

<http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/3670>

4. Кондрашова О.В., Дещенко О.М., Ходикіна Ю.Ю. Передові інновації в навчанні soft skills: перспективи та прогнози для вищої освіти України. *Педагогічна академія: наукові записки*. 2024. №8. URL: <https://pedagogical-academy.com/index.php/journal/article/view/249/133>

5. Oxford English Dictionary. Clarendon Press, 1989. 624 с. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-ukrainian/>

6. M. M. Robles, «Executive Perceptions of the Top 10 soft skills needed in today's workplace», *Business Communication Quarterly*, № 75(4), p. 453– 465, 2012. URL: <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>.

7. Шевчук Г. Формування й розвиток soft skills як складник освітнього процесу в закладах вищої освіти. *Перспективи та інновації науки*. 2024. №5(39). URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/11644>

8. Чаусов І.А., Брюховецька О.В. Визначення і зміст понять «soft skills» майбутніх фахівців. *Вісник післядипломної освіти*: збірник наукових праць. 2024. Т. 28. № 57. С. 136-153. URL: <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/spn/article/view/723/1513>.

9. Ясенчук Ю.В., Боднарук Л.В. Особливості розвитку та застосування soft skills як складової конкурентоспроможності майбутніх менеджерів. *Економіка та суспільство*. 2024. № 6. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4221>.

Анастасія Окаєвич

доктор філософії з професійної освіти

доцент кафедри поведінкових наук та військового лідерства

Інституту психологічної підтримки персоналу

Національна академія сухопутних військ

імені гетьмана Петра Сагайдачного

м. Львів

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ
ПРАЦІВНИКАМ ВВНЗ ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ
МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ У ВВНЗ**

У статті розкрито особливості використання тренінгових технологій щодо формування професійних якостей майбутніх офіцерів.

Акцентовано увагу на розробці поетапних методичних рекомендацій науково-педагогічним працівникам ВВНЗ щодо використання тренінгових технологій у формуванні професійних якостей майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ.

Ключові слова: *професійні якості, тренінгові технології, навчання, вищий військовий навчальний заклад, науково-педагогічні працівники, майбутні офіцери.*

Військово-професійна підготовка майбутніх офіцерів передбачає здатність курсантів демонструвати окремі моделі професійної діяльності під час вирішення актуальних завдань професійної діяльності через впровадження та використання активних форм і методів навчання.

Так, авторитетний погляд О. Капінуса під час дослідження професійної суб'єктності майбутніх офіцерів був зосереджений на впровадженні тренінгових технологій задля її формування, адже їх використання сприяє «виробленню індивідуального стилю поведінки, суттєво розширює діапазон моделей поведінки в імовірних проблемних ситуаціях, забезпечує інтенсифікацію розвитку професійного мислення та має наслідком сприйняття майбутнім офіцером себе повноцінним суб'єктом військово-професійної діяльності» [2, с. 71]. Військовий педагог О. Бойко також вказує, що «для підвищення ефективності роботи щодо формування лідерських якостей курсантів ВВНЗ розроблено серію тренінгових вправ, які значною мірою підвищують пізнавальний інтерес до навчання і роблять освітній процес більш результативним» [1, с. 405].

Ми поділяємо думку дослідників та стверджуємо, що «впровадження тренінгових технологій у систему професійної підготовки майбутніх офіцерів Збройних сил України у вищих військових навчальних закладах створить передумови до підвищення ефективності їхньої підготовки через розвиток додаткових можливостей, здібностей і мотивації, сприятиме формуванню готовності до адекватної реакції на зміни під час службової діяльності, виконання бойових завдань, ухвалення самостійних рішень під час екстремальних ситуацій» [3, с. 193].

Враховуючи вищенаведену актуальність використання тренінгових технологій, можемо виокремити, розроблені нами методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам ВВНЗ щодо використання тренінгових технологій у формуванні професійних якостей майбутніх офіцерів під час

навчання у ВВНЗ, що вбачаємо необхідним розподілити на три умовні етапи – етап підготовки, етап проведення та етап після проведення тренінгу.

Основними заходами на етапі підготовки науково-педагогічних працівників ВВНЗ до використання тренінгових технологій у формуванні професійних якостей майбутніх офіцерів вважаємо такі:

