного відомства.

Складовими професійної компетентності є: 1) фахова (спеціальна) компетентність; 2) психологічна компетентність; 3) методична компетентність. Фахова (спеціальна) компетентність офіцера-прикордонника охоплює: 1) компоненти: діяльнісний, психолого-управлінський, професійний

іншомовний комунікативний, культури спілкування; 2) досвід вирішення навчальних методичних завдань; 3) досвід професійної діяльності.

Психологічна компетентність поєднує: 1) компоненти: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, професійно-особистісний, психолого-комунікативний, психолого-конфліктологічний, психолого-ідентифікаційний; 2) здатність до критичного мислення.

Складовими методичної компетентності є: знання, уміння та навички щодо методики проведення занять з професійної підготовки; володіння методичною термінологією; дидактичні та творчі здібності здатність застосовувати набуті знання у практичній діяльності. Дослідження специфіки проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання з урахуванням психологічних механізмів навчальної діяльності є важливим з огляду на сучасні вимоги щодо забезпечення ефективної охорони та захисту державного кордону.

Особливостям компетентнісного підходу в сучасній педагогічній психології присвячені наукові праці І. Д. Беха, Н. М. Бібік, О. В. Кучай, І. Д. Пасічника, О. І. Пометун, Ю. М. Швалба та ін. Психолого-педагогічні умови формування професійної компетентності вивчали такі зарубіжні учені, як J. Bergham, L. I. Briggs, D. W. Johnson, R. T. Johnson, S. Kagan, J. Raven та інші.

Проблематика формування професійної компетентності фахівців знаходить своє відображення в наукових працях таких вчених, як Г. О. Балл, І. Л. Гнатишин, С. О. Каплун, О. М. Кокун, Н. В. Кузьміна, С. Д. Максименко, А. К. Маркова, О. М. Маслій, Л. Н. Мітіна, К. В. Олександренко, Л. В. Олійник, С. Л. Рубінштейн, І. Д. Пасічник, Н. М. Пестерєва, Л. Г. Подоляк, О. В. Полуніна, О. І. Пометун, А. В. Хуторській, В. В. Ягупов та інші.

Вивченню питань професійної підготовки офіцерів-прикордонників присвячені наукові розробки С. Я. Білявця, О. Ф. Волобуєвої, К. М. Горбатько, В. В. Журавльова, М. В. Костицького, В. Г. Кременя, О. В. Лазоренко, Н. М. Логінової, О. А. Матеюка, Б. М. Олексієнка, Є. М. Потапчука, В. Г. Собка, О. Д. Сафіна, М. І. Томчука, О. В. Торічного, Н. М. Усачик, О. В. Фігури та інші.

Особливості проєктування професійної компетентності вивчали такі фахівці, як С. Д. Максименко, Ю. І. Машбиць, В. М. Розін, М. Л. Смульсон, Г. П. Щедровицький тощо. Обґрунтуванням психолого-педагогічних особливостей проблемного навчання займалися Л. С. Виготський, О. В. Діденко, П. Я. Гальперін, Н. А. Голярдик, В. В. Давидов, М. Т. Дригус, Б. Д. Ельконін, І. Я. Ільницька, Е. Н. Кабанова-Меллер, Г. С. Костюк, Т. В. Кудрявцев, О. М. Леонтьєв, І. Я. Лернер, С. Д. Максименко, О. М. Матюшкін, М. І. Махмутов, В. Оконь, І. М. Романюк, Н. Ф. Тализіна, О. М. Шинкарук та інші.

Вплив психологічних механізмів проблемного навчання досліджували О. В. Брушлінський, С. Д. Максименко, Ю. І. Машбиць, М. Л. Смульсон, Н. О. Менчинська та ін. Задачному підходу в процесі навчальної діяльності присвячені наукові доробки Г. А. Балла, В. Т. Дорохіної, Ю. І. Машбиця, Н. О. Менчинської, В. В. Рєпкіна, Ю. М. Швалба та ін. Значний внесок у розробку питань формування професійної компетентності фахівців зробили В. І. Осьодло, Н. В. Чепелєва, Т. Д. Щербан та інші фахівці.

Результати теоретичного аналізу наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених щодо змісту поняття «професійна компетентність», психологічного аналізу професійної діяльності офіцерів-прикордонників засвідчили потребу у:

- конкретизації поняття «професійна компетентність» офіцера-прикордонника;
- створенні програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

Основою дослідження є положення про те, що проблемне навчання як один з видів продуктивного навчання має потужні резерви щодо проєктування професійної компетентності. Проблемне навчання – це технологія розвивальної освіти, спрямованої на активне здобуття сучасними фахівцями відповідних знань та умінь, формування прийомів пізнавальної, дослідницької і творчої діяльності. Проблемне навчання активізує навчальний процес і підвищує загальну

активність курсантів – майбутніх офіцерів-прикордонників, формує їхню пізнавальну здатність, допомагає їм долати пізнавальні труднощі.

Характерними рисами проблемного навчання є активізація пізнавальної діяльності, формування самостійності, доведення та обґрунтовування особистих думок і підходів до діяльності, діалог як форма спільної дослідницької роботи, творчий підхід до інформації та діяльності, рівність позицій викладача й курсантів.

Ядром проблемного навчання є активне використання професійно-спрямованих проблемних ситуацій. *Професійно-спрямована проблемна ситуація* – це пізнавальна ситуація, за якої недостатньо наявних знань курсантів для виконання теоретичного та практичного завдання, що викликає суб'єктивну потребу в нових знаннях, стимулює їхню пізнавальну активність, пізнавальну потребу та інтелектуальні можливості.

Визначено, що професійно-спрямована проблемна ситуація є специфічним видом суб'єкт-суб'єктної взаємодії у системі «викладач ↔ суб'єкт навчання». Вона характеризує перш за все певний психологічний стан того, хто навчається та виникає під час виконання поставленого завдання, вимагає засвоєння або відкриття нових знань про предмет. Умовою виникнення професійно-спрямованої проблемної ситуації є необхідність з'ясування нового ставлення до предмета дослідження, його властивостей.

У дослідженні розглянуто психологічні особливості проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання з урахуванням психологічних механізмів навчання теорії психологічного управління навчальною діяльністю українського вченого професора Ю. Машбиця.

Визначено, що організація навчання має бути спрямованою на формування творчої особистості та орієнтованою на своєрідність, неповторність, індивідуальність кожного суб'єкта навчання. Проблемне навчання як система охоплює дві підсистеми: навчальну діяльність курсанта і навчальну діяльність

викладача. Особливим видом взаємодії цих двох підсистем є управління, тобто процес цілеспрямованого впливу на майбутнього офіцера-прикордонника.

Справжнім продуктом навчальної діяльності є розвиток особистості. Специфічна особливість навчальної діяльності полягає в тому, що ця діяльність не відчужується від суб'єкта, а є разом з ним. Інші продукти – розв'язання навчальних завдань мають значення не самі по собі, а у зв'язку з досягненням цілей навчальної діяльності.

Механізм навчання як певної системи – це теоретичний конструкт, що описує її функціонування. Психологічні механізми навчання описують функціонування цієї системи як взаємодію викладача і суб'єкта навчання на психологічному рівні.

Основними психологічними механізмами, які описують взаємодію викладача і суб'єктів навчання на рівні виду діяльності, яку вони виконують, є:

1) механізм зворотного зв'язку (цей механізм є схожим для будь-якої системи замкненого управління);

2) механізм довизначення навчального завдання (відображає перехід від навчального впливу до навчального завдання). Це частковий випадок психологічного механізму. Він виявляється в будь-якому управлінні, об'єктом якого є людина.

3) механізм динамічного розподілу функцій управління між викладачем (комп'ютером, що виконує його функції) та суб'єктом навчання. Цей механізм є специфічним для системи навчання.

При розробці дисертаційної роботи було поставлено **мету** – визначити психологічні особливості проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників та розробити науково-обґрунтовану програму її проєктування на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

Проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників є надзвичайно важливим явищем в системі сучасної вищої прикордонної освіти з огляду на те, що від якості набутих знань, умінь та навичок під час навчання у

ВВНЗ залежить рівень професійної компетентності загалом, а отже, і подальше виконання завдань з охорони та захисту державного кордону України.

У системі професійної підготовки ДПСУ заняття з використанням проблемного навчання можуть проводитися такими методами: показовий метод викладання, частково-пошуковий, діалогічний, дослідницький, евристичний, програмований.

Дієвість програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників підтвердили результати формувального етапу експерименту, які засвідчили, що кількісні зміни, які відбулися у курсантів експериментальної групи порівнянно з контрольною групою стали можливими за рахунок впровадження у навчальний процес програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

Теоретичне значення роботи полягає в тому, що в ній побудовано структурно-функціональну модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників; визначено сутність, зміст і структуру поняття «професійна компетентність майбутніх офіцерів-прикордонників»; обґрунтовано психологічні особливості проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання.

Практичне значення дослідження. Отримані результати можуть бути використані у ВВНЗ під час викладання таких навчальних курсів: «Морально-психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності», «Психотренінг», «Психологія екстремальної діяльності», «Загальна психологія з практикумом», «Соціально-вікова психологія», «Психодіагностика», «Психогігієна та психопрофілактика», «Військова педагогіка та психологія» (у тому числі «Лідерство»), «Морально-психологічне забезпечення підготовки та застосування Збройних сил України», «Психолого-педагогічні аспекти діяльності військового керівника».

Запропоновано практичні рекомендації керівникам структурних підрозділів, науково-педагогічним працівникам, психологам щодо проєктування та розвитку професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

Окрім того, запропонований інструментарій на засадах проблемного навчання із урахуванням психологічних механізмів проблемного навчання може бути доцільним для використання керівниками структурних підрозділів, науково-педагогічними працівниками, психологами ДПСУ під час здійснення діагностики сформованості професійної компетентності персоналу, а також для підвищення рівня командирської та професійної підготовленості.

Теоретико-методологічна основа дослідження. Теоретико-методологічною основою дослідження є системо-миследіяльнісний підхід Г. П. Щедровицького та концепція навчальної діяльності Ю. І. Машбиця. У дослідженні використано основні підходи до дослідження особистості та діяльності (Л. С. Виготський, О. М. Леонтьєв, С. Д. Максименко, С. Л. Рубінштейн), концепції безперервної та цілісної професійної підготовки кадрів (Г. В. Ложкін, Ю. І. Машбиць, Дж. Равен), теорії структури особистості (Г. О. Балл, М. Й. Боришевський, Ю. М. Швалб), системного підходу як засобу пізнання психолого-педагогічних процесів (Б. Г. Ананьєв, О. М. Леонтьєв, Б. Ф. Ломов), а також основні теоретичні положення про психологію обдарованості та творчості, про шляхи і засоби формування творчої особистості (Г. С. Костюк, В. В. Клименко, В. О. Моляко, Н. Ф. Тализіна).

Методи дослідження. Для вирішення поставленого наукового завдання у роботі застосовано комплексний методологічний підхід, який передбачав використання низки методів і прийомів, що відповідають поставленим завданням дослідження. Основу підходу складала ідея синтетичного теоретизування, за допомогою якої різноманітні підходи розглядаються не як опозиційні, а як такі, що доповнюють один одного. Порівняльний метод дав змогу здійснити компаративний аналіз наукових здобутків зарубіжних та вітчизняних дослідників з окресленої теми. Структурно-функціональний метод

використовувався з метою розробки структурно-функціональної моделі та програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів прикордонників. Метод системного аналізу дозволив визначити взаємозв'язок елементів конкретного досліджуваного об'єкта як складної системи. Застосування герменевтичного підходу дозволило проаналізувати комунікативну природу освітнього процесу. Через поняття деконструкції розкрито елімінацію суб'єкт-суб'єктних відносин в освітньому процесі. Феноменологічний підхід уможливив пояснення людини (майбутнього офіцера-прикордонника) як складної, цілісної й водночас відкритої до нових змін та здатної до саморозвитку.

Крім того, дослідження проводилось з використанням таких методів:

теоретичні – аналіз, узагальнення, систематизація та інтерпретація наукових джерел;

емпіричні – спостереження, анкетування, опитування – для виокремлення чинників проєктування професійної компетентності; констатувальний та формувальний експерименти (із застосуванням системи тренінгових технологій); метод групових експертних оцінок – для визначення критеріїв і показників проєктування професійної компетентності; контент-аналіз – для якісно-кількісного вивчення поняття «професійна компетентність»; експеримент – для експериментальної перевірки розробленої програми; психодіагностичні методи: тест Г. Айзенка – для визначення типу темпераменту, «шкала темпераментів» Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського) – для дослідження особливостей темпераменту, методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О. М. Кокун) – для оцінки психофізіологічного стану, шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема – для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) щодо потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» В. В. Синявського і Б. О. Федоришина – для оцінки комунікативних і організаторських схильностей, методика дослідження креативності – для оцінки рівня творчих здібностей, методика

«мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)» – для діагностики мотивації професійної діяльності, методика «Прогноз» – для оцінки рівня нервово-психологічної стійкості за В. Бодровим, методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту К. Леонгарда та Г. Шмишека, методика визначення лідерських якостей «Прискіпливість і схильність до лідерства», а також «Експрес-діагностика» для з'ясування ціннісних орієнтацій;

математичні та статистичні методи – метод групових експертних оцінок – для визначення рівня сформованості професійної компетентності, метод ранжування та визначення числових характеристик – для систематизації, опрацювання й аналізу отриманих даних і встановлення зв'язків між досліджуваними явищами, кутове перетворення Фішера (критерій φ) – для визначення достовірності проведеного експерименту.

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 17.0).

Дослідження не вичерпує усіх аспектів проблеми. *Перспективами* подальших досліджень є розроблення технології формування лідерських якостей майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання і дослідження психологічного впливу викладача на рівень згуртованості навчальної групи ВВНЗ.

Ключові слова: програма, проєктування, професійна компетентність, майбутній офіцер-прикордонник, професійна підготовка, психологічні умови, психологічні механізми навчання, проблемне навчання, професійно-спрямована проблемна ситуація.

ANNOTATION

Chornyi A. M. Psychological features of the professional competence designing of the future border-guard officers. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for the Candidate Degree in Psychological Sciences, specialty 19.00.07 – Pedagogical and Age Psychology. – National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytsky, Khmelnytsky, 2021.

The tasks facing the State Border Guard Service of Ukraine (hereinafter - SBGS) are urgently needed to improve the training of all categories of personal.

The study is devoted to the development, substantiation and experimental verification of the professional competence designing program of the future border-guard officers on the basis of problem-based learning taking into account the psychological mechanisms of training according to the concept of Y. I. Mashbyts in higher military educational establishment (hereinafter -HMEE).

The psychological analysis of the professional activity of the frontier officers has been carried out concerning the protection of the state border of Ukraine. The characteristic difficulties of a young graduate officer at the stage of the professional development have been determined.

Based on the results of the theoretical and methodological approaches of the domestic and foreign scientists on the issues of the professional development of specialists and border guards, the essence of the concept «professional competence of the border-guard officers» has been determined.

The psychological regularities of the professional competence designing of the future border-guard officers based on the problem-based learning have been substantiated for the successful performance of the official duties in conditions of the significant psychological stress.

When developing and expertly verifying the program of the appropriate level of professional competence designing of the future border-guard officers the peculiarities of problem-based learning have been taken into account. The main components of the

training program are the theoretical and practical blocks. The total duration of the program is 360 hours.

The theoretical block includes the lecture course (12 hours). The practical block consists of: 1) the special seminar course (8 hours); 2) the training course for the formation and development of the professional competence of the future border-guard officers (6 trainings, 16 hours); 3) the special course of business games (8 hours); 4) the professionally oriented problem situations (16 hours); 5) the practical internship on the state border (300 hours). A component of the program is a structural and functional model of purposeful designing of the appropriate level of professional competence of the future border-guard officers.

According to the results of the theoretical analysis of the approaches of domestic and foreign scientists it has been determined that the professional competence – is the ability of specialists in a particular area within the powers defined by the position to apply the acquired knowledge, skills and habits in order to perform quality tasks of the professional activity and the professional competence of the border guards – is the ability of the border-guard officers within the powers defined by the position to apply the acquired (special) knowledge, skills and habits in order to perform tasks and responsibilities, professional and personal development in conditions of significant psychological stress in real time.

It has been determined that the acquisition of knowledge, skills, habits, gaining relevant experience of the future border guard officers, especially in the field of psychology is the basis for successful performance of professional duties for the state border of Ukraine protection, which contributes to the effectiveness of the border agency.

The components of the professional competence are: 1) the special competence; 2) the psychological competence; 3) the methodological competence. The special competence of a border guard officer includes: 1) the components: activity, psychological and managerial, professional foreign language communicative, communication culture; 2) the experience in solving of educational and methodological tasks; 3) the professional experience.

The psychological competence combines: 1) the components: value-motivational, cognitive, professional-personal, psychological-communicative, psychological-conflictological, psychological-identification; 2) the ability to think critically.

The components of the methodological competence are: knowledge, skills and habits as to the methodology of training; mastery of methodological terminology; the didactic and creative abilities, the ability to apply the acquired knowledge in practice. The study of the specifics of designing the appropriate level of the professional competence of the future border guard officers on the basis of the problem-based learning taking into account the psychological mechanisms of educational activity is important given the current requirements for the effective state border protection and defense.

I. D. Bekh, N. V. Bibik, O. V. Kuchai, J. Raven, I. D. Pasichnyk, O. I. Pometun, Yu. M. Shvalb and others devoted their scientific works to the peculiarities of the competence approach in modern pedagogical psychology. Such foreign scientists as J. Bergham, L. I. Briggs, D. W. Johnson, R. T. Johnson, S. Kagan and others have been studying psychological and pedagogical conditions of the professional competence formation.

The following scientists as G. A. Ball, I. L. Hnatyshyn, S. O. Kaplun, O. M. Kokun, N. F. Kuzmina, M. V. Levenko, S.D. Maksymenko A. K. Markov, O. M. Masliy, L. N. Mitina, K. V. Oleksandrenko, L. V. Oliynyk, S. L. Rubinstein, I. D. Pasichnyk, N. M. Pestereva, L. G. Podoliak, O. V Polunina, O. I. Pometun, A. V. Khutorskaya, V. V. Yagupov and others have been studying the problems of specialists` professional competence formation.

S. Ya. Bilyavets, O. F. Volobueva, K. M. Gorbatko, V. V. Zhuravlyov, M. V. Kostytsky, V. G. Kremenya, O.V. Lazorenko, N. M. Loginova, T. O. Malyar, O. A. Mateyuk, B. M. Oleksienko, E. M. Potapchuk, V. G. Sobko, O. D. Safin, V. G. Tolubko, M. I. Tomchuk, O. V. Torichny, N. M. Usachyk, O. V. Figura and others devoted their scientific researches to the issues of the professional training of the border guard officers.

Such specialists as S. D. Maksymenko, Y. I. Mashbyts, V. M. Rozin, M. L. Smulson, G. P. Shchedrovytsky and others have been studying the peculiarities of the professional competence designing and development. L. S. Vygotsky, O. V. Didenko, P. Ya. Halperin, N. A. Golyardyk, V. V. Davydov, M. T. Drygus, B. D. Elkonin, I. Ya. Ilnytska, E. N. Kabanova-Meller, G. S. Kostyuk, T. V. Kudryavtsev, A. N. Leontiev, I. Ya. Lerner, S. D. Maksimeko, A. M. Matyushkin, M. I. Mahmutov, V. Okon, I. M. Romanyuk, N. F. Talyzina, O. M. Shinkaruk and others have been substantiating the psychological and pedagogical features of the problem-based learning.

O. V. Brushlinsky, S. D. Maksymenko, Y. I. Mashbyts, M. L. Smulson, N. A. Menchynska and others have been studying the influence of the psychological mechanisms of the problem-based learning. G. A. Ball, V. T. Dorokhina, Y. I. Mashbyts, N. A. Menchinskaya, V. V. Repkin, Y. M. Shvalb and others devoted their scientific researches to the task approach in the course of educational activity. V. I. Osyodlo, N. V. Chepeleva, T. D. Shcherban and others have made a significant contribution to the development of professional competence formation in recent years.

The results of the theoretical analysis of the scientific works of the domestic and foreign scientists on the essence and content of the concept of «professional competence», psychological analysis of the professional activity of the border guard officers showed the need for:

– specification the notion «professional competence» of a border guard officer;
– creation a program for professional competence designing of the future border-guard officers on the basis of the problem-based learning in HMEE.

The basis of the study is the provision that problem-based learning as one of the types of the productive learning has strong reserves for the professional competence designing. Problem-based learning is considered as a technology of the developmental education aimed at the active acquisition of the relevant knowledge by modern specialists, the formation of the cognitive, research and creative activity. Problem-based learning activates the learning process and increases the overall activity of cadets

– the future border-guard officers, forms the cognitive ability, helps to overcome cognitive difficulties.

The characteristic features of the problem-based learning are activation of cognitive activity, formation of independence, proof and substantiation of personal thoughts and activity approaches, dialogue as a form of joint research work, creative approach to information and activity, the position equality of a tutor and cadets.

The core of the problem-based learning is the active use of professionally-oriented problem situations. Professionally-oriented problem situation is a cognitive situation, which lacks the sufficient knowledge to perform the theoretical and practical tasks which causes a subjective need for new knowledge, stimulates their cognitive activity, cognitive need and intellectual abilities.

It has been determined that professionally-oriented problem situation is a specific type of subject-subject interaction in the system «teacher-subject of study». First of all it characterizes a certain psychological state of a learner which arises during the task, requires the acquisition or discovery of new knowledge about the subject. The condition for the emergence of professionally-oriented problem situation is the need to clarify a new attitude to the subject of study, its properties.

The study touches upon the psychological features of the professional competence designing of the future border-guard officers based on the problem-based learning taking into account the psychological mechanisms of studying of the theory of psychological management of educational activities worked out by Ukrainian scientist professor Y. Mashbyts.

It has been determined that the organization of training should be aimed at the formation of a creative personality and focused on the originality, uniqueness, individuality of each subject of study. Problem-based learning as a system includes two subsystems: the instructive activity of a teacher and the learning activity of cadets. A special type of interaction of these two subsystems is management, i.e. the process of the purposeful influence on the future border guard officer.

The real product of educational activity is personality development. A specific feature of the educational activity is that this activity is not separated from the subject

but exists only in it. The other products – the solution of the educational problems are important not by themselves but in connection with the achievement of the educational goals.

The mechanism of studying as a certain system is a theoretical construct that describes its functioning. The psychological mechanisms of studying describe the functioning of this system as the interaction of the teacher and the subject of learning at the psychological level.

The main psychological mechanisms, which describe the interaction of a teacher and subjects of study at the level of the activity they perform, are:

4) the feedback mechanism (this mechanism is common to any closed control system);

5) a mechanism that reflects the process of the transition from the educational impact to the educational task – the mechanism for the defining of the educational task. This is a partial case of a psychological mechanism. It takes place in any management, the object of which is a person.

3) the mechanism of a dynamic distribution of the management functions between the teacher (or the computer that performs its functions) and the subject of study. This mechanism is specific to the training system.

The goal of the dissertation is the psychological peculiarities determination of the professional competence designing; development, substantiation and experimental verification of the program of the professional competence designing of the future border-guard officers on the basis of the problem-based learning in HMEE. The process of the professional competence designing of the future border-guard officers is an extremely important phenomenon in the system of modern higher border-guard education. The quality of acquired knowledge, skills and habits while studying at the higher military educational establishment depends on the level of professional competence as a whole and therefore the further protection tasks and protection and defense of the state border of Ukraine.

Classes in the system of professional training of the SBGS with the use of problem-based learning can be conducted by the following methods: the demonstrative

teaching method, the partial search method, the dialogical method, the research method, the heuristic method, the programmable method.

The effectiveness of the program of the professional competence designing of the future border-guard officers has been confirmed by the results of the formative stage of the experiment which testified that the quantitative changes in the cadets of the experimental group compared to the control one have become possible due to the introduction into the studying process the program of the professional competence designing of the future border-guard officers on the bases of the problem-based learning in HMEE.

The theoretical significance of the study is that a structural and functional model of the purposeful professional competence designing of the future border guard officers has been built; the essence, content and structure of the concept «professional competence of the future border guard officers» has been defined; the psychological peculiarities of professional competence designing of the future border guard officers on the basis of problem-based learning have been substantiated.

The practical significance of the research results. The materials of the dissertation research have been included into such training courses of NASBGSU as «Moral and psychological support of operational and service activities», «Psychotraining», «Psychology of extreme activities», «General psychology with a workshop», «Socio-age psychology», «Psychodiagnostics», «Psychohygiene and psychoprophylaxis»; Military Academy (Odessa) «Military pedagogy and psychology» (including «Leadership»); National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovsky «Moral and psychological support for the training and use of the Armed Forces of Ukraine», «Psychological and pedagogical aspects of the military leader».

The proposed tools based on the problem-based learning taking into account the psychological mechanisms of problem-based learning allow managers, research and teaching staff, psychologists of the SBGS to diagnose the personal's` professional competence formation as well as to increase their own command and training.

It has been suggested the practical recommendations to heads of structural divisions, scientific and pedagogical workers, psychologists of the SBGS concerning designing and development of the professional competence of the future frontier officers on the basis of problem-based learning in HMEE.

In addition, the proposed tools based on the problem-based learning, taking into account the psychological mechanisms of problem-based learning may be appropriate for use by heads of departments, researchers, psychologists of SBGS in diagnosing the formation of professional competence of staff, as well as to increase the level of command and training.

The theoretical and methodological basis of the study. The theoretical and methodological basis of the study is the system-thinking approach of G. P. Shchedrovytsky and the concept of educational activity of Y. I. Mashbyts. The study uses the main approaches to the study of personality and activity (L. S. Vygotsky, O. M. Leontiev, S. D. Maksimenko, S. L. Rubinstein), the concept of continuous and holistic training (G. V. Lozhkin, Y. I. Mashbits, J. Raven), theories of personality structure (G. O. Ball, M. Y. Boryshevsky, Y. M. Schwalb), system approach as a means of cognition of psychological and pedagogical processes (B. G. Ananiev, O. M. Leontiev, B. F. Lomov), as well as the main theoretical provisions on the psychology of talent and creativity, on the ways and means of a creative personality formation (G. S. Kostyuk, V. V. Klimenko, V. O. Molyako, N. F. Talyzina).

Methods of study. To solve the scientific problem the study uses a comprehensive methodological approach, which involves the use of a number of methods, and techniques that meet the objectives of the study. The approach is based on the idea of synthetic theorizing through which different approaches have been considered not as oppositional but as complementary. The comparative method made it possible to carry out a comparative analysis of scientific achievements of foreign and domestic researchers on the outlined topic. The structural-functional method have been used in order to develop a structural-functional model and program for the professional competence designing of the future border-guard officers on the basis of the problem-

based learning in HMEE. The method of system analysis allowed determining the relationship of the elements of a particular object under study as a complex system. The application of the hermeneutic approach allowed analyzing the communicative nature of the educational process. Through the concept of deconstruction, the elimination of subject-subject relations in the educational process has been revealed. The phenomenological approach made it possible to explain a person (a future border-guard officer) as complex, integral and at the same time open to new changes and capable of self-development.

In addition, the study has been conducted using the following methods:

theoretical – analysis, generalization, systematization and scientific sources` interpretation;

empirical: observation, questionnaires, surveys – to identify factors in the professional competence designing; ascertaining and forming experiments (using a system of training technologies); method of group expert assessments – to determine the criteria and indicators for the professional competence designing; content analysis – for quality-quantitative study of the concept of «professional competence»; experiment – for experimental verification of the developed program; G. Eisenko's test – to determine the type of temperament, «scale of temperaments by L. Thurston (adapted by Khoinovsky)» – to study the peculiarities of temperament, the method of scale self-assessment of psychophysiological state (O. M. Kokun) – to assess the psychophysiological state, the scale of self-efficacy (beliefs) by R. Shvartser and M. Jerusalem as to the potential ability to organize and carry out their own activities, the method of «Assessment of communicative and organizational tendencies» by V. V. Sinyavsky and B. O. Fedoryshyn – to assess communicative and organizational tendencies, the method of creativity – to assess the level of creative abilities, method «motivation of professional activity (method K. Zamfir in the modification of A. Rean)» – to diagnose motivation of professional activity, method «Forecast» – to assess the level of neuropsychological stability by V. Bodrov, method of determining the type of accentuation of character traits and temperament K. Leonhard and G. Shmyshek, methods of determining leadership qualities «when

greed and propensity for leadership», as well as «Express Diagnostics» to clarify value orientations;

mathematical statistics: method of group expert assessments – to determine the level of professional competence formation, the method of ranking and determination of numerical characteristics – to systematize, process and analyze the data and establish relationships between the studied phenomena, Fisher's angular transformation (criterion φ) – to determine the reliability of the experiment.

Mathematical data processing has been performed using the computer program SPSS (version 17.0).

The prospects of further research is the development of the technology for the formation of the leadership qualities based on the problem-based learning of the future border-guard officers and the study of the psychological impact of the teacher on the level of cohesion of the study group in HMEE.

Keywords: program, designing, professional competence, future border-guard officer, professional training, psychological conditions, psychological mechanisms of studying, problem-based learning, professionally oriented problem situation.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Публікації у фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України:

1.1. Чорний А. М. Результати порівняльного аналізу поглядів вітчизняних і зарубіжних учених на поняття «професійна компетентність». *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологічні науки /* гол. ред. О. Ф. Волобуєва. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. № 2 (13). С. 326–342.

1.2. Чорний А. М. Результати психологічного аналізу професійної діяльності офіцера-прикордонника *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологічні науки /* гол. ред. О. Ф. Волобуєва. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. № 3 (14). С. 330–348.

1.3. Чорний А. М. Психологічні особливості використання проблемного навчання в системі професійної підготовки. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості.* Випуск 16. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. С. 380–391.

1.4. Чорний А. М. Психологічні механізми розв'язування професійно-спрямованих завдань суб'єктами навчання. *Технології розвитку інтелекту. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Випуск №4(25). Том 3*, 2019. Київ. URL статті: https://bit.ly/31XIzaI.

1.5. Чорний А. М., Волобуєва О. Ф. Результати експериментальної перевірки програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів–прикордонників. *Журнал «Технології розвитку інтелекту». Випуск № 1(26). Том 4*, 2020. Київ. URL статті: https://bit.ly/3557ZoA.

1.6. Чорний А. М., Волобуєва О. Ф. Практичні рекомендації щодо проєктування професійної компетентності офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання. *Збірник наукових праць Національної академії*

Державної прикордонної служби України. Серія : психологічні науки / гол. ред. О. Ф. Волобуєва. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. № 4 (15). С. 240–255.

1.7. Чорний А. М. Програма проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. *Науковий вісник Мукачівського державного університету, збірник наукових праць / гол. ред. Н. В. Пазюра. Випуск № 1 (11).* Мукачево: МДУ, 2020. С. 110–115.

1.8. Чорний А. М. Психологічні аспекти проєктування професійної діяльності майбутніх офіцерів-прикордонників. *Мультидистанційний міжнародний науковий журнал «Інтернаука».* Випуск 5 (85). Том 1. Київ, 2020. С. 40–47.

2. Статті у наукових фахових зарубіжних виданнях:

2.1. Чорний А. М. Сутність поняття «професійна компетентність» офіцера-прикордонника. *Eurasian Academic Research Journal.* Єреван, 2019. № 7 (37). P. 92–100.

2.2. Chornyi A. Psychological Principles of Solving Professionally Aimed Situations in the Process of Problem-based Learning. / Demskyi V., Makovskyi A., Scherban T., Smulson M., Tomchuk M., Volobueva O., Yakymchuk A. *Psychological basis of professional problem-solving: collective monograph.* Lviv-Torun : Liha-Pres, 2019. P. 40–64.

3. Статті в збірниках матеріалів наукових конференцій:

3.1. Чорний А. М. Психологічна компетентність офіцера–прикордонника як основа ефективного виконання професійних завдань. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України*: тези міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 22 лист. 2019 р.) / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. С. 583–586.

3.2. Чорний А. М. Особливості використання комп’ютерних технологій в процесі управління навчальною діяльністю. *Військовий інститут Київського Національного університету імені Тараса Шевченка: тези доповідей XV Міжнародної науково-практичної конференції «Військова освіта і наука:*

сьогодення і майбутнє» (Київ, 29 лист. 2019 р.) / за загальною редакцією Ігоря Толока. Київ : ВІКНУ. С. 219–220.

3.3. Чорний А. М. Психологічні особливості використання проєктування в системі професійної підготовки сучасних фахівців. *Теоретичні та практичні аспекти науки та освіти (частина І): матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Львів, 22–23 січня 2020 р.). Львів : Львівський науковий форум, 2020. С. 51–52.

3.4. Чорний А. М. Проєктування професійної компетентності: урахування гендерного аспекту *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України: тези міжнародної науково-практичної конференції* (Хмельницький, 23 берез. 2020 р.) / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2020. С. 331–333.

3.5. Чорний А. М. Application of distance training technologies in the professional training of the border-guard officers. *VIII Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми».* URL: https://bit.ly/3brdPSo.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ …… 2

ANNOTATION ……... 12

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ……... 22

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ ……... 29

ВСТУП …… 30

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОЄКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ…… 40

1.1 Результати порівняльного аналізу поглядів вітчизняних і зарубіжних учених щодо поняття «професійна компетентність»……... 40

1.2 Психологічний аналіз професійної діяльності офіцерів-прикордонників……..... 52

1.3 Сутність і зміст поняття «професійна компетентність офіцера-прикордонника»……... 64

Висновки до розділу …… 80

РОЗДІЛ 2. ПРОЄКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ В УМОВАХ ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ……..... 82

2.1 Особливості проєктування професійної діяльності офіцерів-прикордонників …….. 82

2.2 Застосування проблемного навчання в системі професійної підготовки ……..... 91

2.3 Професійно-спрямовані проблемні ситуації для проєктування професійної компетентності офіцерів-прикордонників ……. 111

2.4. Психологічні механізми розв’язування професійно-спрямованих завдань суб’єктами навчання в умовах вищого військового навчального закладу …….....131

2.4.1. Використання комп'ютерних технологій під час професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання …….. 142
2.4.2 Урахування гендерних особливостей під час проєктування професійної компетентності офіцерів-прикордонників ……... 145
2.4.3. Застосування технологій дистанційного навчання в системі професійної підготовки офіцерів-прикордонників …… 151
Висновки до розділу …….. 153
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЄКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ ……... 156
3.1. Програма проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників ……... 156
3.1.1. Структурно-функціональна модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників ……... 164
3.2. Методика та організація експериментального дослідження психологічних особливостей проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників ……..... 169
3.3. Практичні рекомендації щодо використання програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників ……..... 210
Висновки до розділу …….. 222
ВИСНОВКИ …….. 225
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ …….. 229
ДОДАТКИ …….. 258
Додаток А. Зразок довідки щодо аналізу відгуків керівників структурних підрозділів на офіцерів-випускників НАДПСУ після проходження першого року служби ……..... 259

Додаток Б. Зразок відгуку на офіцера-випускника (заповнює офіцер-випускник) ……... 262
Додаток В. Зразок відгуку на офіцера-випускника (заповнює керівник структурного підрозділу офіцера-випускника) ……..... 275
Додаток Д. Анкета для визначення сформованості професійної компетентності офіцерів-прикордонників за когнітивним критерієм ……... 288
Додаток Е. Анкета для визначення сформованості професійної компетентності за діяльнісним критерієм ……..... 292
Додаток Ж. Анкета для визначення сформованості професійної компетентності офіцерів-прикордонників за ціннісно-мотиваційним критерієм ……..... 296
Додаток З. Анкета для визначення сформованості професійної компетентності офіцерів-прикордонників за професійно-особистісним критерієм …… 299
Додаток І. «Експрес діагностика» для визначення ціннісних орієнтацій курсантів …….. 301
Додаток Ї. Анкета для з'ясування розуміння курсантами значущості професії офіцера-прикордонника …… 302
Додаток Й. Оцінка рівня нервово-психічної стійкості (методика «Прогноз» за В. Бодровим) …… 303
Додаток К. Анкета «Прогноз» ……..... 305
Додаток Л. Методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту К. Леонгарда та Г. Шмишека …… 309
Додаток М. Опитувальник щодо прискіпливості і схильності до лідерства …. 315

Додаток Н. Тест Г. Айзенка для визначення типу темпераменту …….. 317
Додаток О. «Шкала темпераментів» Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського). 322
Додаток П. Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О. М. Кокун)…… 331
Додаток Р. Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема…….. 333
Додаток С. Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей - КОС» В. В. Синявського і Б. О. Федоришина…… 335
Додаток Т. Методика дослідження креативності…… 339
Додаток У. Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)…….. 352
Додаток Ф. Тестові завдання для перевірки рівня сформованості когнітивного компонента професійної діяльності майбутніх офіцерів-прикордонників …….. 355
Додаток Х. Варіанти проведення рольових ігор …….. 357
Додаток Ц. Професійно-спрямовані проблемні ситуації, необхідні для проєктування професійного іншомовного комунікативного компоненту фахової компетентності 365
Додаток Ч. Професійно-спрямовані проблемні ситуації, необхідні для підготовки до практичної частини комплексного екзамену з прикордонних та загально-військових дисциплін …… 370
Додаток Ш. Тематика тренінгів (відповідно до спецкурсу тренінгів) …… 387
Додаток Щ. Терміни практичного стажування курсантів …….. 415
Додаток Ю. Приклади професійно-спрямованих проблемних ситуацій, необхідні для проєктування психологічної компетентності ……..... 416

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ:

БТР – бронетранспортер;

БМП – бойова машина піхоти;

ВВНЗ –військовий заклад вищої освіти;

ДПСУ – Державна прикордонна служба України;

ДФСУ – Державна фіскальна служба України;

КПК – комплекс паспортного контролю;

НАДПСУ – Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького;

ООДК – орган охорони державного кордону;

ООС – операція об’єднаних сил;

Ор – орієнтир;

ОТЗ – оперативно-технічні засоби;

ПТК – програмно-технічний комплекс;

РУ – регіональне управління;

СБУ – Служба безпеки України.

ВСТУП

Актуальність дослідження. Новий етап розвитку України, процес її інтеграції до Європейського Союзу обумовлюють нові, більш високі вимоги до професійної діяльності офіцерів-прикордонників Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ).

Професійна діяльність офіцерів-прикордонників – це діяльність в особливих та екстремальних умовах, характерними ознаками якої є необхідність прийняття рішень відповідно до обстановки, що складається на ділянці прикордонного підрозділу, високий рівень невизначеності службових ситуацій тощо. Професійна діяльність офіцерів-прикордонників характеризується спробами протиправних елементів здійснити незаконне переміщення зброї, боєприпасів, вибухових та наркотичних речовин, налагодити канали незаконної міграції, торгівлі людьми тощо.

З огляду на вищезазначене, доцільним є пошук ефективних шляхів формування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. Релевантну роль у формуванні професійної компетентності відіграє її проєктування. Особлива роль проєктування в системі професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників зумовлена тим, що власне сама система освіти є спроєктованою. Ефективність системи професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників, результативність діяльності суб'єктів навчання, їхній психічний розвиток суттєво залежать від того, як, у який спосіб цю діяльність спроєктує викладач в умовах вищого військового навчального закладу (далі – ВВНЗ).

Психолого-методичне проєктування в системі професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників необхідне, по-перше, для проєктування цієї системи, аналізу всіх її елементів у взаємозв'язку один з одним; по-друге, для проєктування власне самої професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників.

Завданням сучасної психологічної науки є дослідження специфіки проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників

на засадах проблемного навчання з урахуванням психологічних механізмів навчальної діяльності відповідно до сучасних вимог щодо забезпечення ефективної охорони та захисту державного кордону.

Особливостям компетентнісного підходу в сучасній педагогічній психології присвячені наукові праці І. Д. Беха, Н. М. Бібік, О. В. Кучай, І. Д. Пасічника, О. І. Пометун, Ю. М. Швалба та ін. Психолого-педагогічні умови формування професійної компетентності вивчали такі зарубіжні учені, як J. Bergham, L. I. Briggs, D. W. Johnson, R. T. Johnson, S. Kagan, J. Raven та інші.

Проблематика формування професійної компетентності фахівців знаходить своє відображення в наукових працях таких вчених, як Г. О. Балл, І. Л. Гнатишин, С. О. Каплун, О. М. Кокун, Н. В. Кузьміна, С. Д. Максименко, А. К. Маркова, О. М. Маслій, Л. Н. Мітіна, К. В. Олександренко, Л. В. Олійник, С. Л. Рубінштейн, І. Д. Пасічник, Н. М. Пестерєва, Л. Г. Подоляк, О. В. Полуніна, О. І. Пометун, А. В. Хуторською, В. В. Ягупов та інші.

Вивченню питань професійної підготовки офіцерів-прикордонників присвячені наукові розробки С. Я. Білявця, О. Ф. Волобуєвої, К. М. Горбатько, В. В. Журавльова, М. В. Костицького, В. Г. Кременя, О. В. Лазоренко, Н. М. Логінової, О. А. Матеюка, Б. М. Олексієнка, Є. М. Потапчука, В. Г. Собка, О. Д. Сафіна, М. І. Томчука, О. В. Торічного, Н. М. Усачик, О. В. Фігури та інші.

Особливості проєктування професійної компетентності вивчали такі фахівці, як С. Д. Максименко, Ю. І. Машбиць, В. М. Розін, М. Л. Смульсон, Г. П. Щедровицький тощо. Обґрунтуванням психолого-педагогічних особливостей проблемного навчання займалися Л. С. Виготський, О. В. Діденко, П. Я. Гальперін, Н. А. Голярдик, В. В. Давидов, М. Т. Дригус, Б. Д. Ельконін, І. Я. Ільницька, Е. Н. Кабанова-Меллер, Г. С. Костюк, Т. В. Кудрявцев, О. М. Леонтьєв, І. Я. Лернер, С. Д. Максименко, О. М. Матюшкін, М. І. Махмутов, В. Оконь, І. М. Романюк, Н. Ф. Талізіна, О. М. Шинкарук та інші.

Вплив психологічних механізмів проблемного навчання досліджували О. В. Брушлінський, С. Д. Максименко, Ю. І. Машбиць, М. Л. Смульсон,

Н. О. Менчинська та ін. Задачному підходу в процесі навчальної діяльності присвячені наукові доробки Г. А. Балла, В. Т. Дорохіної, Ю. І. Машбиця, Н. О. Менчинської, В. В. Рєпкіна, Ю. М. Швалба та ін. Значний внесок у розробку питань формування професійної компетентності фахівців зробили В. І. Осьодло, Н. В. Чепелєва, Т. Д. Щербан та інші фахівці.

Результати теоретичного аналізу наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених щодо змісту поняття «професійна компетентність», психологічного аналізу професійної діяльності офіцерів-прикордонників засвідчили потребу у:

– конкретизації поняття «професійна компетентність» офіцера-прикордонника;

– створенні програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

Соціальне значення проблеми, недостатня її висвітленість у психологічній науці зумовила вибір теми дослідження: *«Психологічні особливості проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників».*

Наукове завдання дослідження – визначення психологічних особливостей проєктування професійної компетентності та їх експлікація у науково-обґрунтовану програму з метою підвищення рівня професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження є складовою системи заходів щодо виконання Цілей сталого розвитку ООН на 2016 – 2030 роки, Указу Президента України «Про затвердження Концепції розвитку Державної прикордонної служби України до 2021 року», Стратегії інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року, затвердженої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.07.2019 року № 687 [174, 175].

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до перспективних Планів НАДПСУ на 2014 – 2020 роки, у межах науково-дослідної роботи № 219-0112 І

«Психологічні особливості підвищення ефективності професійної підготовки охоронців кордону». Тему дисертаційного дослідження затверджено вченою радою НАДПСУ (протокол № 5 від 30.05.2014 року) та узгоджено у Міжвідомчій раді з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології (протокол № 2 від 31.03.2020 року).

Об'єкт дослідження – професійна компетентність майбутніх офіцерів-прикордонників.

Предмет дослідження – психологічні особливості проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

Мета дослідження: визначити психологічні особливості проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників та розробити науково-обґрунтовану програму її проєктування на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

Відповідно до поставленої мети визначено основні **завдання дослідження**:

1) З'ясувати стан теоретичної розробленості проблеми дослідження у психологічній теорії та практиці, визначити сутність, зміст і структуру поняття «професійна компетентність майбутніх офіцерів-прикордонників»;

2) Обґрунтувати психологічні особливості проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання;

3) Розробити, обґрунтувати та експериментально перевірити програму проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ, складовою якої є структурно-функціональна модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників;

4) Розробити практичні рекомендації керівникам структурних підрозділів, науково-педагогічним працівникам, психологам щодо використання програми

проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

Гіпотеза дослідження – ефективність проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників можливо підвищити шляхом комплексного сприяння їх особистісно-професійному розвиткові з урахуванням особливостей провідного виду оперативно-службової діяльності.

Теоретико-методологічна основа дослідження. Теоретико-методологічною основою дослідження є системо-миследіяльнісний підхід Г. П. Щедровицького та концепція навчальної діяльності Ю. І. Машбиця. У дослідженні використано основні підходи до дослідження особистості та діяльності (Л. С. Виготський, О. М. Леонтьєв, С. Д. Максименко, С. Л. Рубінштейн), концепції безперервної та цілісної професійної підготовки кадрів (Г. В. Ложкін, Ю. І. Машбиць, Дж. Равен), теорії структури особистості (Г. О. Балл, М. Й. Боришевський, Ю. М. Швалб), системного підходу як засобу пізнання психолого-педагогічних процесів (Б. Г. Ананьєв, О. М. Леонтьєв, Б. Ф. Ломов), а також основні теоретичні положення про психологію обдарованості та творчості, про шляхи і засоби формування творчої особистості (Г. С. Костюк, В. В. Клименко, В. О. Моляко, Н. Ф. Тализіна).

Методи дослідження. Для вирішення поставленого наукового завдання у роботі застосовано комплексний методологічний підхід, який передбачав використання низки методів і прийомів, що відповідають поставленим завданням дослідження. Основу підходу складала ідея синтетичного теоретизування, за допомогою якої різноманітні підходи розглядаються не як опозиційні, а як такі, що доповнюють один одного. Порівняльний метод дав змогу здійснити компаративний аналіз наукових здобутків зарубіжних та вітчизняних дослідників з окресленої теми. Структурно-функціональний метод використовувався з метою розробки структурно-функціональної моделі та програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів прикордонників. Метод системного аналізу дозволив визначити взаємозв’язок елементів конкретного досліджуваного об’єкта як складної системи.

Застосування герменевтичного підходу дозволило проаналізувати комунікативну природу освітнього процесу. Через поняття деконструкції розкрито елімінацію суб'єкт-суб'єктних відносин в освітньому процесі. Феноменологічний підхід уможливив пояснення людини (майбутнього офіцера-прикордонника) як складної, цілісної й водночас відкритої до нових змін та здатної до саморозвитку.

Крім того, дослідження проводилось з використанням таких методів:

теоретичні – аналіз, узагальнення, систематизація та інтерпретація наукових джерел;

емпіричні – спостереження, анкетування, опитування – для виокремлення чинників проєктування професійної компетентності; констатувальний та формувальний експерименти (із застосуванням системи тренінгових технологій); метод групових експертних оцінок – для визначення критеріїв і показників проєктування професійної компетентності; контент-аналіз – для якісно-кількісного вивчення поняття «професійна компетентність»; експеримент – для експериментальної перевірки розробленої програми; психодіагностичні методи: тест Г. Айзенка – для визначення типу темпераменту, «шкала темпераментів» Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського) – для дослідження особливостей темпераменту, методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О. М. Кокун) – для оцінки психофізіологічного стану, шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема – для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) щодо потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» В. В. Синявського і Б. О. Федоришина – для оцінки комунікативних і організаторських схильностей, методика дослідження креативності – для оцінки рівня творчих здібностей, методика «мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)» – для діагностики мотивації професійної діяльності, методика «Прогноз» – для оцінки рівня нервово-психологічної стійкості за В. Бодровим, методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту К. Леонгарда та

Г. Шмишека, методика визначення лідерських якостей «Прискіпливість і схильність до лідерства», а також «Експрес-діагностика» для з'ясування ціннісних орієнтацій;

математичні та статистичні методи – метод групових експертних оцінок – для визначення рівня сформованості професійної компетентності, метод ранжування та визначення числових характеристик – для систематизації, опрацювання й аналізу отриманих даних і встановлення зв'язків між досліджуваними явищами, кутове перетворення Фішера (критерій φ) – для визначення достовірності проведеного експерименту.

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 17.0).

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечено методологічним обґрунтуванням вихідних теоретичних положень, використанням комплексу методів відповідно до об'єкту, предмету, мети та завдань дослідження, репрезентативністю вибірки, поєднанням кількісного та якісного аналізу отриманих емпіричних даних, використанням методів математичної статистики.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

уперше:

– розроблено структурно-функціональну модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників;

– розроблено, обґрунтовано та експериментально перевірен*о* програму проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ, яка визначила та мінімізувала типові психологічні труднощі молодого офіцера-прикордонника на етапі професійного становлення (його досвід несення служби на державному кордоні становить до 5 років);

доповнено:

– зміст поняття «професійна компетентність офіцерів-прикордонників»;

набули подальшого розвитку:

– структура професійної компетентності майбутнього офіцера-прикордонника;

– психологічні особливості застосування проблемного навчання в системі професійної підготовки ДПСУ;

– психологічні механізми розв'язання професійно-спрямованих завдань суб'єктами навчання в умовах ВВНЗ.

Теоретичне значення роботи полягає в тому, що в ній побудовано структурно-функціональну модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників; визначено сутність, зміст і структуру поняття «професійна компетентність майбутніх офіцерів-прикордонників»; обґрунтовано психологічні особливості проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання.

Практичне значення дослідження. Отримані результати можуть бути використані у ВВНЗ під час викладання таких навчальних курсів: «Морально-психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності», «Психотренінг», «Психологія екстремальної діяльності», «Загальна психологія з практикумом», «Соціально-вікова психологія», «Психодіагностика», «Психогігієна та психопрофілактика», «Військова педагогіка та психологія» (у тому числі «Лідерство»), «Морально-психологічне забезпечення підготовки та застосування Збройних сил України», «Психолого-педагогічні аспекти діяльності військового керівника».

Запропоновано практичні рекомендації керівникам структурних підрозділів, науково-педагогічним працівникам, психологам щодо проєктування та розвитку професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

Окрім того, запропонований інструментарій на засадах проблемного навчання із урахуванням психологічних механізмів проблемного навчання може бути доцільним для використання керівниками структурних підрозділів, науково-педагогічними працівниками, психологами ДПСУ під час здійснення

діагностики сформованості професійної компетентності персоналу, а також для підвищення рівня командирської та професійної підготовленості.

Результати дослідження впроваджено в роботу Адміністрації ДПСУ (акт реалізації від 02.06.2020 року; вх. № 2458 від 04.06.2020 р.), освітній процес Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (акт реалізації від 25.03.2020 р. № 31/55), Донецького прикордонного загону (акт реалізації від 27.03.2020 р.; до вх. № 1735 від 07.04.2020 р.) Державної прикордонної служби України; Військової академії (м. Одеса) (акт реалізації від 12.03.2020 р. № 28/4/113; вх. № 1313 від 19.03.2020 р.); Національного університету оборони України імені Івана Черняховського (акт реалізації від 05.04.2020 р. № 182/1382; вх. № 1911 від 22.04.2020 р.).

Особистий внесок здобувача. Розроблені автором наукові положення та одержані емпіричні дані є самостійним внеском у розробку проблеми психологічних особливостей проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. У статті 1.6, написаній у співавторстві з О. Ф. Волобуєвою, доробок здобувача становить 60 %. У статті 1.7, написаній у співавторстві з О. Ф. Волобуєвою, доробок здобувача становить 70 %. Розробки та ідеї, що належать співавторам, у дисертаційному дослідженні не використовуються.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати дослідження було обговорено на засіданнях кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін НАДПСУ (2015-2020 р.р.) та подано у доповідях на *міжнародних* науково-практичних конференціях: «Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України» (м. Хмельницький, 2019 р.), «Військова освіта і наука: сьогодення і майбутнє» (м. Київ, 2019 р.), «Теоретичні та практичні аспекти науки та освіти» (м. Львів, 2020 р.), «Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України» (м. Хмельницький, 2020 р.), «Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми» (м. Київ, 2020 р.).

Публікації. Основні результати дослідження за темою дисертації опубліковано у 10 наукових працях, із них: 7 наукових статей – у фахових виданнях України в галузі психології, 2 статті – у виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз; 1 стаття – у періодичному виданні іноземної держави, 5 публікацій – у матеріалах наукових конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що містить 266 найменувань (із них 44 – іноземною мовою) і 27 додатків на 161 сторінці. Повний обсяг дисертації – 420 сторінок. Обсяг основного тексту становить 257 сторінок і містить 1 рисунок і 24 таблиці на 24 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОЄКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ

1.1. Результати порівняльного аналізу поглядів вітчизняних і зарубіжних учених щодо поняття «професійна компетентність»

Важливість проєктування професійної компетентності майбутнього фахівця в процесі професійної підготовки визначається загальноєвропейською та світовою тенденцією інтеграції і глобалізації; необхідністю дотримання вимог компетентнісного підходу до професійної підготовки майбутніх фахівців відповідно до Цілей сталого розвитку ООН на 2016–2030 р.р. [191, с. 1–2] та загалом підвищенням її ефективності. Ця проблема має комплексний характер і для її вирішення необхідні фундаментальні дослідження.

Поняття «компетентність» широко застосовують у філософії, соціології, політиці, економіці, ергономіці тощо. В психологічній та педагогічній літературі воно стало поширеним з 60-х років ХХ століття. У наукових колах до сьогодні триває досить жвава дискусія щодо цього поняття. З огляду на це виникає необхідність проведення поглибленого теоретичного дослідження сутності цього поняття, здійснення порівняльного аналізу понять «компетентність» та «компетенція», з’ясування відмінностей, що допоможуть розмежувати ці поняття.

У вітчизняній та зарубіжній психології зазначений аспект досліджували Н. Бібік, О. Волобуєва, М. Головань, І. Зимня, Л. Ільяшенко, В. Калінін, В. Кальней, О. Кучай, Дж. Мак-Клелланд, В. Осьодло, О. Пометун, Дж. Равен, А. Хомський, А. Хуторській, В. Шадриков, С. Шишов, F. Le Deist & J. Winterton, R. Dominique. та ін. У їхніх роботах розкрито особливості підходів до

формування цих понять залежно від галузі науки, сфери діяльності, контексту тощо.

Проблема використання терміна «компетентність» стосується не тільки професійних знань, умінь і навичок, а й таких рис як ініціативність, здатність до співробітництва, роботи в групі, вміння чітко розбиратися в ситуації, логічно та послідовно мислити, здійснювати відбір та якісний аналіз відповідної інформації [145, с. 154]. Точніше, йдеться про те, що людина може стати компетентнісною тільки після здобуття адекватної інформації, знань і набуття практичного досвіду. Як правило, у формуванні компетентної особистості освіта відіграє головну роль [228, с. 96; 232, с. 170].

Компетентність також визначають як набуту в процесі навчання інтегровану особистісну здатність, що охоплює знання, досвід, цінності і ставлення, що можуть цілісно виявлятися на практиці [189, с. 179; 190, с. 289]. Поняття «компетентність» як термін, що описує кінцевий результат навчання, у сучасній вітчизняній психології та педагогіці започатковується лише з останньої чверті XX століття [67, с. 27; 140, с. 89].

Щоб глибше зрозуміти неоднозначність та багатотрактовність зазначених понять, звернемося до тлумачних та енциклопедичних словників. Тлумачний словник української мови трактує термін «компетентність» як належний, відповідний, як обізнаність, авторитетність. [178, с. 421]. Компетентність відповідно до словника іншомовних слів має два значення: 1) компетентний, тобто той, що має достатньо знань у певній галузі; добре обізнаний; тямущий; кваліфікований; який ґрунтується на знанні; 2) той, що володіє відповідними повноваженнями; повновладний, повноправний [164, с. 432]. Відповідно у цьому ж словнику розмежовано поняття «компете́нція» (лат. *competentia*, від *compete* – взаємно прагну; відповідаю, підходжу), яке потрактовано як сукупність певних повноважень та завдань, предметів відання, прав, обов'язків державного органу або посадової особи, що визначаються законодавством [164, с. 432; 254, с. 356].

У Юридичній енциклопедії окреслено компетенцію як категорію публічного права. Визначено, що це правовий засіб, який дає змогу визначити роль і місце конкретного суб'єкта в керівничому процесі шляхом законодавчого закріплення за ним певного об'єму публічних справ [219, с. 432].

Великий тлумач словник української мови пояснює компетенцію як особистісну здатність спеціаліста вирішувати певний клас професійних завдань. Зазначено також, що щодо управління персоналом найчастіше компетенцію трактують як «вимоги, що описані формально до особистих, професійних та ін. якостей кандидата на певну посаду або до певної групи (певних співробітників)» [27, с. 588].

Компетенція (від. лат. *competencia* – відповідне коло питань, у яких людина добре розбирається, має стійкі знання та певний досвід) – це результат опанування матеріалами, відповідно до програми загальної середньої освіти; виражається в готовності певного фахівця застосовувати набуті знання (навички, уміння) у конкретних життєвих ситуаціях з метою розв'язування практичних і теоретичних завдань [164, с. 431; 226, с. 86].

Академічний словник української мови тлумачить термін «компетенція»: як той, що *взаємно прагне*; *підходить*): 1) добра обізнаність із чим-небудь; 2) низка повноважень будь-якої особи, установи чи організації; 3) низка питань щодо яких відповідна особа має відповідні повноваження, певний досвід, знання тощо [1, с. 269].

Щодо терміна «компетентність»: компетентність; ж. поінформованість, обізнаність, авторитетність [1, с. 269].

У тлумаченні обох термінів йдеться про обізнаність. Компетенцію можна трактувати як відповідну сферу діяльності особистості, чітко визначену низку повноважень (питань), у яких людина повинна добре розбиратися (бути обізнаною), тобто володіти певним набором знань, умінь, навичок [40, с. 105; 41, с. 128].

Компетентність – це певне надбання особистості, яке ґрунтуються на відповідних знаннях, моральних засадах і накопиченому досвіді, і проявляється

в критичний момент через уміння знаходити зв'язок між ситуацією та знаннями, прийняття адекватних рішень нагальної проблеми [25, с. 322].

Компетентність – сукупність компетенцій; особиста властивість спеціаліста вирішувати визначений тип професійних завдань [255, с. 6]. Компетентність є складовим елементом готовності до виконання поставлених завдань, а також охоплює елементи особистісних характеристик людини (мобільності, ініціативності тощо) [1, с. 287].

На нашу думку, необхідно розрізняти поняття «компетентність» і «компетенція». Термін «компетентність» передбачає дію людини відповідно до звичайної ситуації. «Компетентність» включає елемент готовності до цієї ситуації шляхом особистісної характеристики індивіда, шляхом переходу від якості набутих знань до якості відповідної діяльності. Відповідно поняття «компетенція» містить ключові поняття «знання», «уміння» та «навички» [149, с. 226]. У зв'язку з цим, поняття «компетентність» має значно ширше значення, ніж поняття «компетенція».

Поняття «*compete*» латино-російський словник трактує як «відповідати, бути здатним, годящим, а поняття «competentia» – як відповідність, узгодженість» [91, с. 432]. Словник іншомовних слів термін «компетентність» трактує як «обізнаність, поінформованість, авторитетність, а термін «компетенція» – як коло повноважень, певні знання, досвід, повноваження [164, с. 355].

Словник іншомовних слів це питання трактує як достатність, відповідність, здатність виконати відповідне завдання, виконати певну роботу тощо; загальні розумові здібності, уміння та навички [164, с. 200].

За великим тлумачним словником сучасної української мови термін «компетенція» – це коло повноважень певної особи чи організації, достатня обізнаність [178, с. 388].

Компетентний – який має достатній рівень знань у певній галузі, кваліфікований, обізнаний, тямущий [93, с. 200].

На думку Н. Нагорної, така невідповідність виникла у зв'язку з тим, що мав місце неточний переклад рекомендацій Ради Європи, а саме англійський термін «competence» було помилково перекладено на співзвучне «компетенція». Помилка мала місце через те, що в українській мові поняття «компетенція» і «компетентність» відповідають одному англійському терміну – «*competence*» [30, с. 87].

М. Головань зазначає, що в англомовних джерелах вживають також слово «competency», яке має ті самі значення, що й «competence». Крім того, на основі аналізу етимологічної інформації тлумачного словника, можна стверджувати, що «competency» походить від латинського «competentia», а це означає, що його потрібно перекладати як «компетенція» [93, с. 199].

Н. Бібік також вважає однією з причин неточний переклад з іноземної мови: «трактування явищ, які не є новими для української психолого-педагогічної дійсності, призвело до значних неточностей (непорозумінь)» [14, с. 50].

На думку В. Кокуна, компетентність має значно ширше значення, воно визначає рівень професіоналізму, досягнення особистості. Ці досягнення виявляються у здобутті певних компетенцій. Це і є метою здобуття професійної компетентності фахівця [79, с. 22].

О. Кучай зазначає, що компетентність – це здатність особи володіти певною компетенцією. Компетентність охоплює ставлення особи до самої себе та предмета діяльності. Хоча дослідник і розмежовує ці два поняття («компетентність» і «компетенція»), однак сукупно вони відображають цілісність, інтеграційну суть результату освіти та діяльності людини [89, с. 220].

Термін «професійна компетентність» складається з двох категорій – «професія» і «компетентність». Поняття «професія» (від лат. *Professio* – офіційно вказане заняття) – це вид трудової діяльності людини, яка володіє низкою теоретичних знань, практичних умінь і навичок, які було отримано у процесі спеціальної підготовки і відповідного досвіду [54, с. 348].

Професійна компетентність охоплює професійно-ділові, інтелектуальні, особистісні, емоційно-вольові, психофізіологічні, соціальні особливості (компетенції) працівників, успішне поєднання яких забезпечує високу результативність та ефективність їхньої діяльності в умовах конкуренції.

На думку М. Фіцули, професійну компетентність фахівця визначають ціннісні орієнтації, мотиви його діяльності, розуміння себе та навколишнього світу, сталі взаємини з людьми, здатність до розвитку свого творчого потенціалу [186, с. 456].

Л. Мітіна трактує професійну компетентність як гармонійне співвідношення елементів дієвої і комунікативної (культура спілкування, навички соціальної поведінки) підструктур. На її погляд, професійна компетентність охоплює знання, уміння, навички, а також способи і прийоми їх використання в діяльності, спілкуванні, для розвитку (саморозвитку) особистості [125, с. 59].

На думку зарубіжних дослідників, професійна компетентність – це основна характеристика людини, яка може бути рисою характеру, мотивом, навичкою, соціальною роллю, уявленням про самого себе; це набір моделей професійної поведінки, яку працівник повинен використовувати у межах своєї посади, і яка дає можливість працювати кваліфіковано, компетентно виконувати покладені функції і завдання, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі чи конкретній діяльності; це сукупність знань, навичок і особистісних якостей, що дає змогу вирішувати поставлене завдання (чи набір завдань) [225, с. 205; 248, с. 1–14].

А. Маркова розглядає професійну компетентність як певну обізнаність фахівця у відповідній галузі, як знання й уміння, їх нормативні ознаки, що необхідні для виконання певної діяльності; володіння психологічними якостями, бажаними для її виконання, реальна професійна діяльність відповідно до встановлених норм та еталонів [109, с. 82–88].

У загальному розумінні поняттям «професійної компетенції» позначають професійно статусні можливості здійснення людиною державних, соціальних і

особистісних повноважень у професійній діяльності [139, с.79] або ті «знання, розуміння, уміння, навички і ціннісні орієнтації, які необхідні для професійної діяльності в конкретній галузі» [182].

Польський дослідник К. Облуй зараховує до професійних компетенцій такі характеристики, як упевненість, орієнтація на успіх, здорова амбітність, наполегливість, здатність вести за собою, рішучість толерантність, відвага тощо [253, с. 112]. А. Руденок упевненість у собі розглядає як особистісну якість, як усвідомлення власної спроможності вирішувати поставлені завдання, адекватно оцінювати свої можливості, довіряти власному досвіду та розраховувати на нього у складних ситуаціях [157, с. 204].

Поняття «професійна компетенція» має свої особливості, свою специфіку. Йдеться насамперед про персональну відповідальність за прийняті управлінські рішення, їхню високу соціальну значущість, необхідність володіння низкою знань у різних галузях [208, с. 286].

Загалом очевидно, що необхідно розмежовувати поняття «професійна компетенція» й «професійна компетентність». Компетенції на відміну від компетентності визначають певна організація, установа, держава як наперед задану вимогу до знань, вмінь, навичок, якими повинна володіти особистість для успішної діяльності в межах певної галузі. Компетентність, своєю чергою, є надбанням самої особистості. Вона визначає її якісний рівень внаслідок навчання, засвоєння знань, вмінь, навичок та здатності застосувати їх під час тієї чи іншої діяльності. Компетентність пов’язана з особистістю, з її внутрішніми здібностями та якостями, у той час як компетенція пов’язана з відповідною галуззю [57, с. 623].

Становлення компетентнісного підходу, на думку низки учених (В. Байденко, І. Зимня, Н. Кузьміна, Дж. Равен, А. Хомський, А. Хуторськой та ін.), відбувалося у три етапи: від уведення поняття «компетентність» до його дослідження як певної категорії освіти [68, с. 22].

Зокрема на першому етапі (1960 – 1970 роки) було визначено сутність понять «компетенція», «компетентність», відмінності у їх уживанні. Це поняття

використовували у певних галузях (наприклад у бізнесі, коли особистісні якості фахівця прирівнювалися до здобутих знань відповідно до важливості), у випадках, коли розрив між набутими знаннями (вміннями, навичками) та можливостями щодо їх використання в певних умовах були дуже помітним. Як зазначає І. Зимня, ці поняття було використано у побуті, літературі, у словниках зміст цих понять потрактовано як обізнаність [38, с. 2].

Другий етап (1970 – 1990 роки) характеризується тим, що категорії «компетенція» / «компетентність» почали використовувати в управлінні, керівництві, у навчанні спілкування, теорії й практиці навчання мови (особливо народної), для характеристики змісту поняття «соціальні компетенції / компетентності» (без розрізнення), розгорнутого тлумачення поняття «компетентності».

Зауважимо, що Дж. Равен не дав однозначного визначення поняття, розглядав його щодо різних видів професійної діяльності. Зокрема, він зазначав, що поняття «компетентність» є явищем, яке містить 37 компонентів (видів), значна їх частина є незалежними,... певні складові стосуються швидше когнітивної сфери, а інші – емоційної, ще інші є складовими ефективної поведінки, у певних ситуаціях можуть замінювати одна одну» [150, с. 157].

Найважливішими складовими терміна «компетентність» Дж. Равен вважає «здатність здійснювати аналіз ситуацій та явищ, враховувати попередній досвід, передбачати труднощі, виявляти ініціативу, особистісні характеристики, які можна змінювати й удосконалювати. Для цього суттєве значення має усвідомлення власних цінностей та конфліктів з метою проведення майбутніх змін, нових знань, моделей тощо» [150, с. 225].

Зимня І. звертає увагу на те, що такі категорії, як «готовність», «здатність», «відповідальність», «упевненість», по суті, є складовими поняття «компетентність» [69, с. 388]. На думку М. Томчука формування готовності полягає у досягненні успіху, у полегшенні процесу адаптації, що зумовлює опанування операційних, психічних, моральних, організаторських аспектів професійної діяльності [179, с. 42].

Програмні положення теорії компетентності широко використано в теорії психології та педагогіки США у 70-і роки минулого століття, коли було обґрунтовано концепцію індивідуального навчання. Згідно цієї концепції американський учитель спрямовував свою увагу на розумові та естетичні потреби учнів. Відповідно до думки європейських учених поняття «компетентність» розглядається як загальні, базові вміння, як здатність задовільнити потреби особистості, як ключові кваліфікації, як здатність якісно виконувати необхідні завдання.

У 80-ті роки поняття «компетентність» трактують ширше, як сукупність інтелектуальних, фізичних, політичних, соціальних, моральних і естетичних знань, здобутих людиною як з інших джерел, так і в процесі навчання, праці, участі у політичному, культурному житті. Всі ці напрями створюють умови для всебічного розвитку особистості, формують її компетентність.

1990 рік вважають початком третього періоду, для якого характерні є вплив низки глобалізаційних процесів; необхідність реагування на такі явища, як мультикультура, мультилінгвізм, підвищені вимоги ринку праці тощо). Характерним для цього періоду є змістовна невизначеність поняття «компетенція» (О. Хомський), у цей час матеріали ЮНЕСКО окреслили коло компетенцій, як бажаний результат освіти, сформулювано «чотири стовпи» – основні глобальні компетентності, які є базисом для освітнього процесу (Ж. Делор, 1996), визначено 5 основних компетенцій, які є важливими для подальшого процесу навчання й вищої освіти (Берн, 27 – 30 березня, 1996).

У цьому контексті актуальною є доповідь С. Йегера Райнхольда, в якій детально описано семантичні особливості поняття «компетенція». У доповіді зазначено, що поняття «компетенція» (від лат. *competentis* – здібний) було застосовано у значенні «впорядкований», «уповноважений», «легітимний» (з XIII ст.), як характеристика органу влади стосовно його повноважень (з робіт А. Хомського, 1960), як базово неуспадковану ні генетично, ні біологічно здібність, набуту самим індивідом, тобто як сформовану ознаку здатності особистості діяти у такий спосіб, щоб досягти цілей, дотримуватися принципів

дій, норм, правил, конкретних умов; відповідно до певних обставин діяти правильно (В. Байденко). Своєю чергою поняття «професійна компетенція» вживають з позиції фізичних, духовних резервів (потенціалу), розглядаючи її як передумову для відповідального цілеспрямованого вирішення завдань і проблем, для оцінки знайдених рішень. [9, с. 69-75].

Низка зарубіжних учених вказує на те, що на «компетентність» впливають такі фактори, як національні риси, вік, стать, клас, культурні відмінності (Burgoyne, 1989; Canning, 1990; Kilcourse, 1994), що також впливають на розуміння компетентності. Саме тому було зроблено низку спроб дати визначення компетенції у термінах соціокультурної практики [140, с. 128].

У науковій літературі також поширені думки про те, що термін «компетенція» спочатку використовували в промисловості, де він означав здатність спеціаліста застосовувати у своїй професійній діяльності набуті вміння та навички (С. Шишов); що поняття «компетенція» (*competency*) стосується поведінкових сфер, а «компетентність» – (*competence* або *competency*) функціональних. Ці поняття у більшості випадків вживають у літературі з питань управління 90-х років [66, с. 1; 71, с. 101]. Це, зокрема, надає терміну «ядерна компетенція» відповідного значення як ключового організаційного ресурсу, як колективного знання організації із координації різних виробничих навичок, умінь і різноманітних технологічних потоків (Prahalad and Hamel, 1990) [140, с. 146].

Поняття «компетентність» привернуло значну увагу науковців після публікації статті американського психолога Дж. Мак-Клелланда «Тестувати компетентність, а не інтелект». Стаття стала каталізатором наукових і практичних підходів до вивчення цього феномена загалом. Протягом останніх десятиріч знання щодо компетентності значно конкретизувалися у контексті ефективності життєдіяльності людини.

Цікавими є погляди І. Зимньої на ці два поняття, а саме: термін «компетенція» учена розуміє як актуальне, особистісне, приховані психологічні новоутворення, що в подальшому формує компетентність особистості [68, с. 44].

Поняття «компетентність» І. Зимня тлумачить як комплекс компетенцій, що визначають зміст цієї компетентності, актуальні, діяльнісні прояви компетенцій, що стають особистісними якостями, властивостями людини, досвід соціально-професійної життєдіяльності, актуальну, прижиттєво сформовану, інтелектуально обумовлену особистісну якість, що ґрунтується на здобутих знаннях та виявляється в її поведінці [69, с. 9]. Актуальні компетентності науковець розглядає як єдність компонентів: готовності до застосування знань, її застосування у різноманітних ситуаціях, емоційно-вольової регуляції процесу й результату прояву компетентності [69, с. 311; 73, с. 10].

Варто розглянути окремі визначення поняття «компетентність», що мають різну акцентуацію. Зокрема у публікаціях ЮНЕСКО поняття «компетентність» потрактовано як сукупність набутих знань, умінь, навичок, які можна використовувати у повсякденному житті [258, с. 216].

Міжнародний департамент стандартів для навчання, досягнення та освіти інтерпритує це поняття як здатність якісно виконувати певну діяльність (завдання, роботу тощо). Помітне поєднання двох попередніх визначень у роботах J. Eric Spector, а саме поєднання психологічної та педагогічної складових як теоретичних знань й практичних умінь, з орієнтацією на результат навчання [256, с. 87].

О. Бермус звертає увагу на можливість виконання завдань і готовність до виконання своїх професійних обов'язків у певній галузі з конкретизацією видів діяльності (складні поліфункціональні, поліпредметні, культуро доцільні [11, с. 29].

Зазначимо, що І. Бех вважає недоцільним знання та уміння поєднувати з певними компетентностями. Вчений інтерпретує це поняття як здатність суб'єкта мати досвід у відповідному колі питань [12, с. 1].

Н. Кузьміна (1990) вважала, що поняття «компетентність» має значення «властивість особистості», А. Хуторської розглядає цей термін як поєднання низки характеристик особистості, а саме: змістових, смислових, творчих,

емоційних тощо [164, с. 432]. І. Гнатишин вважає, що це поняття позначає результати професійної підготовки [38, с. 185].

Отже, результати порівняльного аналізу поглядів вітчизняних і зарубіжних учених щодо термінів «компетенція», «компетентність», «професійна компетенція», «професійна компетентність» засвідчили, що поняття «*професійна компетенція*» – це *вміння* використовувати знання, навички, досвід в конкретних умовах, досягнувши при цьому максимально позитивного результату; а «*професійна компетентність*» – це *здатність* фахівців певної галузі в межах визначених за посадою повноважень застосовувати наявні (спеціальні) знання, вміння та навички з метою якісного виконання завдань та обов'язків, професійного та особистісного розвитку.

1.2. Психологічний аналіз професійної діяльності офіцерів-прикордонників

Процес успішної професійної самореалізації майбутнього фахівця забезпечує формування професійної компетентності за умови усвідомлення й пізнання своїх потенційних можливостей, розкриття професійних здібностей, визначення цілей, чіткого вибору життєвої позиції (мети) й уміння поетапного досягнення накреслених перспектив [143, с. 154].

Професійна діяльність офіцера-прикордонника є надзвичайно складною. Для того щоб ефективно протистояти загрозам на державному кордоні, необхідно мати високий інтелектуальний потенціал, бути професіоналом своєї справи, вміти працювати на випередження, аналізувати тенденції розвитку криміногенної ситуації і прогнозувати можливі загрози безпеці держави [128, с. 214; 44, с. 5]. Професійна компетентність офіцера-прикордонника є запорукою якісного виконання покладених завдань професійної діяльності. Особистий досвід автора та результати відгуків на випускників на першому етапі становлення свідчать про те, що є низка труднощів, які негативно впливають на професійну діяльність офіцера-прикордонника. З огляду на це виникає необхідність психологічного аналізу професійної діяльності офіцера-прикордонника на етапі професійного становлення з метою визначення чинників, що впливають на швидкість адаптації до нового професійного середовища та ефективність виконання завдань, вироблення шляхів подолання проблемних ситуацій з метою недопущення психологічних розладів тощо.

Цю проблематику досліджували такі вітчизняні та зарубіжні учені, як: О. Бондаренко, О. Волобуєва, Б. Єрошин, А. Журавель, Л. Куліков, В. Лефтеров, Б. Олексієнко, Є. Потапчук, О. Сафін, О. Шинкарук, А. Шипілов, А. Якимчук, D. Willis, M. Gabriel-Weglowski та ін. У їхніх роботах розкрито особливості професійної діяльності, психологічної стійкості особистості як одну з основних детермінант професійної придатності та успішності виконання завдань.

Однак, не зважаючи на цілу низку досліджень щодо особливостей професійної діяльності залишається невирішеною проблема належного становлення молодих офіцерів як професійно-компетентних фахівців.

Професійна діяльність – це особливий вид соціальної діяльності, спрямований на передачу досвіду, накопиченого людством, створення відповідних умов для розвитку особистості, підготовки її до виконання певних ролей у суспільстві, створення професійно важливого продукту діяльності [148, с. 228; 84, с. 178].

Професійна діяльність персоналу ДПСУ є видом людської діяльності, якій притаманні не тільки значущість, але й особливості, що виходять за межі буденного, пов'язані з особливими умовами [262, с. 131]. Професійна діяльність прикордонників – це діяльність щодо охорони та захисту державного кордону. Вона є специфічною за своїми цілями і завданнями, умовами, засобами, труднощами, психологічним змістом; має свої психологічні закономірності, певну внутрішню структуру, цілі, мотиви, способи; передбачає уміння брати на себе відповідальність за виконання прийнятих рішень та їх наслідки в процесі оперативно-службової діяльності [240, с. 121].

