

*Ілющенко С. Ю.* ад'юнкт кафедри суспільних наук,  
Національний університет оборони України  
імені Івана Черняхівського  
<http://orcid.org/0000-0002-5963-8020>

## РОЗРОБЛЕННЯ І ЗМІСТ ПРОГРАМИ ТРЕНІНГУ РОЗВИТКУ РЕФЛЕКСИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В ОФІЦЕРІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У статті наведено структуру і зміст тренінгової програми «Розвиток рефлексивної компетентності в офіцерів Збройних Сил України», висвітлено мету і завдання програми, що полягають у розвитку психологічних компонентів: кооперативного, комунікативного, особистісного та інтелектуального, детально розкрито зміст занять програми.

**Ключові слова:** програма; рефлексивна компетентність; компонент рефлексивної компетентності; офіцер.

**Вступ.** Сучасному фахівцеві сфери військового управління має бути притаманний високий рівень розвитку професійних і психологічних якостей. Такі вимоги до нього пов'язані з динамічним та бурхливим розвитком сучасного воєнного мистецтва. Військовий керівник має бути активним, уміти творчо знаходити нові шляхи вирішення проблем, бути спроможним бачити імовірність появи нових проблем, що дасть змогу знаходити нові методи роботи та реалізовувати адекватні психолого-педагогічні впливи на підлеглих. Щоб відповідати цим вимогам, офіцер має постійно розвиватися інтелектуально, морально, комунікативно й емоційно. Механізмом такого розвитку є рефлексивна компетентність, що сприяє творчому підходу до військово-професійної діяльності, досягненню її максимальної ефективності і результативності. Рефлексія допомагає навіть успішним у професійній діяльності військовослужбовцям відчувати незадоволеність, а отже, замислюватися над професійним зростанням.

У більшості досліджень, присвячених питанням розвитку рефлексивної компетентності, наголошено на недостатності рівня її розвитку у разі стихійного формування. З огляду на це постає питання розвитку рефлексивної компетентності за допомогою спеціальних технологій. Однією з найбільш перспективних та ефективних технологій навчання і розвитку на сьогодні є тренінги, що завдяки методичній універсальності, практичній спрямованості і доступності

стають невід'ємною складовою особистісного і професійного удосконалення особистості. У цій площині надзвичайно актуальним є впровадження в роботу з особовим складом Збройних Сил України сучасних тренінгових технологій.

**Метою статті** є оприлюднення результатів розроблення та апробації тренінгової програми «Розвиток рефлексивної компетентності в офіцерів Збройних Сил України».

**Теоретичне підґрунтя.** Діяльність психолога передбачає роботу як індивідуально з особистістю, так і з групою. Із розвитком психологічної практики сформувався груповий підхід у психологічній роботі з людьми як окремий напрям практичної психології. Сучасну методологію психологічного тренінгу як методу описано у працях В. Большакова, І. Вачкова, Д. Джонсона, О. Євтіхова, Ю. Ємельянова, В. Захарова, Н. Ключової, Г. Ковальова, В. Козлова, С. Макшанова, В. Федорчук, К. Фопеля. Останнім часом тренінгові технології використовують у різних сферах діяльності людини, а саме: у вищій школі [3; 8], військовій сфері [5; 11], системах ДСНС та МВС України [1; 9], практиці проведення тренінгів у діяльності психологів [4; 7; 12] та ін.

**Результати й обговорення.** Тренінгова програма «Розвиток рефлексивної компетентності в офіцерів Збройних Сил України» (далі – програма) має на меті розвиток усіх компонентів рефлексивної компетентності: особистісного (уточнення, конкретизація та розширення системи знань

про себе, свого Я-образу як особистості та професіонала, адекватне оцінювання своїх можливостей та потенціалів, формування здатності продуктивно переживати внутрішні суперечності); інтелектуального (формування здатності до рефлексивного аналізу проблемної ситуації, розвиток навичок цілепокладання та проєктування майбутньої діяльності); комунікативного та кооперативного (закріплення власної Я-концепції в конкретних ситуаціях взаємодії та спілкування, відпрацювання навичок ефективної саморегуляції в умовах спільної діяльності). Завдяки цьому відбудеться перехід рефлексивної компетентності на свідомий рівень функціонування. Завданням програми є створення соціально-психологічних умов для розвитку:

