

Державна служба України з надзвичайних ситуацій
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ЛАШТА РУСЛАН БОГДАНОВИЧ

УДК: 378.013:[355.23:356.13](477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ У МАЙБУТНІХ
ОФІЦЕРІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

015 Професійна освіта

01 Освіта/Педагогіка

Подається на здобуття вищої освіти ступеня доктора філософії.

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

_____Р. Б. Лашта

Науковий керівник: Руденко Лариса Анатоліївна, доктор педагогічних
наук, професор

Львів – 2024

АНОТАЦІЯ

Лашта Р. Б. Формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями). – Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, Львів, 2024.

У дисертації здійснено теоретико-методичне обґрунтування та експериментальна перевірка результативності педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів в процесі військово-професійної підготовки у вищих військових навчальних закладах.

У першому розділі висвітлено теоретичні основи формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах, з'ясовано сучасний стан дослідження проблеми формування професійної рефлексії у вітчизняній та зарубіжній психолого-педагогічній літературі, охарактеризовано сутність, структуру та зміст професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України, висвітлено особливості її формування у майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах.

У другому розділі представлено науково-методичні засади формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів в процесі професійної підготовки, визначено її критерії, показники та рівні сформованості, обґрунтовано педагогічні умови та структурно-функціональну модель її формування, запропоновано методику формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів з використанням інтерактивних педагогічних технологій в освітньому процесі вищого військового навчального закладу.

У третьому розділі подано методику проведення педагогічного експерименту, результати констатувального та формувального етапів, а також методичні вказівки науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

Професійна рефлексія майбутнього офіцера є важливою професійною

якістю його особистості, належний рівень сформованості якої передбачає осмислення офіцером мотивів власної діяльності та причинно-наслідкового характеру одержаних результатів, усвідомлення потреби своєчасного її корегування, наслідком чого є готовність офіцера до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень як повноцінних суб'єктів військово-професійної діяльності та його самоактуалізація як військового професіонала.

Методологічну основу процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів в освітньому просторі ВВНЗ становить суб'єктно-діяльнісний підхід із використання провідних ідей системного, компетентнісного, контекстного та рефлексивного методологічних підходів, інтеграція яких становить підґрунтя для визначення педагогічних умов та розроблення структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутнього офіцера.

Сутність професійної рефлексії майбутніх офіцерів полягає в усвідомленні ними себе повноправними суб'єктами професійної діяльності, що передбачає: стійку потребу у формуванні суб'єктної позиції до військово-професійної діяльності, саморегуляцію професійної діяльності з урахуванням особистих цілей, мотивів та потреб, самооцінювання одержаних результатів із нормативними вимогами професії, критичне осмислення ефективності ухвалених управлінських рішень.

У структурі професійної рефлексії майбутнього офіцера виокремлено ціннісно-мотиваційний, когнітивний, рефлексивний та діяльнісно-оцінний компоненти, які перебувають у складному діалектичному взаємозв'язку, а їх розвиток відбувається у спеціально створеному освітньому середовищі ВВНЗ під час навчальних занять, виконання обов'язків військової служби та залучення майбутніх офіцерів до квазіпрофесійної діяльності. Критеріями оцінювання рівня сформованості професійної рефлексії визначено мотиваційний, когнітивний та діяльнісно-рефлексивний.

Формування професійної рефлексії майбутнього офіцера є складним цілісним процесом, ключовими умовами реалізації якого є: створення рефлексивного освітнього простору у ВВНЗ, забезпечення формування

культури суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу ВВНЗ та розвитку їхньої рефлексивної культури.

Визначено, що ефективність формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів забезпечить реалізація таких педагогічних умов: створення рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ; запровадження програм розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів; налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу у ВВНЗ.

Побудована структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України в процесі професійної підготовки містить педагогічну мету, об'єктивну потребу, пріоритети й умови організації та здійснення цього процесу. Модель складається з теоретично-змістового, процесуального та результативно-діагностичного блоків. Її застосування передбачає оптимізацію змісту професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ шляхом формування у них професійної рефлексії, вибір відповідних засобів для її здійснення, розроблення діагностичного апарату для оцінювання її ефективності. Апробація створеної моделі в освітньому процесі ВВНЗ підтвердила її ефективність.

Аналіз одержаних результатів формувального етапу експерименту засвідчив, що показники сформованості професійної рефлексії у курсантів експериментальної групи порівняно з даними контрольної групи суттєво вищі, зокрема серед курсантів ЕГ констатовано приріст за мотиваційним компонентом на 35%, за когнітивним – на 32%, та за діяльнісно-рефлексивним – на 39%. Порівняння результатів рівнів сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів експериментальної та контрольної груп за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова підтвердило суттєві статистично значущі відмінності у розподілах, що є підтвердженням дієвості запроваджених педагогічних умов та авторської структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, а також розробленого навчально-методичного забезпечення.

Підготовлене і впроваджене в освітню діяльність ВВНЗ науково-методичне забезпечення формування професійної рефлексії у майбутніх

офіцерів Збройних Сил України в процесі професійної підготовки ґрунтується на методологічних підходах і відповідних дидактичних принципах. Воно містить спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів». Спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» передбачає подальше розширення теоретичних знань щодо сутності, змісту та структури професійної рефлексії майбутнього офіцера, основ, методів та підходів до її формування; вироблення вмінь формування професійної рефлексії, володіння методами та підходами до формування рефлексивних умінь та професійної рефлексивної позиції офіцера; а також набуття майбутніми офіцерами досвіду та практичних навичок використання механізмів професійної рефлексії для вирішення актуальних проблем військово-професійної діяльності. Рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» спрямований на забезпечення умов розвитку у курсантів особистої зацікавленості та стійкого позитивного ставлення до здійснення професійної рефлексії, усвідомлення її потенціалу у виконанні службово-бойових завдань, усвідомлення мотиваційних чинників саморозвитку професійної рефлексії, розвиток рефлексивних умінь курсантів, набуття навичок професійної рефлексії.

Сформульовано методичні вказівки для науково-педагогічних працівників ВВНЗ щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України, у яких акцентується на основних заходах забезпечення ефективності цього процесу.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що вперше: обґрунтовано педагогічні умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах: створення рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ; запровадження програм розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів; налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу у ВВНЗ; побудовано структурно-функціональну модель формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах, яка містить взаємозумовлені та

послідовні теоретично-змістовий, процесуальний та результативно-діагностичний блоки та відображає послідовність формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України в процесі професійної підготовки; *удосконалено*: понятійно-категорійний апарат та діагностувальний інструментарій оцінювання стану сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України завдяки використанню критеріїв (мотиваційного, когнітивного та діяльнісно-рефлексивного), відповідних їм показників та характеристики рівнів (недостатнього, задовільного та достатнього); *уточнено* сутність поняття «професійна рефлексія майбутніх офіцерів Збройних Сил України»; *подальшого розвитку набули* наукові уявлення про зміст і структуру професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України (як єдності ціннісно-мотиваційного, когнітивного, рефлексивного та діяльнісно-оцінного компонентів) і особливості її формування шляхом моделювання цього процесу і створення відповідної структурно-функціональної моделі.

Практичне значення отриманих результатів полягає у впровадженні в освітній процес вищих військових навчальних закладів основних результатів дисертації, зокрема педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів; комплексу практичних занять із використанням інтерактивних педагогічних технологій; методичних вказівок щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України, які умовами забезпечення належної результативності формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів визначають: дотримання ключових положень системного, компетентнісного, контекстного, рефлексивного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів; доповнення навчальних дисциплін циклів загальної, професійної та військово-спеціальної підготовки рефлексивним змістом; використання потенціалу інтерактивних педагогічних технологій у процесі формування професійної рефлексії, серед яких імітаційне моделювання, кейс-метод та «мозковий штурм»; запровадженні у практику професійної підготовки майбутніх офіцерів спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія

офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів».

Ключові слова: рефлексія, професійна рефлексія, вищий військовий навчальний заклад, освітньо-виховне середовище, майбутні офіцери, Збройні Сили України, педагогічні умови, професійна підготовка.

ABSTRACT

Lashta R.B. Formation of professional reflection in future officers of the Armed Forces of Ukraine. - Qualifying scientific work in the form of a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 015 Vocational Education (by specializations) - Lviv State University of Life Safety, Lviv, 2024.

The thesis provides theoretical and methodological substantiation and experimental verification of the effectiveness of pedagogical conditions for the formation of professional reflection of future officers in the process of military and professional training in higher military educational institutions.

The first chapter highlights the theoretical foundations of the formation of professional reflection in future officers in higher military educational institutions, clarifies the current state of research on the problem of formation of professional reflection in domestic and foreign psychological and pedagogical literature, characterizes the essence, structure and content of professional reflection of future officers of the Armed Forces of Ukraine, highlights the features of the formation of professional reflection in future officers in higher military educational institutions.

The second chapter presents the scientific and methodological foundations of the formation of professional reflection in future officers in the process of professional training, defines its criteria, indicators and levels of formation, substantiates the pedagogical conditions and structural and functional model of its formation, proposes a methodology for implementing pedagogical conditions and structural and functional model of formation of professional reflection of future officers using interactive pedagogical technologies in the educational process of a higher military educational institution.

The third section presents the methodology of the pedagogical experiment, the results of the ascertaining and formative stages, as well as methodological recommendations for scientific and pedagogical staff of a higher military educational institution on the formation of professional reflection in future officers of the Armed Forces of Ukraine.

It is established that the professional reflection of a future officer is an

important professional quality of his personality, the proper level of formation of which implies that the officer comprehends the motives of his own activity and the causal nature of the results obtained, realizes the need for timely correction, which results in the officer's readiness to make independent and informed management decisions as full-fledged subjects of military professional activity and his self-actualization as a military professional.

It is determined that the methodological basis for the process of forming the professional reflection of future officers in the educational space of higher education institutions is the subjective-activity approach using the leading ideas of systemic, competence, contextual and reflective methodological approaches, the integration of which forms the basis for determining pedagogical conditions and developing a structural and functional model for the formation of professional reflection of a future officer.

The essence of the professional reflection of future officers is clarified, which consists in their awareness of themselves as full-fledged subjects of professional activity, which implies: a persistent need to form a subjective position to military and professional activities, self-regulation of professional activity, taking into account personal goals, motives and needs, self-assessment of the results obtained with the normative requirements of the profession, critical reflection on the effectiveness of management decisions.

The components of the future officer's professional reflection are distinguished, which include value-motivational, cognitive, reflective and activity-evaluative, which are in a complex dialectical relationship, and their development takes place in a specially created educational environment of a military university during training, performance of military service duties and involvement of future officers in quasi-professional activities. The criteria for assessing the level of professional reflection are motivational, cognitive and activity-reflective.

It has been found that the formation of professional reflection of a future officer is a complex holistic process, the key conditions for the implementation of which are: creation of a reflective educational space in higher education institutions, ensuring the conditions for the formation of a culture of subject-subject interaction of

participants in the educational process of higher education institutions and the conditions for the development of their reflective culture.

It is determined that the effectiveness of the formation of professional reflection of future officers will be ensured by the implementation of the following pedagogical conditions: formation of a reflective educational environment of higher education institutions; introduction of educational programs for the development of professional reflection and active reflective and active technologies for teaching future officers; establishment and maintenance of subject-subject interaction of the subjects of educational activities of higher education institutions.

The constructed structural and functional model of the formation of professional reflection in future officers of the Armed Forces of Ukraine in the process of professional training contains a pedagogical goal, objective need, priorities and conditions for organizing and implementing this process. The model consists of theoretical and content, procedural, and effective diagnostic blocks. Its application involves optimization of the content of professional training of future officers in higher education institutions by developing their professional reflection, selecting appropriate means for its implementation, and developing a diagnostic apparatus for evaluating its effectiveness. The testing of the model in the autumn process of higher education institutions confirmed its effectiveness.

The analysis of the results of the formative stage of the experiment showed that the indicators of professional reflection formation in the cadets of the experimental group compared to the control group are significantly higher, in particular, among the cadets of the EG, an increase in the motivational component by 35%, in the cognitive component by 32%, and in the activity-reflective component by 39% was noted. Comparison of the results of the levels of professional reflection formation in future officers of the experimental and control groups using the Kolmogorov-Smirnov criterion confirmed significant statistically significant differences in the distributions, which confirms the effectiveness of the introduced pedagogical conditions and the author's structural and functional model of the formation of professional reflection of future officers, as well as the developed educational and methodological support.

The scientific and methodological support for the formation of professional reflection in future officers of the Armed Forces of Ukraine in the process of professional training, prepared and implemented in the educational activities of higher education institutions, is based on methodological approaches and relevant didactic principles. It includes a special training course “Professional Reflection of an Officer” and a reflective training “Formation of Professional Reflection of Future Officers”. The special training course “Professional Reflection of an Officer” provides for further expansion of theoretical knowledge about the essence, content and structure of professional reflection of a future officer, the basics, methods and approaches to its formation; development of skills of professional reflection, mastery of methods and approaches to the formation of reflective skills and professional reflective position of an officer; as well as the acquisition of experience and practical skills of using mechanisms of professional reflection to solve current problems of the military. The reflective training “Formation of Professional Reflection of Future Officers” is aimed at providing conditions for the development of cadets' personal interest and a stable positive attitude towards professional reflection, awareness of its potential in the performance of service and combat tasks, awareness of the motivational factors of self-development of professional reflection, development of cadets' reflective skills, and acquisition of professional reflection skills.

The author formulates methodological guidelines for scientific and pedagogical staff of higher education institutions on the formation of professional reflection in future officers of the Armed Forces of Ukraine, which emphasize the main measures to ensure the effectiveness of this process.

The scientific novelty of the results obtained is that for the first time: the pedagogical conditions for the formation of professional reflection in future officers in higher military educational institutions are substantiated: creation of a reflective educational environment of higher military educational institutions; introduction of programs for the development of professional reflection of future officers; establishment and maintenance of subject-subject interaction of participants in the educational process in higher military educational institutions; a structural and functional model for the formation of professional reflection in future officers in

higher military educational institutions is built; *improved*: conceptual and categorical apparatus and diagnostic tools for assessing the state of formation of professional reflection in future officers of the Armed Forces of Ukraine through the use of criteria (motivational, cognitive and activity-reflective), their corresponding indicators and characteristics of levels (insufficient, satisfactory and sufficient); *the essence of the concept of* “professional reflection of future officers of the Armed Forces of Ukraine” is clarified; *scientific ideas about the content* and structure of professional reflection of future officers of the Armed Forces of Ukraine (as a unity of value-motivational, cognitive, reflective and activity-evaluative components) and the peculiarities of its formation through modeling this process and creating an appropriate structural and functional model were further developed.

The practical significance of the obtained results lies in the introduction of the main results of the dissertation into the educational process of higher military educational institutions, in particular, pedagogical conditions and structural and functional model of formation of professional reflection in future officers; a set of practical classes using interactive pedagogical technologies; methodological guidelines for the formation of professional reflection in future officers of the Armed Forces of Ukraine, which define the following as conditions for ensuring the proper effectiveness of the formation of professional reflection in future officers: adherence to the key provisions of systemic, competence, contextual, reflective and subjective-activity methodological approaches; supplementing the disciplines of the cycles of general, professional and military-specialized training with reflective content; use of the potential of interactive pedagogical technologies in the process of forming professional reflection, including simulation modeling, case method and brainstorming; introduction of a special training course “Professional Reflection of an Officer” and a reflective training “Formation of Professional Reflection of Future Officers” into the practice of professional training of future officers.

Key words: reflection, professional reflection, higher military educational institution, educational environment, future officers, Armed Forces of Ukraine, pedagogical conditions, professional training.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Лашта Р. Б. Сутність та структура професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України/ Essence and structure of professional reflection of future officers of the Armed forces of Ukraine. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 51. С. 92-96. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2022/51.2.18>

2. Лашта Р. Б. Теоретичні основи формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах / Theoretical foundations of the formation of professional reflection in future officers in higher military educational institutions. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2022. Вип. 3. С. 57-62. DOI: <https://doi.org/10.26661/2786-5622-2022-3-09>

3. Капінус О. С., Лашта Р. Б. Критерії, показники та рівні сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України / Criteria, indicators and levels of formation of professional reflection among future officers of the Armed Forces of Ukraine. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 65. С. 206-212. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/65.1.43>

4. Руденко Л. А., Лашта Р. Б., Педагогічні умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України / Pedagogical conditions for the formation of professional reflection among future officers of the Armed Forces of Ukraine. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2023. Вип. 90. С. 124-128. DOI: <https://doi.org/10.32782/1992-5786.2023.90.21>

5. Denha, N., Bakumenko, T., Saiapina, S., Lashta, R., Meshko, O., Boiko-Buzyl, Y. (2022). The Concept of Professional Reflection in Ukrainian Psycho-Pedagogical Literature: Regard or Disregard for Neurophysiological Factors?. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2022. 13(2). P. 59-75. DOI: <https://doi.org/10.18662/brain/13.2/332>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Капінус О. С., Лашта Р. Б., Окаєвич А. В. Потенціал рефлексивних

механізмів в процесі професіоналізації майбутнього офіцера. *Virtus: Science Journal/ Editor-in-Chief M.A.Zhurba*. 2020. №42. Р. 50-54. Посилання на публікацію: <http://conference-ukraine.com.ua/ru/archivej>.

7. Лашта Р. Б. Розвиток професійної рефлексії в процесі первинної професіоналізації майбутнього офіцера. *Застосування Сухопутних військ Збройних Сил України у конфліктах сучасності*: зб. тез доповідей наук.-практ. конф. м. Львів, 20 листопада 2020 р. Львів: НАСВ, 2020. С. 119.

8. Лашта Р. Б. Актуальність проблеми формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів. *Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*: зб. тез доп. VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Львів, 4-5 листопада 2021 р. Львів: Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2023. С. 92-94.

9. Лашта Р. Б. Поняття рефлексія: психологічний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми соціалізації особистості в сучасних умовах*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 23–24 вересня 2022 р., м. Київ / Таврійський Національний Університет імені В. І. Вернадського, навчально-науковий гуманітарний інститут, кафедра психології, соціальної роботи та педагогіки., Київ: 2022. С. 70-72. Посилання на публікацію: <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/book/156>. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-261-9/18>

10. Лашта Р. Б. Ретроспективний аналіз дефініції «Рефлексія» у філософському дискурсі. *Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи*: матер. II міжнар. наук.-практ. конф. 4 листопада 2022 р., м. Чернігів. Чернігів: Академія Державної пенітенціарної служби. 2022. С. 421-424. Посилання на публікацію: https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2022/11/Konferenciya_04.11.pdf.

11. Лашта Р. Б. Сутність професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Innovative development of science, technology and education*: матер. II Міжнар. наук.-практ. конф.; 16-18 листопада 2023 р., м. Ванкувер, Канада. Ванкувер: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing. 2023. С. 353-356. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/>

conf.com.ua/ii-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-innovative-development-of-science-technology-and-education-16-18-11-2023-vanuver-kanada-arhiv/.

12. Лашта Р. Б. Рівні сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Innovations and prospects in modern science: матер. XII Міжнар. наук.-практ. конф.*, 20-22 листопада 2023 р., м. Стокгольм, Швеція. Стокгольм: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 414-417. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/INNOVATIONS-AND-PROSPECTS-IN-MODERN-SCIENCE-20-22.11.23.pdf>.

13. Лашта Р. Б. Методологічні підходи до формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів. *Innovative scientific research: theory and practice: матер. X Міжнар. наук.-практ. конф.*, 21-24 листопада 2023 р., м. , Швеція. Стокгольм, 2023. С. 297-298. Посилання на публікацію: <https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2023/11/INNOVATIVE-SCIENTIFIC-RESEARCH-THEORY-AND-PRACTICE.pdf>.

14. Лашта Р. Б. Методика впровадження педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів. *European scientific congress: матер XI Міжнар. наук.-практ. конф.*, 27-29 листопада 2023 р., м. Мадрид, Іспанія. Мадрид: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 285-288. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/EUROPEAN-SCIENTIFIC-CONGRESS-27-29.11.23.pdf>.

15. Лашта Р. Б. Критерії та показники сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Global science: prospects and innovations: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф.*, 1-3 грудня 2023 р., м. Ліверпуль, Великобританія. Ліверпуль: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 451-454. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/12/GLOBAL-SCIENCE-PROSPECTS-AND-INNOVATIONS-1-3.12.23.pdf>.

16. Лашта Р. Б. Структура професійної рефлексії майбутніх офіцерів

Збройних Сил України. *Modern problems of science, education and society*: матер. X Міжнар. наук.-практ. конф., 4-6 грудня 2023 р., м. Київ. Київ: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua Perfect Publishing, 2023. С. 766-770. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/12/MODERN-PROBLEMS-OF-SCIENCE-EDUCATION-AND-SOCIETY-4-6.12.2023.pdf>.

17. Лашта Р. Б. Педагогічні умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Current challenges of science and educa*: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф. TION, 11-13 грудня 2023 р., м. Берлін, Німеччина. Берлін: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 365-367. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/12/CURRENT-CHALLENGES-OF-SCIENCE-AND-EDUCATION-11-13.12.23.pdf>.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	2
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	19
ВСТУП	20
РОЗДІЛ 1 ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	29
1.1. Сучасний стан дослідження проблеми формування професійної рефлексії у вітчизняній та зарубіжній психолого-педагогічній літературі	29
1.2. Сутність, структура та зміст професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України.....	37
1.3. Особливості формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України у вищих військових навчальних закладах.....	50
Висновки до першого розділу	68
РОЗДІЛ 2 ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ТА СТРУКТУРНО- ФУНКЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ	70
2.1. Критерії, показники та рівні сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України	70
2.2. Педагогічні умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України	84
2.3. Структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України	98
2.4. Методика формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів у процесі професійної підготовки.....	111
Висновки до другого розділу	135
РОЗДІЛ 3 РЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ В ПРОЦЕСІ	

	18
ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ.....	138
3.1. Організація та методика проведення педагогічного експерименту.....	138
3.2. Результати дослідження та їх аналіз	161
3.3. Методичні вказівки науково-педагогічним працівникам ВВНЗ щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України.....	174
Висновки до третього розділу	185
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	187
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	192
ДОДАТКИ	215

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВВНЗ – вищий військовий навчальний заклад

ЗС України – Збройні Сили України

ЕГ – експериментальна група

КГ – контрольна група

ВМ – внутрішня мотивація

ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація

ЗНП – зовнішня негативна мотивація

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах сьогодення особливо загострюється потреба українського суспільства у безпеці, що зумовлено необхідністю забезпечення територіальної цілісності та недоторканості країни. З огляду на це, особливої уваги потребує розв'язання проблеми підвищення рівня професійної компетентності офіцерів Збройних Сил України, підготовка яких у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ) потребує переосмислення з урахуванням сучасних методологічних підходів, провідних принципів професійної педагогіки, вимог військової теорії та практики.

Комплектування Збройних Сил України офіцерами нині є однією із найважливіших і найскладніших проблем військової освіти. Ці аспекти безпосередньо відображені у Законах України «Про оборону України» (1992 р.), «Про Збройні Сили України» (1992 р.), «Про освіту» (2017 р.) і «Про вищу освіту» (2014 р.), Воєнній доктрині України (2015 р.), Стратегії воєнної безпеки України (2021 р.) та ін. Водночас результати аналізу педагогічної практики щодо професійної підготовки майбутніх офіцерів свідчать про наявність у ній як певних позитивних аспектів, так і системних недоліків та прогалин, особливо у плані формування в них провідних професійно важливих якостей, цінностей і мотивації до військової служби.

Характер професійної діяльності офіцерів Збройних Сил України відповідно до функціональних обов'язків передбачає усвідомлене прийняття ними відповідальності за життя і здоров'я підпорядкованого особового складу, необхідність ухвалення виважених управлінських рішень в умовах впливу психотравмувальних чинників під час виконання завдань за призначенням, що передбачає наявність належного рівня сформованості у офіцерів професійної рефлексії.

Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ є важливим завданням держави та системи військової освіти зокрема, оскільки від рівня підготовки офіцера, сформованості його професійних якостей значною мірою залежить успішність виконання завдання із відбиття збройної агресії, забезпечення територіальної цілісності та недоторканості країни.

Належний рівень сформованості професійної рефлексії як індивідуальної властивості особистості офіцера є передумовою його успішної професійної діяльності як управлінця та фахівця окремого напрямку військово-професійної діяльності, подальшої творчої самореалізації та досягнення високого рівня професійної майстерності.

Водночас, як свідчать спостереження і власна військово-педагогічна практика, професійна підготовка майбутніх офіцерів у ВВНЗ переважно орієнтована на опанування певною сукупністю академічних знань, умінь і навичок, натомість формуванню професійної рефлексії та створенню умов для її подальшого розвитку у майбутніх офіцерів достатня увага не приділяється.

З огляду на викладене, предметною спрямованістю професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ є формування професійної рефлексії як передумови розвитку їхньої здатності до критичного аналізу та усвідомлення себе як суб'єкта окремого напрямку військово-професійної діяльності, становлення професійної позиції та співвіднесення індивідуальних цілей та особистісного потенціалу із вимогами професії офіцера, що сприяє самореалізації у професії.

Обґрунтування теоретичних і методичних засад формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ передбачає врахування результатів наукових досліджень із: філософії освіти (І. Бех [13], І. Зязюн [53], І. Карицький [58], В. Кремень [45], С. Максименко [108], Н. Ничкало [40], В. Скотний [176], О. Татенко [104] та ін.); професійної освіти (І. Анєнкова [3], О. Березюк [8], Н. Бібік [16], Г. Васянович [25], П. Вишневський [30], Р. Гуревич [36], О. Дубасенюк [151], М. Козяр [65], М. Коваль [65], А. Литвин [92], Н. Ничкало [40], О. Пометун [54], Л. Руденко [156], О. Чалий [208] та ін.); теорії і методики військової освіти (А. Афанасьєв [6], Е. Афонін [7], І. Блощинський [17], О. Бойко [19], М. Варій [23], П. Вишневський [30], М. Науменко [125], М. Нещадим [128], В. Осьодло [134], Ю. Приходько [183], О. Сафін [165], Л. Снігур [178], М. Томчук [188], В. Телелим [183], Г. Темко [185], Р. Тимошенко [183], В. Ягупов [213] та ін.); професійної підготовки майбутніх офіцерів (В. Алещенко [1], І. Гамула [34],

А. Галімов [33], П. Дармограй [38], О. Діденко [41], О. Капінус [55], О. Маслій [115], Т. Мацевко [117], М. Мацишин [118], С. Морозов [121], О. Пермяков [143], Є. Подтергера [31], О. Прохоров [152], Л. Снігур [31], О. Торічний [190], А. Троц [192], Р. Троцький [193], К. Тушко [197], В. Уліч [198], О. Хижняк [31], В. Шемчук [210], О. Шеремета [211], А. Юрков [212], В. Ягупов [215] та ін.).

Незважаючи на те, що проблема формування та розвитку професійної рефлексії була предметом досліджень низки науковців (О. Брюховецька [20], Я. Бугерко [21], М. Варбан [22], М. Васильєва [24], О. Герасимова [35], Г. Дегтяр [39], В. Желанова [48], Т. Комар [70], Л. Кравець [72], О. Кравців [73], О. Лопатюк [100], Д. Мазур [105], С. Максименко [106], М. Марусинець [113], Н. Пеньковська [140], Н. Пов'якель [146], М. Савчин [164], М. Студент [164], Р. Тур [194] та ін.), поза увагою дослідників залишилась питання формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

Незважаючи на значний інтерес науковців до проблеми формування конкурентоздатних фахівців та їхніх професійно важливих якостей, ретельний аналіз та контекстне узагальнення наукових напрацювань дослідників професійної підготовки майбутніх офіцерів засвідчує, що проблема формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України у ВВНЗ не була предметом окремого педагогічного дослідження.

Потребують також розв'язання *суперечності*, виявлені в результаті аналізу теорії та практики професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ, зокрема між:

- підвищеними вимогами суспільства до професійної компетентності офіцерів і недостатнім рівнем забезпеченості у системі їхньої професійної освіти педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів;
- потребами ЗС України в офіцерах із належним рівнем сформованості професійної рефлексії та недостатнім науковим обґрунтуванням і навчально-методичним забезпеченням процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів у ВВНЗ;
- необхідністю впровадження інтерактивних технологій у професійну підготовку майбутніх офіцерів Збройних Сил України та

недостатньою реалізацією їх педагогічного потенціалу через домінування репродуктивного стилю в освітньому процесі.

Отже, необхідність удосконалення змісту і якості підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ, теоретична і практична значущість вирішення проблеми, її недостатня розробленість, а також виявлені суперечності зумовили вибір теми дисертації *«Формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності згідно з тематичним планом НДР Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (ЛДУБЖД) з теми «Педагогічне забезпечення та психологічний супровід професійної підготовки та здоров'язбереження фахівців ризиконебезпечних професій у закладах вищої освіти» (РК №: 0122U001531)», яку розробляє кафедра практичної психології та педагогіки факультету психології та соціального захисту.

Тему дисертації затверджено Вченою радою Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (протокол № 3 від 30.10.2021 р.)

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та експериментальна перевірка педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів у процесі професійної підготовки у вищих військових навчальних закладах.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

- 1) Проаналізувати методологічні основи формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів;
- 2) Визначити зміст, структурні компоненти та особливості формування професійної рефлексії у вищих військових навчальних закладах, а також критерії, показники та рівні її сформованості у майбутніх офіцерів Збройних Сил України;
- 3) Теоретично обґрунтувати педагогічні умови формування професійної рефлексії у вищих військових навчальних закладах;
- 4) Побудувати та апробувати структурно-функціональну модель

формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України в процесі професійної підготовки;

5) Підготувати навчально-методичне забезпечення процесу формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України та перевірити його ефективність.

Об’єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах.

Предмет дослідження – педагогічні умови і структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів.

Гіпотеза дослідження – якість професійної підготовки у ВВНЗ підвищиться, якщо в освітній процес буде впроваджено обґрунтовані педагогічні умови та структурно-функціональну модель професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

Відповідно до поставлених завдань було використано комплекс **методів дослідження**:

теоретичні: аналіз нормативних документів і результатів наукових досліджень у галузі психології, професійної педагогіки та методики професійного навчання, порівняльно-педагогічний аналіз наукової літератури – для уточнення сутності дефініції «професійна рефлексія майбутніх офіцерів», визначення суті та структури професійної рефлексії майбутніх офіцерів, обґрунтування теоретичних і методичних засад її формування; структурно-системний аналіз, узагальнення та конкретизація – для розроблення методики її формування; індукція, дедукція, синтез та узагальнення – для обґрунтування методологічних і методичних основ дослідження; метод педагогічного моделювання – для проектування структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів; узагальнення й корекція теоретико-методичних позицій та експериментальних даних – для наукового обґрунтування практичних шляхів її формування та формулювання висновків;

емпіричні: вивчення та аналіз освітньо-професійних програм, навчальних планів і досвіду підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ – для з’ясування досвіду їхньої професійної підготовки і формування професійної рефлексії;

анкетування, бесіда, інтерв'ювання – для виявлення стану її сформованості; обсерваційні методи – для з'ясування форм, методів і засобів її формування; *експериментальні*: констатувальний і формувальний експерименти – для експериментальної перевірки дієвості педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів; *статистичні*: описова статистика, ранжування та шкалування – для відображення результативності теоретичних і методичних основ формування їх професійної рефлексії; критерій Колмогорова-Смірнова – для з'ясування статистичної значимості відмінностей експериментальної та контрольної вибірок, а також для виявлення достовірності результатів до і після педагогічного експерименту.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що: *вперше*:

- науково обґрунтовано педагогічні умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах, спроектовано структурно-функціональну модель формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах, яка містить взаємозумовлені та послідовні теоретично-змістовий, процесуальний та результативно-діагностичний блоки та відображає послідовність формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України в процесі професійної підготовки;
- *удосконалено* понятійно-категорійний апарат та діагностувальний інструментарій оцінювання сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів завдяки використанню критеріїв (мотиваційного, когнітивного та діяльнісно-рефлексивного), відповідних їм показників та характеристики рівнів (недостатнього, задовільного та достатнього);
- *уточнено* сутність поняття «професійна рефлексія майбутніх офіцерів Збройних Сил України» (професійна якість особистості, належний рівень сформованості якої передбачає осмислення офіцером мотивів власної діяльності та причинно-наслідкового характеру одержаних результатів, усвідомлення потреби своєчасного її корегування, наслідком чого є готовність офіцера до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень як

повноцінних суб'єктів військово-професійної діяльності та його самоактуалізація як військового професіонала);

- *подальшого розвитку набули* наукові уявлення про зміст і структуру професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України (як єдності ціннісно-мотиваційного, когнітивного, рефлексивного та діяльнісно-оцінного компонентів) і особливості її формування шляхом моделювання цього процесу і створення відповідної структурно-функціональної моделі.

Передбачаємо, що висновки та результати дослідження матимуть теоретичну значущість для подальшого вивчення та вирішення проблеми підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх офіцерів та можуть використовуватися викладачами ВВНЗ та інших закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання для вдосконалення організації освітнього процесу і цілеспрямованого формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів під час навчання.

Практичне значення отриманих результатів полягає у впровадженні в освітній процес вищих військових навчальних закладів основних результатів дисертації, зокрема педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів; комплексу практичних занять із використанням інтерактивних педагогічних технологій; методичних вказівок щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України, які умовами забезпечення належної результативності формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів визначають: дотримання ключових положень системного, компетентнісного, контекстного, рефлексивного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів; доповнення навчальних дисциплін циклів загальної, професійної та військово-спеціальної підготовки рефлексивним змістом; використання потенціалу інтерактивних педагогічних технологій у процесі формування професійної рефлексії, серед яких імітаційне моделювання, кейс-метод та «мозковий штурм»; запровадженні у практику професійної підготовки майбутніх офіцерів спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії

майбутніх офіцерів».

Отримані результати дослідження можуть бути використані у професійній підготовці майбутніх офіцерів ЗСУ у ВВНЗ, закладах вищої освіти Державної прикордонної служби України, МВС України, СБУ, при проведенні перепідготовки та підвищенні кваліфікації науково-педагогічних працівників, написанні навчальних і навчально-методичних посібників із професійної педагогіки і психології, а також за умов адаптації розроблених матеріалів для проведення занять із професійної підготовки з різними категоріями офіцерів на курсах підвищення кваліфікації.

Результати дослідження **впроваджено** в освітній процес Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного (акт від 26.04.2024 р.), Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка (акт від 29.04.2024 р.), Інституту Військово-Морських Сил Національного університету «Одеська морська академія» (акт від 26.04.2024 р.), Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба (акт № 176/176/9/330/43/ПС від 03.05.2024 р.).

Апробація результатів дисертації здійснювалася на 12 науково-практичних заходах: *міжнародних*: «Актуальність проблеми формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів» (м. Львів, 2021 р.); «Поняття рефлексія: психологічний аспект» (м. Київ, 2022 р.); «Ретроспективний аналіз дефініції «Рефлексія» у філософському дискурсі» (м. Чернігів, 2022 р.); «Сутність професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України» (м. Ванкувер, Канада, 2023 р.); «Рівні сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України» (м. Стокгольм, Швеція, 2023 р.); «Методологічні підходи до формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» (м. Стокгольм, Швеція, 2023 р.); «Методика впровадження педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» (м. Мадрид, Іспанія, 2023 р.); «Критерії та показники сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України» (м. Ліверпуль, Великобританія, 2023 р.); «Структура професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України» (м. Київ, 2023 р.); «Педагогічні

умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України» (м. Берлін, Німеччина, 2023 р.); *всеукраїнських*: «Розвиток професійної рефлексії в процесі первинної професіоналізації майбутнього офіцера» (м. Львів, 2020 р.); «Актуальність проблеми формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів структур морально-психологічного забезпечення під час навчання у вищих військових навчальних закладах» (м. Львів, 2022 р.).

Публікації. Основні результати дослідження за темою дисертації опубліковано у 17 наукових працях (13 одноосібних), із них: 4 статті (2 – одноосібні); 1 – у науковому періодичному виданні зарубіжних країн, проіндексованому в базі даних Web of Science (у співавторстві), 12 публікацій у збірниках наукових праць і матеріалами наукових конференцій..

Особистий внесок здобувача. Усі представлені в дисертації наукові результати одержані самостійно. У спільних публікаціях авторові належить: потенціал рефлексивних механізмів в процесі професіоналізації майбутнього офіцера [56]; обґрунтування критеріїв сформованості професійної рефлексії майбутнього офіцера [57]; умови підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх офіцерів та формування професійної рефлексії під час навчання у вищих військових навчальних закладах [159]; аналіз концепцій формування професійної рефлексії в українській психолого-педагогічній літературі [222].

Структура й обсяг дисертації. Робота складається з анотації українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, який налічує 226 найменувань, з них 4 – іноземними мовами, та 16 додатків. Загальний обсяг дисертації – 283 сторінок. Обсяг основного тексту становить 191 сторінки і містить 5 рисунків та 27 таблиць на 32 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Сучасний стан дослідження проблеми формування професійної рефлексії у вітчизняній та зарубіжній психолого-педагогічній літературі

Досвід виконання конституційного та професійного обов'язку військовослужбовцями та офіцерами, зокрема під час відбиття збройної агресії російської федерації, беззаперечно вказує на актуальну потребу підвищення професіоналізму військовослужбовців та офіцерів зокрема, оскільки їхня успішність визначається рівнем сформованості професіоналізму, ключовою ознакою якого є здатність до ухвалення виважених управлінських рішень, спроможність свідомо брати на себе відповідальність за успішне виконання службових та бойових завдань, а також збереження життя підлеглих військовослужбовців.

Одним із визначальних чинників успішності офіцера є його здатність до продукування нешаблонних та непрогнозованих варіантів розв'язання професійних проблем, сприйняття себе як активного учасника та повноцінного суб'єкта військово-професійної діяльності, спроможність до уникнення стереотипних підходів через критичне осмислення усіх сфер професійного буття, що, своєю чергою, зумовлює наявний інтерес в сучасному науковому дискурсі до проблеми формування професійної рефлексії.

Увага дослідників до дефініції «рефлексія» має багатовікову історію, відлік якої починається із античної філософії. Як зазначав родоначальник діалектики та філософ Сократ, головною метою філософії є з'ясування сутності людини, а також внутрішніх суперечностей її душі. Рефлексію філософ визначав як «антропологічний поворот» від природи до людини.

Передумовою пізнання істини, на думку Платона, є першість розуму над емоціями, що дозволило мислителю трактувати рефлексію як повернення суб'єкта до себе [199].

Відповідно до поглядів Аристотеля, знання починається з відчуттів [86, с. 421], при цьому філософ наголошував, що для отримання наукових знань відчуттів недостатньо, потрібен «божественний розум», який дозволяє пізнати сутність об'єкта через відображення в ньому [160].