Охоронці кордону повинні не лише якісно та ефективно виконувати покладені на них службові обов'язки, а й бути спроможним до особистісного розвитку, вміти виявляти креативність у своїй діяльності, прагнути до самовдосконалення та бути готовими чітко й впевнено реагувати на різкі зміни обстановки в умовах кризової ситуації [230, с. 81]. Професійна креативність офіцерів-прикордонників в психологічному плані – це свідомий розвиток офіцером своєї діяльності, тобто цілеспрямований перегляд засвоєних способів і прийомів професійної діяльності [44, с. 6].

За цих умов є актуальним формування психологічної готовності офіцера-прикордонника, його вміння приймати адекватні та сміливі рішення в кризових ситуаціях, спонукати підлеглих наслідувати його прикладу. Для цього важливе значення має удосконалення системи професійної підготовки [213, с. 245; 246, с. 36–38].

В умовах повсякденної охорони державного кордону професійна діяльність офіцера-прикордонника охоплює такі аспекти:

- перевірку документів;
- огляд транспортних засобів, вантажів та ін. майна;
- контроль за режимом державного кордону, прикордонним режимом та режимом у пункті пропуску;
- моніторинг лінії державного кордону та елементів прикордонної інфраструктури;
- дії щодо ведення прикордонного пошуку;
- прикордонне слідопитство;
- власне безпосередня охорона державного кордону.

В умовах особливого періоду:

- прикордонний пошук порушників законодавства України з прикордонних питань;
- пошук розвідувально-диверсійних груп противника;
- несення служби на блокпостах;
- проведення розвідувально-пошукових дій;
- несення служби на контрольних пунктах в'їзду-виїзду;
- влаштування засідок противнику тощо.

Під час професійної діяльності офіцерів-прикордонників можуть виникати такі нестандартні (кризові) ситуації на державному кордоні:

- затримання порушника державного кордону (прикордонного режиму, режиму в пунктах пропуску);
- виявлення товарів, прихованих від прикордонно-митного контролю;
- виявлення зброї, вибухівки, засобів терору та диверсії;
- виявлення наркотичних засобів та прекурсорів;
- виявлення особи (групи осіб), якій заборонено в'їзд на територію України;
- загроза застосування сили до прикордонного наряду;
- шантаж прикордонного наряду;

- злісна непокора законному розпорядженню представника ДПСУ;
- порушення державного кордону місцевими жителями (групами цивільного населення) під час збору грибів, дикоросів тощо;
- блокування містечок прикордонних підрозділів;
- проведення оперативних заходів працівниками Національної поліції, СБУ, прокуратури в пунктах пропуску та в контрольованих прикордонних районах;
- спроба захоплення заручників (транспортних засобів) у пункті пропуску;
- озброєний напад на прикордонний наряд;
- ситуації надзвичайного характеру (природні катастрофи (землетруси, повені, селі), аварії на об'єктах техногенного характеру);
- спроба збройного прориву через державний кордон в пунктах пропуску для автомобільного сполучення;
- загроза занесення на територію України інфекційних хвороб людини, хвороб тварин, рослин, шкідників, паразитів тощо.

Сьогодні в зоні проведення ООС кількість таких загроз збільшується та вимагає від офіцерів-прикордонників прояву своїх найкращих якостей та високого рівня професійної компетентності.

За результатами проведеного аналізу характерними рисами професійної діяльності офіцерів-прикордонників за цих умов є:

- різка зміна обстановки, непередбачуваність та раптовість у діях противника;
- новизна обстановки та високий рівень несподіванки;
- загроза захоплення населених пунктів сепаратистами;
- постійна небезпека життю, здоров'ю прикордонників;
- висока ймовірність людських втрат;
- невідповідність норм забезпечення потребам сучасного бою в умовах ведення гібридної війни;

- притуплення основних психічних механізмів внаслідок тривалого перебування в зоні ООС;

- нестандартність способів, методів, прийомів виконання можливих завдань;

- психологічне усвідомлення загрози смерті, каліцтва тощо.

Психологічний зміст й структуру професійної діяльності офіцерів-прикордонників визначають складні завдання, що пов'язані із небезпекою для життя. Захист державного кордону України передбачає підвищену моральну та юридичну відповідальність за точне та неухильне виконання покладених обов'язків, вимагає крайнього психічного і фізичного напруження усіх сил [185, с. 220; 214, с. 115].

Характерним для професійної діяльності офіцерів-прикордонників є виняткова важливість професійних завдань, необхідність постійно бути пильним, високий темп несення служби в особливих та екстремальних умовах діяльності, підвищені вимоги щодо розпізнавання складних візуальних об'єктів і звукової інформації, безпосередній контакт з суб'єктом контролю під час службового спілкування [265, с. 134; 194, с. 130]. На думку О. Хуртенко для успішного прийняття рішень в екстремальних умовах необхідними є чітко сформовані механізми психічної саморегуляції та рефлексії [188, с. 5].

Професійна діяльність офіцера-прикордоника містить низку психологічних труднощів, пов'язаних із прогнозуванням ймовірних дій супротивника [264, с. 16]. Це значною мірою підвищує невизначеність службових ситуацій, з якими має справу офіцер-прикордонник. Він повинен відповідно до визначеного алгоритму проводити опитування громадян у поєднанні із психологічним спостереженням за особою, яка перетинає державний кордон України чи перебуває в контрольованому прикордонному районі [108, с. 173; 133, с. 31–33].

На професійну діяльність персоналу прикордонних підрозділів в особливих та екстремальних умовах впливає психологічна готовність охоронців кордону до дій, зокрема адекватна оцінка своєї ролі у виконанні професійних

завдань, можливості прийняття управлінського рішення, відповідальність за його виконання та обов'язкове морально-психологічне забезпечення професійної діяльності персоналу [32, с. 104]. О. В. Лазоренко психологічну готовність характеризує як довготривалий психічний стан, поєднання мотиваційно-пізнавального, операційного та емоційно-вольового компонентів, що обумовлені сутністю та психологічними особливостями оперативно-службової діяльності офіцерів-прикордонників [90, с. 156].

Персонал ДПСУ виконує низку професійних завдань в умовах значних психологічних навантажень, тому охоронцям кордону необхідно володіти такими рисами, як витривалість, уміння зберігати активність і здатність до виконання поставлених завдань в умовах професійної втоми, ініціативність і здатність приймати відповідні до ситуації рішення, швидке запам’ятовування зорової та слухової інформації, вміння діяти нестандартно у будь-якій ситуації та швидко приймати рішення, витримка, уміння приймати рішення в умовах реального часу, здатність аналізувати і приймати рішення на основі наочних образів, довготривале збереження інформації у пам’яті, здатність брати відповідальність за свої дії та рішення, довготривале збереження концентрованої (інтенсивної) уваги, витривалість за напруженої та довготривалої розумової діяльності, здатніть до вільного спілкування (у тому числі й іноземною мовою), уміння легко встановлювати контакти (відносини) з іншими людьми, дисциплінованість, здатність зацікавити інших людей до плідної співпраці [110, с.7; 259, с. 24–26].

Результати психологічного аналізу професійної діяльності офіцерів-прикордонників свідчать про те, що професійна діяльність – це, по-перше діяльність в особливих та екстремальних умовах. Її характерними ознаками є дефіцит часу, вплив сильних подразників, домінування негативних емоцій за дефіциту позитивних, підвищена відповідальність за прийняті рішення, необхідність невідкладного вжиття заходів. По-друге, ознакою професійної діяльності є чітко структурований аналіз істотних ознак ситуації контролю на основі візуально-перцептивного та інтелектуально-вербального оцінювання її

неузгодженості із сформованим практикою ідеальним образом типової ситуації на державному кордоні під час повсякденної охорони державного кордону, а також в особливих і екстремальних умовах [34, с. 155; 74, с. 126].

Готовність до професійної діяльності офіцерів-прикордонників передбачає усвідомлення важливості професійної підготовки, а також формування рис характеру і здібностей, адекватних вимогам такої діяльності.

Ефективність прийняття управлінського рішення керівника прикордонного підрозділу залежить від особистісних якостей офіцера, його теоретичної та практичної підготовки, того психологічного стану, в якому керівник перебуває в екстремальній ситуації [97, с. 19]. На думку О. Бондаренко, стресостійкими характеристиками офіцера-прикордонника, необхідними в екстремальних умовах, є компетентність, уміння обґрунтовувати поставлену мету та необхідність її досягнення, високий рівень відповідальності, уміння управляти собою та своїми емоціями, здатність до вольових дій, вміння бути зібраним у нестандартних ситуаціях тощо [20, с. 156]. Саморегуляція, особливо емоційна, допомагає офіцерам-прикордонникам долати деструктивний вплив екстремальних ситуацій. Без саморозвитку, творчої уяви охоронці кордону швидко вичерпують свої можливості у неперервно змінюваних ситуаціях професійної діяльності [98, с. 92].

Офіцери-прикордонники повинні добре знати психологію поведінки, хитрощі та прийоми осіб, які перетинають державний кордон, уміти виявляти терористів, у тому числі й за окремиим ознаками, порушників законодавства України з прикордонних питань, осіб, які можливо причетні до терористичної діяльності, наркодилерів, та тих осіб, які своїми діями можуть завдати збитків економічним, політичним та іншим інтересам держами [58, с. 187].

Проаналізувавши власну професійну діяльність, автор статті, маючи двадцять два роки вислуги, дійшов висновку, що на етапі професійного становлення та формування психологічної стійкості молодий офіцер-прикордонник, досвід несення служби якого становить 5 років, як професійно-компетентний фахівець якісно використовує знання, вміння та навички, набуті

під час навчання в НАДПСУ щодо служби з охорони та захисту державного кордону.

За результатами проведеного аналізу визначено, що основними позитивними чинниками, які значною мірою впливають на ефективність виконання поставлених завдань молодим офіцером-прикордонником є:

- якісна теоретична підготовка в НАДПСУ (матеріали переважної більшості предметів, що їх вивчають курсанти протягом чотирьох років, офіцери-прикордонники використовують на практиці);
- досить високий рівень викладання іноземних мов (спілкування з іноземцями та особами, які перетинають державний кордон);
- вивчення відповідної літератури з психології щодо спілкування в колективі, вміння керувати підлеглими;
- чітке визначення цілей та наполегливість щодо їх досягнення;
- постійний контроль за перебігом виконання завдань, вимогливість до себе і до підлеглих;
- морально-психологічна підтримка рідних, близьких, товаришів по службі;
- почуття гумору як основи подолання стресів в умовах складних психологічних навантажень;
- безпосередня підтримка та надання допомоги керівниками, старшими офіцерами, офіцерами-наставниками, (надання консультацій, практичної допомоги, порад тощо);
- розумна ініціатива в підлеглих і якісне виконання ними поставлених завдань;
- використання набутого досвіду під час виконання типових завдань, прийняття типових рішень, адекватне реагування на труднощі та різкі зміни в обстановці, відсутність паніки;
- постійні фізичні навантаження (особливо за умов несення служби в гірських районах) та необхідність підтримувати пристойний рівень фізичної форми.

Усі зазначені чинники надають можливість реалізувати в якості мети професійного становлення особистість офіцера-прикордонника з урахуванням сутності й особливостей його майбутньої професійної діяльності та специфіки розвитку його особистісного потенціалу [2, с. 5].

Поряд з позитивними факторами, автор статті вбачає низку психологічних труднощів, які значною мірою впливають на швидкість адаптації до нового професійного середовища. Ці труднощі мають як суб'єктивний, так і об'єктивний характер.

Загалом, типовими психологічними труднощами молодого офіцера-прикордонника на етапі професійного становлення є:

- початок професійної діяльності в новому колективі;
- високий рівень психо-емоційного навантаження під час несення служби в пунктах пропуску;
- необхідність швидкого прийняття рішень відповідно до обстановки, що склалася, в режимі реального часу;
- конфліктність окремих категорій громадян, що перетинають державний кордон та місцевого населення;
- недостатність організаторських здібностей;
- недостатність сформованих комунікативних здібностей;
- необхідність проведення заходів морально-психологічного забезпечення за відсутності відповідного досвіду професійної діяльності;
- наявність нових практичних завдань, яких молодий офіцер-прикордонник не виконував під час навчання в академії;
- труднощі спілкування з різними категоріями персоналу (спілкування з підлеглими, які є значно старшими за віком (35–45 років), з військовослужбовцями-жінками, військовослужбовцями строкової служби, різниця у менталітеті та культурі спілкування з підлеглими вихідцями з гірських районів Закарпаття, представниками різних національностей;
- тимчасові фінансові труднощі (створення молодої сім'ї, народження першої дитини, винаймання житла тощо);

- часті ротації та переїзди на нове місце несення служби;
- ненормований розпорядок дня (нічні зміни, перевірки тощо);
- підпорядкованість керівникам, які мають низький рівень професійної компетентності (нечітке, розмите визначення завдань, дуже стислий термін для виконання значного обсягу завдань, неповажливе ставлення до підлеглих);
- віддаленість місця несення служби від місця проживання (оренда житла) офіцера-прикордонника – 30-40 км;
- неспроможність досконалого вивчення усіх аспектів професійної діяльності (ділянка відповідальності, підлеглі, взаємодіючі органи та служби, місцеве населення) у зв'язку з частими ротаціями (1-1,5 року на посаді);
- неможливість планування вихідних днів, відпусток тощо (постійна динаміка в обстановці під час охорони державного кордону);
- прозорий механізм отримання житла та постійна нестача службового житла;
- невідповідність грошового забезпечення покладеним навантаженням на службі (офіцер – керівник підрозділу має бути постійно в підрозділі, практично не має вільного часу);
- випадки вживання алкогольних напоїв підлеглими та невихід їх на службу.

Основною умовою подолання психологічних труднощів в професійній діяльності офіцера-прикордонника ми вважаємо мисленнєву модель у вигляді вирішення завдань. Це зумовлено тим, що завдання являє собою одну з основних форм мисленнєвої діяльності людини. Його особливою рисою є те, що воно поєднує в собі як уже наявні знання про світ і діяльність, так і можливість виявлення чогось нового, раніше невідомого людині [129, с. 411].

Професійна діяльність офіцера-прикордонника охоплює такі види діяльностей:

- з управління підрозділом в бойовій обстановці;
- керівництва підрозділом (в умовах мирного часу);
- навчання військового підрозділу;

- організація виховної роботи в підрозділі;
- організація психологічної роботи в підрозділі;
- управління власною психікою [141, с. 150].

Це означає, що в будь-якій практичній ситуації офіцер-прикордонник, передусім, повинен співвіднести ускладнення, з відповідною системою діяльнісних координат. Для цього необхідно передусім виявити:

1) структурну характеристику ускладнення (які елементи організаційної структури залучені до ситуації);

2) нормативну базу ускладнення (наслідування яких норм певної сфери діяльності призвело до ускладнення) [261, с. 16].

У результаті ми одержуємо матрицю психолого-педагогічних завдань, що виникають у діяльності офіцера-прикордонника. Своєю чергою, ці завдання можуть стати основою для побудови змісту і засобів вивчення психології у ВВНЗ [159, с. 338].

Л. Куліков розглянув ресурси особистості, що підтримують її психологічну стійкість та адаптованість і тим самим сприяють виникненню та збереженню гармонійної поведінки в будь-яких умовах [88, с. 31–33]. Це достатньо великий перелік чинників, що належать до індивідуально-психологічних особливостей:

чинники, що підтримують самооцінку; умови, що сприяють самореалізації та адаптації; психологічна підтримка навколишнього оточення (емоційна підтримка родичів, близьких та друзів, співробітників, їхня допомога у конкретних справах тощо);

екзистенційна визначеність – розуміння сенсу життя, усвідомлення діяльності та поведінки; установка на те, що людина може розпоряджатися своїм життям; усвідомлення соціальної приналежності до певної групи [266, с. 179];

емоції і почуття – відчуття єдності, згуртованості, переживання успішності самореалізації, домінування позитивних емоцій; відчуття емоційного задоволення від процесу міжособистісної взаємодії;

пізнання і досвід – здатність спрогнозувати, зрозуміти та адекватно інтерпретувати життєву ситуацію; адекватна оцінка ступеня навантаження і наявних ресурсів; структурований досвід подолання складних ситуацій;

поведінка і діяльність – активна поведінка у процесі діяльності; швидке подолання труднощів [88, с.214].

А. Шипілов серед компонентів психологічної стійкості виокремлює емоційний, вольовий, інтелектуальний (пізнавальний), мотиваційний і психомоторний. На думку цього дослідника, «питома вага» складових психологічної стійкості у конкретної людини не може бути однаковою, оскільки не можливо бути стійким до усього, тобто психологічна стійкість – це не стійкість взагалі. Дослідник вважає, що варіативність, тобто гнучкість, швидкість пристосованості до інших умов життєдіяльності, висока мобільність психіки за переходу від завдання до завдання є показником психологічної стійкості [43, с. 112].

Психологічна стійкість особистості офіцера-прикордонника є складним явищем, що містить сукупність емоційних, когнітивних, вольових, пізнавальних, діяльнісних процесів, які утримують його організм у стані рівноваги й допомагають протистояти труднощам, які виникають під час професійної діяльності [221, с.107].

1.3. Сутність і зміст поняття «професійна компетентність офіцера-прикордонника»

На сучасному етапі розвитку ДПСУ підвищуються вимоги до персоналу, що необхідно для належного виконання правоохоронних, оперативних, оборонних та ін. функцій з охорони державного кордону.

Традиційно підготовку майбутніх фахівців розглядають як процес, призначений сформувати в них професійну готовність до майбутньої професійної діяльності [156, с. 128].

Професійна діяльність сучасного офіцера-прикордонника має свої характерні особливості, що пов'язані з екстремальними та особливими умовами служби. Зміни, що відбуваються в нашій державі загалом та в ДПСУ зокрема, вимагають від офіцерського складу чіткого, ефективного виконання покладених обов'язків, високого рівня професіоналізму та психологічної підготовки.

Від належного рівня розвитку професійної компетентності, проєктування якої починається ще у стінах ВВНЗ, залежить якість виконання завдань з охорони та захисту державного кордону України.

З огляду на це актуальним є дослідження проблематики проєктування такого рівня професійної компетентності у майбутніх офіцерів-прикордонників, який дозволить якісно виконувати функціональні обов'язки, приймати виважені та вмотивовані рішення, об'єктивно та швидко вирішувати раптово виникаючі завдання.

Питаннями професійної підготовки взагалі займалися такі науковці, як: О. Бондаренко, О. Волобуєва, Б. Єрошин, А. Журавель, Л. Куліков, В. Лефтеров, Г. Ложкін, Б. Олексієнко, В. Осьодло, Є. Потапчук, О. Сафін, О. Тімченко, О. Шинкарук, А. Шипілов, А. Якимчук, D. Willis, M. Gabriel-Weglowski та ін. Питання професійної компетентності досліджували Г. Балл, С. Білявець, Н. Бібік, О. Волобуєва, Н. Кузьміна, С. Максименко, А. Маркова, О. Матеюк, Л. Мітіна, Б. Олексієнко, В. Осьодло, С. Рубінштейн, Л. Подоляк, О. Полуніна, О. Пометун, О. Ставицький, А. Хуторській, В. Ягупов,

D. Johnson, R. Johnson, S. Kagan та ін. У їхніх роботах розкрито особливості проєктування професійної компетентності цивільних та військових фахівців.

Незважаючи на велику кількість наукових джерел з питань професійної підготовки офіцерів-прикордонників, результати аналізу поглядів вітчизняних і зарубіжних психологів щодо проблематики проєктування професійної компетентності свідчать про те, що на сьогодні немає доробок щодо покращення рівня професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

ДПСУ є правоохоронним органом спеціального призначення, що виконує завдання із забезпечення недоторканості державного кордону України та охорони її суверенних прав у виключній (морській) економічній зоні [146, с. 1].

На ДПСУ покладається низка правоохоронних функцій, зокрема несення прикордонної служби, здійснення в установленому порядку прикордонного контролю та пропуску осіб, вантажів, транспортних засобів тощо.

Професійна діяльність офіцера-прикордонника є складною і багатогранною. Саме від сформованості професійної компетентності залежить ефективність виконання поставлених завдань [331, с. 331; 152, с. 29].

Відповідно до психологічного словника (автор-укладник В. Синявський):

професійна компетентність – це досконале володіння людиною інструментарієм, засобами і продуктивними технологіями виконання функціональних обов'язків; набута у процесі навчання інтегрована особистісна здатність, яка складається із знань, досвіду, цінностей, що можуть цілісно застосовуватися на практиці [148, с. 226]. Необхідною умовою професійної компетентності є спеціальні і психолого-педагогічні знання.

У контексті нашого дослідження ми розглядаємо питання проєктування професійної компетентності офіцерів-прикордонників з урахуванням специфіки професійної діяльності.

Сучасному офіцеру-прикордоннику необхідно виконувати низку ролей, до яких він повинен перш за все бути готовим психологічно. Він має бути якісним

управлінцем та адміністратором, володіти навичками доброго організатора та господаря [154, с.357; 143, с. 112–114]. Врешті-решт офіцер-керівник бере активну участь в процесі підготовки та виховання підлеглого персоналу, що змушує його мати свої здібності вихователя, наставника [4, с. 117].

Офіцери-прикордонники під час оперативно-службової діяльності зобов'язані підтримувати тісну взаємодію з правоохоронними структурами: Службою безпеки України, Національною гвардією України, Національною поліцією України, Збройними силами України, органами місцевого самоврядування, місцевим населенням тощо. Саме тому офіцер повинен володіти лідерськими якостями, вміти налагодити та успішно працювати в команді, мати силу волі, бути психологічно стійким до труднощів, що виникають в процесі служби [158, с. 7; 260, с. 615].

Офіцеру-прикордоннику належить визначальна роль щодо забезпечення ефективної діяльності підлеглого персоналу. Він визначає стратегію розвитку свого підрозділу, формує певні перспективи й цілі, ставить завдання, забезпечує їх виконання, здійснює контроль, заохочує та накладає стягнення, мотивує на ефективне виконання та мобілізує зусилля підлеглих [235, с.28; 82, с. 45].

Офіцеру психологічно важливо пам'ятати, що поняття «контроль» зазвичай викликає низку негативних відчуттів та емоцій у тих, кого перевіряють, тому що для більшості військовослужбовців цей термін означає обмеження свобод, самостійності щодо виконання певних дій тощо [45, с.45–46; 56, с. 32].

Слід зазначити, що під час організації та несення прикордонної служби, під час здійснення прикордонного контролю яскраво виявляється суб'єкт-суб'єктна взаємодія в ланці офіцер-керівник–підлеглі [46, с.12]. Для належної взаємодії офіцеру необхідно поряд з цілеспрямованістю та вимогливістю до персоналу бути урівноваженим, мати психологічний такт та уміти здійснювати рефлексію [30, с. 351–355; 52, с. 321].

Офіцер-прикордонник має бути професіоналом своєї справи, бути гідним прикладом для підлеглих та вести їх за собою, бути здатним виконувати свої обов'язки в умовах значних психологічних навантажень [184, с. 24–26],

вгамовувати свої емоції, уміти реагувати на усі проблемні ситуації адекватно та виважено, мати високі моральні та духовні цінності, вміти підпорядковуватися вищим керівникам, діяти згідно із Законом [10, с. 12; 99, с. 148].

Офіцер має володіти достатнім рівнем знань, умінь та навичок, бути ерудитом, знати іноземну мову в межах службової необхідності, показувати особистий приклад щодо культури поведінки та спілкування, уміти легко налагоджувати контакти з підлеглими, колегами по службі, взаємодіючими структурами, вміти уникати внутрішніх та зовнішніх конфліктів [177, с.156]. Бути професійно компетентним є надзвичайно важливим з огляду на необхідність якісного та успішного виконання завдань з охорони та захисту державного кордону [122, с. 145].

Професія офіцера-прикордонника передбачає виконання ним низки завдань. Їх вирішення потребує якісної психологічної та методичної підготовки, певних особистісних якостей [123, с. 146].

Сучасний офіцер-прикордонник повинен:

- володіти низкою психологічних знань щодо правил та закономірностей професійного спілкування;

- ефективно долати негативні стереотипи у підпорядкованого персоналу;

- здійснювати психологічний вплив на підлеглих з метою спонукати їх до підтримання дисципліни, високої активності у службі [105, с. 215–216; 135, с. 24].

Усі вищеперераховані якості є складовими професійної компетентності офіцера-прикордонника. Отже, термін «професійна компетентність» поєднує в собі низку професійних знань та особистісно-значущих якостей, якими має володіти справжній фахівець [252, с. 463].

Поняття «професійна компетентність» тісно пов’язане з терміном «професіоналізм». Учений І. Бех трактує компетентність як один із щаблів професіоналізму, як сукупність знань, умінь та необхідних навичок, особистісних якостей (характеристик), способів дій (діяльності), що є

необхідних спеціалісту для успішного виконання професійної діяльності [13, с. 57–58; 71, с. 301].

Загалом, складовими професійної компетентності офіцера-прикордонника є фахова (спеціальна) компетентність, психологічна та методична компетентність. Фахова компетентність є інтегративною особистісною властивістю, що охоплює сукупність знань, умінь і практичних навичок, фахових, громадянських якостей, способів мислення, морально-етичних цінностей та визначає здатність офіцера-прикордонника успішно здійснювати фахову та подальшу навчальну діяльність на високому рівні [48 с. 89; 15, с. 46]. Фахова компетентність характеризується здатністю керівників проявляти свої знання і навички у сфері спілкування, керівництва підлеглими, сприймати та інтерпретувати службову та іншу інформацію [61, с. 420].

Фахова компетентність поєднує такі компетенції, як:

- відповідальність;
- комунікативність;
- працездатність;
- здатність до співпраці (співробітництва);
- рефлексія;
- фахова самостійність;
- наднормативна фахова активність;
- ініціативність.

Слід зазначити, що формування окремих особистісно і фахово значущих якостей відбувається вже в процесі соціалізації особистості, інші якості розвиваються шляхом фахової освіти або у процесі професіоналізації [49, с. 8; 62, с. 386].

Офіцер-прикордонник як керівник підрозділу протягом своєї фахової діяльності засвоює не готові знання, а особисто формулює поняття, необхідні для вирішення поставлених фахових завдань [220, с. 487].

Фахова (спеціальна) компетентність офіцера-прикордонника охоплює: 1) компоненти: діяльнісний, психолого-управлінський, професійний

іншомовний комунікативний, культури спілкування; 2) досвід вирішення навчальних методичних завдань; 3) досвід професійної діяльності.

Діяльнісний компонент фахової компетентності охоплює:

- уміння планувати свою професійну діяльність;
- уміння прогнозувати дії підпорядкованого підрозділу в умовах різкої зміни обстановки;
- уміння визначани першочергові та перспективні завдання підрозділу;
- якісний збір, опрацювання інформації з різних джерел, визначення, яким чином вона впливає на охорону та захист державного кордону;
- знання методик планування дій сил та засобів підрозділу для виконання поточних та довгострокових завдань;
- на основі базових теоретичних принципів охорони праці та безпеки життєдіяльності здатність прогнозувати наслідки впливу шкідливих та небезпечних факторів;
- навички складання службових та процесуальних документів;
- уміння здійснювати керівництво оперативно-службовою діяльністю та контроль за діями підлеглого персоналу [75, с. 19];
- уміння організовувати оперативно-службову діяльність підрозділу на певний період;
- уміння керувати діями персоналу у випадку різких змін обстановки;
- уміння якісно та ефективно застосовувати сили та засоби для виконання завдань з охорони та захисту державного кордону, підтримувати їх у постійній готовності до дій [63, с. 82; 64, с. 255];
- знання навичок фільтраційно-перевірочної роботи;
- уміння організовувати тилове, технічне, інженерне, медичне забезпечення персоналу;
- дотримання вимог власної та внутрішньої безпеки;
- здатність вживати заходи щодо створення безпечних умов служби;
- уміння організовувати роботу з персоналом, заходи професійної підготовки;

- уміння не допустити втягування персоналу у протиправну діяльність;
- уміння застосовувати в охороні державного кордону новітні технології та технічні засоби охорони кордону;
- знання призначення, будови, тактико-технічних характеристик технічних засобів охорони кордону;
- здатність застосовувати наявні сили та засоби для припинення протиправних дій;
- володіння формами та методикою профілактичної роботи щодо припинення протиправної діяльності;
- володіння навичками правозастосовчої діяльності;
- уміння здійснювати прикордонний контроль з урахуванням особливостей громадян, транспортних засобів, вантажів, які перетинають державний кордон України;
- уміння надавати першу долікарську медичну допомогу потерпілому, а також пораненому у бою;
- уміння застосовувати засоби індивідуального захисту, забезпечувати радіаційний, хімічний, бактеріологічний захист підпорядкованого підрозділу;
- знання основ топографії, способів орієнтування на місцевості та на карті;
- уміння рухатися по пересічній місцевості, швидко долати перешкоди, застосовувати навички рукопашного бою;
- володіння навичками роботи командира підрозділу щодо ведення сучасного загальновійськового бою;
- уміння розробляти основні бойові (графічні) документи та ін.

Психолого-управлінська компетентність стосується роботи офіцера щодо:

- забезпечення відповідного морально-психологічного клімату в підрозділі;
- знання методики психології управління та добору персоналу всіх категорій;
- оцінки особистісних якостей персоналу [63, с. 261];

- проведення комплексу заходів з морально-психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності;

- впливу на соціально-психологічні процеси з метою формування статутних взаємовідносин між групами військовослужбовців;

- проведення відповідної роботи щодо згуртування колективу [134, с. 168].

Професійна іншомовна комунікативна компетентність передбачає володінням іноземними мовами в межах службової необхідності. Ця компетентність уособлює актуалізацію іншомовних компетенцій як базових навичок, володіння досвідом застосування компетенцій у різноманітних ситуаціях (стандартних, нестандартних), знання змісту компетенцій, ставлення до їх змісту та об'єкта застосування, передбачає емоційно-вольову регуляцію процесу й результату застосування компетенцій [132, с. 270; 183, с. 145].

Термін «психологічна компетентність» науковці С. Молчанов, Л. Подоляк, С. Сидоренко та інші трактують як сукупність певних умінь, навичок та знань, особистісних якостей. Учені вирізняють такі головні аспекти професійно-психологічної компетентності:

1) систему психологічно-методичних знань;

2) систему знань щодо певного предмета;

3) етичні установки того, хто навчає;

4) професійно-особистісні якості;

5) засоби практичних (розумових) дій, рівень загальної ерудиції [292, с. 115].

На думку вченого Г. Кошонько професійна компетентність є широким поняттям. Вона охоплює себе психологічну, методичну компетентність, зокрема володіння основами в галузі психології та педагогіки, зацікавленість процесом навчання [85, с. 105–107].

Науковець О. Макарова вважає, що ступінь психологічної та методичної компетентності характеризує уміння викладача знайти індивідуальний підхід до кожного учня, налагодити педагогічно доцільні відносини в ланці учитель-учні [101, с. 112].

Психологічна компетентність офіцерів-прикордонників є складним особистісним утворенням, що визначається низкою знань суб'єкта в галузі загальної, практичної, військової психології, умінням використовувати набуті знання у своїй практичній діяльності та певних психологічних якостей [21, с. 35; 142, с. 61–62].

С. Мітіна, О. Полуніна, М. Філоненко та ін. термін «психологічна компетентність» трактують як низку необхідних знань та умінь у галузі психології, як пропорційну сукупність певних професійних, особистісних та комунікативних якостей того, хто навчає, що сприяють досягненню максимальних результатів у навчанні.

Вони виділяють такі складові психологічної компетентності:

1) активність того, хто навчає щодо впровадження інновацій у свою діяльність;

2) уміння аналізувати професійні ситуації;

3) рефлективність;

4) здатність до саморозвитку;

5) емпатійність [125, с. 48–51].

О. Войтюк термін «психологічна компетентність» розглядає як ефективне використання набутих знань, умінь для виконання завдань (проблем), що виникають під час діяльності [31, с. 19].

Загалом, аналізуючи погляди таких дослідників як О. Коровкін, В. Моргун, Г. Успенська, Н. Чаленко та ін., можна виділити такі основні підходи трактування показників та критеріїв психологічної та методичної компетентності:

1) бажана продуктивність діяльності з метою ефективного вирішення професійних завдань;

2) професійно-психологічна компетентність, яку оцінюють відповідно до її головних (базових) структурних та змістових характеристик; [33, с. 178; 127, с. 345].

Психологічна компетентність поєднує: 1) компоненти: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, професійно-особистісний, психолого-комунікативний, психолого-конфліктологічний, психолого-ідентифікаційний; 2) здатність до критичного мислення.

Система цінностей значною мірою впливає на вибір засобів задоволення потреб та цінностей. Ціннісні орієнтири розгортаються в меті, інтересах, ідеалах, принципах, життєвих планах, переконаннях тощо. Саме на базі ціннісних орієнтацій, як правило, у молодого фахівця формується мотиваційно-ціннісне ставлення до цілей та засобів майбутньої професійної діяльності [76, с. 130; 83, с. 45].

Ціннісно-мотиваційний компонент психологічної компетентності охоплює низку мотивів, а саме:

- визнання соціальної значущості професії офіцера-прикордонника;
- прагнення до самореалізації і досягнення успіху у фаховій діяльності [77, с. 101];
- прагнення до постійного кар'єрного зросту;
- моральне задоволення від професійної діяльності;
- готовність до самовдосконалення та саморозвитку [65, с. 371–372];
- почуття обов'язку та необхідності нести відповідальність за свої дії;
- прагнення досягти успіху в професійній діяльності [265, с.56].

Когнітивний компонент охоплює знання:

- основних положень законодавства України з питань охорони та захисту державного кордону та відомчих нормативних документів;
- наказів та інструкцій ДПСУ з питань служби прикордонних нарядів, здійснення прикордонного контролю в пунтах пропуску (пунктах контролю, контрольних пунктах в'їзду-виїзду), організації та ведення оперативно-службової діяльності підрозділів охорони державного кордону;
- порядку та способів виконання завдань складом прикордонного наряду під час охорони та захисту державного кордону;

- основних способів несення прикордонної служби військовослужбовцями підрозділів охорони державного кордону;

- прийомів та способів маскування;

- основних теоретичних положень прикордонного слідопитства та вміння використовувати їх на практиці;

- порядку та способів використання основних технічних засобів охорони державного кордону (прикордонного контролю) прикордонними нарядами;

- порядку та правил застосування зброї, спеціальних засобів, заходів фізичного впливу;

- заходів безпеки під час несення служби;

- способів та форм застосування дільничних інспекторів прикордонної служби, їх призначення та функцій з метою протидії правопорушенням і злочинам у закріплених секторах відповідальності;

- правил розроблення та заповнення оперативно-службових документів, а також умовних позначень та скорочень;

- порядку та особливостей використання сил і засобів у пунктах пропуску через державний кордон, контрольних пунктах в'їзду-виїзду, пунктах контролю;

- особливостей роботи з місцевим населенням, порядку, форм та методів ведення профілактичної роботи, порядку залучення до охорони державного кордону членів добровільних громадських формувань;

- видів прикордонних нарядів, що використовуються у пунктах пропуску через державний кордон (контрольних пунктах в'їзду-виїзду, пунктах контролю), їхніх обов'язків;

- видів контролю, що здійснюються в пунктах пропуску (пунктах контролю, контрольних пунктах в'їзду-виїзду), особливостей їхнього облаштування;

- відомчих стандартів культури прикордонного контролю та прикордонної служби;

- особливостей використання сил та засобів, які використовуються у пунктах пропуску (пунктах контролю, контрольних пунктах в'їзду-виїзду);

- тактики дій порушників законодавства з прикордонних питань;
- технології прикордонного контролю у пунктах пропуску через державний кордон (контрольних пунктах в'їзду-виїзду, пунктах контролю), організації спрощеного прикордонного контролю;
- порядку здійснення огляду транспортних засобів, вантажів;
- способів виявлення тайників та сховищ у транспортних засобах закордонного прямування;
- порядку встановлення прикордонного режиму, режиму державного кордону і режиму у пунктах пропуску (пунктах контролю, контрольних пунктах в'їзду-виїзду) та здійснення контролю за його додержанням;
- порядку та послідовності проведення заходів контролю I, II лінії;
- алгоритму виконання доручень уповноважених державних органів;
- повноважень посадових осіб щодо порядку прийняття рішення про пропуск/не пропуск громадян, які прямують через державний кордон;
- порядку огляду, тимчасового затримання та вилучення паспортних документів;
- порядку перевірки осіб, яким заборонено в'їзд в Україну;
- порядку та способів проведення загальної та повної ідентифікації транспортних засобів;
- порядку складання оперативно-службових документів;
- порядку проведення адміністративно-юрисдикційних дій посадовими особами ДПСУ;
- способів та порядку організації, підтримання взаємодії з суміжними структурами (Служба безпеки України, Національна поліція України, Національна гвардія України, Збройні сили України тощо), місцевими органами влади;
- порядку організації антитерористичних заходів у пунктах пропуску;
- порядку дій під час виникнення нестандартних та конфліктних ситуацій;
- порядку здійснення прикордонного пошуку правопорушників та ін.

Професійно-особистісний компонент охоплює сукупність професійно-особистісних якостей, необхідних офіцерам-прикордонникам для виконання завдань з охорони та захисту державного кордону. Йдеться про:

- почуття особистої відповідальності;
- логічне і творче мислення;
- працездатність, дисциплінованість, спостережливість;
- організованість, рішучість, сміливість;
- емоційну стійкість, уважність, чесність, надійність;
- здатність якісно долати фізичні навантаження тощо [16, с. 58–64; 100, с. 171].

Психолого-комунікативний компонент, тобто особлива форма досягнення відповідних цілей, вимог і завдань, що зазначені в Статуті ДПСУ, посадових інструкціях, інших відповідних документах, яка допомагає налагодити взаємодію персоналу ДПСУ з іншими правоохоронними органами, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, місцевим населенням, громадськими формуваннями під час виконання завдань з охорони та захисту державного кордону України.

Психолого-конфліктологічний компонент передбачає:

- уміння визначати певні мотиви, що можуть стати причиною майбутніх конфліктів;
- уміння вчасно виявити конфліктні взаємовідносини всередині соціальної групи [115, с. 115];
- знання формального та неформального рівнів спілкування в колективі, видів поведінки персоналу;
- уміння аналізувати конфлікти серед персоналу підрозділу, прогноз їх виникнення, попередження та локалізація [81, с. 348];

Психолого-ідентифікаційний компонент охоплює:

- низку знань, навичок та умінь, певних здібностей, набутих в результаті спеціальної підготовки, професійної (практичної) діяльності та життєвого досвіду [28, с. 302; 94, с. 56];

- уміння правильно оцінити поведінку громадян, які перетинають державний кордон, місцевого населення, а також визначати їхні наміри в режимі реального часу;

- знання мови невербального спілкування (міміки, жестів, поз, рухів тощо);

- уміння приймати виважені та адекватні рішення в умовах жорстких часових обмежень;

- уміння переборювати монотонність в діяльності, бути максимально зосередженим з одночасним розподілом уваги на декілька об'єктів [45, с. 50–52].

Психологічна компетентність офіцера-прикордонника суттєво впливає на функціонування прикордонного підрозділу. Саме тому, роботу офіцера-керівника необхідно організувати таким чином, щоб вона одночасно дозволяла:

- відчувати, постійно виробляти та забезпечувати стратегію управлінської діяльності, досягати поставленої мети;

- сприяти раціональному розподілу часу щодо розгляду та вирішення термінових та важливих (перспективних) справ;

- забезпечувати виявлення та ефективне вирішення проблем;

- створювати відповідні умови для свободи маневру щодо вибору варіантів рішень та надання розпоряджень та вказівок підлеглим;

- правильно розподіляти завдання, доручення та здійснювати координацію діяльності підлеглих;

- підтримувати контакти з навколишнім середовищем та отримувати адекватну інформацію;

- обґрунтовано розподіляти всі завдання залежно від їх джерела та актуальності [18, с. 57–58; 35, с. 225].

На наш погляд, основними критеріями психологічної компетентності офіцера-керівника є:

- вимогливість (особиста та до підлеглого персоналу);

- виконавча дисципліна;

- здатність приймати рішення, адекватні обстановці, що склалася;

- комунікативний потенціал;

- здатність вирішувати конфлікти;
- корпоративна культура;
- дотримання відомчих стандартів;
- готовність до професійного зросту;
- задовільний стан здоров'я;
- здатність до професійного саморозвитку (самоосвіти);
- здатність забезпечувати професійне зростання персоналу [136, с. 221].

Сформований рівень психологічної компетентності офіцера-керівника дає змогу:

- зберігати професійну рівновагу персоналу;
- підтримувати працездатність персоналу протягом усього терміну служби;
- передавати в процесі комунікації упевненість та адекватне розуміння проблем підрозділу;
- формувати та підтримувати необхідний мікроклімат у колективі [17, с. 48].

Складовими методичної компетентності є:

1) знання, уміння та навички щодо методики проведення занять з професійної підготовки;

2) володіння методичною термінологією;

3) дидактичні та творчі здібності;

4) здатність застосовувати наявні знання у практичній діяльності;

Отже, професійна компетентність сучасного офіцера-прикордонника характеризується низкою професійних та загальнолюдських якостей, знань у галузі безпеки державного кордону, психології, педагогіки та ін. наук (офіцер-прикордонник повинен мати здібності психолога, аналітика, організаторські та ораторські здібності, володіти психологічним інструментарієм впливу на персонал, на процес його виховання та професійної підготовки, бути компетентним у своїй галузі та ерудитом в галузях інших професійних знань), що є підґрунтям для формування специфічних, більш вузьких складових особистості. З огляду на це процес проєктування професійної компетентності

має бути особистісно спрямованим та орієнтуватись на суб’єкт-суб’єктну взаємодію.

Висновки до розділу 1.

1. «*Професійна компетенція*» – це вміння використовувати знання, навички, досвід у конкретних умовах для досягнення максимально позитивного результату. Своєю чергою *професійна компетентність* – це здатність фахівців певної галузі в межах визначених за посадою повноважень застосовувати здобуті знання, уміння та навички з метою якісного виконання завдань професійної діяльності.

2. *Професійна компетентність офіцерів-прикордонників* – це здатність майбутніх офіцерів-прикордонників в межах визначених за посадою повноважень застосовувати здобуті (спеціальні) знання, уміння та навички з метою якісного виконання завдань та обов'язків, професійного та особистісного розвитку в умовах інтенсивних психологічних навантажень у режимі реального часу.

Складовими професійної компетентності є: фахова (спеціальна) компетентність, психологічна компетентність, методична компетентності.

3. Результати психологічного аналізу професійної діяльності офіцерів-прикордонників засвідчили, що *типовими психологічними труднощами професійної діяльності* офіцерів-прикордонників є початок професійної діяльності в новому колективі; високий рівень психо-емоційного навантаження під час несення служби в пунктах пропуску; необхідність швидкого прийняття рішень відповідно до обстановки, що склалася, в режимі реального часу; конфліктність окремих категорій громадян, що перетинають державний кордон, та місцевого населення; недостатність організаторських здібностей; недостатність сформованих комунікативних здібностей; необхідність проведення заходів морально-психологічного забезпечення без відповідного досвіду професійної діяльності; необхідність вирішення нових практичних завдань, яких раніше молодий офіцер-прикордонник не виконував; труднощі професійного спілкування з персоналом; тимчасові фінансові труднощі; часті ротації та переїзди на нове місце несення служби; ненормований розпорядок дня;

низький рівень професійної компетентності безпосередніх командирів; віддаленість місця несення служби від місця проживання (оренди житла) офіцера-прикордонника; неспроможність досконалого вивчення усіх аспектів професійної діяльності у зв'язку з частими ротаціями; постійна динаміка в обстановці під час охорони державного кордону; відсутність прозорого механізму отримання житла та постійна нестача службового житла; невідповідність грошового забезпечення покладеним навантаженням на службі; вживання алкогольних напоїв підлеглими та їх невихід їх на службу.

Зміст цього розділу відображено в таких публікаціях автора:

1. Чорний А. М. Результати порівняльного аналізу поглядів вітчизняних і зарубіжних учених на поняття «професійна компетентність» *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологічні науки /* гол. ред.. О. Ф. Волобуєва. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. № 2 (13). С. 326–342.

2. Чорний А. М. Результати психологічного аналізу професійної діяльності офіцера-прикордонника *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологічні науки /* гол. ред. О. Ф. Волобуєва. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. № 3 (14). С. 330–348.

3. Чорний А. М. Сутність поняття «професійна компетентність» офіцера-прикордонника. *Eurasian Academic Research Journal*. 2019. № 7 (37). P. 92–100.

4. Чорний А. М. Психологічна компетентність офіцера–прикордонника як основа ефективного виконання професійних завдань. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України: тези міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 22 лист. 2019 р.).* Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. С. 583–586.

РОЗДІЛ 2
ПРОЄКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ В УМОВАХ ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

2.1. Особливості проєктування професійної діяльності офіцерів-прикордонників

Процес реформування ДПСУ обумовлює підвищення вимог щодо рівня професійної підготовки сучасного офіцера-прикордонника, здатного виконувати службові обов'язки відповідно до вимог сьогодення у режимі реального часу в умовах значних психологічних навантажень.

Професійна діяльність офіцерів-прикордонників є діяльністю в особливих (у окремих випадках – екстремальних) умовах. Вона характеризується необхідністю чіткого прийняття рішень відповідно до обстановки, що склалася на ділянці прикордонного підрозділу. Професійна діяльність має високий рівень невизначеності службових ситуацій, характер протиборства, у зв'язку з постійними намаганнями протиправних елементів незаконно перемістити осіб, зброю, вибухівку, боєприпаси, наркотичні речовини тощо.

На цей час якісна професійна підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників, як професійно компетентних фахівців є надзвичайно актуальною. Це потребує пошуку додаткових шляхів щодо підвищення її рівня. Проєктування в системі професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників має особливу роль у зв'язку з тим, що власне система вищої освіти є спроєктованою. Ефективність системи професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників, діяльність суб'єктів навчання, їхній психічний розвиток значною мірою залежать від того, як, у який спосіб цю систему спроєктовано.

Сучасні вимоги, що висуваються до забезпечення надійної охорони та захисту державного кордону України зумовлюють необхідність дослідження

специфіки проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників.

Специфіку проєктування вивчали такі вчені, як Дж. Брунер, Л. Виготський, В. Давидов, С. Максименко, Ю. Машбиць, В. Рубцов, М. Смульсон, R. Glaser, D. Olson та ін. Однак на цей час погляди переважної більшості дослідників не є тотожними щодо психологічних особливостей проєктування в системі сучасної вищої прикордонної освіти в процесі професійної підготовки. Це потребує відповідного поглибленого дослідження у зв'язку з тим, що проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників здатне забезпечити успішність ефективного виконання ними професійних обов'язків.

Професіоналізм фахівця має бути направленим не тільки до знання особливостей своєї діяльності, а й до вміння її організації, має охоплювати її соціокультурний контекст, тобто відповідну предметність (соціальну, культурну, антропологічну) [107, с. 86].

Сучасний фахівець має володіти низкою здібностей. Це дозволить йому вирішити одне з найбільш важливіших професійних завдань: дослідження, проєктування й організація системи освітніх ситуацій, необхідних для розвитку базових здібностей людини в освітньому процесі [137, с. 121; 138, с. 2].

У цьому контексті проєктування сприяє побудові відповідного освітнього простору, розкриває ресурсний потенціал, сприяє збільшенню ресурсної бази вищої освіти, розвитку інтелектуальних здібностей майбутніх фахівців. Під час освітнього процесу відбувається пізнання того, чого не помітно, що з'являється у результаті відповідних зусиль, яких докладає людина. Ці способи пізнавальної діяльності допомагають спроєктувати майбутнє: нові предмети, ідеальні продукти, соціальні практики тощо.

Проєктування є механізмом, який сприяє розвитку вищої освіти. Проєктування є вищою формою діяльності щодо застосування інновацій в системі сучасної вищої освіти. В процесі проєктування утворюються нові спільні форми викладачів та суб'єктів навчання, нові технології, змісти системи вищої

освіти, нові способи й техніки психолого-педагогічної діяльності та психолого-педагогічного мислення.

Проєктування є необхідним лише тоді, коли потрібно здійснити відповідний поступальний крок уперед, тобто перейти від одного стану до іншого. Ми не здатні здійснити цей перехід еволюційно, за рахунок удосконалення компонентів системи, у зв’язку з тим, що для цього процесу немає достатньо часу й відповідних умов. Предметом проєктування є створення механізмів, засобів, умов для розвитку системи вищої освіти загалом, для переходу від одного стану до іншого.

Для розвитку системи вищої освіти використовують різні типи проєктування: психолого-педагогічне, соціально-педагогічне, психологічне та педагогічне.

У цьому контексті ми розглядаємо психолого-методичне проєктування розвивальних освітніх процесів у часових межах певного вікового періоду. Це створює відповідні умови для становлення індивіда як справжнього суб'єкта свого життя і професійної діяльності.

Проєктування є діяльністю ідеального характеру, що є пов'язаною з практичним застосуванням. Технологію проєктування розглядаємо як синтез поступального руху вперед. У процесі цього руху інтегруються продукти цієї діяльності, а саме: проєкти, результати професійної діяльності, мислення тощо.

Концептуалізація (розроблення концепції майбутньої діяльності) є *першим етапом* у процесі проєктування, що передбачає послідовне виконання відповідних кроків:

- формулювання змісту самого проєкту – його цілей, комплексний аналіз стану справ;

- фіксація основних напрямів дій та принципів їхньої координації щодо перетворення стану справ в бажаному (очікуваному) напрямку;

- визначення способів досягнення цілей проєкту та необхідних умов;

- прогнозування відповідних соціокультурних наслідків упровадження проєкту.

Програмування усіх видів діяльності в їх логічній і часовій послідовності є *другим етапом* власне процесу проєктування.

Цей процес має таку послідовність дій:

- визначення низки протиріч і практичних проблем, які можна вирішити в рамках проєкту; визначення конкретних способів вирішення відповідного кола практичних завдань;

- визначення системи взаємозв'язку між загальною диспозицією сил – поділ на категорії колективних та індивідуальних учасників проєкту;

- виявлення блоків конкретних видів робіт, розподіл їх у часовій послідовності, зі своїми ресурсними витратами і засобами виконання;

- прогноз результатів самої діяльності та очікуваний адресат;

- визначення конкретного виду робіт відповідно до умов проєкту.

Третім етапом є планування дій щодо впровадження самого проєкту. Планування передбачає:

- позначення видів розробок;

- визначення завдань, виконавців;

- досягнення кінцевих результатів;

- визначення споживачів цих результатів.

Практичне виконання задуму проєкту є найскладнішою частиною проєктування, його *четвертим етапом*. Йдеться про цілеспрямоване формування специфічного роду ресурсів: організаційного, морально-позиційного, інтелектуально-вольового, професійно-діяльнісного, управлінського та ін.

Процес проєктування містить такі складові:

- усвідомлення цілей та цінностей кожного учасника проєкту, його, професійних проєктувальних позицій, відчуття «згуртованості» усіх учасників проєкту;

- розроблення позиційної спільності учасників процесу проєктування (учасники, «помічники» розроблення проєктної ідеї, реалізатори);

- рефлексивне оформлення, експертиза результатів проєкту, співвіднесення їх з початковим задумом і всіма проміжними етапами його впровадження.

Окремі психологи, а саме Р. Глейзер, Дж. Брунер, Д. Олсон зазначають, що проєктування є важливою функцією педагогічної психології. Ці вчені підкреслюють, що під час проєктування відбувається перехід від пояснювальної науки до нормативної. З огляду на це ми можемо стверджувати, що переважна більшість учених, які проводили свої дослідження у галузі педагогічної психології так чи інакше вивчають проєктування [23, с. 103].

Проєктування системи навчання поєднує науку з психолого-педагогічною практикою. Цей тип проєктування утворює тісний зв'язок між когнітивною психологією та проблемним навчанням. Усі вчені, які досліджували процес проєктування зазначають, що проєкт навчання є модальним поданням самого процесу навчання. Проєктування вони трактують як засіб реалізації функції, згідно з якою наука випереджає існуючу практику навчання.

Такі вчені як Ю. Машбиць, В. Давидов, С. Максименко також виокремлюють і методологічну функцію проєктування. Зазначені дослідники розглядають процес проєктування як спосіб набуття нових знань. Продукти проєктування системи навчання, які є засобом дослідження психолого-педагогічних проблем навчання, також можуть набувати методологічну функцію проєктування [48, с. 70; 106, с. 101; 114, с. 88].

У цьому зв'язку В. Давидов звертає увагу на комплексне проєктування в системі вищої освіти, зокрема на необхідності формулювання практики замовлення на певний конкретний проєкт, створення відповідних експериментальних установ з метою впровадження самого проєкту [4, с. 399].

Учений В. Рубцов у своїх працях зокрема зазначає, що проєктування освітніх систем необхідне для створення діючих механізмів саморозвитку відповідної системи. Дослідник стверджує, що в процесі проєктування з'являється необхідність організації діяльностей і спільнот. Це потребує застосування спеціальних методів співробітництва і технологій [151, с. 58].

Ми вважаємо, що проєктуючи методологічні функції у педагогічній психології важливо враховувати, що:

- будь-який проєкт системи навчання має спиратися на нові теоретичні положення (закономірності, механізми) щодо тієї психічної реальності, яку проєктують;
- будь-який проєкт необхідно розробляти відповідно до змісту певної проєктувально-технологічної парадигми;
- будь-який проєкт потрібно досліджувати і впроваджувати в умовах формулювального експерименту.

Принциповим є положення щодо того, що в процесі дослідження професійної (навчальної) діяльності, яка здійснюється в межах спроєктованої системи навчання, можливо виявити інші, суттєві закономірності її функціонування й розвитку, зокрема інші механізми психологічного розвитку.

Ми в змозі краще розкрити сутність цих механізмів з метою удосконалення системи навчання вцілому. У такому випадку пріорітетними завданнями нашого дослідження є визначення динаміки формування навчальної діяльності. Ці завдання є основними в процесі психолого-педагогічного проєктування усієї системи навчання загалом.

Ми розглядаємо проєктування у тому числі і як одну з основних передумов використання експериментально-генетичного методу. Цей метод передбачає формування психічних явищ із запроєктованими властивостями відповідно до закономірностей та внутрішньої логіки, створення можливостей щодо відтворення якісних змін під час розвитку психічних процесів, для розкриття сутності психічних явищ, узагальнення його основних характеристик, забезпечення доказовості експериментальних даних [29, с. 126].

Зокрема В. Давидов (1996) зазначає, що проведення формувального експерименту передбачає проєктування змісту певних психолого-педагогічних засобів, психологічних новоутворень та створення відповідних шляхів їх формування. Учений стверджує, що для дослідження шляхів впровадження такого проєкту можна вивчати умови й закономірності щодо походження

відповідного новоутворення. Експериментально-генетичний метод дослідження, що його ввів Л. Виготський, під час розроблення положень цієї теорії та застосування її на практиці закономірно перетворився на генетико-моделювальний метод, важливу роль у якому виконує проєктування [48, с. 283–284].

Проєктування і генетико-моделювальний експеримент є основними методами вивчення проблемного навчання та навчальної діяльності. Вищезазначені методи у широкому розумінні дозволяють вивчати процес розвивальної освіти та основної її діяльності. Під час генетико-моделювального експерименту здійснюємо перевірку продуктивності і дієздатності відповідного проєкту формування у суб'єктів навчання певних понять, умінь та навичок [48, с. 519].

Таким чином, в процесі проєктування ми спочатку конструюємо певний психічний процес або функцію у вигляді відповідної моделі, а потім за допомогою спеціальних способів організації активності особистості актуалізуємо їх. Універсальним способом такої організації є завдання, а критерієм результату – відповідність процесу її розв'язування спроєктованій моделі діяльності. Навчальне завдання в дослідженні є штучним засобом активізації психічних процесів та їх відповідного розвитку [103, с. 138].

У нашому дослідженні ми розглядаємо процес проєктування професійної діяльності офіцерів-прикордонників як певну специфічну діяльність, яка як відрізняється від наукової і виробничої діяльності, так і має з ними спільні риси.

Проєкти є продуктами проєктування. Вони є цінними самі по собі навіть у випадку, якщо їх не було використано на практиці. Досліджуючи процес проєктування ми використовуємо такі категорії як «ефективно» чи «неефективно». Цей факт поєднує проєктування з виробничою діяльністю [115, с. 97–98].

Характеризуючи процес проєктування власне професійної діяльності офіцерів-прикордонників для нашого дослідження є суттєвим опис як самої діяльності, так і продукту цієї діяльності. Під час проєктування професійної

діяльності офіцерів-прикордонників ми приходимо до висновку, що продукт проєктування не є тим об’єктом, який потрібно створити на завершальній стадії, а є його проєктом, тобто практичною моделлю.

У наш час проєктування досить часто стає самостійним видом діяльності, тобто відділяється від неї. У той же час є безліч випадків, коли проєктування органічно вплітається в інший вид діяльності й у такому разі стає невід’ємною складовою її структури. Найбільш яскравим прикладом щодо підтвердження цього факту є власне система професійної підготовки сучасних офіцерів-прикордонників.

Виділяють такі особливості самого проєкту:

1) він описує ще не створені об’єкти;

2) його принаймні принципово можна виконати;

3) власне проєкт має фіксувати доступний рівень виконання певних операцій [169, с. 57–59].

Розглядаючи сучасну концепція проєктування приходимо до висновку, що проєктується не лише те утворення, що є його результатом, а й як сам результат так і процес досягнення цього результату. Таким чином має місце процес формування усіх складових цієї системи, що утворюють спроєктований результат самого процесу професійної підготовки. В процесі проєктувальної діяльності професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників ми розглядаємо як власне сам продукт так і процес отримання цього продукту [118, с. 147–152].

Більшість дослідників вважають, що проєктування є безперервним процесом. Кожний новий проєкт є відповідним кроком до створення нового об’єкта. Жодний варіант створення проєкту не може бути остаточним. Система професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників є апробованою навчальною (тренінговою) системою. Ця система є підгрунтям для більш ефективних навчальних систем.

В процесі створення самого проєкту та його апробації в системі професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників, ми здобуваємо нові знання, що дає можливість покращувати власне сам проєкт.

Ми вважаємо, що процес психолого-методичного проєктування в системі професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників є доцільним у разі проєктування цієї системи. У цьому випадку ми аналізуємо усі її елементи як такі, що перебувають у тісному взаємозв'язку один з одним. Крім того, має місце процес проєктуєвання власне самої професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників.

Для ефективного проєктування професійної діяльності майбутніх офіцерів-прикордонників у системі ВВНЗ ми застосовуємо професійно-спрямовані проблемні ситуації.

Професійно-спрямована проблемна ситуація являє собою специфічний вид суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Перш за все, вона характеризує, певний психологічний стан суб'єктів навчання. Цей стан виникає в процесі виконання службових завдань. Він вимагає відкриття нових знань про предмет [33, с. 134–138]. Професійно-спрямовані проблемні ситуації створюють з метою з'ясування нового ставлення до предмета та його властивостей.

Проєктування професійної діяльності майбутніх офіцерів-прикордонників є надзвичайно важливим явищем, яке має місце в системі сучасної вищої освіти, тому що від якості здобутих знань, умінь і навичок під час навчання у ВВНЗ залежить рівень професійної компетентності та загалом ефективність виконання завдань щодо охорони та захисту державного кордону України.

2.2. Застосування проблемного навчання в системі професійної підготовки

Реалії сьогодення висувають нові, більш високі вимоги до професійної компетентності фахівців. Професійна діяльність вимагає від сучасного офіцера бути компетентним у багатьох питаннях, добре розбиратися в характері та поведінці людини, вміти налагоджувати сприятливу робочу атмосферу в колективі, підтримувати тісну співпрацю з суміжними структурами тощо.

Серед професійно важливих якостей, які зумовлюють успішність виконання поставлених завдань, здатність до професійної творчості займає дуже важливе місце. Розвиток та формування стійких навичок до прийняття творчих та нестандартних (нетипових) рішень є одним з найважливіших завдань професійної підготовки на сучасному етапі [191, с.2]. Проблемне навчання має потужні резерви щодо проєктування професійної компетентності сучасних фахівців, оскільки воно (поряд з традиційним навчанням) краще розвиває у тих, хто навчається, здатність творчо мислити.

Однак психолого-педагогічні умови використання проблемності у навчальному процесі з метою інтелектуального розвитку суб'єктів навчання недостатньо досліджено. Практика свідчить, що викладач не завжди використовує можливості навчальних занять для розвитку пізнавальної активності суб'єктів навчання, їхніх творчих здібностей, ініціативи, самостійності.

Результати аналізу поглядів вітчизняних і зарубіжних учених свідчать про те, що проблематику проблемного навчання досліджували: П. Алексюк, І. Біжан, А. Брушлинський, Дж. Брунер, Ф. Дістерверг, Д. Дьюї, Я. Коменський, М. Левіна, І. Лернер, А. Матюшкін, М. Махмутов, Ю. Машбиць, М. Монтень, В. Оконь, І. Песталоцці, С. Рубінштейн, Ж.-Ж. Руссо, М. Скаткін, М. Смульсон, В. Талалаєв, К. Ушинський, В. Фербер, B. Duch, S. Groh & D. Allen, M. Merrill. та ін. У їхніх роботах розкрито особливості проведення занять з використанням проблемного навчання; йдеться також про те, що для удосконалення процесу

навчання важливе значення має не так підвищення рівня знань суб'єктів навчання, як формування мислення, стимуляція їхньої активної пізнавальної діяльності. Проте не зважаючи на цілу низку досліджень щодо специфіки проведення занять за зазначеною методикою, необхідно розкрити психологічні особливості її використання, урахування яких дасть можливість викладачеві значно підвищити ефективність освітнього процесу.

Головним і найскладнішим явищем, що перебуває в центрі уваги не тільки філософії, але й дидактики, психології, педагогіки, соціології, антропології та інших наук, є процес навчання. Саме в процесі навчання можлива та неперервна взаємодія об'єктивного і суб'єктивного, сутність якої полягає в тому, що соціальний досвід перетворюється в знання, уміння та навички, в якості людини, її розумовий розвиток, ідейність та культуру.

У сучасному тлумачному психологічному словнику термін «навчання» потрактовано як організація формування знань, умінь, навичок, як процес цілеспрямованої передачі суспільно-історичного досвіду [212, с. 456]. Загалом це процес набуття досвіду, знань, навичок і вмінь поведінки, спілкування і діяльності, адаптивних мотивацій, заміни ефективності й продуктивності.

Навчання – це спільна діяльність тих, хто вчить (суб'єкти навчання) і тих, хто навчається (об'єкти навчання). Завдання суб'єктів навчання у процесі навчання – це навчати, а об'єктів навчання – навчатися [102, с. 3].

Діяльність сучасного фахівця вимагає нешаблонного мислення, вміння проявляти розумну ініціативу та діяти нестандартно.

За результатами досліджень встановлено, що процес навчання і виховання не повинен зводитися лише до повчань, засвоєння певної кількості готових кліше, штампів, моделей тощо. Освітній процес перш за все повинен бути спрямованим на розвиток інтелектуальних здібностей, активізацію пізнавальної діяльності суб'єктів навчання, розвиток творчих підходів до прийняття рішень у різноманітних ситаціях.

Проблемне навчання не є абсолютно новим психолого-педагогічним явищем. Його концепція має досить багату історію. Започаткувано елементи

проблемного навчання ще в роботах Сократа (469–399 до Р. Х.) та Платона (427–347 до Р. Х.).

З педагогів XVIII століття можна виділити Ж.-Ж. Руссо (1712-1778), який писав про учня: «Нехай він досягає знання через самого себе, хай він не завчає науку, а осягає її сам».

Швейцарський педагог І. Песталоцці (1746-1827) ввів концепцію елементарної (або поелементної) освіти; основними її принципами були діяльнісний підхід до процесу навчання й активна самостійна робота учнів [215, с. 16–17].

К. Ушинський зазначав, що процес освіти має на меті не лише передачу знань, умінь і навичок учням. Під час навчання необхідно передати учням не лише пізнання, а й допомогти розвинути здатність набувати нові знання самостійно, без допомоги учителя,» [153, с. 48].

Історія власне проблемного навчання починається з діяльності американського психолога Дж. Дьюї, який в 1894 році в Чикаго заснував дослідну школу, у якій замість навчального плану було введено ігрову та трудову діяльність. Дж. Дьюї вважав, що для повноцінного інтелектуального розвитку й освіти цілком достатньо допитливості дитини та її пізнавальної активності. У процесі навчання викладач повинен допомогти дитині пізнати те, що вимагає вона сама [215, с. 17].

У 50-х роках XX століття принципи проблемного навчання досліджували радянські психологи А. Матюшкін, С. Рубінштейн, М. Махмутов, М. Скаткін, І. Лернер [26, с. 335].

Зокрема, І. Лернер розглядає проблемне навчання як один з методів навчальної діяльності, що ґрунтується на самостійній пізнавальній діяльності слухачів [96, с. 175]. М. Махмутов обґрунтовує особливості проблемного навчання як сукупність методичної системи, що об’єднує різноманітні методи навчання. Він надав теоретичне пояснення проблемного навчання як розвиваючого. [113, с. 79].

Своєю чергою, В. Оконь зазначав, що «проблемним є таке викладання, яке має на меті не лише передавання інформації в готовому вигляді, а й здобування учнями відповідних знань та умінь шляхом вирішення проблем: теоретичних та практичних» [131, с. 101]. Т. Кудрявцев суть проблемного навчання вбачав у постановці перед учнями дидактичних проблем, в оволодінні учнями узагальненими знаннями і принципами їх вирішення [87, с. 128]. Також суттєвий внесок в розроблення концепції проблемного навчання зробив американський психолог Дж. Брунер. Він висунув ідеї структурування навчального матеріалу і домінантної ролі інтуїтивного мислення в процесі засвоєння нових знань. [23, с. 296].

Польська школа проблемного навчання зародилася наприкінці 50-х років і розвивалась під впливом навчань С. Рубінштейна, Д. Дьюї, Дж. Брунера. Учений Я. Братецький експериментально довів необхідність активізації процесу навчання та ефективність проблемного навчання в поєднанні з вправами під час групової роботи.

Великого значення проблемному навчанню надавав В. Фербер, який дослідив логіку проблемного навчання. [250, с. 35].

Значний внесок у розвиток проблемного навчання зробив А. Матюшкін, який стверджував, що «використання окремих проблемних ситуацій у навчанні може певною мірою активізувати процес засвоєння знань» [89, с. 75; 111, с. 542].

Крім того, заслуговують на увагу погляди Т. Антоненко, яка досліджувала психологічні засади становлення ціннісно-смислової сфери особистості майбутніх фахівців. Учена звертає увагу на необхідність урахування результатів діагностики ціннісно-смислової сфери особистості майбутніх фахівців різного профілю [3, с. 9].

У наш час неможливо переоцінити вплив проблемного навчання на розвиток таких категорій, як творчість, сприйняття, високий рівень інтелекту тощо. Загалом, проблемне навчання – це метод навчання, в якому складні проблеми навколишнього світу використовуються як засіб засвоєння тими, хто навчається, понять та принципів пошукової діяльності на відміну від

безпосереднього подання фактів та понять [47, с. 107]. Проблемне навчання сприяє розвитку навичок критичного мислення, комунікативних навичок, здібностей до вирішення проблемних ситуацій. Воно також створює можливість для роботи в групах для пошуку та оцінки матеріалів дослідження і навчання протягом усього життя [186, с. 118]. Проблемне навчання заохочує майбутніх офіцерів-прикордонників застосовувати критичне мислення та навички вирішення проблемних ситуацій з метою вирішення реальних проблем.

Традиційний лекційний підхід до процесу викладу навчального матеріалу характеризується тим, що викладачі насамперед надають тим, хто навчається інформацію. Проблемне навчання як психолого-педагогічна стратегія створює виклик багатьом викладачам, оскільки воно є навчальною основою, що підтримує активне та групове навчання. Ефективне навчання можливе тоді, коли курсанти разом створюють ідеї у результаті спільного та самостійного навчання. Застосування його на практиці може різнитися залежно від навчального закладу та програми навчання, але загалом його треба розглядати як суцільний процес, що складається з аналізу проблеми, періоду самостійного навчання і, нарешті, підбиття підсумків [163, с. 2].

Викладач виступає в якості керівника навчального процесу курсантів, особливо під час аналізу проблемних ситуацій та підведення підсумків, а також сприяє процесу отримання курсантами нової для них інформації, оскільки вони осмислюють свої ідеї шляхом взаємного обговорення та обміну думками.

Проблемне навчання має потужний потенціал щодо вдосконалення навичок мислення вищого порядку, розуміння та застосування знань на практиці, ставлення до навчання та мотивації, також може заохочувати курсантів брати на себе більше відповідальності за якість свого навчання [241, с. 2; 257, с. 32].

Знання і способи діяльності в процесі проблемного навчання не надаються в готовому вигляді, не супроводжуються певними інструкціями чи правилами, які допомагали б виконанню поставленого завдання. Здобуття певних знань та формування умінь досягаються шляхом вирішення теоретичних та практичних проблем [39, с. 71–72; 170, с.258]. Проблемне навчання стимулює навчальний

процес і підвищує загальну активність, формує пізнавальну здатність особистості, допомагає долати пізнавальні труднощі [50, с. 32].

Для проблемного навчання необхідно створити максимально сприятливі умови для мовленнєвої самореалізації курсантів через використання творчих вправ, дослідницьких завдань, проблемних питань тощо [263, с. 3]. Першочерговим завданням при цьому залишається підвищення пізнавальної активності. Пізнавальна активність курсанта на рівні структурної одиниці спрямованості особистості є свідченням того, що він не лише засвоїв відповідну інформацію, але й володіє чітко сформованою потребою у якісній пізнавальній діяльності, має сильні та стійкі мотиви цієї діяльності [166, с. 39; 168, с. 2].

До прийомів, які активізують діяльність майбутнього офіцера-прикордонника на занятті, можна зарахувати низку навчальних ситуацій: це насамперед ситуації, у яких курсант має захищати свою думку; ситуації, які спонукають його ставити запитання викладачу чи одногрупнику; рецензування відповідей, творчих робіт інших курсантів на занятті й у позанавчальній діяльності; виконання завдань, з використанням додаткової літератури; створення навчальною ситуації обміну інформацією серед курсантів, вільний вибір завдань, переважно пошукового характеру; самоперевірка, аналіз власних пізнавальних робіт. Відповідні дії курсантів є в першу чергу показником сформованої їхньої пізнавальної активності. Зокрема, якщо курсант ставить запитання до викладача, намагається за власним бажанням брати участь у навчальній діяльності, у обговоренні розглянутих на занятті питань; доповнює відповіді інших курсантів, бажає висловити свою думку; завершити виконання розпочатих вправ, то в цьому випадку можна вести мову про його розвинену пізнавальну активність.

Характерною особливістю проблемного навчання є творча атмосфера обговорення на занятті, свобода ведення дискусій. Як викладачі, так і курсанти повинні позитивно ставитись до обговорення та аналізу проблеми, висунення гіпотез тощо [152, с. 132]. І викладач, і курсанти повинні утримуватися від

несхвальних висловлювань – вони вбивають ідеї у зародку. Навіть несерйозні гіпотези потрібно аналізувати та обговорювати серйозно [59, с. 73].

Важливо зазначити що, проблемне навчання є багатофункціональним. Його функції не обмежуються розвитком творчого мислення, уміннями та способами навчальної і пізнавальної діяльності. Воно сприяє вихованню майбутніх офіцерів-прикордонників, формуванню їхнього світогляду

Для упровадження проблемного навчання важливо дотримуватись умов організації процесу освіти:

1. Якісна підготовка викладача: високий рівень його освіченості; досконале володіння навчальним предметом та власне методикою проблемного навчання.

2. Подготовленність аудиторії: висока мотивація, інтерес до проблеми; попередня теоретична підготовка, що сприяє пошуку невідомого або способу вирішення завдання; здатність до проведення аналізу.

3. Досконале науково-методичне забезпечення процесу проблемного навчання.

4. Урахування особливостей навчальної дисципліни, теми, розрахунок часу, передбаченого для досконалого вивчення теми [8, с. 151; 160, с. 115].

Головним завданням викладача є надання допомоги в процесі аналізу й усвідомлення отриманої інформації з метою сформувати у кожного курсанта власну думку щодо вирішення проблеми.

Проблемні завдання дають можливість досягти позитивних результатів за дотримання таких вимог:

- важливість тематики;
- здатність завдань охоплювати весь зміст теми;
- зв'язок кожного окремого завдання з попереднім;
- достатня складність завдання і його посильність;
- різноманітність завдань;
- цікавість завдань для курсантів;
- достатність завдань;

- вдале формулювання завдань;

- використання різноманітних джерел, знань і прийомів навчання;

- правильний вибір часу постановки завдання [70, с. 46; 73, с. 71].

Загалом визначення проблеми можна розглядати як прийом, що допомагає зосередити увагу курсантів на головному.

Характерними рисами проблемного навчання є:

- активізація пізнавальної діяльності;

- формування самостійності;

- доведення та обґрунтовування особистих думок і підходів до діяльності;

- діалог як форма спільної дослідницької роботи;

- творчий підхід до самої діяльності та процесу засвоєння інформації;

- мисленнєвий процес як зі сторони викладача, так і з боку курсантів. [233, с. 2; 242, с. 1].

Проблемне навчання обумовлює необхідність включення в навчальні програми нових даних науки, дотримання принципів наукового дослідження у навчанні, що підвищує науковий рівень освіти [120, с. 79].

З урахуванням висновків щодо порівняння традиційного навчання з проблемним ми можемо сформулювати основні функції проблемного навчання: загальні та спеціальні[126, с. 55].

До загальних функцій належать:

- засвоєння суб'єктами навчання системи знань та способів їх розумової і практичної діяльності;

- розвиток інтелекту (пізнавальної активності курсантів та їхніх творчих здібностей);

- формування всесторонньо і гармонійно розвиненої особистості;

До спеціальних функцій належать:

- формування навичок творчого засвоєння знань;

- формування стійких навичок творчого оволодіння знаннями (застосування набутих знань у новій ситуації) та умінь вирішувати навчальні завдання;

- набуття і накопичення досвіду творчої діяльності (освоєння методів наукового дослідження, вирішення проблемних завдань тощо);

- формування навчальних мотивів, соціальних, моральних і пізнавальних потреб у курсантів [36, с. 278–288].

Відповідно до зазначених функцій проблемне навчання має низку особливостей:

1) специфічна інтелектуальна діяльність курсантів для самостійного засвоєння нових понять шляхом вирішення проблемних завдань, що забезпечує глибину отриманих знань, їх твердість та свідоме сприйняття, формування логіко-теоретичного та інтуїтивного мислення;

2) проблемне навчання є найбільш ефективним засобом формування світогляду, оскільки під час проблемного навчання формуються риси творчого, критичного, діалогового мислення. Самостійне вирішення проблемних завдань курсантами, одночасно є і основною умовою перетворення знань в переконання, оскільки лише діалектичний підхід до аналізу всіх процесів формує систему світогляду;

3) використання життєвого досвіду курсантів, є джерелом нових знань та площиною застосування раніше засвоєних знань на практиці, тому зв'язок з життям є найважливішим засобом створення проблемних ситуацій та критерієм оцінки правильності вирішення навчальних завдань;

4) системне поєднання викладачем різноманітних типів і видів самостійної роботи суб’єктів навчання (педагог організує виконання самостійних робіт, що вимагають застосування як раніше набутих, так і принципово нових знань);

5) за проблемного навчання індивідуальне сприйняття проблеми викликає розбіжності в її формулюванні, висунення різноманітних гіпотез та пошук шляхів їх доказу;

6) на відміну від традиційного навчання проблемне має динамічний характер, тобто одна ситуація переходить у іншу природнім шляхом на основі діалектичного закону взаємозв'язку всіх речей та явищ матеріального світу;

7) проблемне навчання характеризується високою емоційною активністю курсантів. Будь-яка самостійна розумова діяльність пошукового характеру, що пов'язана з індивідуальним прийняттям навчальної проблеми, викликає особистісне переживання суб'єкта навчання, його емоційну активність, що, своєю чергою, стимулює розумову діяльність;

8) підвищується творча здатність пізнавальної діяльності курсантів [48, с. 165–166].

Практика застосування проблемного навчання створює різноманітні рівні як інтелектуального сприйняття тими, хто навчається, так і їхньої пізнавальної активності (пізнавальна активність може бути або дуже високою або її взагалі немає). У зв'язку з чим виділяємо такі види проблемного навчання:

1) «наукова» творчість – це теоретичне дослідження, тобто пошук та відкриття суб'єктом навчання нового правила, закону тощо. Основою цього виду проблемного навчання є визначення та вирішення теоретичних навчальних завдань (найчастіше бувають на занятті, де передбачено індивідуальне, групове або фронтальне вирішення проблем);

2) практична творчість – пошук практичного рішення, пошук способу застосування відомого виду знання за нових умов, конструювання, винахід. Основою цього виду проблемного навчання є визначення та вирішення практичних навчальних завдань (можливе на практичних, лабораторних, факультативних заняттях);

3) художня творчість – художнє відтворення дійсності на основі творчої уяви, що передбачає створення літературних творів, музичних композицій, малювання тощо (можливе на заняттях та під час самостійної підготовки).

Усі види проблемного навчання супроводжуються репродуктивною, продуктивною і творчою діяльністю суб'єктів навчання.

Кожний вид проблемного навчання має складну структуру, що залежно від множини факторів дає різні результати процесу навчання. Ефективним вважаємо такий процес навчання, що забезпечує:

- збільшення об'єму знань, умінь та навичок курсантів;
- підвищення рівня навченості та виховання;
- новий рівень пізнавальних потреб курсантів;
- формування нового рівня пізнавальної самостійності і творчих здібностей [117, с. 1].