- здатності активізувати різні компоненти рефлексивної компетентності;
- рефлексивних умінь та навичок (адекватного сприйняття себе й навколишніх, гнучкого реагування на ситуацію, створення адекватної самооцінки і впевненості в собі);
- комунікативних умінь і навичок (рефлексивного й нерефлексивного слухання, управління враженням, входження в контакт, навичок позитивного спілкування та конструктивної співпраці з людьми тощо);
- емоційного інтелекту (розуміння своїх і чужих емоцій, вміння керувати своїми емоційними станами, вміння відстежувати почуття партнера по спілкуванню тощо);
- нових ефективних способів поведінки у професійних і життєвих ситуаціях (створення позитивної мотивації, відповідального ставлення до професійної діяльності, вироблення особистісно значущих цілей, планування, реалізації цілей, власного розвитку і корекції).

Важливим завданням психолога в ході розроблення тренінгу є вибір парадигми, в межах якої передбачені формувальні зміни. Зазначимо, що стосовно можливих варіантів парадигм погляди багатьох сучасних науковців та психологів-практиків переважно збігаються.

Найпоширенішою є класифікація, яка передбачає виокремлення чотирьох типів парадигм [13, 11]: тренінг як дресура; тренінг як репетиторство; тренінг як

наставництво; тренінг як розвиток суб'єктності. Як зазначає В. Духневич, «остання парадигма є найефективнішою для вирішення завдань соціальної практики, оскільки її застосування дає змогу тренерів сконструювати тренінг як подію, яка вбудовується у внутрішній світ особистості та змінює його» [2, 20].

Погляд на тренінг як засіб розвитку суб'єктності його учасників найбільше відповідає меті і змісту визначених нами завдань, тому покладений в основу розроблення тренінгу розвитку рефлексивної компетентності офіцерів Збройних Сил України, добору методів, технік та вправ.

В основу програми розвитку рефлексивної компетентності покладені такі підходи: суб'єктно-діяльнісний (містить положення про те, що саморозвиток є модальністю, властивістю людини як суб'єкта, виражає її сутність і спосіб існування); системний (дослідження рефлексивної компетентності передбачає її вивчення в динаміці, за різними аспектами (зокрема суб'єктно-особистісним, професійно-особистісним, військово-професійним), розглянутими невідривно один від одного, за структурними компонентами рефлексивної компетентності – особистісним, інтелектуальним, комунікативним, кооперативним); суб'єктноорієнтований (дає змогу розглянути рефлексивну компетентність як інструмент легалізації життєдіяльності суб'єкта).

Для розроблення програми використано вправи, створені Н. Афанасьєвою [1], В. Зливковим [4], І. Матійків [6], К. Мілютіною [7], Г. Савченко [10], В. Федорчук [13], Т. Яценко [14] та адаптовані нами з урахуванням цілей програми розвитку.

Програму тренінгу чітко поділено на шість логічно пов'язаних блоків, зміст яких (теми і вправи) описано в цій статті. Таке викладення матеріалу дасть змогу якнайповніше окреслити технологію роботи тренера.

**Зміст програми розвитку рефлексивної компетентності в офіцерів Збройних Сил України.**

**Перший блок** – «Знайомство» – розрахований на два заняття і спрямований на об'єднання групи та формування довіри один до одного в учасників тренінгу. Цілями блоку є: введення учасників у ситуацію тренінгу (ознайомлення з методом і загальними завданнями тренінгу, принципами взаємодії у групі, вимогами до змісту і форми конструктивного зворотного зв'язку); створення атмосфери відкритості й довіри у групі (формування в учасників готовності до зворотного зв'язку); актуалізація пізнавального мотиву учасників, спрямованості на вдосконалення навичок спілкування.

Загальна тривалість блоку «Знайомство» – 4 год. Під час першого заняття учасники тренінгу знайомляться між собою, після чого переглядають мультимедійну презентацію «Мета і завдання тренінгу». Далі учасники обговорюють та ухвалюють правила групової роботи, ознайомлюються з методами роботи групи, а тренер наголошує на важливості дотримання правил. Для зняття психологічного напруження та з'ясування уявлень про внутрішній світ учасників тренінгу застосовано вправу «*Ім'я та епітет*». Щоб визначити очікування учасників від тренінгу, запропоновано вправу «*Очікування*», якою завершують заняття.