Спільним для філософів античності є визнання призначення рефлексії як «єдиного універсуму та джерела пізнання» [86, с. 421], що полягає у «спогляданні самого себе та самопізнанні» [15].

Подальшого розвитку дефініція «рефлексія» та її перетворення на філософську категорію як результат посилення уваги до природи людини набула в епоху Відродження у творчості представників західноєвропейської філософії XVII-XVIII століття Ф. Бекона, Р. Декарта, Г. Лейбніца, Дж. Локка [86, с. 422].

Так, Ф. Бекон зазначав, що знання можна отримати лише завдяки спостереженню, аналізу, порівнянню і експерименту [86, с. 422], тоді як Р. Декарт наголошував на необхідності особистості зосередитися на змісті своїх думок, абстрагувавшись від усього зовнішнього задля усвідомлення існуючої проблеми, підкреслюючи потребу виділення складових об'єкта пізнання та їх вивчення окремо від інших [139].

Як підкреслює В. Татенко, філософи того часу зосереджувалися на вивченні рефлексивної свідомості людини у зв'язку з проблемою обґрунтування джерела антропологічних знань, вивчення розумових процесів та спостереження за діяльністю «душі» [199, с. 98].

Родоначальником близького до сучасного трактування поняття «рефлексія» є Дж. Локк, який зосереджував увагу на пріоритетності досвіду та відчуттів у визначенні джерел отримання інформації [86, с. 422]. Досвід філософ поділяв на внутрішній та зовнішній, стверджуючи при цьому, що отримання зовнішнього досвіду відбувається через органи чуття, тоді як внутрішній досвід є рефлексією [199].

Подібні до Дж. Локка погляди були у Г. Лейбніца, який сприймав рефлексію як інтелектуальний процес, наслідком якого є усвідомлення особистістю самої себе. Пізнавальна діяльність людини, на його думку, робить

можливим осмислення, при цьому рефлексію філософ розглядав як особливе джерело знання. Як зазначав Г. Лейбніц, рефлексія є «спостереженням, якому розум піддає свою діяльність, та способом її вияву, внаслідок чого у розумі виникають ідеї цієї діяльності» [203].

Подальший аналіз розвитку дефініції «рефлексія» відбувається у німецькій класичній філософії. Як зазначав І. Кант, у науковому пізнанні людина досліджує й відкриває закони, які привносяться в досліджуваний предмет її власною креативною діяльністю [86, с. 422]. На думку філософа, рефлексія містить основу можливості об'єктивного порівняння уявлень одного з одним [199].

Розглядаючи рефлексію як засіб взаємного відображення і єднання протилежностей, форму самообізнаного продукування духу, Г. Гегель вважав її засобом взаємного відображення і єднання протилежностей, рушійною силою розвитку людини [86, с. 422], диференціюючи спрямовану на людину суб'єктивну, та ту, що має прояв у практичній діяльності людини – об'єктивну, тоді як А. Шопенгауер умовою рефлексії визначав інтуїцію як шлях до пізнання [199].

В. Дільтей, обґрунтовуючи метод «розуміння» як безпосереднє досягнення певної духовної цілісності, вказував, що рефлексія «досягається шляхом інтроспекції, тобто самоспостереження. Розуміння ж «чужого світу» здійснюється шляхом «вживання», «співпереживання» [139].

Подальші дослідження рефлексії (І. Фіхте, Г. Гегель, Е. Гуссерль, Ф. Шеллінг, А. Шопенгауер та ін.) спрямувалися на диференціацію предмета та процесу рефлексії [86, с. 422], трактування її з позицій наукового аналізу власних засобів пізнання та опис з різних методологічних позицій, що відобразилося у філософських доробках Західної Європи XIX – XX ст. [139].

За Й. Фіхте рефлексія є науковим знанням через сприйняття та усвідомлення особистістю процесів розгортання або розвитку [86, с. 422], тоді як Ф. Шеллінг вказував на інтелектуальну інтуїцію як передумову рефлексії [139]. Е. Гуссерль наголошував на трактуванні рефлексії як методу пізнання, підкреслюючи її двоєдине начало як форми саморозгортання духу та

повернення суб'єкта до самого себе після виходу із себе у свою протилежність [139].

Представники екзистенціалізму Ф. Хайдеггер та Г. Марсель наголошували на потребі звернення людини до своєї персональної екзистенції, яка може бути виявлена лише тоді, коли вона залишається сам на сам із безмовним голосом свого сумління, підкреслюючи її етичну складову, яка має пробуджувати у людині почуття провини, визначати її моральну позицію в світі [15].

Не оминули увагою проблему дослідження рефлексії й вітчизняні філософи. Так, Г. Сковорода наголошував, що в процесі своєї життєдіяльності людина вивчає й пізнає себе, а це, в свою чергу, спонукає її до саморозвитку [86, с. 423]. Пізнання людиною себе, як частини Бога та природи, своєї внутрішньої сутності, духовності, вдумливе ставлення до себе, на думку філософа, є шляхом до загального людського ідеалу життя, бо найпотрібніше людина може знайти лише у собі [175].

Підкреслюючи важливість рефлексивного ставлення людини до світу, П. Юркевич зазначав, що світ існує та відкривається найперше для «глибокого» серця [86, с. 423], яке досліджує та раніше за розум реагує на прояви буття, може «виражати, виявляти і розуміти цілковито своєрідно такі душевні стани, які за своєю ніжністю, переважною духовністю і життєвістю не піддаються відстороненому знанню розуму» [199].

Отже, філософи доби відродження найвищою цінністю людини вважали удосконалення нею власної душі та розуму, розглядаючи рефлексію як передумову самопізнання та саморозвитку особистості [86, с. 423].

Узагальнюючи дослідження сутності дефініції «рефлексія» з філософських позицій, дослідники минулого переважно її трактували як: засіб самопізнання людини, що впливає на її моральну поведінку; джерело знань про внутрішню діяльність душі; форма розгортання духу, що дає можливість переходити від однієї його форми до іншої; принцип людського мислення; критичний аналіз змісту та методів пізнання та самопізнання; засіб розуміння суб'єктом власного буття та самосвідомість [86, с. 423].

Філософи сучасності протрактовують дефініцію «рефлексія» переважно в контексті дослідження проблеми взаємозалежності свідомості й діяльності, методології організації мислення в межах теорії діяльності та як важливого компонента самосвідомості з позиції теорії психічного розвитку.

У сучасній філософії рефлексія трактується як аналітична діяльність, що є передумовою самореалізації особистості в соціумі, при цьому дослідники наголошують на потребі пізнання людиною власного духовного світу, осмислення нею власних дій, пізнанні свого «Я», тобто рефлексія одночасно є формою існування знання та способом його отримання [86, с. 424]. Дослідження цього поняття, спрямовані на формування ставлення суб'єкта до діяльності як об'єктивної дійсності та усвідомлення себе в ній, з'ясування рефлексивних механізмів самооцінки, самоаналізу, самопізнання та самосвідомості особистості, підкреслили міждисциплінарний характер рефлексії та стали основою для подальшого її вивчення, а також «забезпечили інституалізацію міждисциплінарного вивчення рефлексії, впровадження її результатів у соціальну практику і наукову трансляцію в низці аналітичних та узагальнювальних видань» [21].

Подальшого розвитку поняття «рефлексія» здобуло у психології. Рефлексію як психолого-педагогічну категорію, особливості її формування та прояву розглядали І. Бех [13], Н. Пеньковська [141], В. Роменець [155] та ін., наголошуючи на її винятковій важливості у повноцінному розвитку особистості.

Н. Пеньковська в контексті дослідження рефлексії як об'єкта психологічного аналізу тлумачить її як фундаментальну здатність особистості усвідомлено ставитися до власної свідомості, мислення, умов і способів життєдіяльності [11, с. 71].

На думку І. Беха, спрямування мислення людини на свій внутрішній світ відмежовує особистісне розуміння рефлексії від інтелектуального, а особистісна рефлексія пов'язана з духовним «Я» особистості та забезпечує її саморозвиток [13].

Отже, в сучасному психологічному дискурсі поняття «рефлексія»

визначають як «переосмислення людиною стосунків з предметно-соціальним світом (що актуалізуються в результаті спілкування з іншими людьми та активного засвоєння норм і засобів різних діяльностей), яке виражається, з одного боку, у побудові нових образів себе, що реалізуються у вигляді відповідних вчинків, а з іншого – у виробленні більш адекватних знань про світ з їх подальшим утіленням у вигляді конкретних дій [55]. Рефлексія не лише забезпечує диференціацію в людському «Я» окремих підструктур, наприклад «Я-фізичне тіло», «Я-суспільна істота», «Я-творець» [55], але й їх інтеграцію в неповторному цілісному «Я», а феномен рефлексії є «метасистемним, найвищим за ступенем інтегративності та цілісності психічним процесом, а також механізмом та процесуальним засобом виходу психіки за власні межі» [155].

Трактування дефініції «рефлексія» у сучасному педагогічному дискурсі здійснюється переважно як однієї із визначальних характеристик особистості та унікальної здатності людської свідомості сприймати саму себе та дійсність.

Так, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови, рефлексія визначена як «самоаналіз, роздуми людини над власним душевним станом; відображення, а також дослідження процесу пізнання» [28, с. 1028].

Як аргументовано доводить академік І. Бех, рефлексія є зверненням мислення людини на свій внутрішній світ, підкреслюючи, що «рефлексійно розвинена особистість прямує до свого духовного призначення» [14]. Науковець у розумінні рефлексії наголошує на потребі відмежовування особистісного розуміння рефлексії від інтелектуального, вважаючи особистісну рефлексію передумовою забезпечення саморозвитку особистості, виокремлюючи при цьому такі її форми: регулятивну, визначальну, синтезуючу, створювальну [12].

Як зазначає О. Лопатюк, рефлексія є засобом подолання протиріччя між педагогічними завданнями, що потребують глибокого теоретичного усвідомлення, і засобами їх розв'язання, що існують у галузі освіти, тоді як здатність до рефлексії є передумовою самовиховання фахівця, творчого пошуку, розвитку індивідуального стилю діяльності [100].

О. Герасимова у дослідженні проблеми формування рефлексивних умінь педагога вказує, що рефлексія забезпечує самоорганізацію й самомобілізацію особистості у різних умовах її існування [55], а рефлексивні вміння реалізуються як процес осмислення особистісних змістів, що призводить до їх поступальних змін та породжує новоутворення особистості [35].

Винятково важливим у підготовці професіонала, в тому числі й майбутнього офіцера, на наше переконання, є необхідність стимулювання рефлексивної потреби, тобто рефлексія майбутнього офіцера є новоутворенням психіки в процесі розвитку особистості курсанта, в основі якої лежить сприйняття себе та інших повноправними суб'єктами освітньої та військово-професійної діяльності, аналіз одержаних результатів, наслідком чого є формування та становлення особистості майбутнього офіцера, здатного до самореалізації та самоактуалізації у професії.

Із врахуванням специфічних особливостей, притаманних професії офіцера, необхідним вбачається з'ясування поглядів дослідників на поняття «професійна рефлексія».

На думку О. Стриги, професійна рефлексія є здатністю особистості до самоаналізу, самоосмислення, переосмислення; вона стимулює процеси самосвідомості, збагачує «Я-концепцію» та є важливим чинником власного самовдосконалення [179]. М. Савчин акцентує увагу на необхідності аналізу діяльності, критики попередньої діяльності на основі аналізу та пошуку нового зразка, нової норми діяльності як складових професійної рефлексії [163].

Дослідження професійної рефлексії майбутніх соціальних працівників спонукало М. Васильєву розглядати цей феномен як комплексний соціально-психологічний компонент професійної свідомості, що визначає ставлення фахівця до самого себе як до суб'єкта професійної діяльності; допомагає здійснювати всебічний аналіз, адекватно діяти та передбачати наслідки своїх дій у конкретній ситуації професійної взаємодії з іншими [24].

Більш широке розуміння професійної рефлексії пропонує Л. Рибалко, визнаючи її як «здатність мислити (осмислення потреби і результатів професійної самореалізації); свідомий процес, що позитивно впливає на

усвідомлення майбутнім фахівцем необхідності найповнішого саморозкриття в процесі фахової підготовки; самоспостереження (метод професійної самореалізації); здатність звертатися до власної «самості», аналізувати знання про власне «Я», що дозволяє прискорювати процес професійної самореалізації; вихід за межі безпосереднього; самостворювальний процес, оскільки породжує нові знання про власні можливості професійної самореалізації» [154, с. 265].

Як влучно зазначає В. Желанова, професійна рефлексія виявляється в єдності людського (здатність до самонавчання, робота над собою, аналіз причинно-наслідкових зв'язків, сумнівів, реалізація ціннісних орієнтацій) та професійного (застосування цієї здатності до важких умов і обставин професійного життя). Ці уявлення розвиваються і допомагають людині сформулювати отримані результати, передбачити цілі подальшої роботи, скорегувати свій професійний шлях [49].

Г. Дегтяр розглядає професійну рефлексію фахівця як якісну характеристику суб'єкта діяльності, що перетворює світ, носія свідомості й самосвідомості [39], тоді як О. Берестенко – як засіб професійного розвитку [9].

Аргументуючи вихідні характеристики тлумачення професійної рефлексії, до яких, на думку М. Савчина та М. Студента, належать «самопізнання, оцінка й аналіз особистісного сенсу й сутності професійної діяльності» [164, с. 137], дослідники вказують, що «у процесі виконання професійної діяльності особливого значення набувають рефлексивні механізми, які діють під час утворення основних і допоміжних цілей, уточнення, попередньої оцінки цілей і засобів для їх досягнення, реалізації, перевірки адекватності результатів, корекції та оцінки кінцевих результатів з погляду перспектив успіху й урахуванням різних норм, передбачення наслідків для себе та оточуючих. Роль рефлексивних механізмів у професійній діяльності дослідники вбачають в усвідомленні та зіставленні власних індивідуальних якостей, реальних можливостей із зовнішніми вимогами (професійні обов'язки, очікування оточуючих, ситуативна специфіка тощо)» [164, с. 137].

Узагальнюючи погляди дослідників на трактування дефініції «професійна рефлексія», ми дійшли висновку, що переважною більшістю

науковців вона розглядається як процес аналізу, осмислення та усвідомлення результатів професійної діяльності, «самоаналізу і самооцінки власної діяльності та самого себе як її суб'єкта» [110], наслідком чого є пошук шляхів та способів підвищення їх результативності. Саме завдяки рефлексії «людина здатна оцінювати діяльність із погляду перспектив успіху, корегувати її з урахуванням різних норм, відчувати себе відповідальною за можливі результати, передбачати її наслідки для себе та оточуючих» [164, с. 138].

Аналіз актуальних філософських, психологічних та педагогічних праць дає підстави для висновку, що дослідження рефлексії відбувається на теоретичному, методичному та прикладному рівнях. У загальному вигляді рефлексія переважною більшістю дослідників трактується як здатність особистості до самоаналізу й самооцінки, осмислення й переосмислення діяльності через призму власного досвіду.

Опираючись на результати аналізу наукових досліджень з проблеми, узагальнивши їх ідеї й положення, професійну рефлексію, з огляду на її потенціал у формуванні особистості майбутніх офіцерів, розглядаємо як якісну характеристику суб'єкта професійної діяльності та компонент його професійної свідомості. Належний рівень сформованості професійної рефлексії визначається ставленням фахівця до самого себе як до суб'єкта професійної діяльності, співвідносячи себе та можливості свого «Я» із вимогами професії, є передумовою оцінювання фахівцем одержаних результатів, конкретизації подальших професійних цілей та корегування особистого плану професійного зростання.

1.2. Сутність, структура та зміст професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

Усвідомлення особливостей професії офіцера з огляду на умови виконання службово-бойових завдань передбачає врахування аспектів його професійної діяльності, серед яких визначальними є управлінські, психолого-педагогічні та етичні. Провідною характеристикою готовності офіцера до успішної реалізації професійних обов'язків є спроможність ухвалювати

управлінські рішення в умовах мирного та воєнного часу, нести відповідальність за їх результати [90, с. 92], оскільки лише особистість «з високим рівнем рефлексії може більш адекватно оцінити та організувати свою роботу і, як наслідок, досягти успіху» [50].

З огляду на зазначене, актуальною є потреба формування у майбутніх офіцерів ЗС України під час навчання у ВВНЗ усвідомленої потреби готовності до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень як повноцінних суб'єктів військово-професійної діяльності, передумовою чого є належний рівень сформованості їхньої професійної рефлексії як важливої якості особистості, від якої залежить успішність в оволодінні професією та виконанні її вимог [90, с. 93].

Однією із визначальних особливостей професії офіцера є інтеграція напрямів діяльності із поєднанням систем «людина-людина» та «людина-техніка», оскільки ефективне виконання службово-бойових завдань передбачає досконале володіння військовослужбовцями технікою та озброєнням у поєднанні зі спільними діями екіпажів, обслуги та бойових розрахунків, керівництво якими покладається на офіцерський склад. З огляду на зазначене, належний рівень сформованості професійної рефлексії у офіцера є показником його професіоналізму, що проявляється в умінні інтегрувати теоретичні знання та власний досвід у варіанти вирішення актуальних службових завдань.

Професійна рефлексія майбутнього офіцера є важливою професійною якістю його особистості, належний рівень сформованості якої передбачає осмислення офіцером мотивів власної діяльності та причинно-наслідкового характеру одержаних результатів, усвідомлення потреби своєчасного її корегування, наслідком чого є готовність офіцера до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень як повноцінних суб'єктів військово-професійної діяльності та його самоактуалізація як військового професіонала [90, с. 93].

Вважаємо, що офіцер має розуміти професійну рефлексію як спосіб мислення, вектором спрямування якого є особистість офіцера та результати його професійної діяльності [90, с. 93]. Предметом професійної рефлексії

офіцера є його професійний досвід, знання, цілі та цінності, результати діяльності, здобутки та прорахунки в ухваленні управлінських рішень. Належний рівень сформованості професійної рефлексії передбачає осмислення офіцером причинно-наслідкового характеру власної діяльності та одержаних результатів, усвідомлення ним мотивів та причин невдач і прорахунків, наслідком чого є усвідомлена потреба своєчасного її корегування [90, с. 93].

Професійна рефлексія офіцера має прояв у сукупності його цілей як офіцера, як управлінця та як фахівця окремого напрямку військово-професійної діяльності. Визначення цілей передбачає чітке усвідомлення компонентів професійної діяльності, її змісту, способів виконання службово-бойових завдань, прогнозованих проблем, труднощів та шляхів їх подолання. Системний аналіз отриманих результатів дає змогу офіцеру сформулювати отримані результати, скорегувати цілі, конкретизувати завдання щодо їх реалізації, обрати власний шлях професійного зростання, наслідком чого є його самореалізація у професії [90, с. 93].

Відсутність у офіцера належного рівня сформованості професійної рефлексії є передумовою нівелювання ним як власного професійного досвіду, так і досвіду інших суб'єктів військово-професійної діяльності, оскільки неналежний рівень усвідомлення сутності діяльності та її результатів, механізмів пізнання та осмислення, має своїм наслідком багаторазове вирішення однотипних проблемних ситуацій в майбутньому [90, с. 94].

З'ясування сутності професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України передбачає аналіз поглядів дослідників на її види, притаманні функції та характеристики.

Академік І. Бех акцентував увагу на потенціалі рефлексії як засобу усвідомлення суб'єктом підґрунтя власних дій, спрямованості мислення на себе, власні процеси і продукти діяльності [84, с. 366]. Вчений виокремлював чотири види рефлексії: регулятивну (внутрішнім об'єктом якої є увага, що визначає зосередженість і спрямованість виховного процесу), визначальну (осмислення суб'єктом свого Я та усвідомлення того, що віддаляє його від досконалості), синтезуючу (узгодження гуманістичних цінностей з Я-

духовним) та створювану (розвиток і саморозвиток особистості) [11].

З огляду на той факт, що формування професійної рефлексії майбутнього офіцера відбувається під час навчання у ВВНЗ [90, с. 94], нам імпонує погляд О. Кравців, яка акцентує увагу на таких функціях рефлексії у професійній діяльності: вдосконалення; усвідомленість перебігу рефлексивних процесів; здатність рефлексії виступати в якості моменту розвитку будь-якої діяльності та її суб'єкта; спрямованість процесів рефлексії на певний об'єкт свідомості (пам'ять, мислення, знання, стиль діяльності тощо) [73].

На думку І. Андрійчук, функціями, які притаманні професійній рефлексії, є такі: функція когнітивного освоєння ситуації взаємодії (формування уявлень про себе, партнера, завдань, які постають під час контактів) та функція управління процесом міжособистісної взаємодії. Автор наголошує на існуванні двох типів рефлексивних уявлень: формальні, які залежать від впливів емоційних чинників та базуються на соціально-перцептивних процесах проєкції та ідентифікації, та неформальні, або ж власне рефлексивні уявлення про внутрішній світ партнера, в основу яких покладається процес децентралізації, і вони не залежать від емоційного ставлення до інших, а зумовлені змістом та особливостями спільної діяльності [2].

У визначенні притаманних професійній рефлексії майбутніх офіцерів функцій опираємося на твердження академіка С. Максименка, на думку якого «рефлексія є специфічним механізмом, який може бути використаний у технології особистісно-професійного самовизначення й становлення [90, с. 95], оскільки високий рівень її сформованості є показником переходу професійної діяльності на особистісно-смісловий рівень, чинником актуалізації розвитку професійної культури» [106, с. 20].

З огляду на зазначене, провідною функцією професійної рефлексії майбутнього офіцера, на наше переконання, є забезпечення усвідомлення ним, як майбутнім управлінцем та командиром, мети, цілей та засобів реалізації завдань військово-професійної діяльності, чинників, що впливають на прогнозований результат як єдиного цілого, так і окремих її елементів

[90, с. 95], тобто усвідомлення військово-професійної діяльності офіцера як «цілісного утворення, що становить функціональну частину всієї життєдіяльності» [20].

Вважаємо, що професійна рефлексія відіграє провідну роль під час реалізації офіцером управлінських функцій, сприяє усвідомленню ним себе особистістю та професіоналом, забезпечує стійку потребу до прогнозування результатів професійної діяльності та своєчасне корегування своїх дій [90, с. 95], тобто «усвідомлення змісту ситуації суб'єкта та можливих засобів її розвитку, моделювання наслідків і прогнозування дій суб'єкта» [169].

Крім того, професійна рефлексія сприяє налагодженню та підтриманню зв'язків між вимогами професії та конкретними діями офіцера, що має винятково важливе значення з огляду на його відповідальність як за виконання службово-бойових завдань, так і за життя та здоров'я підпорядкованого особового складу з урахуванням обмеженого часу на ухвалення управлінського рішення та умов різкої зміни обстановки [90, с. 95].

В основі професійної рефлексії майбутнього офіцера є сформована потреба в критичному осмисленні результатів військово-професійної діяльності, системний аналіз передумов та чинників, що впливають на неї, з'ясування причинно-наслідкового характеру одержаних результатів та ухвалених рішень. Характеризується професійна рефлексія майбутнього офіцера інтеграцією його здібностей, знань і вмінь, наявним арсеналом управлінських технік та прийомів, готовністю до подолання шаблонів та стереотипів через переосмислення як особистого, так і досвіду інших суб'єктів військово-професійної діяльності, продукування нетипових варіантів розв'язання професійних завдань, коли професійна проблема потребує пошуку варіантів її вирішення [84, с. 367].

З огляду на викладене, професійна рефлексія майбутнього офіцера передбачає усвідомлення ним норм і правил професійної діяльності, співвіднесення моделей поведінки інших офіцерів та власної як суб'єктів професійної діяльності, критичне осмислення її результатів та шляхів їх підвищення, власного потенціалу у професії.

Сутність професійної рефлексії, на наше переконання, полягає в усвідомленні майбутнім офіцером себе повноправним суб'єктом професійної діяльності, що передбачає: стійку потребу офіцера у формуванні суб'єктної позиції до військово-професійної діяльності, саморегуляцію професійної діяльності з урахуванням особистих цілей, мотивів та потреб, самооцінювання одержаних результатів відповідно до нормативних вимог професії, критичне осмислення ефективності ухвалених управлінських рішень [84, с. 367].

Погоджуємось із думкою М. Марусинець, яка професійну рефлексію визначає як утворення, що сприяє розвитку людини, проте, на думку науковців, необхідним також є створення умов для розвитку рефлексивних умінь, що сприятиме збагаченню особистості, мотивуючи та спонукаючи її до продукування нових ідей у професії. У структурі професійної рефлексії М. Марусинець виокремлює аксіологічний, ціннісно-мотиваційний, інструментальний, когнітивний, операціонально-технологічний, емоційно-оцінний компоненти. На її думку, саме ці компоненти зумовлені функціями професійної діяльності [113].

І. Цибулько до компонентів професійної рефлексії майбутніх фахівців авіаційної сфери відносить рефлексивність, а також прогностичність мислення, позитивну професійну ідентичність та суб'єктність, що ґрунтується на основних положеннях професіограм авіаційних професій [206].

М. Варбан вказує, що рефлексія як механізм професійного самовдосконалення та саморозвитку виявляється у здатності суб'єкта займати аналітичну позицію стосовно себе і власної професійної діяльності, при цьому дослідниця у структурі професійної рефлексії виокремлює мотиваційно-спонукальний, пізнавально-смісловий, діяльнісно-виконавчий та продуктивно-результативний компоненти [22, с. 63].

Досліджуючи особливості професійної підготовки майбутніх диспетчерів управління повітряним рухом, О. Лопатюк до структури їхньої професійної рефлексії відносить мотиваційний, когнітивно-операційний, корегуально-прогностичний компоненти [101].

На підставі аналізу та узагальнення наукових джерел, психолого-

педагогічних праць за проблематикою дослідження професійної рефлексії та досвіду професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ оптимальним варіантом структури формування професійної рефлексії майбутнього офіцера є визначення у її складі *ціннісно-мотиваційного, когнітивного, рефлексивного та діяльнісно-оцінного компонентів* [90, с. 95].

Ціннісно-мотиваційний компонент професійної рефлексії майбутнього офіцера забезпечує належний рівень сформованості стійкої мотивації до військової служби, ціннісної настанови його професійного буття, позитивне сприйняття себе як професіонала, мотивацію до самореалізації у професії шляхом професійної рефлексії та є визначальним аспектом належного рівня сформованості його ставлення до професійної діяльності та здатності до визначення її цілей [90, с. 95].

Наявний діалектичний взаємозв'язок між цінностями особистості, що трактуються як «матеріальне або ідеальне явище дійсності, яке є вагомим для окремої людини» [200, с. 709], та мотивацією забезпечує формування у майбутнього офіцера як загальнолюдських цінностей, так і цінностей військово-професійної діяльності військовослужбовця та офіцера, що є суб'єктивним відображенням самосвідомості особистості [84, с. 367].

Належний рівень сформованості ціннісних орієнтацій майбутнього офіцера передбачає наявність усвідомленої потреби самореалізації у військовому професійному середовищі та виконанні обов'язків військової служби [90, с. 95], інтересу до підвищення фахового рівня як офіцера та як фахівця.

Сформована система цінностей військової служби та професії офіцера зокрема, наявність стійких ціннісних орієнтацій, до яких ми відносимо патріотизм, відповідальність, професійний саморозвиток, спрямований на реалізацію прагнення стати офіцером, визначають зміст його військово-професійної діяльності щодо потреби збройного захисту Батьківщини, виконання бойових завдань в умовах дії негативних чинників бойової обстановки, сприяє формуванню суб'єктної позиції в системі професійних взаємин та професійно-ціннісних орієнтацій. Усвідомлення, осмислення та

прийняття цінностей військово-професійної діяльності є підґрунтям для формування ціннісного ставлення курсанта до майбутньої професії та її змісту [90, с. 95].

Крім того, система цінностей майбутнього офіцера має визначальний вплив на формування та розвиток його мотивації до військово-професійної діяльності [84, с. 367]. Потреби курсанта щодо самореалізації у професії мають прояв у мотивах його діяльності, які, своєю чергою, формують мотивацію і стимулюють до проявів активності, що «зумовлено емоційною привабливістю предмета потреби та виявляється в зацікавленості результатом діяльності особистості з приводу задоволення цієї потреби» [71, с. 394].

Мотивація професійної діяльності передбачає усвідомлення майбутнім офіцером мотивів та цілей військової служби, професійних поглядів та світогляду, впливає на вироблення індивідуального управлінського стилю діяльності та визначається наявністю у нього інтересу до обраної професії та його прагнення стати офіцером [84, с. 367], стійкими мотивами до навчання та до опанування новими знаннями та вміннями, саморозвитку та самовдосконалення.

Погоджуємось із думкою О. Лопатюк, яка саме мотиваційний компонент визначає пріоритетним у процесі освітньої діяльності, підкреслюючи, що від належної організації заходів із формування мотивації значною мірою залежить успіх професійного навчання [101].

Мотиваційна сфера майбутнього офіцера забезпечує наповнення його професійної рефлексії особистісним змістом, сприяє розвитку інших її компонентів, викликає позитивне ставлення до рефлексивної діяльності та прагнення її використовувати та вдосконалювати, спонукає до усвідомлення необхідності пошуку нетипових варіантів вирішення службово-бойових завдань [84, с. 367].

Як слушно зазначає С. Максименко, мотиваційна сфера виконує роль сполучної ланки між «об'єктивними вимогами суспільства та суб'єктивними відповідями особистості на них, зумовлюючи розвиток особистості» [106].

Загалом, формування ціннісно-мотиваційного компонента професійної

рефлексії сприяє виробленню стійких потреб та мотивів самореалізації майбутнього офіцера у професії, якісному опануванню фахових дисциплін та набуттю досвіду військової служби через прийняття моделей успішної професійної діяльності, «прийняття провідних професійних ролей, цінностей та норм, наявність мотиваційних структур, котрі спонукають особистість до ефективної професійної діяльності» [209, с. 244].

Крім того, належний рівень сформованості цього компонента забезпечує усвідомлення майбутнім офіцером цінності та значущості рефлексії у професійній діяльності, важливості та потреби в оволодінні основами рефлексії, ціннісного ставлення до неї як професійно важливої якості особистості та готовності до прояву у професійній діяльності [57, с. 209].

Когнітивний компонент професійної рефлексії майбутнього офіцера характеризують професійні знання як теоретичне підґрунтя формування рефлексії, розвиток здатності до самоаналізу та самооцінки. Крім того, наявність стійкого переконання у потребі самореалізації як офіцера ЗС України, сукупність фахових знань і вмінь є необхідною умовою успішної реалізації ним службово-бойових завдань [90, с. 95].

До когнітивної сфери особистості науковці переважно відносять психічні процеси, що забезпечують раціональне пізнання людиною навколишнього світу, тоді як професійні знання курсанта в загальному вигляді є засвоєною інформацією. Когнітивна сфера, на наше переконання, охоплює знання, цілі та цінності, а «когнітивними», на думку М. Козлова, є психічні процеси, які можливо уявити як логічну й осмислену послідовність дій з перероблення інформації [63].

Особливої важливості формування когнітивної сфери майбутнього офіцера набуває з огляду на специфічні особливості його професійної діяльності. Як влучно підкреслюють С. Моторна та Н. Недвига, приналежність до певної професійної групи передбачає набуття знань, умінь і навичок, які визначаються груповими інтересами та культурою певної професійної групи і реалізуються особистістю у професійній діяльності у вигляді досконалого володіння рефлексивними прийомами і методами, що зумовлює професійну

ефективність та розвиток професіоналізму [122].

Формування когнітивного компонента професійної рефлексії майбутнього офіцера передбачає набуття знань та належний рівень сформованості умінь курсантів. Опанування теоретичних знань з теорії рефлексії та професійної рефлексії в діяльності офіцера, особливостей її формування та прояву, наявний потенціал у вирішенні проблемних питань професійної діяльності є передумовою готовності до квазіпрофесійної діяльності та первинним етапом формування рефлексивних умінь [90, с. 95].

Стосовно рефлексивних умінь майбутнього офіцера, на наше переконання оптимальною буде така їх класифікація:

- особистісні (вміння сприймати себе та аналізувати причини власної поведінки);
- комунікативні (розуміння мотивів дій іншого суб'єкта в процесі взаємодії);
- кооперативні (самовизначення в професійному середовищі).

Когнітивна сфера майбутнього офіцера забезпечує формування його професійного досвіду через класифікацію, аналіз та узагальнення інформації, результатом чого є ухвалення управлінського рішення. Із урахуванням складників когнітивної сфери особистості, серед яких ми виокремлюємо мислення, сприймання, увагу, уяву та пам'ять, когнітивний компонент професійної рефлексії майбутнього офіцера є визначальним у формуванні професійних якостей майбутнього офіцера, професійного світогляду, професійної самосвідомості та вмінь використовувати потенціал професійної рефлексії під час виконання завдань військової служби.

Когнітивний компонент професійної рефлексії майбутнього офіцера визначає розвиток його особистісних якостей та здатність до налагодження суб'єкт-суб'єктних стосунків із підлеглими військовослужбовцями, колегами по службі та начальниками [57, с. 209]. Погоджуємось із Т. Туркот, на думку якої «знання індивідуально-психологічних особливостей своїх підлеглих, адекватна та об'єктивна реакція на їхню поведінку і психічний стан, уміння застосовувати особистісно зорієнтований підхід» є передумовою ефективного

виконання керівних обов'язків в системі «людина-людина», що відносимо до визначальних у професії офіцера [195].

Когнітивний компонент професійної рефлексії майбутнього офіцера формується під час первинної професіоналізації та складається із сукупності знань, вмінь та первинних навичок, здобутих під час теоретичної та практичної складової освітнього процесу ВВНЗ та квазіпрофесійної діяльності майбутнього офіцера.

У процесі навчальної діяльності відбувається усвідомлення майбутнім офіцером основ, змісту, мети та цілей, а також особливостей військово-професійної діяльності, способів та засобів виконання службово-бойових завдань, шляхів формування професійно важливих якостей у підпорядкованого особового складу, тобто пізнання себе як її суб'єкта.

Результатом оволодіння курсантами теоретичними знаннями та практичними вміннями щодо виконання завдань, формами, прийомами та техніками ефективного управління підпорядкованим особовим складом є формування внутрішньої потреби військово-професійної діяльності курсанта та усвідомлення значущості професії офіцера на рефлексивному рівні.

Досвід квазіпрофесійної діяльності майбутнього офіцера передбачає критичне осмислення ним власної спроможності щодо реалізації знань та вмінь під час професійної діяльності, оцінювання ухвалених управлінських рішень, наслідком чого є корегування цілей та шляхів досягнення мети професійної діяльності та формування усвідомленої потреби необхідності вироблення непрогнозованих управлінських рішень.

Самооцінювання власних можливостей активізує потребу курсанта в набутті знань про сутність професійної рефлексії як механізму корегування діяльності, її потенціал щодо розв'язання проблемних ситуацій військово-професійної діяльності. Аналіз майбутнім офіцером результатів власної навчальної та квазіпрофесійної діяльності, співставлення із результатами інших її суб'єктів створюють передумови для вироблення індивідуального критеріального апарату оцінювання здобутих результатів та успішності, тоді як осмислення набутого досвіду через самоаналіз забезпечує формування нового

«Я»-образу курсанта, здатного до саморегуляції професійної діяльності та внесення відповідних коректив.

Знання майбутнім офіцером сутності та можливостей професійної рефлексії сприяють прояву рефлексивних дій та вияву рефлексивних умінь у його навчальній та квазіпрофесійній діяльності, сприяють підвищенню її якості.

Про сформованість когнітивного компонента професійної рефлексії майбутнього офіцера свідчить його здатність адекватно оцінювати та аналізувати результати професійної діяльності, узагальнювати набутий позитивний та негативний досвід, будувати особисту траєкторію професійного зростання.

Рефлексивний компонент професійної рефлексії майбутнього офіцера передбачає спрямованість його особистості на усвідомлення своєї професійної діяльності й самого себе як її повноправного суб'єкта, що визначається здатністю до саморегуляції діяльності та критичного оцінювання одержаних результатів. Формування цього компонента передбачає створення умов для прояву внутрішньої активності курсантів, яка має вектором спрямування розвиток їхніх умінь аналізувати та адекватно оцінювати результати діяльності, подальше самопізнання, самоконтроль та самореалізацію [90, с. 95].

Забезпечення формування складових рефлексивного компонента відбувається шляхом підбору відповідних методів і форм організації освітнього процесу у ВВНЗ. З урахуванням потреби забезпечення усвідомлення курсантом умов та особливостей ефективної професійної діяльності, формування рефлексивного компонента відбувається під час викладання військово-професійних та військово-спеціальних дисциплін та актуалізації внутрішньої активності у квазіпрофесійній діяльності.

Основним результатом формування рефлексивного компонента професійної рефлексії майбутнього офіцера є усвідомлення курсантом самого себе повноправним суб'єктом професійної діяльності, належний рівень сформованості умінь осмислювати результати майбутньої військово-професійної діяльності та здійснювати її корегування, професійної свідомості і самосвідомості майбутнього офіцера [90, с. 95].

Діяльнісно-оцінний компонент професійної рефлексії майбутнього офіцера відображає професійні компетентності як основу професійної рефлексії, які проявляються в аналізі власних знань, умінь та навичок організації та виконання практичної військово-професійної діяльності. Цей компонент характеризується здатністю майбутнього офіцера до аналізу результатів власної професійної діяльності та самопізнання, саморегуляції діяльнісної активності та спроможності побудови стратегії професійного самовдосконалення [90, с. 96].

Зміст діяльнісно-оцінного компонента професійної рефлексії майбутнього офіцера складають самооцінювання результатів застосування власних знань, умінь та навичок, що лежать в основі професійної рефлексії, самоконтроль рефлексивних дій та внесення змін у професійну діяльність на основі самоаналізу її результатів [90, с. 96]. Як влучно підкреслює О. Олексюк, «діяльність особистості є одночасно і умовою, і метою, і самим процесом її актуалізації та розвитку. Саме в процесі діяльності особистість нагромаджує власний досвід, який впорядковується і структурується відповідно до потреб активності» [133, с. 79].

Цей компонент професійної рефлексії майбутнього офіцера характеризується результатами застосування набутих під час навчання у ВВНЗ фахових компетентностей у практичній діяльності – творчому виконанні обов’язків військової служби як офіцера, здатного «діяти та творити, утілюючи в процесі життєдіяльності власні переконання» [137, с. 33].

Крім того, діяльнісно-оцінний компонент є ключовим в оцінюванні результатів становлення майбутнього офіцера, що визначається активністю у професійній діяльності, потребою рефлексивного порівняння набутих теоретичних знань із особливостями їх реалізації на практиці, що, своєю чергою, актуалізує потребу в самоосвіті офіцера задля підвищення рівня конкурентоздатності на усіх щаблях професійного зростання та самореалізації.

Розвиненість діяльнісно-оцінного компоненту характеризується низкою чинників, серед яких визначальними є спроможність майбутнього офіцера до критичного аналізу набутих знань та сформованих вмінь як основи формування

його професійної рефлексії, рефлексивного зіставлення власного бачення шляхів розв'язання проблемних питань військово-професійної діяльності, переосмислення професійної сфери та своєї ролі, місця та внеску до її успішного функціонування.