Для виміру якості засвоєння набутих знань за допомогою традиційного навчання у психолого-педагогічній літературі використовують такі показники (параметри):

1) рівень засвоєння знань;
2) рівень навченості [113, с. 56]

Вони є також важливими і для визначення ефективності проблемного навчання, проте недостатніми. З огляду на це у своїй роботі ми використовуємо такі параметри:

1) рівень проблемності;
2) рівень ефективності [112, с. 78].

Ми вважаємо рівень проблемності основним, початковим критерієм, оскільки він відображає зміст навчального матеріалу та наявність у ньому навчальних проблем різної складності.

Головним чином рівень проблемності визначається за допомогою двох показників:

- складність (проблемних завдань) з урахуванням їхньої кількості та якості;
- співвідношенням чотирьох основних (за змістом навчального завдання) типів самостійної підготовки курсантів: репродуктивної, пізнавально-практичної, репродуктивно-пошукової, творчої. Усі зазначені типи передбачають засвоєння нових понять, правил, законів тощо.

Відповідно до рівня складності розрізняємо чотири рівні проблемності:

1) найнижча ступінь пізнавальної активності – дії за зразком;

2) рівень, що забезпечує застосування раніше набутих знань у новій ситуації;

3) репродуктивно-пошуковий рівень;

4) творчий рівень [116, с. 2].

Рівень ефективності проблемного навчання відображає процес відтворення курсантами нових знань та способів розумової діяльності; характеризується рівнем оволодіння знаннями та ступенем їхньої самостійності щодо визначення проблеми, її вирішення. Рівень ефективності можна визначити виходячи з умінь курсантів користуватися так званими «дослідницькими методами» навчання.

Рівень засвоєння знань. Засвоєння знань відбувається на чотирьох рівнях:

1) сприйняття, осмислення і запам’ятовування;

2) застосування набутих знань у початковій ситуації;

3) застосування знань у суттєво новій ситуації, що потребує інших характеристик творчої діяльності;

4) самостійне здобуття нових знань, а не лише застосування наявних, шляхом усунення протиріч, відкриттів для вирішення навчальних проблем; характерне для високого рівня проблемного навчання, формує необхідну структуру процесу мислення.

Повнота етапів проблемного навчання залежить від двох факторів:

1) змісту навчального матеріалу та рівня проблемності знань;

2) наявності/відсутності тих чи інших етапів пізнавального процесу (визначення проблеми, висунення гіпотез, їх доказ, перевірка правильності вирішення навчальних проблем).

Відповідно до кількості рівнів засвоєння знань та кількості етапів процесу мислення, у яких може проявлятися пізнавальна самостійність курсантів, виокремлюємо чотири рівні ефективності проблемного навчання:

1) курсант засвоює прийоми логічного мислення репродуктивним методом, за допомогою викладача;

2) викладач створює проблемну ситуацію, вказує на проблему та залучає курсантів до спільного пошуку шляхів її вирішення та до самого рішення; висунення та доведення гіпотез викладач та суб'єкт навчання здійснюють спільно;

3) рівень, що характеризується високою ступінню пізнавальної самостійності курсантів (вони формують аналогову проблему і спільно з викладачем аналізують її, спільно висувають гіпотези, а доводять їх і приймають рішення – самостійно);

4) рівень характеризується повною самостійністю курсантів [111, с. 112–113].

Зрозуміло, що не всі суб'єкти навчання можуть навчатися на високому рівні. Все залежить від їхніх індивідуальних та вікових особливостей, залежно від яких викладач може полегшити складне завдання або використати підказку.

Рівень навченості ми розглядаємо як результат процесу навчання, що забезпечує:

- оптимальний рівень знань;
- уміння та навички самостійно вирішувати навчальні проблеми.

Результатом навчання курсанта є зміни в структурі його знань, формування умінь та навичок самостійного навчання. Ступінь пізнавальної самостійності курсанта визначається тим, чи сформовані вміння «побачити» проблему і усвідомити її, сформулювати (переформулювати) проблему, висунути гіпотези, застосувати на практиці знайдений спосіб вирішення завдань [121, с. 2; 245, с. 87].

Зазначені рівні є взаємозв'язаними та взаємозалежними. Основним правилом щодо організації процесу навчання є визначення необхідного для самостійної діяльності рівня проблемності. Рівень проблемного навчання – це загальний показник, що охоплює усі основні параметри:

1) рівень проблемності відтворює складність, об'єм, якість навчального матеріалу та тип самостійної діяльності курсантів;

2) рівень ефективності залежить від кількісної характеристики процесу пізнавальної діяльності та ступеня самостійності;

3) рівень навченості – якісна характеристика результату навчання, сформованість відповідних знань та досвіду творчої діяльності. За наявності високого рівня за усіма трьома категоріями маємо успішну організацію проблемного навчання [24, с. 3; 234, с. 17].

Залежно від рівнів проблемності, типу пізнавальної діяльності виокремлюють такі рівні розумового розвитку курсантів – майбутніх офіцерів-прикордонників:

1) самостійний низькопродуктивний;

2) самостійний продуктивний;

3) спільний високопродуктивний;

4) спільний максимально продуктивний [6, с. 5].

Принципами проблемного навчання є:

1. Інверсія етапів (перестановка етапів) – спочатку курсантам дається проблемна ситуація, а потім вони шукають матеріал для її розв’язання, наприклад, через інформацію в підручнику, посібнику тощо.

2. Принцип дослідження – курсанти під час вирішення проблемної завдання використовують такі мислительні операції, як аналіз, синтез, абстрагування, порівняння тощо.

3. Принцип вмотивованої активності курсантів – викладач повинен давати такі проблемні ситуації, які б враховували їхні інтереси, бажання.

4. Принцип самостійності, творчості, самоуправління – курсант сам шукає, відкриває нове для себе (але вже відоме іншим) знання, що допомагає вирішити проблемне завдання.

5. Принцип проблемної наочності – використання під час розв’язання завдань схем, таблиць, планів, малюнків тощо [55, с. 2].

Ядром проблемного навчання є проблемні ситуації. Проблемна ситуація – це пізнавальна ситуація, за якої курсантові недостатньо наявних знань для виконання теоретичного та практичного завдання, що викликає потребу у

отриманні нових знань та відповідно стимулює пізнавальну активність майбутнього офіцера-прикордонника.

Проблемна ситуація становить специфічний вид взаємодії суб'єкта та об'єкта навчання. Проблемна ситуація виникає за умови з'ясування нового ставлення до об'єкта дослідження, його властивостей тощо [165, с. 250].

Головним елементом проблемної ситуації є невідоме, нове, те, що треба відкрити для правильного виконання поставлених завдань.

Проблемні ситуації містять три головні компоненти:

1) виконання такої дії, за якої виникає пізнавальна потреба в новому;

2) невідоме, яке треба розкрити в проблемній ситуації;

3) поставлене завдання має бути ні занадно легким, ні занадто важким [86, с. 3].

Виокремлюючи і формуючи проблемні ситуації, викладач повинен керуватися такими вимогами:

- виявляти й демонструвати протиріччя щодо тієї чи іншої проблеми, розвитку того чи іншого явища тощо;

- курсант має виявляти максимальну самостійність пізнавальної діяльності;

- врахування таких дидактичних принципів, як науковість, систематичність, наочність, доступність тощо [124, с. 5].

Найчастіше проблемна ситуація виникає у разі можливості розв'язання проблеми за допомогою кількох способів, за обмеженої інформації, недостатності вихідних даних [215, с. 54].

За способом подання інформації проблемні ситуації поділяють на:

- текстові (виникають під час осмислення інформації, що міститься у тексті чи графічному матеріалі);

- безтекстовими (створюються усно, шляхом демонстрації за допомогою пристрою або природного явища) [247, с. 2].

За часом вирішення проблемні ситуації бувають: короткочасними (використовуються для оперативної активізації діяльності курсантів) та тривалими (розв'язуються протягом двох-трьох навчальних занять) [153, с. 48].

Структура методу проблемного навчання охоплює такі етапи:

- створення проблемної ситуації;
- формулювання проблеми (визначення пізнавальних питань);
- актуалізація знань (надання додаткової інформації);
- висунення гіпотез;
- виникнення ідеї, задуму, формування програми пошуку;
- перевірка висунутих гіпотез;
- аналіз результатів перевірки гіпотез;
- обґрунтування рішення, висновки і узагальнення;
-перевірка рішення та повернення до проблемної ситуації [213, с.40].

Проблемне навчання можна застосувати для вивчення будь-якого предмета. Для цього викладачеві потрібно додатково попрацювати творчо [236, с. 126].

За проблемного навчання особливу увагу необхідно звернути на суб'єкт-суб'єктну взаємодію у системі «викладач ↔ суб'єкт навчання». Результати аналізу взаємодії як діяльності свідчать про те, що суб'єктом процесу взаємодії є не лише один член навчальної групи, суб'єктом може бути вся навчальна група [46, с. 6].

У системі професійної підготовки заняття з використанням проблемного навчання можна проводити різноманітними методами, основними з них є такі:

а) показовий метод викладання – це налагодження взаємодії між викладачем та курсантами шляхом інформаційно-пізнавальної суперечності між тими знаннями, якими вони володіли раніше, й новими фактами, законами, положеннями тощо;

б) частково-пошуковий метод передбачає виклад матеріалу заняття у формі евристичної бесіди;

в) діалогічний метод – викладач і курсанти взаємодіють, долаючи інформаційно-пізнавальні суперечності між знаннями, які були отримані раніше, та новими практичними умовами їх використання з метою спонукати курсантів до вирішення проблем та засвоєння нових понять;

г) дослідницький метод використовується у випадку відповідності між раніше засвоєними знаннями курсантів і тими, що необхідні для вирішення проблемної ситуації;

д) евристичний метод – навчальний матеріал подається в тій же послідовності, що й за діалогічного методу, але поділяється на окремі елементи;

е) програмований метод – сутність цього методу полягає у створенні суперечності між практично досягнутим результатом і недостатністю в майбутніх офіцерів-прикордонників теоретичних знань для його обґрунтування [215, с. 54].

Основними труднощами в проблемному навчанні є підбір проблемних завдань, які повинні відповідати певним вимогам, а саме:

- курсант повинен бути зацікавленим (завдання повинні викликати інтерес);
- проблемні завдання повинні спиратися на знання, якими вже володіє курсант на цей час;
- проблемні завдання мають бути і не занадто складними і не надто легкими;
- проблемні завдання мають розвивати професійне мислення;
- майбутній офіцер-прикордонник має отримувати увесь необхідний об’єм знань відповідно до навчальних програм та планів [29, с. 453; 250, с. 44].

Якість проблемного навчання залежить не лише від того, наскільки якісно викладач обізнаний з інформацією, а й від його участі в розвитку науки. Результати наукових пошуків викладачів підвищують інтерес курсантів до занять, до предмета загалом та активізують їхню творчу діяльність.

Зазвичай, процес проблемного навчання починається з проблеми, яка потребує вирішення. Дж. Дьюї пояснює когнітивний елемент залучення суб’єктів навчання до навчального процесу, описуючи походження мислення як певне «здивування, сум'яття чи сумнів», спричинене «якоюсь конкретною ситацією». Курсанти пов'язують це «здивування, сум'яття чи сумнів» з процесом активізації своїх знань, набутих самостійно або під час роботи у групах. Ці

знання активуються з метою розуміння певного явища; курсанти також беруть активну участь у процесі навчання з однолітками шляхом обговорення проблемних ситуацій у невеликих групах та закріплюють отримані знання шляхом відтворюючого письма. Окрім того, що проблемне навчання дає змогу майбутнім офіцерам-прикордонникам осмислити поняття та предмет навчання, цей досвід також може допомогти їм «розвинути розуміння себе та своєї сутності, а також шляхів вирішення тих проблемних ситуацій, які вони вже засвоїли» [215, с. 45].

Проблемне навчання створює можливості щодо:

- перевірки та випробування того, що курсанти вже знають;
- виявлення того, що потрібно ще вивчити;
- розвитку навичок отримання більш високих результатів під час роботи у групах;
- вдосконалення навичок спілкування;
- визначення відповідної позиції за допомогою доказів та обгрунтованих аргументів та її відстоювання;
- підвищення гнучкості у роботі з інформацєю та виконанні зобов'язань;
- застосування на практиці навичок, які знадобляться після завершення процесу навчання.

Проблемне навчання вчить:

- по-справжньому розуміти тему та сприймати процес навчання не лише як гру;
- налагоджувати взаємодію з партнерами та працювати в команді;
- розвивати здатність до критичного мислення з метою вирішення проблемних ситуацій;
- вчитися і працювати самостійно;
- відчувати себе комфортно під час публічних виступів [96, с. 184–185].

Проблемне навчання допомагає розвивати навички критичного та творчого мислення, удосконалювати навички вирішення проблемних ситуацій,

підвищувати мотивацію та допомагати курсантам застосовувати набуті раніше знання для розв'язування нових проблемних ситуацій.

Основні проблемні питання різняться залежно від навчальної дисципліни. Приклади ефективного застосування проблемного навчання під час вивчення будь-якої дисципліни [236, с. 115]:

- проблема повинна мотивувати тих, хто навчає до пошуку, до глибшого розуміння понять;
- проблема повинна вимагати від курсантів прийняття аргументованих рішень та їх відстоювання;
- проблема повинна охоплювати зміст питання у такий спосіб, щоб поєднувати його з попередньо набутими знаннями;
- під час роботи у групах важливо пропонувати проблему, яка має певний рівень складності для того, щоб курсанти спільно працювали над її вирішенням;
- для вирішення багатоетапного проєкту процес створення проблемної ситуації має бути прозорим та залучати курсантів до вирішення проблеми.

Є різні методи проблемного навчання. Це можуть бути тематичні дослідження, рольові ігри та моделювання. Тематичні дослідження представляються у письмовій формі. Рольові ігри дозволяють курсантам імпровізувати на основі заданих описів персонажів. У наш час моделювання передбачає залучення комп'ютерних програм. Незалежно від того, який метод використовується, його сутність залишається незмінною: проблема, яку треба вирішити.

Проблемне навчання має такі переваги:

- розвиває критичне мислення вищого порядку і полегшувати запам'ятовування;
- надає змогу майбутньому офіцерові-прикордоннику дізнатися про те, що необхідно на практиці;
- підвищує мотивацію до навчання та полегшити процес прийняття рішення;

- створює можливість для ефективної співпраці між курсантами та застосування на практиці власних комунікативних та соціальних навичок;
- допомагає курсантам зрозуміти, як вчитися [86, с. 2].

Міжнародна система освіти передбачає, що викладачі можуть впроваджувати проблемне навчання шляхом заохочення тих, хто навчається, вирішувати проблеми, які стосуються найближчого оточення, наприклад, проблеми сміття, або шляхом заохочення щодо визначення проблем відповідно до їхнього віку та досвіду навчання на основі проблемного навчання.

Після вибору проблему, викладачі повинні зібрати курсантів, обговорити мету проєкту, терміни та інструментарій, а також провести мозковий штурм для визначення першочергових дій щодо цього проєкту. Необхідно переконайтесь, що у завданні немає правильної відповіді. Важливо дозволити курсантам вести дискусію і виконувати справжню «безладну» роботу – треба лише запропонувати м'яке керівництво та давати відповіді на запитання.

Незважаючи на потенційну користь, проблемного навчання, дослідження показують, що застосування проблемного навчання може спричинити певні проблеми для викладачіів.

Для того щоб проблемне навчання було максимально ефективним, навчальний план треба розробити у такий спосіб, щоб він відповідав конкретним навчальним потребам, наприклад, здатності курсантів до самостійного керування процесом навчання.

І викладачам, і курсантам, для яких це навчальне середовище є новими, знадобиться час, щоб пристосуватися до своїх ролей, у звязку з тим, що процес проблемного навчання є складним та тривалим.

Це збільшує рівень стресу викладачів і потенційно зменшує їхнє бажання впроваджувати проблемне навчання у навчальний процес. Для заохочення курсантів до процесу самостійного навчання викладач може поставити ще одне (додаткове) завдання.

2.3. Професійно-спрямовані проблемні ситуації для проєктування професійної компетентності офіцерів-прикордонників

Головною особливістю проблемного навчання є цілеспрямоване використання викладачем професійно-спрямованих проблемних ситуацій, які виникають об'єктивно, поза бажанням викладача, і спеціально створених ситуацій.

Особливості організації процесу проблемного навчання полягають у тому, що основним елементом першого і другого етапів навчання стає проблемна ситуація – головний засіб активізації розумової діяльності курсантів.

У літературі з проблемного навчання використовують два поняття: «виникнення» і «створення» проблемних ситуацій. По-перше, для суб'єкта навчання проблемна ситуація завжди виникає, для викладача навчальних проблемних ситуацій немає, можуть бути тільки методичні (психолого-педагогічні) труднощі.

По-друге, проблемні ситуації зумовлені навчальною або практичною ситуацією, логікою навчального предмета. Вони виникають, як правило, незалежно від бажання викладача, тобто об'єктивно. Так само вони можуть виникати і за логікою навчального процесу з огляду на встановлену правилами дидактики послідовність дій викладача й суб'єктів навчання. Як правило, такі ситуації – результат постановки викладачем питання або завдання, що виявляються проблемними. У цьому випадку викладач може навіть не усвідомлювати психологічної суті цього явища. Питання і завдання можуть бути поставлені зовсім з іншою метою (привернути увагу суб'єкта навчання, перевірити, чи засвоїв він матеріал і т. д.), але, проте, викликати проблемну ситуацію. Виникнення її незалежно від цілеспрямованих дій викладача – це цілком природне і закономірне явище процесу навчання. Такі ситуації, без сумніву, активізують розумову діяльність суб'єктів навчання, але це активізація не систематична, вона завжди була в навчальному процесі. Проблемні ситуації

викладач може створювати навмисно, якщо він знає правила організації проблемного навчання.

Проблемною ми називаємо будь-яку ситуацію, практичну або теоретичну, в якій немає очевидного відповідного обставинам рішення і яка саме тому вимагає обдумування. Залежно від того, як цю ситуацію сприймає суб'єкт, у ній або відбувається або не відбувається власне постановка завдання. Можна вважати, що перехід від проблемної ситуації до завдання зумовлений особливим проявом активності суб'єкта – надситуативною активністю, яка «характеризує тенденцію суб'єкта діяти над порогом зовнішньої чи внутрішньої ситуативної необхідності, виходити за межі вихідної ситуації…» [124, с. 4; 224, с. 35–36].

У найбільш узагальненому вигляді завдання – це система, обов'язковими компонентами якої є:

1) предмет завдання, який перебуває у вихідному стані;

2) модель потрібного стану предмету завдання, яка ототожнюється з вимогами завдання [7, с. 141].

Завдання Г. Балл відрізняє від проблемної ситуації – сукупності об'єктів, яка передбачає системне подання у вигляді завдання, однак такого, яке ще не має такого подання. Відрізняє він від завдання також її знакову модель, окремим випадком якої є вербальний опис (формулювання) [7, с. 80].

В. Петровський виділяє два рівні такої активності: явища «надситуативності», тобто надмірності дій суб'єкта стосовно тих вимог ситуації, що визначають критерії ефективності його поведінки і які він приймає за вихідні, а також «контрситуативності», коли суб'єкт діє всупереч спонукам, які обмежують можливості його вільного розвитку. Головна особливість явищ надситуативної активності полягає в тому, «що суб'єкт, діючи відповідно до вихідних вимог ситуації, виходить за межі цих вимог; моменти активності постають в такому випадку ніби відокремлено у фактах «виходу» суб'єкта за межі ситуації». Саме такий «вихід за межі» проблемної ситуації відбувається, на наш погляд, під час переходу суб'єкта (групи) до самостійного вирішення і спроб його розв'язування.

Отже, визначення (бачення) завдання в проблемній ситуації є одним з проявів надситуативної активності, а також активного інтелекту, або, за Д. Богоявленською (1983), інтелектуальної активності особистості. Етап визначення завдання потребує розгляду в усіх завданнях, однак насамперед у тих, які виникають в практичній трудовій діяльності. Визначення майбутнього завдання – проблемної ситуації – одне із найважливіших властивостей інтелекту практика – професіонала. Проблему ситуацію найчастіше людина не усвідомлює повністю, тому вона постає у такий спосіб, у який в ній, образно кажучи, «присутня» людина, яка її винайшла.

Завдання відрізняться від проблемної ситуації тим, що її усвідомлює суб'єкт, вона об'єктивована і найчастіше описана словесно або в іншій знаковій (числовій, графічній формі). Визначення завдання містить його аналіз і розуміння на певному рівні, попереднє визначення задуму рішення, стратегії, плану дій. Воно, як правило, потребує урахування можливих доступних і наявних засобів розв'язування завдання (тобто матеріальних, матеріалізованих та ідеальних об'єктів, які безпосередньо не входять до умов завдання, але необхідні до її розв'язування).

Навчальним є завдання, спрямоване на досягнення навчальних цілей, яку висуває суб'єкту навчання викладач чи яку сам суб'єкт навчання ставить перед собою.

До явних зараховують завдання, в яких чітко сформульовано умову і які потребують явної, тобто вираженої у зовнішній формі відповіді. До неявних зараховують завдання, які не мають чіткої умови і не вимагають явної відповіді, їх використовують найчастіше для стимулювання внутрішнього діалогу суб'єкта навчання, рефлексії ним своєї діяльності, діяльності педагога або особливостей функціонування навчальної системи.

Навчальне завдання трактують досить широко, поряд з мислиннєвими, є також і мнемічні, перцептивні завдання, а також завдання на розуміння. Навчальні завдання є компонентами як навчальної діяльності курсанта, так і викладача (в останній вона є навчальним впливом).

Цілеспрямоване використання викладачем професійно-спрямованих проблемних ситуацій, що виникають без його бажання (об'єктивно), і ситуацій, які він спеціально створює, є системою, вміле застосування якої є основною особливістю проблемного навчання і його відмінністю від традиційного [237, с. 1; 244, с. 2].

Педагог А. Матюшкін сформулював шість правил створення проблемних ситуацій, чотири правила керування процесом засвоєння в проблемній ситуації. Ці правила проблемного навчання можуть служити дидактичними рекомендаціями викладачеві щодо організації процесу проблемного навчання [111, с. 224].

Дидактично і методично обґрунтовані способи створення професійно-спрямованих проблемних ситуацій можливі лише в тому випадку, якщо викладач знає загальні закономірності їх виникнення. У літературі з проблемного навчання ці закономірності сформульовано як типи проблемних ситуацій.

Широку типологію проблемних ситуацій запропонував Т. Кудрявцев. Як показує практика, все різноманіття протиріч, що містяться в навчальному матеріалі, можна об’єднати лише у кілька типів навчальних проблемних ситуацій як більш узагальненого поняття педагогічної психології [87, с. 134]. Ці типи професійно-спрямованих проблемних ситуацій однакові для всіх предметів.

Перший тип можна вважати найбільш загальним і поширеним: проблемна ситуація виникає за умови, якщо суб’єкти навчання не знають способу вирішення завдання, не можуть відповісти на проблемні запитання, пояснити новий факт у вигляді навчальної або життєвої ситуації, тобто у випадку усвідомлення суб’єктами навчання недостатності наявних знань для пояснення нового факту.

Другий тип – проблемні ситуації виникають у випадку зіткнення суб’єктів навчання із необхідності використання в нових практичних умовах раніше засвоєних знань. Як правило, викладачі організують ці умови не тільки для того, щоб суб’єкти навчання зуміли застосувати свої знання на практиці, але і

зіткнулися з фактом їхньої недостатності. Усвідомлення цього факту суб'єктами навчання активізує пізнавальний інтерес і стимулює пошук нових знань.

Третій тип – проблемна ситуація, яка виникає у випадку наявності протиріч між теоретично можливим варіантом розв'язання завдання і неможливістю практичного виконання обраного способу.

Четвертий тип – виникнення проблемної ситуації у разі наявності протиріч між досягнутим результатом та недостатністю в суб'єктів навчання знань для його теоретичного обґрунтування [215, с. 85–87].

Для керування процесом навчання важливо враховувати, що проблемна ситуація за своєю психологічною структурою має не лише предметно-змістовну, але і мотиваційно-особистісну сторону (інтереси суб'єкта навчання, його бажання, потреби, можливості та ін.).

Необхідно звернути увагу на такі дидактичні цілі:

а) привернути увагу суб'єктів навчання до питання, завдання, навчального матеріалу, викликати в них пізнавальний інтерес й інші мотиви діяльності;

б) поставити їх перед таким посильним пізнавальним затрудненням, подолання якого активізувало б розумову діяльність;

в) відкрити перед суб'єктами навчання протиріччя між пізнавальною потребою, що виникла, і нездатністю задовільнити цю потребу, за допомогою відповідного запасу знань, умінь, навичок;

г) допомогти йому визначити в пізнавальному завданні, питанні основну проблему і скласти план пошуку шляхів виходу з затруднення, що виникло; спонукати суб'єктів навчання до активної пошукової діяльності [95, с. 57];

д) допомогти їм актуалізувати раніше засвоєні знання і показати напрям пошуку найбільш раціонального шляху виходу із ситуації затруднення.

За результатами узагальнення передового психолого-педагогічного досвіду можна виокремити декілька основних способів створення професійно-спрямованих проблемних ситуацій. Ці способи викладач вибирає ураховуючи умови виникнення різних типів проблемних ситуацій.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що основними формами роботи є:

1) залучення суб’єктів навчання до теоретичного пояснення явищ, об'єктів, зовнішньої невідповідності між ними. Це активізує пошукову діяльність і засвоєння нових знань;

2) застосування навчальних і життєвих ситуацій, які виникають в процесі виконання курсантами практичних завдань. Проблемні ситуації в цьому випадку виникають за умови спроби суб’єктів навчання самостійно досягнути поставлених перед ними практичних цілей. Зазвичай суб’єкти навчання наприкінці аналізу ситуації самі формулюють проблему;

3) визначення навчальних проблемних завдань на пояснення явищ чи пошук шляхів їхнього практичного застосування. Прикладом може служити будь-яка дослідницька робота курсантів на навчальній ділянці, лабораторії чи кабінеті, а також на занятті;

4) залучення суб’єктів навчання до проведення відповідного аналізу фактів і явищ дійсності, що породжують певні суперечності між життєвими уявленнями і пошуковими поняттями про ці факти;

5) висунення припущення (гіпотези), формулювання результатів і їх перевірка;

6) залучення суб’єктів навчання до порівняння, зіставлення і протиставлення дій, явищ, фактів, правил, за яких виникає проблемна ситуація;

7) залучення курсантів до попереднього узагальнення нових фактів. Суб’єкти навчання отримують завдання роздивитися деякі нові факти, явища, здійснити їх порівняння з уже відомими і самостійно зробити необхідні узагальнення. В цьому випадку, як правило, виникає проблемна ситуація, так як порівняння виявляє особливі якості нових фактів, непояснювальні їхні ознаки;

8) суб’єктів навчання ознайомлюють з фактами, які мають незрозумілий характер і які привели історію науки до поставлення наукової проблеми. Зазвичай, ці факти і явища як би заперечують ті поняття і уявлення, які в

суб’єктів навчання склалися, що пояснюються недостатністю їхніх попередніх знань;

9) організація міжпредметних зв'язків. Часто навчальний матеріал не забезпечує виникнення проблемної ситуації (під час вироблення навичок чи повторення попереднього матеріалу і т. д.). У цьому випадку використовують факти і дані наук (навчальних предметів), які мають зв'язок з навчальним матеріалом;

10) варіювання завдання, переформулювання запитання.

Проблемне завдання має відповідати рівневі розвитку розумових здібностей суб’єктів навчання, враховувати логіку навчального матеріалу, а головне –сприйматися суб’єктом навчання як закономірна трудність, самостійне подолання якої необхідне. Для підвищення рівня розумової діяльності суб’єктам навчання необхідно поступово ускладнювати пізнавальні завдання і їх ступінь самостійності у розв'язанні.

Практичне відпрацювання професійно-спрямованих проблемних ситуацій у ВВНЗ відбувається під час проведення семінарських занять, групових вправ, ділових (рольових) ігор.

Семінар покликаний закріплювати теоретичні знання курсантів, набуті під час проведення лекційних занять, самостійного вивчення навчального матеріалу. На семінарських заняттях викладач повинен створювати відповідну атмосферу з метою спонукати курсантів розвивати своє творче мислення під час дискусії, відстоювання власних переконань, полеміки, обговорення чи спростування хибних поглядів своїх товаришів (опонентів), ведення наукової суперечки тощо.

На жаль, у більшості випадків алгоритм проведення семінарських занять є таким: курсанти доповідають з основних навчальних питань, викладач задає їм уточнювальні питання, якщо відповідь була не повною, проводить аналіз виступу, виставляє оцінки, робить певні зауваження, ремарки, підбиває підсумки.

Застосовуючи проблемне навчання в освітньому процесі, викладач повинен звернутися до діалектики, намагатися насамперед навчити курсантів розкривати сутність понять, явищ, предметів через протиріччя. Цей принцип необхідно взяти за основу методик викладання у ВВНЗ, що допоможе заохочувати у курсантів самостійні судження, уміння вести дискусію з того чи іншого предмету. Діалог, а не монолог – саме це є необхідним елементом будь-якого творчого процесу освіти.

Вирішення професійно-спрямованих проблемних ситуацій під час семінарських занять є вкрай необхідним ще й тому, що під час несення служби з охорони та захисту державного кордону офіцерам-прикордонникам часто доводиться долати низку труднощів (проблем). Саме тому якщо вони не набувають відповідних умінь і навичок за період навчання у ВВНЗ, то їм буде набагато важче долати ці труднощі на практиці [251, с. 1].

На семінарському занятті з використанням професійно-спрямованих проблемних ситуацій навчальна проблема відображає логіко-психологічні протиріччя процесу оволодіння новими знаннями. З використанням методики проблемного навчання на кожному занятті відбувається нарощення складності проблемних завдань (ситуацій). Це повинно бути протягом усього курсу вивчення дисципліни. Надзвичайно плідним є використання на семінарах структурно-логічних схем.

Ефективність організації семінарського заняття з використанням професійно-спрямованих проблемних ситуацій залежить від того, наскільки якісно викладач підготовлений теоретично та методично. Методична підготовка викладача передбачає розроблення плану заняття, формулювання цілей, навчальних питань, підготовку плану-конспекту, підбір матеріалів заняття та проведення консультацій напередодні семінару.

Впровадження методики проблемного навчання у семінарські заняття вимагає наукового підходу. Також необхідно вжити низку заходів організаційного та морально-психологічного характеру. Викладач має створити на занятті творчий діалог з тих питань, які розглядаються. Діалог на

семінарському занятті є визначальним фактором. Він спонукає курсанта до внутрішньої активності, розвиває його особистість, здатність логічно мислити, допомагає перетворювати знання на переконання, засвоювати новий матеріал свідомо. Діалог вчить надавати критичну оцінку навчальному матеріалу та засвоювати його творчо [162, с. 108].

Створення дискусії для відпрацювання професійно-спрямованих проблемних ситуацій вимагає від курсантів певної підготовки. Курсантам завчасно необхідно повідомити, яка проблема буде розглядатися, а також низку основних питань, з яких буде проведено дискусію. Питання необхідно формулювати у такий спосіб, щоб на них заздалегідь не було готової відповіді в навчальних посібниках та у матеріалах лекційних занять. Питання повинні викликати інтерес у курсантів своєю науковістю, проблемністю та можливістю застосування на практиці. З метою якісної підготовки курсантів до заняття також необхідно вказувати перелік необхідної літератури з цієї проблематики.

Дискусію починає, як правило, викладач або завчасно підготовлений курсант. Після цього інші курсанти висловлюють свої думки, а викладач керує цим процесом на занятті. Під час дискусії можуть виникати питання, курсанти повинні спільно знаходити на них відповіді. Також дискусію можуть починати декілька (два-три) наперед підготовлених курсанти, а під час обговорення решта курсантів приєднуються до них.

Під час дискусії має бути зоровий контакт її учасників. Курсантів, як правило, розподіляють на окремі групи. За зміни позиції під час проведення дискусії курсанти переходять до іншої групи.

Суперечності в обговоренні виникають щодо старих та нових поглядів на те чи інше питання, між теоретичним та практичним аспектами, між певними даними тощо.

Практика відпрацювання професійно-спрямованим проблемних ситуацій показує, що семінарське заняття не обов’язково перетворювати у дискусію. Дискусію необхідно створювати на занятті у тому випадку, якщо необхідно

поглибити фундаментальні знання курсантів або всебічно вивчити певну проблему.

Поряд з дискусію у ВВНЗ широко застосовують таку форму, як диспут, який за своєю методикою та сутністю суттєво не відрізняється від дискусії. Найчастіше на диспут виносяться питання практичної діяльності або невеликі наукові проблеми.

Організовуючи дискусію з того чи іншого питання викладачеві слід ураховувати, що:

- курсанти повині розкривати свої тези суто науково, обґрунтовувати свої власні докази у логічній послідовності;
- потрібно надавати перевагу активному, жвавому обговоренню проблем, що виносяться на семінар;
- плани семінарських занять не мають бути перевантаженими.

Методика проведення семінарського заняття залежить від низки чинників, а саме:

- дидактичної мети заняття;
- майстерності викладача;
- рівня підготовки курсантів та їхньої активності на занятті [213, с. 78–79].

У ВВНЗ, зокрема НАДПСУ, професійно-спрямовані проблемні ситуації доцільно використовувати також під час проведення групових вправ. Групові вправи мають певну специфіку проведення, тому що вони не використовують у цивільних вищих навчальних закладах. У зв’язку з цим провідні українські учені і педагоги не приділяють вивченню цього виду занять належної уваги, тому помітна певна прогалина у застосуванні методики проблемного навчання під час проведення групових вправ. Важливо підкреслити, що на цей час питання упровадження у практику групових вправ з використанням цієї методики є надзвичайно актуальним.

По-перше, цей вид заняття є одним з основних видів аудиторської роботи у вищих навчальних закладах. Значна частина навчального часу відповідно до навчальних програм відводиться саме на групові вправи. На цих заняттях

курсанти вдосконалюють теоретичні знання та поглиблюють свої практичні навички.

Зміст групових вправ, а також значний обсяг навчального часу, який відводиться на їх проведення, визначають роль і місце цього виду занять у підготовці майбутніх керівників та офіцерів органів охорони державного кордону. Проте практика показує, що професійне мислення випускників ВВНЗ та рівень їхньої оперативно-тактичної підготовки не повною мірою відповідають вимогам сьогодення. Причину вбачаємо у тому, що якість проведення групових вправ викладачами є вкрай низькою.

Це зумовлює необхідність переформатування традиційних підходів проведення групових вправ. Впровадження методики розгляду професійно-спрямованих проблемних ситуацій у практику проведення групових вправ є надзвичайно перспективним аспектом у професійній підготовці курсантів. Досвід засвідчує, що методику проблемного навчання не використовують належним чином під час таких видів занять.

Це зумовлено низкою факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру. До суб'єктивних причин належить обмежене розуміння переважною більшістю науково-педагогічного складу ВВНЗ призначення та суті проблемного навчання, його можливостей.

Об'єктивними причинами вбачаємо той факт, що групові вправи проводяться після лекційних та семінарських занять. Це означає, що знання, необхідні курсантам, як правило, вже відомі, у переважній більшості – в готовому вигляді. Отже, можливості щодо створення професійно-спрямованих проблемних ситуацій під час проведення групових вправ, у результаті вирішення яких курсант відкриває нові знання, є багато у чому обмеженими.

Насамперед групові вправи треба розглядати як засіб розвитку оперативно-тактичного мислення та прищеплення первинних командирських умінь і навичок. У такому разі вони повністю себе виправдовують. Однак сформована методика щодо прищеплення навичок та умінь на групових вправах допомагає

виробляти насамперед не творче, а алгоритмічне (стандартизоване) мислення. Це підтверджується і теорією, і практикою.

Отже, призначення та місце групових вправ у системі професійної підготовки курсантів уже саме по собі створює перешкоди для широкого використання методики проблемного навчання під час проведення цього виду занять.

Усталена система здобування курсантами первинних знань, навичок та вмінь у нашому випадку є однією з суттєвих перешкод для впровадження методики проблемного навчання у практику проведення такого виду занять як групові вправи. Проте ми стверджуємо, що курсанти як майбутні керівники підрозділів мають навчитися приймати нестандартні рішення та діяти нешаблонно у різноманітних ситуаціях. Саме тому, для досягнення цієї мети ми використовуємо психолого-педагогічну концепцію – теорію поетапного формування розумових дій, відповідно до якої знання можна набувати під час професійної діяльності. Робимо висновок, що, дещо змінивши послідовність здобування знань, навичок і умінь, яка була вироблена раніше, можна застосовувати методику проблемного навчання під час проведення групових вправ. Отже, на групових заняттях під час практичного виконання поставлених завдань курсанти будуть самостійно відкривати для себе нові знання, а не використовувати вже відомі, як це практикується зараз. Поряд з цим змінений порядок вивчення навчального матеріалу сприятиме розвитку професійного мислення, яке буде мати творчий характер [239, с. 220].

Такі якісні перетворення в системі професійної підготовки можливі завдяки підвищенню психолого-педагогічного рівня керівного та науково-педагогічного складу і суттєвих переформатувань в освітньому процесі. Подолання наявних перешкод потребує значних зусиль і часу, тому що усталена система професійної підготовки є доволі стійкою і консервативною.

Методику проблемного навчання в систему проведення групових вправ необхідно впроваджувати поетапно: спочатку використовувати певні елементи там, де це можливо, враховуючи систему професійної підготовки; потім набутий

досвід узагальнювати і накопичувати та на його основі розробляти методику проведення групових вправ з використанням проблемного навчання.

Результати аналізу практики проведення групових вправ показують, що викладачі, як правило, використовують певні прийоми та методики проблемного навчання, але у більшості випадків вони роблять це інтуїтивно, не володіючи відповідними психолого-педагогічними знаннями.

Разом з тим, як свідчить теорія та практика, під час проведення такого виду занять як групові вправи, можна широко використовувати методи проблемного навчання, які вже активно використовуються у навчальному процесі, насамперед такі, як евристичний (частково пошуковий), метод розмірковування, дослідницький тощо.

Отже, можна стверджувати, що у групових вправах значно ширше, ніж на лекціях та семінарських заняттях, можна створювати професійно-спрямовані проблемні ситуації та їх ефективно відпрацьовувати. Їх можна створювати як шляхом постановки відповідного типу запитань та завдань на самих навчальних заняттях, так і під час підготовки до них.

Професійно-спрямовану проблемну ситуацію можна створити, даючи під час занять чи самопідготовки курсантам документ, мало відомий за змістом, наприклад, план рекогносцирування, і пропонуючи самостійно здійснити аналіз та визначити базові елементи його структури, після чого записати у робочих зошитах узагальнені результати всієї групи подібних графічних документів. Курсанти виконують це завдання, у результаті чого – здобувають нові знання [187, с. 116].

Щоб виконати подібні завдання курсанти повинні докладати значні інтелектуальні зусилля, інтенсивно працювати, здійснити творчий пошук. Кінцевим результатом цього виду заняття буде виконання основної функції методики проблемного навчання – розвиток у курсантів здатності творчо мислити.

Теоретичні напрацювання науково-педагогічного складу НАДПСУ дозволяють уже на цей час зробити певні висновки щодо підготовки та

проведення групових вправ з використанням методики проблемного навчання у рамках сформованої освітньої системи.

Для використання певних прийомів та методів проблемного навчання необхідно насамперед з'ясувати вихідні дані навчально-методичних матеріалів. Особливістю роботи розробника заняття на цьому етапі є необхідність відпрацювання навчально-методичних матеріалів щодо доцільності використання тих чи інших методик проблемного навчання, підбору професійно-спрямованих проблемних ситуацій під час проведення групових вправ. Для цього викладачеві необхідно твердо знати та попередньо вивчити загальні теоретичні положення щодо використання методики проблемного навчання, а саме, коли та яким чином слід створювати проблемні ситуації. Також викладачеві треба з'ясувати, чи володіють курсанти базовими теоретичними положеннями з цієї теми, у яких питаннях вони погано орієнтуються, чого не знають, який обсяг завдань вони можуть виконати самостійно. Найбільші можливості щодо використання методики проблемного навчання у цей час пов'язані з відбором методичних завдань. Використання методик проблемного навчання має бути відображено насамперед у таких навчальних документах: методичні вказівки, довідковий матеріал для викладачів, завдання для курсантів.

Під час розроблення методичних вказівок та довідкового матеріалу потрібно вказати конкретно, яким чином та з яких питань рекомендується створити проблемну ситуацію. Завдання та питання для курсантів щодо розв'язання проблемних ситуацій необхідно підбирати у такий спосіб, щоб курсанти були змушені самостійно відшукати на них відповідь чи спосіб виконання.

Саме визначення кола питань та низки завдань, що призначені для професійно-спрямованої проблемної ситуації, є найбільш складним моментом під час розроблення методичних вказівок для викладачів. Не кожне завдання чи формально поставлене питання може бути проблемним у ситуації, та спонукати курсанта до пошуку та засвоєння нових знань; в одному випадку – воно може

викликати лише звичайне відтворення навчального матеріалу, вже відомого курсантам, у іншому – може виявитися непосильним.

Слід відбирати такі завдання та запитання, які курсанти зможуть вирішити самостійно, використовуючи наявні знання та уміння. Курсанти не мають заздалегідь знати кінцевої відповіді на ці запитання.

За необхідності можна створювати проміжні проблемні ситуації, які курсанти будуть послідовно вирішувати. Це, у результаті, допоможе вирішити основну проблемну ситуацію та досягти мети навчального заняття.

Складність проведення групової вправи з використанням методики проблемного навчання зумовлена ще й тим, що власне хід заняття характеризується певною непередбаченістю (під час традиційного заняття результати відповідей курсантів в принципі заздалегідь відомі та їх можна передбачити у планах конспектах викладачів та методичних вказівках; під час проведення групової вправи з використанням методики проблемного навчання не можна передбачити всі відповіді на запитання курсантів та всі результати виконання ними навчальних завдань).

Обраний спосіб виконання завдання курсантами, їхні докази та міркування можуть на практиці виявитися зовсім не тими, яких очікує від них викладач, розробляючи навчальні матеріали заняття. Як показує практика проведення занять із застосуванням методики проблемного навчання, викладач під час розроблення методичних вказівок передбачає можливі варіанти відповідей на поставлені запитання, але й не виключає того, що курсанти можуть імпровізувати.

Неможливість конкретного прогнозування перебігу навчального заняття, що проводиться за методикою проблемного навчання, змушує викладача, який планує та розробляє це заняття, у більшості випадків обмежуватися лише загальними рекомендаціями щодо перебігу заняття. Однак розробник повинен у той же час конкретно та чітко визначати кількість проблемних ситуацій, які необхідно створити на занятті, час їх створення та орієнтовний спосіб їх вирішення [192, с. 106–107; 193, с. 2].

Для якісного проведення навчального заняття з використанням методики проблемного навчання викладачеві необхідно чітко володіти матеріалом не лише дисципліни, яку він викладає, але й досить добре розбиратися у суміжних дисциплінах [238, с. 421].

Прийоми та методики впровадження проблемних методів у практику проведення такого виду занять, як групові вправи, також стосуються і групових занять, що мають значно ширші можливості порівнянно з груповими вправами

Для викладача більш складним є той варіант, коли під час навчального заняття доводиться створювати проміжні проблемні ситуації; це врешті-решт допомагає вирішити заплановану проблемну ситуацію. Однак створювати проблемні ситуації може лише той викладач, який володіє теоретичними основами методики проблемного навчання та відповідними методичними прийомами.

Потужним засобом формування і розвитку критичності суджень та креативності мислення є ділова (рольова) гра. Вона активізує навчальний процес, допомагає розвивати самостійність у прийнятті рішень, розвиває професійні вміння та навички, професійно значущі якості, створює можливості щодо обмірковування результатів своїх дій. Суперечливі думки, які висловлюють учасники ділової гри, різноманітні засоби вирішення професійно-спрямованих проблемних ситуацій, двоякі шляхи подолання конфліктів (конфліктних ситуацій) сприяють розвитку варіативності мислення майбутніх офіцерів-прикордоників. Бажання виграти, амбіційність курсантів, яка є обмежена ігровими правилами, сприяє більш відповідальному ставленню до розв’язування професійно-спрямованих проблемних ситуацій, поступово виховує особистісне ставлення до успіхів курсантів. Післяігрова дискусія, під час якої курсанти обговорюють власні дії, сприяє розвитку рефлексивних навичок, спонукає діяти не лише за допомогою інтуїції, але й на основі знань, отриманих під час навчання у ВВНЗ, обмірковування власних психолого-педагогічних зусиль тощо.

Використання ділових ігор у системі професійної підготовки ДПСУ на цей час ще не набуло масштабного поширення, проте з кожним роком цей вид

занять набуває все більшої популярності. Основними перевагами ділових ігор є те, що вони зміщують акцент з системи знань на систему формування умінь, навичок та способів поведінки, тобто на значущу діяльність. За допомогою ділових ігор формуються навички співробітництва під час прийняття відповідних рішень, адже вони є колективним методом навчання. Учасники ділової гри перебувають в умовах уявної ситуації та виконують умовні дії. За таких обставин поведінка учасників ділової гри буде ефективною лише тоді, коли вони добре володіють специфікою відповідної діяльності та її змістом.

Потреба у застосуванні методик активного навчання, до яких, безперечно, належать ділові ігри, зумовлена ще й тим, що за таких умов, крім професійних знань, у майбутніх офіцерів-прикордонників починають формуватися і певні риси характеру: працелюбність, дисциплінованість, наполегливість, почуття відповідальності, відчуття обов'язку, вміння організувати ефективну взаємодію в колективі (певної групи), бажання до професійної діяльності, прагнення досягти успіху, впевненість у власних силах і висока мотивація. Участь у ділових іграх забезпечує значний емоційний інтерес до навчального процесу загалом.

Використання ігрових методик у навчальному процесі стає основою для особливої властивості мислення. Це дає можливість ураховувати погляди зору інших осіб, передбачити їхню можливу реакцію та на підставі цього спланувати власний стиль поведінки. Рефлексія є здатністю аналізувати свої власні дії, мотиви, вчинки, співвідносити їх із загальнолюдськими цінностями, діями, вчинками інших людей. Рефлексія сприяє адекватній поведінці в колективі. Саме ділова (рольова) гра сприяє розвитку рефлексії, адже в процесі гри є унікальна можливість контролювати виконання тієї чи іншої складової процесу комунікації.

Ділова гра допомагає розвивати такі здібності:

- оперативно сприймати інформацію, вивчати явища та спостерігати за навколишнім середовищем;

- на основі цілеспрямованої операції з різними об’єктами генерувати нові варіанти рішень, свідомо відмовлятися від стереотипних способів вирішення проблемних ситуацій;

- шляхом цілеспрямованого комбінування різноманітних елементів та чинників учитися імітаційного моделювання, тобто створювати нові структури і відносини;

- переносити отримані знання з однієї галузі в іншу;

- використовувати аналогії для прийняття рішень;

- своєчасно реагувати на проблеми, що виникають, і шукати способи вирішення проблемних ситуацій;

- уміти працювати в умовах невизначеності та ризику [173, с. 184].

Ділова гра є психологічним і дидактичним засобом розвитку творчого мислення, що виражається у здатності до аналізу різноманітних ситуацій, обґрунтування та пошук нових професійних завдань. Це досягається шляхом виконання системи пізнавальних завдань і проблемних ситуацій під час гри. Наочним змістом гри є моделювання конкретних умов оперативно-службової діяльності. Ділова гра за своєю цільовою спрямованістю є двоплановою діяльністю, що сприяє досягненню як ігрових, так і психолого-педагогічних цілей. Останні цілі є домінантними. Ділова гра проводиться і конструюється як спільна діяльність усіх учасників навчальної діяльності для визначення професійно-важливих цілей, їх досягнення шляхом підготовки та прийняття відповідних рішень.

Отже, на цей час немає принципових суперечностей, які заважали б практичному впровадженню прийомів та методик проблемного навчання. Наявні теоретичні здобутки, поради та рекомендації дозволяють вже зараз зробити перші суттєві кроки щодо практичного впровадження методик проблемного навчання у семінари, групові вправи та групові заняття.

З накопиченням досвіду відкриваються нові потужні можливості та перспективи для подальшого теоретичного осмислення та узагальнення цих

методик, що, своєю чергою буде сприяти ефективності та якості засвоєння нових знань курсантами.

На цей час педагогічний процес передбачає можливість раціонального та творчого мислення курсантами, забезпечення їх самостійної пізнавальної активності та впровадження у навчальний процес нових методик та форм, у тому числі розвивального (проблемного) навчання.

Сучасна теорія та практика викладання свідчать, що традиційне навчання (на відміну від розвивального), відповідає вимогам сьогодення не повною мірою. Процес навчання курсантами має переважно пасивний характер та базується на запамятовуванні навчального матеріалу, на використанні під час навчання лише пам’яті та систематичного процесу повторювання, на зведенні процесу засвоєння нових знань до елементарних операцій розуміння та запам’ятовування інформації та подальшого відтворення запропонованих знань та навичок. Крім того, процес традиційного навчання орієнтується на певну стабільність навчального матеріалу та не враховує стрімкого зростання потоку навчальної інформації, особливо у найближчій перспективі [171, с. 38–39; 172, с. 2].

Сучасна дидактика хоч і не відкидає категорії пам’яті, на перше місце ставить мислення, активну розумову діяльність, а не пам'ять. Провідні сучасні психологи вважають, що категорію «мислення» не потрібно трактувати з асоціаційної позиції. Це є вже пройденим етапом. Сьогодні, категорія «мислення» є теоретичним базисом для традиційного навчання, догматична прихильність до якого гальмує подальший розвиток та вдосконалення системи освіти загалом.

Тільки проблемне навчання створює усі необхідні умови для розвитку пізнавальної діяльності майбутніх фахівців, самостійності їхніх суджень, системності набуття нових знань, оволодіння новими способами розумової творчої діяльності.

З огляду на це, на нашу думку, одним із напрямків перебудови системи освіти є широке застосування проблемного навчання, яке має посісти помітне місце на всіх етапах професіоналізації майбутніх офіцерів-прикордонників.

2.4. Психологічні механізми розв'язування професійно-спрямованих завдань суб'єктами навчання в умовах вищого військового навчального закладу

Необхідість входження України до європейського освітнього простору висуває нові вимоги до системи професійної підготовки сучасного фахівця. Система реформування вищої освіти в Україні передбачає обов'язкове врахування Програми розвитку ООН з досягнення Глобальних Цілей сталого розвитку (зокрема Ціль № 4: забезпечення всеосяжної і високоякісної освіти) [191, с. 1–2]. З огляду на це нагальною є потреба дослідження психологічних механізмів навчальної діяльності майбутніх фахівців.

Перш за все розглянемо зміст поняття «навчальна діяльність». Для нас це є надзвичайно важливим з огляду на те, що навчальна діяльність, відповідно до Психологічної енциклопедії автора-упорядника О. Степанова – це форма активності людини, спрямована на засвоєння досвіду людства, на оволодіння низкою теоретичних знань, практичних навичок і умінь [92, с. 2].

Низка вітчизняних і зарубіжних психологів тривалий час визначала категорію «навчання» як передачу знань, досвіду наступному поколінню, як управління засвоєнням знань. Знання як ідеальне утворення не можна передати безпосередньо іншому суб'єкту навчання, сам суб'єкт може їх виробити лише завдяки особистій активності. Процес навчання як спільна діяльність того, хто навчає, і тих, хто навчаються, теж не враховує психологічних механізмів, тому вирішення загальних психологічних проблем навчання має базуватися на знанні його основних психологічних механізмів [260, с. 15–17].

Психологічні механізми є базовими компонентами між викладачем та суб'єктами навчання, на рівні навчальної діяльності, тому важливість вивчення психологічних механізмів зумовлена тим, що процес навчання є спроєктованим процесом. Його результат залежить від низки факторів, але основою є якість рівня спроєктованості цієї системи, насамперед: ступінь урахування у ній психологічних механізмів [167, с. 260].

Діяльнісний підхід до системи навчання (до складу якої входить діяльність викладача та суб’єктів навчання) дає змогу здійснити її поглиблений аналіз та з’ясувати основні психологічні механізми. Всі компоненти системи навчання потрібно розглядати в системі зазначеної діяльності.

Питання проблемного навчання та психологічних механізмів досліджували Г. Балл, В. Давидов, Д. Ельконін, А. Залевська, О. Леонтьєв, С. Максименко, А. Матюшкін, Ю. Машбиць, Є. Моргунов, С. Рубінштейн, В. Рубцов, М. Смульсон, Є. Юдін, C. Carrier, G. Davidson, V. Higson, C. Rogers, S. Ross та ін. У їхніх роботах розкрито особливості змістової інтерпретації взаємодії того, хто навчає та суб’єктів навчання в системі навчальної діяльності, описано окремі аспекти психологічних механізмів навчання, проблематику навчальної діяльності.

Незважаючи на цілу низку досліджень у цій галузі, необхідно окреслити основні особливості специфіки роботи цих механізмів під час суб’єкт-суб’єктної взаємодії управлінської підсистеми (діяльність викладача) та керованої підсистеми (діяльність суб’єктів навчання) з урахуванням освітньої діяльності сьогодення, що надасть можливість організації ефективної навчальної діяльності.

Сучасна педагогічна психологія досліджує шляхи та засоби управління пізнавальною діяльністю суб’єктів навчання, вивчає навчання з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей, ефективності різноманітних методів та об'єктивних критеріїв.

У дослідженні ми опираємося на концепцію теорії психологічного управління навчальною діяльністю українського вченого професора Ю. Машбиця

Варто зазначити, що, визначаючи навчання як управління, вчені мають на увазі не всю навчальну діяльність педагога, а лише ту, яка допомагає суб’єктам навчання досягати цілей.

Організація навчання має бути спрямованою на формування творчої особистості, орієнтованою на своєрідність, неповторність, індивідуальність

кожного суб’єкта навчання [172, с. 106–108]. Ми також враховуємо, що навчання є системою дидактичних впливів, яка визначається змістом, методами, формами подання навчального матеріалу з метою його засвоєння [28, с. 102].

Навчання як система охоплює дві підсистеми: навчальну діяльність викладача і навчальну діяльність курсантів. Особливим видом взаємодії цих двох підсистем є управління, що є процесом цілеспрямованого впливу на об’єкт для його функціонування з метою досягнення певних цілей [117, с. 1].

Навчання має задану структуру, подібну до завдання і його можна описати як процеси розв'язання завдання. Завдання, що їх розв'язують викладачі, називають дидактичними, які завжди пов’язані з розв'язанням навчальних завдань курсантами [121, с. 1].

Обидві підсистеми, викладача і суб’єктів навчання, здійснюють специфічну діяльність, їхні дії спрямовані на досягнення певних цілей. Вони діють під впливом відповідних мотивів, що не завжди є усвідомленими. На їхні дії впливають різноманітні об’єктивні й суб’єктивні фактори [116, с. 2].

Під час навчальної діяльності суб’єкт навчання є не лише її суб’єктом, але й об’єктом (продукт, який відповідає цілі – це ті зміни, що відбулися у самому суб’єктові під час її виконання). Об’єктом навчальної діяльності є завдання. Суб’єкт навчання безпосередньо оперує саме об’єктами, що входять до складу завдання, або використовує для його розв’язання [249, с. 116].

Справжнім продуктом навчальної діяльності є зміни в її суб’єкті. Специфічна особливість навчальної діяльності полягає в тому, що власне сам продукт існує всередині суб’єкта та не відчужується від нього, а розв’язки навчальних завдань, які є іншими продуктами, мають значення не самі по собі, а у зв’язку з досягненням цілей навчальної діяльності [117, с. 2].

Система навчальних впливів є єдиним засобом управління навчальною діяльністю. Саме в них виявляються теоретичні уявлення того, хто здійснює управління, про процес навчання, індивідуальні особливості суб’єкта навчання, формування дій навчальної діяльності тощо [121, с. 2].

Механізм навчання як певної системи – це теоретичний конструкт, що описує її функціонування. Психологічні механізми навчання визначають функціонування цієї системи як взаємодію викладача і суб'єкта навчання на психологічному рівні [120, с. 7].

Основними психологічними механізмами, які описують взаємодію викладача і суб'єктів навчання на рівні виду діяльності, яку вони виконують, є:

1) *механізм зворотного зв'язку* (цей механізм є спільним для будь-якої системи замкненого управління);

2) механізм, що відображає процес переходу від навчального впливу до навчального завдання – *механізм довизначення навчального завдання*. Це окремий випадок психологічного механізму. Він помітний в будь-якому управлінні, об'єктом якого є людина.

3) *механізм динамічного розподілу функцій управління між викладачем (комп'ютером, який виконує його функції) та суб'єктом навчання*. Цей механізм є специфічним для системи навчання [120, с. 10].

Особливу увагу психологічному механізму зворотного зв'язку приділяли біхевіористи, які ототожнювали його з підкріпленням, а останньому надавати вирішальну роль у навчанні [118, с. 112].

Значною є роль цього механізму під час проєктування процесу навчання відповідно до нових інформаційних технологій. Істотне значення має зворотній зв'язок від суб'єкта навчання до комп'ютера і від комп'ютера до суб'єкта навчання [243, 58].

Цей тип зв'язку є більш значущим на початкових етапах навчання, коли суб'єкти навчання менш підготовлені до розв'язування навчальних завдань. Зворотній зв'язок є більш актуальним для молодших за віком суб'єктів навчання, які менш впевнені у власних силах [222, с. 357].

Розглядаючи цей механізм з позицій розвивального навчання діалогічного типу, в якому кінцевим результатом педагогічної діяльності є особистісний розвиток тих, хто навчається, розвиток їхньої здатності до самоформування, стає очевидним, що саме механізм зворотного зв'язку є тим інструментом, який

природно відкриває суб’єкту навчання новий, початково невидимий аспект предмету знань. Зворотній зв'язок може мати не лише вербальну форму, а й будь-яку модальність, найзручнішу для подання потрібної інформації. Застосування зворотного зв’язку мотиваційного типу (повідомлення суб’єкта навчання щодо правильності розв’язання ним навчального завдання) виправдане у тому випадку, коли запропоноване завдання характеризується складністю/ нетривіальністю, вимагає залучення усіх наявних знань [53, с. 135–137].

Найважливішими вимогами до зворотного зв’язку є:

1) повідомляти про помилку потрібно негайно, не принижуючи гідність суб’єкта навчання;

2) пояснювати причини помилки, яку було допущено, необхідно з урахуванням віку суб’єкта навчання, рівня його підготовленості та індивідуальних особливостей;

3) кожну правильну відповідь не потрібно підкріплювати заохоченнями;

4) неправильні відповіді не потрібно підкріплювати;

5) необхідно надавати можливість тому, хто навчається, порівнювати свою відповідь з правильною [115, с. 76].

Будь-який вплив управління піддається особистісній обробці, осмисленню. В результаті цього, проблема, яку вирішує людина тією чи іншою мірою відрізняється від попереднього зовнішнього впливу. Це положення стосується у тому числі й системи навчання; остання має свої особливості щодо трансформації цього впливу [119, с. 122–124]. Тут вирішення завдання відповідає не навчальній меті, а є засобом її досягнення, при цьому для досягнення навіть найближчої мети необхідно розв’язати не одне завдання, а низку завдань.

Розбіжність між навчальним впливом (завданням), що його здійснює викладач, і тим завданням, яке фактично розв’язує суб’єкт навчання, досліджувало багато науковців. Зокрема Г. Балл, В. Рєпкін, В. Дорохина, Н. Менчинская основну увагу звертають на таку невідповідність між ними, яка зумовлена тим, що суб’єкт навчання не приймає запропоноване йому завдання,

або не розуміє цього, і оцінює це явище як негативне. Ці розходження переважно пояснювалися недоліками у мотиваційній сфері суб'єктів навчання (неприйняття завдання) і в інтелектуальній (підміна значень об'єктів, що входять до складу умови як відомі й невідомі тощо) [7, с. 18; 151, с. 210].

Довизначення навчального завдання (навчального впливу) можна розглядати як окремий випадок психологічного механізму довизначення завдання, що буває в будь-якій системі управління, об'єктом якого є людина. Його специфічна особливість зумовлена насамперед тим, що навчальне завдання займає в структурі діяльності суб'єктів навчання інше місце, ніж, наприклад, виробниче або наукове завдання в діяльності відповідних спеціалістів. Тут вирішення відповідає не навчальній меті, а є лише засобом її досягнення, при цьому для досягнення навіть найближчої мети (засвоєння певного способу дій, тобто способу розв'язання певного класу завдань) потрібно розв'язати не одне завдання, а декілька завдань.

Сутність цього психологічного механізму можна сформулювати таким чином: будь-який навчальний вплив із боку викладача у вигляді завдання (основний навчальний вплив), явний або неявний, суб'єкти навчання опрацьовують, внаслідок чого виникає розбіжність між завданням, що його ставить викладач, і фактичним завданням, що розв'язують суб'єкти навчання [168, с. 2].

Таке особистісне осмислення завдання, поставленого ззовні, є умовою перетворення зовнішнього навчального впливу на значущу для суб'єкта навчання діяльність та визначає її перебіг.

Аналізуючи систему «завдання ↔ суб'єкт навчання» необхідно враховувати як зовнішню, так і внутрішню форму детермінації. Перша форма пов'язана з об'єктом; виявляється в операційній стороні діяльності. Друга форма детермінації відображає інтенційну сторону діяльності, зумовлену особистісним смислом суб'єкта навчання [82, с.105; 104, с. 112].

Психологічний механізм довизначення навчального завдання відображає насамперед особливості внутрішньої детермінації: під впливом різноманітних чинників суб'єкт навчання перетворює завдання, задане ззовні, у завдання в психологічному сенсі.

Довизначення не слід інтерпретувати як позитивне або негативне явище. Цей механізм передбачає трансформацію навчального завдання завдяки тому, що суб'єкт навчання розглядає її як засвоєння способу розв'язання завдань певного типу. Він розв'язує інші завдання з власної ініціативи, в тому числі й завдання на рефлексію своєї діяльності [114, с. 80].

Окремим випадком довизначення навчального завдання є його перевизначення (підміна одного завдання іншим). Це зумовлено в переважній більшості недостатньою сформованістю відповідних знань, умінь, або тим, що суб'єкт навчання усвідомлено не сприймає завдання, що ставить перед тим педагог [115, с. 36–38].

Отже, довизначене завдання можна уявити як проекцію на визначене ззовні завдання актуалізованих у певний момент у суб'єкта цілей-мотивів (вони відображають як особистісний смисл суб'єктів навчання, так і певні ситуаційні чинники), а також інтелектуальних надбань (здібностей і здатностей, знань і умінь, суб'єктивного світу загалом). Щодо навчальних завдань, принципове значення має таке положення: свої цілі щодо розв'язування завдань суб'єкт навчання має співвідносити із навчальними цілями. У процесі довизначення завдання суб'єкт навчання, по-перше, ставить перед собою певну мету (інколи, навіть, не повністю усвідомлюючи це), по-друге, з'ясовує свої вимоги до процесу і продукту її розв'язання.

Теоретичне значення психологічного механізму довизначення навчального завдання полягає насамперед у тому, що він дає можливість науково обґрунтувати таке положення: навіть в умовах жорстко детермінованого навчання курсант є не тільки об'єктом управління, але і суб'єктом навчальної діяльності. Саме він визначає характер проекції на визначене ззовні завдання, і тим самим фактично розв'язане завдання. Принципове значення цього

положення полягає в тому, що воно показує наукову неспроможність біхевіористського підходу до навчання, що надає вирішальну роль системі заохочень і покарань. Не заперечуючи значення заохочень і покарань у навчальному процесі, ми водночас підкреслюємо некоректність надання їм вирішальної ролі й, по суті, зведення особистості курсанта до об'єкта маніпулювання. Розв'язуючи визначене ззовні завдання, курсант залишається, по суті, суб'єктом своєї діяльності, оскільки довизначає це завдання.

Отже, навчальна діяльність здійснюється не інакше як шляхом розв'язання навчальних завдань (такими вони стають лише у випадку, коли суб'єкт навчання співвідносить завдання, визначене педагогом, із навчальними цілями) [217, с. 113].

Той, хто навчає, визначаючи систему завдань, значно розширює когнітивне поле суб'єкта навчання. Конструювання суб'єктом навчання простору завдань характеризує не лише навчальну діяльність, але і його особистість, насамперед мотиваційну, когнітивну і вольову сферу.

Якщо курсант під час розв'язання завдання не співвідносить його розв'язання із навчальними цілями, його діяльність не можна вважати навчальною, хоч він і дотримується важливої вимоги до розв'язання навчального завдання: використовує лише доступні засоби розв'язання завдань.

Не можна стверджувати, що при цьому дидактичний ефект завжди буде нульовим. Курсант може мимовільно запам'ятати деякі прийоми розв'язання того чи іншого завдання, які типові для певного класу, а через деякий час, під час розв'язання іншого завдання, може пригадати цей прийом і узагальнити його. Цим самим він може навіть неусвідомлено співвідносити розв'язання завдання із такою навчальною метою, як оволодіння певним способом розв'язання завдання. Однак, принципове значення має те, що останнє здійснюється під час розв'язання іншого завдання, причому тут має місце її довизначення.

У світлі цього психологічного механізму довизначення навчального завдання можна аргументувати відомі положення про те, що курсант розпочинає розв'язувати навчальне завдання лише в тому разі, коли вбачає у цьому

особистісний смисл. На перший погляд може показатися, що розв'язання типового навчального завдання не має особистісного смислу. Безперечно, таке завдання не має для курсанта особистісного смислу, якщо обмежувати мету курсанта знайти невідоме. Але, як вже було сказано, у процесі довизначення заданого ззовні завдання курсант співвідносить його з актуальними для нього в певний момент навчальними цілями. Навчальне завдання набуває для курсанта особистісного смислу завдяки тому, що він усвідомлює: розв'язання цього завдання забезпечує досягнення певної навчальної цілі або ж, принаймні, сприяє цьому.

Отже, навчальна діяльність майбутнього офіцера-прикордонника аж ніяк не обмежується розв'язанням поставлених перед ним викладачем завдань. Останні постають перед ним як певні проблемні ситуації, і курсант значно розширює коло цих ситуацій шляхом постановки і розв'язання різноманітних проблемних завдань. Без перебільшення можна стверджувати, що значне місце в діяльності майбутнього офіцера-прикордонника посідає самостійне визначення і розв'язання різноманітних навчальних завдань. Інакше кажучи, це діяльність курсанта у світі навчальних завдань.

Механізм довизначення навчального завдання розкриває нові грані дослідження психологічного розвитку курсанта, джерело його саморозвитку. Однією з найважливіших складових частин особистісного розвитку майбутніх офіцерів-прикордонників ми вважаємо розвиток сенсів, насамперед особистісних сенсів. Ці зміни відображають розвиток інтенційної сторони діяльності, що, своєю чергою, характеризує спрямованість особистості, а система змістів, як підкреслює Д. Леонтьєв, забезпечує відповідність перебігу діяльності інтенційній сфері особистості, погоджуючи завдання діяльності з мотивами, потребами, цінностями, установками курсанта [94, с. 24–27].

Ми вважаємо, що довизначення курсантами навчальних завдань, що виявляється в розширенні когнітивного поля, яке задає викладач, є одним із найважливіших джерел саморозвитку майбутніх офіцерів-прикордонників.

Звідси випливає важливий висновок: викладач має стимулювати курсантів не лише до такого довизначення завдань, яке ґрунтується на варіюванні певного предметного змісту, а й до визначення і розв'язання завдань на рефлексію своєї діяльності. Найбільш придатною для цього формою навчання є інтелектуальний тренінг, який сприяє тому, що усвідомлення майбутніми офіцерами-прикордонниками своїх розумових структур стає прямим продуктом їхніх дій.

Третім із механізмів навчання є динамічний розподіл функцій управління між суб'єктом навчання та викладачем (комп'ютером). Цей механізм є специфічним для ситуації навчання, зокрема для навчальних систем. Він полягає у поступовій передачі викладачем (системою) суб'єкту навчання функцій управління його власним освітнім процесом. Цей механізм допомагає суб'єктам навчання набувати особистісних та інтелектуальних характеристик, психічних функцій; формує інтелектуальні вміння, уміння організовувати свою навчальну діяльність тощо [120, с. 82–83; 155, с. 212].

Найважливішою метою навчання як певної системи є формування такого рівня навчальної діяльності, за якого суб'єкт навчання зможе самостійно виконувати всі функції управління своєю діяльністю. Навчальна діяльність має перетворитися в самонавчання, при цьому суб'єкт навчання буде навчатися самостійно, виконувати всі ті функції, що їх виконує педагог під час управління процесом навчання [118, с. 16].

Цей процес є тривалим та динамічним. Визначення його оптимальної динаміки дає можливість значною мірою підвищити ефективність навчального процесу.

Для ефективного розподілу функцій управління слід провести дослідження усіх психолого-педагогічних факторів, які суттєво впливають на ефективність передачі суб'єкту навчання відповідних функцій управління своєю діяльністю.

Нові інформаційні технології навчання забезпечують передачу суб'єкту навчання низки функцій управління своєю діяльністю, а саме:

1) функцію вибору суб'єктом навчання оптимального темпу навчання;

2) функцію вибору суб’єктом навчання основного навчального впливу;

3) функцію вибору суб’єктом навчання допоміжного навчального впливу [36, с. 58–59; 176, с. 105].

Ефект передачі суб’єктам навчання функцій управління буває як позитивним, так і негативним. Можливість передачі комп’ютером суб’єкту навчання деяких функцій управління своєю діяльністю є, безумовно, позитивним фактом. Це сприяє оптимізації навчального процесу. Надаючи курсантові можливість щодо управління різноманітними аспектами навчання, навчальні системи допомагають йому пристосувати процес навчання до свого власного стилю, що значно підвищує його ефективність [218, с. 256].

Проте результати аналізу низки досліджень свідчать, що надання певної свободи дій щодо вибору послідовності, темпу, рівня трудності призводить до низьких результатів навчання. Крім того, було виявлено, що суб’єкти навчання, які мали можливість здійснювати управління своєю діяльністю, ставилися до навчання за допомогою комп’ютера значно гірше, ніж ті, у кого не було такої можливості [115, с. 38].

Проблема надання суб’єктам навчання можливості обирати послідовність вибору матеріалу потребує серйозних досліджень. Отже, можна вважати, що результат передачі функцій управління залежить від низки факторів – об’єктивних та суб’єктивних. Перша група включає структуру знань певної предметної галузі і методи навчання. До другої групи можна зарахувати рівень сформованості навчальної діяльності суб’єкта навчання та його мотивацію.

2.4.1. Використання комп'ютерних технологій в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання

Управління навчальною діяльністю майбутніх офіцерів-прикордонників під час їхньої професійної підготовки в НАДПСУ передусім здійснюється за допомогою основних навчальних впливів – навчальних завдань. Використання комп'ютерних технологій у цьому процесі дає змогу значно розширити коло навчальних завдань. Виникають можливості використовувати такі завдання, які в умовах традиційного навчання розглядалися б у значно спрощеному вигляді або не розглядалися взагалі.

Використання комп'ютера під час професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників надало можливість застосовувати спеціальні завдання на планування і контроль, що, своєю чергою, допомогло побудувати навчання у такий спосіб, щоб прямим продуктом діяльності курсанта було засвоєння знань, уміння визначати стратегію розв'язування завдань, планувати та контролювати цей процес, знаходити і виправляти помилки [53, с. 132–143].

Використання комп'ютерних технологій значно розширює можливості в щодо такого навчального впливу, як викладення нового навчального матеріалу. Наприклад, для активізації мнемічної пізнавальної активності курсантів можна забезпечити показ будь-якого об'єкта протягом потрібного часу, що допоможе відтворити об'єкт як вербально, так і образно.

Комп'ютер дає змогу моделювати хід думок і виявляти не лише стратегію міркувань під час розв'язування завдань, закладених проектувальниками і реалізованих комп'ютером, а й стратегію, яку застосовує курсант, що є особливо важливим. Це створює передумови для усвідомлення майбутніми офіцерами-прикордонниками своєї діяльності з розв'язання навчальних завдань. У курсанта виникає реальна можливість управління цим процесом. Це досягається постановкою спеціальних завдань на рефлексію різних аспектів діяльності, що відтворюється (вибір гіпотез, аргументів) [114, с. 69–74].

Інтерактивні системи дозволяють діалогізувати процес навчання, щоб з'ясувати ступінь виділення курсантами суттєвих ознак поняття, зрозумілість способів обґрунтування. Усе це може відбуватися у формі діалогу.

Використання комп'ютера значно розширило широту варіювання «поля самостійності» відповідно до теоретичної позиції проектувальної системи. Комп'ютер може обмежити широту «поля самостійності» будь-яким етапом розв'язування завдання і надати допомогу щодо виходу курсанта з нього [114, с. 162–180].

Розрізняємо такі режими управління навчальною діяльністю майбутніх офіцерів-прикордонників за допомогою комп'ютера [119, с. 73]:

1) *безпосереднє управління навчальною діяльністю з боку комп'ютера* (комп'ютер ставить перед курсантом навчальне завдання у явному вигляді; курсант у цьому випадку задає запитання, що стосується лише розв'язування цього навчального завдання, при цьому характер допомоги визначає комп'ютер);

2) *опосередковане управління з боку комп'ютера* (комп'ютер ставить перед курсантом проблему, яку він повинен сформулювати у вигляді навчального завдання; у цьому випадку використовують завдання для моделювання різноманітних професійно-спрямованих проблемних ситуацій, які допускають безліч рішень; навчальні впливи даються у формі евристичних рекомендацій і узагальнених оцінок дій курсанта);

3) *динамічне управління з боку комп'ютера і курсанта* (розв'язування навчальне завдання ззовні виглядає як спільне (з комп'ютером) розв'язування завдання, яку ставить курсант або комп'ютер; у цьому випадку характер і ступінь допомоги можуть визначати як курсант, так і комп'ютер; ступінь допомоги може суттєво змінюватися: від підказки до виконання комп'ютером окремого фрагмента розв'язування навчального завдання).

Отже, процес професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників у наш час не можливо уявити без застосування комп'ютерних технологій навчання. Це сприяє індивідуалізації навчання курсантів, детермінації їхньої

професійної діяльності, гнучкості та діалогічності управління, розподілу функцій управління між курсантом і комп’ютером.

2.4.2. Урахування гендерних особливостей під час проєктування професійної компетентності офіцерів-прикордонників

Рівність між чоловіком і жінкою – це одночасно і цінність, і привілей будь-якого суспільства. Своєю чергою гендерна нерівність гальмує розвиток суспільства, що підтверджено такими негативними наслідками, як зниження продуктивності праці, зростання витрат на добробут і управління, уповільнення економічного зростання тощо. Саме тому досягнення гендерної рівності наразі стає центральним показником розвитку кожної країни, а в умовах глобалізації сучасне суспільство вимушене щоразу звертатися до проблем гендерної нерівності.

Питання гендерної рівності слід розглядати в контексті характерних особливостей чоловіків і жінок, їхніх спільних рис та відмінностей, насамперед щодо різниці у сприйнятті, мисленні, стресостійкості, поведінці тощо.

Результати аналізу наукових джерел свідчать про те, що жіночий мозок більш ефективний, ніж чоловічий. Це пояснює різницю у стресостійкості. За рахунок особливостей будови центральної нервової системи сенсорні системи жінок функціонують більш ефективно, ніж чоловіків. Ефективність проявляється не лише більшою чутливістю, а й низкою інших параметрів [72, с.110].

Поле зору жінок значно більше, ніж у чоловіків. Краща робота сенсорних систем жінки пов’язана не лише зі здатністю більш ефективної обробки фізичних параметрів сигналу (зображення, звуку тощо). Жінка має очевидні переваги перед чоловіками щодо спостережливості. Жіноча спостережливість зумовлена більшою кількістю синаптичних контактів, особливо в корі великих півкуль головного мозку. Більша кількість синапсів у мозку жінок пояснює й кращу тонку моторику жінок, і значно краще розвинену інтуїцію.

Жінка значно краще, ніж чоловік, сприймає образ загалом. У середньому чоловіки й жінки мають однакові інтелектуальні здібності. У жінок кращі розвинені вербальні здібності, швидкість і точність сприйняття, тонкі

рухи. Чоловіки краще виконують просторові й кількісні тести, тоді як жінки краще орієнтуються на місцевості щодо предметів.

Жінки краще виконують завдання, пов'язані з операторською діяльністю. Йдеться про те, що фізичні якості, необхідні водію, краще розвинуті в жінок. У жінок краща здатність визначати відстань до об'єкта і швидкість його пересування. Відчуття інерції також краще розвинене в жінок. Це стосується і моторики сенсомоторної інтеграції, тобто у жінок вища узгодженість рухів з отриманою зоровою інформацією [71, с.118].

Чоловіки мають явну перевагу перед жінками за стресових обставин. За високого рівня новизни ситуації чоловіки здатні діяти адекватно, вибирати адекватну програму дій чи навіть виробляти її. Жінки ж демонструють зміщену активність, виконують часто набір звичних дій, абсолютно невідповідних вимогам стресових обставин, що проявляється, зокрема, у більшій частині депресій. Якщо ж ситуація має незначний елемент новизни чи невизначеності, тобто зміни відбуваються досить повільно, то жінки вирішують її значно краще [37, с.248].