На другому занятті тренер пропонує учасникам здійснити рефлексію попереднього заняття, а потім виконати кілька ігор-вправ, щоб перевірити їх готовність до спільної роботи:

«*Я думаю, що ніхто у групі не знає, що я...*» – для самопрезентації учасників;

«*Пальці*» – для емоційної розрядки, формування установки на координацію своїх дій з діями інших членів групи, діагностування поведінки у ситуаціях, коли необхідно прийняти спільне рішення;

«*Візуальний контакт*» – для емоційної розрядки, формування установки на координацію своїх дій з діями інших членів групи, діагностування поведінки у ситуаціях, коли необхідно прийняти спільне рішення.

Наприкінці заняття учасники обговорюють все, що відбувалося, тренер

підводить підсумки, щоб закріпити результат роботи.

**Другий блок** – «**Особистісний**» – розрахований на два заняття. Цілями блоку є: стимуляція особистісного зростання його учасників шляхом аналізу стандартних неконструктивних настанов, навчання навичок саморегуляції думок, реакцій та емоцій; активізація позитивного мислення; розвиток впевненості в собі; створення мотивації до аутокорекції і трансформації особистісного досвіду.

Загальна тривалість блоку «Особистісний» – 4 год. Під час першого заняття учасники слухають *міні-лекцію* (переглядають мультимедійну презентацію) «*Рефлексія як чинник саморозвитку особистості*».

Після цього тренер для розвитку особистісного компонента рефлексивної компетентності учасників застосовує такі вправи:

«*Взаємні презентації*» – для усвідомлення учасниками тренінгу власної ідентичності;

«*Роздуми про себе самого*» (індивідуальна робота) – для навчання учасників розумінню себе, своїх особливостей, відчуття власної індивідуальності, усвідомлення свого ставлення до різних явищ, глибшого і повнішого розуміння себе і свого ставлення до світу;

«*Моя професія*» – для усвідомлення особистісного сенсу обраної професії.

На завершення першого заняття учасники групи отримують домашнє завдання – самостійне опрацювання вправ «*Мої проблеми*», «*Вихід у рефлексивну позицію*», «*21 день, щоб змінити своє життя*» із роз'ясненням вимог до їх виконання.

Друге заняття даного блоку починається з рефлексії попереднього дня, після якого слідує обговорення домашнього завдання вправи «*Мої проблеми*». Мета цієї вправи скласти перелік своїх проблем та причин, які породжують їх. По закінченню обговорення учасникам пропонується продовжити особистісне зростання за допомогою вправи «*Беру відповідальність на себе*». Мета: допомогти учасникам тренінгу усвідомити свою відповідальність

за події, які відбуваються із кожним з них. Закінчується «*Особистісний*» блок отриманням та роз'ясненням домашнього завдання «*Контракт-зобов'язання із собою*», а також обговоренням та підведенням підсумків заняття, що дозволяє закріпити результат роботи.

**Третій блок – «Комунікативний»** – розрахований на шість занять. Цілями блоку є: опанування учасниками тренінгу способів, прийомів і засобів спілкування, які забезпечують взаєморозуміння та взаємну емпатію партнерів по спілкуванню; визначення індивідуальних і групових проблем у спілкуванні в різних підсистемах взаємодії; рефлексія переваг та недоліків стилів керівництва, оцінювання їх адекватності у критичних ситуаціях міжособистісної взаємодії; створення мотивації до аутокорекції і трансформації власного комунікативного досвіду.

Загальна тривалість блоку «Комунікативний» – 12 год. На початку першого заняття цього блоку тренер проводить *міні-лекцію* (мультимедійну презентацію) «Рефлексія в комунікативній діяльності».

Для розвитку комунікативного компонента рефлексивної компетентності на першому занятті тренер застосовує такі вправи:

«*Рефлексія дня*» – для діагностування рівня розвитку умінь рефлексивного аналізу себе, інших та ситуацій міжособистісної взаємодії, удосконалення рефлексивних умінь (самовідстеження, децентрування, об'єктування), усвідомлення своєї ролі в різних ситуаціях міжособистісної взаємодії у групі і підстав для власних дій;

«*Кури та яйця*» – для розвитку вміння переконувати іншу людину, формувати власну думку та позицію. Після завершення часу, відведеного на цю вправу, учасникам тренінгу було запропоновано провести її рефлексію, тобто проаналізувати процес обговорення проблеми у групі, роль кожного учасника у ситуації обговорення тощо.