Сформованість діяльнісно-оцінного компонента професійної рефлексії майбутнього офіцера визначається його здатністю до самостійного ухвалення управлінських рішень та творчого розв'язання професійних завдань на основі рефлексії службово-бойової діяльності [90, с. 96], тобто «вміння критично мислити, аналізувати власну професійну діяльність, знаходити протиріччя й недоліки, засоби їх усунення, ... обґрунтувати власний виконавський задум, аргументувати, доводити, роз'яснювати та розв'язувати завдання» [101]; здатністю до самовдосконалення та саморегуляції на основі об'єктивного оцінювання власних знань і вмінь щодо реалізації професійних компетентностей; здатністю до корегування стратегії власного професійного зростання [90, с. 96].

Отже, професійна рефлексія майбутнього офіцера ЗС України є специфічною з огляду на притаманні професії та умовам виконання службово-бойових завдань особливості. Ухвалення виваженого управлінського рішення офіцером, як визначальний елемент його професійної діяльності, крім фахових знань та вмінь, передбачає постійний рефлексивний аналіз ситуацій службово-бойової діяльності та відповідне корегування власних дій [90, с. 96].

Ціннісно-мотиваційний, когнітивний, рефлексивний та діяльнісно-оцінний компоненти професійної рефлексії майбутнього офіцера перебувають у складному діалектичному взаємозв'язку. Їх цілеспрямоване фориування і розвиток має відбуватися у спеціально створеному освітньому середовищі ВВНЗ під час навчальних занять, виконання обов'язків військової служби та залучення майбутніх офіцерів до квазіпрофесійної діяльності.

1.3. Особливості формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України у вищих військових навчальних закладах

Формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів ЗС України як

важливої професійної якості, що має своїм наслідком готовність офіцера до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень як повноцінних суб'єктів військово-професійної діяльності [159, с. 124] відбувається в спеціально-створеному освітньому просторі ВВНЗ із залученням усіх суб'єктів: командування, науково-педагогічних працівників та курсантів – майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

Із урахуванням особливостей професії офіцера, що визначається необхідністю ухвалення ним виваженого управлінського рішення під час виконання професійних обов'язків в умовах впливу негативних чинників, притаманних службово-бойовим умовам, професійну рефлексію трактуємо як одну із визначальних складових професійної компетентності майбутнього офіцера як професіонала військової справи, яка є системоутворювальним чинником успішного виконання ним функціональних обов'язків відповідно до займаної посади.

У трактуванні професійної рефлексії майбутнього офіцера як повноправного суб'єкта професійної діяльності та виробленні поглядів на оптимальні шляхи її формування та розвитку ми виходили із необхідності системного бачення методологічних основ професійної підготовки у ВВНЗ та реалізації в освітньому процесі оптимальних шляхів формування та розвитку цієї важливої якості, оскільки «обґрунтована та реалізована методологія дозволяє досліднику отримати нове наукове знання» [205, с. 93].

З огляду на притаманні професійній підготовці майбутніх офіцерів особливості, методологічними основами формування їхньої професійної рефлексії в освітньому просторі ВВНЗ визначено системний, компетентнісний, контекстний, рефлексивний та суб'єктно-діяльнісний підходи.

Як аргументовано доводить О. Кутовська, «системний підхід не існує у вигляді чіткої методики з визначеною логічною концепцією», при цьому дослідниця наголошує, що «система, утворена із сукупності логічних прийомів, методичних правил і принципів теоретичного дослідження, виконує таким чином евристичну функцію в загальній системі наукового пізнання» [76, с. 8].

З позицій *системного підходу* (О. Березюк [8], Ю. Бех [13], Н. Сура

[180], А. Фокшек [201], О. Чалий [208], В. Ягупов [216] та ін.), ключовою якісною ознакою якого є його універсальність як методу наукового пізнання, забезпечення належного рівня дослідження, оптимальних умов послідовності під час його проведення та уникнення суб'єктивізму, визначається потреба узгодження зусиль суб'єктів освітнього процесу ВВНЗ: адміністративно-командного складу, науково-педагогічних працівників та курсантів на основі єдиної системи взаємопов'язаних компонентів – мети, цілей, завдань, змісту, умов, етапів, форм і засобів освітнього процесу, спрямованих на формування професійної рефлексії майбутнього офіцера.

Використання ідей системного підходу дає змогу дослідити процес формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ як цілісної системи через її розгляд у контексті єдності теорії і практики, цілісності і взаємозв'язку складників. Крім того, наявний потенціал системного методологічного підходу сприяє чіткому окресленню ролі та завдань усіх суб'єктів освітнього процесу ВВНЗ у формуванні професійної рефлексії майбутніх офіцерів як окремих елементів у загальній системі.

Як зазначають Т. Кочубей та К. Іващенко, використання потенціалу системного підходу до розв'язання актуальної педагогічної проблеми, до якої ми відносимо пошук шляхів формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, сприяє з'ясуванню сутності процесу її формування, визначенню взаємозв'язків між її компонентами, забезпечує «прогнозованість результатів, цілісність і взаємозумовленість компонентів навчальної діяльності (мети, змісту, форм і методів)» [173].

Крім того, використання системного підходу дає змогу дослідити процес формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ як цілісної системи через з'ясування її сутності та особливостей, структури та характеру взаємодії окремих елементів, визначити динаміку функціонування процесу її формування та розвитку.

Домінуючий в сучасній професійній, зокрема військовій, освіті *компетентнісний* методологічний підхід до професійної підготовки майбутніх офіцерів протрактовується О. Пометун як «спрямованість освітнього процесу

на формування та розвиток ключових (базових) і предметних компетентностей особистості, результатом якого має стати формування загальної компетентності людини, що є сукупністю ключових компетентностей, інтегрованою характеристикою особистості» [148, с. 66]. Щодо сутності компетентнісного підходу, ми поділяємо погляди В. Химинець, яка відзначає «спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості, якими мають оволодіти студенти під час навчання, розвитку в особистості здатності практично діяти і творчо застосовувати набуті знання та досвід у професійній діяльності» [204], що відповідає актуальним потребам професійної діяльності офіцера.

Провідною ідеєю компетентнісного методологічного підходу (І. Бех [10], Н. Бібік [16], О. Дубасенюк [151], І. Єрмаков [46], В. Луговий [103], Н. Ничкало [129], О. Овчарук [132], О. Пометун [147], О. Савченко [161], В. Свистун [166], В. Ягупов [217] та ін.) є комплексне засвоєння знань, наповнення змісту професійної підготовки загальнонауковими, військово-професійними та військово-спеціальними знаннями, формування базових умінь і способів вирішення проблемних ситуацій професійної діяльності, забезпечення взаємозв'язку потреб та вимог професійної діяльності офіцера із змістом освітнього процесу ВВНЗ, його побудову з огляду на необхідність формування у майбутнього офіцера необхідної сукупності професійних компетентностей.

Організація освітнього процесу у ВВНЗ на основі провідних ідей компетентнісного методологічного підходу є підґрунтям до побудови умов формування у майбутніх офіцерів професійних компетентностей, їх подальшого розвитку, обґрунтування та корегування змісту та методів професійної підготовки, спрямованих на набуття курсантами знань та вироблення вмінь, професійно важливих якостей як основи їхньої професійної рефлексії, активізацію процесів саморозвитку майбутніх офіцерів як суб'єктів навчальної та квазіпрофесійної діяльності.

Урахування провідних положень компетентнісного підходу до формування професійної рефлексії майбутнього офіцера сприяє забезпеченню

взаємозв'язку потреб та вимог професійної діяльності офіцера із змістом освітнього процесу ВВНЗ, його побудову з огляду на необхідність формування у майбутнього офіцера необхідних професійних компетентностей, посилює практично спрямований та прикладний аспекти професійної освіти.

Методологічною сутністю *контекстного підходу* до формування професійної рефлексії майбутнього офіцера є його наявний потенціал щодо трансформації освітньої діяльності ВВНЗ у професійну сферу через створення умов активізації активності курсантів, забезпечення вмотивованості до професії, а також розвитку їхнього професійного мислення.

Реалізація положень контекстного підходу (М. Жалдак [47], В. Желанова [49], О. Ковтун [62], М. Левківський [8], С. Скворцова [174], О. Хомік [47] та ін.) сприяє конкретизації мети професійної підготовки, переорієнтації процесу навчання курсантів від теоретичного опанування визначеного обсягу знань до максимально наближеного до реального засвоєння способів розв'язання завдань професійної діяльності, створює передумови для оперативного реагування на об'єктивні потреби професійної діяльності офіцера через відтворення змісту та умов реальних завдань та проблем військово-професійної діяльності офіцера.

З позицій контекстного методологічного підходу насичення змісту професійної підготовки майбутніх офіцерів окремими навчальними питаннями з урахуванням досвіду успішного виконання ними службово-бойових завдань актуалізує потребу пошуку нетипових шляхів вирішення актуальних професійних проблем [83, с. 297], оскільки зміст навчальної дисципліни «співвідноситься з реальним світом ситуацій, що спонукає студентів до встановлення зв'язку між отриманими знаннями та їх застосуванням у різних контекстах життя» [224]. Крім того, потенціал контекстного підходу створює дієві передумови для формування професійного мислення курсантів через налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії між учасниками освітнього процесу ВВНЗ [83, с. 297], що сприяє «актуалізації інтелектуального і духовного потенціалу, саморозвитку особистості майбутнього фахівця» [62].

Пріоритетними напрями реалізації ключових положень контекстного

методологічного підходу до формування професійної рефлексії майбутнього офіцера, на наше переконання, є: побудова контекстного рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ, рефлексія курсантом результатів квазіпрофесійної діяльності та рефлексивний аналіз професійних проблемних ситуацій.

Рефлексивний методологічний підхід (І. Бех [14], Я. Бугерко [21], М. Васильєва [24], Г. Дегтяр [39], О. Лопатюк [100], М. Савчин [164] та ін.) у формуванні професійної рефлексії майбутнього офіцера, на наше переконання, спрямований на звернення до набутого власного професійного досвіду та досвіду інших військовослужбовців, його критичне осмислення, оцінювання результатів діяльності та ґрунтовний самоаналіз, який є «ключовим моментом розвитку особистості» [194, с. 22].

Реалізація рефлексивного підходу спрямована на формування здатності майбутнього офіцера до професійної рефлексії, що передбачає впровадження організаційних форм освітньої діяльності, які сприяють її розвитку, активізації самостійності в пошуку шляхів і засобів вирішення професійних проблемних ситуацій, а також рефлексивний аналіз навчального матеріалу, безпосередню участь курсанта у плануванні заходів освітньої діяльності.

Крім того, використання рефлексивного підходу з урахуванням його інтелектуальної спрямованості на усвідомлення теоретичних знань та практичних механізмів реалізації завдань професійної діяльності, осмислення майбутнім офіцером «цілей та структури своєї діяльності, засобів її оптимізації» [194, с. 22], передбачає створення рефлексивного освітнього середовища, що сприяє усвідомленню майбутніми офіцерами значення професії офіцера, виробленню індивідуального шляху професійного зростання та підвищення рівня професійної майстерності через використання рефлексивних механізмів професійного саморозвитку.

Усвідомлення результатів власної діяльності активізує потребу у саморозвитку особистості курсанта, самокорекції психологічних та професійних ресурсів, сприяє побудові індивідуального стилю професійного буття та виникненню потреби особистості в рефлексії власної професійної

діяльності [83, с. 297].

З методологічних позицій *суб'єктно-діяльнісного підходу* (І. Бех [10], О. Бойко [19], І. Зязюн [53], С. Максименко [107], Н. Ничкало [40], В. Осьодло [135], В. Ягупов [218] та ін.) визначальна роль у виробленні змісту професійної підготовки майбутнього офіцера у ВВНЗ належить поняттю «суб'єктність» як провідному чиннику досягнення офіцером належного рівня професіоналізму та формування його професійної рефлексії зокрема, сутність якої полягає у позитивному самосприйнятті курсантом себе військовим професіоналом та повноцінним суб'єктом освітньої та військово-професійної діяльності, самодетермінації та саморегуляції власної освітньої та квазіпрофесійної діяльності.

Щодо ознак суб'єктності, притаманних професії військовослужбовця та офіцера зокрема, В. Осьодло виокремлює такі: «загальна рефлексивність, прогностичність, соціальний інтелект, а також досвід самовизначення в складних ситуаціях; загальна професійна освіченість, досвід позитивних життєвих і професійних досягнень, творчий потенціал, емоційно-вольова стійкість; загальна активність, мотивація досягнення, внутрішній локус контролю, схильність/прагнення до ризику, а також характер професійної Я-концепції офіцера, що оцінюється за параметрами спрямованості, індивідуального способу професійного зростання, прийняття себе як професіонала» [135, с. 205].

З огляду на визначальну роль суб'єктності в досягненні офіцером належного рівня професіоналізму та формуванні його професійної рефлексії, найбільш ефективним методологічним підходом до її формування, на наше переконання, є *суб'єктно-діяльнісний*. Реалізація ключових положень *суб'єктно-діяльнісного методологічного підходу* в освітньому просторі ВВНЗ створює дієві передумови для формування особистості курсанта як суб'єкта професійної діяльності, який має потенціал та сформовану потребу у самопізнанні, здатність до самодетермінації та саморегулювання професійної активності, наслідком чого є його самоактуалізація у професії через використання механізмів професійної рефлексії.

Суб'єктно-діяльнісний методологічний підхід є, на нашу думку, поряд із рефлексивним, ключовим у побудові освітнього простору ВВНЗ та індивідуального простору формування професійної рефлексії майбутнього офіцера. Як зазначають С. Максименко та В. Осьодло, «...сконструйований суб'єктом простір містить найбільш значущі події та явища діяльності, які є вираженням власної індивідуальності як значущої й потрібної для себе та інших (самовираження), самоздійснення (реалізація своїх потенцій), самоутвердження, самостійності (здатність до планування, регулювання цілеспрямованості власної діяльності, рефлексії й саморефлексії), творчості (здатність до автономної поведінки, саморегуляції й між суб'єктної взаємодії), самоосвіти, упевненості в собі, послідовності в досягненні цілей, умінні відстоювати свої права тощо» [108].

Формування професійної рефлексії майбутнього офіцера з використанням провідних ідей суб'єктно-діялісного підходу відбувається в процесі залучення курсанта до квазіпрофесійної діяльності із виконання обов'язків, притаманних офіцерові, що сприяє формуванню його здатності до саморозвитку, самовизначення та забезпечує формування у курсанта стійкого усвідомлення себе повноправним суб'єктом військово-професійної діяльності [83, с. 298].

Суб'єктно-діяльнісний підхід, як зазначає академік Н. Ничкало, передбачає «формування у студентів не лише професійних умінь розв'язувати професійно-орієнтовані завдання, а й готовності до прийняття відповідальних рішень, здатності до творчого рівня власної професійної діяльності» [40], що є одним із визначальних у формуванні професійної рефлексії майбутнього офіцера як передумови до ухвалення виваженого управлінського рішення [83, с. 297].

Погоджуємось із В. Ягуповим, на думку якого «суб'єктно-діялісний підхід до військово-професійної підготовки допускає знання індивідуальних особливостей, стилів діяльності слухача як суб'єкта, вміння діагностувати і прогнозувати їх вплив на успішність розвитку військово-професійної та спеціальної видів компетентності. Освіта, орієнтована на розвиток

особливостей, здібностей, індивідуальності особистості офіцера здійснюється лише в умовах рівноправного партнерства в спільній розвивальній діяльності здобувачів освіти і педагогів [218].

Використання суб'єктно-діяльнісного підходу передбачає спрямування професійної підготовки курсантів на розвиток їхньої особистості як майбутніх фахівців через діалектичну єдність процесів розвитку і саморозвитку, визнання курсанта активним суб'єктом педагогічної взаємодії, сприяє утворенню додаткових можливостей щодо застосування набутих теоретичних знань для вирішення професійних завдань, формуванню особистості курсанта як суб'єкта професійної діяльності, який має потенціал та сформовану потребу у самопізнанні, здатного до самодетермінації та саморегулювання професійної активності, наслідком чого є набуття суб'єктивного сенсу професійної рефлексії та підґрунтя для самоактуалізації у професії через використання механізмів професійної рефлексії. Крім того, використання цього підходу зорієнтовує професійну підготовку майбутніх офіцерів на формування актуальних професійно значущих особистісних якостей, налагодження і підтримки суб'єкт-суб'єктної взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу як однієї з педагогічних умов формування професійної рефлексії.

Із урахуванням специфічних особливостей професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ, використання ідей та принципів суб'єктно-діяльнісного підходу до формування професійної рефлексії курсанта у поєднанні з реалізацією провідних ідей системного, компетентнісного, контекстного та рефлексивного підходів забезпечує дієві передумови до створення сприятливих організаційних та педагогічних умов визнання учасниками освітньої діяльності ВВНЗ майбутнього офіцера повноправним її суб'єктом, тоді як, згідно з О. Бойком, «основним змістом навчання стає розвиток особистості курсанта як майбутнього військового фахівця» [19] з належним рівнем сформованості професійної рефлексії як запоруки його успішної професійної діяльності.

Отже, методологічну основу дослідження проблеми формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів в освітньому просторі ВВНЗ, на наше

переконання, становить суб'єктно-діяльнісний підхід, який доцільно використовувати в комплексі із системним, компетентнісним, контекстним та рефлексивним підходами. Інтегрування ідей цих підходів стало підґрунтям для визначення педагогічних умов та розроблення структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутнього офіцера із урахуванням її структури.

Як зазначає О. Лопатюк, під час з'ясування особливостей рефлексивних процесів необхідною є диференціація професійної рефлексії на такі її види: екстравертна рефлексія, що визначає орієнтири для професійної реалізації особистості, та інтровертна рефлексія, що аналізує особистісні якості майбутнього фахівця щодо правильного вибору професії. Важливим для професійної реалізації фахівця, на думку дослідника, є усвідомлення ним вимог суб'єктів, які взаємодіють, що дає змогу людині спрямовувати зусилля на аналіз та корекцію власних дій з метою узгодження професійних цілей та вимог суспільства [102].

Здійснений теоретичний аналіз актуальних наукових розвідок щодо проблеми професійної рефлексії дає підстави для висновку, що її формування є процесом професійного самовдосконалення особистості через співвіднесення потреб та можливостей власного «Я» із вимогами професії [57, с. 209].

Із розвитком рефлексії у майбутнього фахівця вирішуються такі проблеми, як «усвідомлення значення своєї професії, критичне ставлення до різних аспектів майбутньої професійної діяльності, максимальна самореалізація особистості в обраній професії, що можливо лише за умов адекватного професійного самовизначення, вироблення особистої програми самонавчання і саморозвитку» [71, с. 24].

Як зазначає Д. Мазур, обов'язковою умовою професійного самовдосконалення особистості є «здатність до постійного самоаналізу, виявлення причин своїх успіхів та невдач» [105, с. 135], оскільки «саме рефлексія посідає провідне місце під час реалізації будь-яких із основних управлінських функцій в умовах особистісно-професійного становлення» [20].

Рефлексивний компонент професійної рефлексії майбутнього офіцера,

який ми протрактуємо як панівний, дозволяє, на думку Л. Кравець, знайти свій індивідуальний стиль, досягти адекватної професійно-особистісної самооцінки, прогнозувати і аналізувати результати своєї праці [72].

З огляду на специфічні особливості професії офіцера, необхідність ухвалення виваженого управлінського рішення в умовах впливу стресових чинників, притаманних бойовим діям, формування професійної рефлексії майбутнього офіцера у ВВНЗ трактуємо як складний цілісний процес, ключовими умовами реалізації якого є: створення рефлексивного освітнього простору у ВВНЗ, забезпечення умов формування культури суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу ВВНЗ та умов розвитку їхньої рефлексивної культури [57, с. 211].

Освітнім простором, що забезпечує формування майбутнього офіцера як професіонала, є навчальне середовище ВВНЗ, оскільки воно: є системою, що розвивається, з чітко внормованими механізмами функціонування та розвитку; окреслене межами якісних характеристик його структурних елементів.

Із урахуванням специфічних особливостей професійної підготовки майбутніх офіцерів, освітній простір ВВНЗ є комплексною інтегрованою системою навчальної та військово-професійної діяльності, що забезпечує формування та розвиток курсанта як військового професіонала та суб'єкта військово-професійної діяльності. Властивостями освітнього простору ВВНЗ, які, на наше переконання, мають визначальний вплив на формування професійної рефлексії майбутнього офіцера, є його інтегративність та варіативність.

Структурно освітній простір ВВНЗ є сукупністю його основних елементів: місця проживання курсантів, навчання, виконання військово-професійних обов'язків та несення служби, військово-професійне тематичне наповнення символами служіння українському народові, військові полігони.

Суб'єктами освітнього простору ВВНЗ є його керівництво, офіцери органів та структур управління, керівництво факультетів та навчальних курсів, науково-педагогічні працівники, навчальні курси, групи та окремі курсанти.

До особливостей освітнього простору ВВНЗ, які мають визначальний

вплив на формування професійної рефлексії майбутнього офіцера, відносимо:

- необхідність поєднання в освітньому процесі ВВНЗ потреби формування майбутнього офіцера як військовослужбовця, як фахівця окремого напрямку військово-професійної діяльності та як управлінця;
- інтеграція освітньої діяльності курсанта із вимогами військової служби як повноцінного військовослужбовця;
- налагодження дієвих механізмів суб'єкт-суб'єктної взаємодії керівництва, науково-педагогічних працівників та курсантів під час навчання та виконання обов'язків військової служби.

Умовами створення та забезпечення функціонування освітнього простору ВВНЗ, реалізація яких сприятиме розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів, на наше переконання, є:

- актуалізація навчальної та первинної військово-професійної діяльності курсантів, вектором спрямування якої є набуття рефлексивних знань і умінь майбутніх офіцерів;
- суб'єктна спрямованість взаємостосунків керівництва, науково-педагогічних працівників та майбутніх офіцерів;
- побудова освітнього процесу ВВНЗ із урахуванням необхідності рефлексивної діяльності курсанта;
- системний моніторинг динаміки рефлексивної діяльності майбутнього офіцера та своєчасне її корегування в разі необхідності;
- пріоритетне оцінювання результатів процесу первинної професіоналізації курсанта за рівнем сформованості рефлексивних умінь та навичок.

Щодо принципів створення рефлексивного середовища, ми погоджуємось із поглядами С. Немченка, який у результаті дослідження проблеми професійної підготовки менеджерів освіти до рефлексивного управління виокремлює такі:

- 1) принцип унікальності, який дозволяє кожному ситуацію, особистість, просторово-часові умови, процес і структуру розглядати як унікальні, що виходять за межі традиційного пояснення, розуміння, осмислення, визначення;

2) принцип парадоксальності, відповідно до якого парадоксальність є не лише сутнісною характеристикою буття в цілому, але й способом індивідуального буття кожної людини в культурі;

3) принцип відкритості – припускає осмислену незавершеність професійної підготовки в просторі та часі: від минулого через сьогодення до майбутнього і навпаки;

4) принцип надмірності, згідно з яким людина має можливість розширювати власні професійні кордони;

5) принцип варіативності: здобувач і викладач можуть будувати освітнє середовище на основі власних потреб і відповідно до напрямку свого розвитку, тому рефлексивному середовищу не властива наявність жорстко регламентованих, нав'язаних зверху методів роботи і програм [127, с. 103].

Формування та розвиток професійної рефлексії у майбутніх офіцерів одним із визначальних напрямів передбачає розвиток їхньої суб'єктності, що, своєю чергою, безпосередньо залежить від організованої у ВВНЗ освітньої діяльності та забезпечення розвитку суб'єкт-суб'єктної взаємодії її учасників як «найвищий рівень професійної взаємодії в просторі ВВНЗ, що характеризується співпрацею з одного боку адміністративно-командного складу, науково-педагогічних працівників, з іншого – курсантів як суб'єктів військово-професійної та навчальної діяльності. Налагодження та розвиток суб'єкт-суб'єктної взаємодії відбувається поетапно за такою послідовністю: курсант як суб'єкт об'єкт-суб'єктної взаємодії, курсант як суб'єкт суб'єкт-об'єктної взаємодії та курсант як суб'єкт суб'єкт-суб'єктної взаємодії» [55, с. 261].

Налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії у ВВНЗ, функціонування суб'єктного простору, основним засобом створення якого, на думку В. Дячук, є «індивідуально-диференційований професійний маршрут який містить мету, адресність, організаційне забезпечення, очікувані результати й підсумки» [44], сприяє формуванню рефлексивного світогляду майбутніх офіцерів через сприйняття себе та інших суб'єктів навчальної та первинної військово-професійної діяльності як її повноцінних учасників, що, своєю чергою, є основою для формування їхньої професійної рефлексії [55, с. 261].

Серед засобів формування у курсантів суб'єкт-суб'єктної взаємодії у ВВНЗ визначальними вбачаються такі: освітня діяльність, первинна військово-професійна та квазіпрофесійна діяльність курсанта, виконання обов'язків військової служби, морально-психологічне забезпечення та організацію дозвілля і побуту майбутніх офіцерів відповідно до вимог нормативно-правових та регламентуючих документів.

Успішне формування культури суб'єкт-суб'єктної взаємодії курсантів у ВВНЗ, на наше переконання, передбачає:

- створення умов набуття курсантами умінь рефлексії освітньої та військово-професійної діяльності;
- вироблення стійкої мотивації та усвідомленої потреби рефлексії діяльності в освітньому просторі ВВНЗ;
- усвідомлення необхідності забезпечення суб'єктного характеру взаємодії керівництва, науково-педагогічних працівників та курсантів в специфічних умовах освітнього простору ВВНЗ;
- набуття курсантами практичних умінь професійної діяльності через вирішення ситуаційних військово-професійних практичних завдань;
- визнання курсанта повноправним суб'єктом освітньої та військово-професійної діяльності, створення у ВВНЗ сприятливого емоційного середовища на основі взаємоповаги та довіри між суб'єктами цієї діяльності.

З огляду на актуальність розвитку рефлексивної культури майбутнього офіцера у ВВНЗ як основи його професійної рефлексії ключовими принципами її формування, на наше переконання, є такі:

- системності, що передбачає узгодження компонентів впливу на свідомість курсанта у просторі закладу освіти задля вироблення єдиних та узгоджених підходів до структури образу особистості майбутнього офіцера з належним рівнем сформованості рефлексивної культури;
- інтегративності, що передбачає поєднання теоретичних знань та набутого досвіду розвитку рефлексивної культури майбутнього офіцера зокрема;

- суб'єктності як визначальної умови забезпечення належного рівня сформованості здатності курсанта до самостійного мислення, активності в освітній та військово-професійній діяльності, критичної оцінки одержаних результатів.

Організація освітньої та первинної військово-професійної діяльності курсанта у ВВНЗ із урахуванням цих принципів створює дієві передумови для формування стійкої мотивації до професійної рефлексії майбутнім офіцером результатів освітньої та військово-професійної діяльності, аналіз та критичне осмислення усталених вимог, норм та правил, що регламентують професійну діяльність, наслідком чого є його самореалізація як військового професіонала та самоактуалізація у професії.

Розвитку рефлексивної культури майбутнього офіцера в освітньому просторі ВВНЗ, на наше переконання, сприятимуть:

- створення у ВВНЗ рефлексивно орієнтованого середовища навчання, виховання і розвитку майбутнього офіцера;
- врахування науково-педагогічними працівниками потреби формування рефлексивної культури під час розроблення навчальних програм, силабусів та методичних розробок, прогнозування розвитку рефлексії у курсантів, передбачення усвідомлення курсантами результатів своїх дій та їхнього впливу на процеси військово-професійної діяльності;
- розвиток критичного мислення у курсантів через використання потенціалу інтерактивних педагогічних технологій (дискусій, дебатів, імітаційних ігор, кейс-методу та ін.) для пошуку та вироблення варіантів вирішення ситуаційних завдань службово-бойової діяльності, розв'язання проблемних питань з метою аналітичного осмислення своєї військово-професійної діяльності, розуміння причинно-наслідкового характеру ухвалених управлінських рішень та прогнозування їх результатів;
- впровадження у процес професійної підготовки майбутніх офіцерів навчальних занять, що стимулюють розвиток рефлексії, насамперед тренінгів з розвитку рефлексивних здібностей, серед яких тренінг навичок безконфліктного спілкування, тренінг з налагодження ефективної взаємодії,

тренінг особистісного зростання тощо;

- усвідомлення власного досвіду та досвіду виконання службових обов'язків адміністративно-командним складом, науково-педагогічними працівниками з числа військовослужбовців та іншими курсантами через спостереження в процесі спільного виконання навчальних та військово-професійних завдань у ВВНЗ;

- впровадження практики виконання курсантом обов'язків посадових осіб адміністративно-командного складу: командир навчального відділення, командир навчальної групи, головний сержант навчального курсу, помічник керівника заняття, помічник інструктора під час проведення тренінгів та ін. з подальшим ґрунтовним аналізом їх результатів;

- особистий приклад адміністративно-командного складу та науково-педагогічних працівників як офіцерів, які володіють та успішно використовують методики організації та управління рефлексивним аналізом [55].

З огляду на умови виконання службово-бойових завдань офіцерським складом необхідним вбачається пошук шляхів індивідуалізації освітнього процесу та розвиток рефлексивної культури майбутнього офіцера підґрунтя для формування його професійної рефлексії, розвиток рефлексивної культури інших суб'єктів освітнього процесу, налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктних стосунків у просторі ВВНЗ. Крім того, винятково важливим є визнання рефлексивної культури майбутнього офіцера та його здатності до професійної рефлексії професійно важливою якістю, що передбачає корегування системи військово-професійної підготовки у ВВНЗ.

Із урахуванням об'єктивних умов професіоналізації фахівців у ВВНЗ, етапи формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів співвідносяться з етапами їхньої професіоналізації у ВВНЗ, які, своєю чергою, зумовлені освітньою діяльністю, первинною військово-професійною та квазіпрофесійною діяльністю курсантів.

I-й етап – мотиваційний, освітня діяльність академічного типу та первинна військово-професійна діяльність курсанта, навчання на першому

курсі. На цьому етапі відбувається опанування майбутнім офіцером основ військової служби. Цей етап формування професійної рефлексії є базовим, оскільки саме на ньому відбувається не лише процес звернення курсанта до себе, до свого Я, що є логічним наслідком опанування ним сутності феномена рефлексії та професійної рефлексії зокрема, а й вироблення базових умінь рефлексивної діяльності та стійкої потреби у її здійсненні. Наслідком занурення майбутнього офіцера «у себе» є самооцінка, самопізнання та початок формування його особистісної рефлексивної позиції.

Крім цього, на першому етапі відбувається формування індивідуальної системи професійних цінностей, курсант співвідносить власні потреби, цінності та мотиви із вимогами військово-професійної діяльності та потребами і мотивами інших суб'єктів освітньої діяльності.

Мотивація до здійснення рефлексивного акту реалізується за наступною траєкторією: усвідомлення мотивів, формування потреби в рефлексії освітньої та первинної військово-професійної діяльності, прийняття та схвалення рефлексії, формування стійкої потреби рефлексії результатів діяльності. Рефлексія як новоутворення особистості курсанта на цьому етапі переважно має комунікативний характер, відбувається процес усвідомлення майбутнім офіцером того, як він сприймається іншими.

II-й етап – когнітивно-рефлексивний, формування професійної рефлексії як професійно важливої якості майбутнього офіцера, навчання курсанта на другому – третьому курсах. Цей етап є періодом самотворення майбутнього офіцера як військового професіонала через трансформацію його особистісної позиції в професійну.

Під час цього етапу, який передусім зорієнтований на опанування теоретичних знань про професійну рефлексію, розвиток рефлексивних умінь на теоретичному та практичному рівнях й включення курсантів у рефлексивну діяльність у процесі фахової підготовки, відбувається поглиблення теоретичних знань щодо професійної рефлексії; набуття досвіду квазіпрофесійної діяльності сприяє перетворенню мотивів на стійкі настанови, що призводить до більш глибокого усвідомлення потреби та мотивації до рефлексивної діяльності,

продовжується формування системи знань та професійних умінь, професійних цілей та засобів їх реалізації.

Процес занурення у професію, що визначається самостійним застосуванням курсантом механізмів професійної рефлексії для розв'язання проблемних ситуацій освітньої та квазіпрофесійної діяльності, спрямований на закріплення отриманих знань, способів їх застосування на практиці та проектування майбутнім офіцером власної професійної траєкторії, тобто відбувається процес становлення професійної «Я-концепції».

На цьому етапі подальшого розвитку набувають особистісна, інтелектуальна та комунікативна рефлексії, що сприяє переорієнтуванню на майбутню самореалізацію у професії, вироблення індивідуального шляху професійного зростання.

III-й етап – діяльнісно-оцінний, квазіпрофесійна та професійна діяльність, четвертий курс навчання, перший рік після закінчення ВВНЗ.

У процесі квазіпрофесійної діяльності курсанта на посадах офіцерського складу та виконання обов'язків після закінчення ВВНЗ як офіцера остаточно відбувається формування професійної рефлексії як професійно важливої якості. Остаточно формується індивідуальна система знань та вмінь, поглиблюється досвід квазіпрофесійної та професійної діяльності.

Ціннісне ставлення до рефлексії професійної діяльності та усвідомлена потреба в її здійсненні, подальший розвиток смислової та суб'єктної сфери офіцера своїм наслідком мають аналіз, моделювання та прогнозування ним своєї професійної діяльності через рефлексію одержаних власних результатів та результатів діяльності інших.

Цей етап формування професійної рефлексії майбутнього офіцера започатковує його самореалізацію у професії. З огляду на об'єктивну необхідність ухвалення управлінського рішення в критичних ситуаціях, ситуаціях невизначеності, та браком часу на врахування усіх чинників, що впливають, перед офіцером гостро постає питання «усвідомлювати бар'єри професійної діяльності та знаходити нестандартні шляхи їх вирішення» [102], що актуалізує потребу подальшого розвитку критичного мислення,

креативності, суб'єктності як результат застосування ним професійної рефлексії у професійній діяльності.

Отже, професійна рефлексія майбутнього офіцера є динамічною індивідуальною та професійно важливою якістю особистості, яка сприяє переосмисленню власного досвіду та результатів професійної діяльності, внаслідок чого відбувається зміна моделі поведінки та професійної діяльності.

Професійна рефлексія майбутнього офіцера, як наслідок осмислення мвоїх дій, безпосередньо залежить від змісту та результатів його професійної діяльності, сприяє виробленню критеріїв її успішності, тобто є основним механізмом саморозвитку та самовдосконалення його особистості.

Формування та розвиток професійної рефлексії майбутнього офіцера відбувається у спеціально створеному рефлексивному освітньому просторі ВВНЗ, що забезпечує ефективність освітнього процесу ВВНЗ та підвищення якості професійної підготовки випускників.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз наукових джерел з досліджуваної проблеми свідчить, що професійна рефлексія трактується науковцями як процес аналізу, осмислення та усвідомлення результатів професійної діяльності, самоаналізу і самооцінювання власної діяльності та самого себе як її суб'єкта, наслідком чого є пошук шляхів та способів підвищення її результативності. Узагальнення його результатів дало підстави розглядати професійну рефлексію майбутніх офіцерів як професійно важливу якість особистості, належний рівень сформованості якої передбачає осмислення мотивів власної діяльності та причинно-наслідкового характеру одержаних результатів, усвідомлення потреби своєчасного її корегування, наслідком чого є готовність офіцера до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень та його самоактуалізація як повноцінного суб'єкта військово-професійної діяльності.

Вивчення стану дослідження професійної рефлексії щодо її формування у майбутній офіцерів Збройних Сил України дав можливість визначити

методологічні підходи до вирішення нашої наукової проблеми: суб'єктно-діяльнісний, системний, компетентнісний, контекстний та рефлексивний, комплексне використання провідних положень яких становить теоретичну основу для обґрунтування педагогічних умов та розроблення структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів.

Провідна функція професійної рефлексії у майбутніх офіцерів полягає у забезпеченні усвідомлення мети, цілей та засобів реалізації завдань військово-професійної діяльності, чинників, що впливають на прогнозований результат як єдиного цілого, так і окремих її елементів. У структурі професійної рефлексії виокремлено ціннісно-мотиваційний, когнітивний, рефлексивний та діяльнісно-оцінний компоненти, які перебувають у діалектичному взаємозв'язку.

Етапи формування професійної рефлексії майбутнього офіцера співвідносяться з етапами його професіоналізації у ВВНЗ, зумовленими освітньою, первинною військово-професійною та квазіпрофесійною діяльністю курсанта.

Формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів ЗС України під час професійної підготовки у ВВНЗ – це складний цілісний процес, ключові умови реалізації якого розглянуто в наступному розділі.

Основні положення, викладені в першому розділі, детальніше розкриті в публікаціях автора [56; 77; 79; 80; 83; 85; 86; 87; 88; 89; 90; 222].

РОЗДІЛ 2

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ТА СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

2.1. Критерії, показники та рівні сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

Трактуючи професійну рефлексію майбутнього офіцера як важливу професійну якість його особистості, належний рівень сформованості якої передбачає осмислення ним мотивів власної діяльності та причинно-наслідкового характеру одержаних результатів та є передумовою готовності офіцера до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень [57, с. 206], її подальше вивчення передбачає розроблення інструментарію для вимірювання рівнів її сформованості, виокремлення системи критеріїв та відповідних показників.

Як зазначає К. Колос, «критерій – ознака, на основі якої формується оцінка якості об'єкта, процесу, мірило такої оцінки. Не будучи реальною якістю або властивістю об'єкта, критерій є ідеальним уявленням суб'єкта оцінювання про те, яким має бути об'єкт в ідеалі [57, с. 207]; критерій є тим, відносно чого визначається реальний стан об'єкта» [68, с. 87]. І. Анєнкова наголошує, що кожен критерій містить показники як конкретні вимірники критерію, що слугують його кількісним вираженням та забезпечують доступність для спостереження й урахування [3].

Відповідно до поглядів академіка В. Кременя, критерій – ознака, на основі якої відбувається оцінювання, визначення або класифікація будь-чого, міра оцінки; показник – характеристика, відповідно до якої можна відстежити розвиток або сформованість будь-якого явища, процесу, об'єкта щодо значення розмірів цього явища в умовах конкретного місця та часу; рівень – відповідний ступінь сформованості будь-чого [45, с. 653].

Узагальнюючи погляди дослідників на поняття «критерій», можемо стверджувати, що спільним для них є визнання критерію як оптимального

взірця для порівняння з досліджуваним явищем, що дає змогу визначити міру їх відповідності при наявності низки вимог до критерію, серед яких визначальними, на наш погляд, є об'єктивність, достовірність, спрямованість та ефективність визначеного критерію [57, с. 208].