Жінки (навіть за фізіологічним станом) є більш витривалими, ніж чоловіки. Жінки здатні швидше пристосовуватися до складних умов, запобігати паніці, володіють достатньою стресовою витримкою тощо. Жінки виявляють себе як більш наполегливі, здатні приймати ґрунтовні рішення. Вони менш консервативні, ніж чоловіки, більше уваги звертають на деталі, більш відкриті до спілкування, співробітництва тощо [130, с. 2].

Мислення жінок і чоловіків суттєво відрізняється та впливає на іхнє формування. Зазначимо, що ця різниця помітна на психологічному, нейробіологічному, соціальному та інших рівнях, але, незважаючи на доведені гендерні відмінності мислення, мозок людини має адаптивну здатність, що дає можливість кожному індивіду навчитися різних моделей мислення.

У чоловіків нейронні зв'язки сильніше ізольовані, їм властиве поетапне (покрокове) вирішення проблем. Їхнє мислення, на нашу думку, послідовне. Жінки, навпаки, «мультизадачні» – вміють думати і робити багато справ

одночасно, що дає змогу їм бути більш збалансованими та універсальними. Завдяки універсальності мислення жінки не завжди досягають максимальних «висот» в обраній справі. Чоловіки, зазвичай, можуть досягати майстерності в одній галузі, але мати певний дисбаланс в інших. Можна стверджувати, що чоловіки мають стратегічне мислення, а жінки – тактичне. Жінки порівняно з чоловіками краще засвоюють конкретну інформацію [37, с. 115].

Отже, чоловіче та жіноче мислення має свої гендерні особливості. Проте адаптивність мозку дає можливість людині навчитись різних моделей мислення. Гібридизація мислення є універсальною тенденцією для його прогресу, що в подальшому сприяє розвитку нового мисленнєвого потенціалу.

У контексті висвітлених відмінностей між чоловіками й жінками розглянемо поняття «гендерної рівності» та її вплив на проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників.

Упровадження гендерної рівності є одним із ключових інструментів побудови толерантного та безпечного суспільства, відносини в якому базуються на взаємній повазі, рівних можливостях та правах [78, с. 38].

Наука про гендер є досить молодою. На цей час є різноманітні підходи до визначення понять «гендер», «гендерна рівність».

Поняття «гендерна рівність» виходить з правового контексту і пов’язане з впливом суспільних структур на права, свободи, потреби, можливості чоловіків та жінок. Це поняття визначається як «рівні правові можливості чоловіків та жінок, їх рівний правовий статус щодо здатності виявити себе в усіх сферах життєдіяльності суспільства» [147, с. 3].

Відповідно до статті 3 Конвенції Ради Європи «Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цим явищем» поняття гендер трактуємо як соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належним для чоловіків та жінок [147, с. 1].

Гендер стосується соціокультурних ролей і стосунків між жінками і чоловіками. На різних етапах розвитку суспільства ці стосунки можуть бути різними. Вони є продуктом освіти і виховання.

У ДПСУ активно впроваджується політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей як чоловіків, так і жінок. Ключовими її положеннями є:

1) утвердження гендерної рівності;

2) недопущення будь-якої дискримінації за ознаками статі;

3) надання жінкам і чоловікам рівних можливостей щодо поєднання професійної діяльності з виконанням сімейних обов'язків;

4) забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків у прийнятті важливих рішень;

5) підтримка сім'ї, формування відповідального ставлення до батьківства (материнства);

6) захист суспільства (прикордонного відомства) від інформації щодо дискримінації за ознакою статі [60, с. 36].

У той же час жінки, які працюють у секторі безпеки та оборони, частіше кидають службу через такі перешкоди:

- недостатність елементарних зручностей на місці роботи;
- невідповідність розмірів уніформи та обладнання;
- недосконала кадрова політика (неврахування потреб жінок);
- сексуальні домагання з боку чоловіків та ін.

З метою забезпечення збалансованого гендерного підходу в секторі безпеки та оборони вживають низку заходів:

- функціонування програми наставництва та підтримки;
- курси навчання щодо недопущення сексуальних домагань та утисків;
- спеціальна політика щодо питань материнства та вагітності;
- різноманітні асоціації жінок, які проходять службу у секторі безпеки та оборони;
- гендерний огляд питань логістики.

Питання гендерної рівності є одним з пріоритетних у системі ДПСУ. Інтегрування принципу рівності прав і свобод жінок і чоловіків у прикордонному відомстві має такі цілі:

1) урахування потреб безпеки та захисту від гендерного насильства;

2) урахування потреб прикордонного відомства щодо протидії гендерному насильству стосовно мирного населення, серед військовослужбовців;

3) посилення демократичного громадянського контролю;

4) репрезентативний відбір військовослужбовців.

Гендерна рівність передбачає передусім рівні умови праці та професійного розвитку як для чоловіків, так і для жінок, однакові підходи оцінки якості завдань, що виконуються Це своєю чергою забезпечує підвищення рівня довіри населення до правоохоронних органів, зокрема до ДПСУ. [60, с. 48].

У зв’язку з тим, що питання гендерної рівності у секторі безпеки та оборони є особливо актуальним, в НАДПСУ активно досліджується державна гендерна політика.

Усі ці аспекти є надзвичайно важливими в процесі проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на сучасному етапі професійної підготовки.

У НАДПСУ створено рівні умови вступу для жінок поряд з чоловіками на всі спеціальності. На цей час в академії курсанти-жінки навчаються поряд із курсантами чоловічої статі. Вони в однакових умовах харчуються, відвідують заняття, займаються фізичною, вогневою, стройовою підготовкою. Після чотирьох років навчання в НАДПСУ курсанти-жінки на рівні з чоловіками проходять розподіл на первинні офіцерські посади в органах охорони державного кордону.

Здатність якісно виконувати функціональні обов’язки для курсантів-жінок є запорукою успішного просування по службі, адже вони довели, що спроможні скласти достойну конкуренцію чоловікам.

Урахування гендерного підходу в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників забезпечує проєктування їхньої професійної компетентності.

2.4.3. Застосування технологій дистанційного навчання в системі професійної підготовки офіцерів-прикордонників

На сучасному етапі розвитку ДПСУ проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників вимагає активного застосування в освітньому процесі поряд з традиційним навчанням у навчальних аудиторіях за участю науково-педагогічних працівників і технологій дистанційного навчання.

З цією метою в НАДПСУ створено модульне середовище для дистанційного навчання як офіцерів усіх категорій, так і курсантів, які навчаються за різними напрямами підготовки. На платформі модульного середовища запропоновано такі курси підготовки: факультет підготовки керівних кадрів, факультет охорони та захисту державного кордону, факультет правоохоронної діяльності, факультет іноземних мов та гуманітарних дисциплін, інженерно-технічний факультет, підрозділи управління, факультативи.

Кожен курс підготовки поділяється на кафедри, на напрями вузької спеціалізації та пропонує зміст робочої програми, навчальний матеріал у вигляді лекцій, групових занять, методичні рекомендації для проведення занять, методичні рекомендації для самостійної та індивідуальної роботи, засоби з діагностики з навчальної дисципліни. Доступ до модульного середовища офіцери-прикордонники мають як за допомогою стаціонарних персональних комп’ютерів, ноутбуків так і за допомогою власних смартфонів. Для цього кожному користувачеві надається власний логін та пароль для персонального доступу.

Забезпечує ефективність процесу дистанційного навчання центр дистанційних технологій підвищення кваліфікації НАДПСУ.

Легкість, зручність та швидкість доступу створює максимально ефективне навчання офіцерів-прикордонників у системі професійної підготовки, а отже, і повноцінне проєктування професійної компетентності.

З уведенням карантину на території України для протидії поширенню коронавірусу COVID-19 освітній процес НАДПСУ було швидко переформатовано у дистанційний режим без порушення розкладу навчальних занять. За допомогою програми Zoom, яка надає змогу підтримувати формат конференції та приєднувати значну кількість користувачів, викладачі академії, перебуваючи в самоізоляції, мали змогу повноцінно проводити навчання: читати лекції, організовувати семінари, здійснювати он-лайн тестування та підсумковий контроль з навчальних дисциплін. За допомогою Google платформи було організовано складання літньої екзаменаційної сесії та державних іспитів у дистанційному режимі.

Висновки до розділу 2

1. У дослідженні обґрунтовано психологічні закономірності проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання задля успішного виконання службових завдань в умовах значних психологічних навантажень.

Встановлено, що характерними рисами проблемного навчання є активізація пізнавальної діяльності, формування самостійності, доведення та обґрунтовування особистих думок і підходів до діяльності, діалог як форма спільної дослідницької роботи, творчий підхід до інформації та діяльності.

2. Проблемне навчання як система охоплює дві підсистеми: навчальна діяльність викладача і навчальна діяльність курсанта. Особливим видом взаємодії цих двох підсистем є управління, що є процесом цілеспрямованого впливу на майбутніх офіцерів-прикордонників для його функціонування з метою досягнення професійної компетентності.

3. Ядром проблемного навчання є професійно-спрямовані проблемні ситуації. Професійно-спрямована проблемна ситуація – це пізнавальна ситуація, за якої недостатньо наявних знань для виконання теоретичного та практичного завдання, що викликає суб'єктивну потребу в нових знаннях, стимулює пізнавальну активність суб'єкта навчання, його пізнавальні потреби та інтелектуальні можливості.

4. Професійно-спрямована проблемна ситуація становить специфічний вид суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Вона характеризує перш за все певний психологічний стан курсанта та виникає під час виконання поставленого завдання, вимагає засвоєння або відкриття нових знань про предмет. Умовою виникнення професійно-спрямованої проблемної ситуації є необхідність з'ясування нового ставлення до предмета, його властивостей.

5. Для проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників важливе значення має з'ясування особливостей функціонування

психологічних механізмів проблемного навчання. Механізм системи навчання – це певний теоретичний конструкт, який описує взаємодію компонентів цієї системи, що забезпечує її функціонування. Основними психологічними механізмами, які описують взаємодію викладача і суб'єктів навчання на рівні виду діяльності, яку вони виконують, є: механізм зворотного зв'язку (цей механізм є спільним для будь-якої системи замкненого управління); механізм, що відображає процес переходу від навчального впливу до навчального завдання – механізм довизначення навчального завдання; механізм динамічного розподілу функцій управління між викладачем (або комп'ютером, що виконує його функції) та суб'єктом навчання.

Зміст цього розділу відображено в таких публікаціях автора:

1. Чорний А. М. Психологічні особливості використання проблемного навчання в системі професійної підготовки. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості. Випуск 16.* Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. С. 380–391.

2. Чорний А. М. Психологічні механізми розв'язування професійно-спрямованих завдань суб'єктами навчання. *Технології розвитку інтелекту. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Випуск №4(25). Том 3*, 2019. Київ. URL статті: https://bit.ly/31XIzaI.

3. Chornyi A. Psychological Principles of Solving Professionally Aimed Situations in the Process of Problem-based Learning. / Demskyi V., Makovskyi A., Scherban T., Smulson M., Tomchuk M., Volobueva O., Yakymchuk A. *Psychological basis of professional problem-solving: collective monograph.* Lviv-Torun : Liha-Pres, 2019. P. 40–64.

4. Чорний А. М. Психологічні аспекти проєктування професійної діяльності майбутніх офіцерів-прикордонників. *Мультидистанційний міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Випуск 5 (85). Том 1.* Київ, 2020. С. 40–47.

5. Чорний А. М. Особливості використання комп’ютерних технологій в процесі управління навчальною діяльністю. *Військовий інститут Київського Національного університету імені Тараса Шевченка: тези доповідей XV Міжнародної науково-практичної конференції «Військова освіта і наука: сьогодення і майбутнє» (29 листопада 2019 року)* / за загальною редакцією Ігоря Толока. Київ : ВІКНУ. С. 219–220.

6. Чорний А. М. Психологічні особливості використання проєктування в системі професійної підготовки сучасних фахівців. *Теоретичні та практичні аспекти науки та освіти (частина І): матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Львів, 22-23 січня 2020 року.* Львів : Львівський науковий форум, 2020. С. 51–52.

7. Чорний А. М. Проєктування професійної компетентності: урахування гендерного аспекту. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України: тези міжнародної науково-практичної конференції (23 березня 2020 року).* Хмельницький : Вид–во НАДПСУ, 2020. С. 583–586.

8. Чорний А. М. Application of distance training technologies in the professional training of the border-guard officers. *VIII Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми».* URL: https://bit.ly/3brdPSo.

РОЗДІЛ 3
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ПРОЄКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ

3.1 Програма проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників

Проблематика вдосконалення системи професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників зумовлює необхідність пошуку шляхів покращення їхньої професійної компетентності, а це, своєю чергою, потребує пошуку вектора щодо проєктування професійної підготовки на засадах проблемного навчання з урахуванням психологічних механізмів навчання (механізму зворотного зв'язку, механізму довизначення навчального завдання (навчального впливу), механізму динамічного розподілу функцій між викладачем (комп'ютером) і тими, хто навчається).

Проблематику проєктування професійної компетентності фахівців досліджували О. Бондаренко, Г. Балл, Н. Бібік, А. Журавель, Н. Кузьміна, Л. Куліков, В. Лефтеров, С. Максименко, А. Маркова, О. Матеюк, Л. Мітіна, В. Осьодло, С. Рубінштейн, Л. Подоляк, О. Полуніна, А. Хуторський, Н. Чепєлєва, В. Ягупов, M. Gabriel-Weglowski, D. Johnson, R. Johnson, S. Kagan, D. Willis та ін. Особливості проєктування та розвитку професійної компетентності військових фахівців вивчали С. Білявець, Л. Боровик, О. Волобуєва, Б. Олексієнко, О. Торічний та ін. Проблематику розроблення програм формування професійної компетентності фахівців у різноманітних галузях, досліджували Г. Багрій, О. Бондаренко, Л. Боровик, О. Волобуєва, К. Горбатько, Н. Логінова, Г. Ложкін, В. Осьодло, Є. Потапчук, О. Сафін, К. Скиба та ін. У їхніх роботах запропоновано програми формування та розвитку різноманітних компетентностей насамперед фахової (спеціальної), психологічної, методичної.

Проте, не зважаючи на цілу низку досліджень у цій галузі, на сьогодні не розкрито особливостей проєктування та розвитку професійної компетентності молодих офіцерів-прикордонників, досвід несення служби яких становить не більше 5 років як професійно-компетентних фахівців, здатних виконувати обов'язки з охорони та захисту державного кордону України. Нагальним є також розроблення програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

За результатами теоретико-методологічного аналізу поглядів вітчизняних і зарубіжних учених щодо трактування термінів «професійна компетентність» і «проблемне навчання», типових психологічних труднощів становлення офіцерів-випускників, з урахуванням результатів відгуків їхніх безпосередніх командирів, нами було розроблено програму проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

Проблематику проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників ми досліджували на засадах концептуальних положень проблемного навчання з урахуванням психологічних механізмів навчання Ю. Машбиця і психологічного обґрунтування засобів навчання майбутніх офіцерів-прикордонників в умовах ВВНЗ з метою вдосконалення усієї системи професійної підготовки прикордонного відомства України. Під час розроблення програми ми враховували ознаки навчальної групи у ВВНЗ, які відрізняються від навчальної групи вищого цивільного закладу. Це такі ознаки, як: однорідність вікового складу, «занурення» підрозділу в єдиний освітній та виховний процес; відносна стабільність, тривалість і безперервність взаємодії та інтенсивність спілкування усіх членів навчальної групи; високий рівень самоуправління; чітка система субординації (чітка регламентація відносин і функціональна залежність всередині військового підрозділу); постійне підтримання правопорядку і військової дисципліни; дотримання принципу єдиноначальності у складній скоординованій діяльності [42, с. 226; 338, с. 156].

Структура міжособистісних відносин всередині навчальної групи ВВНЗ характеризується нерівномірністю кількісного складу статусних категорій і динамічністю. Це дає можливість покращити її шляхом цілеспрямованого психолого-педагогічного впливу на навчальну групу.

Новизна запропонованої програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників полягає у тому, що вперше під час розроблення програми в системі суб'єкт ↔ суб'єктної взаємодії деталізовано особливості функціонування психологічних механізмів проблемного навчання (механізму зворотного зв'язку, механізму довизначення навчального завдання (навчального впливу), механізму динамічного розподілу функцій управління між викладачем (комп'ютером) та курсантом у системі викладач (комп'ютер) (навчальна діяльність) «викладач ↔ суб'єкт навчання») в умовах ВВНЗ. Розуміння сутності зовнішнього та внутрішнього управління навчальною діяльністю в процесі професійної підготовки дає змогу чітко сформулювати кінцеву мету навчання майбутніх офіцерів-прикордонників – досягнення такого рівня сформованості навичок навчальної діяльності, під час якої вони будуть здатні виконувати всі функції управління своєю професійною діяльністю в умовах значних психологічних навантажень [5, с. 8; 115, с. 80].

Метою програми є проєктування та розвиток професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників в умовах ВВНЗ. Програма складається з двох блоків: теоретичного та практичного.

Для розроблення програми ми враховували, що:

1) навчальний вплив з боку викладача у вигляді завдання курсанти постійно сприймають і оцінюють. Саме тому виникає розбіжність між навчальним впливом і фактично розв'язуваним навчальним завданням. Інакше кажучи, навчальні впливи лише задають, але не визначають характеру фактично розв'язуваного завдання, мова йде про функціонування механізму довизначення навчального завдання;

2) проєктування професійної діяльності майбутніх офіцерів-прикордонників необхідно розглядати в контексті розвитку гармонійно розвиненої особистості кожного окремого курсанта;

3) важливе значення має комплексний підхід положення К. Гуревича до професійної придатності фахівців, у якому поєднано аналіз соціальних факторів розвитку професіонала, особливості проєктування професійної діяльності та психолого-фізіологічні особливості [47, с. 248];

4) необхідно формувати високий ступінь психологічної готовності та потужні лідерські якості майбутніх офіцерів-прикордонників.

Метою теоретичного блоку є набуття психологічних знань, умінь і навичок щодо самовдосконалення, саморегуляції, самовиховання, психологічної адаптації, комунікативних здібностей, психо-емоційної та стресостійкості для професійного становлення майбутніх офіцерів-прикордонників.

Теоретичний блок передбачає лекційний курс (12 годин). За допомогою лекційного курсу можна підвищити рівень психологічних знань майбутніх офіцерів-прикордонників. Це в умовах ВВНЗ сприяє нейтралізації психологічних бар'єрів, створенню позитивної психологічної атмосфери під час професійної підготовки, формуванню таких параметрів психологічної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників, як соціальна ергічність (відкритість до спілкування), соціальна емоційність (почуття впевненості під час спілкування), соціальна пластичність (стриманість або розкутість у спілкуванні), допомагає розвитку соціальної перцепції [22, с. 236]. У такий спосіб можна підвищити ефективність виконання професійних завдань майбутніми офіцерами-прикордонниками, сприятиме покращенню діяльнісного тонусу та активному налагодженню соціальних контактів у майбутньому [216, с. 378].

Лекційний курс охоплює *такі теми*:

1. «Психологія професійного спілкування майбутніх офіцерів-прикордонників: психологічні способи впливу під час ділового спілкування. Технологія ведення переговорів. Забезпечення ефективної взаємодії у складних

та нестандартних ситуаціях (урахування психологічних механізмів навчання під час взаємодії у системі «командир –підрозділ»)».

2. «Психологічна адаптація офіцера-прикордонника. Психологічні закономірності та фактори професійної адаптації. Психологічні компоненти, детермінантні фактори, динаміка процесу адаптації офіцерів-прикордонників з акцентом на проблеми, що виникають в діяльності органів охорони державного кордону».

3. «Психологічне забезпечення професійної діяльності в особливих та екстремальних умовах діяльності. Особливості психічного реагування на екстремальні ситуації. Принципи та методи психологічної допомоги при посттравматичному стресі. Особливості психо-корекційної роботи з урахуванням аспектів спілкування військовослужбовців і членів їх сімей».

4. «Психологічні умови психічного та фізичного здоров'я офіцера-прикордонника: поняття психологічної, емоційної стійкості та стресостійкості. Психологічні фактори нормалізації стресу. Формули боротьби зі стресом».

5. «Саморегуляція в екстремальних умовах: способи регуляції емоційних станів. Методи зняття больових відчуттів. Прийоми вольової мобілізації».

6. «Види конфліктів та причини їх виникнення. Профілактика та регулювання конфліктів у прикордонному підрозділі».

Метою практичного блоку є розвиток властивостей, рис, умінь, навичок, компетентностей, які сприятимуть проєктуванню професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників та ефективному виконанню професійних завдань у режимі реального часу.

Застосування активних форм професійної підготовки з використанням проблемного навчання – семінарів, тренінгів, ділових ігор, професійно-спрямованих проблемних ситуацій сприятиме розвитку в майбутніх офіцерів-прикордонників таких параметрів, як стресостійкість, емпатичність, соціально-комунікативна адаптивність, толерантність, психологічна готовність, здатність приймати адекватні рішення у нестандартних ситуаціях та екстремальних

умовах, лідерські якості, оптимізм, прагнення до згоди та самоконтроль під час професійного спілкування.

Практичний блок складається з семінарського спецкурсу (8 годин), тренінгового курсу формування та розвитку професійної компетентності у майбутніх офіцерів-прикордонників (6 тренінгів), спецкурсу ділових ігор (8 годин), професійно-спрямованих проблемних ситуацій, стажування на державному кордоні.

Семінарський спецкурс для проєктування психологічної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників проведено за *такою тематикою*:

1. «Стрес: біологічні закони і кодекс поведінки. Проблемний підхід у процесі подолання негативних наслідків стресу. Механізми формування стресостійкості офіцерів-прикордонників».

2. «Управління конфліктами у військовому підрозділі. Розв'язання та управління конфліктами. Профілактика конфліктів у прикордонному підрозділі».

Тренінговий курс являє собою комплекс вправ, спрямованих на розвиток комунікативних здібностей, умінь, навичок взаємодії, толерантності, саморегуляції власних психічних станів, рефлексії, емоційного інтелекту, розв'язання конфліктів.

Тренінговий курс містить такі тренінги: тренінг лідерських якостей, тренінг стресостійкості, тренінг удосконалення комунікативних якостей, тренінг розвитку здатності майбутніх офіцерів-прикордонників приймати рішення в нестандартних ситуаціях та екстремальних умовах, тренінг щодо профілактики та подолання конфліктних ситуацій, тренінг формування здатності здійснювати морально-психологічне забезпечення професійної діяльності персоналу, тренінг розвитку організаційних здібностей.

Лідерські якості майбутніх офіцерів-прикордонників було передбачено формувати за допомогою тренінгу лідерських якостей, метою якого є проєктування курсанта як офіцера-керівника, офіцера-лідера військового підрозділу, здатного брати ініціативу щодо прийняття рішень на себе,

відповідати за власні вчинки та вчинки підлеглих, здатного в умовах ускладнення обстановки повести підлеглих за собою та мотивувати виконувати поставлені завдання чітко і без паніки [181, с. 236].

Формування умінь, навичок психологічної готовності та стресостійкості майбутніх офіцерів-прикордонників відбувається за допомогою тренінгу стресостійкості, метою якого є вивчення способів боротьби зі стресом, розвиток умінь та навичок практичного володіння можливими способами релаксації у складних умовах обстановки.

Розвиток умінь та навичок ефективного та міжособистісного спілкування майбутніх офіцерів-прикордонників забезпечує тренінг удосконалення комунікативних якостей, метою якого є формування вмінь та навичок групової взаємодії, ефективного спілкування, оптимізму, вміння активного слухання, здатності долати психологічні бар'єри під час спілкування, здатності реагувати на звернення іншої особи тощо.

Здатність майбутніх офіцерів-прикордонників приймати рішення в нестандартних ситуаціях, в особливих та екстремальних умовах обстановки формується під час зазначених тренінгів, метою яких є подолання психологічної напруги, недопущення порушення емоційної рівноваги, набуття здатності регулювати психологічні настрої та негативні емоційні стани, набуття умінь та навичок щодо зниження інтенсивності переживання несприятливих впливів тощо.

Здатність щодо профілактики, розв'язання конфліктів та ефективне управління ними формується у майбутніх офіцерів-прикордонників під час тренінгу щодо профілактики та подолання конфліктних ситуацій, метою якого є надання практичних навичок уникнення та локалізації конфліктних та нестандартних ситуацій.

Навички організації та здійснення морально-психологічного забезпечення професійної діяльності персоналу формуються у майбутніх офіцерів-прикордонників під час тренінгу здатності здійснювати морально-психологічне забезпечення, метою якого є розвиток командирських, вольових якостей,

вимогливості, відповідальності, толерантності тощо для організації морально-психологічного забезпечення професійної діяльності підпорядкованого персоналу .

Під час ділових ігор та розв'язування професійно-спрямованих проблемних ситуацій відбувається моделювання реальної професійної діяльності. Вони є потужним засобом та методом підготовки та адаптації до професійної діяльності, методом активного навчання, що сприяє досягненню конкретних завдань та структурування системи ділових відносин її учасників. Конструктивними елементами ділової гри є проєктування реальності, створення конфліктних ситуацій та відповідного психологічного клімату, активність її учасників, активне міжособистісне (міжгрупове) спілкування та розв'язання проблем, які було сформульовано на початку ділової гри.

Спецкурс ділових ігор та розв'язування професійно-спрямованих проблемних ситуацій для проєктування психологічної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників проведено за *такою тематикою*:

1. «Технологія ведення переговорів. Особливості ведення переговорів у екстремальних умовах».

2. «Вивчення, попередження та подолання конфліктних ситуацій у прикордонних підрозділах».

Крім того, до практичного блоку програми було зараховано заходи виховного впливу, що сприяли згуртуванню навчальної групи та закріпленню тих знань, умінь та навичок, що їх отримували курсанти під час проведення лекцій, семінарів, ділових ігор, тренінгів та розв'язування професійно-спрямованих проблемних ситуацій.

3.1.1 Структурно-функціональна модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників

Результати теоретико-експериментального дослідження дали можливість побудувати структурно-функціональну модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників (рисунок 1). Під час розробки моделі ми враховували думку Ю. Швалба про те, що найпростішу модель навчальної діяльності потрібно будувати відповідно до трьох векторів активності: учителя – учня – програми [209, с. 204; 210, с. 31–32; 211, с. 186].

Важливим елементом цієї моделі є командир, викладач і психолог. Від їх кваліфікації залежить, чи буде доведено рівень цілеспрямованого розвитку складових професійної компетентності у майбутніх офіцерів-прикордонників до ступеня, достатнього для проєктування професійної компетентності [214, с. 298].

У моделі окреслено три етапи проєктування та розвитку професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників: ***діагностичний, розвивальний*** *та* ***результативний.***

Діагностичний етап передбачає виявлення організаційних здібностей, визначальних для командирської діяльності майбутніх офіцерів-прикордонників.

Розвивальний етап моделі розкриває вплив психологічних механізмів проблемного навчання на процес цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. Описано суб’єкт-суб’єктну взаємодію в системі «викладач ↔ суб’єкт навчання», у результаті якої у майбутніх офіцерів-прикордонників формується цілеспрямованість та вимогливість до персоналу, урівноваженість, психологічний такт та рефлексія.

Результативний етап фіксує сформованість у майбутніх офіцерів-прикордонників професійної компетентності, зокрема управлінських, лідерських, комунікативних, вольових якостей, патріотизму, національної

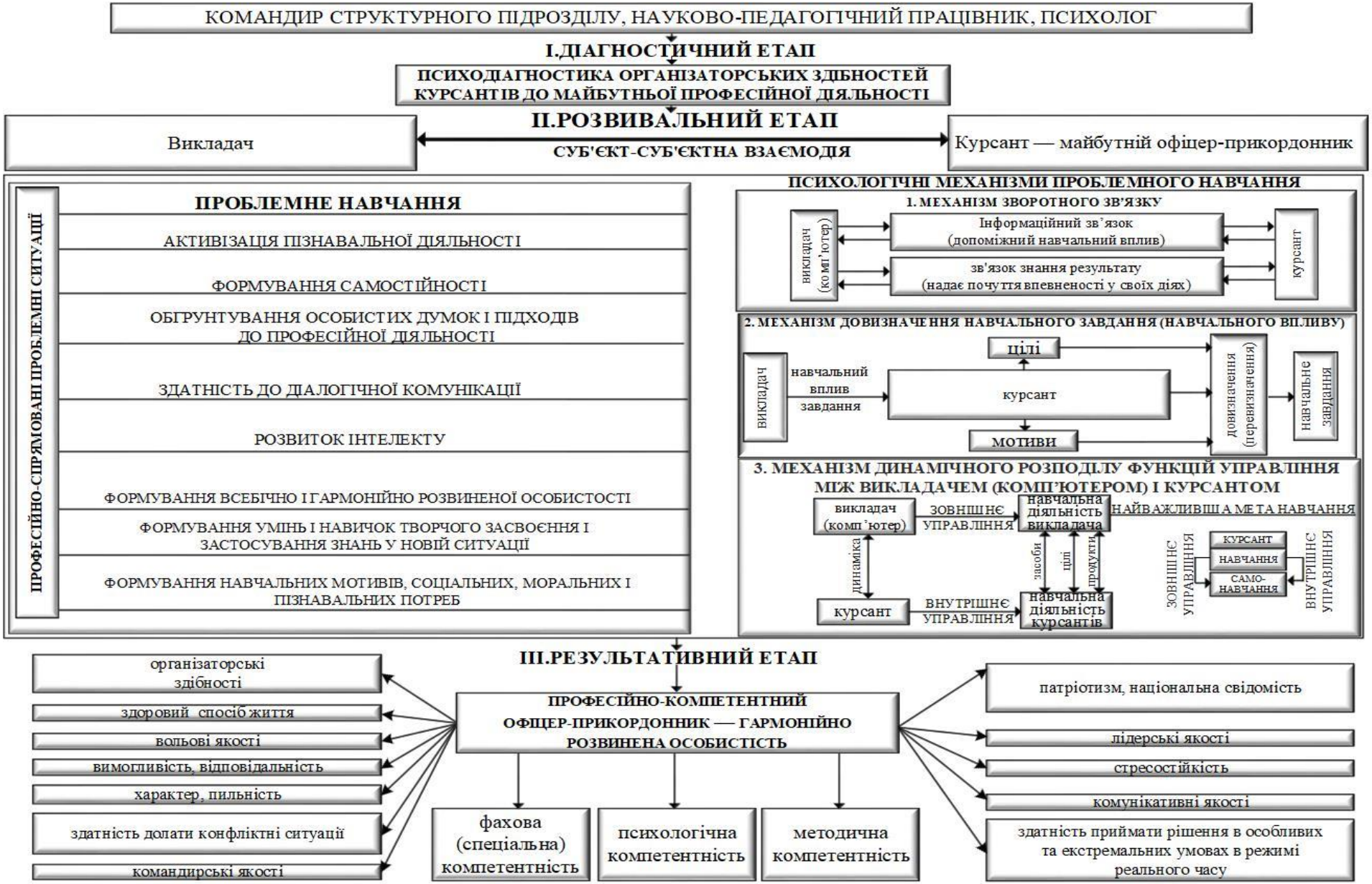


Рис. 1 Структурно-функціональна модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників

свідомості, стресостійкості, вимогливості, відповідальності, характеру, пильності, розуміння важливості здорового способу життя, здатності долати конфліктні ситуації та приймати рішення в особливих та екстремальних умовах, необхідних організаторських здібностей.

Модель розроблено із урахуванням впливу на проєктування складових професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у системі «викладач ↔ суб'єкт навчання» таких психологічних механізмів навчання (концепція Ю. Машбиця): механізму зворотного зв'язку; механізму довизначення навчального завдання (навчального впливу); механізму динамічного розподілу функцій управління між викладачем (комп'ютером) і курсантом.

Розглянемо ці психологічні механізми детальніше.

Функціонування механізму зворотного зв'язку.

В освітньому процесі обов'язково здійснюється зворотний зв'язок як від курсанта до викладача (комп'ютера), так і від викладача до курсанта. Розрізняють два типи зворотного зв'язку: інформаційний зв'язок та зв'язок знання результату. Перший з них є допоміжним навчальним впливом. Основна його функція – усунення помилок та їх причин. Другий тип зв'язку має перш за все мотиваційне значення. Його основна функція – надання курсанту почуття впевненості у власних діях. Результат другого типу зв'язку залежить від того, наскільки курсант упевнений у результатах своїх дій. Зворотний зв'язок відбувається в контексті діалогу курсанта з викладачем (комп'ютером). Зворотний зв'язок як допоміжний навчальний вплив буває трьох типів: 1) запитання; 2) вказівки; 3) здійснення комп'ютером розв'язання завдання загалом чи окремого її етапу [120, с. 44–49].

Функціонування механізму довизначення навчального завдання (навчального впливу).

Будь-який навчальний вплив з боку викладача у вигляді завдання (основний навчальний вплив) курсанти оцінюють. Внаслідок чого може виникнути

розбіжність між завданням, яке ставить викладач, і тим завданням, яке фактично розв’язує курсант.

Будь-який навчальний вплив, на курсанта стає навчальним завданням лише у тому випадку, якщо курсант співвідносить її з певними навчальними цілями та мотивами. Під впливом мотиваційних та інтелектуальних чинників курсант перетворює завдання, що задається ззовні, у завдання в психологічному сенсі. У такий спосіб, курсант співвідносить поставлене ззовні завдання із навчальними цілями, яких треба досягти, далі він самостійно підбирає для себе проблемні ситуації і, перетворюючи їх у відповідні завдання, розв’язує їх. При цьому враховуємо особливості особистісної мотивації (у тому числі так звані миттєві потребнісні цілі), індивідуальні надбання (здібності, обдарованість, рівень набутих знань), особливості волі, характеру, індивідні особливості (темперамент, деякі параметри когнітивного стилю) тощо [115, с. 31–36].

Функціонування механізму динамічного розподілу функцій управління між викладачем (комп’ютером) і курсантом.

Структура спільної діяльності викладача і курсанта охоплює два різні види діяльності: навчальну діяльність викладача і навчальну діяльність курсанта. Вони відрізняються за основними компонентами власної структури (засобами, цілями, продуктами, завданнями тощо).

Діяльність викладача здійснюється шляхом зовнішнього управління навчальною діяльністю суб’єктів навчання. Діяльність курсанта здійснюється шляхом внутрішнього управління своєю навчальною діяльністю. Внутрішній продукт навчальної діяльності курсанта формально збігається із зовнішнім продуктом навчальної діяльності викладача.

Найважливішою метою навчання як певної системи є необхідність досягнення такого рівня сформованості навичок навчальної діяльності, за якого курсант зможе виконувати всі функції управління своєю діяльністю, тобто необхідно домогтися того, щоб навчальна діяльність перетворилася у самонавчання [118, с. 80–82].

Функціонування цих психологічних механізмів проблемного навчання враховано як в теоретичному, так і в практичному блоках програми.

3.2 Методика та організація експериментального дослідження психологічних особливостей проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників

Для перевірки гіпотези було організовано експериментальне дослідження психологічних особливостей проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах навчання у ВВНЗ. Сутність його полягала у вирішення двох основних завдань:

1) на основі впровадження методики проблемного навчання та на основі застосування концепції українського ученого Ю. Машбиця щодо психологічних механізмів навчання в теорії навчальної діяльності розробити методичну систему, яка б містила комплекс заходів щодо проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників;

2) перевірити ефективність та достовірність запропонованої методики на практиці та проаналізувати отримані результати.

Дослідження було організовано на базі НАДПСУ у три етапи. До нього залучено 380 курсантів НАДПСУ, 42 представники командирської ланки, викладачі та психологи. На *першому* (*підготовчому*) *етапі*, який тривав з травня 2014 року по грудень 2015 року, було проведено таку низку заходів:

1) визначено цілі та завдання майбутнього дослідження;

2) на основі опрацьованих психологічних, науково-педагогічних джерел здійснено теоретичний аналіз проблеми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників, її структури та змісту;

3) здійснено психологічний аналіз професійної діяльності сучасного офіцера-прикордонника;

4) на основі власного досвіду автора щодо несення служби з охорони та захисту державного кордону проаналізовано типові психологічні труднощі, що виникають під час професійної діяльності офіцера-прикордонника;

5) проаналізовано сутність поняття «професійна компетентність сучасного офіцера-прикордонника»;

6) проаналізовано особливості та практику застосування проблемного навчання в системі професійної підготовки прикордонників;

7) опрацьовано й проаналізовано основні (типові) змодельовані проблемні ситуації, що їх використовують викладачі для проєктування професійної діяльності офіцерів-прикордонників та пропонують курсантам під час навчання на кафедрах тактики прикордонної служби, прикордонного контролю, психології, педагогіки та морально-психологічного забезпечення, перекладу, англійської мови, німецької та другої іноземної мови.

На другому (основному) етапі дослідження (січень 2016 року – грудень 2017 року):

1) сформовано контрольну групу (далі – КГ) з офіцерів-випускників тактичного рівня 2014 – 2015 років в кількості 259 чоловік та експериментальну групу (далі – ЕГ) з майбутніх офіцерів-випускників 2018 року в кількості 121 особи, які навчалися за спеціальностями «Безпека державного кордону», «Правоохоронна діяльність», «Філологія», «Автомобільний транспорт»; за основними якісними характеристиками (вікові, статеві) ЕГ і КГ суттєво не відрізнялися;

2) проаналізовано відгуки на офіцерів-випускників КГ, отримані від безпосередніх керівників (начальників органів охорони державного кордону) після становлення на посаді (після першого року служби);

3) розроблено діагностичний інструментарій для визначення початкового рівня сформованості професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників;

4) проведено математичне опрацювання отриманих результатів щодо визначення емпіричного значення рівнів сформованості професійної компетентності порівняно з їх критичними значеннями;

5) здійснено якісний і кількісний аналіз отриманих результатів; за результатами констатувального експерименту з’ясовано недостатній рівень проєктування професійної компетентності офіцерів-випускників 2014-2015 років та зроблено висновки щодо необхідності його підвищення. На підставі

отриманих результатів констатувального експерименту розроблено *структурно-функціональну модель* цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників, що враховує особливості функціонування психологічних механізмів проблемного навчання (за концепцією Ю. І. Машбиця);

6) розроблено та впроваджено у навчальний процес ЕГ (починаючи з 2 курсу навчання) програму проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах концепції проблемного навчання Ю. І. Машбиця.

На початку другого етапу дослідження було сформовано групу експертів, яка складалася з керівників структурних підрозділів, науково-педагогічних працівників, психологів, які мали значний досвід у галузі професійної підготовки курсантів. Підбір було здійснено з дотриманням вимог, що висуваються до створення експертної групи. Експерти протягом вищезазначеного терміну здійснювали перевірку рівня професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників ЕГ та їхню здатність працювати в команді. Результати було опрацьовано математично.

Під час *третього (завершального) етапу*, який тривав з січня 2018 року до грудня 2020 року:

1) якісно та кількісно проаналізовано одержані результати ЕГ порівняно з КГ; статистичну перевірку результативності дослідження було проведено за допомогою багатофункціонального статистичного критерію φ – кутового перетворення Фішера. Одержане емпіричне значення критерію порівнювалось із критичним та оцінено рівень значимості розходжень. Статистичні гіпотези побудовано таким чином: основна H_0 – розподіл респондентів за вказаним критерієм у групах ЕГ і КГ не відрізняється; конкуруюча H_1 – розподіл респондентів за вказаним критерієм у групах ЕГ і КГ значимо відрізняється;

2) на основі проведеного аналізу зроблено відповідні висновки та розроблено практичні рекомендації суб’єктам проєктування професійної компетентності.

Крім того, під час експериментального дослідження здійснювався постійний моніторинг зміни показників сформованості професійної компетентності після переходу курсантами з молодшого курсу на старший курс.

Після завершення кожного курсу навчання та проведення відповідних замірів показників сформованості професійної компетентності нами було внесено необхідні зміни у освітній процес курсантів, зокрема щодо впровадження методики проведення занять з використанням проблемного навчання. Було відкориговано навчальні плани та програми підготовки з таких навчальних дисциплін:

- «Тактика прикордонної служби»;
- «Прикордонний контроль»;
- «Загальна тактика»;
- «Психологія»;
- «Педагогіка»;
- «Морально-психологічне забезпечення»;
- «Психологія екстремальної діяльності»;
- «Іноземна мова професійного спрямування»;
- «Основна іноземна мова. Практичний курс».

Під час підготовки та відбору завдань, наданих курсантам для аналізу, ми звертали увагу на їх типовість та здатність курсантів давати на них відповіді, виявляючи ерудицію, творчий підхід, нестандартність суджень, нешаблонність мислення. Ми звертали увагу на вміння курсантів бачити сутність проблеми, здатність знаходити швидкі та адекватні варіанти її вирішення та правильність алгоритму дій майбутнього офіцера як керівника прикордонного підрозділу.

У результатах теоретичного аналізу поняття «професійна компетентність», який було проведено вище, зазначено, що складовими цього поняття є:

1) фахова (спеціальна) компетентність;
2) психологічна компетентність;
3) методична компетентність.

Під час експерименту було проведено детальний аналіз кожної складової професійної компетентності офіцерів-прикордонників, зокрема фахової (спеціальної) компетентності, психологічної та методичної компетентностей. Показники рівня сформованості професійної компетентності визначалися в контексті поєднання ціннісно-мотиваційного, когнітивного та професійно-особистісного компонентів.

Показники рівня сформованості професійної компетентності оцінено за такими методиками (*таблиця 1*): «тест-опитувальник Г. Айзенка» (Додаток Н), опитувальник К. Леонгарда та Г. Шмишека щодо визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (Додаток Л), «Шкала темпераментів» Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського) (Додаток О), опитувальник щодо прискіпливості і здатності до лідерства (Додаток М), методики шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О. М. Кокун) (Додаток П), шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (Додаток Р), методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей - КОС» В. В. Синявського і Б. О. Федоришина (Додаток С), методика дослідження креативності (Додаток Т), мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) (Додаток У), тестування (методика «Прогноз» оцінки рівня нервово-психологічної стійкості за В. Бодровим (Додаток Й)), рольових ігор на психологічну тематику («Корабель зазнав аварії», «Гордіїв вузол», ««Мінос» і «Майос»», «Зіпсований телефон» та ін. (Додаток Х)), вирішення проблемних ситуацій іноземною (англійською, німецькою) мовою (спілкування з іноземним громадянином щодо питань перетину кордону (рішення щодо надання або ненадання дозволу на перетин державного кордону, відсутність візи, завершення терміну дії паспортного документа, відсутність документів, що підтверджують відповідність меті поїздки, проведення контролю другої лінії та низку інших) (Додаток Ч, Додаток Ю).

Методики оцінки показників професійної компетентності

Таблиця 1

№ з/п	Назва методики
1	«Тест-опитувальник Г. Айзенка»
2	Опитувальник К. Леонгарда – Г. Шмишека
3	«Шкала темпераментів» Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського)
4	Опитувальник щодо прискіпливості і здатності до лідерства
5	Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О. М. Кокун)
6	Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема.
7	Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» В. В. Синявського і Б. О. Федоришина.
8	Методика дослідження креативності
9	Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)
10	Тестування (методика «Прогноз» оцінки рівня нервово-психологічної стійкості за В. Бодровим

Крім того, додатково показники рівня сформованості фахової компетентності ми перевіряли шляхом аналізу контрольних і практичних робіт, участі курсантів у ділових (рольових) іграх, під час вирішення професійно-спрямованих проблемних ситуацій (Додаток Е). При оцінці рівнів сформованості ціннісно-мотиваційного компонента ми також враховували: узагальнення думок курсантів стосовно їхньої майбутньої професії, усвідомлення того, яку сходинку в суспільстві вони будуть займати та наскільки успішними себе будуть відчувати під час виконання професійних завдань (Додаток Ж, Додаток І, Додаток Ї). Інформація, що надходила від курсантів, допомогла вивчити їхні характерні

особистісні риси, що формуються під час спілкування у військовому колективі. Показники рівня сформованості когнітивного компонента було додатково перевірено за допомогою тестування, яке містило перелік запитань з теорії та практики охорони державного кордону; організації оперативно-службової діяльності на ділянці прикордонного підрозділу; прикордонного контролю; ключових аспектів діяльності відділу прикордонної служби; відділення інспекторів прикордонної служби; відділу управління службою; правових питань, що належать до компетенції ДПСУ та знання основних положень загальної тактики, насамперед організаційно-штатної структури механізованих (танкових) підрозділів, тактико-технічних характеристик основних видів озброєння і бойової техніки, порядку роботи командира під час бойових зіткнень (Додаток Д, Додаток Н). Рівень сформованості професійно-особистісного компоненту ми перевіряли методом експертної оцінки щодо сформованості у курсантів таких професійно-важливих якостей як сміливість, рішучість, працездатність, особиста дисциплінованість, принциповість у прийнятті рішень, здатність мислити творчо та нешаблонно, а також особливостей морально-психологічного забезпечення професійної діяльності персоналу ДПСУ, у тому числі в умовах значних психологічних навантажень (Додаток З).

Урахування аналізу професійної діяльності випускників після певного терміну їх перебування на посадах в органах і підрозділах охорони державного кордону є одним із найбільш достовірних способів оцінки якості підготовки фахівців у ВВНЗ. Результати аналізу відгуків, що надсилаються на адресу НАДПСУ, дозволили досить оперативно вносити зміни до перебігу освітнього процесу, у тому числі відкоригувати, а іноді й радикально змінити зміст навчального матеріалу; вдосконалити систему виховного впливу на майбутніх офіцерів; внести необхідні дієві корективи в діяльність науково-педагогічного складу тощо (Додаток А). Разом з відгуками (Додаток Б) ми опрацювали й анкети самоаналізу (Додаток В), у яких офіцери-випускники академії після першого року служби визначали свої майбутні перспективи служби.

Таким чином, ми проаналізували відгуки безпосередніх командирів на офіцерів-випускників контрольної (офіцери-випускники 2014-2015 років) та експериментальної (офіцери-випускники 2018 року) груп за якими було зроблено висновки щодо рівнів сформованості професійної компетентності. Кожний відгук затверджував начальник органу охорони державного кордону.

Результати аналізу відгуків на випускників тактичного рівня спеціальностей «Безпека Державного кордону» (БДК), «Правоохоронна діяльність» (ПрД), «Філологія» та «Автомобільний транспорт» (АТ) представлено у *таблиці 2*.

Показники рівня сформованості професійної компетентності оцінено за такими параметрами:

Професійні знання, уміння і навички офіцера - випускника за напрямами діяльності:

1) організація оперативно-службової діяльності;
2) робота з персоналом;
3) провадження у справах про адміністративні правопорушення;
4) забезпечення оперативно-службової діяльності;
5) професійні компетенції та рівень їх опанування за конкретною посадою;
6) характерні аспекти в підготовці офіцера-випускника;
7) дисциплінарна практика;
8) перспектива просування офіцера-випускника по службі;
9) пропозиції керівництва органу охорони державного кордону щодо покращення навчально-виховного процесу у НАДПСУ.

Рівень розвитку професійних компетенцій офіцера-випускника було оцінено за п’ятибальною шкалою:

5 балів – безпосередній керівник вважає, що офіцер-випускник має високий рівень сформованості компетентності, що забезпечує ефективне виконання завдань за посадою у складних умовах; як керівник, такий офіцер-прикордонник не лише сам застосовує необхідні навички та вміння, але і створює можливість для колег розвивати цю компетентність;

4 бали – безпосередній керівник вважає, що офіцер-випускник має належний рівень сформованості компетенції, що дає змогу проявляти якість не тільки у стандартних умовах, але і у складних умовах під час виконання завдань за посадою, як керівник офіцер-прикордонник уміє застосовувати необхідні навички та вміння у професійній діяльності за посадою;

3 бали – безпосередній керівник вважає, що офіцер-випускник має базовий рівень розвитку компетентності, яка дає змогу проявляти якість у більшості стандартних ситуаціях під час виконання завдань за посадою; як керівник такий офіцер-прикордонник намагається застосовувати необхідні навички та вміння у професійній діяльності за посадою;

2 бали – безпосередній керівник вважає, що офіцер-випускник має часткові прояви навичок, що входять до складу компетенції, що не завжди забезпечують у повному обсязі виконання завдань з професійної діяльності за посадою; як керівник такий офіцер-прикордонник не завжди застосовує необхідні навички у професійній діяльності за посадою, але усвідомлює важливість і необхідність її удосконалення;

1 бал – безпосередній керівник вважає, що офіцер-випускник має низький рівень розвитку навичок і вмінь, що входять до складу компетності; як керівник такий офіцер-прикордонник застосовує необхідні навички у професійній діяльності за посадою; але не завжди усвідомлює важливість і необхідність її розвитку й удосконалення; на думку керівника офіцер потребує зміни напрямку професійної діяльності.

Якість організації оперативно-службової діяльності офіцером-випускником було оцінено за низкою позицій (Додаток Б, Додаток В):

- знання:

1) основних нормативних положень ДПСУ з організації та забезпечення охорони державного кордону України;

Таблиця 2

Стан

сформованості професійної компетентності випускників НАДПСУ

(за даними відгуків на офіцерів першого року служби)

				Показник «здатність організувати оперативно-службову діяльність»			Показник «здатність здійснювати морально-психологічне забезпечення»		
				«відмінно»	«добре»	«погано»	«відмінно»	«добре»	«погано»
2014	БДК	91	72 (79,12%)	19	47	6	10	41	21
	ПрД	62	53 (85,48%)	14	33	6	12	29	12
	Філологія	29	24 (82,76%)	7	13	4	8	12	4
	АТ	12	8 (66,67%)	4	2	2	2	2	4
	Усього	194	157 (80,93%)	44	95	18	32	84	41
2015	БДК	94	46 (48,94%)	14	27	5	8	22	16
	ПрД	79	35 (44,30%)	10	21	4	10	15	10
	Філологія	28	11 (39,29%)	4	6	1	5	3	3
	АТ	18	10 (55,56%)	3	5	2	3	5	2
	Усього	219	102 (46,57%)	31	59	12	26	45	31

2) послідовності та змісту роботи щодо організації та керівництва оперативно-службовою діяльністю за посадою;

- вміння:

1) організовувати оперативно-службову діяльність персоналу;

2) керувати персоналом для виконання завдань з охорони державного кордону;

3) розробляти службову документацію щодо планування охорони державного кордону;

4) організовувати несення служби в усіх видах прикордонних нарядів, які входять до складу зміни;

5) організовувати несення служби зміною прикордонних нарядів;

6) організовувати та проводити огляд транспортних засобів закордонного прямування;

7) використовувати технічні засоби і спеціальну техніку прикордонного контролю під час проведення прикордонного контролю осіб, транспортних засобів та вантажів;

8) здійснювати перевірку документів на право перетину державного кордону України;

9) здійснювати аналіз оперативної обстановки, що склалася на ділянці відповідальності;

10) складати інформаційно-аналітичні документи.

Якість роботи з персоналом оцінено з таких питань (Додаток Б):

- знання:

1) вимог основних положень наказів, розпоряджень з питань роботи з персоналом прикордонного підрозділу;

2) особливостей діяльності органів охорони державного кордону із здійснення юрисдикційних повноважень у справах про адміністративні правопорушення;

- вміння:

1) володіти методикою індивідуальної роботи з персоналом прикордонного підрозділу;

2) застосовувати знання з психології та педагогіки в роботі з персоналом прикордонного підрозділу;

3) організувати психологічний супровід проведення занять з професійної підготовки;

4) здатність здійснювати психологічний супровід.

Якість провадження офіцерами-випускниками у справах про адміністративне правопорушення оцінено щодо (Додаток Б):

- вміння:

1) застосовувати заходи адміністративного примусу, зокрема заходи забезпечення провадження у справах про адміністративні правопорушення;

2) кваліфікувати адміністративні правопорушення, протидію яким віднесено до компетенції посадових осіб ДПСУ;

3) складати процесуальні документи у справах про адміністративні правопорушення.

Роботу офіцерів-випускників щодо забезпечення оперативно-службової діяльності оцінено на основі таких параметрів (Додаток Б):

- знання:

1) вимог положень актів законодавства щодо організації експлуатації автомобільних транспортних засобів, технічних засобів охорони державного кордону та безпеки дорожнього руху;

2) будови та змісту експлуатації транспортних засобів та технічних засобів охорони державного кордону;

3) правил та процедур застосування засобів фізичного впливу, спеціальних засобів, зброї згідно з чинним законодавством України та відомчими інструкціями;

4) будови стрілецької зброї, гранатометів та озброєння бойових машин, що використовуються в ДПСУ;

- вміння:

1) організовувати та практично використовувати штатні засоби зв’язку та автоматизації для управління прикордонними нарядами;

2) застосовувати положення актів законодавства України щодо організації інженерного забезпечення охорони державного кордону;

3) працювати з оптичними, оптико-електронними, тепловізійними, радіолокаційними, світлотехнічними та сигналізаційними засобами охорони державного кордону;

4) практично використовувати програмні модулі програмно-технічного комплексу «Гарт-1П»;

5) практично використовувати різні способи забезпечення безпеки під час виконання повсякденних обов'язків;

6) практично користуватися стрілецькою зброєю: АК-74, ПМ, «Форт» з дотриманням заходів безпеки та знаннями правил стрільби.

7) організовувати підготовку та застосування фахівців-кінологів зі службовими собаками в охороні державного кордону;

8) організовувати і вести військового господарства органу охорони державного кордону та його структурного підрозділу;

Рівень опанування професійних компетенцій офіцером-випускником відповідно до займаної посади безпосередній керівник оцінював за такими аспектами (Додаток Б):

- професійна мотивація до служби, особиста мотивація до професійної діяльності;
- ставлення до професійної діяльності;
- планування;
- організація;
- керівництво (лідерство);
- орієнтація на результат;
- комунікація;
- аналітичне мислення, здатність до аналізу ситуації та проблем шляхом збирання і систематизації інформації (з використанням широкого набору джерел інформації);

- управління стресом, здатність зберігати спокій у кризових ситуаціях для забезпечення впевненості персоналу, інших людей та готовність бути для них прикладом;
- загальна оцінка професійних якостей офіцера-випускника.

Перспективи просування по службі офіцера-випускника оцінено як відповідність/невідповідність займаній посаді.

Як підсумок, безпосередній керівник виставляв офіцерові-випускнику:

- загальну оцінку;
- оцінку рівня професійної підготовки за підсумками перевірки на професійну придатність виконувати обов'язки за посадою;
- оцінку рівня фізичної підготовки офіцера-випускника.

Кожному офіцерові-випускнику пропонувалося оцінити самостійно свій рівень сформованості зазначених параметрів і виставити самому собі загальну оцінку. Додатково офіцер-випускник давав відповідь на такі питання:

- наскільки він задоволений своїм безпосереднім начальником;
- якими якостями володіє безпосередній начальник;
- чи він задоволений своїм безпосереднім керівником;
- наскільки він задоволений своїм рівнем професійної підготовки, фізичної підготовки, отриманої у НАДПСУ;
- чи відповідає займана посада спеціалізації, отриманої в НАДПСУ;
- чи планує офіцер-випускник найближчим часом змінити напрям діяльності;
- позитивні/негативні аспекти підготовки в НАДПСУ (з точки зору офіцера-випускника);
- кафедри, викладачі, діяльність яких, на думку офіцера-випускника сприяє отриманню необхідних теоретичних та практичних знань, необхідних під час становлення на первинній посаді;
- напрям подальшого просування (найближча перспектива – термін п'ять років).

За результатами проведеного аналізу відгуків офіцерів-випускників щодо оцінки рівня своїх професійних знань, умінь та навичок було встановлено, що офіцери-випускники завищують такі параметри, як «Здатність організувати оперативно-службову діяльність», «Професійна компетентність та рівень її опанування офіцером-випускником» (у переважній більшості випадків офіцери-випускники самі собі виставляють оцінку «відмінно», рідше «добре»). Слід зазначити, що жоден офіцер-прикордоник на початковому етапі виконання професійних завдань не оцінює рівень своєї підготовки згідно будь-якого параметру на оцінку «погано». Це свідчить з одного боку про те, що офіцери-випускники мають досить високий рівень професійної компетентності, а з іншого – про завищену самооцінку, так званий «юнацький максималізм», не здатність у повній мірі об'єктивно оцінити самих себе.

Результати аналізу відгуків безпосередніх командирів щодо оцінки рівня професійної підготовки офіцерів-випускників усіх напрямів підготовки свідчать про достатній рівень їх фахової підготовки щодо органації оперативно-службової діяльності і здійснення морально-психологічного забезпечення. Однак за певними показниками значну частину випускників було оцінено негативно, зокрема за показниками «Вміння керувати персоналом під час виконання завдань з охорони державного кордону» та «Вміння здійснювати психологічно-профілактичні заходи та розв'язувати конфлікти».

Зазначені чинники зумовили необхідність розроблення ефективної програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. Розроблену під час дослідження програму було запроваджено до навчального процесу в 2016–2018 роках. Перевірку ефективності запровадженої програми здійснено за допомогою аналізу відгуків на випускників 2018 року, які були охоплені відповідними заходами Програми. Загальні результати аналізу діяльності представлено у *таблиці 3*.

Таблиця 3

Стан

сформованості професійної компетентності випускників НАДПСУ

(за даними відгуків на офіцерів першого року служби)

				Показник «здатність організувати оперативно-службову діяльність»			Показник «здатність здійснювати морально-психологічне забезпечення»		
				«відмінно»	«добре»	«погано»	«відмінно»	«добре»	«погано»
2018	БДК	98	57 (58,16%)	33	21	3	20	27	10
	ПрД	56	43 (76,79%)	10	29	4	12	24	7
	Філологія	19	12 (63,16%)	3	8	1	3	7	2
	АТ	17	9 (52,94%)	2	6	1	2	3	4
	Усього	194	121 (63,68%)	48	64	9	37	61	23

Для оцінки результативності проведеної роботи було проведено статистичну перевірку одержаних даних. Група випускників 2014–2015 років загальною чисельністю 259 осіб (за кількістю наданих відгуків) виступала у якості контрольної групи. Експериментальну групу було сформовано з

випускників 2018 року, яких було залучено до програми проєктування професійної компетентності (121 особа, за кількістю наданих відгуків). Одержані дані було проаналізовано якісно та кількісно, порівняльний аналіз представлено в *таблиці 4*.

Статистичну перевірку результативності дослідження було проведено за допомогою багатофункціонального статистичного критерію φ^* – кутового перетворення Фішера. Критерій призначений для зіставлення двох груп за ознакою, що цікавить дослідника. Емпіричне значення критерію обчислено за формулою:

$$\varphi^*_{емп} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}}\ , \qquad (1)$$

де φ_1 – кут, що відповідає більшій відсотковій частці;

φ_2 – кут, що відповідає меншій відсотковій частці;

n_1 – кількість спостережень у вибірці 1;

n_2 – кількість спостережень у вибірці 2.

Слід зазначити, що ці групи не відрізнялись за основними показниками, такими як вік, стать, регіони служби тощо. Це забезпечило достатній рівень репрезентативності дослідження.

Кути відсоткової частки знайдено за таблицею XII [161, с. 330–332]. Розраховане за формулою (1) емпіричне значення було порівняно із критичним [Сидоренко, с.332] та оцінено рівень значимості розходжень. Слід зазначити, що всіх обмежень критерію було дотримано.

Статистичні гіпотези побудовано таким чином:

основна H_0: частка осіб, які мають відповідну оцінку, серед випускників 2014-2015 років не відрізняється від частки осіб з аналогічною оцінкою серед випускників 2018 року;

Конкуруюча H_1: частка осіб, які мають відповідну оцінку, серед випускників 2014-2015 років значимо відрізняється від частки осіб з аналогічною оцінкою серед випускників 2018 року.

Для зручності розрахунків дані було занесено до *таблиці 4*.

Таблиця 4

Динаміка

підвищення рівнів професійної компетентності

(за рівнями сформованості її компонентів) офіцерів-випускників

			Показник «здатність організувати оперативно-службову діяльність»			Показник «здатність здійснювати морально-психологічне забезпечення»		
			«відмінно»	«добре»	«погано»	«відмінно»	«добре»	«погано»
2014-2015	259 осіб	Кількість	75	154	30	58	129	72
		%, % частка	28,96 %	59,46 %	11,58 %	22,39 %	49,81 %	27,80 %
			1,137	1,762	0,695	0,986	1,567	1,111
2018	121 особа	Кількість	48	64	9	37	61	23
		%, % частка	41,32 %	49,59 %	9,09 %	32,23 %	47,94 %	19,83 %
			1,396	1,563	0,613	1,207	1,529	0,922
Емпіричне значення критерію $\varphi^*_{емп}$			2,352	1,810	0,775	2,007	0,345	1,716
Рівень значущості ρ			$\rho \le 0{,}008$	$\rho \le 0{,}03$		$\rho \le 0{,}022$		$\rho \le 0{,}043$

Для оцінок, одержаних щодо організації оперативно-службової діяльності емпіричне значення обчислене за формулою (1):

«відмінно»: $\varphi^*_{емп} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}396 - 1{,}137)\sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 2{,}352$;

«добре»: $\varphi^*_{емп} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}762 - 1{,}563)\sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 1{,}810$;

«погано»: $\varphi^*_{емп} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (0{,}695 - 0{,}613)\sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 0{,}775$.

Порівняння одержаних емпіричних значень з критичними надало змогу стверджувати, що кількість осіб з відмінними та добрими оцінками серед випускників 2014–2015 та 2018 років значимо відрізняється. Надійність становить не менше 97 %. Частка осіб з поганими оцінками з оперативно-службової діяльності відрізняється незначимо.

Аналогічну перевірку оцінок передбачено і щодо здатності здійснювати морально-психологічне забезпечення:

«відмінно»: $\varphi^*_{емп} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}207 - 0{,}986)\sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 2{,}007$;

«добре»: $\varphi^*_{емп} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}567 - 1{,}529)\sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 0{,}345$;

«погано»: $\varphi^*_{емп} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}111 - 0{,}922)\sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 1{,}716$.

Порівняння одержаних емпіричних значень з критичними дає змогу стверджувати про статистично значимі відмінності між групами офіцерів з оцінками «відмінно» та «погано». Надійність становить не менше 96%. Частка осіб з оцінками «добре» у цих групах відрізняється незначимо.

Нами було **узагальнено усі показники**, які формують кожну складову професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників (фахову, психологічну і методичну) та показники, які враховувалися відповідно до

відгуків безпосередніх керівників на офіцерів-випускників та сформовано ***ключові показники***, які на нашу думку характеризують рівень проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників та методом експертної оцінки визначено, яка методика впливає на ефективність проєктування кожного показника, визначено його вагу та для зручності занесено до *таблиці 5*.

Таблиця 5

№	Показник професійної компетентності	Найменування методики, за якою оцінювався показник	Кількісний та якісний рівень оцінки показника	Вага показника	
1	Наявність необхідних професійних вмінь і навичок	6	10-28	1	2
			29-31	2	
			32-40	3	
2	Зібраність, організованість	2	0-2	1	1
			3-6	2	
			8-12	3	
3	Впевненість у власних силах	5	1-60	1	2
			61-85	2	
			86-100	3	
4	Комунікабельність	7	0-9	1	2
			10-13	2	
			14-20	3	

5	Рівень організаторських здібностей	1	0-5	1	2
			6-8	2	
			9-12	3	
		7	0-9	1	
			10-13	2	
			14-20	3	
6	Лідерство	4	0-4	1	3
			5-14	2	
			15-26	3	
7	Стресостійкість	10	0-2	1	3
			3-5	2	
			6-10	3	
8	Мотивація	9	1-3	1	3
			3,5-4	2	
			4,5-5	3	
9	Аналітичне та творче мислення	8	0-3	1	2
			4-5	2	
			6-10	3	
10	Усвідомлення обов’язку, відповідальність	1	0-9	1	1
			10-16	2	
			16-24	3	
11	Самоконтроль, витримка (фізична активніть)	3	0-14	1	3
			15-20	2	
			21-30	3	
12		8	0-2	1	3

	Гнучкість розуму (інтуїція)		3-4	2	
			5-10	3	
13	Прагнення досягти успіху	5	1-60	1	1
			61-85	2	
			86-100	3	

Розподілимо вищезазначені показники професійної компетентності по критеріях оцінки проєктування професійної компетентності (*таблиця 6*).

Таблиця 6

№ з/п	Критерій оцінки професійної компетентності	Показник
1	Професійно-особистісний	Зібраність, організованість
		Лідерство
		Стресостійкість
		Самоконтроль, витримка (фізична активність)
2	Когнітивний	Наявність необхідних професійних вмінь і навичок
		Впевненість у власних силах
		Комунікабельність
		Рівень організаторських здібностей
		Аналітичне та творче мислення
		Гнучкість розуму (інтуїція)
3	Ціннісно-мотиваційний	Мотивація (внутрішня, зовнішня)
		Усвідомлення обов’язку, відповідальність

		Прагнення досягти успіху

Інтегральна оцінка показника проєктування професійної компетентності офіцера-випускника вираховується на основі отриманих діагностичних результатів. Ці кількісні результати співвідносяться з числовими значеннями якісного рівня оцінки кожного з діагностичних показників (1, 2 чи 3) та перемножуються на коефіцієнт ваги показника (1, 2 чи 3) та підсумовуються.

Таким чином, загальна формула підрахування інтегральних показників проєктування професійної компетентності офіцера-випускника має такий вигляд (*таблиця 7*):

ПрК=∑ 13 показників * вагу показника

Таблиця 7

Приклад

обрахування інтегрального показника офіцера-випускника з *низьким* рівнем проєктування професійної компетентності за *трьома критеріями*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Наявність необхідних професійних вмінь і навичок	6	28	1	2	2
2	Зібраність, організованість	2	2	1	1	1
3	Впевненість у власних силах	5	60	1	2	2
4	Комунікабельність	7	9	1	2	2
5	Рівень організаторських здібностей	1;7	9	1	2	2

6	Лідерство	4	4	1	3	3
7	Стресостійкість	10	2	1	3	3
8	Мотивація	9	3	1	3	3
9	Аналітичне та творче мислення	8	3	1	2	2
10	Усвідомлення обов'язку, відповідальність	1	9	1	1	1
11	Самоконтроль, витримка (фізична активніть)	3	14	1	3	3
12	Гнучкість розуму (інтуїція)	8	2	1	3	3
13	Прагнення досягти успіху	5	60	1	1	1
Сума балів						**28**

Таблиця 8

Приклад

обрахування інтегрального показника офіцера-випускника

з *середнім* рівнем проєктування професійної компетентності

за *трьома критеріями*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Наявність необхідних професійних вмінь і навичок	6	31	2	2	4

2	Зібраність, організованість	2	6	2	1	2
3	Впевненість у власних силах	5	85	2	2	4
4	Комунікабельність	7	13	2	2	4
5	Рівень організаторських здібностей	1;7	13	2	2	4
6	Лідерство	4	14	2	3	6
7	Стресостійкість	10	5	2	3	6
8	Мотивація	9	4	2	3	6
9	Аналітичне та творче мислення	8	5	2	2	4
10	Усвідомлення обов’язку, відповідальність	1	16	2	1	2
11	Самоконтроль, витримка (фізична активніть)	3	20	2	3	6
12	Гнучкість розуму (інтуїція)	8	4	2	3	6
13	Прагнення досягти успіху	5	85	2	1	2
Сума балів						**56**

Таблиця 9

Приклад

обрахування інтегрального показника офіцера-випускника

з *високим* рівнем проєктування професійної компетентності

за *трьома критеріями*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Наявність необхідних професійних вмінь і навичок	6	40	3	2	6
2	Зібраність, організованість	2	12	3	1	3
3	Впевненість у власних силах	5	100	3	2	6
4	Комунікабельність	7	20	3	2	6
5	Рівень організаторських здібностей	1;7	20	3	2	6
6	Лідерство	4	26	3	3	9
7	Стресостійкість	10	10	3	3	9
8	Мотивація	9	5	3	3	9
9	Аналітичне та творче мислення	8	10	3	2	6
10	Усвідомлення обов’язку, відповідальність	1	24	3	1	3
11	Самоконтроль, витримка (фізична активніть)	3	30	3	3	9
12	Гнучкість розуму (інтуїція)	8	10	3	3	9

13	Прагнення досягти успіху	5	100	3	1	3
Сума балів						**84**

Таблиця 10

Методика

визначення рівнів проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників за *трьома критеріями*

№ з/п	Рівень проєктування професійної компетентності	Бали
1	Низький	0-28
2	Середній	29-56
3	Високий	57-84

Загальна формула підрахування інтегральних показників проєктування професійної компетентності офіцера-випускника за *ціннісно мотиваційним критерієм* має такий вигляд *(таблиця 11)*:

ПрК=∑ 3 показників * вагу показника

Таблиця 11

Приклад

обрахування інтегрального показника офіцера-випускника з *низьким* рівнем проєктування професійної компетентності за *ціннісно мотиваційним критерієм*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Мотивація	9	3	1	3	3
2	Усвідомлення обов’язку, відповідальність	1	9	1	1	1

3	Прагнення досягти успіху	5	60	1	1	1
Сума балів						**5**

Таблиця 12

Приклад

обрахування інтегрального показника офіцера-випускника

з *середнім* рівнем проєктування професійної компетентності

за *ціннісно мотиваційним критерієм*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Мотивація	9	4	2	3	6
2	Усвідомлення обов’язку, відповідальність	1	16	2	1	2
3	Прагнення досягти успіху	5	85	2	1	2
Сума балів						**10**

Таблиця 13

Приклад

обрахування інтегрального показника офіцера-випускника з *високим* рівнем проєктування професійної компетентності

за *ціннісно мотиваційним критерієм*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Мотивація	9	5	3	3	9

2	Усвідомлення обов'язку, відповідальність	1	24	3	1	3
3	Прагнення досягти успіху	5	100	3	1	3
Сума балів						**15**

Таблиця 14

Методика

визначення рівнів проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників за *ціннісно мотиваційним критерієм*

№ з/п	Рівень проєктування професійної компетентності	Бали
1	Низький	0-5
2	Середній	6-10
3	Високий	11-15

Загальна формула підрахування інтегральних показників проєктування професійної компетентності офіцера-випускника за *когнітивним критерієм* має такий вигляд:

ПрК=∑ 6 показників * вагу показника

Таблиця 15

Приклад

обрахування інтегрального показника офіцера-випускника з *низьким* рівнем проєктування професійної компетентності за *когнітивним критерієм*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Наявність необхідних	6	28	1	2	2

	професійних вмінь і навичок					
2	Впевненість у власних силах	5	60	1	2	2
3	Комунікабельність	7	9	1	2	2
4	Рівень організаторських здібностей	1; 7	9	1	2	2
5	Аналітичне та творче мислення	8	3	1	2	2
6	Гнучкість розуму (інтуїція)	8	2	1	3	3
Сума балів						**13**

Таблиця 16

Приклад

обрахування інтегрального показника офіцера-випускника

з *середнім* рівнем проєктування професійної компетентності

за *когнітивним критерієм*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Наявність необхідних професійних вмінь і навичок	6	31	2	2	4
2	Впевненість у власних силах	5	85	2	2	4
3	Комунікабельність	7	13	2	2	4

4	Рівень організаторських здібностей	1; 7	13	2	2	4
5	Аналітичне та творче мислення	8	5	2	2	4
6	Гнучкість розуму (інтуїція)	8	4	2	3	6
Сума балів						**26**

Таблиця 17

Приклад

обрахування інтегрального показника офіцера-випускника

з *високим* рівнем проєктування професійної компетентності

за *когнітивним критерієм*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Наявність необхідних професійних вмінь і навичок	6	40	3	2	6
2	Впевненість у власних силах	5	100	3	2	6
3	Комунікабельність	7	20	3	2	6
4	Рівень організаторських здібностей	1; 7	20	3	2	6
5	Аналітичне та творче мислення	8	10	3	2	6
6	Гнучкість розуму (інтуїція)	8	10	3	3	9

Сума балів	**39**

Таблиця 18

Методика

визначення рівнів проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників за *когнітивним критерієм*

№ з/п	Рівень проєктування професійної компетентності	Бали
1	Низький	0-13
2	Середній	14-26
3	Високий	27-39

Загальна формула підрахування інтегральних показників проєктування професійної компетентності офіцера-випускника за *професійно-особистісним критерієм* має такий вигляд *(таблиця 19)*:

ПрК=∑ 4 показників * вагу показника

Таблиця 19

Приклад обрахування інтегрального показника офіцера-випускника з *низьким* рівнем проєктування професійної компетентності за *професійно-особистісним критерієм*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Зібраність, організованість	2	2	1	1	1
2	Лідерство	4	4	1	3	3
3	Стресостійкість	10	2	1	3	3

4	Самоконтроль, витримка (фізична активність)	3	14	1	3	3
Сума балів						**10**

Таблиця 20

Приклад

обрахування інтегрального показника офіцера-випускника

з *середнім* рівнем проєктування професійної компетентності

за *професійно-особистісним критерієм*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Зібраність, організованість	2	6	2	1	2
2	Лідерство	4	14	2	3	6
3	Стресостійкість	10	5	2	3	6
4	Самоконтроль, витримка (фізична активність)	3	20	2	3	6
Сума балів						**20**

Таблиця 21

Приклад

обрахування інтегрального показника офіцера-випускника

з *високим* рівнем проєктування професійної компетентності

за *професійно-особистісним критерієм*

№ з/п	Показник професійної компетентності	№ методики	Максимальне кількісне значення показника	Кількісна оцінка показника	Вага показника	Бали за показником
1	2	3	4	5	6	7

1	Зібраність, організованість	2	12	3	1	3
2	Лідерство	4	26	3	3	9
3	Стресостійкість	10	10	3	3	9
4	Самоконтроль, витримка (фізична активніть)	3	30	3	3	9
Сума балів						**30**

Таблиця 22

Методика

визначення рівнів проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників за *професійно-особистісним критерієм*

№ з/п	Рівень проєктування професійної компетентності	Бали
1	Низький	0-10
2	Середній	11-20
3	Високий	21-30

Враховуючи усі вищезазначені показники нами було підраховано зміни, які відбулися в ЕГ у порівнянні з КГ за результатами впровадження програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикоронників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ та занесено до *таблиці 23*.

Таблиця 23

Динаміка

показників проєктування професійної компетентності

майбутніх офіцерів-прикордонників ЕГ у порівнянні з КГ

Напрям підготовки	**Загальна кількість осіб**		**Рівні**	**Критерії оцінки професійної компетентності**		
				ціннісно-мотиваційний	**когнітивний**	**професійно-особистісний**

	КГ	ЕГ		КГ/%		ЕГ/%		КГ/%		ЕГ/%		КГ/%		ЕГ/%	
Безпека державного кордону	118	57	високий	18	15	20	35	33	28	33	58	24	21	17	30
			середній	63	53	27	47	74	63	21	37	76	64	34	60
			низький	37	32	10	18	11	9	3	5	18	15	6	10
Правоохоронна діяльність	88	43	високий	22	25	12	68	24	27	10	23	12	13	9	22
			середній	44	50	24	56	54	51	29	67	56	64	26	60
			низький	22	25	7	16	10	12	4	9	20	23	8	18
Філологія	35	12	високий	13	37	3	26	11	31	3	21	7	20	4	31
			середній	15	43	7	58	19	54	8	68	20	58	6	54
			низький	7	20	2	16	5	14	1	11	8	22	2	15
Автомобільний транспорт	18	9	високий	5	28	2	22	7	39	2	18	3	17	3	28
			середній	7	39	3	33	7	39	6	71	9	51	4	46
			низький	6	33	4	45	4	22	1	11	6	32	2	26
Всього	**259**	**121**	**високий**	**58**	**22**	**39**	**32**	**75**	**29**	**48**	**40**	**46**	**18**	**33**	**26**
			середній	**129**	**50**	**58**	**48**	**154**	**59**	**64**	**53**	**161**	**62**	**70**	**59**
			низький	**70**	**28**	**24**	**20**	**30**	**12**	**9**	**7**	**52**	**20**	**18**	**15**

З метою аналізу стану проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників, з урахуванням відповідних критеріїв оцінки та показників методом експертної оцінки було визначено три рівні сформованості професійної компетентності: високий, середній та низький. Оперуючи категорією «рівень», ми зазначаємо, що вона відображає діалектичний характер процесу проєктування та розвитку професійної компетентності. Своєю чергою це дозволяє зрозуміти сутність та зміст нашого дослідження.

Для визначення стану проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників методом експертної оцінки було визначено три критерії *(когнітивний, ціннісно-мотиваційний та професійно-особистісний)*. З'ясовано, що когнітивний критерій характеризує здатність до

прийняття рішень та логічного мислення, ціннісно-мотиваційний – до реалізації своїх можливостей, саморозвитку, а професійно-особистісний – фахове зростання майбутніх офіцерів-прикордонників, їх професіоналізацію.

Високий рівень проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників характеризується: наявністю глибоких знань, умінь та навичок щодо здійснення професійної діяльності як у звичайних умовах несення служби на державному кордоні, так і в умовах інтенсивних психологічних навантажень, високорозвиненими командирськими навичками, високою здатністю до пізнавальної активності, до обґрунтування особистих думок і підходів до професійної діяльності, високо розвиненим інтелектом, високою здатністю до творчого засвоєння знань і застосування їх в новій ситуації, високою здатністю брати ініціативу щодо прийняття рішень на себе, відповідати за власні вчинки та вчинки підлеглих, долати психологічну напругу в складних умовах обстановки, психологічні бар'єри під час спілкування, регулювати негативні емоційні стани, високою здатністю до діалогічної комунікації, до локалізації конфліктних і нестандартних ситуацій.