Друге заняття комунікативного блоку «*Вдосконалення рефлексивних умінь*» починають із рефлексії попереднього заняття, після якої учасникам пропонують

низку вправ, спрямованих на вдосконалення рефлексивних умінь:

«*Відображення*» – для навчання виокремленню невербальних характеристик іншої людини та їх зображенню. Інші учасники групи мають перевірити свою спостережливість і визначити, кого хотіли зобразити;

«*Я – не Я*» – для розвитку спостережливості, вміння реалізовувати її в дії, а крім того, розвитку здатності рефлексивного бачення іншої людини та самого себе з точки зору іншої людини;

«*Жива соціометрія*» – для з'ясування ступеня довіри між учасниками залежно від їх віддаленості від особи, яка їх розставляє.

«*Рефлексивна самооцінка*» – для сприяння розвитку в учасників тренінгу об'єктивної самооцінки.

Третє заняття комунікативного блоку «*Групова взаємодія*» спрямована на організацію групової взаємодії на основі рефлексивного аналізу. Заняття починають із рефлексії попереднього заняття, після якої учасники виконують вправу «*Робот*», щоб відтренувати увагу та відчувати рухи людини, якою керуєш. Після її закінчення з учасниками тренінгу проводять рефлексію цього заняття за тематикою «*Вільний звіт*» за визначеними запитаннями. Наступним кроком заняття є роз'яснення домашнього завдання – вправи «*Список претензій*». Цілями цієї вправи визначено рефлексію занять, розвиток вміння проникати у внутрішній світ іншої людини, отримання зворотного зв'язку від учасників тренінгу, з'ясування претензій до членів групи, до групи загалом і тренера.

Після роз'яснення домашнього завдання учасники розігрують запропоновані ними конфліктні ситуації, що потребують активного орієнтування на користь учасників конфлікту, а також невизначені, неоднозначні ситуації етичної спрямованості, насамперед ті, які траплялися в реальному житті учасників. Якщо пропозицій не надійшло, можна запропонувати наступні ситуації:

*Ситуація 1.* Офіцер (керівник підрозділу) дотримується авторитарного стилю управління підлеглими, висуває до них занадто високі вимоги, внаслідок чого підлеглі шукають можливості для

переведення їх в інший підрозділ і відмовляються працювати з ним. Ніякої критики на свою адресу він не приймає, вважаючи, що поводить себе правильно, а його колишні і теперішні підлеглі просто ледарі. Ви – командир бригади. Що, на Ваш погляд, потрібно зробити в ситуації, що склалася? Можливі варіанти вирішення ситуації:

1. Чітко окреслити керівнику підрозділу його посадові обов'язки та вимагати їх дотримання. Вказати на велику плінність кадрів у його підрозділі, що може бути показником його невідповідності займаній посаді.

2. Запропонувати самому дібрати собі підлеглих.

3. Обговорити стиль керівництва під час спілкування з ним.

4. Ваш варіант рішення та його обґрунтування.

*Ситуація 2.* У процесі встановлення навчального обладнання в одній із аудиторій військового навчального закладу один з молодих і фізично здорових офіцерів відмовляється взяти участь у перенесенні обладнання, мотивуючи це тим, що він не вантажник і ця робота не належить до його посадових обов'язків. З боку інших офіцерів кафедри таких заперечень немає. Ви – начальник кафедри. Можливі варіанти вирішення ситуації:

1. Звільнити від цієї роботи, нехай займеться виконанням безпосередніх обов'язків.

2. Не наполягати, але попередити, щоб не розраховував на просування по службі чи заохочення.

3. Запропонувати, не відкладаючи, викласти свої претензії перед вищим керівництвом.

4. Вимагати участі у спільній роботі, вказавши, що іншим офіцерам доведеться виконувати частину цієї роботи за нього.

5. Ваш варіант рішення та його обґрунтування.

На початку четвертого заняття комунікативного блоку проводять рефлексію попереднього заняття та обговорюють виконання домашньої вправи «Список претензій». Далі групі пропонують вправу «Фотографія на згадку», створену для рефлексії свого бачення психологічної структури групи та свого місця у ній. Також

на четвертому занятті проводять вправи «Крізь скло» (для формування взаєморозуміння партнерів по спілкуванню на невербальному рівні) та «Дискусія» (для формування паралінгвістичних та оптокінетичних навичок спілкування).