Щодо обґрунтування критеріїв, нам імponує погляд І. Блощинського, який пропонує під час їх розроблення враховувати такі положення:

- розроблення критеріїв та показників має виходити з мети дослідження;
- сформовані критерії мають відображати ознаки, властиві предмету, який вивчається, незалежно від волі та свідомості суб'єктів;
- ознаки мають бути сталими, вони мають повторюватись та відображати сутність явища;
- система взаємопов'язаних ознак має розкривати основний зміст критеріїв [17].

Аналіз поглядів дослідників на визначення критеріїв професійної рефлексії дає підстави для висновку, що усталених позицій серед науковців на цей момент не існує [57, с. 208].

Так, Н. Пов'якель критеріями рефлексивної діяльності фахівця визначала мотиваційно-цільовий, когнітивно-операційний, афективний, оціночний та вольовий [146, с. 4].

На думку Т. Комар, критеріями професійної рефлексії є такі: достатність рефлексивних знань; ставлення фахівця до професійної рефлексії та рефлексивної діяльності; власне рефлексивна поведінка фахівця [70, с. 7]. Н. Пеньковська охарактеризувала такі критерії професійної рефлексії: представленість в образі «Я» минулого, сьогодення, майбутнього; експансивність (у сфері професійних якостей); відкритість, активність образу «Я», високий ступінь глибини, протяжність та точність рефлексії; оперативність рефлексивного стилю; здатність до особистісної децентрації [140, с. 12].

Узагальнюючи погляди науковців на проблему визначення критеріїв оцінювання певних явищ та рівнів сформованості професійної рефлексії

зокрема, зазначимо, що спільним для більшості дослідників є визнання необхідності відображення обраними критеріями основних закономірностей формування, взаємозв'язків між компонентами явища, динамікою його змін, розкриття специфічних ознак структурних компонентів та визначення рівня сформованості [57, с. 208], а також «зосередити увагу на недоліках, що сприятиме в кінцевому результаті виробленню своєрідної схеми та моделі роботи в конкретному напрямі» [160].

Одиницею виміру критерію є його показники, які слугують виявом однієї зі сторін досліджуваного явища чи процесу та відображенням якісної характеристики рівня сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів [57, с. 208], тобто є «явищем або подією, за якими можна судити про динаміку певного процесу» [168].

Відповідно до трактування, зазначеного у «Великому тлумачному словнику сучасної української мови», показник – це свідчення, доказ, ознака чого-небудь; наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; дані про досягнення чого-небудь [29, с. 838], що характеризується конкретністю та доступністю для спостереження та є визначальним під час оцінювання якісних змін досліджуваного процесу чи явища та визначення їх рівня.

Показники, на наше переконання, створюють дієві передумови до визначення якісних змін за кожним критерієм на певному рівні та свідчать про відповідні кількісні характеристики сформованості рівнів.

Виокремлення критеріїв та показників для визначення рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України потребує аналізу наукових розвідок щодо критеріїв оцінювання окремих якісних параметрів професійної підготовки військовослужбовців [57, с. 208] та майбутніх офіцерів зокрема.

Досліджуючи проблеми розвитку управлінського мислення у майбутніх магістрів військового управління в оперативно-тактичній ланці управління, В. Шемчук визначив такі критерії та показники рівня розвиненості управлінського мислення: ціннісно-мотиваційний критерій (професійні пріоритети, ціннісні військово-професійні орієнтації, інтерес до розв'язання

практичних управлінських проблем, наявність спонукальних особистісних якостей і потреб; поняттєво-змістовний критерій (військово-професійні знання, загальний рівень військово-професійного інтелекту, управлінсько-практична спрямованість та креативність мислення); праксеологічний критерій (професійна спрямованість мислення, здатність до аналізу, прогностичність, цілісність аналізу ситуацій управлінської взаємодії); емоційно-вольовий (відповідальність за ухвалені рішення та результат діяльності, гнучкість під час вирішення управлінських завдань, самоконтроль, соціальна гнучкість, емоційна чутливість й активність [210, с. 163].

Р. Троцький пропонує оцінювати готовність курсантів до управлінської діяльності за ціннісно-регулятивним, когнітивним, праксеологічним та особистісно-рефлексивним критеріями [193, с. 111].

В. Уліч виокремлює такі критерії та показники рівня сформованості готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності: професійні знання (принципи і функції управління, методи управління, посадові обов'язки, вимоги керівних документів, система, напрями і методика організації виховної роботи у підрозділі); професійні уміння (здатність управляти діями підлеглих, організовувати й проводити заняття, організовувати й ефективно здійснювати виховну роботу в підрозділі, морально-психологічне забезпечення дій особового складу в будь-якій обстановці, зміцнювати військову дисципліну, формувати статутні взаємини у військовому колективі); поведінковий критерій (організованість і зібраність у практичній діяльності, відповідальність, ініціатива й заповзятливість, самостійність рішень і дій, управління підлеглими й результативність діяльності, якість кінцевого результату діяльності); та морально-психологічний (гуманність, здатність до самооцінювання, етика поведінки, стиль спілкування, дисциплінованість, справедливість і чесність, здатність адаптуватися до нових умов, лідерство) [198, с. 66].

Узагальнюючи результати аналізу науково-педагогічних джерел, урахування власного досвіду професійної підготовки майбутніх офіцерів ЗС України та особливостей формування у них професійної рефлексії в умовах специфічного освітнього середовища ВВНЗ, сутнісних характеристик

досліджуваного явища [84, с. 366], оптимальним варіантом системи оцінювання рівня сформованості професійної рефлексії вважаємо її розгляд за *мотиваційним, когнітивним та діяльнісно-рефлексивним критеріями*.

Мотиваційний критерій визначення рівня сформованості професійної рефлексії майбутнього офіцера дає змогу оцінити ступінь сформованості у курсантів ВВНЗ системи загальнолюдських цінностей і цінностей військово-професійної діяльності, що є суб'єктивним відображенням самосвідомості особистості; рівень мотивації до військової служби, сформованість ціннісних настанов щодо професійного буття, рівень сприйняття курсантом себе як суб'єкта військово-професійної діяльності [84, с. 366], а також наявність у майбутнього офіцера мотивації до самореалізації у професії шляхом використання потенціалу професійної рефлексії.

Показниками мотиваційного критерію є: ціннісне ставлення до майбутньої професійної діяльності; наявність мотивації до військово-професійної діяльності та професії офіцера; усвідомлення майбутнім офіцером цінності та значущості рефлексії у професійній діяльності.

Перший показник є мірилом оцінки наявності у курсанта сформованої системи цінностей професії, що є визначальним стосовно вироблення особистого сприйняття майбутнім офіцером військово-професійної діяльності, міри усвідомлення значущості та розуміння необхідності військово-професійної діяльності як офіцера Збройних Сил України, готовності до виконання службових та бойових завдань, усвідомлення та прийняття професійних цінностей, що своєю чергою має суттєвий вплив на формування мотивації до отримання професії офіцера [57, с. 209]. Крім того, ціннісне ставлення до майбутньої професійної діяльності свідчить про усвідомлену потребу самореалізації у військовому професійному середовищі, прагнення до професійного самовизначення, постійного підвищення власного фахового рівня та професійного саморозвитку.

Другий показник – наявність мотивації до військово-професійної діяльності та професії офіцера – дає змогу визначити рівень усвідомлення курсантом мотивів та цілей військової служби, інтересу до обраної професії,

його мотивації до її опанування, отримання знань і вироблення необхідних умінь, усвідомленої потреби в досягненні позитивних результатів у навчанні та квазіпрофесійній діяльності, постійному професійному та особистісному саморозвитку та самовдосконаленні, готовності до вироблення індивідуального управлінського стилю діяльності. Зазначимо, що належний рівень мотивації майбутнього офіцера до військово-професійної діяльності є передумовою усвідомлення необхідності професійної рефлексії одержаних результатів та формування позитивного ставлення до рефлексивної діяльності.

Третій показник – усвідомлення майбутнім офіцером цінності та значущості рефлексії у професійній діяльності – свідчить про рівень усвідомлення ним важливості та потреби щодо опанування основ професійної рефлексії, її цінностей та значущості у професійній діяльності, наявності ціннісного ставлення до неї та готовності до прояву у професійній діяльності.

Загалом мотиваційний критерій оцінювання професійної рефлексії майбутнього офіцера дає можливість визначити рівень сформованості у курсанта ціннісного ставлення до військово-професійної діяльності, наявність та ступінь прояву потреб та мотивів самореалізації у професії, готовності до успішного опанування фахових дисциплін, самоосвіти, саморозвитку та самовдосконалення, до застосування професійної рефлексії в процесі виконання завдань військової служби [57, с. 209].

Когнітивний критерій спрямований на визначення рівня засвоєння професійно орієнтованих знань, зокрема тих, що стосуються потенціалу професійної рефлексії у військово-професійній діяльності та розуміння необхідності налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктних стосунків з іншими учасниками цієї взаємодії.

Когнітивний критерій визначається такими показниками: повнота та глибина засвоєння професійних знань; здатність до налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії; знання сутності та можливостей професійної рефлексії.

Перший показник когнітивного критерію дозволяє діагностувати рівень засвоєння майбутнім офіцером сукупності фахових знань і вмінь як необхідної умови успішної реалізації ним службово-бойових функцій, міру оволодіння

теоретичними знаннями та практичними вміннями щодо виконання службово-бойових завдань у різних ситуаціях, знаннями щодо порядку ухвалення управлінських рішень та ефективного управління підпорядкованим особовим складом, здатність застосовувати набуті знання та вміння під час службово-бойової діяльності, наявність стійкої потреби пошуку нестандартних управлінських рішень в бойових умовах, спроможність до аналізу та узагальнення професійно орієнтованої інформації та готовність до формування власного професійного досвіду.

Сформованість когнітивної сфери майбутнього офіцера, до якої ми відносимо мислення, сприйняття, увагу, уяву, пам'ять, є визначальною у процесі формування професійно важливих якостей курсанта та його професійного світогляду, що, своєю чергою, передбачає усвідомлення ним професійної рефлексії як механізму підвищення результативності власної професійної діяльності [57, с. 209].

Щодо другого показника когнітивного критерію, а саме здатності майбутнього офіцера до налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії з учасниками військово-професійної діяльності, то його застосування дає змогу визначити рівень усвідомлення курсантом себе повноцінним суб'єктом військово-професійної діяльності та визнання інших військовослужбовців як її суб'єктів [57, с. 209], оцінити здатність до налагодження суб'єкт-суб'єктних стосунків із підлеглими військовослужбовцями, колегами по службі та начальниками.

Третій показник – знання сутності та можливостей професійної рефлексії – дає можливість визначити рівень опанування курсантами знань з теорії рефлексії та професійної рефлексії, зокрема в діяльності офіцера, особливостей її формування, прояву та шляхів розвитку, спроможність вирішувати проблемні питання навчальної, квазіпрофесійної, а в перспективі й професійної діяльності, що є первинним етапом формування рефлексивних умінь. Крім того, цей показник відображає не лише міру сформованості структурної системи наукових знань про рефлексію, але й готовність майбутнього офіцера до самоаналізу та самооцінювання, його спроможність до

співставлення одержаних результатів із результатами інших суб'єктів військово-професійної діяльності, наявність передумов до вироблення індивідуального критеріального апарату оцінювання здобутих результатів, готовність до осмислення набутого досвіду через самоаналіз, наслідком чого є його здатність до саморегуляції професійної діяльності та її корегування.

Узагальнюючи, зазначимо, що когнітивний критерій дає змогу визначити рівень володіння майбутнім офіцером знаннями про роль та значення рефлексії у професійній діяльності, здатності до аналізу та виявлення причинно-наслідкових зв'язків між реалізованими заходами та одержаними результатами, їх адекватного оцінювання, узагальнення набутого досвіду та спроможності до побудови індивідуальної траєкторії, самореалізації у професії офіцера.

Діяльнісно-рефлексивний критерій сформованості професійної рефлексії майбутнього офіцера спрямований на її оцінювання в контексті практичного застосування рефлексивних механізмів під час навчальної та квазіпрофесійної діяльності курсанта та визначається такими показниками: сформованість рефлексивних умінь; здатність до ухвалення управлінських рішень на основі рефлексії службово-бойової діяльності; здатність до корегування стратегії власного професійного зростання [57, с. 210].

Першим показником діяльнісно-рефлексивного критерію є сформованість рефлексивних умінь. Рефлексивні вміння, як основа професійної рефлексії, є підґрунтям до розвитку здатності майбутнього офіцера осмислювати результати навчальної, квазіпрофесійної та майбутньої військово-професійної діяльності, усвідомлювати потребу її корегування.

Через прояв активності у діяльності, на основі набутих теоретичних знань, відбувається рефлексивне зіставлення з реальними умовами їх використання, що, своєю чергою, актуалізує потребу самооцінювання результатів застосовування умінь. Цей показник дає змогу визначити здатність майбутнього офіцера до критичного аналізу власних умінь та набутого досвіду під час виконання обов'язків військової служби та в процесі квазіпрофесійної діяльності, пошуку альтернативних шляхів розв'язання проблемних питань

військово-професійної діяльності з використанням потенціалу професійної рефлексії. Крім того, діагностика рівня сформованості рефлексивних умінь передбачає визначення наявності у курсанта вмінь щодо аналізу якості виконання службово-бойових завдань, усвідомленої потреби нести відповідальність за одержані результати та здатності до самооцінювання власного рівня сформованості професійної рефлексії.

Другий показник діяльнісно-рефлексивного критерію – здатність майбутнього офіцера до ухвалення управлінських рішень на основі рефлексії службово-бойової діяльності – характеризується результатами використання у квазіпрофесійній діяльності набутих під час навчання у ВВНЗ фахових компетентностей, визначальним компонентом чого є його здатність до ухвалення управлінських рішень.

Оскільки ухвалення управлінського рішення, крім набутих знань та сформованих умінь, передбачає постійну рефлексію одержаних результатів, цей показник свідчить про рівень сформованості професійних компетентностей, навичок організації та реалізації власної військово-професійної діяльності, забезпечення виконання ухвалених рішень, їх контролювання та корегування, здатність офіцера до формування та підтримання професійної мотивації підлеглих щодо виконання завдань військової служби, що, своєю чергою, є узагальненою оцінкою його здатності до забезпечення належного рівня ефективності управління підпорядкованим особовим складом [57, с. 210]. Цей показник також відображає здатність майбутнього офіцера до творчого вирішення професійних завдань, визначення напрямку та побудови стратегії власного професійного зростання як військового професіонала та управлінця.

Третім показником діяльнісно-рефлексивного критерію є здатність майбутнього офіцера до корегування стратегії власного професійного зростання. Цей показник характеризує сформованість у курсанта здатності до самоконтролю рефлексивних дій, постійного аналізу власної професійної діяльності та її результатів, саморегуляції діяльнісної активності та внесення змін у професійну діяльність, а також здатність до побудови стратегій

самоосвіти й професійного самовдосконалення, професійного зростання та, як наслідок, самореалізації у професії [57, с. 210]. Крім того, за його допомогою можна визначити готовність майбутнього офіцера до професійної саморегуляції та корегування діяльнісної активності в умовах впливу негативних чинників, притаманних умовам виконання службово-бойових завдань, що передбачає наявність належного рівня сформованості адаптивних можливостей психіки майбутнього офіцера, вмінь регулювати та корегувати свою поведінку в екстремальній ситуації та належний рівень готовності до подолання професійного вигорання.

Усвідомлена потреба в самовдосконаленні є результатом критичного оцінювання одержаних результатів професійної діяльності після досягнення належного рівня розуміння особистої потреби відповідального ставлення до її результатів, наявності стійкого внутрішнього спонукання до необхідності вдосконалювати та розширювати свої якісні характеристики.

Отже, застосування діяльнісно-рефлексивного критерію дає змогу оцінити рівень готовності майбутнього офіцера до критичного аналізу власних вмінь та набутого досвіду з використанням потенціалу професійної рефлексії, його здатність до забезпечення належного рівня ефективності управління підпорядкованим особовим складом та корегування стратегії власного професійного зростання та самореалізації у професії [84, с. 367].

Узагальнення критеріїв та показників визначення рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів відображено в таблиці 1.

**Критерії та показники сформованості професійної рефлексії
майбутніх офіцерів**

Критерії	Показники
мотиваційний	1. Ціннісне ставлення до майбутньої професійної діяльності. 2. Наявність мотивації до військово-професійної діяльності та професії офіцера. 3. Усвідомлення майбутнім офіцером цінності та значущості рефлексії у професійній діяльності.
когнітивний	1. Повнота та глибина засвоєння професійних знань. 2. Здатність до налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії. 3. Знання сутності та можливостей професійної рефлексії.
діяльнісно-рефлексивний	1. Сформованість рефлексивних умінь. 2. Здатність до ухвалення управлінських рішень на основі рефлексії службово-бойової діяльності. 3. Здатність до корегування стратегії власного професійного зростання.

Із урахуванням особливостей формування та розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів в умовах специфічного освітнього середовища ВВНЗ, доцільним вбачається виділити три рівні сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів: недостатній, задовільний та достатній.

Недостатній рівень сформованості професійної рефлексії майбутнього офіцера характеризується тим, що: система ціннісних орієнтацій майбутнього офіцера не сформована, відсутнє усвідомлення потреби самореалізації у військовому професійному середовищі; усвідомлення та прийняття цінностей військово-професійної діяльності має поверхневий характер; рівень зацікавленості у підвищенні фахового рівня як офіцера та як фахівця окремого

напряму військово-професійної діяльності є недостатнім та зумовлений зовнішнім впливом; мотивація до професійної діяльності та професії офіцера є недостатньою, мотиваційна сфера орієнтована на задоволення особистих потреб; знання з теорії рефлексії та професійної рефлексії, особливостей її формування та прояву, можливостей у професійній діяльності є поверхневими; відсутність інтересу до саморозвитку, самоосвіти та використання можливостей професійної рефлексії в діяльності; розуміння необхідності налагодження суб'єкт-суб'єктних стосунків із підлеглими військовослужбовцями, колегами по службі та начальниками є недостатнім; готовність до ухваленого управлінського рішення є недостатньою та ґрунтується на особистому досвіді; уміння осмислювати результати майбутньої військово-професійної діяльності та здійснювати її корегування відсутні; відсутня потреба рефлексивного зіставлення теоретичних знань із умовами та особливостями їх застосування на практиці; навички застосування професійної рефлексії не сформовані; відсутнє розуміння необхідності побудови стратегії професійного самовдосконалення та професійного зростання [57, с. 210].

Задовільний рівень сформованості професійної рефлексії майбутнього офіцера характеризується такими ознаками: рівень сформованості ціннісних орієнтацій є достатнім для виконання завдань за призначенням, наявне усвідомлення потреби самореалізації у військовому професійному середовищі; є розуміння та сприйняття цінностей військово-професійної діяльності, моральних та соціальних норм, ідеалів та настанов; зацікавленість у підвищенні фахового рівня присутня та визначається наявністю інтересу до обраної професії та прагненні стати офіцером; рівень вмотивованості до професійної діяльності та професії офіцера є задовільним, мотиваційна сфера орієнтована на виконання визначених завдань та уникнення відповідальності в разі упущень; рівень знань з теорії рефлексії та професійної рефлексії є достатнім, проте рефлексивне мислення розвинене слабо, що не сприяє творчому її застосуванню у професійній діяльності; наявний інтерес до поглибленого вивчення лише окремих навчальних дисциплін та вибіркового використання можливостей професійної рефлексії в діяльності; належний рівень

усвідомлення необхідності налагодження суб'єкт-суб'єктних стосунків із підлеглими військовослужбовцями, колегами по службі та начальниками; готовність до ухвалення управлінського рішення ґрунтується на критичному осмисленні набутих знань, вмінь, власному досвіді квазіпрофесійної діяльності та досвіді інших суб'єктів військово-професійної діяльності, проте домінує копіювання їхніх управлінських підходів; наявні уміння осмислювати результати військово-професійної діяльності, співставляти із результатами інших її суб'єктів, здійснювати рефлексивні дії та виявляти базові рефлексивні уміння; усвідомлення курсантом себе повноправним суб'єктом професійної діяльності та наявність здатності до саморегуляції діяльності, проте уміння встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між діями та здобутими результатами не сформовані; наявні базові уміння щодо самооцінювання результатів застосовування знань, умінь та навичок, що лежать в основі професійної рефлексії, здійснення самоконтролю рефлексивних дій та внесення змін у професійну діяльність на основі самоаналізу її результатів; рівень розуміння необхідності побудови стратегії професійного самовдосконалення та професійного зростання є достатнім, проте відсутня потреба рефлексивного зіставлення теоретичних знань з умовами та особливостями їх застосування на практиці.

Достатній рівень сформованості професійної рефлексії майбутнього офіцера характеризується тим, що: система ціннісних орієнтацій майбутнього офіцера сформована та є регулятором діяльності та поведінки, наявне усвідомлення потреби самореалізації у військовому професійному середовищі; рівень усвідомлення, осмислення та прийняття цінностей військово-професійної діяльності є достатнім та визначає зміст військово-професійної діяльності, орієнтований на подолання труднощів на шляху до досягнення поставленої мети; рівень зацікавленості у підвищенні фахового рівня як офіцера та як фахівця окремого напрямку військово-професійної діяльності є високим та зумовлений наявністю інтересу до обраної професії та прагненням стати офіцером; мотивація до військово-професійної діяльності та професії офіцера наповнена особистісним змістом, мотиваційна сфера орієнтована на

самореалізацію у професії, наявна здатність продукувати нестандартні ідеї та знаходити рішення шляхом активного використання рефлексивних вмінь; наявні ґрунтовні знання з теорії рефлексії та професійної рефлексії, особливостей її формування та прояву, можливостей застосування у професійній діяльності, належний рівень розвитку фахового мислення та готовності до виконання діяльності на основі набутих знань; сформована суб'єктна позиція в системі професійних взаємин та професійно-ціннісних орієнтацій, рівень розуміння необхідності налагодження суб'єкт-суб'єктних стосунків із підлеглими військовослужбовцями, колегами по службі та начальниками є високим; рівень готовності до ухваленого управлінського рішення є високим та базується на усвідомленій потребі вироблення індивідуального управлінського стилю діяльності, має місце усвідомлення необхідності пошуку нетипових варіантів вирішення службово-бойових завдань; наявний глибокий інтерес до самоуправління і саморегуляції, стійке бажання здійснювати професійну рефлексію результатів військово-професійної діяльності та здійснення її корегування; наявний індивідуальний критеріальний апарат оцінювання здобутих результатів та успішності через рефлексивне зіставлення теоретичних знань з умовами та особливостями їх застосування на практиці; усвідомлення особливостей та аспектів реалізації професійної рефлексії у професійній діяльності та творчий підхід до досягнення максимальної ефективності та результативності; наявна індивідуальна стратегія професійного самовдосконалення та професійного зростання [57, с. 211].

Зважаючи на викладене, можна зробити висновок, що розроблений діагностичний інструментарій містить критерії та показники сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів і дає змогу визначити рівні її сформованості. Цей інструментарій буде використаний під час проведення педагогічного експерименту, а одержані результати сприятимуть підвищенню результативності заходів із формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України під час навчання у ВВНЗ.

2.2. Педагогічні умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

Вирішення проблеми підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх офіцерів та формування їхньої професійної рефлексії під час навчання у ВВНЗ зокрема значною мірою залежить від наукового обґрунтування та визначення педагогічних умов як підґрунтя оптимізації освітнього процесу [159, с. 124] та усіх його компонентів.

Обґрунтування педагогічних умов формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ потребує аналізу поглядів дослідників на поняття «умови», «педагогічні умови» та наявного досвіду їх обґрунтування [84, с. 367].

Згідно з визначенням у Новому тлумачному словнику української мови умови – це «обставини, в яких щось відбувається; задані вимоги, з яких слід виходити; те, від чого залежить інше (зумовлене), що дозволяє, робить можливим наявність речі, предмета, стану, процесу [131].

Подібне трактування знаходимо у Великому тлумачному словнику сучасної української мови, відповідно до якого «умова» – це «необхідна обставина, що уможливорює здійснення, створення, утворення чого-небудь», «обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь» [28].

З огляду на необхідність розгляду дефініції «умова» з позицій педагогіки зазначимо, що спільним для науковців є визнання цього поняття як сукупності процесів, обставин та чинників, інтеграція яких створює дієві передумови для управління освітнім процесом навчального закладу, спрямованим на формування особистості, навчання, виховання та всебічний розвиток здобувачів освіти [159, с. 125].

Щодо трактування дефініції «педагогічні умови», то єдиного погляду науковців в сучасній педагогічній науці не існує. Так, Л. Зазуліна під педагогічними умовами розуміє «чинники (обставини), від яких залежить продуктивність, цілісність педагогічного процесу щодо підготовки майбутніх фахівців» [51]. Я. Галета розглядає педагогічні умови як систему, складовими

якої є певні чинники, ситуації, методи, що об'єктивно склалися та необхідні для вирішення певного педагогічного завдання [32]. На думку Л. Семенець, педагогічні умови відповідають закономірностям функціонування освітньої системи; це обставини, котрі відповідно до поставлених цілей і сформульованих завдань забезпечують реалізацію структурних і функціональних компонентів цієї системи [167, с. 43].

Г. Богданова вважає, що педагогічні умови становлять змістову характеристику компонентів (зміст, організаційні форми, засоби навчання та характер взаємин між учасниками освітнього процесу), які моделюють педагогічну систему [18, с. 21]. В. Чайка розглядає педагогічні умови як спеціально створені реальні обставини професійно орієнтованої роботи здобувачів освіти [207, с. 71]. На думку В. Манько, педагогічні умови – це взаємопов'язана сукупність внутрішніх параметрів і зовнішніх характеристик функціонування, яка забезпечує високу результативність освітнього процесу і відповідає психолого-педагогічним критеріям оптимальності [111].

З урахуванням специфічних особливостей професійної підготовки майбутніх офіцерів ЗС України у ВВНЗ, що передбачають одночасне навчання та виконання обов'язків військової служби курсантами, у трактуванні поняття «педагогічні умови» ми опиратимемось на авторитетний погляд професора А. Литвина, який зазначає, що педагогічні умови – це «комплекс спеціально спроектованих генеральних чинників впливу на зовнішні та внутрішні обставини навчально-виховного процесу й особистісні параметри всіх його учасників, що забезпечують цілісність навчання та виховання в інформаційно-освітньому середовищі навчального закладу відповідно до вимог суспільства та запитів ринку праці, сприяють усебічному гармонійному розвитку особистості та створюють придатні можливості для виявлення її задатків, урахування потреб і формування загальнолюдських і професійно важливих якостей, ключових кваліфікацій, загальних і професійних компетенцій» [92, с. 29], що повною мірою враховує особливості підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ [84, с. 367].

Визначення педагогічних умов формування професійної рефлексії

майбутніх офіцерів ЗС України передбачає також аналіз наукових розвідок щодо їх обґрунтування та врахування особливостей професійної підготовки окремих фахівців та майбутніх офіцерів у ВВНЗ зокрема, оскільки існують суттєві відмінності між закладом вищої освіти із підготовки цивільних фахівців та вищим військовим навчальним закладом.

З урахуванням основних умов ефективного функціонування освітнього процесу в закладі вищої освіти, до яких ми відносимо: організацію навчання, впровадження та використання відповідних меті професійної підготовки форм навчання та належне методичне забезпечення, вважаємо за необхідне виокремити потребу створення та забезпечення ефективного функціонування навчально-матеріальної бази закладу освіти. Ефективна професійна підготовка, як зазначають Р. Гуревич і М. Кадемія, передбачає реалізацію таких умов: динамічної адекватності змісту освіти випереджувальним фаховим вимогам; комплексної реалізації принципів диференціації та індивідуалізації, наступності та інтеграції; системності в методичному забезпеченні освітнього процесу; різнобічної професійної спрямованої позааудиторної роботи [36, с. 11].

Ураховуючи багатоаспектність та складність забезпечення ефективності формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України під час навчання у ВВНЗ, зазначимо, що виокремлення педагогічних умов її формування та обґрунтування кожної із змістовних характеристик передбачає забезпечення необхідності та достатності, зважаючи при цьому на «сутність, призначення, спрямованість, значимість, конкретизованість тощо виділених умов» [92, с. 39].

Як влучно підкреслює С. Терницька, «необхідність обраних умов впливає з аналізу психолого-педагогічної літератури, досвіду роботи установи та результатів констатувального етапу експерименту, а достатність виводиться з результатів дослідно-експериментальної роботи» [186, с. 169].

Водночас, у процесі обґрунтування педагогічних вимог необхідним вбачається аналіз досвіду їх виокремлення в різних аспектах професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ. Так, у результаті дослідження проблеми готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності на засадах

педагогічного менеджменту О. Прохоров визначає педагогічні умови забезпечення якісної професійної підготовки майбутніх офіцерів, а саме: організаційні (забезпечення відповідної матеріально-технічної бази, укомплектованість педагогічними кадрами відповідного рівня, впровадження нових форм організації навчального процесу, створення професійного середовища через міжсуб'єктну взаємодію із курсантом і потенційним замовником); методичні (вдосконалення науково-методичного забезпечення навчально-виховного процесу, функціонування системи методичної допомоги викладачам); психолого-педагогічні (забезпечення позитивної мотивації навчання, суб'єкт-суб'єктної взаємодії в системі «викладач-курсант»; індивідуалізація і диференціація навчального процесу) [152].

І. Данилюк в результаті дослідження проблеми підготовки майбутніх офіцерів до проведення індивідуальної роботи з підлеглими визначає такі педагогічні умови: спрямованість підготовки на усвідомлену мотивацію майбутніх офіцерів до необхідності формування готовності до проведення індивідуальної роботи з підлеглими; упровадження в навчальний процес технологій особистісно орієнтованого навчання курсантів, проведення індивідуальної роботи з підлеглими; забезпечення міжпредметних зв'язків між дисциплінами, що формують готовність майбутніх офіцерів до проведення індивідуальної роботи з підлеглими на основі професійно-орієнтованих завдань, пов'язаних з комунікацією та взаємодією військовослужбовців у підрозділі [37].

Основними педагогічними умовами формування здатності майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної взаємодії, на думку К. Тушко, є: забезпечення діалогічності в освітньому середовищі для майбутніх офіцерів-прикордонників; наявність високого рівня професійної компетентності представників науково-педагогічного складу; високий рівень забезпечення міждисциплінарної інтеграції; інтеракція як провідний метод, засіб та форма в освітньому процесі [197].

О. Діденко в результаті проведеного аналізу чинників, що впливають на професійне самовдосконалення майбутніх офіцерів-прикордонників, пропонує

такі педагогічні умови: формування соціально-психологічного середовища, сприятливого для професійного самовдосконалення; розвиток мотивації щодо професійного самовдосконалення та її відповідність реальним вимогам майбутньої професійної діяльності офіцера; педагогічне керівництво професійним самовдосконаленням курсантів з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей [41].

А. Юрков до педагогічних умов формування готовності майбутніх психологів до професійної діяльності у Збройних Силах України відносить: моделювання професійної діяльності офіцера-психолога на підставах організаційно-практичної методики вибору, систематизації, розкриття змісту навчального матеріалу у практиці проведення курсантами (студентами) міні-лекцій в освітньому процесі військового навчального закладу; моделювання практичних ситуацій професійної діяльності офіцера-психолога на засадах проблемності для формування готовності майбутніх психологів до професійної діяльності у ЗС України за допомогою інтерактивних методів навчання (рольових та ділових ігор, методу мозкового штурму); організація самоосвіти майбутніх офіцерів-психологів з метою розвитку навичок роботи з різними джерелами інформації, аналітичних і творчих здібностей та самостійності [212].

Ефективний вплив на процес формування професійної компетентності майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України, згідно з твердженням В. Аніщенко, забезпечать такі педагогічні умови: інтеграція фахової підготовки майбутніх офіцерів шляхом реалізації міждисциплінарних зв'язків професійно орієнтованих та гуманітарних дисциплін і фахової практики; професійне спрямування змісту підготовки майбутніх офіцерів з урахуванням контексту майбутньої професійної діяльності на основі критеріїв відбору; розвиток мотивації майбутніх офіцерів України шляхом застосування методів активного навчання, що моделюють ситуації професійної взаємодії майбутніх офіцерів; підвищення рівня професійної підготовки викладачів професійно орієнтованих дисциплін; удосконалення системи контролю якості та моніторингу навчального процесу майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби [4].

Підвищенню ефективності формування фахової компетентності майбутніх військових пілотів, як зазначає Р. Невзоров, сприятиме реалізація таких педагогічних умов: міждисциплінарна інтеграція з метою формування тактичного мислення у майбутніх військових пілотів; застосування тренажерної підготовки для відпрацювання різних видів бойових польотів майбутніми військовими пілотами; використання досвіду бойових льотчиків та аналіз бойового застосування авіації з метою оновлення повітряно-тактичних знань та удосконалення повітряно-тактичного вишколу майбутніх військових пілотів [126, с. 110].

П. Дармограй аргументовано доводить, що підвищенню ефективності формування професійної компетентності майбутніх офіцерів сприятиме реалізація в процесі фахової підготовки таких педагогічних умов: урахування вимог компетентнісного підходу та особливостей управлінської службової діяльності офіцера пенітенціарної служби при організації фахової підготовки; конструювання змісту фахової підготовки на основі системи професійних, правових та гуманістичних ціннісних пріоритетів; забезпечення розвитку комунікативних професійних умінь і навичок дій майбутніх офіцерів пенітенціарної служби у повсякденних і конфліктних ситуаціях; активізація самостійної роботи курсантів під час планових занять шляхом застосування навчально-методичного забезпечення [38, с. 134].

Педагогічними умовами, що сприятимуть формуванню здоров'язбережувальної компетентності у процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів, на думку О. Шеремети, є такі: організація просвітницької роботи; використання інноваційних методів навчання для набуття майбутніми фахівцями досвіду здоров'язбереження та розвитку соціальної складової здоров'я; проведення тренінгів для формування у майбутніх фахівців кримінально-виконавчої служби навичок збереження психічного здоров'я; задіяння потенціалу дослідницької роботи для розширення знань майбутніх офіцерів кримінально-виконавчої служби про здоровий спосіб життя та набуття навичок вирішення складних проблем здоров'язбереження [211, с. 46].

Узагальнюючи погляди дослідників на виокремлення педагогічних умов

формування професійних компетентностей майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ, констатуємо відсутність узгоджених підходів до визначення педагогічних умов та наявність особистих позицій дослідників щодо їх обґрунтування. Водночас, спільним для науковців є пріоритетне врахування під час обґрунтування педагогічних умов особливостей професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ та поєднання навчання майбутніх офіцерів із виконанням обов'язків військової служби. Погоджуємось із твердженням О. Маслія, на думку якого педагогічні умови формування офіцера як фахівця – це такі обставини і способи управління й організації їхньої підготовки у ВВНЗ, що спрямовують розвиток професійно важливих для означеної сфери якостей особистості на досягнення поставленої мети і, відтак, спонукають до розвитку загальної здатності встановлювати на основі системного комплексу професійних знань, умінь, досвіду, ціннісних характеристик і професійно важливих у цій сфері особистісних якостей причинно-наслідкові зв'язки та адекватно впливати на процес виконання функцій і завдань в означеній сфері військової діяльності [115].

На основі теоретичного узагальнення психолого-педагогічних джерел, наукової літератури та підходів науковців до поняття «педагогічні умови» та проблеми формування професійної рефлексії фахівців загалом, її мети, принципів, особливостей та наявного досвіду професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ, можемо припустити, що ефективність формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України забезпечить реалізація таких педагогічних умов:

- *створення рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ;*
- *запровадження програм розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів;*
- *налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу у ВВНЗ.*

Перша педагогічна умова, а саме *створення рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ*, передбачає створення у ВВНЗ освітнього середовища, яке сприятиме формуванню професійної рефлексії майбутніх офіцерів [159, с. 126].

З огляду на необхідність конкретизації умов та особливостей створення та функціонування рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ, необхідним вбачається аналіз поняття «рефлексивне середовище» в сучасному науковому дискурсі.

На думку В. Желанової, рефлексивне середовище є багаторівневою педагогічно організованою системою умов та можливостей, а також засобів освіти, які забезпечують упровадження професійного контексту в систему підготовки фахівців. В умовах такого середовища людина одночасно є його продуктом і творцем, а трансформація навчальної діяльності в професійну відбувається найбільш активним способом [49].

Спільним для поглядів дослідників є визнання самостійної діяльності здобувачів освіти визначальним чинником формування професійної рефлексії в умовах рефлексивного середовища.

Характеризуючи рефлексивне середовище, В. Желанова акцентує увагу на його провідних характеристиках, до яких відносить:

- імерсивність, що, на думку дослідниці, виявляється як ілюзія перебування у взаємодії із середовищем, наближеним до реального, тобто в наближенні умов середовища до реалій майбутньої професійної діяльності;
- присутність, що в загальному розумінні відбиває досвід людини знаходитись в одному місці навколишнього середовища, водночас фізично перебуваючи в іншому місці;
- інтерактивність – ступінь, відповідно до якого є можливою участь користувачів у зміні і формуванні змісту середовища, відносинах особистості і середовища, які є суб'єктами у ставленні один до одного, що надає можливість середовищу розширюватись та збагачуватись, у такий спосіб утворюючи професійний контекст становлення майбутніх фахівців [48].

З урахуванням специфічних особливостей професійної підготовки майбутніх офіцерів, до ключових особливостей рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ відносимо такі:

- забезпечення формування у курсанта усвідомленої потреби в рефлексії процесу та результатів навчальної та квазіпрофесійної діяльності;

- наявність потреби у рефлексії одержаних результатів формування професійної рефлексії іншими суб'єктами ВВНЗ – адміністративно-командним складом та науково-педагогічними працівниками;
- використання потенціалу контекстного навчання для стимулювання суб'єктів освітнього середовища ВВНЗ до корегування діяльності за результатами її аналізу та переосмислення;
- суб'єктність адміністративно-командного складу ВВНЗ, науково-педагогічних працівників та майбутніх офіцерів [159, с. 126].

Формування рефлексивного освітнього середовища, на наше переконання, відбувається відповідно до визначеної мети, принципів формування, з урахуванням функцій, реалізація яких передбачається після забезпечення умов його належного функціонування.

Метою створення рефлексивного середовища ВВНЗ є створення умов формування, розвитку та прояву професійної рефлексії майбутніх офіцерів у спільній діяльності та взаємодії з іншими суб'єктами освітньої діяльності – адміністративно-командним складом та науково-педагогічними працівниками через рефлексивний аналіз теоретичних знань із одержаними під час виконання обов'язків військової служби та квазіпрофесійної діяльності результатами [159, с. 126].

Ключовими функціями рефлексивного освітнього середовища є такі: організаційна, розвивальна, регулятивна, соціальна, проте провідною ми визначаємо функцію забезпечення формування у майбутнього офіцера усвідомленої потреби в професійній рефлексії як дієвого механізму самооцінки, критичного усвідомлення одержаних результатів та вироблення механізмів їх корегування.