Середній рівень проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників характеризується: наявністю достатніх знань, умінь та навичок щодо здійснення професійної діяльності як у звичайних умовах несення служби на державному кордоні, так і під час ускладнення обстановки, достатньо розвиненими командирськими навичками, здатністю до пізнавальної активності, до обґрунтування особистих думок і підходів до професійної діяльності, розвиненим інтелектом, здатністю брати ініціативу щодо прийняття рішень на себе, відповідати за власні вчинки та вчинки підлеглих, долати стрес, не допускати порушень емоційних станів, здатністю локалізувати конфліктні і нестандартні ситуації.

Низький рівень проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників характеризується: наявністю поверхневих знань, слабких умінь та навичок щодо здійснення професійної діяльності, недостатньо розвиненими командирськими навичками, слабкою мотивацією, низьким рівнем

інтелекту, слабкою здатністю брати ініціативу щодо прийняття рішень на себе, відповідати за власні вчинки та вчинки підлеглих, реагувати на звернення іншої особи, слабкими навичками подолання стресу, низькою здатністю долати негативні емоції, локалізувати конфліктні і нестандартні ситуації.

Проаналізуємо рівні проєктування професійної компетентності курсантів в умовах ВВНЗ. Аналіз будемо здійснювати відповідно за кожним критерієм.

Майбутній офіцер-прикордонник *з високим рівнем проєктування професійної компетентності за ціннісно-мотиваційним критерієм* має чітко сформовані професійні цілі та цінності, серед яких домінують професіоналізм, саморозвиток і самореалізація, характеризується наявністю сформованих та усвідомлених установок щодо оволодіння професійними знаннями та уміннями, володіє яскравою мотивацією до професійної самореалізації.

Майбутній офіцер-прикордонник *з середнім рівнем проєктування професійної компетентності за ціннісно-мотиваційним критерієм* виявляє стійкий інтерес до нових професійних знань та умінь, знаходить можливості щодо професійної самореалізації, здатний досягти пізнавальних та професійних цілей, здатний до самоосвіти.

Майбутній офіцер-прикордонник *з низьким рівнем проєктування професійної компетентності за ціннісно-мотиваційним критерієм* характеризується ситуативною демонстрацією інтересу до основних дисциплін з питань прикордонної служби, прикордонного контролю, слабкими знаннями, уміннями та навичками щодо майбутньої професії офіцера-прикордонника, має низьку мотивацію до самореалізації, низький рівень системи ціннісних пріорітетів.

Майбутній офіцер-прикордонник *з високим рівнем проєктування професійної компетентності за когнітивним критерієм* характеризується наявністю глибоких знань, умінь та навичок, здатний творчо їх застосовувати на практиці у новій ситуації в умовах інтенсивних психологічних навантажень, постійно прагне до самовдосконалення (пізнавальної діяльності), має високий рівень інтелекту, є гармонійно розвиненою особистістю.

Майбутній офіцер-прикордонник *з середнім рівнем проєктування професійної компетентності за когнітивним критерієм* володіє достатніми знаннями, уміннями та навичками, здатністю до пізнавальної діяльності, здатністю відповідати за власні вчинки та брати ініціативу на себе, зберігати емоційну рівновагу, розвиненим інтелектом.

Майбутній офіцер-прикордонник *з низьким рівнем проєктування професійної компетентності за когнітивним критерієм* володіє поверхневими знаннями фахових дисциплін, слабкими уміннями та навичками, слабкою мотивацією, здатністю брати ініціативу за прийняття рішень на себе, інтелект розвинений на низькому рівні.

Майбутній офіцер-прикордонник *з високим рівнем проєктування професійної компетентності за професійно-особистісним критерієм* володіє високо розвиненими командирськими навичками, такими яскраво вираженими якостями, як сміливість, рішучість, особиста дисциплінованість, самостійність, працездатність; здатний до діалогічної комунікації, творчо і нешаблонно мислити, виявляє високу принциповість у прийнятті рішень, здатний формувати навчальні мотиви, соціальні, моральні і пізнавальні потреби, до саморозвитку.

Майбутній офіцер-прикордонник *з середнім рівнем проєктування професійної компетентності за професійно-особистісним критерієм* характеризується дисциплінованістю, працездатністю, рішучістю, самостійністю, вольовими якостями, здатний приймати адекватні рішення відповідно до обстановки, що склалася на ділянці прикордонного підрозділу, принциповий у прийнятті рішень, здатний підтримувати комунікацію.

Майбутній офіцер-прикордонник *з низьким рівнем проєктування професійної компетентності за професійно-особистісним критерієм* є не рішучим, виявляє низьку особисту дисциплінованість та вольові якості, має дуже слабкі навички щодо прийняття рішень відповідно до змін в обстановці, що склалися на державному кордоні, потребує постійного контролю з боку вищого керівництва, має низький рівень діалогічної комунікації.

Отже, за результатами впровадження авторської програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ відбулися такі зміни в ЕГ у порівнянні з КГ:

1) *за ціннісно-мотиваційним критерієм*: кількість респондентів з «високим» рівнем проєктування професійної компетентності зросла на 10 %, зі «слабким» рівнем – зменшилась на 8 %;

2) *за когнітивним критерієм*: кількість респондентів з «високим» рівнем проєктування професійної компетентності зросла на 11 %, зі «слабким» рівнем – зменшилась на 5 %;

3) *за потребнісно-мотиваційним критерієм*: кількість респондентів з «високим» рівнем проєктування професійної компетентності зросла на 8 %, зі «слабким» рівнем – зменшилась на 5 %.

Частка осіб із середнім рівнем залишилась приблизно на такому ж рівні.

Дослідження показало, що за результатами впровадження авторської програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ відбулися такі зміни в ЕГ у порівнянні з КГ: 1) *за ціннісно-мотиваційним критерієм*: високий рівень – ($\varphi^*_{емп}$=2,007; p=0,022), середній рівень – ($\varphi^*_{емп}$=0,327; *p відрізняється не значимо*), низький рівень – ($\varphi^*_{емп}$=1,734; p=0,042); 2) *за когнітивним критерієм*: високий рівень – ($\varphi^*_{емп}$=2,052; p=0,02), середній рівень – ($\varphi^*_{емп}$=1,208; p=0,10), низький рівень – ($\varphi^*_{емп}$=1,308; p=0,098); 3) *за професійно-особистісним критерієм*: високий рівень – ($\varphi^*_{емп}$=2,080; p=0,018), середній рівень – ($\varphi^*_{емп}$=0,799; *p відрізняється не значимо*), низький рівень – ($\varphi^*_{емп}$=1,244; p=0,10) (Таблиця 24).

Таблиця 24

Динаміка
проєктування професійної компетентності
майбутніх офіцерів-прикордонників ЕГ у порівнянні з КГ

Напрям підготовки	Загальна кількість осіб		Рівні	Критерії оцінки професійної компетентності					
				ціннісно-мотиваційний		когнітивний		професійно-особистісний	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Всього	259	121	високий	58	39	75	48	46	33
			$\varphi^*_{емп}$	0,986	1,207	1,137	1,363	0,871	1,100
			p	0,022		0,02		0,018	
			середній	129	58	154	64	161	70
			$\varphi^*_{емп}$	1,567	1,531	1,762	1,629	1,817	1,729
			p			0,10			
			низький	70	24	30	9	52	18
			$\varphi^*_{емп}$	1,113	0,922	0,695	0,551	0,930	0,793
			p	0,042		0,098		0,10	

Проведена перевірка за допомогою кутового перетворення Фішера (критерій φ) засвідчила, що із надійністю не менше 97% можна стверджувати про статистично значимі відмінності між респондентами КГ і ЕГ за рівнями розвитку критеріїв оцінки проєктування професійної компетентності, а саме:

високий рівень (ціннісно-мотиваційний критерій):

$$\varphi^*_{\text{вмп}} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}207 - 0{,}986) \cdot \sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 2{,}007$$

високий рівень (когнітивний критерій):

$$\varphi^*_{\text{вмп}} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}363 - 1{,}137) \cdot \sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 2{,}052$$

високий рівень(професійно-особистісний критерій):

$$\varphi^*_{\text{вмп}} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}100 - 0{,}871) \cdot \sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 2{,}080$$

середній рівень (ціннісно-мотиваційний критерій):

$$\varphi^*_{\text{вмп}} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}567 - 1{,}531) \cdot \sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 0{,}327$$

середній рівень(когнітивний критерій):

$$\varphi^*_{\text{вмп}} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}762 - 1{,}629) \cdot \sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 1{,}208$$

середній рівень(професійно-особистісний критерій):

$$\varphi^*_{\text{вмп}} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}817 - 1{,}729) \cdot \sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 0{,}799$$

низький рівень(ціннісно-мотиваційний критерій):

$$\varphi^*_{\text{вмп}} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1{,}113 - 0{,}922) \cdot \sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 1{,}734$$

низький рівень(когнітивний критерій):

$$\varphi^*_{\text{вмп}} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (0{,}695 - 0{,}551) \cdot \sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 1{,}308$$

низький рівень(професійно-особистісний критерій):

$$\varphi^*_{\text{вмп}} = (\varphi_1 - \varphi_2)\sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (0{,}930 - 0{,}793) \cdot \sqrt{\frac{259 \cdot 121}{259 + 121}} = 1{,}244$$

Порівняння одержаних емпіричних значень з критичними надало змогу стверджувати, що кількість осіб з високим рівнем проєктування професійної компетентності в ЕГ у порівнянні з КГ суттєво збільшилася, відповідно кількість осіб з низьким рівнем проєктування професійної компетентності суттєво зменшилася. Частка осіб з середнім рівнем проєктування професійної компетентності відрізнялася незначимо.

3.3 Практичні рекомендації щодо використання програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників

Проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників є складним і безперервним процесом, що триває протягом усього періоду професійної діяльності. Воно розпочинається зі вступу абітурієнта до прикордонної Альма-матер та продовжується на усіх етапах несення прикордонної служби. Рівень розвиненості професійної компетентності курсантів у майбутньому буде впливати на якість вирішення психолого-педагогічних завдань та ефективність професійної діяльності вцілому. Офіцер-прикордонник повинен бути професіоналом своєї справи, володіти низкою знань, умінь і навичок, мислити нестандартно та креативно, мати сформований світогляд, володіти морально-психологічними цінностями, що в сукупності дозволить успішно здійснювати професійну діяльність в умовах значних психологічних навантажень. Ефективне використання методики проблемного навчання у професійній підготовці курсантів допоможе спроєктувати їхню професійну компетентність на найвищому методичному рівні, цікаво та якісно проводити заняття, створюючи атмосферу проблемності та спонукаючи майбутніх офіцерів-прикордонників учитися аналізувати ситуацію, приймати продумані та нестандартні рішення, щодо охорони та захисту державного кордону України.

З огляду на це, метою дослідження було розроблення низки практичних рекомендацій суб'єктам, які задіяні до проєктування та розвитку професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників.

Пропонуємо практичні рекомендації керівникам структурних підрозділів, науково-педагогічним працівникам, психологам щодо використання програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ (на базі НАДПСУ).

1. Надзвичайно важливо формувати у курсантів позитивну мотивацію до майбутньої професії охоронця кордону, усвідомлення своєї значущості та зацікавленості результатом свого професійного росту та розвитку. Позитивну мотивацію слід використовувати для підтримання стійкого інтересу до навчальної діяльності як процесу здобуття нових знань, умінь і навичок. Мотивація допомагає курсантам усвідомити найближчі та дальші перспективи своєї діяльності, розвиває прагнення до самовдосконалення та саморозвитку.

Необхідно навчати курсантів виробляти уміння самостійно працювати з джерелами інформації, стимулювати прагнення змінитися, удосконалюватися, розвивати допитливість, створювати відповідний «пізнавальний» психологічний клімат у навчальній групі. На розвиток усіх цих аспектів і спрямована методика проблемного навчання з урахуванням психологічних механізмів навчання. Крім того, вона створює необхідні умови для задіяння усіх рецепторів сприйняття інформації, спонукаючи курсантів знаходити певні асоціації, і у такий спосіб полегшуючи процес запам’ятовування та структурування інформації, пошуку логічних зв’язків, закономірностей, розвитку мислення та різних видів пам’яті. Дуже важливо розробити таку структуру навчального матеріалу, яка б допомагала курсантам максимально ефективно і тривало зберігати у довгостроковій пам’яті значні обсяги інформації, згруповувати її, забезпечуючи поступальний розвиток пізнавальної діяльності, творчих здібностей.

2. Проєктування та розвитку професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників необхідно здійснювати на всіх етапах професіоналізації, комплексно, починаючи з першого курсу навчання. До цього процесу потрібно залучити:

- факультетську ланку (начальника факультету, заступника начальника факультету з навчально-методичної роботи, заступника начальника факультету по роботі з персоналом, начальника навчального курсу, заступника начальника навчального курсу по роботі персоналу, курсових офіцерів та старшин підрозділу);

- науково-педагогічних працівників;

- науково-дослідний відділ;
- відділ морально-психологічного забезпечення;
- відділ професійної підготовки;
- навчальний відділ;
- відділ підвищення кваліфікації та допідготовки.

3. Проєктування професійної компетентності має одночасно та системно впливати на всі сфери життєдіяльності курсанта: навчання, несення служби у добових нарядах, побут, виховання, заняття спортом, відвідання рідних та близьких тощо.

З цією метою необхідно створити комплекс організаційних і практичних заходів, що якісно розвиватиме у курсантів низку знань, вмінь та навичок, сприятиме ефективному проєктуванню та розвитку відповідного рівня професійної компетентності.

Під час планування освітнього процесу та розробленні навчальних планів рекомендується впроваджувати в навчальний процес активні та інтерактивні методи навчання. У цьому контексті науково-педагогічним працівникам рекомендуємо поєднувати сучасні інтерактивні засоби навчання з методикою проблемного навчання з урахуванням психологічних механізмів навчання, адже таке поєднання буде стимулювати у курсантів розумову та пізнавальну діяльність, мотивувати до пошуку оптимальних рішень під час проблемних лекцій, семінарів, ділових (рольових) ігор, групових вправ, диспутів, «мозкового штурму», стимулюватиме творчий потенціал, професійне мислення та виважений стиль комунікативної поведінки.

Поєднання цих аспектів у процесі навчання дозволить покращити рівень професійної підготовки та адаптувати до сучасних вимог оперативно-службової діяльності, що своєю чергою, дасть можливість проєктувати професійну компетентність в майбутніх офіцерів-прикордонників.

4. Існує нагальна потреба щодо впровадження у навчальний процес методики проблемного (активного) навчання з урахуванням психологічних механізмів навчання під час проведення лекцій, семінарів, групових вправ,

ділових ігор тощо. Це сприятиме розвитку в майбутніх офіцерів-прикордонників не лише професійних знань, умінь та навичок, а й таких рис характеру, як працелюбність, наполегливість у досягненні поставлених цілей, прагнення до успіху, упевненість у власних силах, цілеспрямованість, підвищить самооцінку, внутрішню незалежність, твердість характеру, рішучість, сприятиме творчому підходу до виконання завдань та покращенню етичної поведінки.

Під час проведення семінарів, групових вправ, ділових ігор з використанням методики проблемного навчання з урахуванням психологічних механізмів навчання є унікальна можливість у невимушеній обстановці формувати і розвивати критичність та креативність мислення, активізувати навчальний процес загалом, сприяти самостійності у прийнятті важливих рішень, здійснювати комплексний розвиток умінь та навичок, які є професійно значущими для майбутніх офіцерів-прикордонників, створювати можливість аналізувати та обмірковувати результати власних дій та відповідні наслідки. За проблемного навчання його учасники починають висловлювати суперечливі думки, розуміти різні шляхи подолання конфліктних ситуацій. Різноманіття запропонованих засобів вирішення професійно-спрямованих проблемних ситуацій сприяє варіативності розвитку мислення курсантів, а амбіційність та бажання виграти (під час ділових ігор) зумовлює більш відповідальне ставлення до вирішення проблемних завдань, поступово виховує особистісне ставлення майбутніх офіцерів-прикордонників до своїх успіхів та інновацій, що впроваджуються в освітній процес. Дискусія в процесі проблемного навчання впливає на розвиток рефлексивних навичок, спонукає діяти не лише за допомогою інтуїції, а й на основі обмірковування власних професійних зусиль та здобутих у процесі навчання у ВВНЗ знань.

5. Під час професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників необхідно спланувати та провести додаткові тренінги (з залученням відповідних спеціалістів), на яких розглянути такі питання:

- сутність поняття «професійної компетентності» сучасного охоронця кордону та його структура;

- фактори, що впливають на розвиток професійної компетентності під час фахової підготовки з використанням методики проблемного навчання;

- особливості проведення проблемних лекцій, семінарів, ділових ігор, групових вправ з метою розвитку професійної компетентності.

6. У процесі проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників насамперед слід брати до уваги низку типових завдань, які майбутній офіцер-керівник буде вирішувати у своїй професійній діяльності. Інакше кажучи, знаючи, в якій послідовності і до чого готуватись, ми можемо якісно побудувати систему професійної підготовки вцілому. Система освіти повинна охоплювати і якісно впливати на всі компетентності майбутніх офіцерів-прикордоників.

З цією метою в НАДПСУ необхідно запровадити систему поетапного проєктування цих компетентностей з урахуванням ієрархії посадових обов'язків, що їх у майбутньому будуть виконувати курсанти. Професійна підготовка має починатися з опанування обов'язків молодшого інспектора прикордонної служби на 1 курсі навчання, на 2 курсі – інспектора прикордонної служби, на 3 курсі навчання – начальника відділення інспекторів прикордонної служби та на 4 курсі – начальника відділу прикордонної служби.

У цьому контексті під час проєктування професійної компетентності на кожному курсі навчання слід передбачити повсякчасне використання професійно-спрямованих проблемних ситуацій з урахуванням психологічних механізмів навчання під час проведення занять з таких дисциплін, як «Загальна тактика», «Тактика прикордонної служби», «Прикордонний контроль», «Психологія», «Іноземна мова професійного спрямування». Це сприятиме розкриттю потенційних можливостей майбутніх офіцерів-прикордонників щодо порядку дій у реальних умовах оперативно-службової діяльності під час несення служби з охорони та захисту державного кордону, навчить їх не губитися, діяти чітко та відповідно до ситуації.

Професійно-спрямовані проблемні ситуації мають містити всі аспекти оперативно-службової діяльності: охорона кордону в звичайних умовах,

посилена охорона кордону (проведення прикордонного пошуку, відбиття збройного вторгнення (агресії) тощо). Під час розроблення проблемних ситуацій, які можуть виникати у пунктах пропуску необхідно врахувати ступінь конфліктності під час типових ситуацій, коли громадяни, які перетинають державний кордон, раптом виявляють, що їх документи не в порядку, отже їхні плани зриваються, а прикордонники, відповідно, мають їм це кваліфіковано пояснити, якісно класифікувати та вирішити цю ситуацію. Умінь та навичок не допускати та ефективно розв'язувати конфлікти не можливо набути без практичного відпрацювання професійно-спрямованих проблемних ситуацій ще у стінах НАДПСУ.

7. Під час планування навчального процесу важливо передбачити якими методами навчання допомагати курсантам засвоювати відповідну інформацію. Для курсантів найбільш ефективними методами є практична робота у невеликих групах, індивідуальна робота з відповідними джерелами інформації, обмін досвідом (практичним досвідом, отриманим під час стажування в органах та підрозділах охорони державного кордону, під час служби у місцях тривалого несення служби тощо), аналіз конкретних випадків, моделювання певних ситуацій, навчання з використанням модульного середовища та мережі Інтернет. Для викладачів – це викладання в аудиторії, проведення лекцій, семінарів із застосуванням методики проблемного викладання нового матеріалу. Найбільш ефективними інтерактивними методами, що будуть стимулювати у курсантів творчий підхід до прийняття рішень, є активне обговорення, «мозковий штурм», стажування щодо виконання обов'язків за посадою.

Вибираючи методи навчання, слід враховувати, що курсанта треба розглядати не лише як об'єкта навчання, а й як суб'єкта навчальної діяльності (на цей факт звертав увагу вчений Ю. Машбиць під час розгляду механізмів навчальної діяльності). У цьому контексті дуже важливо, щоб курсант, з погляду мотивації до пізнавальної діяльності, сам усвідомлював усю цінність свого навчання у ВВНЗ. Саме тому з метою підвищення мотивації курсантів як

суб’єктів навчання і розуміння ними усього процесу навчання загалом їх слід залучати до вибору.

8. Ефективність впровадження методики проблемного навчання з урахуванням психологічних механізмів навчання у навчальний процес допомагає розвивати у майбутніх офіцерів-прикордонників здатність до незалежних (самостійних) дій, прагнення вийти за власні межі та усвідомлювати відповідальність за наслідки своєї діяльності. З цією метою необхідно навчати курсантів навичок самоконтролю, розвивати їхні оціночні здібності, психологічну здатність аналізувати конкретну професійну ситуацію та вибирати відповідний алгоритм поведінки. Слід стимулювати курсантів до прийняття самостійних рішень та самостійного вибору, стимулювати творчий пошук у прийнятті рішень під час вирішення пізнавальних (проблемних) завдань.

Викладач має бути в першу чергу організатором навчального процесу, активно надавати консультації, бути партнером та спонукати курсантів стати співавторами власного процесу навчання. За таких умов партнерство замінює домінування викладача в навчальній діяльності. Слід також зазначити, що, отримуючи навчальне завдання, курсант починає його осмислювати, отже довизначати (тут працює механізм довизначення навчального завдання за Ю. Машбицем), що врезультаті сприяє його зміні, тобто курсант стає безпосереднім суб’єктом навчальної діяльності, а отже, партнером викладача.

9. Під час планування процесу навчання слід враховувати індивідуальність кожного курсанта, забезпечувати варіативний підхід до вибору навчальних засобів, певних навчальних дисциплін (крім обов’язкових згідно з навчальною програмою). Цей підхід має ґрунтуватися на індивідуальних можливостях та перспективах для кожного курсанта, враховувати рівень здібностей, коло професійних інтересів та стимулювати процес творчої активності. Необхідно використовувати диференційовану за характером самостійну роботу, індивідуальні графіки засвоєння навчальних дисциплін та підбирати завдання різного ступеня складності. Ці позиції слід дотримуватись під час навчальних бесід, де спонукати курсантів висувати проблеми і намагатися їх вирішувати, під

час роботи у малих групах. За таких умов зникають певні психологічні бар'єри і курсанти починають активно висловлювати свої думки (навіть заздалегідь хибні), брати участь у розв'язуванні проблемних завдань відповідно до власних здібностей та інтересів. Для ефективного формування продуктивного мислення процес навчання потрібно будувати у такий спосіб, щоб стимулювати курсантів приймати нестандартні рішення. Набір підсумкових завдань з навчальної дисципліни слід розробляти так, щоб кожна навчально-службова проблема охоплювала також і морально-психологічні аспекти професійної діяльності.

10. Під час планування освітнього процесу необхідно змістовно проаналізувати кожну навчальну дисципліну, здійснивши чіткий розподіл емпіричної і теоретичної інформації, оцінити відповідне співвідношення її обсягів і за потреби відкоригувати її (змінити, доповнити тематику), здійснити відбір інформації, яку необхідно подавати проблемними методами. Для проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників необхідно вчити їх фундаментальних знань щодо охорони та захисту державного кордону.

Коригуючи зміст навчальної дисципліни, важливо враховувати індивідуальну поточну та підсумкову успішність кожного курсанта, а також відгуки викладачів. Це допоможе виявити типові психологічні труднощі у підготовці курсантів та причини їх неуспішності з певних дисциплін, а отже, вчасно вносити зміни у навчальний процес.

11. Під час викладання навчального матеріалу важливо передбачити, в якій формі подавати його курсантам, зокрема у формі лекцій, семінарських, групових, індивідуальних, практичних занять, групових вправ, тактико-стройових занять, ділових (рольових) ігор тощо. Також кожний вид заняття необхідно будувати так, щоб воно було максимально ефективним для сприйняття та засвоєння нової інформації, мало за можливості проблемний характер та враховувало психологічні механізми навчання. Під час проведення лекцій слід концентрувати увагу на базових та найбільш складних питаннях. Основним завданням семінарських занять є поглиблення набутих знань,

розвиток умінь щодо побудови власних думок, захисту своїх поглядів на відповідну проблематику.

На груповому занятті слід викладати новий навчальний матеріал пояснювально-ілюстративним методом та контролювати якість засвоєння навчального матеріалу методом опитування. Закріплення навчального матеріалу необхідно досягати методом творчих рекомендацій. Мета групової вправи – розвивати у курсантів навички організації оперативно-службової діяльності. На груповій вправі всі курсанти повинні виконувати обов'язки за однією і тією ж посадою, виконувати поставлене завдання індивідуально або у складі групи. Комплексну групову вправу треба відпрацьовувати на фоні єдиної оперативно-тактичної обстановки.

Ділова (рольова) гра є потужним засобом моделювання умов оперативно-службової діяльності прикордонних підрозділів, методом пошуку нових варіантів дій, прийняття нестандартних (нетипових) рішень. Майстерність викладача полягає в тому, щоб створити атмосферу проблемності, яка буде спонукати курсантів об'єднуватися у групи, сперечатися, відстоюватися свою думку, знаходити творчий підхід до проблемних ситуацій, а отже, розвивати низку необхідних професійних умінь та навичок щодо виконання своїх майбутніх функціональних обов'язків.

12. Під час проєктування професійної компетентності надзвичайно важливо здійснювати постійний моніторинг і перегляд навчальних програм, корелюючи їхній зміст з практичною складовою оперативно-службової діяльності, залучати до вибору тематики навчальних дисциплін не лише науково-педагогічних працівників, а й курсантів. Результати навчальних досягнень курсантів, зіставлення набутого практичного досвіду під час стажувань з теоретичними знаннями у цьому контексті мають відігравати вирішальну роль під час планування навчальної діяльності.

Важливою системною складовою якості навчального процесу є система оцінювання досягнень курсантів. Важливо використовувати потенціал усіх видів контролю. Усний контроль якості засвоєння набутих знань допомагає виробляти

у курсантів швидку реакцію на поставленні запитання. Своєю чергою письмове опитування є більш об’єктивним у системі оцінювання. Воно сприяє розвитку цілеспрямованості та логічного мислення. За письмового контролю курсанти більше зосереджуються на суті питання, навчаються логічно формулювати виклад матеріалу, виражають свої думки чіткіше і лаконічніше. Тестовий контроль також має свої певні переваги під час оцінювання. Він спонукає курсантів співставляти можливі варіанти відповідей, працювати методом логічного виключення.

Також важливо приділяти увагу якості підготовки науково-педагогічних працівників, починаючи від призначення на посаду. Необхідно спонукати викладачів постійно навчатися, вдосконалюватися самим, розширювати свої знання щодо способів засвоєння навчального матеріалу, зокрема спонукати відходити від традиційного викладу матеріалу, постійно створювати атмосферу «проблемності», що буде сприяти пізнавальному характеру навчальної діяльності. Кожна навчальна дисципліна повинна мати відповідний методичний супровід, а бібліотечний фонд має містити належну кількість навчально-методичної літератури, що значно полегшить самостійну підготовку курсантів.

13. Для якісного засвоєння навчального матеріалу (особливо це стосується прикордонної та загальновійськової компоненти, де курсанти зіштовхуються з необхідністю запам’ятовування великої кількості цифр та термінів) потрібно поряд з підручниками, де знання подаються послідовно, логічно і змістовно, використовувати відповідні схеми, графіки, таблиці, макети. Вони спонукають курсантів застосовувати візуально-образне сприйняття інформації, що сприяє більш ефективному опрацюванню значних обсягів навчального матеріалу. Важко переоцінити значення проблемного навчання у цьому контексті, яке активно розвиває можливості щодо засвоєння нової інформації. Ще одним потужним засобом проєктування професійної компетентності є використання в навчальній діяльності опорного конспекту, тобто наочної схеми, в якій навчальний матеріал подано у вигляді істотних зв’язків і відношень. Головним призначенням опорного конспекту є стимулювання пізнавальної діяльності,

інтенсифікація процесу навчання шляхом створення сприятливих умов для мислення, запам’ятовування та сприйняття. Опорний конспект дає змогу курсантам структурувати в пам’яті значні обсяги навчальної інформації, щоб потім за необхідності відносно легко відтворити її.

Результати аналізу навчального процесу в НАДПСУ, змісту виховної роботи, курсантського побуту дозволили виокремити низку додаткових шляхів щодо проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників, а саме:

- моніторинг діяльності факультетської та курсової ланки офіцерів (начальника факультету, заступника начальника факультету з навчально-методичної роботи, заступника начальника факультету по роботі з персоналом, начальника навчального курсу, заступника начальника навчального курсу по роботі з персоналом, курсових офіцерів) виявив необхідність проведення постійної роз’яснювальної, патріотично-спрямованої роботи серед персоналу щодо важливості успішної професійної діяльності в майбутньому шляхом власного психолого-педагогічного прикладу;
- активне залучення до процесу проєктування та розвитку професійної компетентності практичних психологів факультетів (постійне проведення психологічних та мотиваційних тренінгів, анкетувань, роз’яснювальних бесід та діагностичних заходів);
- задіяти потенціал відділу виховної роботи для проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. Рекомендуємо активно залучати курсантські підрозділи до проведення лекторіїв вихідного дня, відвідання театру, переглядів патріотичних кінофільмів та телепрограм. Вони допомагають формувати інтерес до майбутньої професії, підкреслюють важливість завдань оперативно-службової діяльності [Боровик Л. В., с. 260–264];
- збільшення терміну практичного стажування курсантів в органах та підрозділах охорони кордону, що дозволить якісно відпрацьовувати набуті знання та навички на практиці;

- організація досліджень науково-дослідного відділу щодо можливості використання методики проблемного навчання із застосуванням психологічних механізмів навчання під час професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у напрямку розроблення технології формування лідерських якостей майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання та дослідженні психологічного впливу викладача на рівень згуртованості навчальної групи ВВНЗ й ефективність використання проблемних методів навчання.

Висновки до розділу 3

1. У розділі розкрито зміст авторської програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ.

Програма спрямована на проєктування та розвиток професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників в умовах ВВНЗ Основні складові тренінгової програми: теоретичний і практичний блок.

Теоретичний блок передбачає лекційний курс (12 годин). Практичний блок складається з семінарського спецкурсу (8 годин), тренінгового курсу формування та розвитку професійної компетентності у майбутніх офіцерів-прикордонників (6 тренінгів), спецкурсу ділових ігор (8 годин), професійно-спрямованих проблемних ситуацій, стажування на державному кордоні.

2. Презентовано структурно-функціональну модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників, що враховує психологічні механізми проблемного навчання (за концепцією Ю. Машбиця): механізму зворотного зв'язку, механізму довизначення навчального завдання (навчального впливу), механізму динамічного розподілу функцій управління між викладачем (комп'ютером) і курсантом – майбутнім офіцером-прикордонником.

3. Порівняння одержаних емпіричних значень з критичними надало змогу стверджувати, що в результаті впровадження авторської програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ, кількість осіб з високим рівнем проєктування професійної компетентності в ЕГ у порівнянні з КГ суттєво збільшилася, відповідно кількість осіб з низьким рівнем проєктування професійної компетентності суттєво зменшилася. Частка осіб з середнім рівнем проєктування професійної компетентності відрізнялася незначимо. Проведена перевірка за допомогою кутового перетворення Фішера (критерій φ) засвідчила, що із надійністю не менше 97% можна стверджувати про статистично значимі

відмінності між респондентами КГ і ЕГ за рівнями розвитку критеріїв оцінки проєктування професійної компетентності.

4. Результати дослідно-експериментальної роботи з проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників надали можливість розробити низку практичних рекомендацій керівникам структурних підрозділів, науково-педагогічним працівникам, психологам щодо проєктування та розвитку професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ, а саме: формування позитивної мотивації до майбутньої професії охоронця кордону; комплексне проєктування професійної компетентності на всіх етапах професіоналізації, починаючи з першого курсу навчання курсанта; одночасний та системний вплив на всі сфери життєдіяльності курсанта: навчання, несення служби у добових нарядах, побут, виховання, заняття спортом, відвідання рідних та близьких тощо; впровадження у навчальний процес методики проблемного (активного) навчання з урахуванням психологічних механізмів навчання; проведення додаткових тренінгів (з залученням відповідних спеціалістів); поетапне проєктування компетентностей курсантів з урахуванням ієрархії їхніх посадових обов'язків та з використанням професійно-спрямованих проблемних ситуацій; стимулювання курсантів до прийняття самостійних рішень та самостійного вибору, творчого пошуку у прийнятті рішень під час вирішення пізнавальних (проблемних) завдань; урахування індивідуальності кожного курсанта, забезпечення варіативного підходу до вибору навчальних засобів, певних навчальних дисциплін; корелювання змісту навчальної дисципліни з практичною складовою оперативно-службової діяльності; сприяння візуально-образному засвоєнню інформації (графіки, таблиці, макети) тощо.

Зміст цього розділу відображено в таких публікаціях автора:

1. Чорний А. М. Результати експериментальної перевірки програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників.

/ Волобуєва О. Ф. *Журнал «Технології розвитку інтелекту». Випуск № 1 (26).Том 4*,2020.Київ. URL статті: https://bit.ly/3557ZoA.

2. Чорний А. М. Практичні рекомендації щодо проєктування професійної компетентності офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання. / Волобуєва О. Ф. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологічні науки* / гол. ред. О. Ф. Волобуєва. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. № 4 (16). С. 240–255.

3. Чорний А. М. Програма проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. Науковий вісник Мукачівського державного університету, збірник наукових праць / гол. ред. Н. В. Пазюра. Випуск № 1 (11). Мукачево : МДУ, 2020. С. 110–115.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У дисертації подано теоретичне узагальнення наукових здобутків і визначено проблеми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників.

1. Теоретичний аналіз підходів вітчизняних і зарубіжних учених засвідчив, що *професійна компетентність* – це здатність фахівців певної галузі в межах визначених за посадою повноважень застосовувати здобуті знання, уміння та навички з метою якісного виконання завдань професійної діяльності, а *професійна компетентність офіцерів-прикордонників* – це здатність майбутніх офіцерів-прикордонників в межах визначених за посадою повноважень застосовувати здобуті (спеціальні) знання, уміння та навички з метою якісного виконання завдань та обов'язків, професійного та особистісного розвитку в умовах інтенсивних психологічних навантажень у режимі реального часу. За результатами психологічного аналізу професійної діяльності офіцерів-прикордонників визначено типові психологічні труднощі професійної діяльності офіцерів-прикордонників: початок професійної діяльності в новому колективі, високий рівень психоемоційного навантаження, необхідність швидкого прийняття рішень відповідно до обстановки, що склалася, в режимі реального часу, недостатність організаторських та комунікативних здібностей; необхідність проведення заходів морально-психологічного забезпечення за відсутності відповідного досвіду професійної діяльності, труднощі спілкування з різними категоріями персоналу та ін.

Складовими професійної компетентності офіцерів-прикордонників є фахова (спеціальна) компетентність, психологічна компетентність, методична компетентність. Фахова (спеціальна) компетентність офіцера-прикордонника охоплює: 1) компоненти: діяльнісний, психолого-управлінський, професійний іншомовний комунікативний, культури спілкування; 2) досвід вирішення навчальних методичних завдань; 3) досвід професійної діяльності. Психологічна компетентність поєднує: 1) компоненти: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, професійно-особистісний, психолого-комунікативний, психолого-

конфліктологічний, психолого-ідентифікаційний; 2) здатність до критичного мислення. Складовими методичної компетентності є: знання, уміння та навички щодо методики проведення занять з професійної підготовки; володіння методичною термінологією; дидактичні та творчі здібності здатність застосовувати набуті знання у практичній діяльності.

2. Розроблено та експериментально перевірено теоретичну модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. Складовими структурно-функціональної моделі є показники ефективного проєктування професійної компетентності: управлінські, лідерські, комунікативні, вольові якості, патріотизм, національна свідомість, стресостійкість, вимогливість, відповідальність, характер, пильність, розуміння важливості здорового способу життя, здатність долати конфліктні ситуації та приймати рішення в особливих та екстремальних умовах, організаторські здібності.

Серед головних психолого-педагогічних умов проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників виділено: встановлення суб'єкт-суб'єктної взаємодії в системі «викладач ↔ курсант», урахування впливу психологічних механізмів проблемного навчання (механізму зворотного зв'язку, механізму довизначення навчального завдання (навчального впливу), механізму динамічного розподілу функцій управління між викладачем (комп'ютером) і курсантом – майбутнім офіцером-прикордонником).

Засобами проєктування професійної компетентності курсантів-майбутніх офіцерів-прикордонників є: тренінги, розв'язування професійно-спрямованих проблемних ситуацій, ділові ігри, проблемні семінари, лекції.

3. Розроблено та експериментально перевірено психолого-педагогічну програму проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ, складовою якої є структурно-функціональна модель цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників (в основу програми покладено концепцію навчальної діяльності Ю. І. Машбиця). Програма

передбачала проєктування та розвиток професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників в умовах ВВНЗ. Основними складовими програми є теоретичний і практичний блоки.

Порівняння одержаних емпіричних значень з критичними надало змогу стверджувати, що в результаті впровадження авторської програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ, кількість осіб з високим рівнем проєктування професійної компетентності в ЕГ у порівнянні з КГ суттєво збільшилася, відповідно кількість осіб з низьким рівнем проєктування професійної компетентності суттєво зменшилася. Частка осіб з середнім рівнем проєктування професійної компетентності відрізнялася незначимо. Проведена перевірка за допомогою кутового перетворення Фішера (критерій φ) засвідчила, що із надійністю не менше 97% можна стверджувати про статистично значимі відмінності між респондентами КГ і ЕГ за рівнями розвитку критеріїв оцінки проєктування професійної компетентності.

Результати формувального експерименту підтвердили можливість цілеспрямованого проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників шляхом впровадження запропонованих психолого-педагогічних умов: 1) поетапної системи роботи; 2) формування позитивної мотивації та свідомого ставлення до проблемного навчання; 3) цілеспрямованого виявлення предметного змісту розумових дій, які розвиваються та забезпечують орієнтування у предметному змісті навчального матеріалу; 4) мотиваційної готовності суб'єктів навчання до цілеспрямованого оволодіння способами розкриття змісту й структури навчальної діяльності; 5) занурення в предметну діяльність; 6) творчої спрямованості проблемного навчання.

4. Результати дослідно-експериментальної роботи з проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників надали можливість розробити низку практичних рекомендацій керівникам структурних підрозділів, науково-педагогічним працівникам, психологам щодо проєктування та розвитку професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників на

засадах проблемного навчання в умовах ВВНЗ, а саме: формування позитивної мотивації до майбутньої професії охоронця кордону; комплексне проєктування професійної компетентності на всіх етапах професіоналізації, починаючи з першого курсу навчання курсанта; одночасний та системний вплив на всі сфери життєдіяльності курсанта: навчання, несення служби у добових нарядах, побут, виховання, заняття спортом, відвідання рідних та близьких тощо; впровадження у навчальний процес методики проблемного (активного) навчання з урахуванням психологічних механізмів навчання; проведення додаткових тренінгів (з залученням відповідних спеціалістів); поетапне проєктування компетентностей курсантів з урахуванням ієрархії їхніх посадових обов'язків та з використанням професійно-спрямованих проблемних ситуацій; стимулювання курсантів до прийняття самостійних рішень та самостійного вибору, творчого пошуку у прийнятті рішень під час вирішення пізнавальних (проблемних) завдань; урахування індивідуальності кожного курсанта, забезпечення варіативного підходу до вибору навчальних засобів, певних навчальних дисциплін; корелювання змісту навчальної дисципліни з практичною складовою оперативно-службової діяльності; сприяння візуально-образному засвоєнню інформації (графіки, таблиці, макети) тощо.

Результати дослідження підтвердили гіпотезу, отже, мету дослідження досягнуто. **Перспективами** подальших досліджень є розроблення технології формування лідерських якостей майбутніх офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання і дослідження психологічного впливу викладача на рівень згуртованості навчальної групи ВВНЗ.

Список використаних джерел

1. Академічний словник української мови, Київ : САМ, 2010. Т. 5, 563 с.
2. Андрощук О. Ю. Психологічні особливості соціалізації майбутніх офіцерів-прикордоників у процесі професійної підготовки: автореф. дис. … канд. психол. наук: 19.00.07 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2009. С. 5.
3. Антоненко Т. Л. Психологічні засади становлення ціннісно-смислової сфери особистості майбутнього фахівця: автореф. дис. …докт. психол. наук: 19.00.07 / . Київ : Право, 2019. 42 с.
4. Багрій Г. А. Психологічні особливості розвитку професійних іншомовних здібностей майбутніх фахівців-товарознавців у митній справі: дис. …канд. психол. наук: 19.00.07. Хмельницький, 2012. 265 с.
5. Багрій Г. А. Психологічні особливості формування іншомовної комунікативної компетентності майбутніх філологів. *Збірник наукових праць Національної академії ДПСУ*. Сер.: Психологічні науки / гол. ред. О. Ф. Волобуєва. Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2019. № 1 (12). С. 8–12.
6. Бакутяк С. О. Навчальний проєкт: Проблемне навчання URL: https://vseosvita.ua/library/profesijna-kompetentnist-vcitelapocatkovih-klasiv-10698.html/ (дата звернення: 13.12.2019).
7. Балл Г. О. Основы типологии задач : учебное пособие. Киев : Высшая школа, 1979. 280 с.
8. Барановська Л. В. Педагогіка та психологія вищої школи : навч. посібник. Київ : Вид-во НАУ, 2015. 240 с.
9. Барко В. І. Роль креативності у формуванні професійної компетентності. *Вісник Національної академії оборони України. Зб-к наук. праць*. Київ : НУОУ. С. 69–75.
10. Берестецька Н. В. Підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників до професійного спілкування у процесі навчання гуманітарних дисциплін:

автореф. дис. …канд. пед. наук: 13.00.04 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2008. 20 с.

11. Бех І. Д. Виховання особистості: у 3 кн. Кн. 1. Особистісно-орієнтований підхід : теоретико-технологічні засади. Київ : Либідь, 2003. 344 с.
12. Бех І. Д. Компетентнісний підхід у сучасній освіті URL: http://ipv.org.ua/component/ content/article/8-beh/56-2012-09-04-22-32-01.html Bekh Í.D. Kompetentnísniy pídkhíd u suchasníy osvítí (дата звернення: 20.10.2019).
13. Бех І. Д. Модель професіонала у контексті сучасної соціокультурної ситуації. Теорія та практика управління соціальними системами. № 3 (4). Київ : Промінь, 2001. С. 57–62.
14. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз / Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Київ : К. І. С., 2004. 338 с.
15. Білявець С. Я. Методична система формування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання військово-спеціальних дисциплін: дис. …д-ра пед. наук : 13.00.02, 13.00.04. Хмельницький, 2019. 565 с.
16. Білявець С. Я. Теоретичні та методичні засади формування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання військово-спеціальних дисциплін : монографія. Хмельницький : вид-во НАДПСУ, 2018. 468 с.
17. Блауберг И. В., Юдин Э. Г. Становление и сущность системного подхода. Москва : Наука, 1973. 270 с.
18. Богатская Е. Ю. Воспитание ответственности субъектов вузовского образования как условие повышения его качества. *Фундаментальные исследования*. Москва : Наука, 2005. № 7. С. 57–58.
19. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. Москва : ПЕРСЭ, 2001. 511 с.

20. Бондаренко О. І. Психологічні особливості професійного спілкування військовослужбовців в особливих умовах діяльності : дис. …канд. психол. наук : 19.00.09 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2004. 214 с.
21. Боровик Л. В. Аналіз критеріїв психологічної компетентності офіцерів Державної прикордонної служби України. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України*: II Всеукр. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 20 лист. 2009 р.), Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2009. №3. С. 35.
22. Боровик Л. В. Формування психолого-педагогічної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників: теорія та практика : монографія. Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2018. 292 с.
23. Брунер Дж. Психология познания. За пределами непосредственной информации. пер. с англ. Москва : Прогресс, 1977. 413 с.
24. Брушлінський О. В. Психологічні механізми навчання. URL: http://osvita.ua/vnz/reports/psychology/9758/ (дата звернення: 24.11.2019).
25. Булатов М. О. Філософський словник. Київ : Стилос, 2009. 575 с.
26. Велика Радянська енциклопедія / За ред. А. М. Прохорова, Москва : Изд-во «Советская энциклопедия», 1972. Т. 8. 498 с.
27. Великий тлумачний словник української мови [з дод. І допов] / уклад. голов. ред. В. Т. Бусел. Київ : Ірпінь; Перун. 2005. 1728 с.
28. Виготский Л. С. Педагогическая психология под ред. В. В. Давыдова. Москва : Педагогика, 1994. 479 с.
29. Виготський Л. С. Проблема воли и ее развитие в детском возрасте: собрание сочинений. Москва : Педагогика, 1982. Т. 3. С. 452–455.
30. Вінтюк Ю. В. Концепція формування професійної компетентності майбутніх психологів у ВНЗ. Київ : Молодий вчений, 2017. № 4 (44). С. 351–355.

31. Войтюк О. А. Формування психологічної компетентності викладачів іноземних мов вищих військових навчальних закладів. дис. …канд. психол. наук : 19.00.07. / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2009. 308 с.
32. Волобуєва О. Ф. Основні напрямки професійно-психологічної підготовки працівника правоохоронних органів держави (комунікативний аспект). *Збірник наукових праць* № 10, ч. ІІ / гол. ред. Б. М. Олексієнко. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2000. С. 338.
33. Волобуєва О. Ф. Психологічні засади розвитку іншомовних здібностей майбутнього військового професіонала. дис. …д-ра психол. наук : 19.00.07 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2010. 570 с.
34. Волобуєва О. Ф. Результати психологічного аналізу професійної іншомовної діяльності офіцерів-прикордонників у пунктах пропуску на державному кордоні України . *Збірник наукових праць* № 53 / гол. ред. В. О. Балашов. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2010. С. 237.
35. Гальперін П. Я. Психология как объективная наука. Москва : Изд-во Института практической психологии; Воронеж : НПО МОДЭК, 1998. 480 с.
36. Гальперін П. Я. Психология мышления и учение о поэтапном формировании умственных действий. Москва : Наука, 1996. С. 58–59.
37. Гейманс Г. Психология женщины. Москва : Издательство О. Богдановой, 1981. 248 с.
38. Гнатишин І. Л. Професійна компетентність сучасного фахівця: ключові фактори становлення професійної майстерності. URL: http://academy.ks.ua/konfer/articles/1/5.pdf)-2018-10-21(дата звернення: 15.12.2019).
39. Голярдик Н. А. Особливості проблемного навчання у психолого-педагогічній підготовці курсантів. *Збірник наукових праць НАДПСУ*. Серія: психологічні науки № 2 (13). Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. С. 71–72.

40. Гончаренко С.У. Український педагогічний енциклопедичний словник / [С.У. Гончаренко]. 2-ге вид., доп. й випр. Рівне : Волинські обереги, 2011. 552 с.
41. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.
42. Горбатько К. М. Критерії, показники і рівні сформованості професійно-психологічної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України.* Серія: педагогічні та психологічні науки / гол. редактор В. В. Райко. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2013. № 3 (68). 350 с.
43. Горбатько К. М. Формування психолого-педагогічної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки: дис. …канд. пед. наук : 13.00.04. / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2018. 249 с.
44. Гоцуляк Н. Є. Психологічні умови розвитку професійної креативності викладача іноземної мови: автореф. дис. … канд. психол. наук: 19.00.07 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2008. 20 с.
45. Грицина О. М. Розвиток психологічної стійкості у керівників органів охорони державного кордону України: дис. …канд. пед. наук: 13.00.04 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2018. 216 с.
46. Грішко-Дунаєвська В. А. Особливості суб’єкт-суб’єктної взаємодії в процесі вивчення іноземної мови у вищих військових навчальних закладах: автореф. дис. …канд. психол. наук : 19.00.07 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2016. 20 с.
47. Гуревич К. М. Психофизиологические вопросы становления профессионала : учебное пособие. Москва : УРАО, 1974. 381 с.

48. Давыдов В. В. Связь теорий обобщения с программированием обучения. Москва : Наука, 1966. 286 с.
49. Давыдов В. В. Виды обобщения в обучении: автореф. … докт. дисс: 13.00.04. Москва, 1970. С. 8.
50. Денисюк А. С. Пошукова ситуація на уроках. *Науковий вісник* № 4. Київ : Поч. школа, 1976. С. 31–37.
51. Діденко О. В., Журавльов В. В., Сіцінський А. С., Томків І. О. Конфліктологія : навчальний посібник. Частина 3. Поради і рекомендації керівникам щодо створення безконфліктного середовища. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2006. 180 с.
52. Діденко О. В. Теоретико-методичні засади формування здатності до професійної творчості в майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України: дис. …докт. пед. наук : 13.00.04. Луганськ, 2009. 533 с.
53. Дригус М. Т. Психологічна система Ю. І. Машбиця: концептуальний підхід до створення теорії учбової діяльності і навчання. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. Київ, 2019. Том VIII: психологічна теорія і технологія навчання. Випуск 10. 328 с.
54. Душков Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности : учебное пособие для высшей школы. Москва : Академический проект, 2003. 848 с.
55. Дьоміна І. Як і коли застосовувати проблемне навчання. URL: https://nus.org.ua/view/yak-i-koly-zastosovuvaty-problemne-navchannya-problem-based-learning (дата звернення: 15.10.2019).
56. Эльконин Б. Д. Психология развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Москва : Издательский центр «Академия», 2001. 144 с.
57. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; головний редактор В. Г. Кремінь. Київ : Юрінком інтер, 2008. 1040 с.

58. Єрошин Б. Ф. Охорона державного кордону на шляхах міжнародних сполучень. Частина ІІ: підручник. Хмельницький : Вид-во АПВУ, 1998. 302 с.
59. Житко Т. Методи навчання – передумова інтелектуального розвитку особистості. *Науковий вісник* № 6. Київ : Рідна школа, 2002. С. 72–77.
60. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / Колектив авторок. Київ : ОБСЄ, 2017. 264 с.
61. Журавльов В. В. Використання психологічних тренінгів у системі професійної підготовки персоналу прикордонних підрозділів. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України*: тези VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (Хмельницький, 15 лист. 2013 р.) / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2013. С. 371–372.
62. Журавльов В. В. Загальний дизайн тренінгової підготовки керівників органів охорони державного кордону. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України*: тези IX Всеукраїнської науково-практичної конференції (Хмельницький, 8 груд. 2016 р.) / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2016. С. 386.
63. Журавльов В. В. Морально-психологічне забезпечення несення служби прикордонними нарядами : дис. … канд. психол. наук: 20.02.02 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2001. 247 с.
64. Журавльов В. В. Психологічна компетенція керівника органу охорони державного кордону як важлива складова підготовки до професійно-управлінської діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія: педагогічна та

психологічні науки № 2 (71). Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2014. С. 254–271.

65. Журавльов В. В. Психологічні аспекти професіоналізму керівників органів охорони державного кордону. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія: педагогічна та психологічні науки № 1 (74). Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2015. С. 416–429.
66. Зеер Э. Ф. Компетентностный подход к образованию. URL: http:// www.urorao.ru. (дата звернення: 15.10.2019).
67. Зимняя И. А. Единая социально-профессиональная компетентность выпускника университета: понятие, подходы к формированию и оценке: раздаточный материал для проведения занятий. Москва : Изд-во Государственного технологического университета «Московский институт стали и сплавов», 2008. 154 с.
68. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 42 с.
69. Зимняя И. А. Осваиваем социальные компетентности Москва : МПСИ, Воронеж : МОДЭК, 2011. 529 с.
70. Иванова Л. Повышать познавательную активность учащихся. Педагогический весник № 4. Москва : Нар. образование, 1988. С. 42–47.
71. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 366 с.
72. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт Петербург : Питер, 2006. 512 с.
73. Ильницкая И. Я. Проблемные ситуации и пути их создания на уроке: учебное пособие. Москва : Знание, 1985. 121с.
74. Кабанова-Меллер Е. Н. Психология формирования знаний и навыков у школьников. Проблема приемов умственной деятельности. Москва : Изд-во АПН РСФСР, 1962. 248 с.

75. Каплун С. О. Формування професійної компетентності майбутніх офіцерів служб тилу у процесі вивчення спеціальних дисциплін: автореф. дис. … канд. пед. наук: 13.00.04. Ялта, 2010. 20 с.
76. Карпюк Ю., Ковальська І. Розвиток ціннісно-орієнтаційної сфери підлітка як один із шляхів підвищення його психологічної культури. *Збірник наукових праць НАДПСУ*. Серія: психологічні науки № 2 (13). Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2019. С. 130.
77. Климов Е. А. Психология профессионала. Москва : Инс-т практ. психол., Воронеж : МОДЭК, 1996. 400 с.
78. Ковальчук Л. Г., Черепаха К. В. Упровадження гендерної рівності в системі правоохоронних органів України: практичний посібник для контактних осіб з гендерних питань. Київ: Консульська місія ЄС в Україні, 2018. 111 с.
79. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: МонографіяКиїв : ДП «Інформаційно-аналітичне агенство», 2012. 200 с.
80. Кокун О. М., Агаєв Н. А., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій: методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2015. 170 с.
81. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.
82. Костюк Г. С. Вопросы психологии мышления. Москва : Изд-во АПН РСФСР, 1959. 224 с.
83. Костюк Г. С., Менчинская Н. А., Смирнов А. А. Актуальные задачи школы и проблемы психологии обучения. *Вопросы психологии. Выпуск № 5*. Киев : Наша школа, 1963. С. 45.
84. Кремінь В. Г., Олексієнко Б. М., Максименко С. Д., Сафін О. Д., Костицький М. В., Толубко В. Б. Психологія професійної діяльності офіцера: підручник. Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 1999. 488 с.

85. Кошонько Г., Лужецька О. Професійна комунікативна компетентність психолога як умова його успішної діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії ДПСУ*. Серія: психологічні науки / [гол. ред. О. Ф. Волобуєва]. Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2018. № 2 (10). С. 105–107.
86. Крутецький В. А. Проблемне навчання. URL: https://studopedia.com.ua/1_41072_problemne-navchannya.html (дата звернення: 15.10.2019).
87. Кудрявцев Т. В. Вопросы психологии и дидактики проблемного обучения. Проблемное обучение. Москва : Просвещение, 1987. 180 с.
88. Куликов Л. В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофілактики. СПб. : Питер, 2004. 464 с.
89. Кучай О. В. Компетенція і компетентність – відображення цілісності інтеграційної суті результату освіти. Київ : Рідна школа, 2009. № 11. 356 с.
90. Лазоренко О. В. Про результати дослідження впливу психологічної підготовки на готовність прикордонних нарядів до якісного виконання завдань оперативно-службової діяльності. *Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України*. Харків : ХНУВС, 2014. 264 с.
91. Латино-російський словник / за ред. Т. Г. Мякина, Новосибирск : Изд-во Слово, 2006. 780 с.
92. Левенко М. В. Професійна компетентність вчителя. URL: http://klasnaocinka.com.ua/uk/article/profesiina-kompetentnist-vchitelya.html / (дата звернення: 13.12.2019).
93. Лейко С. В. Поняття «компетенція» та «компетентність»: теоретичний аналіз. Київ : Вид-во Промінь, 2013. С. 198–206.
94. Леонтьєв А. Н. Обучение как проблема психологии. *Вопросы психологии. Выпуск № 1.* Москва : Наука, 1957. 289 с.
95. Леонтьєв А. Н. Проблемы развития психики. Москва : Изд-во АПН РСФСР, 1959. 254 с.

96. Лернер И. Я. Проблемное обучение. Москва : Знание, 1974. 274 с.
97. Лефтеров В. О. Психологічні причини загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ: автореф. дис. … канд. психол. наук: 19.00.06 / Університет внутрішніх справ МВС України. Харків : Вид-во УВС МВСУ, 2001. 229 с.
98. Литвинчук Л. М. Творча уява як професійно-важлива основа розвитку особистості у процесі праці. Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій. *Збірник наукових праць*. Київ : ТОВ «Альфа-ПІК», 2020. 315 с.
99. Логінова Н. М. Формування професійно-правової компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників: дис. …канд. пед. наук: 13.00.04 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2011. 264 с.
100. Лузан П. Г. Теорія і методика формування навчально-пізнавальної активності студентів: монографія. Київ : Національний аграрний університет, 2004. 272 с.
101. Макарова О. Особливості процесу професійної ідентичності поліцейських на етапі фахової підготовки. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія: психологічні науки / гол. редактор О. Ф. Волобуєва. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2018. № 3 (11). 324 с.
102. Максименко С. Д. Загальна психологія. Видання 3-є, перероблене та доповнене: навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 288 с.
103. Максименко С. Д. Морально-психологічне забезпечення службової діяльності Прикордонних військ України: підручник. Хмельницький: Вид-во НАПВУ, 2001. 448 с.
104. Максименко С. Д., Прокоф’єва О. О., Царькова О. В., Цехмістер О. В., Кочкурова О. В. Практикум із групової психокорекції: підручник. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2015. 752 с.

105. Максименко С. Д. Професійна реалізація як форма адаптації патрульного поліцейського у суспільстві. *Збірник матеріалів І Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів».* (м. Кривий Ріг. 15 лют. 2018 р.) Кривий Ріг : Вид-во Сфера, 2018. 437 с.
106. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 1999. 220 с.
107. Максименко С. Д. Теоретичний підхід Г. С. Костюка до проблеми навчання і розвитку. Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та перспективи: *Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції,* (Кам'янець-Подільський, 24 жовт. 2019 р.), Кам'янець-Подільський : ПП «Медобори-2006». 112 с.
108. Маляр Т. О. Питання підвищення соціально-психологічної компетентності молодих керівників-офіцерів Державної прикордонної служби України. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби Україн*и *№ 25. Ч.ІІ.* / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2003. С. 172–175.
109. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя. Москва : Сов. Педагогика, 1990. № 8. С. 82–88.
110. Маслій О. М. Формування фахової компетентності майбутніх офіцерів тилу у сфері військово-економічної логістики: результати експерименту: автореф. дис. … канд. пед. наук: 13.00.04. / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2011. 20 с.
111. Матюшкин А. М. Мышление, обучение, творчество: учебное пособие. Москва : Изд-во Моск. психол.-соц. инс-та, 2003. 720 с.
112. Матюшкин А. М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении: учебное пособие. Москва : Педагогика, 1972. 208 с.

113. Махмутов М. И. Проблемное обучение: учебное пособие. Москва : Просвещение, 1975, 175 с.
114. Машбиць Ю. І. Основи нових інформаційних технологій навчання: посібник для вчителів. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 1997. 264 с.
115. Машбиць Ю. І. Психологічні механізми і теорія навчання: вибрані статті. Київ : Інтерсервіс, 2019. 208 с.
116. Машбиць Ю. І. Психологічні механізми навчання. URL: http://studfile.net/preview/5602571/(дата звернення: 24.11.2019).
117. Машбиць Ю. І. Психологічні механізми навчання. URL: http://nbuv.gov.ua/cgibin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=tri_2014_1_6_5 (дата звернення: 24.11.2019).
118. Машбиц Е. И. Психологические проблемы управления учебной деятельностю: учебное пособие. Киев : Выща школа, 1987. 224 с.
119. Машбиц Е. И. Психолого-педагогические проблемы компьютеризации обучения: учебное пособие. Москва : Педагогика, 1988. 192 с.
120. Машбиць Ю. І. Психологічні механізми і теорія навчання: вибрані статті. Київ : Інтерсервіс, 2019. 208 с.
121. Машбиць Ю. І. Психологія навчання URL:http://https://studopedia.su/16_76528_ponyattya-pro-navchannya-tayogo-psihologichni-mehanizmi.html (дата звернення: 24.11.2019).
122. Машталер А. М. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників у системі підвищення кваліфікації засобами дистанційного навчання: дис. … канд. пед. наук: 13.00.04 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2015. 224 с.
123. Менчинская Н. А. Психология применения знаний к решению учебных задач. Москва : Изд-во АПН РСФСР, 1968. 229 с.

124. Мехтієва З. В. Проблемне навчання та його роль у розвитку творчого мислення студентів. URL: https://osvita.ua/school/lessons_summary/education/36968 (дата звернення: 15.10.2019).
125. Митина Л. М. Психологическое сопровождение выбора профессии: научно-методическое пособие. Москва : Флинта, 2003. 184 с.
126. Моляко В. А. Психология решения школьниками арифметических задач: учеб. пособие. Москва : Педагогика, 1986. 212 с.
127. Моргун В. Ф., Тітов І. Г. Основи психологічної діагностики: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. 2-е видання. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2012. 464 с.
128. Мота А. Ф. Діяльність Державної прикордонної служби України з протидії нелегальній міграції (адміністративно-правовий аспект): монографія. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2018, 492 с.
129. Мул С. А. Психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності: дис. …докт. психол. наук: 19.00.01. Київ, 2016. 539 с.
130. Національний План дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, Мир, Безпека» на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року № 637-р. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/386408.pdf.
131. Оконь В. Основы проблемного обучения: учебное пособие. Москва : Просвещение, 1988. 184 с.
132. Олександренко К. В. Іншомовна комунікативна компетентність як складова професійної компетентності майбутнього фахівця міжнародних відносин. Особистість в екстремальних умовах: матеріали IX Всеукр. наук.-практ. конф. (Львів, 17 трав. 2019 р.). Львів : Львів. держ. ун-т безпеки життєдіяльності, 2019. С. 268–275.
133. Олексієнко Б. М. Психологічне забезпечення військової служби у прикордонних військах України. *Практична психологія та соціальна робота*. Хмельницький : Вид-во АПВУ, 1998. № 9. С. 31–33.

134. Олійник Л. В. Професійна компетентність майбутніх офіцерів-зв'язківців: психолого-педагогічний аспект. *Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Київ : ВІКНУ, 2005. № 1. С. 166–171.
135. Осьодло В. І. Особливості психологічної діагностики суб'єкта професійної діяльності. Збірник наукових праць «Філософські та психологічні проблеми освіти». Теорія і практика управління соціальними системами, Київ : ПП «Золоті ворота», 2012. С. 22–28.
136. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія, Київ : ПП «Золоті ворота», 2012. 462 с.
137. Пасічник І. Д. Професійна соціалізація студентів як шлях їх духовного розвиту. *Вісник Кам'янець-Подільського Національного Університету імені Івана Огієнка. Психологічні науки*. Випуск 4. Компетентнісний підхід у підготовці фахівця з вищою освітою. Кам'янець-Подільський : ПП Медобори, 2012. 212 с.
138. Пасічник І. Д. Психологічні особливості формування професійних якостей менеджера електронної комерції. URL: http://scholar. Google.com/oe.edu.ua (дата звернення: 28.03.2020).
139. Пестерєва Н. М. Цветлюк Л. С., Надеина О. С. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих: монографія. Москва : Изд-во МГУ, 2014. 139 с.
140. Пометун О. І. Компетентнісний підхід у сучасній історичній освіті. Київ : Слово, 2007. 227 с.
141. Потапчук Є. М. Військова психологія: навч. посіб. Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2003. 250 с.
142. Потапчук Є. М. Елементи психологічного забезпечення професійної підготовки майбутнього офіцера. Педагогічні проблеми вдосконалення професійної підготовки офіцерів-прикордонників відповідно до вимог колегії Держкомітету від 20 грудня 1999 року: *Матеріали науково-*

методичної конференції. / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2000. С. 61–65.

143. Потапчук Є. М. Особливості моделювання психологічних факторів оперативно-службової діяльності прикордонників. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України*: тези VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (Хмельницький, 15 лист. 2013 р.) / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2013. С. 493–495.
144. Потапчук Є. М. Професіоналізм керівника як необхідна умова збереження психічного здоров'я підлеглого. *Збірник наукових праць* № 18. Частина ІІ. Хмельницький: Вид-во НАПВУ, 2001. 340 с.
145. Потапчук Є. М., Потапчук Н. Д. Впровадження власних проєктів як умова успішної професійної самореалізації фахівця. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*. Серія: педагогіка та психологія. Випуск № 1 (1). Мукачево : Вежа-Друк, 2018. С. 154.
146. Про Державну прикордонну службу України: Закон України від 4 березня 2003. 14 с. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/661-15#Text. (дата звернення: 03.06.2020).
147. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 5 вересня 2005. С. 3. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text. (дата звернення: 08.05.2020).
148. Психологічний словник / В. В. Синявський, О. П. Сергієнкова / За ред. Н. А. Побірченко, Київ : Слово, 2007. 336 с.
149. Психологічна енциклопедія/ Автор-упорядник О. М. Степанов. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.
150. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. Москва : Когито-Центр, 2002. 396 с.

151. Рєпкін В. В., Дорохина В. Т. Процесс принятия задания в учебной деятельности: теория задач и способов их решения. Киев : Выща школа, 1973. 352 с.
152. Рибалка В. В. Психологія розвитку творчої особистості: навчальний посібник. Київ : ІЗМН, 1996. 236 с.
153. Романюк І. М., Богайчук В. Ж. Проблемне навчання – один із ефективних методів пошукової пізнавальної діяльності курсантів (слухачів): *Вісник Національного університету оборони України* № 6 (25). Київ : Вид-во НУОУ, 2011. С. 47–55.
154. Рубинштейн Л. С. Основы общей психологии: учебник. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 729 с.
155. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии: учебное пособие. Москва : Педагогика, 1973. 424 с.
156. Руденко Л. А., Матеюк О. А. Методика формування комунікативної культури майбутніх фахівців соціономічних професій у процесі навчання спеціальних дисциплін. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Випуск 6. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2017. С. 128.
157. Руденок А., Левицька Т. Упевненість у собі як чинник вияву конформізму у підлітків. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України.* Серія : психологічні науки / гол. ред. О. Ф. Волобуєва. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. № 2 (13). С. 204.
158. Сафін О. Д. Актуальні проблеми використання людського чинника в особливих умовах діяльності: психологічний аспект. Розвиток інформаційного суспільства. Колективна монографія в 10-ти томах. Т. 3. Правові та соціально-психологічні виміри новітнього інформаційного суспільства. Київ : ВНЗ «Університет економіки та права КРОК», 2015. 405 с.

159. Сафін О. Д. Психологічні знання в системі наукового забезпечення військово-професійної діяльності фахівців кордону. *Збірник наукових праць* № 23. Частина ІІ. Хмельницький : Вид-во НАПВУ, 2002. 421 с.
160. Селевко Г. К. Современные образовательные технологи: учебное пособие. Москва : Знание, 1998. 185 с.
161. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб : ООО «Речь», 2000. 350 с.
162. Скиба К. М. Психолого-педагогічні умови розвитку лінгвістичного мислення майбутніх перекладачів: дис. … канд. психол. наук: 19.00.07 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2008. 218 с.
163. Склярова І. О. Проблемне навчання як чинник створення інтелектуального середовища на уроках математики. URL: http://ps.stateuniversity.ks.ua/file/issue_43/29.pdf/ (дата звернення: 24.11.2019).
164. Словник іншомовних слів / за ред О. С. Мельничука, Київ: Академвидав, 2011. 685 с.
165. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: учебное пособие. Москва : Академия, 2003. 302 с.
166. Смульсон М. Л. Інтелект і ментальні моделі світу. *Наукові дослідження когнітивної психології*. Острог : Національний університет «Острог», вип. 12, 2009. С. 38–49.
167. Смульсон М. Л. та ін. Інтелектуальний розвиток дорослих у віртуальному освітньому просторі: монографія. Київ : Педагогічна думка. 2015. URL: http://lib.iitta.gov.ua/10064 (дата звернення: 02.11.2019).
168. Смульсон М. Л. Психологічні механізми в концепціях навчання Ю. І. Машбиця. Технологічна розвідка інтелекту – Технології інтелектуального розвитку, т.1, 6. 2014. URL:

http://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/123 (дата звернення: 18.11.2019).

169. Смульсон М. Л. Психологія розвитку інтелекту: монографія. Київ : Знання, 2001. 276 с.
170. Смульсон М. Л. Розвиток дорослих у сучасному транзитивному світі. Актуальні проблеми психології. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України*. 2019. Том VIII: Психологічна теорія і технологія навчання. Випуск 10. С. 328.
171. Смульсон М. Л. Розвиток дорослої людини в сучасному транзитивному світі. Актуальні проблеми психології. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. Том. VIII: Психологічна теорія і технологія навчання. Випуск 10. Київ : Вид-во Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2019. С. 257-268.
172. Смульсон М. Л. Розвиток інтелекту та суб'єктності дорослих у віртуальному просторі. Технологічна розвідка інтелекту – Технології інтелектуального розвитку, т.2, 2 (13). 2016. URL: http://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/issue/view/18 (дата звернення: 20.11.2019).
173. Собко В. Г. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників у фаховій підготовці із застосуванням ділових ігор: дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2011. 259 с.
174. Стратегія інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року, затверджена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.07.2019 № 687-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/687-2019-%D1%80#Text (дата звернення: 06.07.2020).
175. Стратегія розвитку ДПСУ до 2020 року, затверджена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.11.2015 № 1189-р. URL: https://dpsu.gov.ua/ua/strategiya-rozvitku-derzhavnoi-prikordonnoi-sluzhbi-

ukraini-shvalena-rozporyadzhennyam-kabinetu-ministriv-ukraini-vid-23-listopada-2015-roku-1189-r/. (дата звернення: 06.07.2020).

176. Талызина Н. Ф. Управление процессом усвоения знаний: учебное пособие. Москва : Педагогика, 1975. 335 с.
177. Тимченко А. В. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции. Харьков : Изд-во Мир, 1997. 284 с.
178. Тлумачний словник сучасної української мови, за ред. Т. Ковальової, Київ : Укрлітвидавн., 2018, 608 с.
179. Томчук М. І. Методологічні засади дослідження та формування психологічної готовності особистості до діяльності. *Збірник наукових праць «Психологія і суспільство»*. Випуск № 4. Київ : Ун-т «Україна», 2010. С. 42.
180. Торічний О. В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання: дис. … д-ра. пед. наук: 13.00.02 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2011. 605 с.
181. Торічний О. В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання: монографія. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2012. 536 с.
182. Турняк К. В., Шакина М. А. Модели профессиональных компетенций работников государственного и муниципального управления в условиях нового государственного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт. URL: http://econpapers.repec.org/article/ scn031294/14381848.htm (дата звернення: 27.03.2020).
183. Усачик Н. М. Формування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі стажування в органах Державної прикордонної служби України: дис. … канд. пед. наук: 13.00.04 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2011. 193 с.

184. Фігура О. В. Фізична готовність як елемент загальної професійної готовності фахівців. *Збірник наукових статей «Молодь і ринок»* № 12 (107), Київ : Вид-во Кондор, 2013. С. 24–25.
185. Філіппов С. О. Протидія транскордонній злочинності: глобальний контекст і реалії України: монографія. Одеса : Фенікс, 2019, 452 с.
186. Фіцула М. М. Тернопільський енциклопедичний словник: у 4 т. Тернопіль : Видавничо-поліграфічний комбінат «Збруч», 2008. Т. 3 : П-Я. 708 с.
187. Хабірова Л. І. Формування творчої ініціативи підлітків у процесі розв'язання учбових задач: дис. … канд. психол. наук: 19.00.07. Острог : НУ «Острозька академія», 2019. 253 с.
188. Хуртенко О. В. Формування у майбутніх організаторів-тренерів психологічної готовності до прийняття рішень у екстремальних ситуаціях: автореф. дис. … канд. психол. наук: 13.00.04 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2008. С. 5.
189. Хуторская Л. Н. Проэктирование и организация самостоятельной работы студентов в контексте компетентностного подхода: Межвузовский сб. науч. тр. [Под ред. А. А. Орлова]. Тула : Изд-во Тульского гос. пед. Ун-та. 387 с.
190. Хуторской А. В. Компетентность как дидактическое понятие: содержание, структура и модели конструирования. Москва : Изд-во Правда, 1998. 331 с.
191. Цілі сталого розвитку ООН на період 2016-2030 років, затверджено на засіданні Генеральної Асамблеї ООН: доповідь Президента України на Саміті ООН. Київ : Дакор, 2015. С. 1–2.
192. Чепєлєва Н. В. Розвиток професійної компетентності майбутніх практичних психологів: тези доповідей і повідомлень. Рівне : Вид-во Ліста, 1998. С. 106–107.

193. Чепєлєва Н. В. Нормативна модель дискурсивного самопроєктування особистості.
URL: http://www.dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6556 (дата звернення: 27.03.2020).
194. Чорний А. М. Особливості використання комп'ютерних технологій в процесі управління навчальною діяльністю. *Військовий інститут Київського Національного університету імені Тараса Шевченка*: тези доповідей XV Міжнародної науково-практичної конференції «Військова освіта і наука: сьогодення і майбутнє» (Київ, 29 лист. 2019 р.) / за загальною редакцією Ігоря Толока. Київ : ВІКНУ. С. 219–220.
195. Чорний А. М. Програма проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. *Науковий вісник Мукачівського державного університету, збірник наукових праць / гол. ред. Н. В. Пазюра*. Випуск № 1 (11). Мукачево : МДУ, 2020. С. 110–115.
196. Чорний А. М. Психологічні аспекти проєктування професійної діяльності майбутніх офіцерів-прикордонників. *Мультидистанційний міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Випуск 5 (85). Том 1*. Київ, 2020. С. 40–47.
197. Чорний А. М. Психологічна компетентність офіцера–прикордонника як основа ефективного виконання професійних завдань. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України*: тези міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 22 лист. 2019 р.) / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. С. 583–586.
198. Чорний А. М. Психологічні механізми розв'язування професійно-спрямованих завдань суб'єктами навчання. Технології розвитку інтелекту. Випуск № 4 (25). Том 3, 2019. Київ. URL: http: //www.psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/465. (дата звернення: 30.04.2020 року).
199. Чорний А. М. Психологічні особливості використання проєктування в системі професійної підготовки сучасних фахівців. Теоретичні та

практичні аспекти науки та освіти (частина І): матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. (Львів, 22-23 січн. 2020 р.). Львів : Львівський науковий форум, 2020. С. 51–52.

200. Чорний А. М. Психологічні особливості використання проблемного навчання в системі професійної підготовки. Актуальні проблеми психології: *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.* Том VI: Психологія обдарованості. Випуск 16. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. С. 380–391.
201. Чорний А. М. Проєктування професійної компетентності: урахування гендерного аспекту. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України:* тези міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 23 березн. 2020 р.). Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2020. С. 331–333.
202. Чорний А. М. Результати порівняльного аналізу поглядів вітчизняних і зарубіжних учених на поняття «професійна компетентність». Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. С. 326–342.
203. Чорний А. М. Результати психологічного аналізу професійної діяльності офіцера-прикордонника. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. С. 330–348.
204. Чорний А. М. Сутність поняття «професійна компетентність» офіцера-прикордонника. *Eurasian Academic Research Journal*. 2019. № 7 (37). P. 92–100.
205. Чорний А. М., Волобуєва О. Ф. Практичні рекомендації щодо проєктування професійної компетентності офіцерів-прикордонників на засадах проблемного навчання. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України.* Серія : психологічні науки / гол. ред. О. Ф. Волобуєва. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. № 4 (15). С. 287–302.
206. Чорний А. М., Волобуєва О. Ф. Результати експериментальної перевірки програми проєктування професійної компетентності майбутніх офіцерів–

прикордонників. *Журнал «Технології розвитку інтелекту».* Випуск №1(26). Том 4, 2020. Київ. URL статті: http://psytir.org.ua/index.php/ technology_intellect_ develop/article/view/482.

207. Чорний А. М. Application of distance training technologies in the professional training of the border-guard officers. *VIII Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми».* URL: http://www.newlearning.org.ua/content/opublikovano-tezy-viiimizhnarodnoyinaukovopraktychnoyiinternetkonferenciyivirtualnyy?fbclid=IwAR1fyoc68US3QoA2Ry99.
208. Шадриков В. Д. Философия образования и образовательной политики. Москва : Изд-во Луч, 1994. 387 с.
209. Швалб Ю. М. Задачный подход к проблеме формирования профессиональных компетентностей в процессе обучения. Проблемы стандартизации в системах образования стран содружеств независимых государств: III Международной научно-практической конференции (Москва, 10-11 ноябр. 2009 г.). Москва, 2009. 279 с.
210. Швалб Ю. М. Психологічні аспекти компетентнісного підходу в освіті. Київ : Вища школа, 2010. С. 31–36.
211. Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі. Київ : Лібра, 1998. 270 с.
212. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.
213. Шинкарук О. М. Психологія професійної діяльності військовослужбовців-прикордонників: монографія. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. 334 с.
214. Шинкарук О. М., Волобуєва О. Ф., Олексієнко Б. М. Морально-психологічне забезпечення професійної діяльності персоналу Державної прикордонної служби України: монографія. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2018. 480 с.