П'яте заняття комунікативного блоку починають з рефлексії попереднього заняття. Наступним елементом заняття є *міні-лекція* (мультимедійна презентація) «Техніка активного слухання». Далі зі слухачами проводять тест «Чи вмієте Ви слухати?» [Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: навч. посіб. Київ : Професіонал, 2007. 416 с.], який дає змогу оцінити навичку ефективного слухання, тобто одночасного сприйняття змісту, контексту і настрю співрозмовника. На цьому ж занятті обговорюють результати тесту.

Шосте заняття комунікативного блоку є завершальним, традиційно його розпочинають із рефлексії попереднього заняття. У ході цього заняття проводять такі вправи:

«Передання інформації» – для демонстрування механізмів створення неефективної комунікації, виявлення чинників спотворення інформації у процесі спілкування;

«Зустріч з незнайомцем» – для усвідомлення свого внутрішнього стану через зовнішні ознаки, розвиток навички «читання» іншої людини за зовнішніми ознаками.

Завершується «Комунікативний» блок обговоренням і підведенням проміжних підсумків.

**Четвертий блок – «Кооперативний»** – розрахований на три заняття. Метою блоку є розвиток здатності групи до аналізу власної діяльності, оцінювання спільних і готовності використати її результати у спільній діяльності.

Загальна тривалість блоку «Кооперативний» – 6 год. На першому занятті цього блоку тренер проводить *міні-лекцію* (мультимедійну презентацію) «Кооперативна рефлексія як чинник ефективності спільної діяльності». Для розвитку кооперативного компонента рефлексивної компетентності застосовують такі вправи:

«Шикуйсь» – для навчання вмінню розподіляти ролі у команді, порівнювати себе з іншим учасником за подібними ознаками;

«Групова робота» – для згуртування і спрямування на спільну роботу.

Щоб сформувати з групи зрілу команду, учасників ознайомлюють з міні-лекцією (мультимедійною презентацією) «Етапи формування команди». Завершують перше заняття вправою «Веселий рахунок».

Друге заняття кооперативного блоку починають із рефлексії попереднього заняття. Після цього учасникам пропонують виконати низку вправ, спрямованих на розвиток партнерських відносин співробітництва та кооперації:

«Сполучна ланка» – для згуртування групи;

«Будинок» – для усвідомлення своєї ролі у групі, стилю поведінки;

«Закон гармонії» для формування толерантності й етичної культури міжособистісної комунікації та відносин;

«Наша культура» – для посилення згуртованості команди, оскільки вправа містить когнітивний та емоційний компоненти ставлення до культури організації.

Третє заняття кооперативного блоку починають із рефлексії попереднього заняття, після якої учасникам пропонують низку ігрових вправ, спрямованих на розвиток партнерських відносин співробітництва та кооперації:

«Створення острівної країни» – для визначення стилю ситуативної комунікації, цінностей, що об'єднують учасників групи, розподілу ролей у групі;

«Корабельна аварія» – для розвитку навичок цілепокладання та планування діяльності, внутрішньої гнучкості у розробленні та зміні плану дій, саморегуляції у процесі досягнення цілей, соціальної та особистісної критичності, вміння співвідносити свою діяльність з діяльністю інших людей.

**П'ятий блок – «Інтелектуальний»** – розрахований на два заняття. Метою блоку є розвиток здатності до рефлексивного аналізу проблемної ситуації, навичок цілепокладання та проектування майбутньої діяльності.

Загальна тривалість блоку «Інтелектуальний» – 4 год. На першому занятті цього блоку проводять міні-лекцію (мультимедійну презентацію) «Інтелектуальна рефлексія як інструмент позитивного мислення». Розвитку інтелектуальної рефлексії як інструменту позитивного мислення сприятимуть такі кейси:

*Кейс 1.* Під вікнами Вашої оселі у вечірній час молодь влаштовує зустрічі, голосно слухає музику, внаслідок чого ви не можете заснути.

*Кейс 2.* До Вас у гості на невизначений час приїжджає свекруха (теща), з якою Ви у напружених стосунках.

*Кейс 3.* Вам потрібно зустрітися в зазначений день з усіма присутніми на тренінгу в Одесі. Вам не повідомили, де відбудеться зустріч, у Вас немає домовленості з іншими офіцерами про місце зустрічі і час, Ви не можете зателефонувати їм. Вам повідомили, що потрібно вгадати місце та час зустрічі, іншим офіцерам доведено таку ж інформацію, що і Вам, тому Ви маєте спробувати зробити так, щоб Ваші припущення збіглися.