Реалізація визначених функцій під час формування рефлексивного освітнього середовища сприяє формуванню усвідомленої потреби у рефлексії процесу та результатів діяльності, актуалізації взірців поведінки та варіантів вирішення проблемних аспектів військово-професійної діяльності, критичного їх осмислення, що, своєю чергою, є дієвим механізмом розгортання рефлексивного середовища та стимулом до корегування власної діяльності усіх

суб'єктів освітнього процесу ВВНЗ.

Наслідком створення рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ є формування у майбутнього офіцера особистісної позиції у процесі ухвалення рішень, усвідомленої потреби рефлексії протиріч між стереотипними підходами до вирішення проблемних ситуацій у професійній діяльності та власними варіантами, співвідношення власного досвіду з теоретичними підходами та усталеними, шаблонними моделями поведінки [159, с. 126].

Отже, створення рефлексивного середовища є дієвою умовою щодо формування у курсантів ВВНЗ досвіду вирішення професійних завдань через активізацію усвідомленої потреби рефлексії одержаних власних результатів та результатів інших суб'єктів освітньої та військово-професійної діяльності, сприяє формуванню рефлексивних умінь та досвіду професійної рефлексії.

Другою педагогічною умовою формування професійної рефлексії є *запровадження програм розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів*.

Одним із визначальних чинників формування професійної рефлексії майбутнього офіцера, на наше переконання, є організація освітнього процесу та умов навчання у ВВНЗ із урахуванням потреби оновлення змістового наповнення освіти та включенням аналітичного осмислення свого професійного досвіду та досвіду інших суб'єктів освітнього процесу як обов'язкового через запровадження активних рефлексивно-діяльнісних технологій навчання майбутніх офіцерів [159, с. 127].

На думку О. Діденка, для продуктивного формування рефлексивних умінь у здобувачів освіти необхідно: забезпечити достатню кількість часу для відображення ними своїх відчуттів, аналізу отриманих знань та вироблених умінь; створення емоційно сприятливого середовища в аудиторії через заохочення до оцінювання спільної діяльності; стимулювання вмінь рефлексії здобувачів шляхом постановки питань, які потребують вивчення причинно-наслідкових зв'язків кожної мовленнєвої ситуації; надання деяких пояснень для спрямування розумової діяльності майбутніх фахівців; забезпечення можливості аргументованої дискусії [41].

Оновлення змістового наповнення процесу навчання курсантів та

включення аналітичного осмислення свого професійного досвіду та досвіду інших суб'єктів освітнього процесу передбачають опанування майбутніми офіцерами знань щодо сутності і структури професійної рефлексії, ефективних способів її формування та розвитку, розроблення та впровадження інноваційних навчальних та навчально-методичних посібників, що передбачають здійснення курсантами самоконтролю та рефлексії освітніх результатів під час самостійної роботи над навчально-методичною літературою [159, с. 127].

Крім того, оновлення змісту освіти курсантів передбачає насичення навчальних дисциплін ситуаційними завданнями з використанням досвіду виконання обов'язків військової служби, які передбачають рефлексивні дії через спеціально сформульовані питання, обов'язкове включення алгоритмів аналізу та на його основі вироблення альтернативних варіантів вирішення проблемних ситуацій.

Запровадження програм розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України передбачає усвідомлену та ефективну взаємодію усіх без винятку суб'єктів освітньої діяльності ВВНЗ: адміністративно-командного складу, науково-педагогічних працівників та курсантів, сформовану мотиваційну готовність до формування рефлексивних умінь та розвитку рефлексивних здібностей через організацію спеціальної взаємодії.

Налагоджена взаємодія суб'єктів освітньої діяльності має спрямовуватись на створення умов пошуку курсантом варіантів самостійного розв'язання проблемної ситуації чи поставленого завдання на відміну від панівного в практиці підготовки майбутніх офіцерів позитивного схвалення педагогами спроможності курсанта до відтворення готового знання.

До особливостей, врахування яких сприятиме запровадженню освітніх програм розвитку професійної рефлексії та активних рефлексивно-діяльнісних технологій навчання майбутніх офіцерів ЗС України, відносимо:

- використання організаційних форм і підходів, які сприятимуть активізації професійного саморозвитку усіх суб'єктів освітнього процесу ВВНЗ через запровадження рефлексивного аналізу, оцінки та контролю;

- аналіз змістового матеріалу кожної навчальної дисципліни щодо можливостей використання рефлексивних умінь курсантів під час її опанування;
- рефлексивний підхід науково-педагогічних працівників до визначення навчальних цілей, завдань та мети конкретного заняття;
- використання дидактичних методів та прийомів активізації самостійності та креативності курсантів у пошуку варіантів розв'язання професійних проблемних ситуацій.
- використання педагогічних технологій, спрямованих на розвиток професійної рефлексії.

Запровадження освітніх програм розвитку професійної рефлексії передбачає чітке розмежування змісту їх теоретичної та практичної складових. У межах теоретичної складової доречним вбачається забезпечення розкриття сутності, змісту, форми, видів, потенціалу та специфічних особливостей професійної рефлексії. Результатом теоретичного опанування програмного матеріалу буде засвоєння курсантами таких понять, як: рефлексія, рефлексивні процеси, особистісна рефлексія, міжособистісна рефлексія, професійна рефлексія, рефлексивне управління та ін.

У межах практичної складової програм навчальних дисциплін необхідним є забезпечення активної взаємодії викладачів та курсантів, запровадження інтерактивних педагогічних технологій, спрямованих на оволодіння професійною рефлексією.

Запровадження активних рефлексивно-діяльнісних технологій навчання майбутніх офіцерів передбачає використання освітніх технологій, вправ і рефлексивних завдань, метою яких є занурення майбутніх офіцерів в активну рефлексивну діяльність, зосередження на власних станах, аналізі діяльності та її результатів. Зміст вправ та завдань має передбачати необхідність вирішення актуальних професійних проблем та наявних протиріч між теоретичними знаннями та досвідом їх використання в освітній та квазіпрофесійній діяльності, що є ключовим у формуванні рефлексивних вмінь курсантів [84, с. 368].

Сформовані рефлексивні вміння дають змогу курсанту «вибудувати свій індивідуальний стиль, досягти адекватної професійно-особистісної самооцінки, прогнозувати й аналізувати результати своєї праці» [72], тобто фіксувати результати розвитку професійної рефлексії та аналізувати причини динаміки цього процесу, здійснювати самооцінювання, аналізувати власну відповідність професійним вимогам, коригувати професійний Я-образ та виробляти шляхи саморозвитку та професійного самовдосконалення.

Третьою педагогічною умовою формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України є *налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу у ВВНЗ*.

Налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії в освітньому процесі ВВНЗ між адміністративно-командним складом, науково-педагогічними працівниками та майбутніми офіцерами відображає сукупність взаємозв'язків між ними через обмін цінностями та способами діяльності з використанням діалогових форм роботи, що зумовлюється паритетністю суб'єктних позицій та має на меті розвиток та самовдосконалення суб'єктів через її корегування на основі рефлексії освітньої та квазіпрофесійної діяльності, спрямованість професійної підготовки на формування актуальних професійно значущих особистісних якостей майбутніх офіцерів [159, с. 127].

Академік В. Кремень характеризує суб'єкт-суб'єктні відносини як міжособистісну педагогічну взаємодію, «що реалізує базову потребу дитини в залученні її до соціуму і культури суспільства на основі рівноправного партнерства з учителем (викладачем), характеризує готовність суб'єктів виховання до взаєморозуміння і взаємоповаги у процесі спілкування і діяльності» [45].

Запровадження суб'єкт-суб'єктних відносин у ВВНЗ передусім потребує належного рівня усвідомлення педагогами необхідності відходу від авторитарного стилю взаємин та усталеної ролі передавання визначеного обсягу знань та власного досвіду курсанту, суб'єкт-об'єктних стосунків між викладачем та курсантом, коли останній перебуває в пасивній позиції отримувача знань на протиположності панівній позиції педагога.

Суб'єкт-суб'єктна взаємодія характеризується активною участю майбутнього офіцера в освітньому процесі, коли засвоєння інформації відбувається під час співпраці з викладачем та ініціативної діяльності, можливістю внесення курсантом коректив у процес навчання та виконання обов'язків військової служби [159, с. 127], що є визначальним у формуванні суб'єктної позиції курсанта як майбутнього професіонала.

Крім сформованості суб'єктної позиції, налагоджена суб'єкт-суб'єктна взаємодія сприяє розкриттю особистісного потенціалу курсанта та його індивідуального ресурсу, особистісному та професійному самовизначенню та самоактуалізації, що є однією із визначальних передумов професійного розвитку майбутнього офіцера.

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що суб'єкт-суб'єктна взаємодія учасників освітньої діяльності ВВНЗ є найвищим рівнем взаємодії адміністративно-командного складу, науково-педагогічних працівників та курсантів, їхнє взаємне сприйняття та визнання себе та інших як повноцінних суб'єктів навчальної та військово-професійної діяльності, в результаті чого через комунікацію, співпрацю та спільну діяльність відбувається взаємообмін смислами, формування та корегування професійного світогляду на основі активної рефлексивної діяльності.

Отже, реалізація в освітньому процесі ВВНЗ запропонованих педагогічних умов сприятиме підвищенню ефективності формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів [84, с. 368] ЗС України та їхньої професійної компетентності загалом.

Створення рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ сприятиме активізації потреби використання професійної рефлексії під час освітньої та квазіпрофесійної діяльності через зіставлення очікуваних результатів з реально одержаними. Запровадження освітніх програм розвитку професійної рефлексії та активних рефлексивно-діяльнісних технологій навчання передбачає усвідомлення курсантами сутності, змісту, форми, видів, потенціалу та специфічних особливостей професійної рефлексії, засвоєнню базових понять сприяє занурення майбутніх офіцерів в активну рефлексивну діяльність.

Налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітньої діяльності ВВНЗ забезпечує належний рівень сформованості суб'єктної позиції курсанта як майбутнього військового професіонала.

2.3. Структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України

З метою упорядкування процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України, виокремлення структурних компонентів та встановлення взаємозв'язків між ними, з урахуванням специфіки формування професійної рефлексії в освітньому процесі ВВНЗ та необхідності забезпечення цілісного уявлення та окреслення сутнісних характеристик її базових елементів, доцільним вбачається використання методу моделювання як схематичного відтворення структури та елементів системи формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів.

У Словнику іншомовних слів поняття «моделювання» визначається як «метод дослідження, при якому відбувається заміна конкретного об'єкта досліджень (оригіналу) іншим, подібним до нього (моделлю)» [177, с. 649].

На думку Є. Павлютенкова, процес моделювання – це «відтворення характеристик одного об'єкта на іншому, спеціально створеному для їх вивчення» [136, с. 2]. Щодо переваг використання педагогічного моделювання, нам імпонує погляд Л. Сушенцевої, яка виокремлює «змогу імітувати реальні та конструктивні системи за допомогою аналогів, відтворюючи властивості об'єктів і системи оригіналів у їхній організації та функціонуванні» [182, с. 165].

У дослідженні проблеми формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів ми використовуємо моделювання як метод системного аналізу прогнозованих проблем побудови ефективної системи формування досліджуваного явища в умовах освітнього середовища ВВНЗ з урахуванням основних її функцій, напрямів, властивостей структурних елементів та процесів, що на них впливають.

Як зазначає академік Н. Ничкало, у педагогічному моделюванні

потрібно зважати на єдність мети, завдань, функцій, різноманітних видів діяльності, організаційних форм, критеріїв функціонування як системи в цілому, так і окремих її підсистем [130].

Аналіз трактування поняття «модель» в сучасному науковому дискурсі вказує на відсутність єдності погляді на цю дефініцію. Так, на думку О. Сердюка, модель є системним явищем, що відображає суттєві властивості й відносини оригіналу [170], тоді як О. Кравців моделлю вважає «певну структуру, що відображає внутрішні відносини та зв'язки між її компонентами» [74].

Як стверджує О. Мармаза, модель характеризується тим, що «складається з ідеальних утворень (уявлень, думок); відображає найбільш принциповий підхід; має високий рівень узагальнення, абстрактності; орієнтована на виявлення закономірностей та принципів життєдіяльності; має, як правило, змістовне наукове обґрунтування; спеціально утворена способом думки, а не стихійного досвіду; структурована, всебічно прорахована, проаналізована» [112, с. 399–400].

Щодо алгоритму створення структурно-функціональної моделі, нам імponує бачення О. Лопатюк, яка під час дослідження проблеми формування професійної рефлексії майбутніх диспетчерів управління повітряним рухом окреслює таку послідовність дій під час розроблення моделі: постановку завдань, розроблення структурно-функціональної моделі (побудову її структури й наповнення змістом), перевірку достовірності (у процесі констатувального етапу експерименту), експериментальне випробування структурно-функціональної моделі (упровадження в процес підготовки диспетчерів управління повітряним рухом на формувальному етапі експерименту) та модернізацію, вдосконалення розробленої структурно-функціональної моделі [99].

Опираючись на викладене, структурно-функціональну модель формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України ми трактуємо як розроблену відповідно до мети, визначених цілей та завдань з урахуванням виокремлених методологічних підходів та принципів цілісн

систему взаємопов'язаних структурних елементів та зв'язків між ними, опис процесу формування досліджуваної якості, основних етапів, методів, педагогічних умов, засобів формування та діагностування. Основними характеристиками розробленої моделі є її системність, суб'єктно-діяльнісна та контекстна концептуальність, структурність, функціональність та ієрархічність побудови.

Необхідність створення структурно-функціональної моделі зумовлена об'єктивною потребою підвищення рівня професіоналізму офіцерів та сформованості у них особистісних та професійних якостей, до однієї з визначальних серед них відносимо професійну рефлексію, належний рівень сформованості якої є очікуваним результатом реалізації запропонованої моделі в освітньому середовищі ВВНЗ.

Результатом узагальнення поглядів дослідників на процес педагогічного моделювання, теоретичного аналізу проблеми дослідження, визначення сутнісних характеристик та основних механізмів формування та розвитку професійної рефлексії, власного досвіду професійної підготовки курсантів у ВВНЗ є побудована структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України (рис. 2.1). Метою розробленої моделі є визначення структури, складових та їх елементів, зв'язків між ними, що властиві процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів в освітньо-виховному просторі ВВНЗ. Ця модель є цілісною системою, що має схематичну структуру та складається з трьох блоків: *теоретико-змістового, процесуального та результативно-діагностичного*.

Відповідно до структури моделі, *теоретико-змістовий блок* висвітлює мету, об'єктивну потребу, методологічні підходи, принципи та педагогічні умови формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів. У процесуальному блоці подані компоненти, етапи, методи та форми реалізації мети дослідження. Результативно-діагностичний блок відображає критерії, показники та рівні сформованості професійної рефлексії, а також результат – висока динаміка сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів у ВВНЗ. Визначальним у теоретико-змістовному блоці є чітке окреслення

ключового елемента структурно-функціональної моделі – її мети.

Об'єктивна потреба формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ зумовлюється необхідністю вирішення важливого завдання держави та системи військової освіти зокрема, оскільки від рівня підготовки офіцера, сформованості його професійних якостей значною мірою залежить успішність виконання завдань із відбиття збройної агресії, забезпечення територіальної цілісності та недоторканості країни. Належний рівень

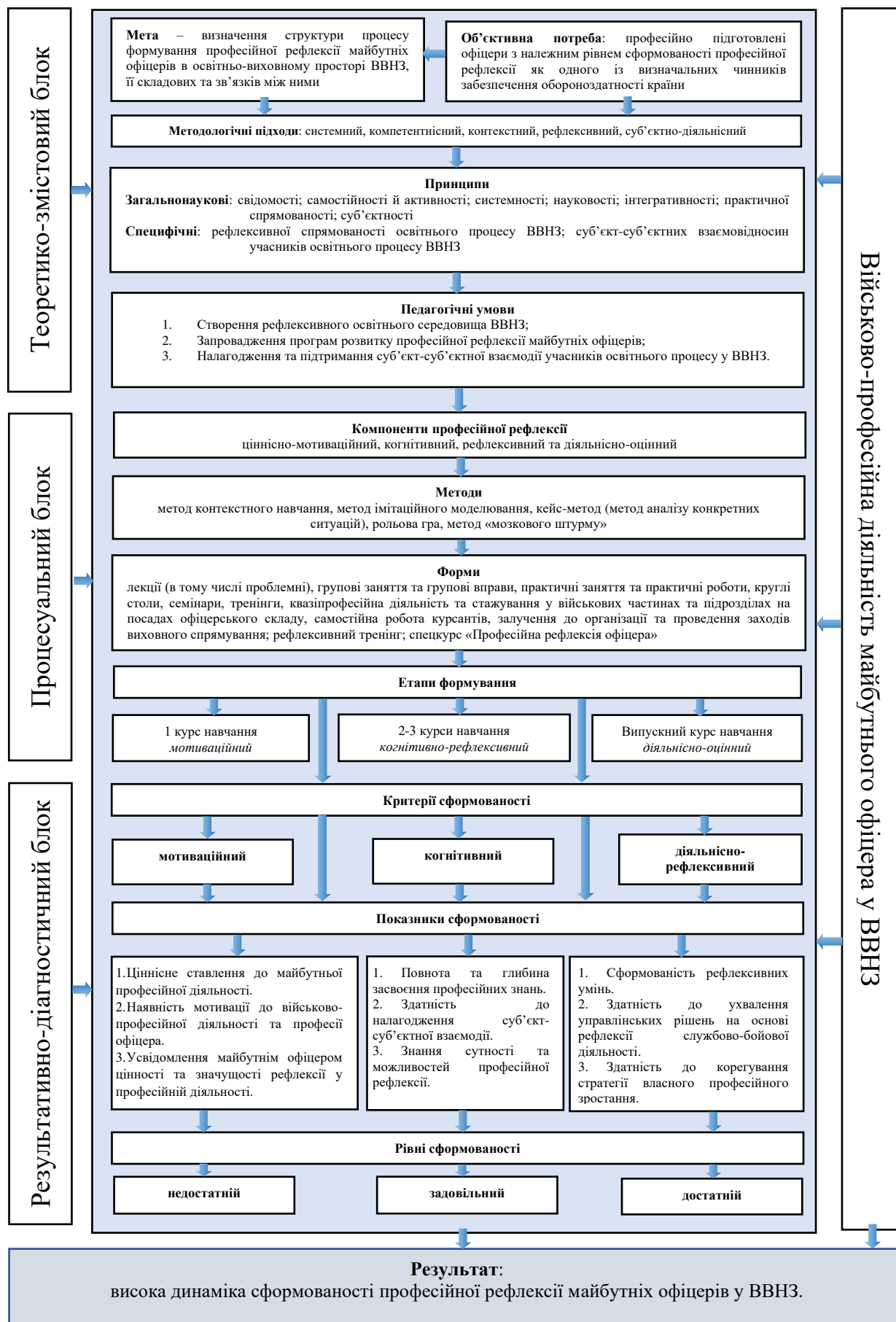


Рисунок 2.1. Структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

сформованості професійної рефлексії як індивідуальної властивості особистості офіцера є передумовою його успішної професійної діяльності як управлінця та як фахівця окремого напрямку військово-професійної діяльності, подальшої творчої самореалізації та досягнення високого рівня професійної майстерності, що, своєю чергою, є одним із визначальних чинників забезпечення обороноздатності країни в умовах відбиття широкомасштабної агресії противника.

Методологічними підходами, реалізація ключових положень яких матиме суттєвий вплив на підвищення результативності професійної підготовки офіцерів та формування їхньої професійної рефлексії, визначено системний, компетентнісний, контекстний, рефлексивний та суб'єктно-діяльнісний.

Щодо *принципів*, які становлять методологічне підґрунтя формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час освітнього процесу ВВНЗ, вважаємо за необхідне виокремити загальнонаукові та специфічні, при цьому потрібно зазначити, що ці принципи знаходяться в тісному взаємозв'язку, оскільки потреба забезпечення належного рівня ефективності завдань дослідження передбачає їх комплексне застосування.

Так, до *загальнонаукових принципів* формування професійної рефлексії майбутнього офіцера належать принципи:

- свідомості, що передбачає осмислення майбутніми офіцерами мети й завдань формування та розвитку професійної рефлексії під час освітнього процесу;
- самостійності й активності в освітній та квазіпрофесійній діяльності, що є передумовою прояву активності курсанта, свідомого опанування рефлексивних знань, формування вмінь та набуття навичок;
- системності, що передбачає узгодження компонентів впливу на свідомість курсанта у просторі ВВНЗ задля вироблення єдиних та узгоджених підходів до структури образу особистості майбутнього офіцера з належним рівнем сформованості професійної рефлексії;

- науковості, що передбачає наукове підґрунтя змісту освітньої діяльності, відповідність рівню розвитку сучасної науки, адаптивність змісту, форм, методів та врахування результатів актуальних наукових досліджень з проблем рефлексії у професійній підготовці майбутніх офіцерів;

- інтегративності, що передбачає поєднання теоретичних знань та набутого досвіду професійної рефлексії, спрямований на забезпечення динамічної взаємодії суб'єктів освітнього процесу ВВНЗ;

- практичної спрямованості, який сприяє визначенню форм і методів використання курсантом знань і вмінь професійної рефлексії в освітній та квазіпрофесійній діяльності;

- суб'єктності як визначальної умови визнання майбутнім офіцером себе повноцінним суб'єктом військово-професійної діяльності, забезпечення належного рівня сформованості здатності курсанта до самостійного мислення, активності в освітній та квазіпрофесійній діяльності, критичної оцінки одержаних результатів.

До *специфічних принципів* формування професійної рефлексії майбутнього офіцера відносимо принципи:

- рефлексивної спрямованості освітнього процесу, що передбачає створення рефлексивного середовища ВВНЗ, оволодіння майбутніми офіцерами ґрунтовними теоретичними знаннями щодо рефлексії, професійної рефлексії, способів її використання в освітній та квазіпрофесійній діяльності, набуття рефлексивних умінь та формування рефлексивного мислення;

- суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин учасників освітнього процесу ВВНЗ, який зумовлює необхідність пошуку ефективних механізмів забезпечення готовності як науково-педагогічних працівників, адміністративно-командного складу, так і майбутніх офіцерів до сприйняття, усвідомлення та реалізації суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин через комунікацію, спільну діяльність та взаємодію, наслідком чого є полісуб'єктний характер стосунків учасників освітнього процесу ВВНЗ.

Крім мети, об'єктивної потреби, методологічних підходів, загальнонаукових та спеціальних принципів теоретико-змістовий блок містить

педагогічні умови формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, до яких ми відносимо: створення рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ; запровадження програм розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів; налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу у ВВНЗ.

Перша педагогічна умова передбачає створення у ВВНЗ освітнього середовища, яке сприятиме формуванню професійної рефлексії майбутніх офіцерів, відповідно до визначеної мети, принципів формування, з урахуванням функцій, реалізація яких передбачається після забезпечення умов його належного функціонування. Наслідком створення рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ є формування у майбутнього офіцера особистісної позиції у процесі ухвалення рішень, усвідомленої потреби рефлексії протиріч між стереотипними підходами до вирішення проблемних ситуацій професійної діяльності та власними варіантами, співвідношення власного досвіду з теоретичними підходами та усталеними, шаблонними моделями поведінки.

Другою педагогічною умовою формування професійної рефлексії є запровадження програм розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів. Її реалізація сприяє внесенню змін до освітнього процесу та умов навчання у ВВНЗ із урахуванням потреби оновлення змістового наповнення освіти та включенням аналітичного осмислення свого професійного досвіду та досвіду інших суб'єктів освітнього процесу як обов'язкового через запровадження активних рефлексивно-діяльнісних технологій навчання майбутніх офіцерів, метою яких є занурення майбутніх офіцерів в активну рефлексію результатів діяльності, здійснення самооцінки, коригування професійного Я-образу та вироблення індивідуальної траєкторії саморозвитку та професійного самовдосконалення.

Реалізація третьої педагогічної умови – налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітньої діяльності ВВНЗ – спрямована на усвідомлення науково-педагогічними працівниками необхідності відходу від авторитарного стилю взаємин та усталених способів трансляції визначеного обсягу знань та власного досвіду здобувачам освіти до побудови суб'єкт-

суб'єктних стосунків між викладачем та курсантами, налагодження взаємозв'язків через обмін цінностями та способами діяльності з використанням діалогових форм роботи, необхідності паритету суб'єктних позицій як основи розкриття потенціалу курсанта та його індивідуального ресурсу, особистісного та професійного самовизначення та самоактуалізації.

Виокремлені педагогічні умови, відображають основні напрями процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів та враховують особливості професійної підготовки курсантів у ВВНЗ.

У процесуальному блоці структурно-функціональної моделі представлені компоненти професійної рефлексії майбутніх офіцерів, етапи, методи та форми реалізації мети дослідження.

Компонентами професійної рефлексії майбутніх офіцерів визначено ціннісно-мотиваційний, когнітивний, рефлексивний та діяльнісно-оцінний.

Так, ціннісно-мотиваційний компонент забезпечує формування загальнолюдських цінностей, цінностей військово-професійної діяльності. Сформована система цінностей військової служби та професії офіцера визначає зміст його військово-професійної діяльності, сприяє формуванню суб'єктної позиції в системі професійних взаємин. Вмотивованість майбутнього офіцера на успішне опанування фаховими дисциплінами та набуття досвіду військової служби через прийняття моделей успішної професійної діяльності забезпечує наповнення його професійної рефлексії особистісним змістом, сприяє розвитку інших її компонентів, викликає позитивне ставлення до рефлексивної діяльності та прагнення її використовувати та вдосконалювати. Належний рівень сформованості ціннісно-мотиваційного компонента забезпечує усвідомлення майбутнім офіцером цінності та значущості рефлексії у професійній діяльності, важливості та потреби в оволодінні основами рефлексії, ціннісного ставлення до неї та готовності до прояву у професійній діяльності.

Когнітивний компонент професійної рефлексії майбутнього офіцера відображає сукупність фахових знань з теорії рефлексії та професійної рефлексії в діяльності офіцера, особливостей її формування та прояву.

Когнітивний компонент є визначальним у формуванні професійних якостей майбутнього офіцера, професійного світогляду, професійної самосвідомості та вмінь використовувати потенціал професійної рефлексії під час виконання завдань військової служби, розвитку здатності до самоаналізу та самооцінювання, наслідком чого є усвідомлена потреба курсанта здійснювати корегування цілей та шляхів досягнення мети професійної діяльності, належний рівень сформованості стійкої потреби пошуку нестандартних та нетипових управлінських рішень.

Формування *рефлексивного компонента* професійної рефлексії майбутнього офіцера передбачає спонукання до прояву внутрішньої активності курсанта та розвитку його вмінь аналізувати та адекватно оцінювати результати діяльності. Основним результатом формування рефлексивного компонента, є усвідомлення ним самого себе повноправним суб'єктом професійної діяльності, належний рівень сформованості уміння осмислювати результати майбутньої військово-професійної діяльності та здійснювати її корегування, професійної свідомості і самосвідомості майбутнього офіцера.

Зміст *діяльнісно-оцінного* компонента відображає професійні компетентності як підґрунтя для формування професійної рефлексії майбутнього офіцера, самооцінки результатів застосовування майбутнім офіцером власних знань, умінь та навичок, самоконтроль рефлексивних дій та внесення змін у професійну діяльність на основі самоаналізу її результатів. Він є ключовим в оцінюванні результатів становлення майбутнього офіцера як особистості та як військового професіонала, що визначається активністю у професійній діяльності, потребою рефлексивного зіставлення теоретичних знань з умовами та особливостями їх застосування на практиці.

З урахуванням мети, завдань дослідження та об'єктивних умов професійної підготовки майбутніх офіцерів ЗС України у ВВНЗ, етапи формування їхньої професійної рефлексії співвідносяться і етапами професіоналізації, які, своєю чергою, зумовлені особливостями організації освітньої діяльності, первинної військово-професійної та квазіпрофесійної діяльності курсантів. З огляду на викладене, ми визначили *три етапи*

формування професійної рефлексії майбутнього офіцера: мотиваційний, когнітивно-рефлексивний та діяльнісно-оцінний.

Процесуальний блок структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів також містить *основні методи навчання та форми організації освітньої діяльності* майбутніх офіцерів.

Вибір методів навчання майбутніх офіцерів здійснено з урахуванням специфічних особливостей професійної підготовки у ВВНЗ, а також необхідності максимального залучення курсантів до освітнього процесу як його повноцінних суб'єктів, реалізації суб'єкт-суб'єктних стосунків між науково-педагогічними працівниками та майбутніми офіцерами, потреби формування мотивації щодо свідомого опанування теоретичних основ та практичних механізмів використання професійної рефлексії, розкриття індивідуального потенціалу майбутніх офіцерів та створення умов для розвитку їхнього рефлексивного мислення.

Опираючись на викладене, до ключових методів, використання яких сприятиме ефективному формуванню професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України під час навчання у ВВНЗ, відносимо: метод контекстного навчання, метод імітаційного моделювання, кейс-метод або метод аналізу конкретних ситуацій, рольова гра та метод «мозкового штурму».

Метод контекстного навчання передбачає наближення змісту професійної підготовки ВВНЗ до контексту майбутньої професійної діяльності, використання в освітньому процесі завдань, максимально наближених до реальних та виконання їх під час квазіпрофесійної діяльності курсанта.

Метод імітаційного моделювання, що передбачає участь курсанта у військово-спеціальних навчаннях, командно-штабних тренуваннях, тактичних іграх, розв'язанні проблемних ситуацій службово-бойової діяльності з використанням потенціалу імітаційного моделювання дає змогу відтворювати управлінські процеси за умови впливу на них різних випадкових чинників, відпрацюванням рішень в умовах дефіциту часу та невизначеності обстановки, що швидко змінюється, сприяє створенню адекватного реальним умовам квазіпрофесійного середовища, що сприяє засвоєнню та закріпленню

теоретичних знань, виробленню навичок професійної діяльності, формуванню рефлексивного мислення та готовності до самостійного ухвалення управлінського рішення.

Використання *кейс-методу*, або методу аналізу конкретних ситуацій, дає змогу відображати практичну проблему та поєднувати навчальну та аналітичну діяльність, сприяє актуалізації комплексу знань, який необхідно засвоїти для аналізу та вирішення цієї проблеми, прийомів та технік аналізу ситуацій, розвитку варіативності підходів до ухвалення самостійного управлінського рішення в умовах невизначеності, рефлексивного мислення, забезпечує практичну апробацію результатів навчальних досліджень та реальне використання знань у практичній діяльності.

Метод рольової гри забезпечує залучення курсанта до виконання конкретних обов'язків військової служби на посадах офіцерського складу ВВНЗ, сприяє набуттю професійного досвіду, розвитку та навичок критичного мислення, самооцінювання своєї спроможності до виконання обов'язків та рефлексивному аналізу одержаних результатів.

Мозковий штурм, на наше переконання, є ефективним методом пошуку варіантів вирішення проблемних ситуацій професійної діяльності на основі вільного вираження думок, висування ідей, їх аналізу, оцінки та об'єктивної критики із залученням усіх суб'єктів освітнього процесу ВВНЗ, наслідком чого є вироблення спільної узгодженої позиції.

Використання в освітньому процесі ВВНЗ зазначених методів створює дієві умови для набуття теоретичних знань та вироблення рефлексивних умінь курсантів, становлення та розвитку їхньої професійної рефлексії.

Оптимальними формами організації навчання майбутніх офіцерів, використання яких сприятиме формуванню та розвитку професійної рефлексії, на наше переконання, є: лекції (в тому числі проблемні), групові заняття та групові вправи, практичні заняття та практичні роботи, круглі столи, семінари, тренінги, квазіпрофесійна діяльність та стажування у військових частинах та підрозділах на посадах офіцерського складу, самостійна робота курсантів, залучення до організації та проведення заходів виховного спрямування.

Найбільш ефективними формами організації освітнього процесу, які сприяють розвитку рефлексивного мислення та набуттю навичок використання професійної рефлексивної, є рефлексивний тренінг та спецкурс «Професійна рефлексія офіцера», особливості організації та проведення яких будуть детально розкриті в підрозділі 2.4.

Третій блок структурно-функціональної моделі – *результативно-діагностичний* – містить виокремлені критерії, показники та рівні сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів, що є визначальним під час оцінювання результативності реалізації запропонованої моделі та визначених педагогічних умов як її складової.

Так, теоретичне осмислення проблеми дослідження, аналіз наукових джерел, досвід професійної підготовки майбутніх офіцерів та особливості специфічного освітнього середовища ВВНЗ дали підстави виокремити такі критерії сформованості професійної рефлексії: мотиваційний, когнітивний та діяльнісно-рефлексивний.

Мотиваційний критерій дає змогу оцінити ступінь сформованості у майбутнього офіцера ціннісних настанов щодо професійного буття, рівень мотивації до військової служби та до самореалізації у професії шляхом використання потенціалу професійної рефлексії. Показниками мотиваційного критерію є: ціннісне ставлення до майбутньої професійної діяльності, наявність мотивації до військово-професійної діяльності та професії офіцера, усвідомлення майбутнім офіцером цінності та значущості рефлексії у професійній діяльності.

Когнітивний критерій, показниками якого є повнота та глибина засвоєння професійних знань, здатність до налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії та знання сутності та можливостей професійної рефлексії, допомагає визначити рівень сформованості та засвоєння професійно орієнтованих знань, потенціалу професійної рефлексії у професійній діяльності та розуміння необхідності налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктних стосунків з іншими суб'єктами військово-професійної діяльності.

Діяльнісно-рефлексивний критерій сформованості професійної рефлексії

майбутнього офіцера спрямований на її оцінювання в контексті практичного застосування рефлексивних механізмів в процесі навчальної та квазіпрофесійної діяльності курсанта та визначається такими показниками: сформованість рефлексивних умінь, здатність до ухвалення управлінських рішень на основі рефлексії службово-бойової діяльності, здатність до корегування стратегії власного професійного зростання.

Виокремлення критеріїв оцінювання професійної рефлексії та їх показників дало змогу визначити недостатній, задовільний та достатній рівні її сформованості.

Отже, побудована структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України є цілісною системою взаємопов'язаних елементів та відносин між ними, яка визначає особливості цього процесу. Результати апробації запропонованої структурно-функціональної моделі висвітлені у третьому розділі дослідження.

2.4.Методика формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів у процесі професійної підготовки

Перша педагогічна умова – створення рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ – реалізується протягом мотиваційного, когнітивно-рефлексивного та діяльнісно-оцінного етапів та передбачає створення в освітньому просторі ВВНЗ освітнього середовища, яке сприятиме формуванню професійної рефлексії майбутніх офіцерів ЗС України. Її впровадження передбачає усвідомлення адміністративно-командним складом та науково-педагогічними працівниками ВВНЗ необхідності формування у курсантів потреби у рефлексії процесу та результатів навчальної та квазіпрофесійної діяльності.

Ключовою складовою успішної реалізації першої педагогічної умови є належний рівень суб'єктності адміністративно-командного складу ВВНЗ, науково-педагогічних працівників та майбутніх офіцерів, використання потенціалу контекстного навчання до стимулювання суб'єктів освітнього середовища ВВНЗ до корегування діяльності за результатами її аналізу та

переосмислення, взаємодія та рефлексивний аналіз одержаними під час опанування теоретичних знань, виконання обов'язків військової служби та квазіпрофесійної діяльності результатами.

Педагогічна умова «Запровадження програм розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів» реалізовувалася на мотиваційному та когнітивно-рефлексивному етапах через розвиток мотивації курсантів до оволодіння теоретичними основами рефлексії професійної діяльності та наповнення змісту навчальних дисциплін рефлексивною складовою.

Передусім, реалізація цієї педагогічної умови передбачає оволодіння курсантами теоретичними знаннями про професійну рефлексію та особливості її прояву у професійній діяльності, насичення навчальних дисциплін ситуаційними завданнями з використанням досвіду виконання обов'язків військової служби, які передбачають рефлексивні дії через спеціально сформульовані питання, обов'язкове включення алгоритмів аналізу та на його основі вироблення альтернативних варіантів вирішення проблемних ситуацій.

Крім того, запровадження активних рефлексивно-діяльнісних технологій навчання майбутніх офіцерів передбачає використання освітніх технологій, вправ і рефлексивних завдань, метою яких є занурення майбутніх офіцерів в активну рефлексивну діяльність, зосередження на власних станах, аналіз діяльності та її результатів [84, с. 367].

Досвід професійної підготовки у ВВНЗ дає підстави для висновку, що формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів відбувається найбільш ефективно при застосуванні організаційних форм і моделей освітньої діяльності, а також методів активного навчання і методів актуалізації рефлексії, спрямованих на активізацію таких рефлексивних механізмів особистісного й професійного саморозвитку курсантів, як рефлексивний аналіз, рефлексивна оцінка, рефлексивний контроль.

Із урахуванням ключових положень рефлексивного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів, до рефлексивно-діяльнісних технологій навчання майбутніх офіцерів ми відносимо: використання кейс-методу для вирішення професійно-орієнтованих завдань з проблемно-конфліктним

змістом; організацію спільної діяльності суб'єктів освітнього процесу ВВНЗ для вирішення навчальних завдань; методика включеного конфлікту; метод проблематизації та ідеалізації, а також прийоми дистанціювання і децентрованість під час практичної складової професійної підготовки курсантів; метод цілеспрямованого формування організованого мисленнєвого міркування в ході групового здійснення розумової діяльності; методи і прийоми з розвитку рефлексії в процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії під час квазіпрофесійної діяльності майбутніх офіцерів; рефлексивні, рольові та імітаційні ігри; рефлексивний аналіз результатів навчальної, квазіпрофесійної та професійної діяльності майбутніх офіцерів.

До найбільш дієвих рефлексивно-діяльнісних технологій навчання майбутніх офіцерів у ВВНЗ, які побудовані на рефлексії та сприяють її розвитку, гнучко поєднують теорію і практику сучасної військової освіти, сприяють активізації освітньої діяльності щодо формування особистісного і професійного «Я-образу», саморозвитку рефлексивних здібностей і рефлексивної культури, ми відносимо: імітаційне моделювання, тактичні військові ігри, кейс-метод, мозковий штурм, а також застосування методики рефлексивного аналізу одержаних результатів «Аналіз проведених дій» (англ. After Action Review).

Під час проведення лекційних занять ключовим завданням науково-педагогічних працівників є ознайомлення курсантів із поняттями «рефлексія», «професійна рефлексія», «рефлексивна позиція», «рефлексивні вміння» та активізація мотивації до самостійного опанування додаткових теоретичних знань щодо професійної рефлексії та її потенціалу у розв'язанні проблемних питань професійної діяльності. Крім того, використання рефлексивно-діяльнісних технологій навчання передбачає зміну підходів до проведення лекцій від класичної пасивної позиції курсанта як об'єкта педагогічного впливу до активного учасника заняття, залучення майбутніх офіцерів до підготовки лекційних матеріалів та їх змістового наповнення рефлексивними завданнями та ситуаціями з практики професійної діяльності.