215. Шинкарук О. М., Діденко О. В. Проблемне навчання офіцерів-прикордонників: теорія, методика, практика: навчальний посібник Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2017. 100 с.
216. Щербан Т. Д. Проблеми професійного становлення молодого спеціаліста. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Особистість у соціальному, віковому та клінічному вимірі сучасного життя».* Мукачево : Вежа-Друк, 2017. С. 377–382.
217. Эльконин Д. Б. Избранные психологические труды. Тверь : Знамя, 1989. 260 с.
218. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности: Методологические проблемы современной науки. Москва : Педагогика, 1978. 350 с.
219. Юридична енциклопедія в 6 т. / за ред. Ю. С. Шемшученко. Київ : Укренцикл, 1998. Т. 3., 792 с.
220. Ягупов В. В. Військове виховання: історія, теорія та методика: навч. посіб. Київ : Вища школа, 2002. 569 с.
221. Якимчук А. В. Розвиток у керівників оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України здатності до саморегуляції психічної стійкості в екстремальних умовах: дис. … канд. психол. наук: 19.00.09 / Нац. акад Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2011. 203 с.
222. Bardwel R. Feedback: How does it function? Journal of experimental education. London : London edition, 1981. V.1 455 p.
223. Barrows H. S. URL: https://www.learning-theories.com/ problem-based-learning-pbl.html. Problem-based learning learning-theories. (application date: 22.03.2020).
224. Boud D., & Feletti, G. The challenge of problem-based learning, 1997. P. 35–37.
225. Boyatzis R. The competent manager. New York : Wiley, 2005. 406 p.
226. Bergham J. The Managerial Revolution. New York, 1941. P. 86.

227. Bloom B. S. Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. Handbook 1: Cognitive Domain. New York : David McKey Co, 1956. 207 p.
228. Briggs L. I. Handbook of Procedures for the Design of Instruction. Pittsburg, Pa. : American Institutes for Research, 1970. P. 96.
229. Cauley Kathleen M. Educational Psychology. The USA : Dushkin Publishing Group/ Brown&Benchmark Publishers, Gilford. 1996. P. 94–95.
230. Childs R. A. The Revolution in Military Education. New York : Holter Co., 1956. 373 p.
231. Chornyi A. Psychological Principles of Solving Professionally Aimed Situations in the Process of Problem-based Learning. / Demskyi V., Makovskyi A., Scherban T., Smulson M., Tomchuk M., Volobueva O., Yakymchuk A. *Psychological basis of professional problem-solving: collective monograph.* Lviv-Torun : Liha-Pres, 2019. P. 40–64.
232. Competence: Inquiress into its Meaning and Acquisition in Educational Settings. N. Y. : Ind. Univ. Press of America, 1984. 185 p.
233. Daaf A. Вплив проблемного навчання на пізнавальну активність і самостійність школярів: дипломна робота. URL: http://allbest.ru (дата звернення: 15.10.2019 року).
234. Dave R. H. Foundations of Lifelong Education: Some Methodological Aspects. Foundations of Lifelong Education. P. N. Kirpal (ed.). Hamburg, 1976. 34 p.
235. David W. Johnson, Roger T. Johnson, Karl A. Smith. Cooperative Learning Returns To College. Change, 1998.July/August. P. 27–35.
236. Duch B. J., Groh S. E. & Allen D. E., The Power of Problem-Based Learning. New York : New York Edition, 2001. 256 p.
237. Elaine H. J. Yew. URL:https:// www.sciencedirect.com/science/ article/pii/S2452301116300062. (application date: 22.03.2020).
238. Elliot Stephen N. Educational psychology: effective teaching, effective learning. 3th ed. McGraw-Hill Companies, Inc, 2000. 631 p.

239. Ellis D. G. Small Group Decision Making: Communication and the Group Process. 4th Ed. : New York, 1994. 356 p.
240. Francoise Delamare Le Deist & Jonathan Winterton .Что такое компетенции? // Human Resource Development International (Міжнародний розвиток людських ресурсів) – 2009, March. Vol. 8 №1., 225 с. (переклад: Я. Ю Єпутаєв).
241. Gareth Hook. URL: https://www.studyinternational.com/news/problem-based-learning-in-the-classroom-yay-or-nay. Problem-based-learning-in-the-classroom-yay-or-nay (application date: 22.03.2020).
242. Grasha A. F. URL: https://citl.illinois.edu/citl-101/teaching-learning/resources/teaching-strategies/ Problem-based-learning-(pbl). Problem-based learning teaching-strategies. (application date: 22.03.2020).
243. Gray S. H. The Effect of Sequence Control on Computer-Assisted Learning. Journal of Computer-Based Instruction. New York : The New York Press, 1988. P. 57–60.
244. JamesCurtisDring.URL: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452301116300062. Problem-Based Learning: Experiencing and understanding the prominence during Medical School: Perspective (application date: 22.03.2020).
245. Johnson D. W., Johnson R. Cooperation and Competion: Theory and Research. Edina M. N. : Interaction Book Company, 1989. 210 p.
246. Ketian C. The Preliminary Study on the Problems of the Police Power and Civil Rights in the Exitentry Inspection. Journal of Chinese People's Armed Police Force Academy. 2015 (01), P. 36–38.
247. Lionel Patrick Green-Thompson URL: https://www.wits.ac.za/. therapeuticsciences/occupational-therapy/about-us/problem-based-learning. Occupational-therapy (application date: 22.03.2020).
248. McClelland D. C. Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, 1973. № 28. P. 1–14.

249. McNamee S. J., Stephen J., Miller R. K. The Meritocracy Myth. Lanham, Md : Rowman&Littlefield. 264 p.
250. Merrill M. D. First Principles of Instruction. Education Technology, Research and Development, 50 (3). New York : New York Press, 2002. P. 43–59.
251. Michael T. Nietzel URL: https://www.forbes.com/sites/michaeltnietzel/2019/10/29/.new-strong-evidence-for-problem-based-learning/#2f9c67e86ab8. New-strong-evidence-for-problem-based-learning (application date: 22.03.2020).
252. Myers David G. Social psychology. 4th ed. McGraw-Hill, Inc. 1993. 682 p.
253. Obłuj K. Strategia sukcesu firmy. Warszawa : Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S. A., 2000. 226 s.
254. Oxford Advanced Learners Dictionary 9th Edition. International Students Edition Pupils Book. Oxford : Oxford University Press. 2015, 1896 p.
255. Quality education and competencies for life: Backround Paper/ Workshop Z., 2004. P. 6.
256. Ruchen Dominique S. Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society. − Hogrefe & Huber Publishers, Germany, 2003. 206 c.
257. Savery, J. R., & Duffy, T. M. Problem based learning: An instructional model and its constructivist framework. Educational technology. 35 (5). 1995. P. 31–38.
258. Savignon Sandra I. Communicative Competence: Theory and Classroom Practice. Addison Wesley Publishing Company, 1983. 284 p.
259. Spencer L. M., Spencer S. M. Competence at work: models for superior performance. New York : John Wiley, 1993. P. 24–26.
260. Spenser Kagan Cooperative Learning: Resources for Teachers. Inc.-San Clemente, 1994. 1 (800). 800 p.
261. Strategic framework for education and training. Document № 28/ Lifelong-learning-policy. Strasbourg, 2008. P. 15–17.

262. The Key Witness as an Instrument of the System of Control of Organized Crime in Poland / Michal Gabriel-Weglowski, Internal Security, Semiannual Journal published by the Police Academy, Szczytno, 2013, P. 127–141.
263. TsjallingSwierstra URL: https://www.maastrichtuniversity.nl/education/why-um/problem-based-learning. Problem-based learning (application date: 22.03.2020).
264. Williamson M. Grading the War Colleges. The National Interest, 1986/7, № 6. P. 15–19.
265. Willis Dan. Bulletproof spirit: The first responder's essential resourse for protecting and healing mind and heart /Captain, La Mesa Police Department, New World Library, Novato, California, 2014. 230 p.
266. Wortman Camille B. Psychology. Loftus Elizabeth F. 3d. ed. Alfred A. Knopf, Inc, 1988. 622 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Зразок

довідки щодо аналізу відгуків керівників структурних підрозділів на офіцерів-випускників НАДПСУ після проходження першого року служби за 2017-2018 роки

1. Характеристика офіцерів-випусків НАДПСУ у 2017-2018 роках:

Загальна інформація щодо розподілу випускників	**Рік випуску**	
	2017	**2018**
Випущено всього	167	190
Призначено на офіцерські посади Державної прикордонної служби України	165	188
Продовжило службу в підрозділах Національної гвардії України	2	2
Всього отримано відгуків	103	97

Найменування Регіонального управління (РУ)	**Кількість**			
	випускників направлених для проходження служби в РУ		**отриманих відгуків від керівників ООДК**	
	2017 рік	**2018 рік**	**2017 рік**	**2018 рік**
Західне РУ	46	51	45	49
Північне РУ	27	25	17	-
Східне РУ	26	23	20	10
Азово-чорноморське РУ	23	20	9	15
Південне РУ	41	58	12	23
Головний центр ОТЗ	2	11	-	-
ВСЬОГО	165	188	103 (61,6%)	97 (51,6%)

2. Загальна оцінка випускників за результатами оцінки керівників органів охорони державного кордону:

№ з/п	**Характеристика показника**	**Кількісна характеристика (%)**	
		2017 рік	**2018 рік**
1	Підвищили рівень фізичної підготовки	33,98	35,05
2	Підвищили рівень професійної підготовки	23,30	18,55
3	Знизили рівень фізичної підготовки	23,30	13,40
4	Знизили рівень професійної підготовки	20,39	30,94
5	Не змінився рівень фізичної підготовки	42,72	51,55
6	Не змінився рівень професійної підготовки	56,31	50,51
7	**Відповідає займаній посаді**	**68,94**	**80,41**
8	Розглянутий для призначення на вищу посаду	30,09	19,59
9	Не відповідає займаній посаді	0,97 (1 л-т)	0,00

3. Аналіз змісту дисциплінарної практики:

№ з/п	Характеристика показника	Кількісна характеристика (кількість)	
		2017 рік	**2018 рік**
1	Кількість заохочень випускників керівництвом ООДК	118	81
2	Накладено дисциплінарних стягнень, з них	28	21
	- догану	25	17
	- сувору догану	2	4
	- не відповідає займаній посаді	1	-

Причини накладення дисциплінарних стягнень	
2017 рік	2018 рік
- за порушення вимог Інструкції «Про порядок прийняття органами охорони ДК ДПСУ рішень про заборону в'їзду в Україну іноземцями, ОБГ» (неправильно зазначено в службових документах відомості про особу, щодо якої приймалось рішення); - не дотримання розпорядку дня; - недостатній рівень організації служби; невнесення інформації до бази даних	- недостатній рівень організації служби; - недотримання розпорядку дня; - нетактовна поведінка.

4. Проблемні питання у підготовці щодо:

2017 рік	2018 рік
оцінки обстановки, прийняття рішень, визначення завдань підлеглим, здійснення керівництва силами та засобами під час виконання завдань з локалізації нестандартних ситуацій у пунктах пропуску та на «зеленому кордоні»	окремі аспекти практичної підготовки з планування та управління змінами прикордонних нарядів; опрацювання документів адмінпровадження; робота з програмно-технічним комплексом автоматизації прикордонної служби
прийняття управлінських рішень на підставі дійсних ситуацій	прийняття управлінських рішень на підставі дійсних ситуацій
підвищення рівня методичної підготовки	дії під час затримання незаконних мігрантів та контрабанди поза пунктами пропуску

формування стійких навичок під час виконання практичних вправ стрільб	знання кримінального та кримінально- процесуального права України
практичних навичок щодо удосконалення підготовленості відпрацювання інформаційно-аналітичних документів	практичного відпрацювання документів, що стосуються оперативно-розшукової діяльності та роботи з негласним апаратом
посилення практичної підготовки з планування та управління змінами прикордонних нарядів; опрацювання документів адмінпровадження; роботи з ПТК автоматизації прикордонної служби «ГАРТ»	організації оперативно-службової діяльності на добу, організації та несення служби в прикордонних нарядах у пункті пропуску
порядку дій під час затримання незаконних мігрантів та контрабанди поза пунктами пропуску	

Додаток Б

Зразок
відгуку на офіцера-випускника
(заповнює офіцер-випускник)

Надсилається на адресу Національної академії до 1 вересня через 1 рік проходження служби в органах охорони державного кордону

Ректору Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького
вул. Шевченка, 46
м. Хмельницький, 29000

АНКЕТА ВИПУСКНИКА

(заповнюється офіцером-випускником)

Прізвище, ім’я, по батькові, військове звання			
Військове звання			
Рік закінчення Національної академії			
Напрям підготовки			
Факультет		Номер навчальної групи	
Професійне спрямування			
Місце служби			
Місто			
Посада			

Рекомендації щодо заповнення анкети

Анкета складається з трьох основних частин.

У розділі І необхідно надати оцінку своїм професійним знанням та навичкам за такими напрямками підготовки в Національній академії Державної прикордонної служби України, як: 1) організація оперативно-службової діяльності; 2) робота з персоналом; 3) провадження у справах про адміністративні правопорушення; 4) забезпечення оперативно-службової діяльності. Кожну сферу своїх професійних знань необхідно оцінити за трьома показниками, а саме: *підготовка, використання* та *важливість*.

У розділі ІІ необхідно оцінити свій рівень розвитку професійних компетенцій[1] офіцера-випускника за п’ятибальною шкалою, де:

5 балів – вважаю, що маю високий рівень компетенції, яка забезпечує ефективне виконання завдань за посадою у складних умовах обстановки; як керівник не лише сам застосовую необхідні навички, але і створюю можливість для інших товаришів по службі розвивати цю компетенцію;

4 бали – вважаю, маю належний рівень розвитку компетенції, яка дає змогу проявляти компетенцію не тільки у стандартних умовах, але й у складних умовах під час виконання завдань за посадою; як керівник умію застосовувати необхідні навички у професійній діяльності за посадою;

3 бали – вважаю, що маю базовий рівень розвитку компетенції, яка дає змогу проявляти компетенції у більшості стандартних ситуацій під час виконання завдань за посадою; як керівник намагаюся застосовувати необхідні навички у професійній діяльності за посадою;

2 бали – вважаю, що маю недостатній рівень сформованості навичок, що входять до складу компетенції, які не завжди забезпечують у повному обсязі виконання завдань з професійної діяльності за посадою; як керівник не завжди застосовую необхідні навички у професійній діяльності за посадою, але усвідомлю її важливість і необхідність вдосконалення;

1 бал – вважаю, що маю низький рівень розвитку навичок, складових компетенції; як керівник не застосовую необхідні навички у професійній діяльності за посадою, не усвідомлюю її важливості й необхідності, розвитку й удосконалення, потребую зміни напрямку діяльності.

У розділі ІІІ надайте відповіді щодо практичної роботи в органах охорони держаного кордону (необхідне підкресліть).

---

[1]Компетенції – навички, знання, цінності, підходи та особистісні якості (характеристики), які проявляються у поведінці, що сприяє досягненню успішних результатів діяльності

Розділ І. ПРОФЕСІЙНІ ЗНАННЯ НАВИЧКИ ОФІЦЕРА-ВИПУСКНИКА ЗА НАПРЯМАМИ ДІЯЛЬНОСТІ

№ з/п	Сфера професійних знань	Підготовка	Використання	Результативність
		Як добре Вашого підлеглого підготували до виконання цього завдання?	Рівень ефективності використання Вашим підлеглим набутих знань та/або навичок у своїй роботі?	Чи вплинули отримані знання та/або навички на якість виконання завдань за посадою?
1. ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ				
1.1	Знання основних нормативних положень Держприкордон-служби з організації та забезпечення охорони державного кордону України	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.2	Знання послідовності та змісту роботи щодо організації та керівництва службовою діяльністю за посадою	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.3	Уміння організовувати оперативно-службову діяльність підпорядкованого	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так

1.4	Уміння керувати підпорядкованим персоналом під час виконання завдань з охорони державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.5	Уміння розробляти службову доку-ментацію щодо планування охорони державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.6	Уміння організовувати несення служби у всіх видах прикордонних нарядів, які входять до складу зміни	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.7	Уміння організовувати несення служби зміною прикордонних нарядів	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.8	Уміння організовувати та проводити огляд транспортних засобів закордон-ного прямування	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.9	Уміння використовувати технічні засоби і спеціальну техніку	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так

1.10	Уміння здійснювати перевірку документів на право перетинання державного кордону України, виявляти осіб з не своїми та підробленими документами	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.11	Уміння здійснювати аналіз оперативної обстановки, що склалася на ділянці відповідальності	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.12	Вміння складати інформаційно-аналітичні документи за напрямом діяльності	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
2. РОБОТА З ПЕРСОНАЛОМ				
2.1	Знання вимог основних положень наказів, розпоряджень з питань роботи з персоналом прикордонного підрозділу	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
2.2	Володіння методикою індивідуальної роботи з персоналом	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так

2.3	Уміння застосовувати знання з педагогіки в роботі з персоналом прикордонного підрозділу	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
2.4	Організація проведення занять з професійної підготовки	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
3. ПРОВАДЖЕННЯ В СПРАВАХ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ				
3.1	Знання особливостей діяльності органів охорони державного кордону щодо юрисдикційних повноважень у справах про адміністративні правопорушення	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
3.2	Уміння застосовувати заходи адміністративного примусу, зокрема заходи забезпечення провадження у справах про адміністративні правопорушення	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так

3.3	Уміння кваліфікувати адміністративні правопорушення, протидію яким відне-сено до компетенції посадових осіб ДПСУ	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
3.4	Уміння складати процесуальні доку-менти у справах про адміністративні правопорушення	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ				
4.1	Знання вимог положень актів законодавства щодо організації експлуатації автомобільних транспортних засобів, технічних засобів охорони державного кордону та безпеки дорожнього руху	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.2	Уміння застосовувати положення актів законодавства щодо організації інженерного забезпечення охорони державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так

4.3	Уміння працювати з оптичними, оптико-електронними, тепловізій- ними, радіолокаційними, світлотехнічними та сигналізаційними засобами охорони державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.4	Знання будови та змісту експлуатації транспортних засобів та технічних засобів охорони державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.5	Організація підготовки та застосування кінологів і службових собак в охороні державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.6	Організація і ведення військового гос-подарства органу охорони держав-ного кордону та його структурного під-розділу	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так

4.7	Уміння організовувати та практично використовувати штатні засоби зв'язку та автоматизації для управління прикордонними нарядами	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.8	Уміння практично використовувати програмні модулі програмно-технічного комплексу «Гарт»	А - погано Б - добре В - відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А - ні Б - важко сказати В - так
4.9	Знання правил та процедур застосу-вання засобів фізичного впливу, спеціальних засобів, зброї згідно з чинним законодавством та відомчими	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
5. Чи достатній рівень знань офіцер-випускник отримав у Національній академії для виконання обов'язків за посадою?			5 4 3 2 1	

Розділ ІІ. ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ ТА РІВЕНЬ ЇХ ОПАНУВАННЯ ЗА ПОСАДОЮ ОФІЦЕРОМ-ВИПУСКНИКОМ		
№	Основні професійні якості	Оцінка
1	Професійна мотивація до служби особиста мотивація до професійної діяльності	5 4 3 2 1

2	Ставлення до професійної діяльності: а) відповідальність, здатність працювати в умовах тривалих і значних навантажень та результативно виконувати службові обов'язки з дотриманням вимог керівних документів; б) здатність за короткий термін адаптуватися до виконання службових обов'язків за посадою на середньому рівні; в) дотримання традицій та відомчих стандартів на достатньому рівні з метою забезпечення престижу професії; г) зацікавленість у постійному самовдосконаленні, пошуку можливостей для набуття нових компетенцій, готовність (здатність) навчитися в інших	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
3	Планування: вміння ефективно планувати свою діяльність	5 4 3 2 1
4	Організація: а) здатність ефективно використовувати сили та засоби підпорядкованого підрозділу для якісного виконання завдання; б) уміння раціонально відбирати виконавців, перевіряти та контролювати якість виконання	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1

5	Керівництво (лідерство): а) здатність використовувати передбачений службовий час для виконання професійних обов'язків; б) розуміння реальності поставлених цілей і оцінка їх досягнення; в) уміння виділяти головне і другорядне, оцінювати та прогнозувати наслідки прийнятих рішень; г) креативний підхід до вирішення управлінських завдань, готовність до нововведень, технологій; ґ) уміння управляти підпорядкованим персоналом, працювати з групою; д) спроможність самостійно приймати своєчасні, обгрунтовані рішення, враховувати можливі наслідки та брати на себе відповідальність	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
6	Орієнтація на результат: а) спроможність діяти, досягаючи визначених цілей (всупереч перешкодам та з адекватним використанням ресурсів структурного підрозділу); б) уміння визначати та чітко інформувати підлеглих про цілі, завдання та очікувані результати професійної діяльності	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
7	Комунікація: а) здатність налагоджувати належні відносини з товаришами по службі та з персоналом інших служб і організацій на основі взаємної довіри та поваги, незалежно від посад; б) уміння організовувати взаємодію та встановлювати контакти з місцевим населенням в інтересах служби; в) уміння висловлюватися в усній та у письмовій формі	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
8	Аналітичне мислення здатність до аналізу ситуації та проблем шляхом збирання і систематизації інформації (з використанням багатьох джерел інформації)	5 4 3 2 1

9	Управління стресом здатність зберігати спокій у кризових ситуаціях для пітримання впевненості підпорядкованого персоналу, готовність бути для них прикладом	5 4 3 2 1
10	Загальна оцінка професійних якостей офіцера-випускника	5 4 3 2 1

Розділ ІІІ. ПРАКТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ	
Питання	**Бал**
1. Наскільки Ви задоволені Вашим безпосереднім начальником	
Лідерські якості Вашого безпосереднього начальника	5 4 3 2 1
Управлінські якості Вашого безпосереднього начальника	5 4 3 2 1
Розв'язання конфліктних ситуацій Вашим безпосереднім начальником	5 4 3 2 1
Комунікація між безпосереднім начальником та підлеглими	5 4 3 2 1
2. Чи Ваш безпосередній начальник володіє зазначеними якостями	
Мій безпосередній начальник володіє інформацією про мою оперативно- службову діяльність	А – я згоден Б – я не згоден
Мій безпосередній начальник завжди знаходить час для спілкування	А – я згоден Б – я не згоден
Мій безпосередній начальник завжди готовий допомогти та надати кваліфіковану пораду	А – я згоден Б – я не згоден
Мій безпосередній начальник надає мені достатньо інформації про діяльність та специфіку завдань, які виконує підрозділ	А – я згоден Б – я не згоден
Мій безпосередній начальник зацікавлений у моєму професійному зростанні	А – я згоден Б – я не згоден
3. Загальна оцінка управлінських якостей Вашого безпосереднього начальника	5 4 3 2 1
4. Ви задоволені проходженням служби у зазначеному прикордонному підрозділі?	5 4 3 2 1
5. Наскільки Ви задоволені рівнем професійної підготовки, набутої у Національній академії Державної прикордонної служби України	5 4 3 2 1

6. Наскільки Ви задоволені рівнем фізичної підготовки, які досягли у Національній академії Державної прикордонної служби України?	5 4 3 2 1
7. Чи відповідає Ваша посада спеціалізації, отриманій у Національній академії Державної прикордонної служби України?	А – Так Б – Ні
8. Чи плануєте Ви найближчим часом змінити напрям діяльності?	А – Так Б – Ні

9. Опишіть основні аспекти підготовки у Національній академії Державної прикордонної служби України, на Вашу думку:

ПОЗИТИВНІ	НЕГАТИВНІ

10	Визначте кафедри, викладачів, діяльність яких, на Вашу думку, сприяє отриманню необхідних теоретичних та практичних знань, потрібних під час становлення на первинній посаді
11	Ким Ви себе бачите в професійній сфері через 5 років? (військове звання, посада, напрям діяльності)

Дякуємо за співпрацю!

«___» _____ 20__ року _____

(підпис, прізвище)

Додаток В

Зразок
відгука на офіцера-випускника
(заповнює безпосередній керівник структурного підрозділу офіцера-випускника)

Надсилається на адресу Національної академії до 1 вересня через 1 рік проходження служби в органах охорони державного кордону

Ректору Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького вул. Шевченка, 46 м. Хмельницький, 29000

ВІДГУК
на випускника
(заповнюється безпосереднім керівником структурного підрозділу офіцера-випускника)

Прізвище, ім’я, по батькові, військове звання		Прізвище, ім’я, по батькові офіцера-випускника	
Місце служби		Місце служби	
Місто		Місто	
Посада		Посада	

Рекомендації щодо заповнення відгуку

Відгук складається із семи основних розділів.

У розділі І необхідно надати оцінку професійним знанням та навичкам офіцера-випускника за такими напрямами підготовки в Національній академії, як: 1) організація оперативно-службової діяльності; 2) робота з персоналом; 3) провадження у справах про адміністративні правопорушення; 4) забезпечення оперативно-службової діяльності. Кожну сферу професійних знань офіцера-випускника необхідно оцінити за трьома показниками: підготовка, використання та результативність.

У розділі її необхідно оцінити рівень розвиненості професійних компетенцій[1] офіцера-випускника за п’ятибальною шкалою, де:

5 балів – вважаю, що офіцер-випускник має високий рівень компетенції, яка забезпечує ефективне виконання завдань за посадою у складних умовах обстановки; як керівник не лише сам застосовує необхідні навички, але і створює можливість для інших товаришів по службі розвивати цю компетенцію;

4 бали - вважаю, що офіцер-випускник має належний рівень розвитку компетенції, яка проявляється не тільки у стандартних умовах, але й у складних умовах під час виконання завдань за посадою; як керівник уміє застосовувати необхідні навички у професійній діяльності за посадою;

3 бали – вважаю, що офіцер-випускник має базовий рівень розвитку компетенції, яка проявляється у більшості стандартних ситуаціях, під час виконання завдань за посадою; як керівник намагається застосовувати необхідні навички у професійній діяльності за посадою;

2 бали – вважаю, що офіцер-випускник має часткові прояви навичок, що входять до складу компетенції, які не завжди забезпечують у повному обсязі виконання професійних обов'язків за посадою; як керівник не завжди застосовує необхідні навички у професійній діяльності за посадою, але усвідомлює її важливість і необхідність;

1 бал – вважаю, що офіцер-випускник має низький рівень розвитку навичок, що входять до складу компетенції; як керівник, не застосовує необхідних навичок у професійній діяльності за посадою, не усвідомлює важливості та необхідності її прояву, розвитку й удосконалення, потребує зміни напрямку діяльності.

У розділі III коротко опишіть позитивні та негативні аспекти у теоретичній та практичній підготовці офіцера-випускника Національної академії.

У розділі IV вкажіть види дисциплінарної практики (заохочення та стягнення), які було застосовано до офіцера-випускника.

У розділі V визначте перспективи просування офіцера-випускника по службі.

У розділі VI надайте пропозиції щодо покращення освітнього процесу в Національній академії.

У розділі VII надайте загальну оцінку рівню професійної підготовки офіцера-випускника.

---

[1]Компетенції – навички, знання, цінності, підходи та особистісні якості (характеристики), які проявляються у поведінці, що сприяє досягненню успішних результатів діяльності

Розділ І. ПРОФЕСІЙНІ ЗНАННЯ НАВИЧКИ ОФІЦЕРА - ВИПУСКНИКА ЗА НАПРЯМАМИ ДІЯЛЬНОСТІ

№ з/п	Сфера професійних знань	Підготовка	Використання	Результатив-ність
		Як добре Вашого підлеглого підготували до виконання цього завдання?	Рівень ефективності використання Вашим підлеглим отриманих знань та/або навичок у своїй роботі?	Чи вплинули отримані знання та/або навички на якість виконання завдань за посадою?
1. ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ				
1.1	Знання основних нормативних положень Держприкордонслужби з організації та забезпечення охорони державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.2	Знання послідовності та змісту роботи щодо організації та керівництва службовою діяльністю за посадою	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.3	Уміння організовувати оперативно- службову діяльність підпорядкованого персоналу	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.4	Уміння керувати підпорядкованим персоналом під час виконання завдань з охорони державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так

1.5	Уміння розробляти службову документацію щодо планування охорони державного	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.6	Уміння організовувати несення служби у всіх видах прикордонних нарядів, які входять до складу зміни	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.7	Уміння організовувати несення служби зміною прикордонних нарядів	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.8	Уміння організовувати та проводити огляд транспортних засобів закордонного прямування	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.9	Уміння використовувати технічні засоби і спеціальну техніку прикордонного контролю під час проведення прикордонного контролю	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.10	Уміння здійснювати перевірку документів на право перетинання державного кордону України, виявляти осіб з не своїми та підробленими документами	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
1.11	Уміння аналізувати оперативну обстановку, що склалася на ділянці відповідальності	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так

1.12	Уміння складати інформаційно-аналітичні документи за напрямом діяльності	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
2. РОБОТА З ПЕРСОНАЛОМ				
2.1	Знання вимог основних положень наказів, розпоряджень з питань роботи з персоналом прикордонного	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
2.2	Володіння методикою індивідуальної роботи з персоналом прикордонного підрозділу	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
2.3	Уміння застосовувати знання з педагогіки в роботі з персоналом прикордонного	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
2.4	Організація проведення занять з професійної підготовки	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
2.5	Уміння здійснювати психологічно-профілактичні заходи та вирішувати конфлікти в межах підпорядкованого підрозділу	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
3. ПРОВАДЖЕННЯ В СПРАВАХ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ				
3.1	Знання особливостей діяльності органів охорони державного кордону щодо юрисдикційних повноважень	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так

3.2	Уміння застосовувати заходи адміністративного примусу	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
3.3	Уміння кваліфікувати адміністративні правопорушення, протидію яким віднесено до компетенції посадових осіб ДПСУ	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
3.4	Уміння складати процесуальні документи у справах про адміністративні правопорушення	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ				
4.1	Знання вимог положень актів законодавства щодо організації експлуатації автомобільних транспортних засобів, технічних засобів охорони державного кордону та безпеки дорожнього руху	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.2	Уміння застосовувати положення актів законодавства щодо організації інженерного забезпечення охорони державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так

4.3	Уміння працювати з оптичними, оптико-електронними, тепловізій-ними, радіолокаційними, світлотехнічними та сигналізаційними засобами охорони державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.4	Знання будови та змісту експлуатації транспортних засобів та технічних засобів охорони державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.5	Організація підготовки та застосування кінологів і службових собак в охороні державного кордону	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.6	Організація і ведення військового господарства органу охорони державного кордону та його структурного підрозділу	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.7	Уміння організовувати та практично використовувати штатні засоби зв’язку та автоматизації для управління прикордонними нарядами	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.8	Уміння практично використовувати програмні модулі програмно- технічного комплексу «Гарт»	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так

4.9	Знання правил та процедур застосування засобів фізичного впливу, спеціальних засобів, зброї згідно з чинним законодавством та відомчими інструкціями	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.10	Уміння практично використовувати різні способи забезпечення безпеки під час виконання повсякденних обов'язків	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.11	Знання будови стрілецької зброї, гранатометів та озброєння бойових машин, що використовуються в ДПСУ	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
4.12	Уміння практично користуватися стрілецькою зброєю АК-74, ПМ, «Форт» з дотриманням заходів безпеки та знаннями правил стрільби	А – погано Б – добре В – відмінно	А – низький Б – достатній В – високий	А – ні Б – важко сказати В – так
5. Чи достатній рівень знань офіцер- випускник здобув у Національній академії для виконання обов'язків за посадою?		5 4 3 2 1		

Розділ ІІ. ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ ТА РІВЕНЬ ЇХ ОПАНУВАННЯ ЗА ПОСАДОЮ ОФІЦЕРОМ-ВИПУСКНИКОМ		
№ з/п	Основні професійні якості	Оцінка
1	Професійна мотивація до служби, особиста мотивація до професійної діяльності	5 4 3 2 1

2	Ставлення до професійної діяльності: а) відповідальність, здатність працювати в умовах трималих навантажень та результативно виконувати службові обов'язки з дотриманням вимог керівних документів; б) здатність за короткий термін адаптуватися до виконання службових обов'язків за посадою на середньому рівні; в) дотримання традицій та відомчих стандартів на достатньому рівні з метою забезпечення престижу професії; г) зацікавленість у постійному самовдосконаленні, пошук можливостей для опанування нових компетенцій, готовність (здатність) навчитися в інших	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
3	Планування: уміння ефективно планувати свою діяльність	5 4 3 2 1
4	Організація: а) здатність ефективно використовувати сили та засоби підпорядкованого підрозділу для якісного виконання завдання; б) уміння раціонально відбирати виконавців, перевіряти та контролювати якість виконання	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1

5	Керівництво (лідерство): а) здатність використовувати передбачений службовий час для виконання професійних обов'язків; б) розуміння реальності поставлених цілей і оцінка можливості їх досягнення; в) уміння виділяти головне і другорядне, оцінювати та прогнозувати наслідки прийнятих рішень; г) креативний підхід до вирішення управлінських завдань, готовність до нововведень, технологій; ґ) уміння управляти підпорядкованим персоналом, уміння працювати з групою; д) спроможність самостійно приймати своєчасні, обгрунтовані рішення, враховувати можливі наслідки та брати на себе відповідальність	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
6	Орієнтація на результат: а) спроможність діяти, досягаючи визначених цілей (всупереч перешкодам та з адекватним використанням ресурсів структурного підрозділу); б) уміння визначати та чітко інформувати підлеглих про цілі, завдання та очікувані результати професійної діяльності	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
7	Комунікація: а) здатність налагоджувати належні стосунки з товаришами по службі та з персоналом інших служб і організацій на основі взаємної довіри та поваги, незалежно від посад; б) уміння організовувати взаємодію та встановлювати контакти з місцевим населенням в інтересах служби; в) уміння висловлюватися в усній та у письмовій формі	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
8	Аналітичне мислення: здатність до аналізу ситуації та проблем шляхом збирання і систематизації інформації (з використанням різних джерел інформації)	5 4 3 2 1

9	Управління стресом здатність зберігати спокій у кризових ситуаціях для забезпечення впевненості підпорядкованого персоналу, готовність бути для них прикладом	5 4 3 2 1
10	Загальна оцінка професійних якостей офіцера-випускника	5 4 3 2 1

Розділ III. ХАРАКТЕРНІ АСПЕКТИ В ПІДГОТОВЦІ ОФІЦЕРА-ВИПУСКНИКА	
Позитивні	Негативні

Розділ IV. ДИСЦИПЛІНАРНА ПРАКТИКА (вказати, скільки було стягнень, заохочень; відобразити найбільш характерні порушення; якщо звільнився, то вказати причину)			
№ з/п	Вид дисциплінарної практики	Кількість	Підстава

Розділ V. ПЕРСПЕКТИВА ПРОСУВАННЯ ОФІЦЕРА-ВИПУСКНИКА ПО СЛУЖБІ			
Займаній посаді відповідає: (необхідно відмітити «Х»)		Займаній посаді невідповідає: (необхідно відмітити «Х»)	
а) розглянуто для призначення на вищу посаду (на яку саме)		а) переміщено на нижчу посаду (на яку саме із зазначенням підстав)	
б) направленно на навчання (які вищі навчальні заклади, курси, в які терміни)		б) звільнено з військової служби (із зазначенням підстав)	

в) зміна напряму діяльності, професійної переорієнтації (із зазначенням мотивів)		в) усунено від певного виду діяльності (з яких причин і перспективи подальшого використання)	
г) переміщено на рівноцінну посаду		г) не відповідає посаді, яку займає	
ґ) відповідає посаді, яку займає			

Розділ VI. ПРОПОЗИЦІЇ КЕРІВНИЦТВА ОРГАНУ ОХОРОНИ ДЕЖРАВНОГО КОРДОНУ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У НАЦІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ

ПОКАЗНИКИ		
№ з/п	Найменування показників	Бал
1	Загальна оцінка офіцера-випускника	5 4 3 2 1
2	Рівень професійної підготовки офіцера-випускника за підсумками перевірки на професійну придатність виконувати обов’язки за посадою	5 4 3 2 1
3	Рівень фізичної підготовки офіцера-випускника	5 4 3 2 1

Безпосередній начальник_____

(посада, військове звання, підпис, прізвище)

М.П.

З відгуком згоден
Начальник органу охорони державного
кордону_____

(військове звання, підпис, прізвище)

Службовий відгук доведено до
відома_____

(військове звання, підпис, прізвище)

«___»_____20___ року

Додаток Д

Анкета

для визначення рівня сформованості показників когнітивного критерію професійної компетентності офіцерів-прикордонників

Шановний(на) _____! Оберіть ті, які найбільше відповідають Вашим уявленням (обведіть кружечком або поставте напроти відмітку), чи запропонуйте свій варіант.

№ з/п	Запропонований показник	Примітки
1	2	3
1	Основні положення законодавства України з питань охорони державного кордону (закони України «Про державний кордон України», «Про Державну прикордонну службу України»)	
2	Нормативні документи (інструкції та накази) Державної прикордонної служби України з питань служби прикордонних нарядів, організації оперативно-службової діяльності відділу прикордонної служби, з організації та ведення оперативно-службової діяльності підрозділів охорони кордону, здійснення прикордонного контролю	
3	Основні способи несення служби прикордонними нарядами, що використовуються під час охорони держав-ного кордону	
4	Основні види прикордонних нарядів, що призначаються від підрозділів охорони державного кордону та мобільних підрозділів, несуть службу поза пунктами, їх склад, призначення, екіпірування, засоби посилення та порядок несення служби	
5	Порядок дій складу прикордонного наряду під час виконання завдань з охорони державного кордону	

6	Тактика використання технічних засобів охорони державного кордону прикордонними нарядами під час виконання завдань	
7	Основи прикордонного слідопитства	
8	Заходи безпеки під час несення прикордонної служби з охорони державного кордону	
9	Способи і прийоми маскування	
10	Правила застосування зброї, спеціальних засобів, заходів фізичного впливу прикордонними нарядами під час несення служби	
11	Правила розробки оперативно-службових документів	
12	Призначення і функції підрозділів дільничних інспекторів прикордонної служби, основи їх службової діяльності, форми і способи застосування дільничних інспекторів прирдонної служби для протидії злочинам і правопорушенням на закріплених ділянках (секторах) відповідальності	
13	Завдання та основні напрямки роботи з місцевим населенням, порядок ведення профілактичної роботи, форми і методи її здійснення, порядок залучення місцевого населення до охорони державного кордону	
14	Правила розробки та ведення оперативно-службових документів, умовних знаків і скорочень, що застосовуються в оперативно-службових документах підрозділу охорони кордону	
15	Особливості облаштування пунктів пропуску через державний кордон, пунктів контролю, контрольних пунктів в’їзду-виїзду, видів контролю та їх основні завдання	
16	Особливості використання сил і засобів, які використовуються у пунктах пропуску через державний кордон України, контрольних пунктах в’їзду-виїзду, пунктах контролю,	

17	Види і обов’язки прикордонних нарядів, які використовуються у пунктах пропуску через державний кордон, пунктах контролю та контрольних пунктах в’їзду-виїзду	
18	Особливості і порядок несення служби прикордонними нарядами у пунктах пропуску через державний кордон України, контрольних пунктах в’їзду-виїзду, пунктах контролю за різними видами сполучень	
19	Відомчі стандарти культури прикордонного контролю	
20	Тактика дій порушників законодавства на шляхах міжнародних сполучень, контрольних пунктах в’їзду-виїзду	
21	Порядок огляду транспортних засобів закордонного прямування	
22	Правила безпечного несення служби в пунктах пропуску через державний кордон, пунктах контролю, контрольних пунктах в’їзду-виїзду	
23	Порядок встановлення режиму в пунктах пропуску через державний кордон та контролю за його додержанням	
24	Технології прикордонного контролю у пунктах пропуску через державний кордон України, організації та здійснення спрощеного прикордонного контролю в пунктах пропуску через державний кордон, здійснення контролю у контрольних пунктах в’їзду-виїзду	
25	Порядок проведення співбесіди, виконання доручень уповноважених державних органів	
26	Повноваження посадових осіб та порядок прийняття рішення про пропуск через державний кордон	
27	Порядок тимчасового затримання та вилущення паспортних документів	
28	Порядок повної та загальної ідентифікації транспортних засобів	

29	Особливості служби зміни прикордонних нарядів та основи організації служби у відділі прикордонної служби	
30	Особливості організації прикордонного контролю, порядок прийняття рішення	
31	Порядок складання оперативно-службових документів, які ведуться у підрозділах охорони державного кордону	
33	Класифікація конфліктних ситуацій, організація та проведення локалізації конфліктних і нестандартних (кризових) ситуацій у пунктах пропуску	
34	Порядок організації антитерористичних заходів у пунктах пропуску через кордон	
35	Порядок організації та підтримання взаємодії під час прикордонного контролю	
36	Порядок здійснення контролю осіб, яким заборонено в’ їзд в Україну	
37	Організація повсякденної діяльності відділу прикордонної служби	
38	Організація та несення служби на контрольних пунктах в’їзду-виїзду	
39	Зазначте свій варіант показника	

Дякуємо за участь в опитуванні.

Додаток Е

Анкета
для визначення рівня сформованості показників діяльнісного критерію професійної компетентності офіцерів-прикордонників

Шановний(на) _____! Оберіть ті, які найбільше відповідають Вашим уявленням (обведіть кружечком або поставте напроти відмітку), чи запропонуйте свій варіант.

№ з/п	Запропонований показник	Примітки
1	2	3
1	Володіння навичками використання джерел інформації на ділянці прикордонного підрозділу, збирання та добування інформації, її опрацювання та узагальнення, прогнозування її впливу на результати охорони кордону	
2	Уміння прогнозувати дії прикордонного підрозділу в умовах зміни обстановки	
3	Уміння визначати поточні та довгострокові завдання прикордонного підрозділу	
4	Володіння методиками планування дій сил і засобів прикордонного підрозділу під час виконання поточних завдань, застосування сил і засобів прикордонного контролю для виконання довгострокових завдань	
5	Уміння проєктувати особисту професійну діяльність	
6	Володіння навичками розроблення службових і складання процесуальних документів	
7	Здатність і готовність відповідно до базових теоретичних принципів безпеки життєдіяльності та охорони праці прогнозувати можливість і наслідки впливу небезпечних, шкідливих та вражаючих факторів, загальні закономірності виникнення небезпек	
8	Уміння організовувати оперативно-службову діяльність прикордонного підрозділу на необхідний термін	

9	Уміння здійснювати керівництво оперативно-службовою діяльністю силами прикордонного підрозділу, контроль за діяльністю підлеглих	
10	Уміння організовувати, управляти та контролювати дії підпорядкованих підрозділів у разі зміни обстановки	
11	Уміння вживати заходів щодо підтримання стану готовності прикордонного підрозділу до дій, застосовувати наявні сили і засоби для виконання завдань	
12	Уміння здійснювати тилове, технічне та інженерне забезпечення прикордонного підрозділу	
13	Здатність і готовність вживати у своїй практичній діяльності заходів, для забезпечення здорових і безпечних умов службової діяльності	
14	Володіння навичками фільтраційно-перевірочної роботи	
15	Уміння проводити оперативно-технічні заходи та негласні слідчі (розшукові) дії	
16	Дотримання вимог власної та внутрішньої безпеки, вміння аналізувати та оцінювати свою діяльність і діяльність підрозділу та підлеглих щодо виконання поставлених завдань	
17	Уміння визначати пріоритетні напрями професійної підготовки прикордонного підрозділу та шляхи досягнення мети	
18	Уміння налагоджувати та підтримувати взаємодію з представниками органів влади, місцевого самоврядування, керівниками підприємств і організацій, силових структур для охорони державного кордону та з питань протидії корупції та злочинності на державному кордоні	
19	Володіння навичками щодо недопущення втягування персоналу прикордонного підрозділу в протиправну діяльність на основі доброчесності	

20	Уміння застосувати на практиці новітні технології для охорони державного кордону та розробляти технології протидії викликам, які виникають	
21	Уміння застосовувати в службовій діяльності прикордонного підрозділу знання щодо призначення, будови, тактико-технічних характеристик засобів охорони кордону	
22	Володіння видами, формами і методами профілактичної роботи для запобігання протиправній діяльності на державному кордоні	
23	Уміння давати правову оцінку діям та обставинам, навички правозастосувальної діяльності в межах норм чинного законодавства	
24	Здатність і готовність застосовувати наявні засоби і вживати заходів для припинення протиправних дій у складі підрозділу, прикордонного наряду і самостійно	
25	Уміння здійснювати процедури прикордонного контролю з урахуванням особливостей категорій осіб, транспортних засобів і вантажів, які перетинають державний кордон	
26	Уміння здійснювати контроль за перетинанням державного кордону в пунктах пропуску через державний кордон України, пунктах контролю, контрольних пунктах	
27	Уміння застосовувати за призначенням технічні засоби прикордонного контролю і використовувати бази даних осіб закордонного прямування, а також інших передбачених законодавством баз даних	
28	Здатність і готовність ідентифікувати потенційні небезпеки та розробляти заходи для захисту від них, надавати першу долікарську допомогу потерпілому та пораненому	

29	Уміння практично застосовувати засоби індивідуального захисту, технічні засоби захисту, здійснювати радіаційний, хімічний, біологічний захист та вживати заходів щодо екологічної безпеки підрозділу, здатність і готовність проводити екологічний моніторинг, визначати приблизний ступінь екологічного ризику	
30	Володіння основами роботи командира підрозділу під час участі у стабілізаційних і специфічних діях військ з урахуванням норм міжнародного гуманітарного права для обмеження бойових дій та організації бойового забезпечення підрозділів	
31	Володіння основами топографії, навичками орієнтування на місцевості	
32	Уміння розробляти основні бойові та графічні документи	
33	Володіння навичками пересування по пересічною місцевістю, подоланні перешкод, рукопашного бою	
34	Зазначте свій варіант показника	

Дякуємо за участь в опитуванні.

Додаток Ж

Анкета
для визначення показників рівня сформованості ціннісно-мотиваційного критерію професійної компетентності офіцерів-прикордонників

Шановний(на) _____! Оберіть ті, які найбільше відповідають Вашим уявленням (обведіть кружечком або поставте напроти відмітку), чи запропонуйте свій варіант.

№ з/п	Запропонований показник	Примітки
1	2	3
Мотиви		
1	Прагнення особисто досягати об'єктивних соціально значущих цілей професії офіцера-прикордонника	
2	Соціальна значущість професії офіцера-прикордонника	
3	Інтерес до професійної діяльності прикордонника	
4	Прийняття ідеалів професійної діяльності	
5	Прагнення до самореалізації та досягнення успіху в професійній діяльності	
6	Конкретне уявлення про плани на майбутнє, пов'язані з обраною професією	
7	Можливість просування по службі та кар'єра	
8	Спрямованість на змістовну продуктивну працю	
9	Матеріальні блага та інтереси, які надає службова діяльність офіцера-прикордонника (грошове утримання, премії, натуральні видачі, і пільги)	
10	Моральне задоволення від професійної діяльності	
11	Потреба долати труднощі професійної діяльності	
12	Усвідомлення необхідності морального вибору в професійній діяльності офіцера	
13	Спрямованість на підвищення власного соціального статусу шляхом чесної праці	
14	Позитивне ставлення до професії на основі принциповості, порядності, патріотизму, почуття обов'язку	

15	Готовність до професійного саморозвитку та вдосконалення	
16	Соціально-професійний статус	
17	Прагнення досягти успіху	
18	Розуміння й усвідомлення важливості завдань, що їх виконують офіцери-прикордонники	
19	Задоволеність курсанта-прикордонника умовами та перспективами майбутньої діяльності	
20	Готовність нести відповідальність за виконання завдань, почуття обов'язку	
21	Можливість відвідати різні куточки України та країни світу	
22	Можливість спілкування з громадянами інших країн, що перетинають державний кордон України	
23	Можливість постійного професійного росту, а також самоствердження у професійній праці	
Ціннісні орієнтації		
24	Вітальні: життя та його якість, здоров'я, здоровий спосіб життя, безпека, добробут, стан захищеності, сила, витривалість, заняття спортом, якість природного середовища тощо	
25	Соціальні: дружба, стосунки, соціальне становище, працелюбність, достаток, сім'я, толерантність, солідарність, довіра, соціальна рівність, удале одруження або заміжжя, література, громадська діяльність	
26	Політичні: законність, порядок, конституція, свобода слова, демократичні права і свободи громадян, толерантність, рівність усіх громадян перед законом	
27	Моральні: добро, благо, любов, честь, гідність, справедливість, чесність, порядність, вірність	
28	Релігійні: Бог, релігія. Закон Божий, дух, церква, Біблія, віра, спасіння, вічність, благодать, ритуал, проповідь	
29	Естетичні: краса, гармонія, грація, стиль, культурна самобутність, повага до інших культур і народів	

30	Професійні: робота або служба, які приносять радість і задоволення, кар’єра, професіоналізм, інтелектуальний розвиток, самовдосконалення, патріотизм, авторитет, дисципліна, законність і правопорядок, територіальна цілісність, безпека держави та безпека державного кордону України, надійність, охорона кордону, освіченість, збереження навколишнього середовища, здатність протистояти різним загрозам у прикордонній сфері	
31	Зазначте свій варіант показника	

Дякуємо за участь в опитуванні.

Додаток З

Анкета
для визначення показників рівня сформованості професійно-особистісного критерію професійної компетентності офіцерів-прикордонників

Шановний(на) _____! Оберіть ті, які найбільше відповідають Вашим уявленням (обведіть кружечком або поставте напроти відмітку), чи запропонуйте свій варіант.

№ з/п	Запропонований показник	Примітки
1	2	3
1	Дисциплінованість	
2	Працездатність	
3	Чуйне ставлення до підлеглих	
4	Здатність поєднувати особисті інтереси з інтересами колективу	
5	Почуття особистої відповідальності	
6	Принциповість	
7	Здатність до інноваційної діяльності	
8	Здатність правильно реагувати на критику	
9	Толерантність і терпимість до різних віросповідань	
10	Спостережливість	
11	Педагогічний такт	
12	Здатність до самоосвіти і самовдосконалення	
13	Здатність до розподілу уваги	
14	Здатність до швидкої орієнтації в ситуації	
15	Здатність до швидкого прийняття рішень	
16	Хороша пам’ять	
17	Логічне і творче мислення	
18	Гнучкість мислення	
19	Здатність до рефлексії	
20	Організованість	
21	Зібраність	
22	Пунктуальність	
23	Наполегливість	

24	Емоційна стійкість	
25	Уважність	
26	Допитливість	
27	Рішучість	
28	Контактність	
29	Сміливість	
30	Чесність	
31	Надійність	
32	Фізична витривалість	
33	Зазначте свій варіант показника	

Дякуємо за участь в опитуванні.

Додаток І

«Експрес діагностика»
для визначення ціннісних орієнтацій курсантів

Шановний друже!

Просимо Вас відповісти на питання анкети щодо проблеми формування ціннісних орієнтацій майбутніх офіцерів-прикордонників.

Нижче подано 16 тверджень. Оцініть значущість кожного твердження у балах за такою схемою: 10 (неважливо). 20, 30, 40 ... 100 (дуже важливо).

1. Захоплива професійна діяльність, яка приносить радість.
2. Високооплачувана професійна діяльність.
3. Можливість вдало одружитися або вийти заміж.
4. Можливість познайомитися з новими цікавими людьми.
5. Участь у громадській діяльності.
6. Релігія.
7. Заняття спортом.
8. Інтелектуальний розвиток.
9. Кар’єра.
10. Гарні машини, одяг, будинок і т. ін.
11. Перебування в колі сім’ї.
12. Близькі друзі.
13. Робота на добровільних засадах у некомерційних організаціях.
14. Медитація, міркування, молитви і т. ін.
15. Здорова збалансована дієта.
16. Читання літератури, перегляд освітніх передач, самовдосконалення.

Дякуємо за співпрацю.

Додаток Ї

Анкета
для з’ясування розуміння курсантами значущості професії офіцера-прикордонника

(ціннісно-мотиваційний компонент професійної компетентності)

Шановний (на)_____!

Просимо Вас відповісти на питання анкети щодо значущості професії офіцера-прикордонника, розкривши своє ставлення до необхідності формування професійної компетентності.

1. У чому полягає значення Державної прикордонної служби України в системі національної безпеки?
2. Як би Ви окреслили призначення діяльності офіцера-прикордонника?
3. Чим професійна діяльність офіцера-прикордонника відрізняється від інших умов професійної діяльності?
4. Що є передумовою успішної професійної діяльності офіцера-прикордонника?
5. Що насамперед повинен знати офіцер-прикордонник для належної охорони державного кордону?
6. Що насамперед повинен уміти офіцер-прикордонник для належної охорони державного кордону?
7. Які якості повинен мати офіцер-прикордонник для належного виконання службових обов'язків?
8. Що Ви плануєте робити для підвищення своєї професійної компетентності?

Дякуємо за співпрацю.

Додаток Й

Оцінка
рівня нервово-психічної стійкості
(методика «Прогноз» за В. Бодровим) [19]

Методика призначена для виявлення початково орієнтованих осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості (НПН). Вона дає змогу виявити окремі початкові симптоми порушень особистості, а також оцінити вірогідність їх розвитку й вияву в поведінці та діяльності людини.

Методика містить 84 запитання (міркування). На кожне запитання курсант має надати відповідь «так» або «ні». Результати відображаються кількісно (у балах), на їх основі робимо висновок щодо рівня нервово-психічної стійкості. Аналіз відповідей дає можливість уточнити особливості поведінки, окремі біографічні відомості, стан психічної діяльності у різних ситуаціях.

25-30 осіб обстежуються одночасно протягом 20 хв.

В процесі обстеження здійснюємо спостереження за поведінкою кожної особи і за необхідності робимо помітки. Опрацювання результатів проводить група помічників за допомогою «ключів» (4-5 осіб).

Реєстраційний лист до анкети «Прогноз»

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	13	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	зо
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	16	77	78	79	80
81	82	83	84						

Найменування шкали	Зміст відповідей	Порядкові номери запитань відповідно до шкали
Шкала відвертості	Ні(-)	1,4, 6, 8, 9, 11, 16, 17, 18, 22, 25, 31, 34, 36, 43

Шкала нервово-психічної не-врівноваженості	Так (+)	3, 5, 7, 10, 15, 20, 26, 27, 29, 32, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 84
	Ні (-)	2, 12, 13, 14, 19, 21, 23, 24, 28, 30, 33, 38, 39, 46, 54, 55, 58, 61, 68

Опрацювання рекомендується проводити за допомогою трьох трафаретів з прозорого матеріалу, на які наноситься сітка за розмірами реєстраційного метка. Прорізи в кожному трафареті мають співпадати з номерами запитань відповідно до таблиці ключів. Один трафарет призначений для підрахунку балів за шкалою відвертості, а два – за шкалою нервово-психічної нестійкості (для оцінки позитивних відповідей).

Якщо в курсанта за шкалою відвертості буде більше 10 балів, аналізувати й використовувати дані не рекомендується, а причини відвертості потрібно шукати під час бесіди. Показник за шкалою нервово-психічної нестійкості одержують шляхом додавання кількості плюсів, виявлених за трафаретом для позитивних відповідей, а кількість мінусів – за трафаретом для негативних відповідей. Результат оцінюємо згідно таблиці.

Додаток К

Анкета «Прогноз»

Інструкція. Ця анкета містить 84 запитання (міркування). Детально ознайомтесь з кожним запитанням, після цього вирішіть для себе, яка відповідь («так» чи «ні») найточніше Вас характеризує. У відповідній клітинці реєстраційного листка поставте знак «+» (так), або (ні). Працюйте швидко і самостійно, при цьому не задумуючись.

Запитання пропускати не потрібно.

З результатами обстеження Ви ознайомитесь під час співбесіди.

1. Іноді мені спадають на думку настільки погані думки, що краще про них взагалі не розповідати.
2. У дитинстві я ріс в такій компанії, в якій всі намагалися завжди й у всьому стояти один за одного.
3. Іноді в мене трапляються напади плачу або сміху, які я не здатний подолати.
4. Бували випадки, коли я не дотримувався своїх обіцянок.
5. Я часто відчуваю головні болі.
6. Час від часу я можу говорити неправду.
7. Один раз на тиждень я без будь-якої причини раптом починаю відчувати жар по усьому тілу.
8. Буває так, що я починаю говорити про речі, у яких я є не досить добре обізнаним.
9. Час від часу я серджусь.
10. Зараз мені важко сподіватись на те, що я чогось досягну у цьому житті.
11. Іноді я відкладаю на завтра ті справи,які я міг би (могла б) зробити сьогодні.
12. Я охоче приймаю участь в усіх суспільних заходах.
13. Боротьба із самим собою є найважчою для мене.
14. Посіпування та м’язові судоми у мене трапляються дуже рідко.
15. Я досить байдужий до того, що зі мною може трапитись.
16. В моменти, коли я погано себе почуваю, я буваю досить роздратованим.
17. Я веду себе за столом краще у гостях, ніж удома.
18. Якщо мені не загрожує штраф і поблизу немає автомобілів, я можу перейти вулицю не в установленому місці, а як мені хочеться.
19. Я вважаю своє сімейне життя таким же гарним, як і більшості моїх знайомих.
20. Часто мені говорять, що я гарячкуватий.
21. Закрепи в мене бувають рідко.
22. Найчастіше я хочу виграти, коли починаю грати в якусь гру.
23. Протягом останніх років переважно я почуваю себе добре.
24. На теперішній час моя вага є незмінною (я не худну і не повнію).
25. Мені приємно усвідомлювати, що я маю серед моїх знайомих відомих людей.

Усвідомлення цього наче надає мені ваги у власних очах.

26. Я почував би себе досить спокійно, якби у когось з моєї сім'ї були неприємності у зв'язку з порушенням закону.
27. Мій розум працює не так, як раніше.
28. Я цікавлюсь статевими (сексуальними) питаннями.
29. Під час розмови я часто помічаю, як у мене тремтять руки.
30. Я такий же рухливий і жвавий, як і раніше.
31. Мені трапляються люди, які мені не подобаються (серед моїх знайомих).
32. Я відчуваю себе приреченою людиною.
33. В моїй сім'ї дуже рідко мають місце сварки.
34. Час від часу я люблю трохи попліткувати з ким-небудь.
35. Мені часто сняться сни, про які я не можу нікому розповісти.
36. При обговоренні деяких питань бувало так, що я особливо не задумувався і згоджувався з думкою співрозмовників.
37. Під час навчання у школі я гірше запам'ятовував матеріал, ніж інші учні.
38. Вцілому моя зовнішність мене влаштовує.
39. Я впевнений у собі і своїх вчинках.
40. Кілька разів на тиждень я сильно хвилююся або буваю досить збудженим.
41. Я не керую своїми думками (хтось це робить за мене).
42. Щоденно я випиваю велику кількість води.
43. Часом буває так, що неприємний або неввічливий жарт змушує мене сміятися.
44. На самоті я почуваю себе найщасливішою людиною на Землі.
45. Я відчуваю, що хтось керує моїми думками.
46. В дитинстві мені подобалось читати казки Андерсена.
47. Я відчуваю себе самотнім навіть під час присутності інших людей.
48. Я відчуваю сильне роздратування, коли мене підганяють.
49. Я дуже легко можу зніяковіти.
50. Я дуже легко «виходжу з себе».
51. Дуже часто мені в голову приходять думки про смерть.
52. Бувало так, що я припиняв розпочату справу, через страх, що не виконаю її.
53. Практично кожного дня зі мною трапляються речі, які мене лякають.
54. Я байдужий до релігії.
55. Я дуже рідко буваю в поганому настрої.
56. За свої вчинки я заслуговую на відповідне покарання (сувору догану).
57. Раніше у мене мали місце дуже незвичні, навіть містичні переживання.
58. Я не змінюю свої власні погляди та переконання.
59. В моєму житті були періоди, коли я не міг заснути через хвилювання.
60. Я швидко роздратовуюся.
61. Я думаю, що я відчуваю запахи не гірше від інших.

62. Мої справи складаються набагато гірше, ніж я цього хочу.
63. Дуже часто я відчуваю сухість у роті.
64. Я відчуваю втому переважну більшість часу.
65. Буває, що я відчуваю стан, близький до нервового зриву.
66. Я відчуваю сильне роздратування, що я забуваю, куди поклав свої речі.
67. Я дуже ретельно підбираю одяг у свій гардероб.
68. Під час читання книг я надаю перевагу пригодницьким розповідям, а не розповідям про кохання.
69. Я надзвичайно важко пристосовуюсь до нових умов (робота, життя).
70. Дуже часто я відчуваю, що до мене ставляться не завжди справедливо.
71. Я почуваюся несправедливо ображеним.
72. Я думаю не так, як більшість інших людей.
73. Дуже часто я відчуваю себе так погано, що мені не хочеться жити.
74. Мої дії та вчинки ретельніше контролюють, ніж дії (вчинки) інших.
75. Дуже часто я відчуваю запаморочення й головний біль через перебивання.
76. Дуже часто буває так, що я нікого не хочу бачити.
77. Дуже часто я не в змозі прокинутись у визначений час.
78. Якщо в моїх негараздах хтось винен, я не залишаю його без покарання.
79. Я не був спокійною дитиною, часто вередував і дратувався.
80. Я точно знаю, що мої близькі родичі проходили курс лікування у невропатологів, психіатрів.
81. Іноді так трапляється, що я заспокійливі засоби (валеріану, кодеїн, еленіум).
82. У мене є родичі, яких було засуджено.
83. У мене бували приводи в поліцію.
84. Я залишався в школі на другий рік.

Характеристика рівнів і визначення груп нервово-психічної нестійкості за результатами методики «Прогноз»

Сума інформативних відповідей за шкалою нервово-психічної стійкості	Оцінка результатів за 10-бальною шкалою	Група НПН	Характеристика рівня НПС групи	Прогноз
5 6	10 9	I	Висока НПС, зриви майже не вірогідні	Дуже сприятливий
7 – 8 9 – 10 11 – 13	8 7 6	II	Хороша НПС, зриви маловіро-гідні	Сприятливий

14 – 17 18 – 92 23 – 28	5 4 3	III	Задовільна ІІПС. Зриви можливі, особливо в екстремальних ситуаціях	Мало-сприятливий
29 – 32 33	2 1	IV	Незадовільна НПС. Висока вірогідність нервово-психічних зривів. Необхідне додаткове обстеження психіатра, невропатолога	Не-сприятливий

Додаток Л

Методика
визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту
К. Леонгарда та Г. Шмишека

Методика призначена для визначення типу акцентуації особистості. В основу даної методики, яку було розроблено Г. Шмишеком, покладено концепцію акцентованої особистості К. Леонгарда. Згідно з цією концепцією індивідуальні якості особистості можна поділити на дві групи: головну і додаткову. Стрижень особистості становлять головні риси, вони визнають її індивідуальність, розвиток, адаптацію, психічне здоров'я.

Надмірна вираженість цих рис призводить до структурних психологічних змін, а за несприятливих соціальних умов – до розладу структури особистості.

Акцентуацію тієї чи іншої риси слід розглядати не як патологію, а як певне відхилення від середньої норми, яскраво виражену своєрідність психічного складу. Осіб, у яких помітний високий ступінь вираженості рис характеру або темпераменту, називають акцентованими. Позитивного або негативного забарвлення акцентованості значною мірою надають зовнішні фактори, життєві обставини, умови тощо. «В акцентованих особистостях – указує К. Леонгард, – потенційно закладені як можливості соціально позитивних досягнень, так і соціально негативний заряд. Деяких акцентованих особистостей інші люди багать у негативному світлі тому, що життєві обставини не сприяли їм, але, можливо, під впливом інших обставин вони стали б незвичайними людьми». К. Леонгард виділяє десять головних типів акцентуації, що переважно відповідають систематиці психопатій у межовій психіатрії.

1. Гіпертимний тип. Характеризується підвищеним фоном настрою в поєднанні з жагою діяльності, оптимізмом, завзятістю та високою активністю.

2. Застрягаючий тип. Характеризується надмірною стійкістю афекту зі схильністю до параноїдальних та надцінних ідей.

3. Емотивний тип. Характеризується чутливістю та глибокими реакціями та тонкими емоціями. Цих людей хвилюють не грубі почуття, а те, що зазвичай пов'язують з душею, гуманністю, чуйністю. Цей тип людей є вразливим, подібним до афективно-екзальтованого, але, на відміну від нього, емоції розвиваються і виявляються менш бурхливо, не так стрімко. Патологічні вияви – реактивна депресія.

4. Педантичний тип. Отримані високі оцінки підкреслюють тривале переживання травмуючих подій, ригідність, інертність психічних процесів.

5. Тривожно-боязливий тип. Суттєвою особливістю є схильність до

страхів, підвищена нерішучість і полохливість, настороженість.

6. Циклотимічний тип. Для цього типу людей характерною є зміна гіпертимних та дистимних фаз.

7. Демонстративний тип. Отримані високі оцінки за цією шкалою вказують на підвищену демонстративність поведінки, схильність до істерії, здатність до витіснення.

8. Неврівноважений тип. Характерною є підвищена імпульсивність, слабкий контроль над потягами та спонуканнями.

9. Дистимічний тип. Характеризується зниженням настрою (у деяких випадках до субдепресії), певною загальмованістю, песимізмом, фіксацією негативних сторін життя.

10. Афективно-екзальтований тип. Характеризується значним діапазоном емоційних станів: від легкого захоплення з приводу радісних подій до відчаю від сумних.

К. Леонгард поділяє усі десять типів акцентованих особистостей на дві групи відповідно до принципу акцентуації темпераменту або характеру.

До акцентуації рис характеру він зараховує демонстративний, педантичний, застрягаючий, збуджений типи особистості. Інші типи акцентуацій К. Леонгард зараховує до акцентуацій темпераменту (гіпертимний, дистимічний, тривожно-боязливий, циклотичний, афективно-екзальтований та емотивний).

Текст опитувальника Леонгарда-Шмишека

Інструкція. Вам запропоновано твердження відносно Вашого характеру. Якщо Ви згідні з твердженням – поставте знак «+» (так), якщо ні – знак «–». Не потрібно довго роздумувати над відповідями, тут немає правильних або неправильних відповідей.

1. Ваш настрій є переважно веселим та безтурботним?

2. Коли Вас ображають, Ви дуже чутливі?

3. Чи буває так, що Вам хочеться поплакати під час перегляду фільму чи під час бесіди тощо?

4. Ви часто сумніваєтесь у тому, чи зробили все вірно, і не можете заспокоїтися до тих пір, поки не переконаєтесь, що все зроблено вірно?

5. Ви були таким же сміливим у дитинстві, як переважна більшість Ваших однолітків?

6. Чи часто Ви відчуваєте різкі зміни настрою: від стану безпричинної радості до відрази від життя, огиди до себе?

7. Під час перебування в компанії чи часто Ви у центрі уваги?

8. Часто так буває, що Ви перебуваєте у такому поганому настрої, що з Вами краще не розмовляти без будь-якої причини?

9. Ви вважаєте себе серйозною людиною?

10. Чи здатні Ви чим-небудь милуватися, захоплюватись?

11. Ви завзяті до виконання будь-якої справи?

12. Якщо Вас образили чи швидко Ви забуваєте образу?

13. Ви м’якосердий?

14. Коли Ви поміщаєте лист у поштову скриньку, чи проводите Ви рукою по отвору скриньки і перевіряєте чи лист потрапив до неї?

15. Чи прагнете Ви бути завжди в числі кращих співробітників?

16. В дитинстві під час грози або у разі зустрічі з собакою чи бувало Вам страшно (а може, таке відчуття у Вас виникає і тепер)?

17. Чи намагаєтеся Ви завжди і в усьому підтримувати порядок?

18. Чи буває так, що Ваш настрій залежить від зовнішніх обставин?

19. Ви подобаєтеся Вашим знайомим?

20. Ви часто відчуваєте внутрішній неспокій, відчуття неприємностей, можливої біди,?

21. Ви часто перебуваєте у пригніченому настрої?

22. Чи мав місце у Вашому житті нервовий зрив або істерика (хоча б один раз)?

23. Вам важко всидіти на одному місці протягом тривалого часу?

24. Чи будете Ви енергійно відстоювати свої інтереси у випадку, коли з Вами вчинили несправедливо?

25. Чи здатні Ви зарізати вівцю або курку?

26. Чи намагаєтесь Ви відразу поправити вдома штори, якщо вони висять нерівно? Це Вас сильно дратує?

27. Чи боялися Ви залишатись самі вдома у дитинстві?

28. У Вас часто без причини змінюється настрій?

29. Ви завжди прагнули досягнути високих результатів у військовій службі?

30. На скільки швидко Ви можете розгніватись чи розсердитись?

31. Ви в змозі бути абсолютно веселим і безтурботним?

32. Чи трапляється так, що відчуття цілковитого щастя буквально пронизує Вас наскрізь?

33. Ви могли б стати ведучим гумористичної вистави?

34. Чи завжди так трапляється, що Ви викладаєте свою думку співрозмовникам досить відверто і прямо?

35. Чи викликає у Вас неприємні відчуття вид крові?

36. Чи подобається Вам робота, яка потребує високої відповідальності?

37. Чи можете Ви захистити людей, до яких відчуваєте несправедливе ставлення?

38. Чи відчуваєте Ви страх, коли спускаєтесь у темний підвал?

39. Вам подобається робота, яка потребує виконання швидких дій та невисоких вимог до якості виконання?

40. Ви товариська людина?

41. Чи любили Ви у школі декламувати вірші?

42. Ви втікали з дому в дитинстві?

43. На Вашу думку життя є важким?

44. Чи мало місце у Вашому житті так, що Вам не хотілося йти на роботу після образи у Вашу сторону чи конфлікту?

45. У випадку якогось негаразду Ви зберігаєте почуття гумору?

46. У випадку, коли Вас образили, чи в змозі Ви зробити першим кроки до примирення?

47. Ви відчуваєте любов до тварин?

48. Коли Ви виходите з дому, чи повертаєтесь Ви для того, щоб упевнитись, що залишили домівку в такому стані, що там нічого не скоїться?

49. Чи спадає Вам на думку, що одного разу з Вами або Вашими близькими може статися щось страшне?

50. Чи гадаєте Ви, що Ваш настрій часто змінюється?

51. Чи важко Вам виступати на сцені перед великою аудиторією?

52. Чи можете Ви вдарити людину у відповідь на образу?

53. Чи відчуваєте Ви значну потребу у спілкуванні з іншими людьми?

54. Чи впадаєте Ви у глибокий відчай за незначних розчарувань?

55. Ви любите роботу, яка потребує енергійності та організаторської діяльності?

56. Якщо на шляху до поставленої цілі потрібно буде наполегливо долати безліч перешкод чи будете Ви добиватися своєї мети?

57. Ви здатні розплакатись після перегляу трагічного фільма?

58. Ввечері, після важкого трудодня, чи буває так, що Вам важко заснути через те, що проблеми минулого дня чи думки про майбутнє не залишають Вас у спокої?

59. У школі Ви давали списати або інколи підказували однокласникам?

60. Чи змогли б Ви один вночі пройти через кладовище?

61. Ви слідкуєте Ви за тим, щоб у Вашій квартирі кожна річ знаходилась тільки на одному й тому самому місці?

62. Чи трапляється так, що перед сном Ви перебуваєте у доброму настрої, а наступного дня відчуваєте себе пригнічено?

63. Ви легко звикаєте до всього нового?

64. Ви часто відчуваєте головний біль?

65. Чи часто Ви любите усміхатись?

66. Якщо Ви явно не цінуєте, не поважаєте, не любите якусь певну людину, чи можете Ви бути з нею ввічливим?

67. Ви любите рухатися?

68. Чи сильно Ви переживаєте через несправедливість зі сторони інших?

69. Чи можете Ви назвати себе справжнім другом природи?

70. При виході з дому Ви перевіряєте, чи вимкнений газ, світло, чи зачинені двері?

71. Чи вважаєте Ви себе боязкою людиною?

72. Під впливом алкоголю Ваш настрій змінюється?

73. У Вашому дитинстві Ви із задоволенням брали участь у художній самодіяльності?

74. Ви розцінюєте життя дещо песимістично, без передчуття радощів?

75. Чи часто Вас тягне подорожувати?

76. Чи змінюється Ваш настрій дуже швидко?

77. Вам легко підбадьорити Ваших друзів?

78. Ви довго відчуваєте образу?

79. Чи тривалий час Ви відчуваєте горе інших людей?

80. Під час навчання у школі Ви часто переписували сторінку в зошиті, якщо робили багато помилок?

81. Ви ставитесь до людей швидше з обережністю, ніж з добротою?

82. Вам часто сняться жахливі сни?

83. Чи трапляється так, що коли Ви стоїте біля вікна багатоповерхового будинку остерігаєтесь того, що можете раптово випасти?

84. Ви зазвичай почуваєте себе веселим, коли перебуваєте у компанії веселих людей?

85. Ви здатні перемикати свою увагу у випадку вирішення серйозних проблем, які потребують прийняття важливих рішень?

86. Коли приймаєте алкоголь, чи почуваєте Ви себе вільніше, чи стаєте менш стриманим?

87. Під час бесіди Ви мало говорите?

88. Чи важко Вам увійти в роль на сцені?

Ключ до методики Леонгарда-Смішена

Для підрахунку балів за кожною шкалою опитувальника, для стандартизації результатів значення кожної шкали потрібно помножити на визначене число. Це вказано в «ключі» до методики. Акцентовані особи не патологічні. Вони характеризуються виявом яскравих рис характеру.

1. Гіпертимні х 3 (помножити значення шкали на 3):

(+) 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77; (-) немає.

2. Застрягаючі х 2:

(+) 2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81; (-) 12, 46, 59.

3. Емотивні х 3:

(+) 3, 13, 35, 47, 57, 69, 79; (-) 25.

4. Педантичні х 2:

(+) 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 63, 80; (-) 36.

5. Тривожні х 3:

(+) 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82; (-) 5.

6. Циклотимічні х 3:

(+) 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84; (-) немає.

7. Демонстративні х 2:

(+) 7, 19, 22, 29, 41, 63, 66, 73, 85, 88; (-) 51.

8. Неврівноважені:

(+) 8, 20, ЗО, 42, 52, 64, 74, 86; (-) немає.

9. Дистимічні х 3:(+) 9, 21, 43, 75, 87; (-) немає.

10. Екзальтовані х 6:(+) 10, 32, 54, 76; (-) немає.

Додаток М

Опитувальник
щодо прискіливості й здатності до лідерства

Шановний (на)_____! Просимо надати відповіді на запитання.

Порядок роботи. На кожне питання дається приблизно 2 – 2,5 хвилини. Необхідно відповісти на кожне питання «Так», «Ні» або «Не знаю» і записати свою відповідь поряд з номером питання. Не слід витрачати багато часу на обдумування питань. Давайте ту відповідь, яка першою спала Вам на думку.

1. Коли перебуваєте у компанії чи намагаєтеся Ви стати ватажком, очолити групу, керувати іншими?
2. Ви любите описувати людину, яка Вам подобається?
3. Під час спілкування з людьми чи намагаєтесь Ви їх навчати правил та порядку?
4. Ви любите бути ватажком серед людей, які люблять вас?
5. Чи йдуть люди за Вами, якщо відчувають Ваш авторитет?
6. Чи здатні Ви без вагань виконувати прийняті рішення, не зупиняючись при цьому перед труднощами?
7. Що Вам подобається більше: керувати чи підпорядковуватись?
8. Чи вважаєте Ви себе здібнішим та кмітливішим порівняно з більшістю людей?
9. Під час виконання дорученої справи, чи завжди Ви наполягаєте на тому, щоб виконати її по-своєму?
10. Чи намагаєтесь Ви завжди і скрізь бути першим?
11. Якби Ви зайнялися наукою, то змогли б рано чи пізно стати професором?
12. Вам важко сказати «Ні», навіть у випадку, коли Ви знаєте напевне, що Ваше бажання не здійсниться?
13. Як Ви вважаєте, Ви здатні досягти у житті набагато більше, ніж Ваші однокласники (однолітки)?
14. Як Ви вважаєте, Ви здатні встигнути зробити у житті на багато більше, ніж інші люди?
15. Якщо б так трапилося і Вам довелося починати життя спочатку, то чи змогли б Ви досягти набагато більшого?
16. Чи охоче Ви йдете за авторитетними людьми?
17. Ви любите керувати чи відповідальність Вас лякає?
18. Чи вмієте Ви бути ватажком і керувати людьми?
19. Чи приємно Вам бути подумки провідником і чи не свідомо Ви відмовляєтесь від лідерства?

20. Чи все заплановане Ви встигаєте роботи вчасно?

21. Чи вважаєте Ви, що у будь-якій ситуації, щоб вимог було менше, краще триматися середини?

22. Чи вважаєте Ви, що за однакової матеріальної винагороди роль підлеглого краща, ніж роль начальника?

Опрацювання результатів. «Так» – 2 бали, «Не знаю» – 1 бал, «Ні» – 0 балів. Із суми відповідей на 1 – 15 запитання треба відняти суму відповідей на 16 – 22 запитання.

Норми:

менше 0 – найнижчий рівень;

від 0 до 6 – нижче середнього;

від 7 до 12 – середній рівень;

від 13 до 19 – високий рівень;

від 20 і більше – дуже високий рівень.

Дякуємо за участь в опитуванні.

Додаток Н

Тест Г. Айзенка для визначення типу темпераменту

Інструкція. Вам пропонується кілька питань. На кожне питання відповідайте лише «так» або «ні». Не витрачайте час на обговорення питань, тут не може бути гарних або поганих відповідей, тому що це не випробування розумових здібностей.

Питання:

1. Чи часто Ви відчуваєте жагу до нових вражень, до того, щоб відволіктися, випробувати сильні відчуття?

2. Чи часто Ви відчуваєте, що маєте потребу в друзях, які можуть зрозуміти Вас, підбадьорити, поспівчувати?

3. Чи вважаєте Ви себе безтурботною людиною?

4. Чи дуже важко Вам відмовитися від своїх намірів?

5. Ви обмірковуєте свої справи не поспішаючи чи прагнете почекати, перш ніж діяти?

6. Чи завжди Ви виконуєте свої обіцянки, навіть якщо Вам це невигідно?