*Кейс 4.* Двох військових внаслідок погіршення метеорологічних умов було скинуто на парашутах у невідому їм місцевість. У кожного з них є карта, їм відомо про те, що в іншого теж є карта, але жоден з них не знає, де приземлився інший, прямого зв'язку між ними немає. Чи можуть вони після вивчення карти скоординувати свою поведінку? Чи запропоновано на карті якесь місце зустрічі настільки однозначно, щоб кожен був впевнений у тому, що інший прочитає цю вказівку?

Коли час, відведений на роботу з кейсом, минув тренер пропонує представнику кожної з груп виступити з короткою презентацією проблеми, яка була в кейсі, та результатом спільної роботи.

Підводячи підсумки роботи з кейсами, тренер пропонує групі ознайомитися з сутністю і видами ментальних пасток. Для забезпечення наочності найкраще скористатися презентацією «Power Point».

Наприкінці першого заняття група отримує домашнє завдання: скласти «кейси» для розвитку інтелектуальної рефлексії на прикладі реальних ситуацій, а також знайти

історичні приклади застосування інтелектуальної рефлексії. *Приклад:* легіонери Цезаря висаджувалися в Африці, а сам Цезар, спускаючись на берег, спіткнувся і впав, виставивши перед собою руки. Забобонні воїни ойкнули: погане знамення! А Цезар легко підхопився і голосно вигукнув: «Африко, ти вже в моїх руках!».

Друге заняття інтелектуального блоку починають із рефлексії попереднього заняття, після якої учасникам пропонують *«Інтелектуальну гру на військову тематику»*, спрямовану на розвиток уваги, пам'яті, мислення, уяви, умінь порівнювати, зіставляти. Після завершення гри група починає працювати над результатами виконаного домашнього завдання. Кожен учасник озвучує проблемну ситуацію, взятую з реального життя, і розповідає, як зміг її вирішити використовуючи інтелектуальну рефлексію. Вся група бере участь в обговоренні та пропонує альтернативні варіанти. Далі учасники групи наводять історичні приклади інтелектуальної рефлексії, які знайдені самостійно.

Завершують інтелектуальний блок обговоренням та підведенням підсумків.

**Шостий блок – «Завершальний»** – розрахований на два заняття. Цілями блоку є: розвиток впевненості у собі; сприяння актуалізації в учасників тренінгу потреби в особистісному зростанні; закріплення набутих навичок і умінь саморозкриття і самоаналізу; розроблення перспективного плану подальшого зростання особистості.

Загальна тривалість блоку – 4 год. Починається шостий блок тренінгу з обговорення домашнього завдання *«Контракт-зобов'язання із собою»*, виданого на другому занятті «Особистісного» блоку. Мета вправи полягає у формулюванні реальних зобов'язань, цілей і накресленні подальших кроків особистісного зростання, рефлексії всього тренінгу.

Після обговорення домашнього завдання для досягнення мети блоку з учасниками тренінгу проводять такі вправи:

*«Завершення пропозицій»* – для отримання тренером зворотного зв'язку;

*«Збирання валізи в дорогу»* – для створення позитивного зворотного зв'язку

між учасниками тренінгу після завершення роботи.

Друге заняття шостого блоку традиційно починають із рефлексії попереднього заняття. Далі обговорюють виконання домашнього завдання *«21 день, щоб змінити своє життя»*, виданого на першому занятті блоку *«Особистісний»*. Цілі вправи полягають у тому, щоб навчитися не говорити про негативне, а помічати позитивне в собі, навколишніх людях і світі; забезпечувати самоконтроль своїх думок і того, що говоримо; перевірити силу позитивного мислення; жити без скарг.

Поступово обговорення домашнього завдання переходить у рефлексію всього тренінгу. Далі учасники тренінгу висловлюють побажання один одному щодо рис, які, на їх думку, допоможуть колесі конструктивно діяти в різних життєвих ситуаціях та приймати виважені рішення.