Під час проведення групових та практичних занять з урахуванням

рефлексивного підходу необхідно поєднувати теоретичну і практичну складові професійної підготовки, корегувати зміст занять та завдань з метою активізації внутрішніх та зовнішніх мотивів курсантів щодо вирішення актуальних професійних проблем та наявних протиріч між теоретичними знаннями та досвідом їх використання в освітній та квазіпрофесійній діяльності, що є ключовим у формуванні рефлексивних умінь курсантів.

На практичних заняттях доцільно відпрацьовувати кейси та конкретні ситуації, що передбачають залучення курсантів до рефлексивних ситуацій, практичне застосування прийомів і методів рефлексивної діяльності, рефлексивне осмислення власної позиції та формування власного рефлексивного досвіду. Під час проведення тренінгових занять потрібно максимально залучати курсантів до участі у рефлексивних вправах, ділових та рольових іграх військово-професійного спрямування. Під час планування самостійної підготовки курсантів особливої уваги потребує забезпечення суб'єкт-суб'єктної взаємодії усіх учасників освітнього процесу – здобувачів освіти, науково-педагогічних працівників та адміністративно-командного складу як носіїв професійного досвіду для спільного виконання проєктів та рефлексивних творчих завдань.

Впровадження цієї педагогічної умови передбачало використання інтерактивних педагогічних технологій як альтернативи усталеним підходам до професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ.

Використання інтерактивних педагогічних технологій у формуванні професійної рефлексії у майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ є одним із найдієвіших способів активізації пізнавальної активності курсанта та розвитку його як суб'єкта військово-професійної діяльності, сприяє зміщенню акцентів із засвоєння інформації на розвиток способів мислення майбутніх офіцерів, прояву особистісних якостей та розкриттю їхнього інтелектуального потенціалу, що, своєю чергою, є передумовою до формування усвідомленого прагнення до самоосвіти, самовдосконалення та самореалізації в просторі професійного буття, формування рефлексивного досвіду.

Аналіз напрацювань дослідників щодо трактування поняття

«інтерактивні технології» вказує на відсутність єдиного погляду на визначення цієї дефініції. Так, О. Пометун та Л. Пироженко розглядають інтерактивні технології як окрему групу технологій завдяки принципу багатосторонньої комунікації [149], Л. Пашко та Ю. Миронович – як творчий процес взаємодії вчителя та учнів, під час якого відбувається активне спілкування, вільний обмін думками, висування пропозицій та думок в атмосфері зацікавленості, доброзичливості та щирості, результатом якого є спільне розв'язання поставлених завдань [138].

На думку Т. Сердюк, інтерактивні технології – це дидактичні технології, що характеризуються досягненням запланованих педагогічних результатів шляхом організації та реалізації активної взаємодії суб'єкта освітнього процесу з навчальним середовищем [171].

Як зазначають І. Прокопенко та В. Євдокімов, інтерактивні технології навчання сприяють організації освітнього процесу на засадах тісної взаємодії всіх його учасників, що забезпечує колективну (кооперативну) діяльність у класі або групі [150]. М. Перец наголошує на необхідності створення комфортних умов навчання як визначальної характеристики інтерактивних педагогічних технологій, під час реалізації яких, на думку науковця, здобувачі освіти відчують свою успішність, інтелектуальну самостійність, що забезпечує продуктивність навчально-пізнавальної діяльності [142].

Спільним у поглядах дослідників є визнання інтерактивних педагогічних технологій як дієвої альтернативи усталеним підходам до професійної підготовки фахівців, «способу цілеспрямованої міжсуб'єктної взаємодії вчителя і учнів зі створення оптимальних умов для свого розвитку» [69] через запровадження в освітній процес «постійної активної взаємодії та спілкування його учасників» [119], що забезпечує «формування цінностей, навичок і вмінь, створення атмосфери співпраці, взаємодії, дає змогу педагогу стати справжнім лідером» [54]. Вважаємо це винятково важливим з огляду на цілі та завдання професійної підготовки майбутніх офіцерів до виконання службово-бойових завдань та спроможності до ухвалення управлінських рішень.

Щодо характеристик інтерактивних педагогічних технологій, нам імпонує погляд Т. Коваль та Н. Кочубей, які до найсуттєвіших відносять такі: забезпечення вільного доступу до навчальної інформації на паперових та електронних носіях; організація міжособистісного спілкування; оперативність зворотних зв'язків; забезпечення для здобувачів освіти права вибору навчального матеріалу різного рівня складності; адаптація системи навчання до їхніх індивідуальних особливостей; забезпечення у процесі навчання різних рівнів автономії здобувачів (часткової, обмеженої, повної) [59, с. 7].

Застосування інтерактивних педагогічних технологій в процесі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів створює дієві передумови для вироблення у них умінь аналізу інформації, її критичного осмислення, збагачення професійного досвіду та сприяє виробленню навичок ухвалення самостійних рішень.

Ефективність рефлексивно-діяльнісних технологій, реалізація яких сприятиме підвищенню результативності формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ, можна забезпечити шляхом використання імітаційного моделювання, «мозкового штурму» та запровадження кейс-методу.

Метод кейсів в сучасному науковому дискурсі має декілька інтерпретацій: кейс-метод, кейс-технологія, метод конкретних ситуацій, метод аналізу ситуацій, метод ситуаційного аналізу та ін., використання якого має на меті стимулювання індивідуальної активності курсанта, розвиток мислення та абстрагування зокрема, актуалізацію наявного комплексу знань, необхідних для розв'язання проблеми, перетворення теоретичних знань на особистий досвід майбутнього офіцера, тобто «поставити курсантів у таку ситуацію, коли їм необхідно буде прийняти рішення» [144].

Поділяємо думку Л. Савенкової та В. Приходько, які трактують кейс-метод як різновид аналізу, що формує власний особливий і неповторний зміст аналітичної діяльності й передбачає залучення різних видів цієї діяльності, необхідних для осмислення ситуації [52, с. 8], а його використання допомагає «осмислити реальну професійну ситуацію, опис якої водночас відображає не

лише якусь практичну проблему, а й актуалізує певний комплекс знань, які необхідно засвоїти для її розв'язання» [52, с. 7].

Суть кейс-методу полягає у використанні конкретних випадків професійної діяльності офіцерів під час виконання службово-бойових завдань для обговорення, «створення проблемної ситуації на основі фактів з реального життя» [124], спільного аналізу, вироблення варіантів їх розв'язання за відсутності єдиного правильного варіанту, тобто відбувається «оцінювання запропонованих алгоритмів і вибір кращого в контексті поставленої проблеми» [124].

Ю. Сурмін слушно зазначає, що використання кейс-методу має бути методично, інформаційно, організаційно і педагогічно зумовленим і забезпеченим як на рівні організації навчально-виховного процесу закладу освіти, так і на рівні планування його кожним викладачем [181, с. 33], що потребує виокремлення низки умов, дотримання яких є обов'язковим під час використання кейс-методу в професійній підготовці офіцерів. До них відносимо:

- забезпечення відповідності проблемних ситуацій рівню теоретичних знань курсантів;
- налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктних стосунків між науково-педагогічними працівниками та майбутніми офіцерами в освітньому процесі;
- готовність науково-педагогічного працівника до використання кейс-методу та створення умов для його професійного зростання.

До ключових дидактичних принципів використання кейс-методу в освітньому процесі ВВНЗ відносимо принципи: індивідуального підходу до кожного курсанта; особистісного цілетворення майбутнього офіцера; максимального надання свободи у процесі навчання; активної взаємодії суб'єктів освітнього процесу; ситуативності навчання та спрямування зусиль на розвиток сильних сторін майбутнього офіцера.

Із урахуванням рівня проблеми, для розв'язання якої передбачається використання кейс-методу та дотримання його суттєвих ознак, до яких

відносимо: наявність конкретної проблемної ситуації; можливість участі курсантів у її вирішенні; готовність науково-педагогічного працівника та майбутніх офіцерів до використання кейс-методу, доречним вбачається використання таких типів кейсів: кейс-випадок, кейс-вправа і кейс-ситуація. Кейс-випадок – це короткий опис елементу чи частини процесу ухвалення офіцером управлінського рішення. Кейс-вправа передбачає визначення причинно-наслідкового характеру між вихідними даними, ухваленим рішенням та його наслідками. Кейс-ситуація – варіант кейсу, що вимагає від команди, в якій працюють курсанти, повного аналізу ситуації з використанням наявних та додаткових знань, набутого досвіду, вироблення варіантів її розв’язання.

До вимог, яким має відповідати кейс, відносимо: відповідність чітко поставленій меті створення; наявність належного рівня складності; актуальність на момент розгляду; висвітлення типової ситуації професійної діяльності; сприяння розвитку аналітичного мислення; потенціал до дискусії; декілька варіантів рішень [61].

Підготовка та проведення навчального заняття із застосуванням кейс-методу передбачає таку послідовність:

1. Визначення навчальної мети заняття.
2. Розроблення кейсу.
3. Планування основних етапів навчального заняття.
4. Розроблення критеріїв персонального оцінювання курсантів.

Під час визначення науково-педагогічним працівником навчальної мети заняття необхідно враховувати: рівень володіння курсантами теоретичним матеріалом та їхню готовність до оцінювання ситуації, володіння базовим рівнем спроможності до формулювання запитів та готовності до самостійного ухвалення рішення, володіння прийомами аналізу ситуацій та прогнозування способів її розвитку.

Із урахуванням мети заняття, під час розроблення кейсу науково-педагогічний працівник має зважати на рівень теоретичної обізнаності курсанта з проблемою кейсу, попередній досвід квазіпрофесійної діяльності, ступінь проблемності кейсу та передбачати види аналітичної діяльності, необхідні для

вирішення проблемної ситуації, а саме: проблемний аналіз для виділення проблеми; системний та прогностичний аналіз для структурованого розгляду проблеми та варіантів розвитку ситуації. Крім того, потрібно передбачити достатню кількість необхідної для детального аналізу інформації, потенціал кейсу до початку дискусії учасників та відсутність єдино правильного варіанту вирішення проблеми.

Досвід проведення занять у ВВНЗ із використанням кейс-методу дає підстави виокремити такий порядок його проведення: ознайомлення курсантів із кейсом; аналіз кейсу; обговорення та дискусія; узагальнення пропозицій; оцінювання курсантів; підбиття підсумків заняття.

Оптимальним варіантом ознайомлення курсантів із кейсом є його презентація за декілька днів до початку заняття під час годин самостійної роботи, що дає можливість майбутнім офіцерам осмислити проблемну ситуацію, самостійно здійснити пошук необхідної додаткової інформації та в разі необхідності звернутись за консультацією до військовослужбовців – носіїв досвіду службово-бойової діяльності на посадах офіцерського складу.

Етап аналізу кейсу доречним вбачається реалізовувати за таким алгоритмом: доведення тексту кейса та визначення рівня усвідомлення курсантами проблеми; конкретизація завдань; акцентування уваги курсантів на наявності достатнього рівня теоретичних знань для вирішення поставленої проблеми.

Під час обговорення та дискусії доречним вбачається створення умов для висування курсантами ідей та відстоювання власних поглядів, їх аргументація, при цьому науково-педагогічний працівник має забезпечити атмосферу толерантного ставлення усіх учасників дискусії до наявних розбіжностей, поваги та взаємоповаги до думок інших, адекватне сприйняття обґрунтувань та дотримання правил ведення дискусії.

З метою оптимального використання часу під час роботи в групах як одного із варіантів проведення дискусії потрібно висування або самовисування зі складу групи лідера, який оприлюднює спільну позицію групи. Науково-педагогічний працівник переважно є модератором дискусії, прогнозує розвиток

та стежить за її перебігом, здійснює корегування шляхом постановки запитань, які спрямовують обговорення на вирішення проблеми кейсу.

Завершенням обговорення в групах є презентація їх лідерами запропонованих варіантів вирішення проблемної ситуації, доведення аргументів на їх захист, звернення до учасників дискусії щодо підтримки запропонованого варіанту або готовність до компромісного рішення, голосування учасників дискусії за один із запропонованих варіантів вирішення проблемної ситуації.

Після вироблення узгодженої позиції та її оприлюднення, науково-педагогічний працівник оцінює активність, володіння теоретичними знаннями та вміння їх практичного використання як окремих курсантів, так і створених груп.

Процес підбиття підсумків заняття передбачає доведення викладачем реального варіанту вирішення проблемної ситуації, що існував на практиці, оприлюднення результатів проведеного заняття та одержаних оцінок.

Отже, ключовими перевагами кейс-методу є: розвиток креативності курсантів, формування навичок комунікативної культури та роботи в команді, готовності взяти на себе відповідальність за результати роботи команди, набуття досвіду аналізування професійних ситуацій та вмінь самостійного ухвалення рішення на основі їх групового аналізу. Крім того, запровадження кейс-методу, основна увага під час реалізації якого спрямовується на вироблення навичок рефлексивної діяльності під час обговорення проблем, сприяє збагаченню особистого професійного та рефлексивного досвіду майбутнього офіцера.

Імітаційне моделювання в професійній підготовці майбутніх офіцерів є одним з інноваційних підходів, використання якого сприяє підвищенню результативності формування практичних навичок курсантів щодо ухвалення управлінських рішень в умовах, максимально наближених до реальної обстановки, тобто це «моделюванням подій, речей чи процесів, що існують чи могли б існувати» [181]. Як зазначає М. Магі, імітаційне моделювання є одним з існуючих технологічних підходів навчання, що сприяє формуванню у

здобувачів освіти критичного мислення. Традиційно вважається, що імітаційне моделювання – це інструментарій, що усуває розрив між типовою навчальною аудиторією та реальним світом з практичними навичками і вміннями. Імітаційне моделювання використовується, в міру своїх можливостей, для надання допомоги здобувачам у розумінні та використанні інформації для вирішення тих чи інших проблемних ситуацій, наближених до реальних. Моделювання робить це шляхом представлення майбутнім фахівцям професійної атмосфери, яка панує у майбутньому трудовому середовищі [225].

Щодо видів моделей, які використовуються в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів, то вони поділяються на натуральні, віртуальні та ті, що реалізовані засобами конструктивного моделювання. Використання натуральних моделей передбачає безпосереднє управління майбутніми офіцерами реальними об'єктами через візуалізацію об'єкта управління, його вигляд у різних проекціях у змодельованій обстановці або застосування реальних систем озброєння та військової техніки в процесі професійної підготовки. Використання віртуальних моделей передбачає безпосереднє управління курсантами віртуальними об'єктами та необхідність ухвалення управлінського рішення в умовах обмеженого часу. Під час використання моделей, які реалізовані засобами конструктивного моделювання, майбутні офіцери за допомогою комп'ютерної програми керують віртуальними об'єктами, при цьому в цих моделях імітується поведінка програмно-керованих віртуальних об'єктів [27].

Одним із оптимальних варіантів використання потенціалу імітаційного моделювання у формуванні професіоналізму майбутніх офіцерів та їхньої професійної рефлексії зокрема є застосування тактичних військових ігор, що забезпечує формування навичок ухвалення управлінського рішення в умовах бойових дій та критичного аналізу одержаних результатів з використанням потенціалу професійної рефлексії.

Як зазначає О. Пермяков, тактичні військові ігри є одним із простих способів використання засобів імітаційного моделювання, що дозволяє зменшити витрати на організацію та проведення навчань (тренувань) і

створення нових тренажерних комплексів (симуляторів). Основною перевагою тактичних військових ігор є відсутність реальної загрози для життя і здоров'я навчальної аудиторії, наближеність психологічних умов віртуальної реальності до бойових, що дає можливість набути досвіду ведення військових операцій завчасно, без істотних матеріальних витрат і ризику для життя [143].

Тактичні військові ігри, які є відтворенням картини сучасного бою з урахуванням актуальних загроз та варіантів застосування військ в сучасних умовах, реалістичного образу імовірного противника, передбачають ґрунтовний аналіз майбутнім офіцером бойового завдання та оцінювання обстановки, формулювання вихідних даних, вироблення замислу бойових дій з можливістю декількох варіантів застосування підпорядкованих за сценарієм гри сил та засобів.

Крім набуття вмінь ухвалення управлінського рішення, використання імітаційного моделювання під час тактичних військових ігор є одним із оптимальних варіантів оцінювання результативності усіх складових освітнього процесу ВВНЗ щодо готовності майбутнього офіцера до самостійного виконання службово-бойових завдань, оскільки дає змогу оцінити вміння курсанта враховувати критично важливі чинники, що впливають на процес ухвалення рішення, самостійно їх аналізувати та прогнозувати наслідки його втілення.

Оптимальним варіантом проведення тактичних військових ігор є така послідовність: підготовка сценарію гри; реалізація з використанням імітаційного моделювання; аналіз проведених дій.

Ключовим елементом, що має визначальний вплив на підвищення рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів при використанні засобів імітаційного моделювання, є застосування методики «Аналіз проведених дій». Її сутність полягає в тому, що аналіз одержаних результатів відбувається кожним із курсантів по чергово, при цьому науково-педагогічний працівник виступає посередником обговорення чи його модератором, що створює умови для самостійного аналізу кожним із учасників виконаних заходів та одержаних результатів. Під час використання методики «Аналіз

проведених дій» кожен із учасників заняття має дати відповіді на три питання:

1. Що мало статися? (наприклад: Яке завдання було поставлено? Які цілі стояли перед нами?).
2. Що насправді сталося? (наприклад: Чого ми досягли? Як виконане завдання? Що вдалося? Що не вдалося? Чому?).
3. Що потрібно зробити, щоб стало краще? (наприклад: Як вдосконалити діяльність?)

Основними правилами, дотримання яких забезпечує ефективність застосування цієї методики, є:

- проводиться відразу після закінчення заняття;
- уникнення критики, порівняння дій та результатів ухвалених рішень одного учасника заняття з іншим;
- участь у процесі обговорення усіх учасників заняття;
- попереднє ознайомлення учасників заняття з методикою «Аналіз проведених дій» та її особливостями.

Використання методики «Аналіз проведених дій» дає можливість кожному курсанту та викладачу одержати відповіді на запитання про рівень та якість виконаного завдання, допомагає визначити необхідні дії для виправлення недоліків, пізнати власні сильні сторони та з'ясувати слабкі місця рівня професійної компетентності, тобто передбачає активізацію рефлексивної діяльності та набуття рефлексивного досвіду майбутніх офіцерів ЗС України.

Отже, використання імітаційного моделювання сприяє вдосконаленню вмінь курсантів щодо обґрунтування та ухвалення управлінських рішень, тоді як набуття досвіду аналізу проведених дій стимулює подальший розвиток професійної рефлексії майбутніх офіцерів.

Одним з ефективних методів розвитку професійної рефлексії в освітньому процесі ВВНЗ є мозковий штурм, використання якого сприяє виробленню у майбутніх офіцерів умінь щодо пошуку нетипових варіантів вирішення проблемних питань службово-бойової діяльності.

Погоджуємось із поглядами Н. Фрич, на думку якої мозковий штурм є методом розв'язання невідкладних завдань, завдяки якому досягається дійсно

високий рівень вирішення проблем та покращується якість підготовки суб'єктів освітнього процесу до визначення унікальних варіантів виходу із ситуацій; розвивається творче мислення, спостережливість, винахідливість, формуються навички комунікації та пошуку альтернативних новітніх варіантів виходу із ситуацій [202, с. 94]. Також «мозковий штурм дає можливість об'єднати в процесі пошуку рішень дуже різних людей з їх абсолютно унікальними думками та враженнями [184, с. 169].

Особливістю проведення мозкового штурму, як «поєднання евристичного діалогу та методу вільних асоціацій» [172], є організація умов генерування курсантами найрізноманітніших ідей без жодних логічно зумовлених обмежень, реалізація яких, на їхнє переконання, сприятиме вирішенню проблеми.

Оптимальним варіантом проведення заняття з використанням мозкового штурму є його поділ на такі етапи:

1. Доведення викладачем умов та правил проведення мозкового штурму.
2. Чітке формулювання мети заняття та проблеми, вирішення якої має стати результатом заняття.
3. Поділ навчальної групи на підгрупи з оптимальною кількістю учасників (не більше 6-7 осіб).
4. Генерування учасниками груп ідей, їх узагальнення та обговорення, формулювання загального висновку.
5. Презентація ідей лідерами груп та аргументація обраних варіантів.
6. Вироблення спільного рішення учасниками усіх підгруп зі складу навчальної групи.
7. Підбиття підсумків заняття з використанням методики «Аналіз проведених дій».

Правилами, дотримання яких забезпечить належний рівень ефективності проведення заняття, на наше переконання, є такі:

1. Жодна ідея не має бути проігнорована, знецінена чи визнана такою, що не сприяє вирішенню проблеми.

2. Створення викладачем умов стимулювання кожного з учасників до максимальної активності під час висування ідей та подальшої дискусії.

3. Забезпечення під час обговорення розвитку оприлюднених ідей як їх авторами, так й іншими учасниками заняття.

Важливо також враховувати, що на етапі висування ідей неприпустимою є їх критика, тому що важливим є максимальна кількість запропонованих ідей та активна участь кожного курсанта в їх генеруванні. На противагу етапу висування ідей, на етапі обговорення та дискусії науково-педагогічному працівнику необхідно заохочувати усіх учасників заняття до розвитку як своїх, так й ідей інших курсантів, їх критичної оцінки, визначення переваг та недоліків кожної із них, вироблення нових ідей на основі запропонованих.

Результатом групової дискусії, участь в якій беруть усі без винятку учасники заняття, є вироблення спільного варіанту пропозиції щодо вирішення проблемного питання військово-професійної діяльності та аргументація на його користь.

Таким чином, використання методу мозкового штурму сприяє активізації мисленнєвої діяльності курсантів, розвитку творчого мислення, набуттю вмінь пошуку шляхів вирішення актуальних професійних проблем та подальшому розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів.

Однією із визначальних складових процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання є розроблений спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» (Додаток А), який пропонуємо до вивчення як обов'язковий за усіма освітньо-професійними програмами ВВНЗ. Метою спеціального навчального курсу є опанування майбутніми офіцерами знань з теорії рефлексії та професійної рефлексії, забезпечення сформованості вмінь застосування професійної рефлексії в службово-бойовій діяльності.

Курс складається з трьох взаємопов'язаних змістових модулів:

змістовий модуль I. Професійна рефлексія офіцера як основа його самореалізації у професії;

змістовий модуль II. Формування професійної рефлексії майбутнього

офіцера у вищому військовому навчальному закладі;

змістовий модуль III. Розвиток професійної рефлексії офіцера в процесі військово-професійної діяльності.

Основні завдання, реалізація яких передбачається внаслідок опанування курсантами навчального матеріалу курсу:

- подальше розширення теоретичних знань щодо сутності, змісту та структури рефлексії, професійної рефлексії, професійної рефлексії майбутнього офіцера, основ, методів та підходів до її формування;
- вироблення вмінь формування професійної рефлексії, володіння методами та підходами до формування рефлексивних умінь та професійної рефлексивної позиції офіцера;
- набуття майбутніми офіцерами досвіду та практичних навичок використання механізмів професійної рефлексії для вирішення актуальних проблем військово-професійної діяльності.

Результатом вивчення курсу є оволодіння майбутніми офіцерами такими компетентностями: здатність застосовувати та розробляти нові підходи до вирішення професійних завдань; здатність інтегрувати теоретичні знання з рефлексії та професійної рефлексії та розв'язувати складні завдання у професійному контексті; здатність аналізувати актуальні проблеми сучасної педагогіки, виховання, розвитку та самовдосконалення особистості, військовослужбовця-професіонала та обґрунтовувати власну точку зору щодо їх розв'язання із використанням потенціалу професійної рефлексії; здатність здійснювати аналіз та корекцію особистих професійних цілей та шляхів їх досягнення; здатність реалізовувати посадові функції як суб'єкта професійної діяльності.

Службовими функціями та завданнями, спроможність виконання яких курсантами передбачається внаслідок опанування програмного матеріалу спеціального курсу, є: знати на рівні новітніх досягнень концептуальні, методологічні підходи до обґрунтування наукових категорій: рефлексія, професійна рефлексія, формування професійної рефлексії майбутнього офіцера, розвиток професійної рефлексії офіцера; знати зміст, методи, форми

рефлексивної діяльності офіцера; володіти навичками самоосвіти протягом життя, вивчення та використання передового досвіду військово-професійної діяльності, підвищення професійної майстерності, професійного саморозвитку та самовдосконалення засобами рефлексивних технологій; застосовувати теоретичні знання з рефлексії та професійної рефлексії у військових підрозділах і мотивувати особовий склад до їх використання під час виконання службово-бойових завдань; виконувати професійну діяльність у військових частинах та підрозділах з використанням професійної рефлексії; успішно реалізовувати посадові компетентності як суб'єкта військово-професійної діяльності у військових частинах та підрозділах.

Змістовий модуль I «Професійна рефлексія офіцера як основа його самореалізації у професії» передбачає наступні теми:

Тема 1. Професійна рефлексія особистості як наукова проблема.

Тема 2. Рефлексія як порівняльно-оцінний механізм особистості.

Тема 3. Професійна рефлексія особистості.

Тема 4. Професійна рефлексія офіцера.

Змістовий модуль I має на меті опанування курсантами теоретичних знань щодо наукових підходів до трактування дефініцій «рефлексія», «професійна рефлексія», «професійна рефлексія офіцера», «формування професійної рефлексії офіцера», актуальності питання формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ.

Вивчення теоретичних основ професійної рефлексії офіцера передбачає з'ясування сутності цього поняття, її видів, особливостей функціонування різних форм рефлексії та можливостей як дієвого механізму самосвідомості та критичного аналізу.

Подальший розгляд тем змістового модуля I передбачає ґрунтовне вивчення поняття «професійна рефлексія» та «професійна рефлексія офіцера», її сутності, видів та структури, а також ролі професійної рефлексії у самореалізації офіцера у професії.

Формами організації навчання є лекції, групові заняття, практичні заняття у вигляді круглих столів з обговоренням проблемних питань, коли

теоретичні основи професійної рефлексії проєктуються на реальні проблемами під час виконання офіцерами службово-бойових завдань.

Результатом опанування програмного матеріалу змістового модуля I є переосмислення засвоєних теоретичних знань, понять та основ формування професійної рефлексії, актуалізація потреби використання механізмів професійної рефлексії в освітній та квазіпрофесійній діяльності майбутнього офіцера. Контроль засвоєння програмного матеріалу здійснюється після кожного заняття з використанням методики «Аналіз проведених дій» та написанням есе на визначені теми.

Під час опанування програмного матеріалу змістового модуля II «Формування професійної рефлексії майбутнього офіцера у вищому військовому навчальному закладі» передбачається вивчення таких тем:

Тема 1. Методологічні основи формування професійної рефлексії офіцера.

Тема 2. Психологічні механізми формування професійної рефлексії офіцера.

Тема 3. Формування рефлексивних вмінь офіцера.

Тема 4. Формування професійної рефлексивної позиції офіцера.

Тема 5. Діагностика професійної рефлексії офіцера.

Пріоритетна увага під час вивчення тем змістового модуля II спрямовується на опанування курсантами методологічних складових професійної рефлексії офіцера та методологічних основ, а також особливостей, форм і методів її формування та розвитку у ВВНЗ.

Розгляд подальших тем акцентований на способах рефлексії процесів професійної діяльності офіцера, вивченні методів та підходів до формування рефлексивних умінь офіцера та шляхів набуття рефлексивного досвіду військово-професійної діяльності, методів та форм формування професійної рефлексивної позиції офіцера та механізмів її розвитку.

Крім того, майбутні офіцери опановують методи, методики, особливості, підходи та технології діагностики рівня розвитку професійної рефлексії офіцера та окремих її складових: сформованість цінностей, рівень

вмотивованості, наявність потреб саморозвитку та самоактуалізації у професії.

Формами організації навчання є лекції, групові заняття, тренінги, практичні заняття у формі круглих столів, диспутів з обговоренням проблемних питань, а також використання апаратних засобів діагностики, їх оброблення та аналізу результатів.

Контроль засвоєння програмного матеріалу здійснюється після кожного заняття з використанням методики «Аналіз проведених дій», написанням есе на визначені теми, оцінюванням науково-педагогічними працівниками та адміністративно-командним складом ВВНЗ результатів використання механізмів професійної рефлексії у квазіпрофесійній діяльності курсантів.

До змістового модуля III «Розвиток професійної рефлексії офіцера в процесі військово-професійної діяльності» входять такі теми:

Тема 1. Психологічні механізми рефлексії професійної діяльності офіцера.

Тема 2. Способи розвитку професійної рефлексії офіцера.

Тема 3. Удосконалення рефлексивних вмінь офіцера.

Тема 4. Роль рефлексії у професійній самореалізації офіцера.

Зміст модуля складають питання, що сприяють усвідомленню ролі професійної рефлексії у фаховому вдосконаленні офіцера, вивченню психологічних механізмів здійснення рефлексії професійної діяльності, шляхів розвитку навичок професійної рефлексії офіцера.

Окрема увага спрямовується на опанування курсантами механізмів розвитку рефлексивних здібностей, методів та засобів розвитку та вдосконалення рефлексивних умінь офіцера, акцентування уваги на ролі рефлексії у корегуванні професійного вибору та її можливостях для самореалізації у професії.

Формами організації навчання є лекції, практичні заняття з елементами рольових ігор, вирішення ситуаційних завдань та кейсів, а також рефлексивний тренінг.

Контроль засвоєння програмного матеріалу здійснюється після кожного заняття з використанням методики «Аналіз проведених дій», виконанням

індивідуальних завдань під час квазіпрофесійної діяльності та оцінюванням одержаних результатів.

Налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітньої діяльності ВВНЗ, як третя педагогічна умова формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, реалізовувалась через налагодження стійких взаємозв'язків між науково-педагогічними працівниками, адміністративно-командним складом та майбутніми офіцерами під час підготовки та проведення навчальних занять, спільного виконання обов'язків військової служби, квазіпрофесійної діяльності, що сприяло взаємному обміну її цінностями та способами з використанням діалогових форм роботи.

Створення умов визнання рівності суб'єктних позицій сприяло подальшому розвитку та самовдосконаленню усіх суб'єктів через постійне корегування власної діяльності на основі рефлексії, розвитку актуальних професійно важливих особистісних якостей майбутніх офіцерів, утвердження їх визначальної ролі у власному становленні та посилення суб'єктної позиції. Крім сформованості суб'єктної позиції, налагоджена суб'єкт-суб'єктна взаємодія сприяла розкриттю потенціалу курсантів та їхнього індивідуального ресурсу, особистісному та професійному самовизначенню та самоактуалізації.

Ключовим елементом налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітньої діяльності ВВНЗ став рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» (Додаток Б), метою якого є забезпечення умов розвитку у курсантів особистої зацікавленості та стійкого позитивного ставлення до здійснення професійної рефлексії, усвідомлення її потенціалу у виконанні службово-бойових завдань.

Завданнями тренінгу передбачено: виокремлення та усвідомлення мотиваційних чинників саморозвитку професійної рефлексії, розвиток рефлексивних умінь курсантів, набуття навичок професійної рефлексії.

Реалізація тренінгу передбачала дотримання психолого-педагогічних умов його проведення, до яких відносимо такі: ретельна підготовка матеріально-технічних засобів; чітка організація виконання елементів вправ за встановленим розрахунком часу; постійне спостереження за фізичним та

психічним станом курсантів; суворе дотримання заходів безпеки.

Структурно тренінг поділений на три блоки, що відповідають дням його проведення, загальною тривалістю 24 навчальних години.

Під час загальної вступної частини науково-педагогічним працівником доводиться мета та завдання тренінгу, порядок організації та проведення. Визначаються правила та умови, дотримання яких є обов'язковим для всіх учасників, ключовими з яких, на наше переконання, є: повага та взаємоповага до всіх учасників тренінгу, конфіденційність, щирість та відвертість, максимально активна участь в усіх вправах та безперечне виконання їх умов; неприпустимість безпосередніх оцінок учасників тренінгу, дотримання регламенту та часових показників.

Кожен із блоків тренінгу починається із вступної частини, під час якої викладач доводить тему та мету тренінгу, його актуальність та порядок проведення.

Протягом першого дня тренінгу передбачалося проведення п'яти вправ, а саме: «Мій ідеал та Я», «Якості», «Фоторобот», «Моє ставлення» та «Точка зору».

Під час виконання вправи «Мій ідеал та Я» учасники оцінюють та ранжують за пріоритетністю запропоновані якості, притаманні сучасному офіцеру, співвідносячи рівень їх сформованості та прояву між собою та обраним ідеалом. Шляхом колективного обговорення відбувається рефлексія результатів виконання вправи. Вправа «Якості» має за мету вироблення у курсантів спільної позиції щодо найбільш та найменш значущих якостей у професії офіцера та їх пріоритетності.

Для виконання вправи «Фоторобот» кожному учаснику пропонується уявити збірний портрет успішного офіцера за такою схемою: зовнішній вигляд, вік, освіта, культура мови, емоційність, характерні фрази, особливості невербальної поведінки (жести, поза, міміка) в різних ситуаціях: під час повсякденної життєдіяльності, участі в бойових діях, перебування у відпустці. Після цього відбувається презентація результатів опису та їх обговорення.

Під час виконання вправи «Моє ставлення» кожному учаснику

пропонується відчутти себе в одній із запропонованих ролей: лікар, вчитель, продавець магазину, домогосподарка, найманий працівник, приватний бізнесмен тощо та описати своє ставлення до професії офіцера в мирний час та під час воєнного стану. Рефлексія результатів відбувається шляхом презентування опису та подальшого колективного обговорення.

Заключною вправою першого дня тренінгу є «Точка зору». Для її виконання навчальна група поділяється на дві підгрупи. Одна підгрупа має виробити аргументовану позицію щодо рекламування професії офіцера, інша підгрупа – аргументи на користь протилежної позиції. Після визначення переліку найважливіших аргументів з кожної підгрупи обирається по чергово по одному учаснику, які мають переконати один одного у власній позиції. Решта учасників оцінюють наведені аргументи та вміння їх донести до опонента та відстояти. Обов'язковою вимогою виконання цієї вправи є забезпечення умов взаємоповаги, уникання засудження та критики. Рефлексія відбувається шляхом колективного обговорення та вироблення спільної позиції щодо найбільш та найменш значущих якостей у професії офіцера.

Після виконання вправ під загальним керівництвом науково-педагогічного працівника відбувається підбиття підсумків етапу тренінгу із використанням методики «Аналіз проведених дій».

До вправ, виконання яких передбачається під час другого дня тренінгу, належать такі: «Цінності професії офіцера», «Мої мотиви», «Аргументація», «Чому і для того, щоб...» та «Хто я? Який я?».

Для виконання вправи «Цінності професії офіцера» учасникам пропонується переглянути заздалегідь підготовлені викладачем вирази та цитати щодо професії офіцера та її особливостей. Після ознайомлення з ними кожен із учасників визначає для себе вирази та цитати, які є найважливішими та суголосними з його переконаннями. Після обговорення лідером групи оприлюднюються його результати та відповідна аргументація. Вправа «Мої мотиви» має на меті визначення найвагоміших причин вибору професії офіцера та причин, які могли б стати на заваді такому вибору.

Під час виконання вправи «Аргументація» кожен з учасників у складі

підгруп виробляє узгоджену позицію щодо аргументів на користь оприлюдненої викладачем тези, після чого лідерами груп по чергово оприлюднюються результати обговорення. Обов'язковою вимогою є забезпечення умов взаємоповаги, уникання засудження та критики. Рефлексія відбувається шляхом колективного обговорення.

Вправа «Чому і для того, щоб...» передбачає надання кожним з учасників тренінгу коротких письмових відповідей на питання: «Чому я буду служити у ... (рід, вид військ, конкретна частина чи підрозділ)». Після цього кожен з учасників має написати п'ять речень, що починаються словами: «Я збираюся ... (проходити службу в роді, виді військ, конкретній частині чи підрозділі) для того, щоб...». Кінцевим етапом вправи є презентація кожним з учасників результатів опрацювання завдання та їх колективне обговорення.

Заключною вправою другого дня є «Хто я? Який я?». На початку вправи науково-педагогічний працівник кожному із учасників пропонує максимально щиро і чітко відповісти собі на три питання: «Чого я хочу?», «Що я можу?», «Що я маю зробити?» та записати їх. Після цього курсанти навпроти цифр від 1 до 7 записують відповіді на питання «Хто я?» та «Який я?» за ступенем їх важливості із урахуванням притаманних соціальних ролей, інтересів та емоцій. Наступним етапом є надання трьох письмових відповідей на питання «Чого я боюся?». Результати попередніх відповідей учасники тренінгу узагальнюють за наступним блоками: «Мої позитивні сторони і якості»; «Мої недоліки»; «Мені особливо необхідно набуті, розвинути... (якості, уміння тощо)» та виокремлюють дві-три цілі, досягнення яких кожен з учасників буде прагнути.

Після виконання вправ відбувається колективне обговорення результатів та підбиття підсумків з використанням методики «Аналіз проведених дій».

Під час заключного дня тренінгу передбачається проведення таких вправ: «Яким я буду через рік, п'ять, десять років», «Рольова гра», «Конструювання самого себе» та «Пастка».

Для виконання вправи «Яким я буду через рік, п'ять, десять років» кожному учаснику пропонується самотійно дати письмові відповіді на питання, ким він себе бачить через рік, п'ять, десять років у професійній

діяльності з максимальною деталізацією. Після цього відбувається презентація кожним з учасників результатів опрацювання завдання.

Вправа «Рольова гра» передбачає поділ навчальної групи на підгрупи по 2-3 курсанти, кожній з яких викладач надає розроблений варіант проблемної професійної ситуації. Після ознайомлення з текстом курсанти поділяють ролі та програють їх, виробляючи модель поведінки відповідно до наявних знань та досвіду, а лідер кожної з груп оприлюднює результати вправи. Рефлексія цієї вправи відбувається шляхом групової дискусії.

Наступною вправою заключного дня тренінгу є вправа «Конструювання самого себе», під час якої учасники розробляють власний «сценарій» позитивних змін у собі за трьома етапами. Перший етап – це визначення, що саме кожен з учасників хоче змінити в собі або яким хоче стати. З цією метою необхідно дати відповіді на питання: «Як би я хотів змінитися?», «У чому б я не хотів змінитися?». На другому етапі кожному з учасників потрібно уявити свій новий образ та дати відповіді на питання: «Як я себе оцінюю в навчанні, службі, соціумі?», «Як мене оцінюють мої близькі, колеги, друзі?». Третім етапом є моделювання своєї поведінки в новій ролі в конкретних ситуаціях професійної діяльності. Після цього відбувається презентація кожним з учасників результатів опрацювання завдання.

Заключною вправою тренінгу є вправа «Пастка». Для її виконання учасникам пропонується визначити коло проблем, які можуть виникнути на шляху до реалізації їхніх професійних цілей, до яких необхідно включити як зовнішні перешкоди, які не залежать від курсанта, так і внутрішні. Після виокремлення перешкод, кожен з учасників має запропонувати власний варіант їх подолання. Після опрацювання, по чергово відбувається оприлюднення власних бачень курсантів та обговорення запропонованих варіантів їх подолання. Обов'язковою вимогою виконання цієї вправи є забезпечення умов взаємоповаги, уникання засудження та критики.