7. Чи часто у Вас бувають спади та підйоми настрою?

8. Чи швидко Ви зазвичай дієте й говорите?

. Чи виникало у Вас коли-небудь відчуття, що Ви нещасні, хоча жодної серйозної причини для цього не було?

10. Чи правильно, що на парі Ви здатні зважитися на все?

11. Чи бентежитеся Ви, коли хочете познайомитися з людиною протилежної статі, яка Вам симпатична?

12. Чи буває, що, розлютившись, Ви виходите із себе?

13. Чи часто Ви дієте нерозважливо, під впливом моменту?

14. Вас часто турбує думка про те, що Вам не слід було щось робити або говорити?

15. Чому Ви віддаєте перевагу: читанню книг чи зустрічам з людьми?

16. Чи правильно, що Вас легко образити?

17. Чи полюбляєте Ви часто бувати в компанії?

18. Чи бувають у Вас такі думки, якими Вам не хотілося б ділитися з іншими? 19. Чи правильно, що іноді Ви настільки сповнені енергії, що все горить у руках, а іноді відчуваєте втому?

20. Чи намагаєтеся Ви обмежувати коло своїх знайомств невеликою кількістю найближчих друзів?

21. Чи багато Ви мрієте?

22. Коли на Вас гримають, чи відповідаєте Ви тим самим?

23. Чи вважаєте Ви всі свої звички гарними?

24. Чи часто у Вас виникає почуття, що Ви в чомусь винні?

25. Чи здатні Ви іноді дати волю своїм почуттям і безтурботно розважатися у веселій компанії?

26. Чи можна сказати, що нерви у Вас часто натягнуті до межі?

27. Чи маєте Ви славу людини жвавої та веселої?

28. Після того як справу зроблено, чи часто Ви подумки повертаєтеся до неї й думаєте, що могли б зробити краще?

29. Чи почуваєтеся Ви неспокійно, перебуваючи у великий компанії?

30. Чи трапляється, що Ви передаєте чутки?

31. Чи буває, що Вам не спиться через те, що в голові вирують різні думки? 32. Якщо Ви хочете про щось довідатися, Ви знаходите це в книзі чи питаєте в людей?

33. Чи буває у Вас сильне серцебиття?

34. Чи подобається Вам робота, що вимагає зосередженості?

35. Чи бувають у Вас дрижаки?

36. Чи завжди Ви говорите правду?

37. Чи буває Вам неприємно перебувати в компанії, де кепкують один з одного?

38. Чи дратівливі Ви?

39. Чи подобається Вам робота, що вимагає швидкодії?

40. Чи правильно, що Вам часто не дають спокою думки про різні неприємності й жахи, які могли б статися, хоча все скінчилося благополучно? 41. Чи правильно, що Ви неквапливі в рухах і трохи повільні?

42. Чи спізнювалися Ви коли-небудь на роботу, на зустріч із кимось?

43. Чи часто Вам сняться кошмари?

44. Чи правильно, що Ви так любите поговорити, що не пропускаєте будь-яку нагоду поговорити з новою людиною?

45. Чи турбують Вас які-небудь болі?

46. Чи засмутитеся Ви, якщо довго не зможете бачитися з товаришами?

47. Чи нервова Ви людина?

48. Чи є серед ваших знайомих ті, хто Вам точно не подобається?

49. Ви впевнена в собі людина? 50. Вас легко зачіпає критика ваших недоліків чи вашої роботи?

51. Чи важко Вам одержати справжнє задоволення від заходів, у яких бере участь багато народу?

52. Чи турбує Вас відчуття, що Ви чимось гірші за інших?

53. Зуміли б Ви внести пожвавлення в нудну компанію?

54. Чи трапляється, що Ви говорите про речі, на яких зовсім не розумієтесь? 55. Чи піклуєтеся Ви про своє здоров'я?

56. Чи любите Ви пожартувати над іншими?

57. Чи страждаєте Ви від безсоння?

Опрацювання результатів Екстраверсія.

Обчислюється сума відповідей «так» у питаннях 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56 і відповідей «ні» у питаннях 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51. Якщо сума балів дорівнює 0-10, то Ви інтроверт, занурені в себе.

Якщо 15-24, то Ви екстраверт, товариська людина, обернена до зовнішнього світу.

Якщо 11-14, то Ви амбіверт, спілкуєтеся, коли Вам це потрібно.

Невротизм.

Обчислюється кількість відповідей «так» у питаннях 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

Якщо кількість відповідей «так» дорівнює 0-10, то це свідчить про емоційну стійкість.

Якщо 11-16, то це емоційна вразливість.

Якщо 17-22, то з'являються окремі ознаки розхитаності нервової системи. Якщо 23-24, то — невротизм, що межує з патологією, можливий зрив, невроз. 3 Неправда.

Обчислюється сума балів відповідей «так» у питаннях 6, 24, 36 і відповідей «ні» у питаннях 12,18, 30, 42, 48, 54.

Якщо набрана кількість балів 0-3 — норма людської неправди, відповідям можна довіряти.

Якщо 4-5, то сумнівно.

Якщо 6-9, то відповіді недостовірні.

Сангвінік-екстраверт: стабільна особистість, соціальний, спрямований до зовнішнього світу, товариська, часом балакуча, безтурботна, весела, любить лідерство, має багато друзів, життєрадісна.

Холерик-екстраверт: нестабільна особистість, збудлива, нестримана, агресивна, імпульсивна, оптимістична, активна, але працездатність і настрій нестабільні, циклічні.

У ситуації стресу — схильність до істерико-психопатичних реакцій.

Флегматик-інтроверт: стабільна особистість, повільна, спокійна, пасивна, незворушна, обережна, замислена, мирна, стримана, надійна, спокійна у взаєминах, здатна витримати тривалі негаразди без зривів здоров'я і настрою.

Меланхолік-інтроверт: нестабільна особистість, тривожна, песимістична, зовні стримана, але в душі надзвичайно емоційна, чутлива, переймається й переживає, схильна до тривоги, депресій, смутку; у напружених ситуаціях можливі зрив або погіршення діяльності («стрес кролика»).

Типи нервової системи (темпераменту)

- *Сангвінік* має сильний, врівноважений, рухливий тип нервової системи. У людей риси цього типу виявляються в енергії та впертості відносно досягнення мети (достатня сила нервових процесів), у самовладанні (достатня врівноваженість нервових процесів) і водночас у значній рухливості нервових процесів, що виявляється в умінні швидко перебудовувати свої звички й уподобання, виходячи з конкретних обставин життя.

- *Флегматик* має сильну, врівноважену, проте інертну нервову систему. Люди, які належать до цього типу, відрізняються, передусім, неквапливістю дій. Поряд з енергією та великою працездатністю (достатня сила нервових процесів), самовладанням і вмінням тримати себе в руках (добра врівноваженість нервових процесів) у них спостерігається певний консерватизм поведінки, що свідчить про інертність (малу рухливість) нервових процесів.

- *Холерик* має сильну, але неврівноважену нервову систему. Для людей нестримного типу характерна захопленість, з якою вони виконують роботу; вони працюють натхненно, але часто будь-яка дрібниця може звести все нанівець, що свідчить про нерівноваженість нервових процесів із переважанням збудження.

- *Меланхолік* вирізняється загальною слабкістю нервової системи, для характеристики якої такі властивості, як урівноваженість і рухливість нервових процесів не застосовуються. Особливістю цього типу є швидкий розвиток позамежного гальмування під дією навіть помірних за силою подразників. У людини риси цього типу виявляються насамперед у нерішучості й нездатності наполягати на своєму. Меланхолік легко підкоряється чужій волі, за незвичних обставин впадає в паніку, життя видається йому дуже тяжким, сповненим переборних труднощів (слабкість нервових процесів). Такі люди намагаються ізолювати себе від життя з його хвилюванням, уникають товариства, бояться будь-якої відповідальності.

Додаток О

«Шкала темпераментів» Л. Терстоуна

(в адаптації Хойновського)

Методика спрямована на дослідження особливостей темпераменту людини.

Інструкція: “Ця шкала використана в дослідженнях особливостей рис особистості і включає в себе питання, що стосуються схильностей, звичок і інтересів людини. В ній немає питань, які можуть Вас збентежити, тому Вам слід відповідати на всі питання відверто й сумлінно. Будь-яка недбалість може ускладнити результат і дати невірну картину особливостей властивостей Вашої особи. На запитання можна відповісти “так”, “ні”, “не знаю”. Відповідайте “не знаю” лише в тих випадках, коли Вам важко відповісти “так” чи “ні”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження_____ Вік ____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання_____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130
131	132	133	134	135	136	137	138	139	140

Текст опитувальника

1. Чи подобалися Вам в дитинстві ігри, що вимагають великої рухливості?

2. Чи любите Ви займатись у вільний час фізичною роботою?

3. Чи часто Ви розповідаєте жарти, щоб розвеселити інших?

4. Чи важко Вам виступати з промовою перед великою групою людей?

5. Чи легко змінюється Ваш настрій під впливом інших людей?

6. Чи часто Ви зустрічаєтеся зі своїми друзями вечорами?

7. Чи часто Ви включаєте в свою роботу нові ідеї?

8. Чи часто Ви в розмові з іншими жестикулюєте руками, головою?

9. Чи грали Ви колись за власним бажанням у футбол?

10. Чи любите Ви розважатися в компанії весело та безтурботно?

11. Чи часто ви є організатором будь-яких колективних заходів?

12. Чи можете Ви відпочивати в галасливій компанії?

13. Чи є їжа, яку Ви не любите? 36

14. Чи часто Ви буваєте замислені?

15. Зазвичай Ви працюєте швидко й енергійно?

16. Чи отримуєте Ви задоволення від роботи з використанням технічних інструментів?

17. Чи любите Ви бути присутнім у місцях, де щось відбувається?

18. Чи любите Ви керувати на зборах?

19. Чи часто Ви помічаєте за собою деякі особливості, які перешкоджають Вам прийняти рішення?

20. Чи легко Ви знайомитеся з новими людьми (випадковими)?

21. Чи любите Ви роботу, що вимагає терпіння й старанності?

22. Якщо Ви уявите себе за кермом автомобіля, подобалася б Вам швидка їзда? 23. Чи любите Ви роботу, що вимагає фізичних зусиль?

24. Чи охоче Ви веселите й пожвавлюєте компанію?

25. Чи любите Ви роботу, що вимагає багато розмов з іншими людьми?

26. Чи залишаєтеся Ви зазвичай стриманим і спокійним, коли інші втрачають голову?

27. Чи легко Ви домагаєтеся дружби й довіри?

28. Чи любите Ви займатися теоретичними проблемами?

29. Як Ви вважаєте, чи швидко Ви зазвичай справляєтеся зі своїми проблемами?

30. Чи часто Ви займаєтеся спортом?

31. Чи любите Ви ризикувати для отримання задоволення від ризику?

32. Чи любите Ви роботу, в якій треба багато говорити?

33. Чи можете Ви займатися при включеному радіоприймачі?

34. Чи думаєте Ви, що Вас часто вважають неприємним, холодним?

35. Чи були Ви серйозною дитиною?

36. Чи часто Ви поспішаєте?

37. Чи вправно Ви користуєтеся інструментами?

38. Чи любите Ви часті зміни або розмаїтість?

39. Чи любите Ви бути лідером у заходах із друзями?

40. Чи часто Ви переходите від печалі до радості і від радості до смутку без поважної причини?

41. Чи любите Ви роботу, яка потребує багатьох контактів з людьми?

42. Чи віддаєте Ви перевагу при вирішенні важливої проблеми самостійно поміркувати, ніж порадитися з іншими?

43. Чи вважаєте Ви, що у Вас є звичка щось крутити в руках?

44. Чи захоплювало Вас коли-небудь полювання?

45. Чи любите Ви роботу, в якій треба змагатися з іншими?

46. Чи любите Ви, щоб на Вас звертали увагу?

47. Чи можете Ви творчо працювати в умовах, які не сприяють зосередженню? 48. Чи любите Ви відзначати річниці, дні народження та інше?

49. Чи любите Ви роботу, яка вимагає великої акуратності?

50. Чи вважають Вас спокійною людиною?

51. Чи часто Ви відчуваєте потребу в русі й фізичному навантаженні?

52. Чи вважають Вас безтурботною людиною?

53. Чи любите Ви виступати з новими проектами, ідеями?

54. Чи буває, що Ви несподівано відчуваєте сильний голод?

55. Чи вважаєте Ви себе малодоступною людиною для інших?

56. Чи віддаєте Ви перевагу роботі на самоті?

57. Чи часто Ви чекаєте, щоб Ваші проблеми вирішилися самі?

58. Чи любите Ви показувати свою перевагу в силі над іншими?

59. Чи любите Ви роботу, в якій часто змінюється характер діяльності?

60. Під час товариських заходів чи віддаєте Ви перевагу триматися осторонь? 61. Чи часто Вас дратують повсякденні дрібниці?

62. Чи інші люди залюбки з Вами відверті?

63. Чи любите Ви роботу, при якій треба багато читати?

64. Чи Ви розмовляєте повільніше, ніж інші люди?

65. Чи Ви були в дитинстві членом команди з волейболу або баскетболу?

66. Чи маєте Ви зазвичай на все готову відповідь?

67. Чи охоче Ви підтримуєте нові проекти?

68. Чи втрачаєте Ви апетит, коли щось виводить Вас з рівноваги?

69. Чи любите Ви бути членом різних організацій, секцій, федерацій?

70. Чи любите Ви впроваджувати нові методи роботи?

71. Чи швидко Ви їсте, навіть коли у Вас багато часу?

72. Чи любите Ви рубати дрова?

73. Чи кричите Ви зазвичай разом з іншими, коли дивитеся змагання?

74. В небезпечній, складній ситуації чи схильні Ви брати ініціативу в свої руки?

75. Чи дратує Вас, коли Вам заважають, а треба зосередитися?

76. Чи відчуваєте Ви себе вільно у великій компанії?

77. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви грали один?

78. Зазвичай чи швидко Ви працюєте?

79. Чи були Ви капітаном спортивної команди?

80. Чи часто Ви задоволені собою та оточуючими?

81. Чи любите Ви говорити тости і виступати з промовою?

82. Чи легко Ви відновлює перервану роботу?

83. Зазвичай чи відверті Ви з незнайомими?

84. Чи любите Ви розповідати людям про те, що з Вами трапилось?

85. Чи любите Ви повільну роботу, що вимагає розмірковування?

86. Хотіли б Ви займатися боксом?

87. Чи пригадуєте Ви зазвичай одразу прізвище людини, яку Ви зустріли?

88. Чи трапляється Вам вносити нові пропозиції на зборах?

89. Чи хвилюєтеся Ви зазвичай, коли роботу треба виконати в строк?

90. Чи висловлюєтеся Ви звичайно в розмові без труднощів?

91. Чи любите Ви винаходити нове обладнання та методи роботи?

92. Чи надаєте Ви перевагу зробити щось самому, ніж чекати, поки це зроблять інші?

93. Чи приносить Вам задоволення змагатися з кимось?

94. Чи любите Ви швидку й різноманітну роботу?

95. Чи легко Вам віддати наказ іншим?

96. Чи часто Ви буваєте нетерплячі?

97. Чи багато часу зазвичай необхідно іншим, щоб з Вами познайомитися?

98. Чи любите Ви працювати в спокійному й тихому місці?

99. Чи розмовляєте Ви зазвичай голосніше за інших?

100. Хотіли б Ви їздити верхи заради задоволення?

101. Чи встаєте Ви вранці з ліжка швидко й енергійно?

102. Чи часто Ви вичікуєте та віддаєте ініціативу іншим?

103. Чи вважають Вас інші оптимістом?

104. Чи часто Ви сумуєте в компанії?

105. Чи часто Ви вважаєте, що книги більш цікаві, ніж люди?

106. Чи любите Ви роботу, що вимагає руху?

107. Чи справляєтеся Ви зазвичай швидко з ремонтом?

108. Чи швидко Ви зазвичай приймаєте рішення?

109. Чи уникаєте Ви виступати з промовою?

110. Чи швидко Ви прокидаєтесь?

111. Чи любите Ви проводити вільний час в компанії?

112. Чи любите Ви аналізувати свої вчинки?

113. Чи часто Ви працюєте повільно, не поспішаючи?

114. Чи любите Ви проводити свій вільний час на повітрі?

115. Чи були Ви в молодості організатором сміливих вчинків?

116. Чи буває так, що Ви в компанії розмовляєте одночасно з кількома людьми?

117. Чи буває так, що Ви говорите не замислюючись, а потім шкодуєте про це? 118. Чи часто Ви відчуваєте бажання залишитися на самоті?

119. Чи надаєте Ви перевагу черпати знання з книг, ніж із життя?

120. Чи ходите Ви зазвичай швидше за інших?

121. Чи любите Ви іноді відчувати втому від фізичної роботи?

122. Чи часто Ви відчуваєте, що у Вас надлишок енергії?

123. Чи траплялося Вам у дитинстві бути лідером в іграх?

124. Чи легко інші люди впливають на Вас?

125. Чи охоче Ви працюєте в колективі?

126. Чи віддаєте Ви перевагу ввечері залишатися на самоті, ніж перебувати в компанії?

127. Чи швидко Ви зазвичай одягаєтеся?

128. Чи часто у Вас холодні руки й ноги?

129. Чи легко Ви приймаєте рішення?

130. Зазвичай Ви без великих коливань приймаєте рішення?

131. Чи Ви зазвичай засмучуєтеся перед від'їздом?

132. Чи любите Ви, коли Вас відвідують під час хвороби?

133. Чи любите Ви залишатися зі своїми думками наодинці?

134. Чи швидко Ви пишете?

135. Чи охоче б Ви займалися роботою в саду?

136. Чи довго Ви зазвичай переживаєте що-небудь?

137. Чи любите Ви роботу, що вимагає Вашого впливу на інших?

138. Чи засмучує Вас можливість невдачі?

139. Чи були Ви в дитинстві несміливим?

140. Чи любите Ви мати багато друзів?

"Ключ"

При збігу оцінки з відповіддю в "ключі" – 2 бали, відповідь "не знаю" – 1 бал, при неспівпаданні оцінки з відповіддю в "ключі" – 0 балів.

1. Активність

"Так" – 1, 8, 15, 22, 29, 36, 43, 71, 78, 92, 99, 106, 120, 127, 134;

"Ні" – 50, 57, 64, 85, 113.

2. Фізична активність

"Так" – 2, 9, 16, 23, 30, 37, 44, 51, 58, 65, 72, 79, 86, 93, 100, 107, 114, 121, 135;

"Ні" – 128.

3. Імпульсивність

"Так" – 3, 10, 17, 24, 31, 38, 45, 52, 59, 66, 73, 80, 87, 94, 101, 108, 115, 122, 129;

"Ні" – 136.

4. Лідерство

"Так" – 11, 18, 25, 32, 39, 46, 53, 67, 74, 81, 88, 95, 116, 123, 130, 137;

"Ні" – 4, 60, 102, 109.

5. Врівноваженість

"Так" – 12, 26, 33, 47, 82, 103;

“Ні” – 5, 19, 40, 54, 61, 68, 75, 89, 96, 110, 117, 124, 131, 138.

6. Товариськість

“Так” – 6, 20, 27, 41, 48, 62, 69, 76, 83, 90, 111, 125, 132;

“Ні” – 13, 34, 55, 97, 104, 118, 139.

7. Рефлексивність

“Так” – 7, 14, 21, 28, 35, 42, 49, 56, 63, 70, 77, 91, 98, 105, 112, 119, 126, 133; “Ні” – 84, 140.

Інтерпретація результатів

0-10 – ніяк не виражена;

11-20 – низький ступінь;

21-30 – середній ступінь;

31-40 – високий ступінь.

Характеристика виділених Л. Терстоуном факторів, що описується тільки за одним полюсом, виглядає таким чином:

1. *Активність*. Такі індивіди швидко працюють, навіть якщо немає необхідності поспішати; швидко рухаються, нетерплячі, навіть якщо потрібно зберігати спокій; постійно в дії, схильні до поспішності. Як правило, багато говорять, ходять, пишуть.

2. *Фізична активність*. Фізично бадьорі індивіди, займаються спортом, люблять роботу, особливо на повітрі та таку, що вимагає м’язових зусиль. Віддають перевагу будь-якій фізичній активності, що супроводжується великими енергетичними затратами.

3. *Імпульсивність*. Настрій безтурботний і легковажний, швидко приймають рішення, дуже легко переходять від однієї задачі до іншої, діють під впливом хвилинних спонукань.

4. *Лідерство*. Схильні керувати іншими людьми, брати на себе відповідальність, ініціативні – хоча насправді не завжди домінують у даній групі – охоче виступають публічно та організують усякі товариські заходи. 5. *Врівноваженість*. Індивіди, для яких характерний незворушний, рівний настрій, у критичні моменти зберігають спокій, мають здібність розряджатися,

навіть у несприятливих умовах легко зосереджуються, без зусиль переривають незакінчену роботу або продовжують її, коли вимагає ситуація.

6. *Товариськість*. Люблять перебувати в компанії, легко заводять знайомства, поступливі, доброзичливі, схильні до співпраці, приємні в спілкуванні.

7. *Рефлексивність*. Схильні до роздумів, віддають перевагу теоретичній діяльності, часто займаються самоспостереженням, зазвичай спокійні, охоче працюють на самоті, люблять діяльність, що вимагає точності, охочіше планують, ніж реалізують намічене.

Додаток П

Методика шкалованої самооцінки психофізіологічного стану (О.М. Кокун) [80, с. 85]

Методика шкалованої самооцінки на зорово-аналогових шкалах дає можливість швидко і досить точно отримувати оцінку респондентами різних складових їх ПФС. Найважливішими перевагами даної методики є її зручність, універсальність, інформативність, надійність, експрес-характер, можливість класифікації та зіставлення отриманих показників, що робить її однією з найбільш придатних методик для вирішення завдань моніторингу ПФС. Методика дає можливість достатньо легко діагностувати параметри не тільки "традиційних" станів самопочуття, активності й настрою, але й інших показників, які характеризують специфічний ПФС людини за певної діяльності, в тому числі емоційний, мотиваційний та інші компоненти.

Інструкція: "За допомогою нижченаведених шкал, будь ласка, оцініть різні показники свого стану на даний момент, поставивши вертикальну риску у відповідному місці, враховуючи те, що ліва сторона шкали означає найгірший можливий для Вас показник стану, а права – найкращий".

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____Вік ____Посада(підрозділ)_____

Спеціальність _____ Військове звання_____

найгірше _____найкраще

САМОПОЧУТТЯ

найнижча _____ найвища

АКТИВНІСТЬ

найгірший _____ найкращий

НАСТРІЙ

найнижча _____ найвища

ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ

найнижча _____найвища

ЗАЦІКАВЛЕНІСТЬ

найнижче____найвище

БАЖАННЯ ВИКОНУВАТИ ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

найнижча____ найвища

ВПЕВНЕНІСТЬ У СВОЇХ СИЛАХ

Діагностична процедура полягає в тому, що респонденту пропонується оцінити різні характеристики свого стану на даний момент, відмітивши відповідне місце на неградуйованій шкалі (яка являє собою пряму лінію довжиною 100 мм) вертикальною рискою, з урахуванням того, що лівий край шкали означає мінімальне, а правий – максимально можливе для респондента виявлення певної характеристики.

Обробка результатів

Кількісні показники (від 1 до 100) отримуються за допомогою прикладання на неградуйовану шкалу лінійки і визначення відстані (у міліметрах) від лівого краю шкали до позначеного респондентом місця.

Інтерпретація результатів

Від 1 до 20 – низький показник;

від 21 до 40 – нижче середнього;

від 41 до 60 – середній;

від 61 до 80 – вище середнього;

від 81 до 100 – високий.

Слід зауважити, що методика, насамперед, призначена для багаторазової фіксації і порівняння індивідуальних для кожного респондента показників, а не для порівняння показників, отриманих різними особами.

Додаток Р

«Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»

Методика застосовується для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

*Інструкція***:** «Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої військово-професійної діяльності при виконанні завдань миротворчої місії (позначивши знаком «+» відповідну клітину)».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження_____ Вік ____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання_____

№ з/п	Твердження	Абсолютно невірно	Скоріш невірно	Скоріш вірно	Абсолют-но вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей				
4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитис				

5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем				

Обробка результатів

Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які респонденту пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення респондентом клітини «абсолютно невірно» дає 1 бал; «скоріш невірно» дає 2 бали; «скоріш вірно» – 3 бали; «абсолютно вірно» – 4 бали.

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Інтерпретація результатів

Отримані результати інтерпретуються таким чином:

36-40 балів – висока самоефективність;

30-35 балів – вища за середню;

25-29 балів – середня;

20-24 бали – нижча за середню;

19 і менше балів – низька.

Додаток С

Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» В. В. Синявського і Б. О. Федоришина

Зміст інструкції, яка пропонується перед проведенням тестування:

“Вам пропонується розглянути певну кількість стверджень, спрямованих на виявлення деяких особливостей Вашої особистості. Будьте відвертими, довго не обмірковуйте зміст питань, давайте правильну відповідь, яка першою прийде Вам на думку. Немає “позитивних” чи “негативних” відповідей. Якщо Ви відповідаєте “Так”, поставте у відповідній клітинці реєстраційного бланку знак “+”, якщо Ви вибрали відповідь “Ні”, поставте знак “-“. Уважно слідкуйте за тим, щоб номер запитання опитувальника збігався з номером клітинки реєстраційного бланка”.

Текст до методики «КОС»

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви весь час спілкуєтесь ? _____
2. Чи багато Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття Вашої думки? _____
3. Чи довго Ви почуваєте образу, причинену Вам ким-небудь із Ваших товаришів? _____
4. Чи завжди Вам тяжко орієнтуватися в критичних ситуаціях? _____
5. Чи є у Вас потреба встановлювати нові знайомства з різними людьми? _____
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою? _____
7. Чи справді Вам краще і простіше проводити час за книжками та якимись іншими справами, ніж з людьми? _____
8. Якщо виникли деякі перешкоди у втіленні Ваших намірів, чи легко Ви відмовляєтесь від них? ____
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком? _____
10. Чи подобається Вам придумувати та організовувати із своїми товаришами ігри та розваги? _____

11. Чи тяжко Вам включитися у нові для Вас гурти (колективи)? _____

12. Чи части Ви відкладаєте на інші дня справи, які треба виконати сьогодні? _____

13. Чи легко Вам встановлювати контакти і спілкування з незнайомими людьми? _____

14. Чи прагнете Ви добитися, щоб Ваші товариші діяли згідно з вашою думкою? _____

15. Чи тяжко Ви освоюєтесь у новому колективі? _____

16. Чи правда, що у Вас не буває суперечок з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків? _____

17. Чи прагнете Ви, при нагоді, познайомитися та поспілкуватися з новою людиною? _____

18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви берете ініціативу на себе? _____

19. Чи дратують Вас оточуючі люди та чи часто Вам хочеться побути одному? _____

20. Чи правда, що Ви, як правило, погано орієнтуватись в незнайомих для Вас умовах? _____

21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей? _____

22. Чи дратує Вас те, що Вам не вдається закінчити розпочату справу? _____

23. Чи відчуваєте Ви труднощі, незручності та сором'язливість, якщо доводиться проявляти ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною? _____

24. Чи правда, що Ви стомлюєтесь від частого спілкування з товаришами? _____

25. Чи подобається Вам брати участь в колективних іграх? _____

26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які стикаються з інтересами Ваших товаришів? _____

27. Чи правда, що Ви почуваєте себе незручно серед малознайомих Вам людей? _____

28. Чи правда, що Ви рідко прагнете довести свою правоту? _____

29. Як на вашу думку чи важко для Вас внести пожвавлення в малознайому для Вас групу? _____

30. Чи брали Ви участь в громадській роботі в школі (на виробництві)? _____

31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей? _____

32. Чи правда, що Ви не прагнете захищати свою думку або рішення, якщо воно одразу не було прийнято Вашими товаришами? _____

33. Чи почуваєте Ви себе вільно, потрапивши в незнайомий для Вас колектив? _____

34. Чи з задоволенням Ви починаєте організацію різних заходів для своїх товаришів? _____

35. Чи правда, що Ви не почуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей? _____

36. Чи часто Ви запізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення? _____

37. Чи правда, що у Вас багато друзів? _____

38. Чи часто Ви опиняєтесь у центрі уваги серед своїх друзів? _____

39. Чи часто Ви соромитесь або почуваєте ніяковість при спілкуванні з малознайомими людьми? _____

40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваєтесь в колі великої групи своїх товаришів? _____

Ключ до методики «КОС».

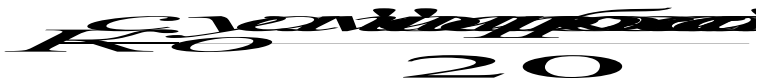
Комунікативні здібності	*Так – 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37.* *Ні – 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.*

Організаторські здібності	*Так – 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38.* *Ні – 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.*

Кількість співпадань відповідей з ключем буде становити суму балів.

За допомогою нижчевказаних формул, використовуючи цю суму, вираховують коефіцієнт комунікативності (Кк) та коефіцієнт організаторських здібностей (Ко).





Значення отриманих коефіцієнтів знаходяться в межах від 0 до 1 і оцінюються таким чином:

Значення коефіцієнту	Оцінка
0 – 0,2	дуже низький рівень розвитку
0,25 – 0,4	низький рівень розвитку
0,45 – 0,6	помірний рівень розвитку
0,65 – 0,8	високий рівень розвитку
0,85 - 1	дуже високий рівень розвитку

Додаток Т

Методика дослідження креативності

Методика дослідження креативності дозволяє виявити рівень творчих здібностей особистості та побудувати психологічний креативний профіль, рефлексуючи креативний компонент образу "Я-реальний" і уявлення про образ "Я-ідеальний". Порівняння двох образів креативності "Я-реальний" і "Я-ідеальний" дозволяє визначити креативний резерв і творчий потенціал особистості.

Інструкція: "Вам пропонується самостійно оцінити свої особистісні якості, відповідаючи на питання опитувальника. Уважно прочитайте їх. При позитивній відповіді на питання поставте знак "+", при негативній – поставте знак "-" у графу "Я-реальний" і "Яідеальний" реєстраційного бланку. Довго над відповіддю не замислюйтесь, тому що перша відповідь імпульсивна і зазвичай правильна. Будьте щирі!"

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік ____Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання_____

№ з/п	Образ Я-реальний	Образ Я-ідеальний	№ з/п	Образ Я-реальний	Образ Я-ідеальний
1			41		
2			42		
3			43		
4			44		
5			45		
6			46		

7			47		
8			48		
9			49		
10			50		
11			51		
12			52		
13			53		
14			54		
15			55		
16			56		
17			57		
18			58		
19			59		
20			60		
21			61		
22			62		
23			63		
24			64		
25			65		
26			66		

27			67		
28			68		
29			69		
30			70		
31			71		
32			72		
33			73		
34			74		
35			75		
36			76		
37			77		
38			78		
39			79		
40			80		

Текст опитувальника

1. Чи замислюєтеся Ви, які причини змушують Вас створювати що-небудь нове?

2. Чи бувають у Вас неприємності через власну цікавість?

3. Чи виникає у Вас бажання оригінально вдосконалити добру річ?

4. Чи мрієте Ви стати популярним, створивши що-небудь соціально нове?

5. У ситуаціях ризику Ви довіряєте інтуїції?

6. Ви вважаєте, що в конфліктних ситуаціях можливо уникнути емоційних переживань?

7. Чи відповідаєте Ви жартом, якщо Вас розігрують?

8. Якщо випаде нагода, Ви зміните роботу на більш оплачувану, але менш творчу?

9. Ви продумуєте наслідки прийнятого Вами рішення?

10. Пізнання нового перестає бути цікавим для Вас, якщо воно пов'язане з ризиком?

11. Чи доводилося Вам вдало використовувати речі не за призначенням?

12. Чи буває так, що коли Ви розповідаєте про який-небудь справжній випадок, то вдаєтеся до вигаданих подробиць?

13. В екстремальних ситуаціях Ви частіше прислухаєтеся до голосу розуму, ніж до інтуїції?

14. Доставляє Вам емоційне задоволення процес творчої діяльності?

15. Чи любите Ви жартувати і сміятися над собою?

16. Чи були Ви винахідником чогось нового у сфері діяльності, яка Вас цікавить?

17. Чи стомлює Вас робота, яка вимагає творчого мислення в нестандартних ситуаціях?

18. Чи відзначають оточуючі, що Ви в усе вникаєте?

19. Чи є Ваше захоплення рідкісним?

20. Чи буває, що у Вас виникають незвичайні образи, пов'язані з реальними подіями?

21. Ви іноді передчуваєте, хто дзвонить Вам по телефону, ще не знявши слухавку?

22. Чи байдужі Ви до негативних проявів емоцій чужих дітей?

23. Чи смієтеся Ви над своїми невдачами?

24. Чи відвідували б Ви заради нових знань спеціальні заняття, навіть якщо це пов'язано з незручностями?

25. Чи достатньо для Вас дрібної деталі, натяку на проблему, щоб захопитися її розробленням?

26. На філософські дитячі питання Ви знайшли відповіді у зрілому віці?

27. Чи відчуваєте Ви втрату інтересу до оригінальних, ризикованих пропозицій Ваших партнерів по роботі?

28. Чи фантазуєте Ви зараз на тему, як би Ви жили в іншому місті або в іншому сторіччі?

29. Вам важко передбачити наслідки майбутньої події?

30. Ви відчуваєте емоційний підйом і натхнення на початку нової справи?

31. Чи буває так, що Ви заздалегідь готували жарт чи жартівливі історії з метою розвеселити компанію?

32. Чи втомлюють Вас несподіванки у професійній діяльності, які вимагають нових виходів з ситуації, що створилася?

33. Ви обмірковуєте варіанти вирішення важких проблем, перш ніж зробити вибір найбільш продуктивного?

34. Коли Ви довго не пізнаєте чогось нового, Вас мучить відчуття незадоволеності?

35. Ви любите роботу, яка вимагає кмітливості, навіть якщо вона пов’язана з труднощами реалізації?

36. Стикаючись з незвичайними проблемами, Ви передбачаєте перспективи їх вирішення?

37. Чи снився Вам коли-небудь сон, який передбачив події, що потім сталися?

38. Чи співчуваєте Ви людям, які не досягли бажаного результату в творчості?

39. Чи використовуєте Ви гумор для виходу зі скрутних ситуацій?

40. Ви вибирали професію з урахуванням своїх творчих можливостей?

41. Вам важко продумати багато негативних наслідків конфліктної проблеми?

42. Чи зможете Ви ризикнути кар’єрою заради пізнання нового?

43. Чи будете Ви займатися створенням чогось незвичайного, якщо це пов’язано з якимись труднощами?

44. Вам важко уявити незнайоме місце, в яке Ви прагнете потрапити?

45. Чи траплялося так, що Ви згадали про людину, з якою давно не зустрічалися, а потім раптом несподівано він подзвонив або написав Вам листа?

46. Чи співчуваєте Ви обдуреній людині?

47. Чи буває так, що Ви самі придумуєте анекдоти та смішні історії?

48. Якщо Ви втратите можливість працювати, то життя для Вас втратить інтерес?

49. Чи ґрунтовно Ви продумуєте всі етапи своєї творчої діяльності?

50. Чи хочеться Вам деколи розібрати річ, для того щоб дізнатися, як вона працює?

51. Ви імпровізуєте в процесі реалізації вже розробленого плану дії?

52. Ви вигадуйте казки дітям?

53. Чи буває так, що Ви з якихось незрозумілих причин не довіряєте деяким людям?

54. Ви схильні сильно переживати, якщо Вас обдурили?

55. Чи дратує Вас жарт, виражений у формі іронії?

56. Ви відчуваєте, що Ваша професія дозволить поліпшити навколишній світ?

57. Чи думаєте Ви, які таємні причини сховані в творчій діяльності людини?

58. Чи цікавить Вас, як живуть сусіди?

59. Чи надаєте Ви перевагу спілкуванню з людьми з незвичайними поглядами?

60. Чи фантазували Ви коли-небудь про те, що можна було б зробити, отримавши спадок?

61. Вам важко визначити характер людини з першого погляду?

62. Ви співчуваєте жебракам?

63. Чи вважають Вас оточуючи дотепною людиною?

64. У Вашій професійній творчості було багато невдач?

65. Ви роздумуєте про причини успіхів та невдач у своїй творчій діяльності?

66. Якщо Ви зустрічаєте незрозуміле нове слово, то дізнаєтеся про його зміст у довідниках?

67. Чи цікавлять Вас люди, які дотримуються тільки традиційних поглядів на життя?

68. Чи пишете Ви вірші?

69. Дивлячись на знайому людину, Вам важко передбачити, як складеться її життя?

70. Ви рідко висловлюєте свої емоції при вуличних скандалах?

71. Чи важко Вам з гумором вийти зі скрутної ситуації?

72. Чи можете Ви в своїй роботі піти на ризик, якщо шанси на успіх не гарантовані?

73. Чи достовірно Ви відновлюєте по випадкових деталях цілісний результат?

74. Чи намагалися Ви простежити генеалогічне древо життя?

75. Якщо б Ваші знайомі знали, про що Ви мрієте, то вважали б Вас диваком?

76. Вам важко уявити себе в старості?

77. Чи буває так, що Ви побоюєтеся йти на зустріч із незнайомою людиною через інтуїтивне занепокоєння?

78. Спостерігаючи драматичну подію в житті людей, чи відчуваєте Ви, що це відбувалося з Вами?

79. Чи надаєте Ви перевагу комедії серед інших жанрів?

80. Чи обов'язково творчість повинна супроводжувати професійну діяльність?

"Ключ"

№ з/п	Індекс	№ питання	Ключ до "Я-реальний", "Я-ідеальний"

1	Творче мислення	1	+
		9	+
		17	-
		25	+
		33	+
		41	-
		49	+
		57	+
		65	+
		73	+
2	Допитливість	2	+
		10	-
		18	+
		26	+
		34	+
		42	+
		50	+
		58	+
		66	+
		74	+

3	Оригінальність	3	+
		11	+
		19	+
		27	-
		35	+
		43	+
		51	+
		59	+
		67	-
		75	+
4	Уява У	4	+
		12	+
		20	+
		28	+
		36	+
		44	-
		52	+
		60	+
		68	+
		76	-

5	Інтуїція	5	+
		13	-
		21	+
		29	-
		37	+
		45	+
		52	+
		61	-
		69	-
		77	+
6	Емоційність, емпатія	6	-
	E	14	+
		22	-
		30	+
		38	+
		46	+
		54	+
		62	+
		70	-
		78	+

7	Почуття гумору Г	7	+
		15	+
		23	+
		31	-
		39	+
		47	+
		55	-
		63	+
		71	-
		79	+
8	Творче	8	-
	ставлення до	16	+
	професії П	24	+
		32	-
		40	+
		48	+
		56	+
		64	-
		72	+
		80	+

Обробка результатів

Кількість балів по кожному індексу креативності визначається за “ключем” тесту при підсумовуванні отриманих балів. Якщо в респондента відповідь на питання збігається з “ключем” тесту, він отримує один бал за даний індексовий показник: “Я-реальний” і “Яідеальний”. Наприклад, якщо на перше питання респондент відповів позитивно (+) у графі “Я-реальний” і “Я-ідеальний” і “ключ” відповіді (+), то за першим індексом М (творче мислення) він отримує по одному балу, якщо негативно (-), то не отримує бали. Необхідно пам’ятати, що “ключ” до тесту стосується за кожною якістю не тільки “Я-реального”, але і “Я-ідеального”.

Таблиця результатів у балах

№ з/п	Індекс	Креативні якості	Всього балів “Я-реальний”	Всього балів “Я-ідеальний”
1	М	Творче мислення		
2	Д	Допитливість		
3	О	Оригінальність		
4	У	Уява		
5	І	Інтуїція		
6	Е	Емоційність, емпатія		
7	Г	Почуття гумору		
8	П	Творче ставлення до професії		

Побудова психологічних профілів креативності “Я-реальний” і “Я-ідеальний”

Для побудови психологічних профілів креативності намалюйте два кола “Я-реальний” і “Я-ідеальний” і розділіть кожен на вісім частин. Розмітьте

отримані відрізки осі з середини на десять рівних частин. На них відкладаються бали, які відзначаються точками на осі кожного креативного показника. Вони свідчать про рівень восьми виділених креативних схильностей, які при з'єднанні точок утворюють психологічний профіль креативності.

Показники верхньої частині кола (1, 2, 8) відповідають свідомим, а нижні (4, 5, 6) – підсвідомим процесам творчої особистості. Показники 3 та 7 відносяться до граничних свідомопідсвідомих психічних процесів.

З метою визначення резервів і творчого потенціалу особистості необхідно поєднати ці кола, позначивши червоною з'єднувальною лінією контури психологічного профілю креативності "Я-ідеальний" і синьою – "Я-реальний". "Я-реальний" "Я-ідеальний"

Реальне та ідеальне уявлення про креативність та творчі схильності виконує функцію регулятора самооцінки та рефлексії. Проте слід враховувати, що в усіх людей різне ідеальне уявлення про свої творчі можливості і вони часто бувають завищеними або заниженими. Дана проблема є предметом обговорення її з психологом у процесі психологічного консультування з метою психокорекції особистості.

Необхідно відмітити, що до діагностики креативності необхідно підходити як до "мініатюрної моделі творчого акту" (Е. Торранс), яка надає можливість орієнтації в рівні розвитку індивідуальної програми креативної особистості. Застосовувати дану методику необхідно паралельно з проективними методиками та професійним наглядом за процесом розвитку креативності в творчих формах діяльності. Діагностика креативності має, в основному, орієнтовний розвідувальний характер. Справжній прояв креативності відбувається в процесі продуктивної діяльності, коли по мірі включення в творчий процес і залучення до творчої діяльності людини поступово відбуваються психокорекція та самокорекція, в ході яких розкривається та розвивається креативний потенціал особистості.

Додаток У

Мотивація професійної діяльності
(методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні та більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Інструкція: "Прочитайте нижчеприведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою".

Реєстраційний бланк

П.І.Б.(повністю) _____

Дата обстеження_____Вік____Посада(підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання_____

Мотиви професійної діяльності

1. Грошовий заробіток
2. Прагнення до просування по службі
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності

Обробка результатів

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими "ключами":

$$ВМ = \frac{\text{оцінка п.6} + \text{оцінка п.7}}{2};$$

$$ВМ = \frac{\text{оцінка п.1} + \text{оцінка п.2} + \text{оцінка п.5}}{3};$$

$$ВМ = \frac{\text{оцінка п.3} + \text{оцінка п.4}}{2}.$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове). *Інтерпретація результатів*

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень:

ВМ > ЗПМ > ЗНМ і ВМ = ЗПМ > ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси.

Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Наприклад, не можна два мотиваційних комплекси.

Мотиваційні комплекси (приклад)

Мотиви професійної діяльності (№ з/п)	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	1	2	5
2	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Проте видно, що в першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно більш негативний, ніж у другому. У другому випадку, в порівнянні з першим, має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

За даними (Реан А.А., 1990, 1999), задоволеність професією має значиму співвіднесеність з оптимальністю мотиваційного комплексу особистості (позитивний значущий зв'язок, r = +0,409). Іншими словами, задоволеність особистості обраною професією тим вище, чим оптимальніше в неї мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації та низька – зовнішньої негативної.

Крім того, встановлена й негативна співвіднесена залежність між оптимальністю мотиваційного комплексу та рівнем емоційної нестабільності особистості (зв'язок значущий, r = –0,585).

Чим оптимальніше мотиваційний комплекс, чим більше особистість мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче її емоційна нестабільність. І навпаки, чим більше діяльність особистості обумовлена мотивами уникнення, осудження, бажанням "не потрапити в халепу" (які починають брати верх над мотивами, пов'язаними з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

Додаток Ф

Приклад
тестових завдань для перевірки рівня сформованості когнітивного компонента професійної діяльності майбутніх оферів-прикордонників

1. З чого організаційно складається відділ прикордонної служби?

а) з управління, підрозділів охорони державного кордону та підрозділів забезпечення;

б) з управління, підрозділів охорони державного кордону, підрозділів забезпечення, підрозділів посилення;

в) з управління, підрозділів охорони державного кордону, підрозділів забезпечення та підрозділів реагування на надзвичайні ситуації.

2. Що передбачає побудова охорони кордону та прикордонного контролю наділянні відділу прикордонної служби?

а) системи збирання (добування), опрацювання та використання даних обстановки; використання оперативно значущої інформації для проведення режимних і контрольних заходів; інженерно-технічного контролю; чергових сил (засобів) і резервів;

б) системи збирання (добування) та опрацювання даних обстановки; використання даних обстановки для проведення режимних і контрольних заходів; інженерно-технічного контролю; чергових сил (засобів) і резервів;

в) системи збирання (добування) та опрацювання даних обстановки; виконання даних обстановки для проведення режимних, контрольних та перевірочних заходів; інженерно-технічного забезпечення; оперативно-чергових сил і груп реагування.

3. Чому повинна відповідати побудова охорони кордону?

а) типу та категорії відділу; завданням, які покладаються на відділ; наявності персоналу та озброєння; обстановці, яка склалась на ділянці відділу;

б) типу та категорії відділу; завданням, які покладаються на відділ: наявності персоналу та озброєння;

в) моделі оперативно-службової діяльності; отриманому завданню; задуму дій.

4. Для чого призначене відділення силової підтримки відділу?

а) для припинення збройного вторгнення на територію відділу та масових заворушень поблизу відділу;

б) для виконання завдань, що раптово виникають на ділянці відділу;

в) для припинення правопорушень, вжиття спеціальних заходів з пошуку правопорушників

5. Управління відділом прикордонної служби може бути успішним лише у тому випадку, коли воно є:

а) своєчасно підготовлене, затверджене і готове до виконання;

б) стійке, безперервне, оперативне, приховане;

в) своєчасно підготовлене відповідною посадовою особою та готові до виконання.

6. Хто здійснює планування оперативно-службової діяльності відділу прикордонної служби?

а) начальник відділу та його заступники:

б) начальник відділу або особа, яка виконує його обов'язки;

в) перший заступник начальника відділу.

7. Який документ потрібно скласти для планування оперативно-службової діяльності відділу на місяць?

а) календарний план оперативно-службової діяльності відділу;

б) план оперативно-службової діяльності відділу;

в) план охорони державного кордону.

8. Коли проводиться контроль виконання календарного плану оперативно-службової діяльності відділу?

а) поточний – щодня; тижневий – щотижня; підсумковий – до 30 числа місяця, що закінчується;

б) поточний – щодня; підсумковий – до 30 числа місяця, що закінчується;

в) поточний – щодня; тижневий – щотижня; місячний – до 30 числа місяця, що закінчується; підсумковий – в кінці року.

9. Хто здійснює планування оперативно-службової діяльності на тиждень?

а) заступник начальника відділу з оперативно-розшукової роботи;

б) перший заступник начальника відділу;

в) начальник відділу здійснює особисто або за його дорученням – перший заступник.

10. Чи можуть начальники органу охорони державною кордону, відділу прикордонної служби визначати інші завдання структурним підрозділам і посадовим особам відділу, з урахуванням обстановки та специфіки оперативно-службової діяльності?

а) ні;

б) так;

в) з урахуванням ситуації.

Додаток Х

Варіанти
проведення рольових ігор
Гра «Це кішка, це собака, тік-так»

Два будь-яких предмети (наприклад, 2 олівці, 2 листи і т.д.)
Приблизно 10 хв.
Мета: розвиток здатності концентруватися.
Активація у випадку зниження настрою.
Два будь-яких предмети, які визначаються як кішка та собака, передаються по колу. Під час цього важливе значення має певний ритуал «Питання-відповідь». Для дотримання цього ритуалу необхідно проявити увагу, сконцентруватися, але гра повинна також приносити задоволення.
1. Учасники сидять чи стоять в колі з керівником гри.
2. Керівник гри пояснює правила гри (див. Вказівки).
3. Один із предметів керівник гри передає сусіду ліворуч, що говорить «Це собака!».
4. Одержувач предмета не передає одразу предмет далі, а запитує:«Що це?».
5. Керівник відповідає «Це собака!».
6. Предмет передють далі зі словами «Це собака!» далі сусіду, що стоїть поруч.
7. Новий одержувач задає те ж питання: «Що це?».
8. Основна ідея полягає в тому, що той, хто передав предмет, не одразу відповідає, а задає питання тому, в кого він отримав цей предмет (гравцю, що стоїть праворуч) «Що це?». І так до керівника гри.
9. Крівник відповідає «Це собака».
10. Відповідь керівника гри передається по колу аж до того учасника, який тримає предмет.
11. Той, хто тримає предмет в руці, передає його далі зі словами: «Це собака».
12. І у такий спосіб предмет передається по колу.
13. Після того,як учасники провели цю гру 1-2 рази, гру треба ускладнити.
14. Додаємо ще один предмет «Кішка».
15. Керівник гри передає один із предметів сусіду, що стоїть ліворуч, зі словами «Це собака!». Другий предмет керівник передає сусіду, що стоїть праворуч, зі словами «Це кішка».
15. Одержувачі предметів не передають одразу предмети, а питають «Що це?».
16. Керівник групи відповідає людині, що стоїть ліворуч, «Це собака», а людині, що стоїть праворуч «Це кішка». Далі гра проходить так, як раніше.
17. У такий спосіб предмети передаються по колу, найважчий момент настає тоді, коли предмети перетинаються.

Вказівка.

Увага: необхідно звернути увагу на те, щоб дотримувався порядку питань/відповідей. Якщо правила порушують, предмет далі не передають.

Необхідно правильно і доступно пояснити правила гри. Рекомендується наочно показати процес гри на прикладі трьох учасників.

Керівник гри повинен ще раз нагадати, що у цій грі надзвичайно необхідна концентрація.

Рекомендується програти гру декілька разів подумки.

Якщо група складається більше, ніж з 20 осіб, у цьому випадку можна грати командами, тому що спостереження теж додає задоволення.

Вказівки надаються в таких напрямках:

- обмежена потужність мозку і координація, незважаючи на те, що завдання видається легким;
- необхідне вміння працювати в команді для досягнення мети;
- два предмета відображають два процеси, які відбуваються одночасно. Два предмети є зображенням двох проблем в житті (на роботі).

Гра «Зіпсований телефон (пантоміма)»

Тривалість: приблизно 25 хвилин.

Мета: активація сприйняття.

Спокій групи.

Руйнування бар'єрів.

Задоволення і сміх.

Активація за відсутності належного настрою (відчуття радості, отримання задоволення).

На відміну від відомої гри тут мова йде про те, щоб передати іншому учаснику задане поняття не вербально, а за допомогою пантоміми.

1. Всі сідають або стають в ряд один за одним, дивляться вперед. Останній у ряду кладе руку на плече тому, хто стоїть перед ним, а останній повертається.

2. Учасник показує «придумане» поняття тому, хто стоїть перед ним за допомогою пантоміми (наприклад тяжкий камінь, сніжок, склянка води, пральна машинка, соковитискач). Чим оригінальніше, тим краще і важче.

3. Після того як учасник зрозумів поняття, він повертається і кладе руку на плече учаснику, який знаходиться перед ним. Учасник повертається і те поняття, яке він зрозумів, показує наступному учаснику.

4. Учасник, який стоїть перед ним, повинен голосно вимовити це поняття.

5. Якщо учасник назвав правильно це поняття, тоді він стає наприкінці і передає наступне поняття.

Гра «Намалюй інформацію»

Засоби: дошка з 4 картинками.

Тривалість: 45 хвилин.

Тренування сприйняття/ Виявлення помилок сприйняття.

Гра починається. Учаснику показують дошку з 4 окремими картинками. Протягом 30 секунд учасники дивиться на 4 картинки. Дошку ховають. Протягом 3 хвилин учасник повинен намалювати картинки. Інших учасників у цей час немає. Потім наступний учасник дивиться на намальовану (перемальовану) картинку і передає її протягом 3 хвилин. Потім картинку показують усім учасникам по черзі.

Картинки збирають і оцінюють (від першої до останньої).

Можливі наступні питання:

Яку інформацію було втрачено?

Чому учасники забули певні картинки?

Чи є якість негативні або позитивні асоціації з якимись картинками?

Картинки можна оцінювати від останньої до першої.

Гра «Групова пантоміма»

Великі листки з поняттями.

Близько 10 хвилин.

Розпізнати язик тіла.

Розігрів і настрій (тематичний розігрів).

Усунення бар'єрів.

Активація за необхідності.

Група учасників показує іншій групі учасників поняття. Група повинна вгадати його якомога швидше.

1. Вся група ділиться на 2 команди, які стають в два ряди (приблизно на відстані 3 метрів) один навпроти одного.

2. За групою стає один учасник протилежної команди. Поняття, яке записано на листку, повинна показати група-противник.

3. Гравці (по одному з кожної групи) намагаються відгадати те поняття, яке показує їхня група, настільки швидко, наскільки це можливо. Якщо їй це вдалось, на місце гравці стає інший учасник.

4. Гра закінчується тоді, коли всі поняття було відгадано.

Вказівки:

- Поняття може складатись як з простого слова, так і зі сполучення слів.

Можна показувати прислів’я та приказки.

Гра ««Мінос» і «Майос»»

Костюми (наприклад, веселі шапочки, кольорові сорочки, гірлянди з квітів навколо шиї), інструментарій (наприклад, барабан, флейта, брязкальця), 40000 WAWA (щось типу цукерок, чисто символічно).

60-120 хвилин (5 хвилин на пояснення правил, 20 хвилин для тренерів, 30 обговорення спільних дій у команді, 10-15 хвилин оцінювання гри. Якщо гру знято на відео і ви потім переглядаєте це відео з тренерами, то часу буде потрібно більше).

З’ясування та пояснення причин непозумінь і складнощів спілкування в міжкультурному суспільстві.

Правила гри:

- створення двох груп, які будуть представляти і зображати два племені (два народи);
- кожна група отримує своє власне завдання;
- команди повинні обов'язково дотримуватися правил, встановлених тренерами;
- важливо нагадати, що група запам'ятовує тільки свої ролі (роль другої групи перша група не знає);
- кожна група розробляє протягом 20-ти хвилин свою стратегію, яка повинна відповідати культурі, традиціям і звичаям народу;
- кожна група повинна дуже чітко дотримуватися правил свого народу. Якщо група не дотримується з якої-небудь причини правил гри, то гра перестає бути актуальною в рамках семінару;
- на переговорах обидва «народи» повинні сидіти один навпроти одного;
- час, виділений на переговори, становить 30 хвилин.

Кожній групі видаються вказівки, вони повинні бути різними для обох груп. Важливим моментом є те, що групи повинні прочитати ці вказівки і підготуватися до гри так, щоб інша команда не знала правил сусідньої команди. Кожна група повинна діяти згідно з вказівками.

Команда під назвою «Мінос» повинна готуватися до проведення гри в зовсім іншому приміщенні, щоб команда «Майос» не здогадувалася про правила, встановлені в команді «Мінос».

Вказівки для групи «Майос»

-Група А: «Майос»

Ваше плем'я називається «Майос» і ви живете на острові.
Ви живете на прекрасному острові, на якому є безліч шкіл та інших освітніх установ для дітей і дорослих. На вашому острові добре розвинена

інфраструктура. Однак, в минулому році у вас трапилося нещастя і пожежа знищила більшу частину острова.

Сусіднє плем'я «Мінос» населяє сусідній острів, проте острів розташований на відстані тисячі кілометрів і племена нічого один про одного не знають. З новин ви почули, що останній рік був неврожайним і в країні був сильний голод. В іншому випадку народ може втратити свою культуру, мистецтво і традиції і не зможе зберегти той рівень розвитку, якого вони вже досягли. Конкретна ситуація: Всесвітній банк виділив для ваших двох племен «Мінос» і «Майос» фінансову допомогу в розмірі 40 000 одиниць. Ці гроші виділяються в рамках спільного проєкту і цієї суми достатньо для відновлення країн. У племен є 14 днів для того, щоб дійти згоди і розподілити ці гроші (в рамках гри цей час становить 30 хвилин). Якщо команди не встигають домовитися за 30 хвилин, то фінансову допомогу Всесвітній банк заморожує і не виділяє нікому.

У вас, племені «Майос», є 20 хвилин часу, щоб придумати спільний проєкт з племенем «Мінос». Звичайно ж, ви хочете отримає результат і придумати такий спільний проєкт, який допоможе вашому племені вийти зі скрутної ситуації. Після того як ви придумаєте такий проєкт, ви повинні представити його племені «Мінос». Якщо ви зможете домовитися з племенем «Мінос» і їм сподобається ваш проєкт, то ви відразу ж отримаєте гроші в розмірі 40 000 одиниць.

Ви ведете себе в такий спосіб:

- «Майос» відразу ж без церемоній переходять до справи і хочуть обговорити тему, що цікавить їх;
- вони кажуть «так», якщо згодні, і – «ні», якщо їх щось не влаштовує;
- для «Майос» чесність дуже важлива. Але при цьому вони абсолютно не ввічливі;
- час і пунктуальність дуже важливі для племені «Майос»;
- всі члени групи «Майос» мають право висловлювати свою думку;
- чоловіки і жінки в племені «Майос» рівноправні члени групи;
- у племені «Майос» мова тіла не має взагалі ніякого значення, вони ніколи не простягають один одному руку для вітання;
- «Майос» завжди дотримуються дистанції, рідко сміються і дуже дуже серйозні та побожні;
- кожні п'ять хвилин група «Майос» виконує такий ритуал: вони замикаються в собі на 15 секунд і не говорять ні слова.

Вказівки для групи «Мінос»

Група Б: «Мінос»

З покоління в покоління ви живете на прекрасному острові. Історичні

цінності відіграють у вашому житті величезну роль. Ви не можете почати засідання без відповідних ритуалів. Ви за першої-ліпшої можливості захищаєте вашу багату культуру від зовнішнього іноземного впливу і не хочете вносити в свою культуру нічого нового і сучасного.

«Мінос» дуже гордий і щасливий (задоволений собою) народ. Сільське господарство розвивалося в країні дуже успішно, проте в минулому році на острові трапилася величезна катастрофа, яка стала причиною небувалого голоду в країні. Голод почався через те, що була заражена вся прісна вода. Дуже багато дітей і літніх людей загинули під час катастрофи і сільське господарство занепало.

Острів, на якому живе плем'я «Мінос» – це найближчий острів, який розташований проте досить далеко і ніхто з племені «Мінос» нічого не знає про плем'я «Майос». З новин «Мінос»а дізналися про те, що у «Майос» сталася жахлива трагедія – на острові «Майос» в минулому році була сильна пожежа. «Майос» довидеться заново розвивати свою інфраструктуру і відновлювати систему освіти.

Конкретна ситуація:

Всесвітній банк виділяє фінансову допомогу для двох постраждалих племен «Майос» і «Мінос» в розмірі 40 000 одиниць. Однак ці гроші всесвітній банк виділить двом племенам тільки за умови спільного проєкту. У вас є 14 днів, протягом яких ви повинні придумати загальний проєкт і узгодити його з сусіднім плем'ям для того, щоб отримати гроші (в рамках гри у вас всього 30 хвилин).

У разі, якщо ви не зможете домовитися з сусіднім плем'ям за 30 хвилин, гроші будуть заморожені і ви не отримаєте фінансової допомоги.

У вас є 20 хвилин для того, щоб придумати спільний проєкт «Майос» і «Мінос», але ви його обговорюєте тільки в своїй команді. Звичайно ж ви зацікавлені в тому, щоб ваш острів отримав фінансову допомогу, але тільки за умови об'єднання і згоди з племенем «Майос» ви зможете отримати цю допомогу в розмірі 40 000 одиниць.

Ви ведете себе в такий спосіб:

- «Мінос» дуже подобається мова тіла, вони дуже дружелюбно вітають гостей, люблять обійми і часто відповідно поводяться;
- під час вітання «Мінос» хапають гостей за обидві руки і довго трясуть їх. Це вважається нормою для них і знаком поваги щодо партнера;
- «Мінос» кажуть «так», якщо вони з чимось погоджуються, «ні» вони не говорять взагалі і цього слова в їхній мові навіть немає. Якщо вони хочуть відмовити, то починають це описувати рухами тіла;
- ввічливість для «Мінос» дуже важлива, а ось чесність у них не в пошані;

- час і пунктуальність для «Мінос» не відіграють ніякого значення, вони завжди спізнюються на зустрічі;
- у «Мінос», як правило, є лідер, який висловлює думку всіх нащадків;
- у «Мінос» висловлювати свою думку можуть тільки наймудріші, вождем племені може бути тільки чоловік;
- вони не можуть висидіти на стільці більше п'яти хвилин, постійно відчуваючи потребу в русі. «Мінос» дуже велику увагу приділяють одягу і музиці, їм подобаються гучні звуки, тому це необхідно в грі якось показати.

Роль тренера:

Керівник семінару бере на себе роль представника іноземної організації, яка прибула на острів з метою виділити фінансову допомогу. Він поводиться по-європейськи і уважно стежить за часом проведення переговорів між двома племенами. Якщо ж час переговорів буде затягнуто і за 30 хвилин племена не зможуть домовитися, то представник місії не виділить племенам фінансову допомогу. Після закінчення часу переговорів обидві групи повинні скласти договір і підписати його, тільки тоді завдання можна буде вважати виконаним.

Важливо:

Ви керівник семінару, але не намагайтеся втручатися в переговори під час гри.

Обидві групи сидять один навпроти одного і по черзі висловлюють свою думку про протилежну групу:

1. Як відбулись переговори?
2. Що було несподіваним?
3. У якій ситуації ви почували себе незрозуміло і дивно?

Якщо ви розумієте, що племена не зможуть домовитися або що у них з ледве виходить домовитися, нагадайте їм про закінчення часу, дивіться на годинник і нагадуйте, що всесвітній банк їм не виділить грошей. Провокуйте їх швидше прийняти рішення.

Залишайтеся серйозним до кінця гри!

Гра «Гордіїв вузол»

Тривалість: близько 20 хвилин.

Стимул для згуртування команди «Кооперація».

Спонукання до комунікації.

Спроба вирішити поставлене завдання.

Скорочення дистанції, подолання бар'єрів.

Учасниці та учасники утворюють коло, підходять один до одного і піднімають руки вгору. Кожен учасник повинен взяти за руку іншого учасника, але не сусіднього. Група намагається, не розтуляючи рук, розплутати так званий

«гордіїв вузол» і утворити коло.

1. Всі учасники стають в коло і піднімають руки вгору в середину кола. Потім кожен учасник бере за руки інших учасників, однак він не повинен хапатися за руки учасників, які стоять поруч. Кожен учасник бере за руки двох інших гравців, бажано руки тих, хто стоїть і від нього, але не сусідів.
2. Отже, всі руки учасників пов'язані в так званий «гордіїв вузол» і учасники намагаються розв'язати цей вузол, не розжимаючи рук.
3. Завдання групи полягає в тому, щоб розв'язати вузол, не роз'єднуючи рук. В кінці гри учасники повинні утворити коло, проте це виходить не завжди.

Вказівки до проведення гри

• Тривалість гри залежить від того, наскільки складний вузол вийшов.
• Слід враховувати, що членам групи доведеться підходити один до одного дуже близько і, може, буде потрібно більше часу, щоб розплутати вузол. Така гра підходить для групи, в якій всі добре знають один одного і не соромляться.
• На жаль, вузол не завжди вдається розв'язати, тому то він і називається «Гордіїв вузол». Дуже важливо не затягувати гру, якщо стає очевидним, що розплутати неможливо, слід закінчити гру, однак, здаватися відразу теж не варто.

Педагогічні вказівки

• Метод покращує роботу в групі. Мета гри – вирішення спільної проблеми.
• Після гри учасників легко розділити на пасивних і активних.
• Керівництво групи не повинно втручатися в процес гри, гравці самі визначають динаміку своєї гри.

Гра «Конфлікт пасажир/прикордонник»

Неважливо.

DVD.

15 хвилин.

Розібрати конфлікт із повсякденного життя.

Демонстрація фільму.

Тренер тематизує різні ролі, їхні почуття й потреби і потім відбувається обговорення.

Додаток Ц

Приклади професійно-спрямованих проблемних ситуацій необхідні для проєктування професійної іншомовної комунікативної компетентності

1. A citizen of Nigeria at the passport control showed a valid foreign passport and declared that he would study at the Medical College in Kyiv. There are no other papers and signs.
2. Railway check point. You are an officer checking the papers of the passengers. Reproduce the procedure of the passport examination of one the foreigners, advise him to extend visa in Kyiv.
3. A citizen of Afghanistan arrived in Ukraine by airplane. During the examination of the papers he gave a valid foreign passport of Afghanistan and a «T» series visa. The route indicated in the visa was «Kyiv-Warsaw-Berlin». He produced a ticket with the confirmed flight date valid for 24 hours.
4. You are checking the papers of an American citizen. The signature in his passport is missing. Explain to him that the passport without a signature is invalid. Let him sign the passport.
5. A citizen of Norway has come to Ukraine by coach. At the passport control he showed a valid foreign passport and a Ukrainian invitation issued in Kyiv. He said that his daughter was going with him. Her age is thirteen years old. Her name is included into her father's passport but it is not mentioned in the invitation.
6. A foreigner coming from Great Britain to Ukraine produces his documents. Ask him about the purpose of his visit, the object of his staying in Odesa and wish him farewell.
7. A citizen of Vietnam at the passport control shower a service passport and declared that he would study at the Communication College in Kyiv. There are no other papers and signs.
8. You are an officer of the check point dealing with the documents of foreigner from the USA. The passport is invalid because the term of its validity expired a week ago. Explain the foreigner that he has no right to enter Ukraine.
9. A citizen of Canada has come to Ukraine by train 108 «Warsaw-Odesa». At the passport control he produced a valid foreign passport with a private invitation to Ukraine.

10. An intruder was detained while attempting to cross the state border of Ukraine illegally. Make up a questionnaire to identify his personality and the reason of illegal migration.
11. A British family consisting of a husband, his wife and two children arrived by the train «Warsaw-Lviv» in Ukraine. During the documents checking they produced a family foreign passport issued in Great Britain. The children are written into the passport.
12. Ask all passengers of the car to leave it, to show the documents. Explain one of the passengers that his passport is not valid to cross the state border of Ukraine for some reason. Advise him to proceed to the office to clear the situation up.
13. A citizen of India arrived in Ukraine by train and intended to travel via Ukraine to Poland. He produced a valid foreign passport and a valid Polish visa. It was noticed that some correction had been made in his passport, on the page where the height of the bearer was indicated.
14. The students from Moldova are going to Ukraine by bus. Ask them to leave the bus and produce their papers. Check their papers and wish them good luck.
15. A citizen of Australia, having permanent residence in Germany, arrived in Ukraine. During passport control he produced a valid Australian foreign passport and invitation to Ukraine. There is no doubt as to validity of the passport and it's belonging to the bearer.
16. Seaport check point. Check the papers of the crew; ask the Master of the foreign ship about the papers, port of registry and destination, stowaways etc.
17. A citizen of Latvia produced a general foreign passport without visa and an invitation of a public organization. No other documents are available.There is no doubt as to the validity of the passport and it's belonging to the bearer.
18. Act as a check point officer, greet the visitors from Australia, inquire about their plans and the purpose of visiting Ukraine, and wish them good luck after examination of the papers.
19. A citizen of Turkey arrived in Ukraine. A produced a valid passport and a telegram saying that his brother was in hospital of Donetsk in the result of a car accident. The telegram is not authorized.
20. Highway check point. You are an officer checking the papers of the British family. Examine the documents and the boot of the car. Ask all the necessary questions.
21. A citizen of Iraq has come to Ukraine by train 108 «Warsaw-Odesa». At the passport control he produced a valid foreign passport with private invitation to Ukraine.

22. Check point at the airport. You are checking the papers of the captain, navigator, stewardess and crew members. There is a problem with the stewardess's visa. It's overdue. Perform your service duty.
23. A citizen of Egypt, having permanent residence in Poland, arrived in Ukraine by the train «Warsaw-Odesa». During passport control he produced a valid passport and an invitation to Ukraine issued in Odesa. He said that he was going to Egypt but wanted to stay at his relatives' in Odesa for a few days.
24. A citizen of India was detained while trying to cross the State Border of Ukraine without documents. Ask him questions as for his identification and purpose of illegal crossing.
25. A Polish citizen who permanently lived in Turkey arrived in Ukraine by car. He showed a valid foreign passport issued in Poland and an invitation to Ukraine. He was going to proceed to Turkey via Ukraine and stay for a day at his friends' in Lviv.
26. You are checking documents of a van driver. Tell him to park the van and prepare his documents and the trailer for examination.
27. During passport control of the service personnel of the goods (cargo) train going to Romania an engine-driver produced the passport and the name list signed by the chief of Romanian border station «Sokola». The name list includes such information: number and series of the passport, other necessary data.
28. You are performing service duties on the train. Introduce yourself to the passengers from the USA, check their papers and advise them to address the American Embassy to extend the term of their passport validity.
29. During passport control on the Ukrainian state border a citizen of China produced service passport without a Ukrainian visa and he had no documents to prove the aim of his trip. There are no special notes in his passport. This citizen is going to Kharkiv by his own car to solve some problems as to cooperation activities of the factory «Perin» with Kharkiv's haberdashery factory. No doubt that this passport belongs to this very citizen.
30. You are checking documents of the pop group entering Ukraine. The visa of one of the group members expires in 3 days. Remind him of extending it and wish them good luck.
31. During passport control a citizen of China produced a foreign passport without Ukrainian visa and explained that he was going to Khmelnytskyi according to the invitation of Khmelnytskyi confectioner's factory for maintaining some equipment. He had no other documents and notes.
32. An Indian girl wants to renew her visa at the check point. Explain how to do it, ask whether she is ready to pay consular duty, help her to do the formalities.

33. During the passport control of passengers entering Ukraine by steamer, a citizen of Turkey showed a foreign passport and an invitation from friends in Ukraine. There are no Ukrainian visa and other signs in his passport.
34. A foreigner who is willing to cross the state border of Ukraine produces a passport which belongs to another person. Check the documents carefully, ask questions to get information about the real owner of the passport.
35. A Canadian family arrived at the check point to enter Ukraine. The family consisted of a husband, a wife and two children of 12 and 17 years old. The husband produces valid passports of Canada. The children were written into their mother's passport.
36. You are checking documents of the passengers of the foreign plane. Introduce yourself, ask the passengers to get their passports ready for the inspection, remind about controlled substances, whose importation is prohibited.
37. While doing passport control of the passengers of the train «Bucharest-Kyiv» 5 citizens of Romania produced sailor's passports and the letter written by the Ukrainian ship company which said that Ukrainian sailors invited Romanian sailors to visit «Neptun» holiday. Sailors' names, documents' numbers and date of their coming to Ukraine are in the letter. The letter is signed by the captain of «Kozak» ship and stamped by the ship's stamp.
38. While checking the papers of the foreign ship passengers ask the captain to produce the ship's papers, passengers' passports, 4 copies of the crew list and the list of the passengers willing to go ashore. Also ask the captain about cargo on board and stowaways.
39. While doing the passport control of passengers going by the train «Warsaw-Kyiv», a citizen of Poland showed his ID and said that he was going to Ukraine on business. He had no other documents and notes.
40. Suggest the passengers of the bus produce their papers for border control. Ask them about their citizenship and the purpose of their visiting Ukraine.
41. A citizen of Australia, having permanent residence in Germany, arrived in Ukraine. During passport control he produced a valid Australian foreign passport and invitation to Ukraine. There is no doubt as to validity of the passport and it's belonging to the bearer.
42. Act as a check point officer, greet the visitors from Australia, inquire about their plans and the purpose of visiting Ukraine, and wish them good luck after examination of the papers.
43. A citizen of Turkey arrived in Ukraine. A produced a valid passport and a telegram saying that his brother was in hospital of Kharkiv in the result of a car accident. The telegram is not authorized.

44. Check point at the airport. You are checking the papers of the captain, navigator, stewardess and crew members. There is a problem with the stewardess's visa. It's overdue. Perform your service duty.
45. During passport control a citizen of China produced a foreign passport without Ukrainian visa and explained that he was going to Sumyaccording to the invitation of Sumy furniture factory for maintaining some equipment. He had no other documents and notes.
46. A citizen of Pakistan was detained while trying to cross the State Border of Ukraine without documents. Ask him questions as for his identification and purpose of illegal crossing.
47. While doing the passport control of passengers going by the train «Warsaw-Kyiv», a citizen of Poland showed his ID and said that he was going to Ukraine on business. He had no other documents and notes.
48. An Indian young man wants to renew his visa at the check point. Explain how to do it, ask whether he is ready to pay consular duty, help him to do the formalities.
49. A Polish citizen who permanently lived in Turkey arrived in Ukraine by car. He showed a valid foreign passport issued in Poland and an invitation to Ukraine. He was going to proceed to Turkey via Ukraine and stay for a day at his friends' in Lviv.
50. You are checking documents of a van driver. Tell him to park the van and prepare his documents and the trailer for examination.
51. During passport control of the service personnel of the goods (cargo) train going to Romania an engine-driver produced the passport and the name list signed by the chief of Romanian border station «Sokola». The name list includes such information: number and series of the passport, other necessary data.
52. You are performing service duties on the train. Introduce yourself to the passengers from the USA, check their papers and advise them to address the American Embassy to extend the term of their passport validity.

Додаток Ч

Варіанти
професійно-спрямованих проблемних ситуацій, що необхідні для підготовки до практичної частини комплексного екзамену з прикордонних та загальновійськових дисциплін

Варіанти
професійно-спрямованих проблемних ситуацій
для підготовки до комплексного екзамену
з дисципліни «Тактика прикордонної служби»
кафедри тактики прикордонної служби

Практичні завдання

1. У ролі начальника відділення інспекторів прикордонної служби провести розрахунки можливостей відділення щодо здійснення оперативно-службової діяльності впродовж доби.
2. У ролі начальника відділення інспекторів прикордонної служби оцінити обстановку на ділянці відповідальності відділення інспекторів прикордонної служби. Доповісти про висновки з оцінки обстановки.
3. У ролі начальника відділення інспекторів прикордонної служби прийняти рішення на охорону державного кордону та доповісти його, використовуючи схему навчального відділення інспекторів прикордонної служби «Поділля».
4. У ролі начальника відділення інспекторів прикордонної служби скласти план охорони державного кордону.
5. У ролі начальника відділення інспекторів прикордонної служби здійснити розподіл часу та розрахунок сил і засобів на добу .
6. У ролі начальника відділення інспекторів прикордонної служби розробити деталізований перелік заходів відділення для виконання рішення начальника відділу прикордонної служби щодо організації оперативно-службової діяльності на місяць.
7. У ролі начальника відділення інспекторів прикордонної служби прийняти рішення на проведення спеціальних заходів з пошуку правопорушників та доповісти його, використовуючи схему навчального відділення інспекторів прикордонної служби «Поділля».
8. У ролі начальника відділення інспекторів прикордонної служби визначити завдання групі реагування під час проведення спеціальних заходів з пошуку правопорушників.

9. У ролі старшого зміни прикордонних нарядів поставити наказ на охорону державного кордону прикордонному наряду «Прикордонний патруль».

10. У ролі старшого прикордонного наряду організувати дії у разі виявлення ознак порушення законодавства України з прикордонних питань.

Варіанти
професійно-спрямованих проблемних ситуацій для підготовки до комплексного екзамену з дисципліни
«Управління підрозділом дільничних інспекторів»
кафедри тактики прикордонної служби

Практичні завдання

1. У ролі начальника відділення (групи) дільничних інспекторів прикордонної служби відпрацювати графік роботи відділення (групи) дільничних інспекторів прикордонної служби на тиждень.

2. У ролі начальника відділення (групи) дільничних інспекторів прикордонної служби визначити завдання персоналу відділення (групи) на наступний тиждень.

3. Скласти план роботи дільничного інспектора прикордонної служби на тиждень.

4. У ролі начальника відділення (групи) дільничних інспекторів прикордонної служби провести інструктаж члена громадського формування з охорони громадського порядку та державного кордону щодо порядку виконання окремого доручення начальника відділення інспекторів прикордонної служби.

5. У ролі начальника відділення (групи) дільничних інспекторів прикордонної служби доповісти начальнику відділення інспекторів прикордонної служби про результати службової діяльності відділення (групи) дільничних інспекторів прикордонної служби за тиждень.

6. У ролі начальника відділення (групи) дільничних інспекторів прикордонної служби. Скласти план проведення заняття з членами громадського формування з охорони громадського порядку та державного кордону для доведення вимог законодавства України з прикордонних питань.

7. У ролі начальника відділення (групи) дільничних інспекторів прикордонної служби скласти план бесіди з керівником органу місцевого самоврядування на визначену тематику.

8. Від місцевого жителя с. Лісове дільничному інспектору прикордонної служби сержанту Цуприк О. надійшла інформація, що в період

з 05.00 до 08.00 мешканець с. Лісове Підлісним О.О. планує переміщення товарів народного споживання в районі п/зн №97. В ролі дільничного інспектора прикордонної служби відділення інспекторів прикордонної служби «Поділля» на підставі отриманої інформації скласти рапорт.

9. У ролі начальника відділення (групи) дільничних інспекторів прикордонної служби провести опитування особи на пункті збору інформації.

10. Від місцевого жителя хутора Парковий дільничному інспектору прикордонної служби прапорщику Подоляну О.В. надійшла інформація, що в період з 01.00 до 04.00 мешканець хутора Парковий Садовчуком А.В. планує переправлення незаконних мігрантів у кількості 10 осіб у районі п/зн № 60. В ролі ДІПС відділу прикордонної служби «Поділля», на підставі отриманої інформації оцінити обстановку, доповісти про порядок дій.