**Висновки.** Запропонована програма тренінгу є одним із засобів розвитку рефлексивної компетентності офіцерів Збройних Сил України. Розроблена на основі суб'єктно-діяльнісного, системного та суб'єктноорієнтованого підходів програма тренінгу забезпечила активацію рефлексивних здібностей офіцерів і наочно показала, як необхідно використовувати рефлексію для корекції і саморегуляції своїх думок, поведінки, взаємодії з іншими людьми. Логічно побудована структура програми тренінгу дала змогу вплинути на кожен з визначених нами психологічних компонентів рефлексивної компетентності офіцера Збройних Сил України. Отримані дані показують, що підвищувати рівень рефлексивної компетентності необхідно навіть досвідченим офіцерам. Це дасть змогу усвідомлено оцінювати себе як суб'єкта саморозвитку, не тільки формувати стратегію зростання, а й втілювати її у життя. Таким чином, можна констатувати, що за результатами формувального експерименту отримано статистично значущі позитивні зміни щодо розвитку рефлексивної компетентності офіцерів Збройних Сил України. Комплексна тренінгова програма може бути використана під час підготовки офіцерів ВВНЗ.

## Питання психології

### Список використаних джерел

1. Афанасьєва Н. С., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ : «Освіта України», 2016. 257 с.
2. Духневич В. М. Прикладні питання технологій підготовки та проведення когнітивно-орієнтованих тренінгів спілкування : метод. реком. Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 84 с.
3. Євдокімова Н. О., Швалб Ю. М. Навчальний тренінг як технологія підготовки фахівця у вищому навчальному закладі. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського*. Миколаїв, 2011. Т.2. Вип. 7. С. 121–128.
4. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Теорія та практика психологічних тренінгів. Київ : Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 209 с.
5. Калужний А. С. Психологія колективу військового підрозділу. Київ, 2004. 342 с.
6. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : навч.-метод. посіб. Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с.
7. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. 192 с.
8. Мірошниченко О. А. Акмеологічні засади проведення психолого-педагогічних тренінгів для дорослих : навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во «Рута», 2019. 240 с.
9. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) : монографія. Івано-Франківськ : ЗАТ Надвірн. друк., 2007. 312 с.
10. Савченко Г. В. Навчально-методичний посібник з організації та проведення тренінгу: «Професійно-психологічна підготовка суддів». Київ : ТОВ «Горизонт», 2016. 104 с.
11. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами : навч.-метод. посіб. / Грицевич Т.Л., Капінус О.С., Мацевко Т.М., Ткачук П.П. Львів : НАСВ, 2018. 256 с.
12. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. / за наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
13. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. Київ : «Центр учбової літератури». 2021. 250 с.
14. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції : Активне соціально-психологічне навчання : навч. посіб. Київ : Вища школа, 2004. 679 с.

### References

1. Afanasieva, N. Ye., & Perelyhina, L. A. (2016). *Teoretyko-metodolohichni osnovy sotsialno-psykholohichnoho treninhu* [Theoretical and methodological foundations of social and psychological training]. Kyiv : Osvita Ukrainy (in Ukrainian).
2. Dukhnevych, V. M. (2014). *Prykladni pytannia tekhnolohii pidhotovky ta provedennia kohnityvno-orientovanykh treninhiv spilkuvannia* [Applied issues of technologies for preparing and conducting cognitive-oriented communication trainings]. Nats. akad. ped. nauk Ukrainy, In-t sots. ta polit. psykholohii. Kirovohrad : Imeks-LTD (in Ukrainian).
3. Yevdokimova N. O., & Shvalb Yu. M. (2011). *Navchalnyi treninh yak tekhnolohiia pidhotovky fakhivtsia u vyshchomu navchalnomu zakladi* [Educational training as a technology for training a specialist in a higher educational institution]. *Naukovyi visnyk Mykolaivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.O. Sukhomlynskoho*. Mykolaiv, T.2. (7), 121–128.
4. Zlyvkov, V. L. & Lukomska S. O. (2019). *Teoriia ta praktyka psykholohichnykh treninhiv* [Theory and practice of psychological training]. Kyiv : Nizhyn: Vydavets PP Lysenko M.M. (in Ukrainian).
5. Kaliuzhnyi, A. S. (2004). *Psykholohiia kolektyvu viickovoho pidpodzilu* [Psychology of the collective of the Ukrainian subdivision]. Kyiv (in Ukrainian).
6. Matiikiv, I. M. (2012). *Osnovy trenerskoi maisternosti* [The basics of coaching]. Lviv : Kompaniia «Manuskrypt» (in Ukrainian).
7. Miliutina, K. L. (2004). *Teoriia ta praktyka psykholohichnoho treninhu* [Theory and practice of psychological training]. Kyiv : MAUP (in Ukrainian).
8. Mirosnichenko, O. A. (2019). *Akmeolohichni zasady provedennia psykholoho-pedahohichnykh treninhiv dlia doroslykh* [Acmeological principles of conducting psychological and pedagogical trainings for adults]. Zhytomyr : Vyd-vo «Ruta» (in Ukrainian).
9. Moroz, L. I. (2007). *Profesiino-psykholohichni treninh u stanovlenni osobystosti fakhivtsia (na prykladi pratsivnykiv OVS)* [Professional and psychological training in the formation of the personality of a