Завершення тренінгу передбачає підбиття його підсумків, під час якого кожен учасник має відповісти на такі питання: «Що мало відбутися? Яка мета нашого тренінгу?», «Що відбулося насправді? Чи досягли ми поставленої мети?

Які позитивні і негативні моменти були у діях учасників?», «Що буде робити кожний курсант краще наступного разу в таких ситуаціях? Чого буде уникати? Як удосконалювати свої дії в майбутньому?».

Очікуваним результатом проведення рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» є підвищення особистої зацікавленості та вмотивованості курсантів до подальшого підвищення рівня теоретичних знань та розвитку навичок і вмінь використання професійної рефлексії, утвердження стійкого позитивного ставлення до здійснення професійної рефлексії та набуття навичок використання її механізмів для вирішення професійних проблемних ситуацій.

Узагальнюючи, зазначимо, що використання рефлексивно-діяльнісних інтерактивних педагогічних технологій, до яких відносимо імітаційне моделювання, кейс-метод, мозковий штурм та реалізовані з їх використанням спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» у формуванні професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час практичної підготовки з дотриманням запропонованих педагогічних умов є підґрунтям щодо забезпечення належного рівня сформованості професійної рефлексії курсантів та передумовою до свідомого розуміння ними необхідності подальшого її розвитку під час професійної діяльності.

Висновки до другого розділу

Для оцінювання рівня сформованості професійної рефлексії обрано мотиваційний, когнітивний та діяльнісно-рефлексивний критерії. Мотиваційний критерій відображає ступінь сформованості цінностей військово-професійної діяльності, рівень мотивації до військової служби та сприйняття курсантом себе як військового професіонала, наявність у майбутнього офіцера мотивації до самореалізації у професії шляхом використання потенціалу професійної рефлексії. Когнітивний критерій дає змогу визначити рівень засвоєння курсантами професійно орієнтованих знань, здатності до визначення причинно-наслідкових зв'язків між реалізованими

заходами та одержаними результатами, спроможність до побудови індивідуальної траєкторії самореалізації у професії офіцера. Діяльнісно-рефлексивний критерій спрямований на оцінювання власної діяльності в контексті практичного застосування рефлексивних механізмів під час навчальної та квазіпрофесійної діяльності курсанта. Кожен із критеріїв визначається низкою показників, за якими визначаються недостатній, задовільний чи достатній рівні сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів.

Ефективність формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів забезпечить реалізація таких педагогічних умов: створення рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ; запровадження програм розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів; налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу у ВВНЗ.

Для всебічного вивчення і спостереження за розвитком досліджуваного процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів побудована структурно-функціональна модель, що складається з теоретико-змістового, процесуального та результативно-діагностичного блоків. Модель відображає досліджуване явище як цілісну систему взаємопов'язаних і взаємозумовлених елементів. Теоретико-змістовий блок містить мету та об'єктивну потребу формування професійної рефлексії, окреслює методологічні підходи та загальнонаукові і специфічні принципи цього процесу, педагогічні умови, що забезпечують його ефективність. Процесуальний блок опирається на структуру професійної рефлексії, яка виокремлює вибір форм і методів її формування у процесі професійної підготовки курсантів у ВВНЗ, а також розкриває зміст етапів цього процесу. Результативно-діагностичний блок пов'язаний зі створенням діагностичного апарату, який дає змогу визначити рівень та містить критерії, показники та рівні сформованості професійної рефлексії, а також очікуваний результат реалізації моделі – висока динаміка сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів у ВВНЗ. Основними характеристиками моделі є її системність, суб'єктно-діялісна та контекстна концептуальність, структурність, функціональність та ієрархічність побудови.

Дієві передумови до набуття майбутнім офіцером вмінь аналізу інформації, її критичного осмислення, збагачення професійного досвіду вироблення навичок ухвалення самостійних рішень та сприяє застосування рефлексивно-діяльнісних інтерактивних педагогічних технологій в процесі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів. До найдієвіших рефлексивно-діяльнісних педагогічних технологій, реалізація яких сприятиме підвищенню результативності цього процесу, відносимо імітаційне моделювання, кейс-метод, мозковий штурм та розроблені з їх використанням спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» та авторський рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів». Метою спеціального навчального курсу є оволодіння майбутніми офіцерами знань з теорії рефлексії та професійної рефлексії, вироблення вмінь щодо застосування професійної рефлексії в службово-бойовій діяльності. Реалізація рефлексивного тренінгу сприяє розвитку у курсантів особистої зацікавленості та стійкого позитивного ставлення до здійснення професійної рефлексії, усвідомлення її потенціалу під час виконання службово-бойових завдань, виокремлення та усвідомлення мотиваційних чинників саморозвитку професійної рефлексії, вдосконалення рефлексивних умінь курсантів, набуття навичок професійної рефлексії.

Основні положення, викладені в другому розділі, детальніше розкриті в публікаціях автора [57; 81; 159].

РОЗДІЛ 3

РЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

3.1. Організація та методика проведення педагогічного експерименту

Проведений ґрунтовний аналіз професійної підготовки офіцерів у ВВНЗ дав підстави для висновку про необхідність оновлення змісту та підходів до формування необхідних для успішного виконання функціональних обов'язків професійних якостей майбутніх офіцерів ЗС України та професійної рефлексії зокрема, належний рівень сформованості якої передбачає осмислення курсантами мотивів власної діяльності та причинно-наслідкового характеру одержаних результатів, усвідомлення потреби своєчасного її корегування, наслідком чого є готовність офіцерів до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень як повноцінних суб'єктів військово-професійної діяльності [84, с. 365] та їхня самоактуалізація як військових професіоналів.

Актуальність та важливість проблеми пошуку дієвих механізмів забезпечення належного рівня сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів зумовили доцільність експериментальної перевірки ефективності педагогічних умов її формування в освітньо-виховному середовищі ВВНЗ.

Метою педагогічного експерименту було визначено перевірку ефективності розроблених педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України під час навчання у ВВНЗ. Із урахуванням мети дослідження до його завдань було віднесено такі:

- розроблення критеріального апарату визначення рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів;
- діагностика рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх

офіцерів;

- запровадження в освітній процес ВВНЗ обґрунтованих педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів;
- діагностика рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів після запровадження педагогічних умов та апробації структурно-функціональної моделі;
- аналіз одержаних результатів діагностики рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів в експериментальній і контрольній групах.

Педагогічний експеримент проводився протягом 2020-2024 рр. у чотири етапи. Під час першого етапу – підготовчого (2020-2021 рр.) здійснено аналіз психолого-педагогічної літератури відповідно до проблеми дослідження; з'ясовано ступінь розробленості проблеми формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ; проаналізовано нормативні положення, що регламентують освітню діяльність у ВВНЗ, навчальні плани та програмно-методичну документацію; проведено спостереження за перебігом освітнього процесу та опитування науково-педагогічних та адміністративно-командних працівників; визначено методологічну та теоретичну основи дослідження, сформульовано його мету та завдання, визначено гіпотезу; з'ясовано інструментарій експериментального дослідження; уточнено критерії та показники розроблено експериментальні матеріали.

Під час другого етапу (2021 р.) було проведено констатувальний етап експерименту з урахуванням визначених компонентів (ціннісно-мотиваційний, когнітивний, рефлексивний та діяльнісно-оцінний), виокремлених критеріїв (мотиваційний когнітивний та діяльнісно-рефлексивний) та показників рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів для з'ясування реального рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів.

Під час третього етапу (2021-2024 рр.) було проведено формувальний етап експерименту та реалізовано запропоновані педагогічні умови та апробовано структурно-функціональну модель формування професійної рефлексії

майбутніх офіцерів в освітньому процесі ВВНЗ, експериментально перевірено доцільність їх упровадження; апробовано методику діагностики ефективності педагогічних умов та структурно-функціональної моделі. Під час формувального етапу експерименту здійснено: внесення змін до програм та методичного забезпечення навчальних дисциплін, що викладались в експериментальній групі (ЕГ); проведення навчальних занять із урахуванням внесених змін в ЕГ та реалізація освітньої діяльності в контрольній групі (КГ) традиційним способом; впровадження спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів».

Під час четвертого етапу – підсумкового (2024 р.) здійснено узагальнення одержаних результатів педагогічного експерименту, формулювання висновків, а також розроблено методичні вказівки науково-педагогічним працівникам ВВНЗ щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

З метою перевірки висунутої гіпотези дослідження та ефективності розроблених педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ у 2021 році проведено констатувальний етап експерименту, який спрямовувався на визначення сформованості компонентів (ціннісно-мотиваційний, когнітивний, рефлексивний та діяльнісно-оцінний) відповідно до виокремлених критеріїв (мотиваційний когнітивний та діяльнісно-рефлексивний) та показників рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів.

Провідною ідеєю педагогічного експерименту було визначено доведення можливостей підвищення рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ шляхом реалізації запропонованих педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії.

Завданнями констатувального етапу експерименту були такі: підбір діагностичного інструментарію та методик визначення рівня сформованості

професійної рефлексії майбутніх офіцерів за визначеними критеріями та їх показниками; проведення діагностики для з'ясування реального рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів; обробка, аналіз та узагальнення отриманих результатів.

Із урахуванням вимог до валідності методик діагностики та забезпечення об'єктивної оцінки конкретних критеріїв та показників оцінювання рівня сформованості компонентів професійної рефлексії майбутніх офіцерів здійснювалось за допомогою таких методик діагностики: методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) (Додаток В); методика діагностики мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана) (Додаток Г); модифікована методика виявлення мотивів професійного вибору (за Я. Сунцовою) (Додаток Д); діагностична методика «Професійна готовність» (А. Чернявська) (Додаток Е); методика визначення рівня суб'єктності (О. Волкова, І. Серьогіна) (Додаток Ж); опитувальник для визначення рівня рефлексії міжособистісної взаємодії (Т. Пушкар) (Додаток И); методика «Визначення рівня сформованості рефлексії» (О. Калашнікова) (Додаток К); методика «Визначення рефлексивності мислення» (О. Анісімов) (Додаток Л); методика діагностики рівня розвитку рефлексії особистості (А. Карпов) (Додаток М); методика «Тип та рівень професійної самореалізації» (О. Гаврилов) (Додаток Н); опитувальник «Самооцінка рівня онтогенетичної рефлексії» (за М. Фетискіним, В. Козловим, Г. Мануйловим) (Додаток П). Крім того, визначення рівня повноти та глибини засвоєння професійних знань за допомогою авторських анкет та опитувальників.

На початку констатувального етапу експерименту було обрано генеральну сукупність респондентів із статистичної сукупності, що складалася з 69 респондентів, що проходили підготовку за освітньо-професійною програмою «Морально-психологічне забезпечення у підрозділах, на кораблях (за видами Збройних Сил)», з яких: 36 курсантів випускного курсу та 33 випускники означеної освітньо-професійної програми 2020 року.

Рівень сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів за мотиваційним критерієм визначався за результатами реалізації діагностичних

методик, узагальнення яких зазначено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Методики оцінки рівнів сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів за мотиваційним критерієм

Критерій	Показники	Засоби діагностики
мотиваційний	Ціннісне ставлення до майбутньої професійної діяльності	Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич)
	Наявність мотивації до військово-професійної діяльності та професії офіцера	Методика діагностики мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана). Модифікована методика виявлення мотивів професійного вибору (за Я. Сунцовою)
	Усвідомлення майбутнім офіцером цінності та значущості рефлексії у професійній діяльності	Діагностична методика «Професійна готовність» (А. Чернявська)

Вибір методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокича зумовлений необхідністю визначення спрямованості особистості майбутнього офіцера, визначення ключових мотивів його вчинків та наявності системи ціннісних орієнтацій, що є основою світогляду та зумовлює ставлення до навколишнього світу, інших людей та до себе самого.

Під час проведення діагностики респондентам було запропоновано визначити в порядку пріоритетності представлені два переліки цінностей: термінальні та інструментальні.

До термінальних цінностей було віднесено: активне діяльне життя; зрілість суджень; фізичне та психічне здоров'я; цікава робота; краса природи і мистецтва; духовна і фізична близькість з коханою людиною; матеріально

забезпечене життя; наявність хороших і вірних друзів; суспільне покликання; пізнання та інтелектуальний розвиток; продуктивне життя; фізичне і духовне вдосконалення; розваги; незалежність у судженнях і вчинках; щасливе сімейне життя; щастя інших; творчість; впевненість у собі.

До інструментальних цінностей віднесено такі: акуратність (охайність); вихованість; високі вимоги до життя та високі домагання; життєрадісність; старанність (дисциплінованість); незалежність; непримиренність до недоліків у собі та інших; освіченість; відповідальність, почуття обов'язку; раціоналізм; самоконтроль та самодисципліна; сміливість у відстоювання своєї думки, поглядів; тверда воля; терпимість до поглядів і думок інших; широта поглядів; чесність; продуктивність в роботі; чуйність.

За результатами проведеної діагностики було визначено, що у 39% курсантів та 42% офіцерів має місце спрямованість на себе, на своє «Я», що вказує на потребу у досягненні особисто орієнтованих цілей, владність, схильність до суперництва, агресивність у досягненні статусу.

Спрямованість на спілкування діагностовано у 45% курсантів та 42% офіцерів відповідно, що вказує на прагнення до підтримки взаємовідносин та їхню орієнтацію на спільну діяльність, соціальне схвалення, проте ці показники також вказують на залежність від групи, пріоритетність прихильності та емоційних відносин з людьми над виконанням конкретних завдань.

Лише у 16% респондентів, як курсантів, так і офіцерів, за результатами діагностування визначено спрямованість їхніх ціннісних орієнтацій на справу, зацікавленість у вирішенні професійних проблем, досягнення максимальних результатів, ділову співпрацю, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку (табл. 3.2).

Для визначення наявності мотивації майбутніх офіцерів до військово-професійної діяльності та професії офіцера як другого показника мотиваційного критерію використовувались методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір в модифікації А. Реана та модифікована методика виявлення мотивів професійного вибору (за Я. Сунцовою).

Таблиця 3.2

**Рівень сформованості ціннісного ставлення до професійної діяльності у
респондентів**

№ з/п	Спрямованість	курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
		Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	Спрямованість на себе	39	42
2.	Спрямованість на спілкування	45	42
3.	Спрямованість на справу	16	16
Усього		33	36

Методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір в модифікації А. Реана дозволила виявити рівень мотивації курсантів та випускників до професійної діяльності, спрямованість та переваження наявних внутрішніх чи зовнішні мотивів.

Результатом використання цієї методики було визначення мотиваційних комплексів як співвідношень трьох видів мотивації: внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ). З огляду на проблему дослідження та виняткову важливість вмотивованості майбутнього офіцера до військово-професійної діяльності та професії офіцера зокрема оптимальним співвідношенням було такі комплекс: $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ та $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Аналіз отриманих результатів (табл. 3.3) вказує, що кількість респондентів, які задоволені вибором професії (комплекси $ВМ > ЗНМ > ЗПМ$ та $ВМ > ЗПМ = ЗНМ$) в офіцерів складає 30%, тоді як в курсантів – 27%. Кількість респондентів, які обрали оптимальний мотивувальний комплекс зі складу курсантів складає 45%, тоді як серед офіцерів – 51%.

Таблиця 3.3

Результати діагностики домінуючих мотиваційних комплексів професійної діяльності у респондентів

№ з/п	Мотиваційні комплекси					курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
						Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	ВМ	>	ЗПМ	>	ЗНМ	45%	51%
2.	ВМ	=	ЗПМ	>	ЗНМ		
3.	ВМ	>	ЗНМ	>	ЗПМ	30%	27%
4.	ВМ	=	ЗПМ	<	ЗНМ		
5.	ЗНМ	>	ЗПМ	>	ВМ	25%	22%
6.	ЗНМ	>	ЗПМ	=	ВМ		
7.	ЗНМ	>	ВМ	>	ЗПМ		
Усього						33	36

Незадоволеність вибором професії офіцера через вибір мотиваційних комплексів (ЗНМ > ЗПМ > ВМ, ЗНМ > ЗПМ = ВМ, ЗНМ > ВМ > ЗПМ), констатовано у 25 % курсантів та 22% офіцерів.

Використання модифікованої методики виявлення мотивів професійного вибору (за Я. Сунцовою) дозволило визначити реальні мотиви вибору курсантами професії офіцера. Так, 42% курсантів та 45% офіцерів вказали, що вибір професії офіцера був зроблений особисто ними та свідомо і є шляхом до реалізації себе як професіонала. 34% опитаних курсантів та 22% офіцерів вказали, що вибір професії офіцера був зроблений на вимогу батьків, близьких, членів сім'ї, або став результатом наслідування прикладів аналогічного вибору друзів чи однокласників.

Вибір професії офіцера як шлях до досягнення меркантильних цілей (кар'єрних здобутків, матеріального забезпечення тощо) був зроблений 12% курсантів та 15% офіцерів. Неусвідомленим вибір був для 12% курсантів та 18% офіцерів (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Мотиви вибору професії офіцера у респондентів

№ з/п	Мотиви	курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
		Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	Свідомий особистий вибір як шлях до самореалізації	42%	45%
2.	Вибір для досягнення меркантильних цілей	12%	15%
3.	Вибір на вимогу батьків, членів сім'ї, близьких	34%	22%
4.	Неусвідомлений вибір	12%	18%
Усього		33	36

З метою визначення рівня усвідомлення майбутнім офіцером цінності та значущості рефлексії у професійній діяльності як наступного показника мотиваційного критерію було використано діагностичну методику «Професійна готовність» А. Чернявської, яка містить опитувальник з 99 запитань з дихотомічною формою відповіді «так» або «ні». Структурно опитувальних складається з п'яти шкал: автономність; інформованість; прийняття рішень; планування; емоційне ставлення.

Критерій «Інформованість» дозволяє оцінити рівень володіння майбутнім офіцером інформацією про особливості професійної діяльності та про способи оволодіння нею. Критерій «Прийняття рішень» вказує на усвідомлену готовність курсанта до ухвалення управлінських рішень, спроможність оцінювати альтернативи та готовність нести відповідальність за одержані результати. Наступний критерій – «Планування» – дозволяє оцінити наявність вмінь майбутнього офіцера здійснювати планування власного професійного буття. Критерій «Емоційне ставлення» вказує на рівень емоційного ставлення до вибору професії.

Ключовим критерієм, з огляду на необхідність визначення рівня усвідомлення майбутнім офіцером цінності та значущості рефлексії у професійній діяльності як передумови до успішної професійної діяльності, є «Автономність», що вказує на задоволеність вибором професії як результату власного ухваленого рішення, наявність прагнення до отримання знань, навичок та вмінь, накопичення досвіду, вмінь прогнозувати професійне зростання та усвідомлення професійної рефлексії як важливої складової самореалізації у професії.

Аналіз отриманих результатів (табл. 3.5) вказує, що пріоритетно обраним критерієм стала «Інформованість», на що вказує 37% позитивних відповідей курсантів та 43% офіцерів. Решта обраних критеріїв мають менш значимі, проте близькі одне до одного результати. Так, за критерієм «Прийняття рішень» було одержано 18% позитивних відповідей курсантів та 21% – офіцерів. За критерієм «Планування» – 12% позитивних виборів респондентів кожної з груп, тоді як за критерієм «Емоційне ставлення» – 18% та 15% курсантів та офіцерів відповідно.

Таблиця 3.5

Рівень діагностики критеріїв професійної готовності у респондентів

№ з/п	Критерій професійної готовності	курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
		Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	автономність	15%	9%
2.	інформованість	37%	43%
3.	прийняття рішень	18%	21%
4.	планування	12%	12%
5.	емоційне ставлення	18%	15%
Усього		33	36

Результати позитивних виборів за ключовим критерієм – «Автономність» – складають 15% в курсантів та 9% в офіцерів.

Як результат, діагностика стану сформованості професійної рефлексії за мотиваційним критерієм на констатувальному етапі педагогічного експерименту вказує, що недостатній рівень виявлено у 45% офіцерів й 50% курсантів, задовільний – у 36% як курсантів, так і офіцерів.

Достатній рівень сформованості професійної рефлексії за мотиваційним критерієм виявлено лише у 18% офіцерів та 15% курсантів (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Рівень сформованості професійної рефлексії у респондентів за
мотиваційним критерієм на констатувальному етапі**

№ з/п	Рівні	33 курсанти	36 офіцерів
		Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	недостатній	15	18
2.	задовільний	12	13
3.	достатній	6	5
Усього		33	36

Розподіл рівнів сформованості професійної рефлексії респондентів за мотиваційним критерієм на констатувальному етапі експерименту подано на рис. 3.1.

Рівень сформованості професійної рефлексії за когнітивним критерієм визначався за результатами реалізації діагностичних методик, узагальнення яких зазначено у таблиці 3.7.

Визначення рівня повноти та глибини засвоєння професійних знань здійснювалось шляхом аналізу результатів семестрового оцінювання курсантів та відгуків з військ на випускників.

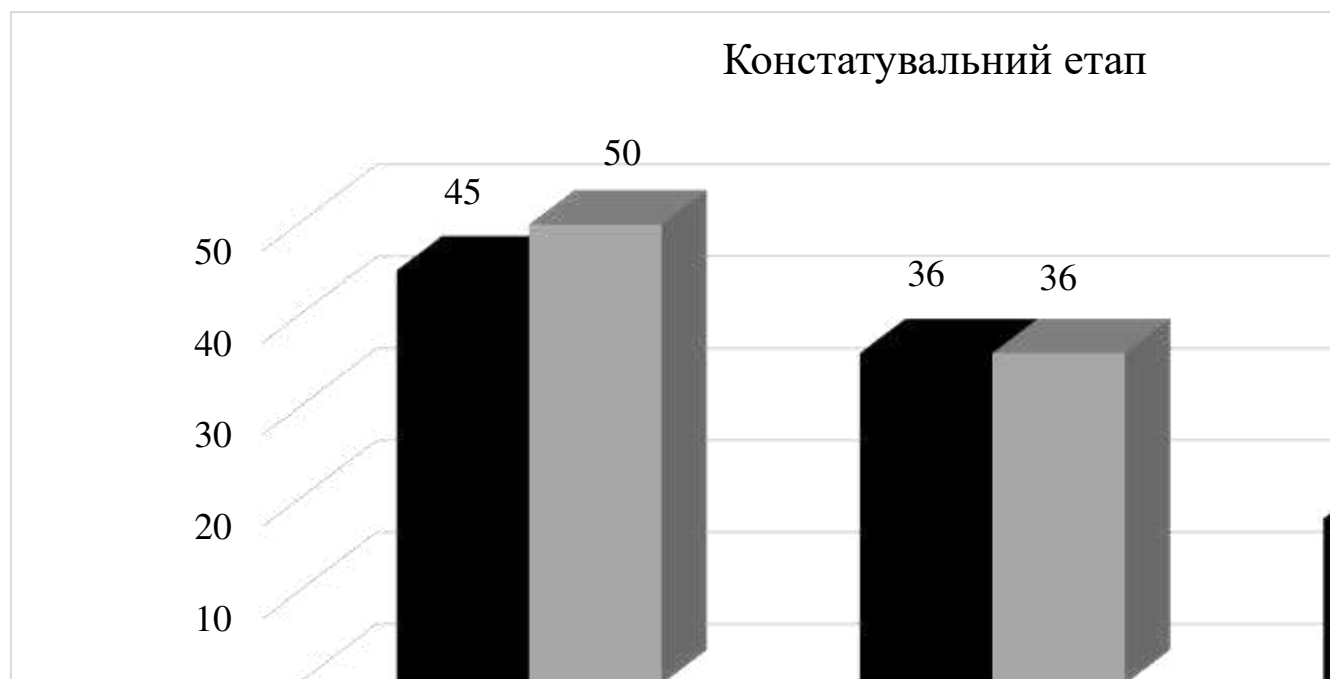


Рис. 3.1. Розподіл за рівнями сформованості професійної рефлексії за мотиваційним критерієм

Таблиця 3.7

Результати визначення рівня повноти та глибини засвоєння професійних знань у респондентів

№ з/п	Предмет оцінювання	Рівні оцінювання	курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
			Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	повнота та глибина засвоєння професійних знань	недостатній	27%	30%
		задовільний	63%	57%
		достатній	10%	13%
Усього			33	36

За результатами оцінювання визначено, що недостатній рівень професійних знань та умінь констатовано у 27% курсантів та 30% – офіцерів, достатній рівень – у 10% курсантів та 13% офіцерів. Найвагомішими стали показники задовільного рівня засвоєння професійних знань, які становлять 63% у курсантів та 57% – у офіцерів.

З метою визначення рівня здатності майбутнього офіцера до налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії було використано методики

діагностики рівня суб'єктності О. Волкової та І. Серьогіної, а також опитувальник для визначення рівня рефлексії міжособистісної взаємодії Т. Пушкар (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

**Методики оцінки рівнів сформованості професійної рефлексії у
респондентів за когнітивним критерієм**

Критерій	Показники	Засоби діагностики
КОГНІТИВНИЙ	Повнота та глибина засвоєння професійних знань	Академічна успішність протягом навчального року
	Здатність до налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії	Діагностика визначення рівня суб'єктності (О. Волкова, І. Серьогіна) Опитувальник для визначення рівня рефлексії міжособистісної взаємодії (Т. Пушкар)
	Знання сутності та можливостей професійної рефлексії	Опитувальник «Самооцінка рівня онтогенетичної рефлексії» (за М. Фетискіним, В. Козловим, Г. Мануйловим)

Аналіз отриманих результатів діагностики рівня суб'єктності (табл. 3.9) вказує, що показники курсантів та офіцерів за окресленими якостями: активність, самосвідомість, свобода вибору та відповідальність за нього, усвідомлення власної унікальності, розуміння і прийняття інших, саморозвиток знаходяться в межах 3% різниці, що, своєю чергою, зумовлює результати рівнів сформованості суб'єктності респондентів. Так, недостатній рівень діагностовано у 24% курсантів та у 30% офіцерів, достатній рівень – у 21% курсантів та у 18% офіцерів. Задовільний рівень сформованості суб'єктності визначено у 55% курсантів та у 52% офіцерів.

Таблиця 3.9

Рівень сформованості суб'єктності у респондентів

№ з/п	Шкали	курсанти (100 %)		офіцери (100 %)	
		Констатувальний етап		Констатувальний етап	
1.	активність	18%		21%	
2.	самосвідомість	15%		12%	
3.	свобода вибору та відповідальність за нього	12%		18%	
4.	усвідомлення власної унікальності	21%		15%	
5.	розуміння і прийняття інших	15%		18%	
6.	саморозвиток	19%		16%	
Рівень сформованості суб'єктності		недостатній	24%	недостатній	30%
		задовільний	55%	задовільний	52%
		достатній	21%	достатній	18%
Усього		33		36	

Визначення рівня сформованості рефлексії міжособистісної взаємодії у майбутніх офіцерів за методикою Т. Пушкар дозволило з'ясувати, що у 42% курсантів та 45% офіцерів діагностовано задовільний рівень сформованості рефлексії міжособистісної взаємодії, що вказує на несистемний характер її прояву. Лише у 12% курсантів та 9% офіцерів діагностовано достатній рівень сформованості рефлексії міжособистісної взаємодії.

Більшість опитаних респондентів як курсантів, так і офіцерів, мають недостатній рівень сформованості рефлексії міжособистісної взаємодії, який становить 46% в кожній з груп, що вказує на відсутність вмотивованої потреби здійснення рефлексії міжособистісної взаємодії та схильність до використання шаблонних моделей поведінки (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Результати визначення рівня сформованості рефлексії міжособистісної взаємодії у респондентів

№ з/п	Рівні	курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
		Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	недостатній	46	46
2.	задовільний	42	45
3.	достатній	12	9
Усього		33	36

Для визначення третього показника когнітивного критерію сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів – знання сутності та можливостей професійної рефлексії – було використано методику «Самооцінка рівня онтогенетичної рефлексії» М. Фетискіна, В. Козлова та Г. Мануйлова.

За результатами діагностики (табл. 3.11) було визначено, що достатній рівень онтогенетичної рефлексії притаманний 15% опитаних курсантів та 18% – офіцерів, що є свідченням наявності в них сформованих вмінь критичного оцінювання результатів діяльності та внесення відповідних коректив.

Таблиця 3.11

Результати визначення рівня онтогенетичної рефлексії у респондентів

№ з/п	Рівні	курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
		Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	недостатній	64	61
2.	задовільний	21	21
3.	достатній	15	18
Усього		33	36

Задовільний рівень онтогенетичної рефлексії діагностовано у 21% курсантів і офіцерів, що вказує на епізодичність аналізу результатів діяльності, їх причин та передумов.

У переважної більшості респондентів, як курсантів (64%), так і офіцерів (61%) діагностовано недостатній рівень онтогенетичної рефлексії, що є свідченням відсутності сформованої потреби здійснення рефлексії одержаних

результатів діяльності та відповідного її корегування.

Узагальнюючи, зазначимо, що діагностика стану сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів за когнітивним критерієм на констатувальному етапі свідчить, що недостатній рівень виявлено у 40% курсантів та у 42% офіцерів, задовільний – у 44% офіцерів й 45% – курсантів, достатній рівень – у 15% курсантів та 14% офіцерів (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Рівень сформованості професійної рефлексії респондентів за когнітивним критерієм на констатувальному етапі

№ з/п	Рівні	33 курсанти	36 офіцерів
		Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	недостатній	13	15
2.	задовільний	15	15
3.	достатній	5	6
Усього		33	36

Розподіл респондентів за рівнями сформованості професійної рефлексії за когнітивним критерієм на констатувальному етапі експерименту подано на рис. 3.2.

Рівень сформованості показників діяльнісно-рефлексивного критерію професійної рефлексії майбутніх офіцерів визначався за допомогою методик, відображених у таблиці 3.13.

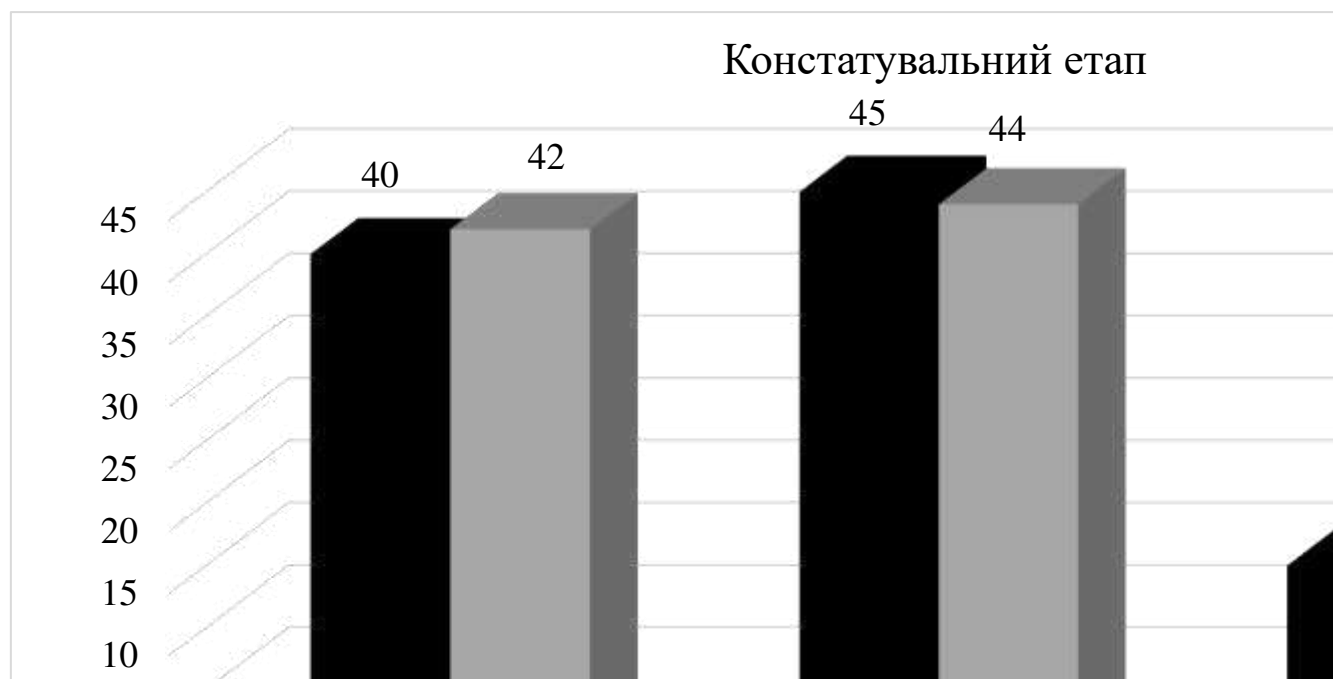


Рис. 3.2. Розподіл респондентів за рівнями сформованості професійної рефлексії за когнітивним критерієм

Таблиця 3.13

Діагностичний інструментарій для вияву рівнів сформованості професійної рефлексії респондентів за діяльнісно-рефлексивним критерієм

Критерій	Показники	Діагностичний інструментарій
2	3	4
Діяльнісно-рефлексивний	Сформованість рефлексивних умінь	Методика «Визначення рівня сформованості рефлексії» (О. Калашнікова)
	Здатність до ухвалення управлінських рішень на основі рефлексії службово-бойової діяльності	Методика «Визначення рефлексивності мислення» (О. Анісімов) Методика діагностики рівня розвитку рефлексії особистості (А. Карпов)
	Здатність до корегування стратегії власного професійного зростання	Методика «Тип та рівень професійної самореалізації» (О. Гаврилов)

Сформованість рефлексивних умінь оцінювалось за допомогою методики «Визначення рівня сформованості рефлексії» О. Калашнікової,

здатність до ухвалення управлінських рішень на основі рефлексії службово-бойової діяльності оцінювалася за методиками «Визначення рефлексивності мислення» О. Анісімова та діагностики рівня розвитку рефлексії особистості А. Карпова.

Для оцінювання здатності майбутніх офіцерів до корегування стратегії власного професійного зростання було використано методику «Тип та рівень професійної самореалізації» О. Гаврилова. Для визначення рівня сформованості рефлексивних умінь як першого показника діяльнісно-рефлексивного критерію було використано «Методику визначення рівня сформованості рефлексії» О. Калашнікової.

Всього опитувальних нараховує 34 питання, які передбачають надання респондентами однозначних позитивних чи негативних відповідей.

За результатами проведеного діагностування визначено, що достатній рівень сформованості рефлексії констатовано у 18% курсантів та 21% офіцерів, що є свідченням належного рівня самоконтролю та здатності до оцінювання як власних дій, так і дій інших суб'єктів військово-професійної діяльності. Переважна більшість опитаних мають задовільний рівень сформованості рефлексії: 46% курсантів та 49% офіцерів, тоді як недостатній – у 36% та 30% опитаних курсантів та офіцерів відповідно (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Результати визначення рівня сформованості рефлексії у респондентів

№ з/п	Рівні	курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
		Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	недостатній	36	30
2.	задовільний	46	49
3.	достатній	18	21
Усього		33	36

Для оцінювання рівня сформованості здатності майбутніх офіцерів до ухвалення управлінських рішень на основі рефлексії службово-бойової діяльності було обрано методики «Визначення рефлексивності мислення», О. Анісімова та діагностики рівня розвитку рефлексії особистості А. Карпова.

Структурно методика «Визначення рефлексивності мислення» складається з тверджень та можливих варіантів відповіді, оброблення результатів яких дає змогу визначити наступні параметри: рівень рефлексивності мислення, рівень самокритичності особистості та рівень колективності особи.

Рівень рефлексивності мислення є показником спроможності респондента до побудови стратегії вирішення проблемних ситуацій професійної діяльності та її реалізації, здійснювати оцінювання одержаних результатів, вносити на їх основі корективи та в разі необхідності продукувати альтернативні шляхи вирішення. Рівень самокритичності особистості вказує на спроможність аналізу та об'єктивного оцінювання респондентом себе та своїх вчинків, їх коригування. Рівень колективності особи є показником спроможності респондента до усвідомленої групової роботи та співвіднесення особистих цілей з загальногруповими.

За результатами оброблення тестового матеріалу рівень сформованості рефлексивності мислення оцінюється як достатній, задовільний чи недостатній. Достатній рівень є свідченням сформованості критичного мислення та високого рівня його рефлексивності. Задовільний рівень вказує на сформованість певної критичності мислення та задовільний рівень його рефлексивності. Недостатній рівень вказує, що в респондента рівень сформованості критичності мислення є недостатнім, індивідуальна та колективна рефлексії мисленнєвої діяльності є недорозвиненими. Результати проведення діагностики (табл. 3.15) вказують, що найбільш розвинутим компонентом рефлексивності мислення курсантів є колективність: достатній рівень визначено у 36% опитаних курсантів та 42% офіцерів. Найменш розвинутим компонентом визначено самокритичність особистості: достатній рівень діагностовано лише у 12% опитаних курсантів та 9% офіцерів, тоді як недостатній рівень – у 64% респондентів курсантів та 67% офіцерів.

Таблиця 3.15

**Результати визначення окремих компонентів рівня рефлексивності
мислення у респондентів**

№ з/п	Компонент	Рівні оцінювання	курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
			Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	рефлексивність мислення	недостатній	34	38
		задовільний	51	60
		достатній	15	12
2.	самокритичність ь особистості	недостатній	64	67
		задовільний	24	24
		достатній	12	9
3.	колективність	недостатній	15	21
		задовільний	49	37
		достатній	36	42
Усього			33	36

Узагальнені результати визначення рівня рефлексивності мислення у респондентів подані в табл. 3.16.

Таблиця 3.16

Результати визначення рівня рефлексивності мислення у респондентів

№ з/п	Рівні	курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
		Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	недостатній	38	41
2.	задовільний	41	40
3.	достатній	21	19
Усього		33	36

Другою методикою оцінювання рівня сформованості здатності майбутніх офіцерів до ухвалення управлінських рішень на основі рефлексії службово-бойової діяльності обрано методику діагностики рівня розвитку рефлексії особистості А. Карпова. Ця методика, яка містить 27 тверджень та запропоновані варіанти відповідей до них, дозволяє оцінити наявність у

респондентів усвідомленої регуляції діяльності та сформованості рефлексивних умінь, оцінити перебіг процесу мислення, свідомості, розуміння позиції і мотивів іншої людини. Із 27 тверджень 15 є прямими, інші 12 – зворотними, що необхідно враховувати під час опрацювання результатів для отримання підсумків діагностування.

Достатній рівень розвитку рефлексії особистості за цією методикою вказує на спроможність майбутнього офіцера до осмислення своєї діяльності та її результатів, здатність здійснювати її планування на основі прогнозу наслідків. Задовільний рівень розвитку рефлексії особистості вказує на періодичність аналізування власної діяльності та її результатів, недостатній рівень – на недостатній рівень розвитку здатності до усвідомлення й аналізу результатів діяльності, відсутність усвідомленої потреби їх прогнозування.