- виокремити основні професійні якості відповідно до спеціалізації, (саме ті, які можливо сформувати під час викладання вашої дисципліни) та під час складання робочої програми дисципліни врахувати в кожне заняття формування однієї або декількох професійних якостей;
- під час кожного заняття один із очікуваних результатів заняття спрямувати на формування професійної (професійних) якостей;
- підібрати методи навчання та виховання відповідно до виду заняття (лекція, групове, практичне чи семінарське заняття) та професійної якості, яку необхідно на даному занятті сформувати;
- підібрати техніки навчання та виховання, а також матеріали, для групових і практичних занять із урахуванням досвіду як власного, так і успішного досвіду офіцерів відповідно до професії;
- продіагностувати вхідний рівень сформованості особистісних та професійних якостей майбутніх офіцерів;
- встановити найбільш притаманні стресори відповідно до професії та включити їх у групові та практичні заняття (обмежений час, замало\забагато інформації, неочікуваність і т.д.);
- замінити міні-лекції на групові дискусії або інтерактивні лекції, зокрема технічні заняття також організувати через інтерактив (виставка техніки, встановлення відповідності тактико-технічних характеристик озброєння чи техніки);
- кейс-метод, аналіз ситуаційних завдань та критичних випадків проводити із використанням не лише успішних моделей поведінки офіцерів за спеціалізацією під час російсько-української війни, але й «провальних операцій», щоб навчити методом від супротивного;
- врахувати аудиторні можливості (розміщення групи, зміни їх посадки та забезпечення простору між учасниками) та необхідні допоміжні матеріали (дошка, проектор, фліп-чарт, роздаткові матеріали);
- провести одну із тренінгових вправ або методів для однієї із навчальних груп, щоб перевірити результативність та скорегувати певні особливості.

Під час проведення тренінгу науково-педагогічному працівнику, на нашу думку, слід дотримуватися такого алгоритму дій:

- розмістити військовослужбовців колом (це найоптимальніший варіант посадки для підтримання зорового контакту з усіма учасниками та для утримання їхньої уваги);
- встановити правила роботи групи;
- синхронізувати Ваш очікуваний результат заняття із запитамі кожного учасника, що він (вона) прагне дізнатися, засвоїти, отримати під час проведення даної теми заняття (можливий варіант через вправу «Дерево очікувань»);
- використовувати на початку діагностики чи перевірки рівня знань мозковий штурм для активізації роботи групи;
- встановлювати чіткі часові межі виконання завдань (вправ) та доповідей (виступів), а також встановлювати критерії за якими буде оцінюватись виконання завдань (вправ) до початку їх проведення;
- ділити великі групи на мікрогрупи, а малим групам – готувати більше індивідуальних завдань з включенням елементів змагальності;
- чергувати вибір виступаючих (доповідаючих) від підгруп та «тасування» мікрогруп;
- зміна стилів поведінки та ролей тренера для активізації роботи групи та зменшення психологічної напруги, зокрема включення в роботу, як учасника, в окремих вправах для дотримання правила рівності;
- на завершення тренінгу – зворотний зв'язок щодо знань, умінь та навичок, здобутих під час тренінгу, через співставлення з вихідними очікуваннями на початку тренінгу, також основний акцент на розумінні як застосовувати їх на практиці (вправа «Мішень», стандартизований опитувальник, анкета, проєктивна методика).

На етапі після проведення тренінгу основу складатиме перевірка ефективності методів та організації вашого тренінгу через визначення рівня професійних якостей учасників, а саме на даному етапі науково-педагогічному працівнику необхідно:

- дати на відпрацювання додаткову вправу для аналізу себе чи вправа для практичного відпрацювання теми, що допоможе закріпити вміння;
- дати обов'язкову вправу для аналізу професійних якостей – виберіть одну професійну якість та напишіть, що вона означає для вас, а

також виокремить 3 дії, які потрібно вам зробити, щоб її розвинути та 3 дії, які мають або ж демонструють інші люди, що володіють такою якістю;

- оцінка (формальна чи неформальна) діяльності через певний проміжок проведення тренінгу щодо рівня отриманих знань та вмінь;

- перевірка (формальна чи неформальна) окремих професійних якостей через зріз діяльності із залученням безпосереднього командира.

Підсумовуючи наведені особливості впровадження тренінгових технологій у ВВНЗ, нами був розроблений ряд поетапних методичних рекомендацій науково-педагогічним працівникам щодо використання тренінгових технологій під час навчання у ВВНЗ, що є уніфікованими і можуть бути використані як під час проведення дисциплін гуманітарного блоку, так і технічного блоку. Розробка авторської тренінгової програми підготовки науково-педагогічних працівників Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного щодо використання тренінгових технологій у формуванні професійних якостей майбутніх офіцерів стане подальшим вектором наших наукових досліджень.

Список використаної літератури

1. Бойко О. В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України : монографія. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2020. 667 с.

2. Капінус О. С. Потенціал тренінгових технологій у формуванні професійної суб'єктності майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Педагогічні науки: теорія та практика*. (1). 2020. С. 67–72.

3. Окаєвич А. В. Потенціал тренінгових технологій у військово-професійній підготовці майбутніх офіцерів. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*. Випуск 67. 2019. С. 193–196.

Людмила Петришин,
*професор, доктор педагогічних наук,
професор кафедри соціальної роботи
та менеджменту соціокультурної діяльності
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка
м. Тернопіль*