specialist (on the example of employees of internal affairs bodies)]. Ivano-Frankivsk : ZAT Nadvirn. druk. (in Ukrainian).

10. Savchenko, H. V. (2016). Navchalno-metodychnyi posibnyk z orhanizatsii ta provedennia treninhu: «Profesiino-psykholohichna pidhotovka suddiv» [Educational and methodological manual for organizing and conducting training: «Professional and psychological training of judges»]. Kyiv : TOV «Horyzont» (in Ukrainian).

11. Sotsialno-psykholohichni tekhnolohii upravlinnia viiskovymy kolektyvamy [Socio-psychological technologies of military collective management] (2018). In T. L. Hrytsevych, O. S. Kapinus, T. M. Matsevko, & P. P. Tkachuk. Lviv : NASV (in Ukrainian).

12. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv [Work technologies of organizational psychologists] (2005). (Eds) L. M. Karamushky. Kyiv : Firma «INKOS» (in Ukrainian).

13. Fedorchuk, V. M. (2021). Treninh osobystisnoho zrostannia [Personal growth training]. Kyiv : «Tsentr uchbovoi literatury» (in Ukrainian).

14. Yatsenko, T. S. (2004). Teoriia i praktyka hrupovoi psykhekorektsii: Aktyvne sotsialno-psykholohichne navchannia [Theory and practice of group psychocorrection: Active social-psychological training]. Kyiv : Vyshcha shkola (in Ukrainian).

### Summary

*Illiuschenko S.* Adjunct of the Department of Social Sciences of National Defence University of Ukraine named After Ivan Chernyakhovskyi

#### **DEVELOPMENT AND CONTENT OF THE TRAINING PROGRAM FOR THE DEVELOPMENT OF REFLECTIVE COMPETENCE FOR OFFICERS OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE**

*The article presents the structure and content of the training program «Development of reflexive competence for officers of the Armed Forces of Ukraine», highlights the purpose and tasks of the program, which consist in the development of psychological components: cooperative, communicative, personal and intellectual, the content of the program's classes is disclosed in detail.*

**Introduction.** *In the majority of studies devoted to the development of reflective competence, the insufficient level of its development in the case of spontaneous formation is emphasized. In view of this, the question of developing reflective competence using special technologies arises. One of the most promising and effective technologies of training and development today are trainings, which, given their methodological versatility, practical orientation and accessibility, become an integral part of personal and professional improvement of a person. In this area, the implementation of modern training technologies in the work with the personnel of the Armed Forces of Ukraine is extremely relevant.*

**Purpose:** *presentation of the results of the development and approval of the training program «Development of reflexive competence for officers of the Armed Forces of Ukraine».*

**Originality.** *The training program offered by us is one of the means of developing reflective competence of the Armed Forces of Ukraine officers. The training program, developed on the basis of subject-activity, system and subject-oriented approaches, ensured the activation of reflective abilities of officers and clearly showed how it is necessary to use reflection to correct and self-regulate one's thoughts, behavior, and interaction with other people. The logically built structure of the training program made it possible to influence each of the psychological components of reflective competence of an officer of the Armed Forces of Ukraine that we determined.*

**Conclusion.** *The obtained data indicate that it is necessary to increase the level of reflective competence constantly, even for experienced officers. Reflective competence allows to consciously approach the assessment of yourself as a subject of self-development, giving the opportunity not only to form a growth strategy, but also to implement it in real practice. Thus, based on the results of the conducted formative experiment, statistically significant positive changes were obtained regarding the reflexive competence development of officers of the Armed Forces of Ukraine. A comprehensive training program can be used during the training of officers of higher military educational institutions.*

**Key words:** *program; reflective competence; component of reflective competence; officer.*

Received/Поступила: 05.09.22.