11. У ролі начальника відділення (групи) дільничних інспекторів прикордонної служби провести інформування членів громадського формування з охорони громадського порядку та державного кордону щодо вимог законодавства України з питань дотримання правил прикордонного режиму.

12. У ролі начальника відділення (групи) дільничних інспекторів прикордонної служби провести агітаційну роботу з мешканцями прикордонного населеного пункту щодо сприяння підрозділу охорони кордону в охороні державного кордону.

Варіанти
професійно-спрямованих проблемних ситуацій для підготовки до комплексного екзамену з дисциплін кафедри прикордонного контролю «Служба прикордонних нарядів у пунктах пропуску», «Перевірка документів», «Здійснення прикордонного контролю», «Організація прикордонного контролю»

Практичні завдання

1. За допомогою технічних засобів прикордонного контролю здійснити поглиблену перевірку паспортного документа № 1. За результатами поглибленої перевірки скласти висновок, прийняти рішення на пропуск через державний кордон.

2. За допомогою технічних засобів прикордонного контролю здійснити поглиблену перевірку паспортного документа № 2. За результатами поглибленої перевірки скласти висновок, прийняти рішення на пропуск через державний кордон.

3. За допомогою технічних засобів прикордонного контролю здійснити

поглиблену перевірку паспортного документа № 3. За результатами поглибленої перевірки скласти висновок, прийняти рішення на пропуск через державний кордон.

4. За допомогою технічних засобів прикордонного контролю здійснити поглиблену перевірку паспортного документа № 4. За результатами поглибленої перевірки скласти висновок, прийняти рішення на пропуск через державний кордон.

5. З використанням АПК КПК «Гарт -1/П» перевірити за обліками баз даних громадянина, який перетинає державний кордон з паспортним документом №5. Прийняти рішення на пропуск через державний кордон (відповідно до вимог Наказу АДПСУ від 14.12.10 року № 967 «Про затвердження форм рішень про відмову в перетинанні державного кордону України»).

6. З використанням АПК КПК «Гарт -1/П» перевірити за обліками баз даних громадянина, який перетинає державний кордон з паспортним документом № 6. Прийняти рішення на пропуск через державний кордон (відповідно до вимог Наказу АДПСУ від 14.12.10 року № 967 «Про затвердження форм рішень про відмову в перетинанні державного кордону України»).

7. Оголосити наказ на охорону державного кордону зміні прикордонних нарядів для несення служби в пункті пропуску для автомобільного сполучення.

8. Прийняти окреме рішення на охорону державного кордону в пункті пропуску для залізничного сполучення під час виникнення конфліктної ситуацій, а саме відмови пасажирів (вагон № 7, купе № 4) представити купе для огляду представникам ДПСУ, ДФСУ.

9. Прийняти окреме рішення на охорону державного кордону в пункті пропуску для автомобільного сполучення за значного збільшення пасажиро-транспортного потоку на напрямку виїзд з України у зв’язку з неритмічною роботою представників контрольних служб у пункті пропуску суміжної Сторони.

10. Прийняти окреме рішення на щодо інформації про можливе переміщення через лінію зіткнення з тимчасово неконтрольованої території зброї та вибухових речовин у легковому транспортному засобі.

Варіанти
професійно-спрямованих проблемних ситуацій для підготовки до комплексного екзамену з дисципліни «Загальна тактика» кафедри загальновійськових дисциплін

Практичні завдання.

Завдання № 1

Часткова тактична обстановка: Командир ВВНЗду призначив БТР № 121 черговим вогневим засобом. На 5.30 15.05 кулеметник БТР № 121 доповідає, що в районі ор. 7- «Полігонний знак» спостерігає одну БМП і невелику групу піхоти, які просуваються в напрямку ор. 3- «Підбитий БТР»

Виконати:

1. Прийняти рішення на посаді командира ВВНЗду.
2. Доповісти обстановку командиру роти.
3. Визначити відстань до Ор. 7- «Полігонний знак», якщо його висота становить 5м і його помітно у вертикальній площині під кутом 0-10.
4. Подати команду на знищення противника.

Завдання № 2

Часткова тактична обстановка: командир 1-го ВВНЗду спостерігає, що у проміжок із сусідом зліва вклинилися танк і до двох мотопіхотних відділень. Створена загроза охоплення опорного пункту зліва.

Виконати:

1. Прийняти рішення на посаді командира ВВНЗду.
2. Доповісти про обстановку командиру роти.
3. Визначити бойове завдання.

Завдання № 3

Часткова тактична обстановка: механізоване відділення на БТР у складі ВВНЗду наступає на противника у пішому порядку, який займає підготовлену оборону. Спостерігач доповідає: «Орієнтир 2-й, ліворуч 50, ближче 10 - кулемет противника». «Орієнтир 2-й, праворуч 20 - ПТРК», «В напрямку орієнтира 2-го, відстань 100, позначений прохід в мінній загорожі»

Виконати:

1. На посаді командира відділення прийняти рішення.
2. Визначити відстань до Ор. 2го - «ДВТ», якщо його висота становить 1,5 м та його помітно у вертикальній площині під кутом 0-10.
3. Поставити завдання підлеглим щодо обстановки.

Завдання № 4

Часткова тактична обстановка: Згідно з тактичним завданням механізований ВВНЗд на БТР у штатному складі з засобами посилення займає оборону. Визначити вогневі можливості механізованого ВВНЗду для боротьби з танками противника в обороні та зробити висновки.

Завдання № 5

Часткова тактична обстановка: Механізований ВВНЗд на БТР у штатному складі займає оборону. Фронт оборони ВВНЗду – 400 м, проміжки між опорними пунктами ВВНЗдів – 300 м. Визначити щільність вогню механізованого ВВНЗду в обороні та зробити висновки.

Виконати:

1. Розрахувати вогневі можливості щодо знищення живої сили противника.
2. Зробити висновок щодо спроможності відбиття атаки противника.

Завдання № 6

Часткова тактична обстановка: О 7.25 авіація противника завдала удару по другому ешелону бригади, артилерія продовжує вести вогонь по опорному пункту роти. По опорному пункту 1 мв противник здійснив залп димовими снарядами. Через дим і пил опорний пункт 1 мв не проглядається з КСП командира роти.

З особистих спостережень, доповідей командирів ВВНЗдів та інформації сусідів командиру роти додатково стало відомо, що танки та піхота противника силою до мотопіхотного та танкового ВВНЗдів прорвалися в проміжок між 1-м і 3-м механізованими ВВНЗдами роти. Танковий ВВНЗд противника, що намагався обійти вис. «Траншейна» праворуч, було зупинено вогнем із засідки. Прорвалися три танки, два з них знищено.

Противника перед переднім краєм 3-го механізованого ВВНЗду було зупинено, він окопується, ВВНЗд частиною сил веде бій з танками і піхотою противника, які обминули опорний пункт з північного заходу. По опорному пункту роти ведуть вогонь міномети противника.

Виконати:

1. Командиру роти оцінити обстановку.
2. Зробити висновки з обстановки та прийняти рішення.
3. Доповісти командирові батальйону дані про противника, висновки щодо обстановки та рішення.

Завдання № 7

Часткова тактична обстановка: Рота знаходиться у вихідному районі, готується до наступу з ходу. Визначити час початку руху колони на БТР з району зосередження, якщо вихідний пункт призначено на відстані 9 км. Час проходження вихідного пункту 12.00.

Виконати:

1. Визначити час початку руху колони на БТР з району зосередження.
2. Подати команду на вихід колони з району зосередження.

Завдання № 8

Часткова тактична обстановка: Згідно з тактичним завданням механізований ВВНЗд на БТР у штатному складі з засобами посилення проводить наступ. Визначити вогневі можливості механізованого ВВНЗду по боротьбі з танками противника в наступі та зробити висновки.

Виконати:

1. Розрахувати вогневі можливості щодо знищення танків противника.
2. Зробити висновок щодо спроможності відбиття атаки противника.

Завдання № 9

Часткова тактична обстановка: Особовий склад механізованої роти веде оборонний бій. Командир роти спостерігає ознаки застосування противником боєприпасів з ядерною речовиною. Подано команду щодо укриття особового складу. Через 3 години після вибуху особовий склад вийшов з укриття на заражену ділянку. Рівень радіації, виміряний відділенням радіаційної, хімічної, біологічної розвідки на цій ділянці, за 1 годину після вибуху становив 200 Р/год.

Виконати:

1. Визначити дозу опромінення, яку прогнозовано отримає особовий склад підрозділу на сліді хмари від наземного ядерного вибуху під час знаходження на вогневій позиції у заражених окопах за 2 години.

2. Зробити висновки щодо подальшого можливого застосування особового складу механізованої роти.

Завдання № 10

Часткова тактична обстановка: Для виконання бойового завдання на прикриття ділянки державного кордону механізована рота висувається до району зосередження радіаційно зараженою ділянкою місцевості. Рівні радіації на маршруті висування: 0,5; 30; 40; 50; 20 Р/год. Довжина зараженого маршруту – 60 км. Швидкість руху на автомобілях – 30 км/год.

Виконати:

1. Розрахувати дозу опромінення, яку отримає особовий склад.
2. Зробити висновки щодо можливого подальшого застосування особового складу механізованої роти.

Варіанти
професійно-спрямованих проблемних ситуацій
для підготовки до комплексного екзамену з дисциплін кафедри вогневої та тактико-спеціальної підготовки
за додатковим професійним спрямуванням
«Оперативно-службова діяльність мобільних підрозділів»
«Тактико-спеціальна підготовка», «Тактико-вогнева підготовка»

Практичні завдання

Загальна обстановка*[1]

У 2014 – 2018 роках суспільно-політична ситуація на території «Калинових» зазнала радикальних змін. З одного боку – обрання суспільством курсу на європейську і євроатлантичну інтеграцію, а також на об'єднання нації навколо єдиної національної ідеї. З іншого боку, стратегічні плани «Оранжевих» з відродження свого статусу «великої світової держави» зробили ці роки найважчим періодом в новітній історії «Калинових». На сьогодні «Калинові» знаходяться в під загрозою втрати незалежності. Керівництво «Оранжевих» поставило перед собою мету ослабити і децентралізувати владу «Калинових», зірвати її європейський курс і, врешті-решт, «повернути» певні території «Калинових» під свій контроль. Для досягнення своїх геополітичних цілей «Оранжеві» анексували частину території «Калинових» та намагаються дестабілізувати обстановку в інших регіонах країни, ведуть збройну агресію проти «Калинових» на територіях сходу держави та активно демонструють свою військову силу.

Практично здійснюючи свої агресивні плани, «Оранжеві» використовують проти «Калинових» нові методи «гібридних війн», зокрема, масове інформаційне «зомбування» населення «Калинових» та громадян «Оранжевих»; формування «п'ятої колони» на території «Калинових» через просування ставлеників «Оранжевих» в органи влади та силові структури; провокацію соціально-економічної кризи, масових безладів в окремих регіонах «Калинових»; закидання на територію «Калинових» диверсійних груп та створення незаконних збройних формувань; надання всебічної підтримки сепаратистам, у тому числі фінансуванням їхньої діяльності,

підготовкою бойовиків і забезпеченням їх зброєю, військовою технікою і боєприпасами, а також введенням регулярних військ «Оранжевих» на територію Донецької і Луганської областей з метою захоплення місцевої влади.

***[1]** – із загальною обстановкою курсантів ознайомлюють перед початком практичного іспиту.

Часткова обстановка*[2]

***[2]** – про часткову обстановку повідомляють курсантів разом з розпорядженням прикордонного загону та іншими додатковими матеріалами (формалізованим бланком «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)», карти, аерофотознімки, фотографії, бланки схем, тощо) відповідно до завдання.

Завдання № 1.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій для проведення спеціального заходу (операції): «Пошук підозрюваної особи на пересіченій місцевості».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п’ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 2.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Пошук підозрюваної

особи у гірсько-лісистій місцевості».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п’ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 3.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Пошук підозрюваної особи в умовах населеного пункту».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п’ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної

групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 4.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Пошук підозрюваної особи у будівлі».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п’ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 5.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Засідка (з метою затримання/знищення) на пішому маршруті слідування правопорушника».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п’ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;

5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 6.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Засідка (з метою затримання/знищення) правопорушника, який пересувається на автомобільному транспорті».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій в ході спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п’ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 7.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Наліт на об’єкт (з метою знищення/отримання розвідувальної інформації)».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в

повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п’ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 8.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Силове затримання підозрюваного на пішому маршруті в умовах пересіченої місцевості».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п’ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 9.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Силове затримання

підозрюваного на транспорті».

1.1. Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п’ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 10.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Силове затримання підозрюваного у приміщенні».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п’ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на

місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 11.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Охорона об'єкту ДПСУ (блокпост, КРП, КПВВ)».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п'ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 12.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Супровід об'єкту охорони (особи) на пішому маршруті».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п'ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;

5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 13.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Супровід об'єкту охорони (особи) під час слідування на транспорті».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п'ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Завдання № 14.

У ролі командира мобільної групи підготувати план спеціальних дій під час проведення спеціального заходу (операції): «Супровід колони ДПСУ в зоні підвищеного ризику».

— Підготувати **попередній наказ** (письмово)

— Спланувати план дій групи за формою **план-схеми** (заповнити формалізований бланк «Робота командира мобільної групи щодо організації та виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції)» в повному обсязі.

— Підготувати **бойовий наказ** за п’ятьма пунктами:

1) ОБСТАНОВКА;
2) ЗАВДАННЯ;
3) ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ;
4) ЛОГІСТИКА;
5) УПРАВЛІННЯ І ЗВ'ЯЗОК.

— З використанням ескізів (карт), макетів місцевості (накреслити на дошці або на фліпчарті) доповісти про план виконання спеціальних дій під час спеціального заходу (операції).

— Визначити завдання підпорядкованому складу мобільної групи на місцевості. (проводиться на місцевості з використанням імітаційної мобільної групи у кількості 5-10 чол., екіпірованої у повному обсязі.

Додаток Ш

Тематика
тренінгів (відповідно до спецкурсу тренінгів)

Тренінг
формування стресостійкості майбутніх офіцерів-прикордонників

Мета: ознайомити курсантів, що таке стрес, які його наслідки та шляхи подолання. Ознайомлення з такими поняттями, як «самонавіювання», «релаксація», «самовиховання», «аутотренінг»; практично відпрацювати навички релаксації; пропагувати здоровий спосіб життя.

Матеріали та обладнання: ноутбук, програвач, проєктор, словники психологічних термінів, пам'ятки «Як розвинути в собі стресостійкість?».

1. **«Вправа із дзеркалом».** Вмостіться зручно, візьміть дзеркало, подивіться у нього. Ретельно проаналізуйте день, що минає. Що вас засмутило, а чому ви сьогодні зрадіти?

2.**Вправа «Колода емоцій».** Ця вправа для тих, хто прагне навчитися керувати своїми емоціями. У цій колоді міститься шістнадцять карт з різними видами емоцій: щастя, радість, спокій, захоплення, сум, творчий злет, презирство, зухвалість, ненависть, бадьорість, страх, заздрість, злість, закоханість, впевненість, здивування, роздратування. Виберіть одну карту з колоди, прочитайте назву емоції, а тепер спробуйте показати її. Які асоціації у Вас викликає саме ця емоція?

3. **Вправа «Море».** Сядьте зручно на стілець, покладіть руки на коліна долонями догори. Заплющіть очі. (У цей час звучить спокійна музика і звуки моря). Глибоко вдихніть, потім повільно видихніть. Чутно шум морської води. Цей звук вас заспокоює. Ви сидите на морському узбережжі, хвилі лоскочуть ваші ноги. Ви повільно вдихаєте і видихаєте. Хвилі знову торкаються ваших ніг, ви відчуваєте приємний спокій, прохолоду води і сонячні промені. Ви відчуваєте себе частинкою природи. Починайте зворотній відлік на слові «1» потім розплющуйте очі (5 – 4 - 3 – 2 – 1).

4.**Вправа «Приємні спогади».** Вмостіться зручно, закрийте очі. Вдихніть, сконцентруйтеся на м'язах вашого тіла. Намагайтеся пригадати приємні епізоди вашого минулого з усіма подробицями, все, що стосується природи, найдрібніші деталі: звуки, аромати. Опишіть ваші відчуття? Чим більше дрібниць ви зможете пригадати, тим краще ви зможете розслабитися. Зафіксуйте в пам'яті цей приємний образ. Відкрийте очі.

5.**Вправа «Нижнє дихання».** Зручно вмощуємося в кріслі. Руки знаходяться на животі. Вдихаємо повітря, живіт втягуємо всередину (діафрагма

піднімається). Робимо повільний вдих через ніс (діафрагма опускається) і видихаємо повітря. Цю вправу можливо виконувати під час перерви, у стресовій ситуації тощо.

6.**Вправа «Я посміхаюсь».** Для того, щоб у всіх присутніх залишились приємні спогади про нашу зустріч, по завершенню тренінгу подаруйте один одному посмішку. Адже усім відомо, коли людина посміхається, на душі стає світліше, веселіше й тепліше. Саме усмішка дарує нам душевне тепло і доброту. Стаємо в коло і даруємо один одному посмішку.

Тренінг
формування лідерських якостей та організаційних здібностей майбутніх офіцерів-прикордонників

Мета: виявлення лідерських якостей, розкриття організаторського таланту; розвиток навичок роботи в колективі, уміння відстоювати свою власну думку та здатності поважати думку інших людей; вдосконалювати лідерські уміння та навички, організаторські здібності.

Обладнання: аркуші А4, маркер, кольорові олівці, іграшки, глечик.

Вправа «Портрет лідера»

Кожному учаснику тренінгу пропонується записати на аркуші паперу по одній своїй рисі характеру, яка, на їхню думку, мала б характеризувати лідера. Потім тренер додає фразу: «У вас цієї якості забагато, тому ви можете її частинку віддати для решти учасників». Через 5-10 хв учасники вголос зачитують якості, які у них записані, прикріплюють стікери біля ватмана паперу, а тренер записує ці якості на плакаті. По завершенню тренер пропонує усім присутнім придумати назву для цього плаката, наштовхуючи таким чином учасників на думку, що це і є узагальнений портрет лідера.

Вправа «Атоми»

Учасникам тренінгу пропонується уявити, що всі ми є атомами. Атоми мають такий вигляд: руки, зігнуті у ліктях, долоні рук притиснуті до плечей. Атоми перебувають у постійному русі та з'єднуються з молекулами. Учасники тренінгу починають ходити по кімнаті і за сигналом тренера, об'єднуються в молекули. Молекули мають такий вигляд: стаємо обличчям один до одного. Торкаємося плечима. Які у вас відчуття?

Вправа «Реклама» (робота в парах)

Розповідаємо один одному протягом трьох хвилин про свої сильні та слабкі сторони. Потім кожен учасник рекламує свого партнера.

Далі відбувається обговорення: чи кожен учасник задоволений рекламою?

Ось так люди сприймають вас зі сторони. Але у кожного є низка якостей, які виокремлюють його серед інших людей.

Вправа «Ярмарок»

Які риси характеру вам відомі?

- **Мета:** допомогти сформувати адекватну самооцінку.
- Учасникам гри видають аркуші паперу з написами «ПРОДАЮ» та «КУПУЮ».
- Психолог пропонує кожному учаснику на одному аркуші паперу (під написом «ПРОДАЮ») зазначити усі свої недоліки, яких вони хотіли б позбутися, або написати чесноти, якими хотіли б поділитися. На іншому

аркуші паперу (під написом «КУПУЮ») – написати чесноти, яких хотіли б набути.

- Потім кожен аркуш прикріпляється на груди кожного учасника,які відповідно стають відвідувачами «Ярмарку». Учасники починають пропонувати один одному щось придбати або щось продати. Вправа триває до тих пір, поки кожен учасник не обійде інших учасників і не зачитає усі можливі варіанти купівлі-продажу.

По завершенню вправи проходить обговорення:

• Що змогли купити?

• Що вдалося продати?

• Що вдалося легше купити, а що продати? Чому?

• Які якості продавалися найкраще? Чому?

• Які якості було важко (або ви не змогли) продати або купити?

По завершенню обговорення психолог підводить учасників до висновку: не потрібно боятися визнавати свої недоліки – це є проявом мужності. Усвідомлюючи це людина стає тільки сильнішою.

Порівняйте свої чесноти з тими, які належать лідеру

ЯКОСТІ ЛІДЕРА

Наполегливість у досягненні поставленої мети, товариськість, ініціативність, ораторські здібності, ентузіазм, вимогливість насамперед до себе, а потім до інших людей, вміння вислухати і зрозуміти іншу людину, високий освітній рівень, висока самооцінка, вміння володіти собою, зовнішні дані, та інше.

«Риси лідера»

- наполегливий, здатний до розумного ризику;
- вольовий, здатний долати перешкоди на шляху до поставленої мети;
- психічно врівноважений;
- ініціативний, хоче працювати без дріб'язкової опіки;
- добре пристосовується до нових умов і вимог;
- самокритичний, здатний тверезо оцінитиє як успіхи, так і невдачі;
- критичний, здатний виявити слабкі сторони у привабливих ситуаціях;
- вимогливий до себе та інших;
- надійний, здатний тримати слово, на нього можна покластися;
- витривалий, здатний працювати в умовах значних навантажень;
- оптимістичний, ставиться до труднощів як до переборних перешкод;
- здатний змінювати стиль поведінки, може і вимагати, і підбадьорити.
- уміє переконувати

Гра «Вибори царя звірів»

Мета: розвиток здатності працювати в команді; формування позитивного ставлення до лідера з різними стилями роботи в групі.

Ознайомлення з ігровою ситуацією.

Провідний. Пропоную вам зіграти в казкову гру, але з реальною життєвою ситуацією. Назва гри «Вибори царя звірів».

Як-то раз на лісовій галявині
Зібралися всі лісові звірятка...
Стали вони обговорювати,
Хто буде лева замінювати?
Хто ж з інших звірів
Гідний честі цього?

Кожному з кандидатів необхідно буде обґрунтувати, яка різниця між ним та іншими учасниками, які особисті якості є важливішими від інших).

Провідний. Отже, нам потрібно 6 бажаючих на роль царя звірів.

1-й етап. Розподіл ролей (5 хвилин)

Вийшли учасники, витягують картки лідерів-претендентів:

1) Лисиця – хитра, дипломатична, метка.
2) Заєць – скромний, сором'язливий, поступливий.
3) Ведмідь – сильний, прямолінійний, наполегливий.
4) Вовк – хоробрий, спокійний, стриманий.
5) Мураха – розумна, працьовита, уміє працювати в команді.
6) Сова – неквапліва, мудра, врівноважена,.

2-й етап. Формування групи підтримки (5 хвилин)

Провідний. Лідери по черзі створюють свою команду з числа інших лісових мешканців.

3-й етап. PR-компанія (10-15 хвилин)

Провідний. Кожнен лідер і його команда повинна виконати такі дії:
– написати на аркуші паперу позитивні риси свого лідера згідно тієї ролі, яку він виконує (якщо склад групи вважає, що у їхнього кандидата присутні лише негативні риси, слід намагатися переконати їх подивитися на ці риси з іншої сторони і знайти щось позитивне).
– прорекламувати свого кандидата (не більше трьох-п’яти хвилин). Ролик можна підготувати у будь-якому форматі: подання особистих якостей кандидата, у формі інтерв'ю, інсценування, у формі малюнку, шаржу з театралізацією і коментарями, вірша чи пісні.

Важливо: кожен учасник групи має приймати участь у презентації й обговоренні.

4-й етап. Презентація рекламного ролика

Презентація для однієї команди триває три-п’ять хвилин. Якщо є можливість, потрібно зняти цей етап на відеокамеру.

5-й етап. Дебати між кандидатами (5-7 хвилин)

Кандидати сідають в центр кола.

Провідний. Зараз у вас з'являється остання можливість до виборів довести, що ви є найкращим претендентом на займану посаду. Ваше основне завдання – протягом 5 хвилин презентувати себе у найкращому світлі перед лісовими мешканцями. Учасники групи підтримки сідають у зовнішній круг, а кандидат на займану посаду стає спостерігачем.

6-й етап. Вибори (п'ять-десять хвилин)

Провідний. Отже, передвиборча кампанія підійшла до завершення. Наступив день виборів. Кожна команда, звичайно, хотіла б вибрати свого кандидата, вважаючи, що він є найкращим. Але наші вибори будуть відбуватися дещо інакше: команди повинні вибрати будь-якого лідера, але не свого, з коротким поясненням причин свого вибору.

7-й етап. Підведення підсумків.

Про що ця вправа? (здатність працювати в команді; формування позитивного ставлення до лідерів з різними стилями роботи і особистісними особливостями. Лідер є дзеркалом групи. Якою є група, таким є лідер. Людина, яка є лідером в одній групі, не завжди здатна стати лідером в іншій групі).

Мініповідомлення

За змістом діяльності лідер буває: лідер – організатор, лідер, який надихає, лідер – виконавець, емоційний лідер, діловий лідер, за стилем керування – авторитарний або демократичний.

Вправа « Катастрофа на лайнері»

Уявіть собі: ви дрейфуєте на яхті десь у центральній частині Тихого океану. Сталася пожежа, внаслідок якої значну частину яхти та її вантаж було знищено. Яхта повільно тоне, Ви не в змозі визначити точне місцеперебування через пошкодження навігаційних приладів. У Вас є список, що складається з 15 предметів, які залишилися неушкодженими після пожежі:

- сектант;
-дзеркало для гоління;
- протимоскітна сітка;
- каністра з питною водою (місткість 25 літрів);
- сухий пайок на 1 добу;
- надувна плавальна подушка;
- каністра з нафтогазовою сумішшю (місткість 10 літрів);
- радіоприймач;
- 2 $м^2$ непрозорої плівки;
- репелент, що відлякує акул;
- ром, міцністю 80 % (1 л);
- нейлоновий канат (450 м);

- шоколад (2 коробки);
- рибацькі снасті.

Відповідь ЮНЕСКО

Основні речі, які є необхідними людині, яка постраждала внаслідок аварії на кораблі в океані, є предмети, призначені для того, щоб звернути на себе увагу рятувальних служб, та предмети, що допомагають підтримувати життєдіяльність до їх прибуття. Такими предметами є дзеркало для гоління, за допомогою якого можна подати сигнал морським та повітряним рятувальникам) та каністра з нафтогазовою сумішшю, яку можна запалити за допомогою банкноти та сірників; вона допоможе привернути увагу на воді). Ці предмети можливо використовувати з метою сигналізації морським і повітряним рятувальникам. Далі – каністра з питною водою та коробка з сухпайком.

Непрозору плівку ви можете використати для того, щоб зібрати воду під час дощу, роси та для захисту від непогоди.

Коробка шоколаду – це резервний запас їжі.

Рибацькі снасті – немає достатньої впевненості, що ви зможете упіймати рибу.

Нейлоновий канат знадобиться вам для зв’язування спорядження, щоб воно не впало за борт.

Плавальна подушка є рятувальним засобом, вона допоможе врятувати тих, хто впав з плоту.

Репелент, що відлякує акул – засіб для відлякування акул.

Ром 80% – алкоголь. Антисептик.

Радіоприймач – не здатний передавати сигнал.

Антимоскітна сітка – у Тихому океані немає москітів.

Сектант – не має жодної цінності без таблиць і хронометра.

Тренінг
формування комунікативних якостей майбутніх офіцерів-прикордонників та здатності здійснювати морально-психологічне забезпечення

Мета:

- підвищити здатність встановлення контакту у різних ситуаціях спілкування;
- відпрацювання здатності розуміти інших, самого себе, а також підтримання взаємовідносин між людьми;
- розвиток навичок щодо сприймання інформації (ефективного слухання);
- активізація самоактуалізації та самопізнання;
- розширення творчих здібностей.

Вправа «Візуальне відчуття»

Мета: вдосконалення навичок сприйняття та уявлення одне одного.

Учасники утворюють коло. Ведучий звертається до кожного учасника: «уважно вгляньтеся у обличчя інших учасників протягом двох–трьох хвилин». Після цього усі учасники закривають очі та намагаються відтворити в уяві обличчя інших членів групи. Кожен учасник протягом однієї-двох хвилин має зафіксувати в пам'яті обличчя іншого учасника, яке він зміг пригадати найкраще. По закінченню вправи усі учасники розповідають свої відчуття і знову вправа повторюється. Завдання цієї вправи – уявити якомога більше облич партнерів по групі.

Вправа «Крізь скло»

Мета: формування взаєморозуміння партнерів зі спілкування на невербальному рівні.

Один учасник записує на папері деякий текст та намагається передати його за допомогою міміки та жестів. Решта гравців розповідає про те, що їм вдалося зрозуміти.

Ступінь співпадіння тексту, який було відтворено більшістю учасників, і текстом, який було записано, свідчить про вміння встановлювати контакт.

Вправа «Дискусія»

Мета: удосконалення взаєморозуміння учасників щодо спілкування на невербальному рівні, формування оптокінетичних і паралінгвістичних навичок спілкування;

Учасники тренінгу об'єднуються в групи по троє. Далі – розподіл обов'язків між кожним учасником всередині «трійки». Один з учасників стає «глухим та німим»: у його розпорядженні залишаються зір, пантоміміка, жести; другий учасник грає «глухого та паралітика»: він здатний бачити, розмовляти, але він не може жестикулювати; третій учасник – «сліпий та німий»: він лише чує та може показувати. Усім трьом гравцям пропонується завдання – домовитися

про зустріч: її місце, час та мету. При цьому забороняється порушувати умови виконання своєї ролі.

На вправу відведено п’ятнадцять хвилин.

Вправа «Так»

Мета: удосконалення навичок рефлексії та емпатії.

Група поділяється на пари. Одному учаснику пропонується вимовити фразу, яка передає його настрій, стан або відчуття. Після цього інший учасник має поставити запитання першому учаснику для того, щоб з’ясувати усі подробиці або деталі. Наприклад: «Дивно, але мені вдалося помітити, що коли я сам(а) перебуваю у такому стані, то колір мого одягу стає однаковим». Вправа вважається виконаною при умові, що у відповідь на розпитування, інший учасник одержав три позитивні відповіді «так».

Вправа «Передавання руху по колу»

Мета:

- удосконалення навичок координації та взаємодії на психомоторному рівні;
- розвиток емпатії та уяви.

Учасники утворюють коло. Один учасник починає дію з уявним предметом таким чином, щоб цю дію міг продовжити інший учасник. Сусід цього учасника по колу повторює його дії та продовжує їх. У такий спосіб уявний предмет «прямує» по колу учасників і врешті решт повертається до першого гравця. Той називає предмет, який йому передали, і, відповідно, кожен із учасників також називає, який предмет передавав саме він. Після обговорення вправу повторюють ще раз.

Вправа «Найнудніша розповідь»

Гравці діляться на пари й вирішують, хто буде говорити, а хто – слухати.

Після цього ведучий говорить, що завдання «слухачів» – уважно вислухати протягом двох–трьох хвилин «надзвичайно нудну розповідь». Потім ведучий відкликає майбутніх «оповідачів» з метою, нібито, для того, щоб проінструктувати їх, як зробити так, щоб розповідь стала «дуже нудною». Насправді ведучий роз’яснює гравцям (так, щоб ніхто зі «слухачів» не чув цього), що суть цієї «гри» не в ступені нудності розповіді, а в тому, щоб «оповідач» зміг зафіксувати типові реакції «слухачів».

З цією метою «оповідачеві» рекомендується після мовлення протягом однієї хвилини зробити у відповідний момент паузу, а потім продовжити розповідь після отримання будь-якої реакції «слухачів» (слова, жест, кивок і т. д.). Якщо протягом семи-десяти секунд не відбувається вираженої реакції, необхідно продовжити розповідь протягом ще однієї хвилини, потім знову зупинитися і прагнути запам’ятати реакцію «слухача». Після цього вправа завершується.

Наприкінці вправи усім її учасникам повідомлюють справжній зміст інструкції та мету вправи. «Оповідачі» мають запам'ятати реакцію «слухачів» (або класифікувавши відсутність реакцій як «глухе мовчання» – про це див. далі). Ведучий наводить перелік найбільш характерних прийомів слухання, називає їх і згодом надає відповідні пояснення.

Ось типові прийоми слухання:

- мовчання (відсутність реакції);
- угу-підтакування («так-так», «ну», «угу», «еге», кивання підборіддям та ін.);
- дзеркало (повторення останньої фрази зі зміною послідовності слів);
- луна (повторення за співрозмовником останніх слів);
- спонукання (вигуки, інші висловлювання, що спонукують співрозмовника продовжити перерване мовлення: «То й що далі?», «Давай-давай», «Ну і…» та ін.);
- уточнювальні запитання (запитання на зразок: «Що ви мали на увазі, коли говорили «евристичний»?»); парафраз (передавання змісту висловлювання партнера іншими словами);
- оцінювання, поради;
- уточнюючі запитання (запитання на зразок: «Що?», «Де?», «Коли», «Навіщо?», «Чому?», що розширюють сферу оповіді того, хто говорить;
- емоції (реакції на зразок: «Ух», «Ах», «Чудово», «Та ти що?!», а також сміх, непорушний вираз обличчя тощо);
- нерелевантні та псевдорелевантні висловлювання (висловлювання, які стосуються справи лише формально або не стосуються її взагалі: «А ось у Карпатах усе інакше…» і далі – розповідь про Карпати, «До речі, про футбол…» і далі – інформація про гонорари відомих футболістів);
- продовження (коли слухач спиняє оповідача і прагне завершити розпочату фразу, тобто «підказує слова»).

Після ознайомлення з вищезазначеним переліком ведучий пропонує «оповідачам» описати відповідні реакції «слухачів», які вони помітили», і класифікувати ці реакції відповідно до запропонованого переліку. У такий спосіб виявляють реакції, які мали місце, і проводять обговорення їхніх позитивних та негативних сторін. У контексті цієї вправи слід навести тритактну схему вислуховування («підтримка – розуміння – коментування») й обговорити доцільність тих чи інших реакцій на відповідних етапах вислуховування. Для прикладу, на етапі «підтримка» найдоцільнішими вбачаються такі реакції, як луна, емоційний супровід, угу-підтакування; на такті «розуміння» – парафраз та уточнювальні запитання, на етапі «коментування» доречні поради та оцінювання.

Вправа «Диспут»

Цю вправу проводимо у формі диспуту. Усі учасники діляться на команди, приблизно рівні за чисельністю. Далі методом жеребкування вирішуємо, яка з команд займатиме одну з альтернативних позицій з того чи іншого питання (наприклад, прихильники та противники «тютюнопаління», «засмаглості», «роздільного харчування» тощо).

Члени команд по черзі висловлюють аргументи стосовно тієї чи іншої точки зору. Підтримка висловлювань супротивників і з'ясування сутності аргументації є обов'язковою вимогою для гравців. Під час слухання той, хто має висловлюватися наступним, повинен реагувати луною та угу-підтакуванням, задавати уточнювальні запитання, якщо не повністю зрозуміло зміст аргументації, або ж зробити парафраз, якщо виникло уявлення повного розуміння. Аргументи на користь позиції своєї команди дають змогу висловлюватися лише після того, як той, хто виступає, у той чи інший спосіб просигналізує, що його зрозуміли правильно (кивок головою тощо).

Ведучий стежить за тим, щоб виступи йшли згідно черги, щоб той, хто слухає, підтримував висловлювання, не пропускав парафраз, тактів, при цьому використовував реакції відповідного такту. Можна або просто повторити слова співрозмовника, або переконатися в правильності розуміння, парафразуючи його висловлювання. Обов'язково слід застерегти усіх учасників від спроб продовжувати або розвивати думку співрозмовника.

Наприкінці цієї вправи ведучий коментує її виконання, звертає увагу на випадки, коли вдалось уточнити позиції учасників «диспуту» за допомогою парафраза.

Вправа «Суперечка за присутності свідка»

Учасники тренінгу об'єднуються у трійки. Перший учасник виконує роль «спостерігача-контролера». Його основне завдання – стежити за тим, щоб учасники «суперечки» підтримували висловлювання партнерів, не пропускали другого такту («розуміння») і під час парафраза використовували «інші слова», тобто його функції є аналогічними до функцій ведучого у попередній вправі. Двоє інших представників трійки попередньо вирішують, яку з альтернативних позицій займати, після цього вони розпочинають суперечку на відповідну тему, при цьому – дотримуються тритактної схеми ведення діалогу. У процесі виконання цієї вправи учасники міняються ролями, тобто усі члени трійки по черзі виконують роль «спостерігача-контролера».

Тривалість вправи – п'ятнадцять хвилин.

По завершенню вправи має місце загальне обговорення. Перелік орієнтовних питань для обговорення:

- «З якими труднощами ви зіштовхнулися під час розмови при використанні схеми?»
- «Хто з учасників трійки не зрозумів іншого: той, хто слухав чи той, хто говорив?»
- «Чи мали місце випадки, коли після парафраза було уточнення позиції?»

Вправа «Карусель»

Мета:

- розвиток рефлексії та емпатії в процесі навчання.
- формування навичок швидкої реакції в процесі налагодження контактів з іншими людьми;

У процесі виконання вправи мають місце зустрічі між учасниками тренінгу, причому зустріч відбувається щоразу з новою людиною. Завдання: легко вступити в контакт, підтримати ведення розмови та розпрощатися.

Учасники тренінгу утворюють два кола – нерухоме (внутрішнє) та рухоме (зовнішнє) –обличчям один до одного.

Приклади ситуацій:

- «Перед Вами – незнайома людина. Спробуйте познайомитись з нею…»
- «Перед Вами – добре знайома людина, яку Ви тривалий час не зустрічали. Ви радієте цій зустрічі…»
- «Зустріч з коханою людиною після тривалої розлуки... Ви дуже раді зустрічі…»
- «Підійдіть і спробуйте заспокоїти маленьку дитину, яка плаче …»

Час на налагодження контакту й проведення розмови складає три-чотири хвилини. Після цього ведучий дає команду і учасники тренінгу переходять до іншого учасника.

Тренінг
формування здатності майбутніх офіцерів-прикордонників приймати рішення в нестандартних ситуаціях та екстремальних умовах обстановки

Мета:

– засвоєння знань про явище стресу, його наслідки та особливості видів психічних станів, що виникають під дією стресогенних та інших негативних чинників;

– оволодіння специфічними навичками зосередження на внутрішніх процесах свого організму, спостереження за змінами в ньому залежно від зовнішніх ситуацій;

– навчання релаксації – активації через уповільнення звичних процесів, формування «якорів» (психологічних установок) на вхід і вихід зі стану релаксації;

– Формування навичок прогресуючої м'язової релаксації тіла цілком та окремих груп м'язів.

Вправа «Представлення»

На початку роботи групи учасник оформляє карточку-візитку, де вказує своє тренінгове ім'я. Він має право вибрати власне ім'я, ім'я друга, знайомого, літературного героя і т.ін. Ім'я пишеться чітко і розбірливо, його може бути оформлено у вигляді емблеми. Надалі учасники звертаються один до одного лише на тренінгове ім’я. Ведучий дає 3–5 хв для того, щоб учасники зробили свої візитки, підготувалися до взаємного представлення.

Під час представлення вони об'єднуються в пари і кожен розповідає про себе своєму партнеру. У подальшому кожен учасник представляє свого партнера в групі, прагнучи підкреслити його індивідуальність.

Вправа «Камінчик в черевику»

Мета: Оволодіння навичками самоспостереження та самопізнання

Уявіть таку ситуацію: ви відчули певний дискомфорт, потім зрозуміли, що щось натирає ногу. Зараз ми спробуємо визначити, що саме натирає ногу і як від цього позбутися. Для того, щоб було легше сформулювати, пропоную вам продовжити таку фразу «В роботі останнім часом мене засмучувало ...»

Тепер я закидатиму «камінчики» в мушлю, а ви спробуйте озвучити, що особисто для вас вони означають.

Існує одна маленька примудрість – свої помилки треба намагатися перетворити у переваги. Нехай ваш камінчик перетвориться на перлину як піщинка, яка потрапила в раковину.

Чи здатна людина вплинути на ситуацію? Існує три варіанти: 1) намагатися чинити безпосередній вплив на співрозмовника; 2) намагатися вплинути на самого себе; 3) намагатися чинити вплив на обставини (наприклад, вжити необхідних заходів безпеки, змінити обстановку). Що зробити легше?

З метою успішного налагодження відносин з іншими людьми, спочатку потрібно налагодити відносини із самим собою, так як в основі емоційного стану кожної людини лежить система її уявлень про власне «я».

Люди, які володіють позитивною Я – концепцією, здатні отримувати задоволення від життя у будь-яких його проявах. Вони оптимістичні, здатні знайти вихід із будь-якої складної ситуації, не втрачати надії, шукати.

Вправа «Скульптура»

Мета: Формування позитивної професійної Я-концепції.

Групу поділяють на дві підгрупи. Перша підгрупа має «виліпити» скульптуру людини, що має почуття власної гідності, друга – людини, що не має почуття власної гідності. Фігуру ліплять, дивлячись на одного з учасників, якому інші учасники групи створюють йому міміку, надають необхідну позу. Далі кожна підгрупа обирає серед учасників екскурсовода, який буде цю скульптуру описувати. Члени другої підгрупи (екскурсанти) можуть як погоджуватися, так і не погоджуватися, вносити власні корективи.

Рефлексія.

- Якими були ваші відчуття у процесі створення скульптури?
- Які відчуття були в самої «скульптури»?

Завдання: скласти список своїх цінних якостей, закінчивши речення:

Я допомагаю..... Я талановита..... Я визнаю……. Я дбаю…… Я люблю..... Я вмію добре робити ..... Я ображаюся..... Я серджуся…….. Я засмучуюсь, коли ... Я вдячна собі .... Мені подобається ...

Рефлексія: вам важко було дописувати пропозиції? Наскільки?

Позитивна професійна Я - концепція забезпечує успішність психолого-педагогічної діяльності. Викладач, який володіє такою концепцією, добре знає свої сильні і слабкі сторони, має адекватне уявлення про себе, прагне максимально використовувати свої переваги і долати недоліки. Але головне – він є упевненим у собі.

Вправа «Продовж фразу»

Мета: Формування мотиваційних професійних ресурсів та позитивного ставлення до власної професії.

З метою усвідомлення власного особистісного та професійного ресурсу заверши фрази.

«Я відчуваю гордість за свою роботою, коли я ...» і

«Не хочу хвалитися, але у своїй роботі ...»

Вправа

Для виявлення індивідуальної м'язової реакції на стрес бажано, щоб хтось із учасників відтворив певну ситуацію, що вразила його. Після цього увага учасників привертається до стану їх організму в момент уявлення стресової ситуації, щоб предметом розгляду були саме зміни їхнього психофізичного стану.

Приблизний хід вправи: «Згадайте якусь стресову для вас ситуацію зі свого життя... (розглядається ситуація). Тепер на схематичному малюнку фігури людини заштрихуйте ті зони тіла, у яких ви відчували дискомфорт. Наприклад, напругу, біль, тремтіння, поколювання, вібрацію тощо, тобто такі відчуття, які зазвичай не притаманні вам за нормальних умов».

Уміння відчувати неявні зміни у своєму фізичному стані можуть бути початком пошуку резервних або ресурсних станів психіки та формування навичок саморегуляції для виходу зі стресових станів.

Вправа

Для створення настанови на уповільнення та зосередженість на внутрішніх процесах пропонується деякий час слідкувати за своїм диханням: за ритмом, довжиною, глибиною вдиху, видиху та відчувати м’язи, що беруть участь в диханні.

Одним з елементів стану релаксації є спокійний подих. Установлено, що пасивна концентрація на подиху сприяє його заспокоєнню, уповільненню й тим самим – виникненню й поглибленню розслабленого стану.

Найкраще спостерігати за своїм подихом, як би відсторонено. Спостерігайте за будь-яким аспектом дихання: рухом повітря на вдиху й видиху, охолодженням ніздрів на вдиху, рухом живота в такт подиху. Виконувати цю вправу можна, коли в стресовій ситуації відчуваєте себе напруженим та помічаєте, що перейшли на поверховий подих.

Вправа

Для зосередження на відчутті природного тепла, що випромінює наш організм, зігніть руки в ліктях так, щоб злегка розслаблені кисті рук зі злегка зігнутими пальцями були спрямовані долонями одна до одної. Зосередьтеся на теплі, що випромінюють долоні. Суб'єктивно це відчувається, як теплова куля між долонями. Зближаючи й віддаляючи долоні, можна відчути діаметр цієї кулі. Після 3–5 хвилин таких вправ, наблизьте долоні до щік на відстань 1–2 сантиметри. Відчуйте щоками тепло, що випромінюють долоні.

Такий досвід виклику природного тепла свого організму можна використовувати для зняття больових відчуттів та розслаблення вкрай напружених окремих ділянок тіла.

Вправа

Для тренування відчуття м'язової напруги й розслаблення.

Мета вправи – концентрація уваги на м'язових відчуттях – чергування напруги й розслаблення різних груп м'язів.

Наприклад, вправа для м'язів рук і плечового пояса: на вдиху стиснути пальці в кулак, напружити м'язи, зігнути руку в ліктьовому суглобі під прямим кутом, довести м'язову напругу до максимальної. З вільним видихом різко розслабити м'язи, «відпустити» руку.

Вправа

Улаштуйтеся у зручній позі. Одну руку покладіть на живіт, а іншу – на область грудей. Прислухайтеся до свого дихання. Вдихайте й видихайте тільки через ніс. Якщо ви чуєте свій подих – значить ваше дихання дуже важке. Зосередьте свою увагу на подиху діафрагмою. Вдихайте через ніс, а видихайте через рот повільно й спокійно. Дозвольте своєму тілу природно розслабитися, повністю звільнитися від напруги.

Дихання під час аутогенного тренування спокійне, поверхневе, як уві сні, вдих і видих відбувається через ніс. Під час заняття пасивно спостерігайте за диханням, нічого не намагаючись із ним робити.

Як завжди, для засвоєння нової вправи, час концентрації на подиху подовжуйте поступово, пам'ятаючи, що новою вправою треба займатися рівно стільки, скільки ви можете робити це пасивно. Вправу засвоєно, якщо під час заняття подих спокійний, заколисуючий, супроводжується враженням, що «дихається само собою». Якщо ви почали відволікатися, варто припинити.

Найпоширеніша помилка на початку навчання аутотренінгу (далі – АТ) – нездатність бачити зародки потрібного стану (хоча б декілька секунд) й, внаслідок цього – прагнення досягти «потрібного» стану. Така внутрішня активність розганяє навіть зародки стану розслаблення і тільки пасивна концентрація створює позитивний фізіологічний ефект.

Вправа

Для полегшення пасивної концентрації можна зайнятися підрахунком дихальних циклів. Під час вдиху повільно порахуйте про себе «раз», на видиху скажіть «і». Під час наступного вдиху скажіть «два» і так далі, доки не порахуєте до чотирьох. Потім повторіть все спочатку. Якщо ви зіб'єтеся, почніть зі слова «раз».

Вправа

Іноді дихання може стати інструментом розслаблення через уяву. Наприклад, можна уявити, що повітря, яке ви вдихнули, проникаючи через легені нагрівається, й наповнює все тіло теплом від кінчиків пальців ніг до плечей, шиї. Тільки голова обвіюється прохолодним вітерцем видиху. Увага концентрується тільки на вдиху, що весь час додає в тіло тепло й спокій, видих же відбувається сам собою, автоматично.

Вправа

Якщо вам вдалося сконцентруватися на диханні будь-яким іншим способом, не намагайтеся змінити його або керувати ним. Дозвольте диханню регулювати себе самостійно, спонтанно. Через 10-15 хвилин варто приготуватися до закінчення заняття. Вже саме припинення концентрації на диханні поверне вас до реальності.

Спеціальна методика виходу дає змогу за короткий час ефективно перейти від розслабленого стану до бадьорості й максимально активізуватися.

Інструкція для виходу зі стану релаксації:

а) перестаньте виконувати інструкцію заняття й сконцентруйтеся на тому, що ви добре відпочили й незабаром вийдете з розслабленого стану;

б) стискайте повільно кулаки, при цьому відчуваючи силу в руках, по всьому тілу, в іншому – не змінюйте позу;

в) не розтискаючи кулаків, витягніть руки убік колін;

г) дочекайтеся завершення наступного видиху;

д) глибоко вдихніть, одночасно підійміть вгору руки, вигніть спину, підійміть обличчя вгору;

е) протягом 1-2 секунд зробіть паузу, для того, щоб підготуватися до чіткого виконання останньої фази виходу;

ж) одночасно розтисніть кулаки і різко видихніть через рот, різко розпряміть пальці, ніби щось відпускаєте з рук, та розплющте очі; спокійно опустіть руки.

Під час виходу з розслабленого стану варто максимально сконцентруватися на силі, енергії, що накопичилася за час заняття (навіть якщо їхній приріст і був невеликий).

Практичне відпрацювання методики ефективного виходу зі стану релаксації має велике значення. Недостатньо чітке її виконання призводить до розбитості, млявості після занять. Це зменшує ефективність занять і може стати причиною їхнього припинення. Навпаки, навіть ізольоване застосування цієї методики без попереднього заняття АТ може викликати бадьорість, приплив сил, підвищення працездатності. Найпоширеніші

помилки: швидкість, поквапливість виконання, відсутність пауз між фазами, неодночасне розплющення очей, розтискання кулаків, недостатньо різкий видих. Інструкторові необхідно особисто демонструвати вихід. Треба проконтролювати вихід у кожного учасника заняття, запропонувати зробити свої зауваження.

Вправа «Велика валізка»

Кожен учасник підходить до аркуша паперу великого формату і записує відповідь на будь-яке запропоноване питання: що сподобалося більше за все? Що нового я взнав? Яким чином я зможу використовувати набуті знання?

Після цього тренер може стисло розповісти про свої враження і подякувати за активну, плідну працю.

Вправа «До побачення»

Мета: завершити заняття у гарному спокійному настрої. Інструкція: «Усі стаємо в коло, беремося за руки і по черзі бажаємо одне одному щось гарне, приємне».

Тренінг
профілактики та подолання конфліктних ситуацій

Мета тренінгу: детально розглянути типи конфліктних ситуацій, їхні характерні особливості, закріпити навички щодо запобігання конфліктів.

Обладнання: екран, ноутбук, картки «Типи конфліктних особистостей», плакат «Дерево очікувань», стікери у вигляді яблука та слідів, мультимедійний проєктор, папір, ручки, фломастери, диск із записом документального фільму «Барака», клей, кольоровий папір, картки із конфліктними ситуаціями, маркери, періодична преса.

Вправа «Типи конфліктних особистостей»

Мета: ознайомити усіх учасників з класифікацією основних типів конфліктних особистостей, розвивати навички щодо здатності їх розпізнавання в конфліктних ситуаціях.

Учасників ділять на групи по дві-три особи. Далі склад групи отримує таке завдання: «Ознайомитися зі змістом на картках та подати свій тип особистості через конфліктну ситуацію».

Вправа «Колаж»

Мета: у нестандартній формі ознайомити учасників із рисами конфліктної особистості та представити форми роботи, що до них застосовуються.

Учасників поділяємо на дві групи, які отримують такі завдання: «Використовуючи різноманітні техніки створити портрети ідеального та конфліктного учнів. На стікерах у вигляді сліду записати форми, які потрібно використовувати під час роботи з конфліктним, щоб намагатися наблизити його до ідеального».

Вправа «Торбинка асоціацій»

Мета: усвідомлення емоційного поля сприйняття конфлікту.

Слово «конфлікт» у кожного з нас викликає певні асоціації. На дошці слово «конфлікт» розміщене над «Торбинкою асоціацій». Напишіть, будь ласка, на стікерах слова, які асоціюються у вас із цим словом. Чим більше ви напишете слів, тим повніше ми зможемо розкрити значення цього слова. (Кожен учасник записує свої асоціації на стікерах і розміщує на «Торбинці асоціацій», потім – озвучує їх).

Варіанти відповіді: ворожнеча, боротьба, агресія, зло, вибух, війна, жах, ненависть, удар, обзивання, бійка, сум, сльози, недовіра, біль, роздратування, суперечка, непорозуміння, образа,злочин, підступність, несправедливість, злість і т. д.

- Що ми відчуваємо під час конфлікту?

страх, дискомфорт, дисгармонію, тривожність, замкнутість, конфлікт пригнічує нас, сковує, віддаляє від рідних, друзів.

- Який заряд мають ці слова (позитивний чи негативний)?

Інструкція: психолог бере аркуш паперу і пише слово зверху вниз по буквах. На кожну літеру учасники групи пишуть слово-асоціацію з поняттям «конфлікт»

К конкуренція, крик
О образа, обурення
Н нестриманість, нікчема
Ф фамільярність, фронт
Л лицемірство, лайка
І іронія, ізолятор
К кепкування, криза
Т трамва, тиранія

- Що означає поняття «конфлікт»? Яке можна дати йому визначення?

(Під час конфлікту люди ображають одне одного. Отже, конфліктом називаємо суперечку, яка може призвести до бійки)

КОНФЛІКТ – це зіткнення сторін (2 чи більше) з різними думкам, бажаннями, поглядами, інтересами. Психолог говорить учасникам, що усі вищезазначені слова є негативними, тобто конфлікт сприймається лише як погана, безвихідна ситуація. Але потрібно з'ясувати причину невдач, шукати вихід, бачити хороше, розглядати конфлікт і як спосіб домовитися, і як можливість почати нове.

Далі психолог визначає завдання – те ж саме слово розписати по буквах, але при цьому постаратися знайти позитив.

калина
оптимізм
новина
фундамент
людина
ідея
красномовство
толерантність

Теж саме робимо зі словом «СПІЛКУВАННЯ»

С самостійний
П піклуючий
І ініціативний
Л люб’язний
К культурний

У уважний
В ввічливий
А активний
Н надійний
Н нестандартний
Я яскравий

Отже, здатність спілкуватися — це те, чого можна навчитися чи дар? Людина народжується і живе серед інших людей, виконує суспільну діяльність, відповідним чином налагоджує контакти. З розвитком людської цивілізації людські відносини вдосконалюються. Але так трапляється, що настає час, коли відносини між людьми погіршуються і люди перестають нормально спілкуватися.

Спілкування – це головна діяльність підліткового віку.

Уміння спілкуватися передбачає:

а) бажання налагоджувати контакти з оточуючими: «Я хочу!»
б) здатність організувати спілкування: «Я вмію!»:
- уміння вислухати співрозмовника;
- уміння емоційного співчуття;
- здатність розв'язання конфліктних ситуацій;
в) знання правил та норм, яких потрібно дотримуватися під час спілкування з оточенням «Я знаю!»

- Подумайте над такими питаннями: У чому причина людських сварок? Чому люди не можуть порозумітися, знайти спільної мови у спілкуванні?

Ось типові причини сварок:

нехтування правами іншої людини;
невміння слухати інших;
неприйняття чужої думки;
прагнення домінувати;
нерозуміння;
невміння керувати емоціями;
свідоме прагнення скривдити одне одного.

Якщо подивитися на перші п’ять причин, то можна прийти до висновку, що конфлікти найчастіше виникають через те, що люди не здатні культурно спілкуватися. У зв’язку з цим конфлікти найчастіше призводять до виникнення неприємних почуттів, тривалих образ, навіть руйнування стосунків. Саме тому, щоб налагодити гарні відносини з іншими, необхідно дотримуватися правил культури спілкування.

- На вашу думку, що є основою культури спілкування?

(Звучать відповіді).

Отже, повага до іншої людини є основою культури спілкування. Поважати – означає враховувати думку іншої людини. Необхідно намагатися зрозуміти іншу людину, приймати її такою, якою вона є.

Вправа «Ми творимо»

Мета: зняття емоційного напруження, довести неповторність кожної людини. Тренер розповідає, як потрібно діяти, а учасники чітко виконують його вказівки.

Кожен учасник бере серветку і чітко виконує інструкції:

- спочатку складіть серветку в двічі, потім – ще раз вдвічі;
- відірвіть правий верхній кут серветки;
- ще раз складіть вдвічі і ще раз відірвіть правий верхній кут серветки;
- ще раз повторіть попередню вказівку;
- завершили. Розгорніть серветку і подивіться, який візерунок отримали;
- як могло так статися? З чим пов'язане таке розмаїття візерунків? Було отримано однакове завдання, але кожен учасник виконав його по різному. Ось і виходить, що способів вирішення конфліктних ситуацій є безліч.

А зараз пригадуємо, з якої причини мав місце останній конфлікт? Це невміння вгамовувати свої емоції.

- Пригадайте, як ви себе почували, коли на когось сердитесь?
- Який вигляд має людина у цій ситуації?

(Звучать відповіді)

Вправа « Повітряна кулька»

А зараз давайте проведемо дослід із повітряною кулькою. Спробуємо уявити, що кулька – це наше тіло, а повітря, яке знаходиться всередині цієї кульки – це наш гнів. Тепер надуваємо кульку і відпускаємо її. Що відбувається з кулькою? Вона є абсолютно не керованою! Так відбувається і з людиною, коли вона розсердилася. Вона не контролює себе, свої емоції, а тому вона може образити будь-кого, навіть ударити. А зараз надуваємо кульку і випускаємо повітря з неї маленькими порціями.

Обговорення

- Що відбувається з кулькою? (Вона починає потихеньку здуватися)
- А що з повітрям усередині кульки? (Повітря потроху виходить назовні)

Ми можемо керувати кулькою й потихеньку випускати повітря з неї. Важливо навчитися потроху вивільняти свою злість, свій гнів назовні, не завдаючи шкоди тим, хто перебуває поруч.

- Як навчитися контролювати свій гнів?

(Розслабтесь, заспокойтесь, зробіть паузу,)

Візьміть собі за правило, що під час спілкування з іншими людьми необхідно ставитися до іншого так, як би ви хотіли, щоб ставилися до тебе». Ми усі є одним колективом. Ми маємо з розумінням та взаємною повагою ставитися один до одного, ми повинні допомагати й підтримувати одне одного.

Інформаційний блок «Як відчути і зрозуміти іншого»

Міжособистісному спілкуванню можуть чинити перешкоди так звані «бар'єри спілкування»:

ПІД ЧАС СПІЛКУВАННЯ НАМ ЗАВАЖАЮТЬ

Спроба приймати рішення за іншу людину. Нав'язування власної точки зору.

Надання порад щодо того, що робити. Наприклад: «На твоєму місці я б...»

Необґрунтовані припущення щодо відповідних висловлювань співрозмовника. Інтерпретація людської поведінки без підтвердження самою людиною. Хибні, поспішні висновки. Наприклад: «Ти просто ще не в змозі усвідомити усіх наслідків...», «Все це від того, що ти ….».

Висловлення загальноприйнятої оцінки щодо того, що є правильним чи неправильним щодо правил поведінки тощо.

Оцінювання вчинків.

Повідомлення щодо схвалення/несхвалення учинків інших людей.

Формальні відповіді.

Увічливі поверхові коментарі. Наприклад: «Добре, що ви ставитися до цього спокійно».

Хибне заспокоєння.

Уживання вдавано-втішливих фраз у намаганні заспокоїти. Наприклад: «Усе буде гаразд».

Перебивання.

Одночасна розмова обох співрозмовників.

Хибне підбадьорювання.

Співрозмовник відхиляється від основної теми розмови, переключає увагу на якісь приємні речі. Для прикладу: «Ти був у неділю на дискотеці?».

Розповіді про себе.

Переважну більшість часу людина розповідає про себе, ділиться своїми переконаннями й думками.

Закриті питання.

Співрозмовник ставить питання, які вимагають прямої відповіді «так» або «ні». Цей тип запитань не сприяє продовженню бесіди. Наприклад: «З тобою усе гаразд?», замість: «Що з тобою?».

Повчання

Поради співрозмовника щодо того, як поводитись іншій людині. Наприклад: «Краще було б, якби ти зробила так …..».

Переорієнтація та перенаправлення

Дії, що відволікають увагу.

Уникнення обговорення складних тем. Наприклад: «Давай краще забудемо цей прикрий випадок, доречі, що сьогодні по телевізору?».

У процесі розмови паралельне виконання певних дій: співрозмовник пише, поглядає у вікно, складає речі тощо.

Психолог:

Конфлікти бувають різними… Конфлікти між двома людьми, міжгрупові, між колективами, націями, державами… Конфлікт виникає внаслідок того, що мають місце протилежні позиції сторін: неможливість отримати те, що потрібно, що бажаєш, чи те, чого хочеться; протилежні погляди на одне й те ж запитання. Але для розвитку конфлікту необхідний поштовх, коли одна із сторін починає діяти, торкаючись інтересів іншої сторони.

Сигналами конфлікту є:

ДИСКОМФОРТ. Ми відчуваємо інтуїтивно, що щось йде не так, хоча не можемо сказати це словами.

ІНЦИДЕНТ. Певна дрібниця спричиняє роздратування, тимчасове хвилювання. Інша людина (опонент) потрапляє під «гарячу руку».

НЕПОРОЗУМІННЯ. Дуже часто так трапляється, що в різних ситуаціях ми можемо робити невірні висновки щодо того, що насправді має місце. Непорозуміння посилюється у випадку, коли ситуація пов'язана із емоційною напругою одного із учасників конфлікту.

НАПРУГА. Цей стан заважає адекватному сприйняттю людиною свого співрозмовника, його дій. Ситуація стає напруженою, наші почуття стосовно цієї людини змінюються в гіршу сторону, у будь-який момент може спалахнути сварка.

КРИЗА. Це важкий стан у житті людини, викликаний складними захворюванням, втратою близьких, певної суми коштів, посади тощо. Також, мають місце й вікові кризи, у тому числі – криза підліткового віку. Під час перебування людини у кризовому стані, звичайні норми її поведінки втрачають свою силу. У такому стані людина здатна до крайнощів: втрати контролю над емоціями, насильства, суперечок із взаємними образами тощо.

Таким чином, приходимо до висновку, що конфлікт виникає у випадку, коли одна людина починає ображати іншу. Нездатність щодо пошуку ефективних шляхів комунікації посилює суперечку і врешті-решт призводить до опору.

Вправа «Яблуко і черв'ячок»

Зручно вмостіться в кріслі, закрийте очі і уявіть, що Ви – яблуко. Красиве, стигле, ароматне, соковите яблучко. Усі дивляться й милуються Вами. Раптом

де не візьмись, підповзає до Вас черв'як. І каже: «Зараз я тебе з'їм!» Що Ви будете відповідати черв'ячку у такій ситуації? Відкрийте очі і розкажіть нам про свої відповіді.

Психолог:

Принциповим значенням щодо вирішення конфлікту є вибір чіткої стратегії щодо виходу з нього. Це залежить від багатьох факторів: рівень завданого збитку, особистісні особливості опонента конфлікту, його статус, можливі наслідки і т.д. Виділяють п'ять основних способів виходу з конфліктної ситуації: конкуренція, компроміс, співпраця, уникнення, пристосування.

Конкуренція або суперництво, полягає у нав'язуванні опонентові кращого рішення. Такий стиль поведінки використовує співрозмовник, який володіє авторитетом, сильною волею, владою.

Компроміс необхідно використовувати у випадку, коли сторони намагаються досягти згоди та нейтралізувати напругу у відносинах.

Якщо конфлікт не торкається прямих інтересів сторін і відсутня необхідність відстоювання своїх прав кожною стороною використовують стратегію **уникнення.**

Відповідно до стратегії **пристосування** сторони діють спільно, відстоюють кожна свої власні інтереси для того, щоб згладити конфліктну ситуацію, відновити стабільну робочу обстановку.

Для вирішення конфлікту використовують с**півпрацю,** тобто дії, спрямовані на пошук відповідного рішення. Це рішення має задовільняти обидві сторони.

Тепер, коли Ви знаєте, якими способами можна подолати конфліктні ситуації, проілюструємо їх результи на прикладі нашої вправи «Яблуко і черв'ячок».

Розглянемо приклади відповідей:

Конкуренція: «Я зараз як упаду на тебе, як розчавлю!»

Уникнення: «Черв'ячок, ану подивися, яка там симпатична вишенька росте!»

Компроміс: «Ну, гаразд, з'їж половинку, а решту залиш моїм любим господарям!»

Пристосування: «Ой така вже у мене доля видалася!..»

Співпраця: «Ану глянь, он там, на землі, вже є яблучка, хоча вони впали, вони є такими ж смачними!»

Вправа «Прислів'я»

А тепер поділимося на дві команди. Вам потрібно буде між собою згуртуватися, тісно співпрацювати, намагатися підтримувати, допомагати один одному, швидко та якісно виконувати завдання,.

Ось перелік прислів'їв, що стосуються злагоди й конфлікту.

1. Око за око – зуб за зуб.
2. Як гукнеться, так і відгукнеться.

3. Лайкою та криком хати не збудуєш.
4. Згода будує, а незгода руйнує.
5. Краще переконувати словами, ніж кулаками.
6. Сварка до добра не доводить.
7. Гуртом можна й море загатити.
8. Все добре пам'ятай, а зла уникай.
9. Хто чисто сумління має, той спокійно спати лягає.
10. Посієш вчинок, виросте звичка.
11. Не копай іншому яму, бо й сам упадеш.
12. Не плюй в криницю, знадобиться води напитися .
13. Чого собі не зичиш і другому не жадай.
14. Слово не горобець, вилетить не впіймаєш.
15. І від солодких слів буває гірко.
16. Словом можна врятувати, можна і вбити.
17. Слово чемне кожному приємне.

Отже, сформулюємо правила спілкування в конфліктній ситуації.

«Що позитивного є у конфлікті?»

Конфлікти здатні висвітлити проблему, які потрібно вирішити.

Конфлікти допомагають нам зрозуміти, що нам потрібно змінюватися.

Конфлікти виявляють наші бажання, прагнення.

Конфлікти допомагають нам зрозуміти іншу людину, з'ясувати, хто ми є насправді, якими є наші цінності.

Конфлікти звертають нашу увагу на досягнення нових цілей, стимулюють інтерес, послаблюють нудьгу.

Отже, **правила спілкування в конфліктних ситуаціях:**

- завжди залишайся спокійним і врівноваженим;
- не відповідай образою на образу;
- не потрібно мстити;
- будь терплячим;
- стався до будь-якої проблеми з гумором;
- умій чітко висловити свою особисту думку;
- завжди будь готовим визнати свою провину;
- умій почути свого співрозмовника в будь-якій ситуації;
- намагайся владнати конфлікт;
- завжди став себе на місце співрозмовника.

Вправа «Австралійський дощ»

Учасники утворюють коло. Тренер говорить: «Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Якщо усі присутні будуть уважними, то почують, який він. Я буду показувати певні рухи, а ви – за мною повторювати.

- в далекій Австралії піднявся вітер. (розтираємо долоні).
- починається дощ.
(цокання пальцями).
- дощ починає йти сильніше.
(усі по черзі плескають по грудях).
- починається справжня злива.
(усі по черзі плескають по ногах).
- А ось уже починається справжня буря (усі тупотять ногами).
- Але що це, що відбувається? Буря починає стихати.
(присутні плескають по ногах).
- Злива перетворюється на дощ, вщухає.
(усі плескають долонями по грудях).
- дощ припиняється.
(присутні клацають пальцями).
- припиняється вітер (усі розтирають долоні).
- підіймається сонце (присутні підіймають руки догори).
Отже, ми усі трохи розслабились.

Вправа «Кошик сміття»

Кожна людина є неповторною особистістю, але, нажаль, не досконалою. Немає такої людини, яка б не хотіла змінити якусь рису характеру, ваду, яка може призвести до конфлікту, якусь звичку, що заважає у житті.
(тренер роздає аркуші паперу)
Подумайте і на цих аркушах, продовжіть таку фразу:
«Я хотів би викинути у кошик для сміття …..(усі учасники починають записувати риси характеру,звички, які їм заважають)»
Наприклад,… впертість, лінь, обман, принциповість, паління…
Зачитайте вголос, а тепер – зіжмакайте цей папірець і викиньте його прямо у кошик.
(усі викидають свої папірці у кошик).
Я гадаю, що по завершенню нашої гри усі ваші звички, вади або риси характеру назавжди залишаться у цьому кошику для сміття. І у вашому житті буде намагато менше конфліктних ситуацій.

Вправа «Зворотній зв'язок»

Чи виправдалися ваші очікування? Якщо так, то помістіть свою пташку на дерево (учасники по черзі дають відповіді і переміщують кожен свою пташку на дерево. Усе залежить від того, чи справдились їх сподівання і на скільки).
Давайте на прощання візьмемося за руки, станемо у коло, разом відчуємо тепло наших долонь, складемо віночок побажань. А ще, давайте подаруємо одне одному справжню щиру посмішку, адже сміх, як відомо, продовжує

життя. А мені хочеться бачити вас завжди лише у гарному настрої, привітними, зі щирою усмішкою на обличчі. Я хочу подарувати вам ось цей символічний смайлик. Нехай він завжди супроводжує вас по життю і допомагає в досягненні успіху.

Додаток Щ

Терміни практичного стажування курсантів:

курс навчання	**посада, на якій проходить практичне стажування курсант**	**Термін, год**
1 курс	молодший інспектор прикордонної служби	60
2 курс	інспектор прикордонної служби	60
3 курс	спеціалізація (відповідно до напряму підготовки)	108
4 курс	спеціалізація (відповідно до напряму підготовки)	72

Додаток Ю

Приклади
професійно-спрямованих проблемних ситуацій, що необхідні для проєктування психологічної компетентності

1. Під час проведення бесіди з персоналом Ви звертаєте увагу на нетактовну поведінку одного з ваших підлеглих, який «брутально» висловлює думки стосовно теми, що обговорюється. Реакція на зауваження неадекватна (підвищення тембру голосу і агресія). Колектив підрозділу «підтримує» мовця. Ваша реакція і ваші подальші дії?

2. Ваш підлеглий прибув на службу з ознаками вживання алкогольних напоїв. Через деякий час він має заступити на зміну. Резерву персоналу немає. Ваші дії.

3. Під час визначення завдань персоналу Ви вжили, через необережність, фразу, що образила підлеглого. Реакція колективу негативна, а людина, яку образили, промовчала. Вам натякнули на некоректну поведінку інші. Ваші дії?

4. За відсутності діловода підрозділу (через запізнення на службу) Ви не встигаєте відпрацювати документ. У телефонній розмові Ваш старший начальник погрожує стягненням. Причина запізнення діловода стала відомою через дві години (сімейні проблеми). Що Ви зробите у такій ситуації?

5. Ви стали свідком суперечливої розмови двох жінок-військовослужбовців, одна з яких у вашому безпосередньому підпорядкуванні і терміново повинна виконати Ваше завдання. Настрій негативний, сльози, істерика. На прохання прискорити роботу пролунала відповідь: «Вам потрібно, Ви і робіть!». Ваші дії?

6. Вам поставлено завдання щодо перевірки житлових умов підлеглих. Ви без попередження відвідуєте помешкання підлеглого і з’ясовуєте, що в вечірній час він (вона) в колі друзів вживає спиртні напої. Ваші дії?

7. За певне порушення, що потребує дисциплінарного впливу, Ви накладаєте стягнення на підлеглого, не беручи до уваги те, що в нього

багатодітна родина. Грошове забезпечення на виплату зменшено. Ваші стосунки після цього випадку погіршилися. Ваші дії?

8. До Вашого підрозділу, без узгодження з Вами призначають на певну посаду людину, яка «специфічно» зарекомендувала себе під час проходження служби в іншому підрозділі. Негативність поведінки цієї особи особисто Вам невідома, але ваш колектив розповсюджує плітки про такі якості. Ваші дії?

9. Під час вітання керівника «вищої ланки» з представниками підрозділу, в якому Ви проходите службу, ця людина не звернула увагу тільки на Вас і не потиснула Вам руку. Ваша реакція і Ваші дії?

10. Ви звернулись до керівника з проханням не брати участь у нараді в зв'язку з певними особистими проблемами і отримали позитивне рішення. Покинувши територію підрозділу, Ви через годину отримали команду терміново прибути до керівника з поясненнями причини вашої відсутності. Те, що планували, може зірватися, Ваше проблемне питання вже не вирішити. Ваші дії?

11. У підрозділ, у якому Ви проходите службу, прибуло поповнення з числа військовослужбовців строкової служби. Ви звертаєте увагу на щоденні суперечки старшини підрозділу з одним з прибулих. Дії військовослужбовця не є агресивними, він просто «висловлює свою точку зору». Ваші дії?

12. Ви стали свідком брутального поводження контрактників до військовослужбовців строкової служби (ненормативна лексика, приниження честі та гідності, штовханина). Ваші дії?

13. З особистої бесіди з військовослужбовцем строкової служби Вам стало відомо про факти отримання від місцевих жителів неправомірної винагороди військовослужбовцями-контрактниками під час несення служби. Прізвища Вам невідомі, Ваш співрозмовник їх не знає. Він просто чув про такий факт. Ваші дії?

14. За порадою до Вас звернувся військовослужбовець підрозділу. Ваша розмова триває певний час, але не наближається до завершення, а Вам

потрібно їхати до дому (робочий день завершено, можливості добратись до дому пізніше у Вас не буде). Ваші дії?

15. Ви звернули увагу на те, що Ваш керівник постійно підвищує голос на персонал підрозділу. Після «чергового» спілкування до Вас (довіряючи Вам) звернулась жінка-контрактник, яка прослужила 2 місяці, за порадою стосовно цієї ситуації (їй важко і вона не хоче продовжувати службу). Ваші дії?

16. Під час спілкування з персоналом Ви дозволили собі (не дуже критично) прокоментувати дії посадової особи підрозділу і почули схвальні відгуки. Через деякий час ця інформація стала відома керівнику, і він (вона) наголосив на неприпустимості подібної поведінки з Вашого боку. Вам оголошено зауваження, персонал про це не знає. Як ви будете діяти?

17. Вам поставлено завдання терміново відпрацювати документ. Не маючи часу, Ви перекладаєте виконання справи на підлеглого, який не зміг своєчасно її завершити, бо не знав певних позицій. Термін виконання закінчився. Якою буду Ваша відповідь керівнику?

18. Місцевий мешканець під час розмови звернувся до Вас з проблемним питанням щодо нетактовної поведінки дільничного інспектора під час спілкування. Ви провели аналіз ситуації і з'ясували, що такі випадки є системними. Інспектор на Ваші питання щодо особистої поведінки відповів, що не вважає себе винним, а місцеві мешканці дозволяють собі нахабну поведінку. Як вирішити ситуацію?

19. Під час представлення керівнику підрозділу (Ви прибули для проходження служби) Ви звернули увагу на те, що він (вона) не встав і не підійшов для рукопотискання, присісти Вам не рекомендовано. Розмова з Вами суха, холодна, формальна. Ваші перші висновки стосовно поведінки керівника?

20. За наполегливість і старанність, виявлені під час виконання службових обов'язків, Ви як керівник протягом місяця неодноразово оголошуєте подяку своєму підлеглому. Через певний час звертаєте увагу, що

результати діяльності підлеглого стали гіршими. Що сталось? Назвіть причину такої ситуації.

21. Ви – керівник певних структурних підрозділів. В одному з них є вакантне місце керівника. Під час проведення соціологічного опитування виявлено, що яскраво вираженого лідера у підрозділі немає. Ваші дії? Поясніть особливості функціонування групи без лідера.

22. Ви – керівник, у Вас є підлеглий меланхолічного типу темпераменту. Як цей темперамент впливає на професійну діяльність? Поясніть особливості спілкування з людиною зазначеного типу темпераменту.

23. Ви – керівник, у Вас є підлеглий холеричного типу темпераменту. Як цей темперамент впливає на професійну діяльність? Поясніть особливості спілкування з людиною зазначеного типу темпераменту.

24. Ви – керівник, у Вас є підлеглий сангвістичного типу темпераменту. Як цей темперамент впливає на професійну діяльність? Поясніть особливості спілкування з людиною зазначеного типу темпераменту.

25. Ви – керівник, у Вас є підлеглий флегматичного типу темпераменту. Як цей темперамент впливає на професійну діяльність? Поясніть особливості спілкування з людиною зазначеного типу темпераменту.

26. Ви – керівник певних структурних підрозділів. В одному з них є вакантне місце керівника. Під час проведення соціологічного опитування виявлено, що претендентами на вакантну посаду є дві людини – один емоційний лідер, а другий діловий лідер, при цьому між ними склалися конфліктні відносини. Ваші дії? Поясніть особливості емоційного та ділового лідерства.

27. Ви – керівник певних структурних підрозділів. В одному з них є вакантне місце керівника. Під час проведення соціологічного опитування виявлено, що претендентом на вакантну посаду є яскраво виражений емоційний лідер. Ваші дії? Поясніть особливості емоційного лідерства.

28. Ви – керівник певних структурних підрозділів. В одному з них під час проведення соціологічного опитування виявлено конфлікт між офіційним

керівником та неформальним лідером. Ваші дії? Поясніть особливості офіційного керівництва та неформального лідерства.

29. Ви – керівник певних структурних підрозділів. В одному з них під час проведення соціологічного опитування виявлено конфлікт між двома неформальними лідерами. Ваші дії? Поясніть особливості функціонування групи з двома конфліктними лідерами.

30. Ви – керівник підрозділу. Донедавна одним з керівників відділення інспекторів була людина, яка сповідувала авторитарний стиль. Згодом керівником зазначеного підрозділу стала людина, якій притаманний демократичний стиль керівництва. Персонал підрозділу почав показувати гірші результати діяльності. З чим це може бути пов’язано? Ваші дії? Поясніть особливості авторитарного, демократичного та ліберального стилів керівництва.