Результати діагностики рівня розвитку рефлексії особистості у курсантів та офіцерів подані в табл. 3.17.

Таблиця 3.17

**Результати визначення рівня розвитку рефлексії особистості у
респондентів**

№ з/п	Рівні	курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
		Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	недостатній	31	37
2.	задовільний	51	45
3.	достатній	18	18
Усього		33	36

Так, достатній рівень розвитку рефлексії особистості констатовано у 18% опитаних як курсантів, так і офіцерів, задовільний – у 51% курсантів та 45% офіцерів. Недостатній рівень розвитку рефлексії особистості визначено у 31% курсантів та 37% офіцерів.

Діагностика третього показника діяльнісно-рефлексивного критерію – здатності майбутніх офіцерів до корегування стратегії власного професійного зростання – реалізовувалась із використанням методики «Тип та рівень професійної самореалізації» О. Гаврилова, яка дозволяє виявити такі рівні

професійної самореалізації: примітивно-виконавчий, індивідуально-виконавчий, рівень реалізації ролей та норм, рівень ціннісної самореалізації. Із урахуванням особливостей професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ та військово-професійної діяльності зокрема, за результатами оброблення даних примітивно-виконавчий рівень ми визначатимемо як недостатній рівень професійної самореалізації майбутнього офіцера, індивідуально-виконавчий – як задовільний, рівні реалізації ролей та норм і ціннісної самореалізації – як достатній рівень професійної самореалізації. За результатами проведення діагностування з використанням методики «Тип та рівень професійної самореалізації» (табл. 3.18) було встановлено, що лише у 9% опитаних курсантів та 12% офіцерів визначений достатній рівень професійної самореалізації.

Таблиця 3.18

Результати визначення рівня професійної самореалізації у респондентів

№ з/п	Рівні		курсанти (100 %)	офіцери (100 %)
			Констатувальний етап	Констатувальний етап
1.	примітивно-виконавчий	недостатній	55	55
2.	індивідуально-виконавчий	задовільний	36	33
3.	рівень реалізації ролей та норм	достатній	9	12
4.	рівень ціннісної самореалізації			
Усього			33	36

Респонденти цієї групи впевнені у правильності вибору професії офіцера та військово-професійної діяльності зокрема, схвалюють та приймають її принципи, норми, особливості та обмеження, що сприяє активізації їхнього прагнення до саморозвитку.

Задовільний рівень професійної самореалізації (індивідуально-виконавчий) діагностовано у 36% опитаних курсантів та 33% – офіцерів, що

вказує на свідомий вибір професії офіцера, концентрацію зусиль на набутті досвіду службово-бойової діяльності під час виконання обов'язків військової служби та залучення до квазіпрофесійної діяльності. Водночас респондентам притаманне надмірне ідентифікування себе з групою на шкоду власним цілям та інтересам, підпорядковування її правилам і нормам.

Незадовільний рівень професійної самореалізації (примітивно-виконавчий) діагностовано у 55% опитаних, як курсантів, так і офіцерів. Респонденти з цим рівнем мають сумнів у правильності вибору професії, у них пасивна професійна позиція, недостатній рівень саморегуляції та сформованості рефлексії професійної діяльності.

Отже, діагностика стану сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів за діяльнісно-рефлексивним критерієм на констатувальному етапі експерименту показала, що недостатній рівень виявлено у 40% курсантів та у 41% офіцерів, задовільний – у 42% офіцерів й 44% – курсантів, достатній рівень – у 16% курсантів та 17% офіцерів (табл. 3.19).

Розподілу респондентів за рівнями сформованості професійної рефлексії за діяльнісно-рефлексивним критерієм на констатувальному етапі експерименту подано на рис. 3.3.

Таблиця 3.19

Рівень сформованості професійної рефлексії у респондентів за діяльнісно-рефлексивним критерієм на констатувальному етапі

№ з/п	Рівні	33 курсанти	36 офіцерів
		Констатувальний етап	
1.	недостатній	40	41
2.	задовільний	44	42
3.	достатній	16	17
Усього		33	36

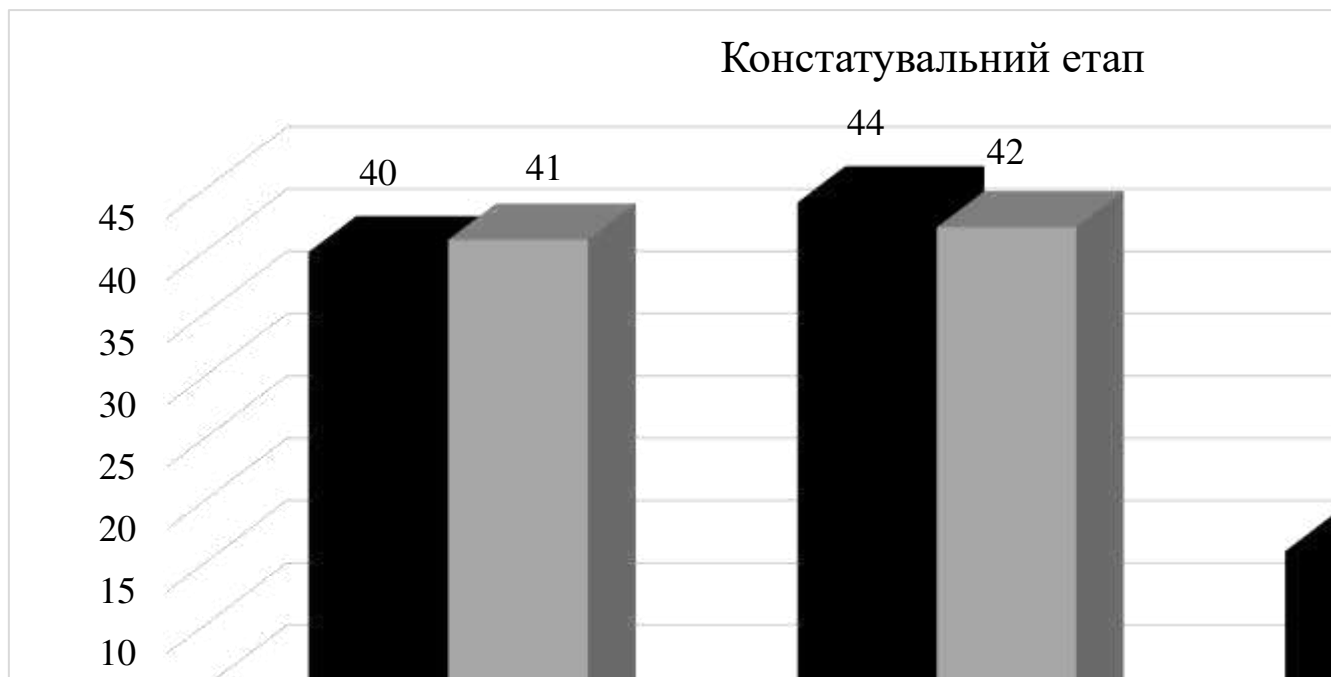


Рис. 3.3. Розподіл рівнів сформованості професійної рефлексії у респондентів за діяльнісно-рефлексивним критерієм

Узагальнення результатів констатувального етапу педагогічного експерименту та здійснена діагностика рівня сформованості професійної рефлексії курсантів та офіцерів за мотиваційним, когнітивним та діяльнісно-рефлексивним критеріями дала змогу визначити загальний рівень сформованості професійної рефлексії та дійти висновку про його достатню однорідність як у курсантів, так і офіцерів. Одержані результати є передумовою до проведення формувального етапу педагогічного експерименту – реалізації обґрунтованих педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії та визначення їх ефективності.

3.2. Результати дослідження та їх аналіз.

Формувальний етап експериментальної роботи був спрямований на перевірку висунутої гіпотези дослідження через поетапну реалізацію розробленої структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів в освітньому процесі ВВНЗ, впровадження обґрунтованих педагогічних умов та експериментальну перевірку їх результативності.

Визначаючи об'єктом експерименту процес формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час проведення навчальних курсів циклу дисциплін загально-професійної, військово-професійної та військово-спеціальної підготовки, а також під час опанування спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів», із урахуванням мети та гіпотези дослідження завданнями формувального етапу експерименту було визначено:

- перевірку результативності авторської структурно-функціональної моделі та запропонованих педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів;
- перевірку ефективності спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» щодо реалізації процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів;
- діагностику рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів після запровадження педагогічних умов та апробації структурно-функціональної моделі;
- аналіз одержаних результатів діагностики рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів в експериментальній і контрольній групах.

Формувальний етап експерименту організовано на базі кафедри поведінкових наук та військового лідерства Інституту морально-психологічного забезпечення Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного з курсантами, що проходять підготовку за освітньо-професійною програмою «Морально-психологічне забезпечення у підрозділах, на кораблях (за видами Збройних Сил)». До експерименту було залучено курсантів із розрахунку: до складу контрольної групи увійшло 33 курсанти, до складу експериментальної групи – 36 курсантів, що навчаються за означеною освітньо-професійною програмою.

З метою перевірки ефективності авторської структурно-функціональної

моделі та виокремлених педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, визначення динаміки прогнозованих позитивних змін проведено діагностування рівнів сформованості професійної рефлексії відповідно до розроблених критеріїв та показників, після чого результати контрольної та експериментальної груп на формувальному етапі експерименту порівнювалися між собою.

Результатом порівняння одержаних результатів в експериментальній та контрольній групах за рівнями сформованості професійної рефлексії після завершення формувального етапу експерименту стало формулювання таких припущень:

- емпіричні розподіли курсантів контрольної групи за рівнем сформованості професійної рефлексії на початку й після завершення експерименту суттєво не відрізняються між собою;
- емпіричні розподіли курсантів експериментальної групи за рівнем сформованості професійної рефлексії на початку й після завершення експерименту відрізняються між собою;
- позитивна динаміка змін у розподілі курсантів експериментальної групи за рівнем сформованості професійної рефлексії на початку й після завершення експерименту, що є результатом реалізації авторської структурно-функціональної моделі та запропонованих педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, підтверджується методами математичної статистики.

Проведений аналіз одержаних результатів сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів в експериментальній та контрольній групах відповідно до визначених критеріїв – мотиваційного, когнітивного та діяльнісно-рефлексивного на початковому етапі формувального експерименту засвідчили переважання недостатніх та задовільних показників (табл. 3.20).

Таблиця 3.20

**Рівень сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів на
початковому етапі формуального експерименту**

Компонент (за відповідним критерієм)	Групи	Рівні					
		Недостатній		Задовільний		Достатній	
		К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
мотиваційний	ЕГ	18	50	13	36	5	15
	КГ	15	45	12	36	6	18
когнітивний	ЕГ	15	42	15	44	6	15
	КГ	13	40	15	45	5	15
діяльнісно-рефлексивний	ЕГ	15	41	15	42	6	17
	КГ	13	40	14	44	6	16
Узагальнені результати	ЕГ	16	44,4	14	38,8	6	16,6
	КГ	14	42,4	13	39,4	6	18,2

Узагальнення результатів діагностики рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів на початковому етапі формуального експерименту вказує на переважання у курсантів як контрольної, так і експериментальної груп недостатнього та задовільного рівнів сформованості професійної рефлексії, підтвердженням чого є практично однаковий рівень її сформованості за усіма компонентами та відповідними їм критеріями.

Із урахуванням наявного потенціалу достовірної перевірки емпіричних розподілів курсантів при наявній суттєвій вибірці ($n_1=33$, $n_2=36$), забезпечення достовірності перевірки емпіричних розподілів курсантів контрольної та експериментальної груп на початку формуального етапу експерименту, та з метою підтвердження рівноцінного розподілу курсантів під час формуального етапу експерименту в експериментальній та контрольній групах використано методи математичної статистики на основі розрахунку критерію Колмогорова-Смірнова [220].

Результати оцінки достовірності отриманого розходження, одержані на основі визначення точки максимальної суми накопичених розходжень між двома розподілами ($d_{\max}$), подано у табл. 3.21.

Таблиця 3.21

Розрахунок значення $d_{\max}$ для загальних результатів сформованості професійної рефлексії у курсантів контрольної та експериментальної груп

Рівні	Емпірична частота КГ	Емпірична частота ЕГ	Емпірична частість КГ f_1	Емпірична частість ЕГ f_2	Накоп. част. за модулем (d_{ij})
недостатній	14	16	0,4242	0,4444	<u>0,0202</u>
задовільний	13	14	0,3939	0,3888	0,0051
достатній	6	6	0,1818	0,1666	0,0152
Сума	$n_1 = 33$	$n_2 = 36$	1	1	—

Визначення $d_{\max} = 0,0202$ дозволило здійснити розрахунок емпіричного значення критерію λ , задля чого було використано формулу:

$$\lambda_{\text{емп}} = d_{\max} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}},$$

де n_1 та n_2 – кількість курсантів в контрольній та експериментальній групах відповідно.

Обрахунок експериментального значення критерію $\lambda_{\text{емп}}$ було здійснено наступним чином:

$$\lambda_{\text{емп}} = 0,0202 \cdot \sqrt{\frac{33 \cdot 36}{33 + 36}} = 0,0838$$

Порівняння отриманого експериментального значення критерію ($\lambda_{\text{емп}}$) з його критичним табличним значенням ($\lambda_{\text{кр}}$) при рівні значущості ($p \leq 0,05$) дозволило дійти висновку щодо схожості експериментальної та контрольної груп.

На підставі обрахунків критерію Колмогорова-Смірнова, із урахуванням табличного значення $\lambda_{\text{кр}} = 1,36$ ($p \leq 0,05$), доходимо висновку, що відмінності у розподілах рівнів сформованості професійної рефлексії у курсантів контрольної та експериментальної груп не є статистично значущими, оскільки $\lambda_{\text{емп}} < \lambda_{\text{кр}}$ ($0,0838 < 1,36$) на рівні значущості $p \leq 0,05$, що є підтвердженням

нульової гіпотези про несуттєву відмінність порівнюваних контрольної та експериментальної груп.

Результати узагальнення проведеного зрізу на початковому етапі формувального експериментального дослідження засвідчили, що сформованість професійної рефлексії майбутніх офіцерів контрольної та експериментальної груп за визначеними показниками фактично є тотожними, що вказує на потребу їх суттєвого удосконалення.

З метою підвищення результативності формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів у процес професійної підготовки курсантів експериментальної групи впроваджено авторську структурно-функціональну модель та обґрунтовані педагогічні умови формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, а також спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів», реалізація яких забезпечила формування та розвиток основних якостей, прояв яких становить зміст професійної рефлексії офіцера. Натомість освітній процес у курсантів контрольної групи був організований за традиційною методикою.

Після реалізації в експериментальній групі авторської структурно-функціональної моделі та педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів було одержано цифрові показники змін стану сформованості їхньої професійної рефлексії, що відображено у табл. 3.22 та 3.23.

Таблиця 3.22

**Цифрові показники рівня сформованості професійної рефлексії у курсантів
контрольної та експериментальної груп на заключному етапі
формульовального експерименту**

Компонент (за відповідним критерієм)	Групи	Рівні					
		Недостатній		Задовільний		Достатній	
		К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
мотиваційний	ЕГ	2	5	16	44	18	50
	КГ	15	45	11	33	7	21
когнітивний	ЕГ	2	5	17	47	17	47
	КГ	11	33	17	52	5	15
діяльнісно-рефлексивний	ЕГ	3	7	13	36	20	56
	КГ	9	27	18	55	6	18
Узагальнені результати	ЕГ	2	5,6	15	41,7	19	52,7
	КГ	12	36,4	15	45,5	6	18,1

Таблиця 3.23

**Узагальнені результати формульовального етапу експерименту щодо
сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів**

Рівні сформованості професійної рефлексії	Початковий етап формульовального експерименту				Заклучний етап формульовального експерименту			
	КГ (33)		ЕГ (36)		КГ (33)		ЕГ (36)	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
недостатній	14	42,4	16	44,4	12	36,4	2	5,6
задовільний	13	39,4	14	38,8	15	45,5	15	41,7
достатній	6	18,2	6	16,6	6	18,1	19	52,7

Аналіз цифрових показників отриманих результатів заключного етапу формульовального експерименту вказує на підвищення рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів, а також на суттєво вищі показники курсантів експериментальної групи порівняно з показниками курсантів, що

входили до складу контрольної групи.

Динаміка сформованості рівнів професійної рефлексії майбутніх офіцерів відображена на рис. 3.4 та 3.5.

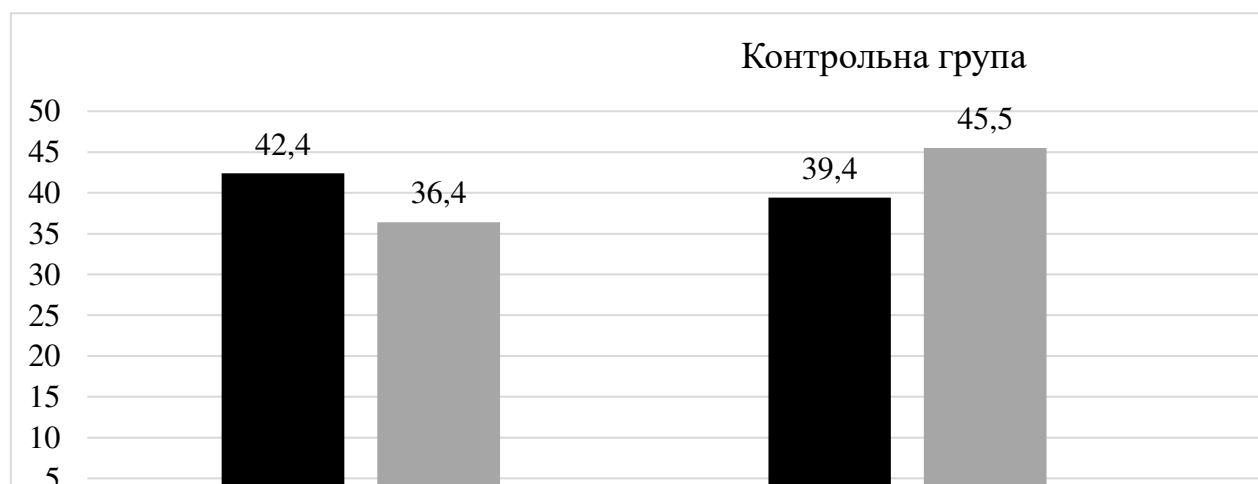


Рис. 3.4 Динаміка сформованості професійної рефлексії курсантів контрольної групи на формувальному етапі експерименту

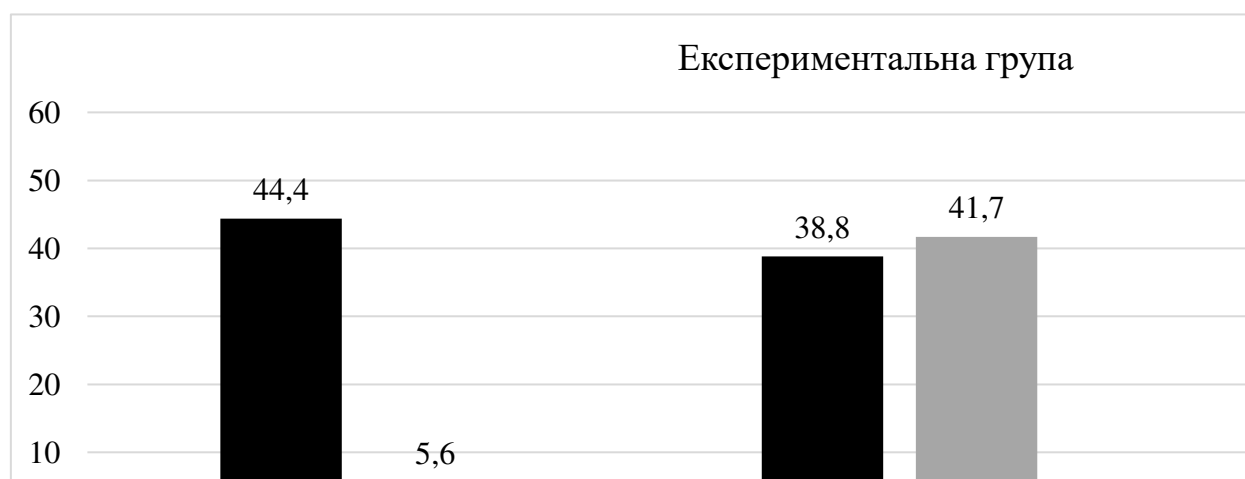


Рис. 3.5 Динаміка сформованості професійної рефлексії курсантів експериментальної групи на формувальному етапі експерименту

У табл. 3.24 та 3.25 подано результати приросту числового значення рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів у % за результатами формувального етапу експерименту у контрольній та експериментальній групах.

Таблиця 3.24

Приріст сформованості професійної рефлексії у курсантів контрольної групи за результатами формувального етапу експерименту (у %)

Компонент (за відповідним критерієм)	Рівні								
	недостатній			задовільний			достатній		
	ПЕ	ЗЕ	Δ	ПЕ	ЗЕ	Δ	ПЕ	ЗЕ	Δ
мотиваційний	45	45	0	36	33	-3	18	21	+3
когнітивний	40	33	-7	45	52	+7	15	15	0
діяльнісно-рефлексивний	40	27	-13	44	55	+11	16	18	+2

Примітка: ПЕ – початковий етап; ЗЕ – заключний етап; Δ – зміна

Таблиця 3.25

Приріст сформованості професійної рефлексії у курсантів експериментальної групи за результатами формувального етапу експерименту (у %)

Компонент (за відповідним критерієм)	Рівні								
	Недостатній			Задовільний			Достатній		
	ПЕ	ЗЕ	Δ	ПЕ	ЗЕ	Δ	ПЕ	ЗЕ	Δ
мотиваційний	50	5	-45	36	44	+8	15	50	+35
когнітивний	42	5	-37	44	47	+3	15	47	+32
діяльнісно-рефлексивний	41	7	-34	42	36	-6	17	56	+39

Примітка: ПЕ – початковий етап; ЗЕ – заключний етап; Δ – зміна

Результати, подані в табл. 3.24 та 3.25, демонструють суттєву позитивну динаміку достатнього рівня сформованості професійної рефлексії у курсантів експериментальної групи та незначну позитивну динаміку у курсантів контрольної групи. Так, під час формувального етапу експериментального

дослідження приріст у курсантів експериментальної групи становить +35%; +32%; +39%; тоді як у курсантів контрольної групи від суттєво менший (+3%; 0%; +2%).

Заслуговує на увагу наявна позитивна динаміка щодо зменшення кількості респондентів експериментальної групи, що мають недостатній рівень сформованості професійної рефлексії (-45%; -37%; -34%), тоді як у курсантів контрольної групи аналогічні показники є суттєво нижчими (0%; -7%; -13%).

Отримані результати формувального етапу дослідження вказують на якісні зміни у стані сформованості компонентів професійної рефлексії майбутніх офіцерів, що стало наслідком впровадження в освітню діяльність ВВНЗ авторської структурно-функціональної моделі та педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, а також розроблених спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів».

Ключовими складовими успішної реалізації виокремлених педагогічних умов стали використання потенціалу контекстного навчання до стимулювання суб'єктів освітнього середовища ВВНЗ щодо корегування діяльності за результатами її аналізу та переосмислення, взаємодія та рефлексивний аналіз одержаних під час опанування теоретичних знань, виконання обов'язків військової служби та квазіпрофесійної діяльності результатів, створення умов для розвитку мотивації курсантів до оволодіння теоретичними основами здійснення рефлексії професійної діяльності та наповнення змісту навчальних дисциплін рефлексивною складовою. Запровадження активних рефлексивно-діяльнісних технологій навчання майбутніх офіцерів, яке передбачало використання освітніх технологій, вправ і рефлексивних завдань, сприяло зануренню майбутніх офіцерів в активну рефлексивну діяльність, зосередження на власних станах, аналізі діяльності та її результатів.

Використання рефлексивно-діяльнісних технологій навчання сприяло зміні підходів до проведення лекцій, що передбачало відхід від класичної пасивної позиції курсанта як об'єкта педагогічного впливу до сприйняття його

як активного учасника заняття, залучення майбутніх офіцерів до підготовки лекційних матеріалів та їх змістового наповнення рефлексивними завданнями та ситуаціями з практики професійної діяльності, що, своєю чергою, мало визначальний вплив на оволодіння курсантами теоретичними знаннями про професійну рефлексію та особливості її прояву у професійній діяльності. Очікуваний позитивний ефект було одержано від насичення навчальних дисциплін ситуаційними завданнями з використанням досвіду виконання обов'язків військової служби, які передбачали рефлексивні дії через спеціально сформульовані питання, а також включення алгоритмів аналізу та на його основі вироблення альтернативних варіантів вирішення проблемних ситуацій.

Відпрацювання курсантами кейсів з розглядом конкретних ситуацій військово-професійної діяльності сприяло їхньому включенню у рефлексивні ситуації, практичному застосуванню прийомів і методів рефлексивної діяльності, максимальному залученню до участі у рефлексивних вправах, ділових та рольових іграх військово-професійного спрямування, рефлексивному осмисленню власної позиції та формуванню власного рефлексивного досвіду.

Залучення майбутніх офіцерів до проведення занять з використанням засобів імітаційного моделювання під час тактичних воєнних ігор дозволило підвищити результативність формування навичок ухвалення управлінського рішення в умовах бойової діяльності та критичного аналізу одержаних результатів з використанням потенціалу професійної рефлексії. Ключовим елементом, що мав визначальний вплив на підвищення рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час використання засобів імітаційного моделювання, стало використання методики «Аналіз проведених дій», що дало змогу кожному курсанту оцінити рівень та якість виконаного завдання, визначити необхідні дії для усунення недоліків, оцінити власні сильні сторони та з'ясувати слабкі місця рівня власної професійної компетентності.

Опанування курсантами спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» сприяло оволодінню ними знаннями з теорії рефлексії та професійної рефлексії, виробленню вмінь застосування професійної рефлексії в

службово-бойовій діяльності, а також набуттю досвіду та практичних навичок використання механізмів професійної рефлексії для вирішення актуальних проблем військово-професійної діяльності.

Проведення рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» сприяло розвитку у курсантів особистої зацікавленості та стійкого позитивного ставлення до здійснення професійної рефлексії, усвідомлення її потенціалу у виконанні службово-бойових завдань, подальшому розвитку суб'єкт-суб'єктної взаємодії між учасниками освітньої діяльності ВВНЗ, а також глибшому усвідомленню мотиваційних чинників необхідності саморозвитку професійної рефлексії, рефлексивних умінь та навичок професійної рефлексії.

Узагальнюючи, зазначимо, що результати формувального етапу дослідження дозволяють констатувати, що запроваджена в освітній процес експериментальної групи авторська структурно-функціональна модель та педагогічні умови формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, а також розроблені спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів», дали суттєвий позитивний ефект щодо формування усіх компонентів професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

Достовірність одержаних результатів формувального етапу експерименту було перевірено з використанням методів математичної статистики на основі обрахунку критерію Колмогорова-Смірнова [220] аналогічно до проведеного дослідження на початку формувального етапу експерименту.

Перевірку емпіричних розподілів курсантів контрольної та експериментальної груп на заключному етапі формувального експерименту з використанням критерію Колмогорова-Смірнова здійснено на основі визначення точки максимальної суми накопичених розходжень між двома розподілами ($d_{\max}$). Математичні обрахунки $d_{\max}$ з метою підтвердження достовірності отриманого результату подано у табл. 3.26.

Таблиця 3.26

Розрахунок значення $d_{\max}$ для загальних результатів сформованості професійної рефлексії у курсантів контрольної та експериментальної груп на заключному етапі формувального експерименту

Рівні	Емпірична частота КГ	Емпірична частота ЕГ	Емпірична частість КГ f_1	Емпірична частість ЕГ f_2	Накоп. част. за модулем (d_{ij})
недостатній	12	2	0,3636	0,0555	0,3081
задовільний	15	15	0,4545	0,4166	0,0379
достатній	6	19	0,1818	0,5277	<u>0,3459</u>
Сума	$n_1 = 33$	$n_2 = 36$	1	1	—

Визначення $d_{\max} = 0,3459$ дозволило здійснити розрахунок емпіричного значення критерію λ , задля чого було використано формулу:

$$\lambda_{\text{емп}} = d_{\max} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}}, \quad (3.1)$$

де n_1 та n_2 – кількість курсантів в контрольній та експериментальній групах відповідно.

Обрахунок значення критерію $\lambda_{\text{емп}}$ було здійснено наступним чином:

$$\lambda_{\text{емп}} = 0,3459 \cdot \sqrt{\frac{33 \cdot 36}{33 + 36}} = 1,4352$$

Підтвердження щодо статистичної достовірної відмінності між експериментальною та контрольною групами було одержано після порівняння отриманого експериментального значення критерію ($\lambda_{\text{емп}}$) із його критичним табличним значенням ($\lambda_{\text{кр}}$) при рівні значущості ($p \leq 0,05$).

Із урахуванням табличного значення $\lambda_{\text{кр}} = 1,36$ ($p \leq 0,05$), на підставі обрахунків критерію Колмогорова-Смірнова, доходимо висновку про суттєві статистично значущі відмінності у розподілах рівнів сформованості професійної рефлексії у курсантів контрольної та експериментальної груп за результатами формувального експерименту, так як $\lambda_{\text{емп}} \geq \lambda_{\text{кр}}$ ($1,4352 \geq 1,36$) на рівні значущості $p \leq 0,05$.

Отже, використання критерію Колмогорова-Смірнова та проведені відповідні математичні обрахунки дозволяють дійти висновку про наявність статистично достовірної відмінності між курсантами контрольної та експериментальної груп після проведення заключного етапу формувального експерименту, що із урахуванням одержаних статистично значущих результатів експерименту є підтвердженням ефективності запровадження авторської структурно-функціональної моделі та педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, а також розроблених спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» в освітню діяльність ВВНЗ.

3.3. Методичні вказівки науково-педагогічним працівникам ВВНЗ щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України

Здійснений теоретичний аналіз проблеми формування професійної рефлексії, узагальнення досвіду професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ та одержані результати педагогічного експерименту щодо впровадження в освітній процес педагогічних умов та авторської структурно-функціональної моделі дали можливість обґрунтувати окремі методичні вказівки науково-педагогічним працівникам ВВНЗ щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

1. Для забезпечення результативності процесу формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України під час навчання у ВВНЗ необхідним вбачається дотримання ключових положень системного, компетентнісного, контекстного, рефлексивного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів. Методологічний контекст використання провідних ідей системного підходу полягає у створенні дієвих передумов виявлення закономірностей і механізмів формування та взаємодії компонентів професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ. Врахування провідних положень компетентнісного підходу забезпечує

взаємозв'язок потреб та вимог професійної діяльності офіцера із змістом освітнього процесу ВВНЗ. Методологічною сутністю контекстного підходу до формування професійної рефлексії майбутнього офіцера є його наявний потенціал до трансформації освітньої діяльності ВВНЗ у професійну сферу через активізацію пізнавальної активності майбутніх офіцерів, формування мотивації та ціннісного ставлення до професії, розвиток професійного мислення курсанта.

Дотримання ключових положень рефлексивного підходу сприяє усвідомленню майбутнім офіцером теоретичних знань та практичних механізмів реалізації завдань професійної діяльності, критичному осмисленню набутого професійного досвіду та досвіду інших військовослужбовців, оцінці результатів діяльності та ґрунтовному самоаналізу, що є передумовою до вироблення індивідуального шляху професійного зростання офіцера та підвищення рівня професійної майстерності. Реалізація ключових положень суб'єктно-діяльнісного методологічного підходу сприяє спрямованню професійної підготовки курсантів на формування актуальних професійно значущих особистісних якостей курсантів та налагодженню і підтримці суб'єкт-суб'єктної взаємодії між учасниками освітнього процесу, є передумовою формування особистості курсанта як суб'єкта професійної діяльності, який має потенціал та сформовану потребу у самопізнанні, здатність до самодетермінації та саморегулювання професійної активності, наслідком чого є його самоактуалізація у професії через використання механізмів професійної рефлексії.

2. Для підвищення результативності процесу формування професійної рефлексії необхідно доповнити навчальні дисципліни циклів загальної та професійної підготовки рефлексивним змістом. Під час проведення лекційних занять із дисциплін: «Управління повсякденною діяльністю підрозділів», «Військове лідерство», «Військова психологія та педагогіка» ключовим завданням науково-педагогічних працівників є ознайомлення курсантів із поняттями «рефлексія», «професійна рефлексія», «рефлексивна позиція», «рефлексивні вміння» та активізація мотивації до самостійного опанування

додаткових теоретичних знань щодо професійної рефлексії та її потенціалу у розв'язанні проблемних питань професійної діяльності. Крім того, доречним вбачається залучення майбутніх офіцерів до підготовки лекційних матеріалів та їх змістового наповнення рефлексивними завданнями та ситуаціями з практики професійної діяльності.

Під час проведення групових та практичних занять з навчальних дисциплін циклу військово-спеціальної підготовки «Управління діями механізованих підрозділів», «Вогнева підготовка», «Тактико-спеціальна підготовка», «Соціально-психологічні технології управління військовими колективами», «Організація морально-психологічного забезпечення дій підрозділів», «Психолого-педагогічні аспекти діяльності військового керівника», «Етика професійної діяльності військового керівника» необхідним є поєднання теоретичної і практичної складових професійної підготовки, корегування змісту занять та завдань з метою створення умов активізації внутрішніх та зовнішніх мотивів курсантів до вирішення актуальних професійних проблеми та наявних протиріч між теоретичними знаннями та досвідом їх використання в освітній та квазіпрофесійній діяльності.

На практичних заняттях із навчальних дисциплін «Управління діями механізованих підрозділів», «Управління повсякденною діяльністю підрозділів», «Тактико-спеціальна підготовка», «Соціально-психологічні технології управління військовими колективами», «Тренінгові технології в навчанні та вихованні військовослужбовців», «Психолого-педагогічні аспекти діяльності військового керівника», «Етика професійної діяльності військового керівника» передбачається відпрацювання кейсів та вирішення конкретних проблемних питань, що передбачає включення курсантів у рефлексивні ситуації, практичне застосування прийомів і методів рефлексивної діяльності, рефлексивне осмислення власної позиції та формування власного рефлексивного досвіду.

Під час проведення тренінгових занять з навчальних дисциплін «Тренінгові технології в навчанні та вихованні військовослужбовців», «Психологічна підготовка особового складу», «Етика професійної діяльності

військового керівника» необхідним є забезпечення максимального залучення курсантів до участі у рефлексивних вправах, ділових та рольових іграх військово-професійного спрямування. Під час планування самостійної підготовки курсантів необхідним є забезпечення взаємодії суб'єктів освітнього процесу – науково-педагогічних працівників та адміністративно-командного складу як носіїв професійного досвіду для спільного виконання проєктів та рефлексивних творчих завдань.

3. Під час планування та проведення навчальних занять необхідним вбачається застосування інтерактивних педагогічних технологій як дієвої передумови до набуття майбутнім офіцером вмінь аналізу інформації, її критичного осмислення, збагачення професійного досвіду та сприяє виробленню навичок ухвалення самостійних рішень.

Найдієвішими інтерактивними педагогічними технологіями у формуванні професійної рефлексії у майбутніх офіцерів є використання імітаційного моделювання, кейс-методу та «мозкового штурму». Використання кейс-методу потрібно реалізовувати за наступним алгоритмом: ознайомлення курсантів із кейсом; аналіз кейсу; обговорення та дискусія; узагальнення пропозицій; оцінювання курсантів; підбиття підсумків заняття. Оптимальним варіантом ознайомлення курсантів із кейсом є його презентація за декілька днів до початку заняття під час годин самостійної роботи, що дозволяє майбутнім офіцерам осмислити проблемну ситуацію, самостійно здійснити пошук необхідної додаткової інформації та в разі необхідності звернутись за консультацією до військовослужбовців – носіїв досвіду службово-бойової діяльності на посадах офіцерського складу.

Етап аналізу кейсу доречним вбачається реалізовувати за наступним алгоритмом: доведення тексту кейса та визначення рівня усвідомлення курсантами проблеми; конкретизація завдань; акцентування уваги курсантів на наявності достатнього рівня теоретичних знань для вирішення обумовленої проблеми.

Під час обговорення та дискусії необхідно передбачити створення умов до висування курсантами власних ідей та відстоювання поглядів, їх

аргументація, при цьому науково-педагогічному працівнику необхідно забезпечити умови толерантного ставлення усіх учасників дискусії до наявних розбіжностей, атмосферу поваги та взаємоповаги до думок інших, адекватне сприйняття обґрунтувань та дотримання правил ведення дискусії. Науково-педагогічний працівник під час аналізу кейса має виступати модератором дискусії, прогнозувати розвиток та слідкувати за її перебігом, здійснювати корегування шляхом постановки запитань, які спрямовують обговорення на вирішення проблеми кейсу.

Після вироблення узгодженої позиції групи та її оприлюднення, науково-педагогічний працівник має оцінити активність, володіння теоретичними знаннями та вміння їх практичного використання як окремих курсантів, так і створених груп. Процес підбиття підсумків заняття передбачає доведення викладачем реального варіанту вирішення проблемної ситуації, що мав місце на практиці, оприлюднення результатів проведеного заняття та одержаних оцінок.

4. Використання потенціалу імітаційного моделювання у формуванні професійної рефлексії найбільш ефективно реалізується під час проведення тактичних воєнних ігор під час вивчення навчальних дисциплін «Управління діями механізованих підрозділів», «Управління повсякденною діяльністю підрозділів».

Участь майбутнього офіцера у тактичних військових іграх як відтворення картини сучасного бою з урахуванням актуальних загроз та варіантів застосування військ в сучасних умовах, а також моделювання реалістичного образу імовірного противника, забезпечують умови ґрунтовного аналізу майбутнім офіцером бойового завдання та оцінювання обстановки, формулювання вихідних даних, вироблення замислу бойових дій із можливістю декількох варіантів застосування підпорядкованих за сценарієм гри сил та засобів, що сприяє формуванню навичок ухвалення управлінського рішення в умовах бойової діяльності та критичного аналізу одержаних результатів з використанням потенціалу професійної рефлексії.

Оптимальним варіантом проведення тактичних військових ігор є така

послідовність: підготовка сценарію гри; реалізація з використанням імітаційного моделювання; аналіз проведених дій. Ключовим елементом, що має визначальний вплив на підвищення рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час використання засобів імітаційного моделювання, є використання методики «Аналіз проведених дій», сутність якої полягає в тому, що аналіз одержаних результатів відбувається кожним із курсантів почергово, при цьому науково-педагогічний працівник виступає посередником обговорення чи його модератором, що створює умови до здійснення самостійного аналізу кожним із учасників виконаних заходів та одержаних результатів.

Під час використання означеної методики кожен із учасників заняття має дати відповіді на три питання:

1. Що мало статися? (наприклад: Яке завдання було поставлено? Які цілі стояли перед нами?).
2. Що насправді сталося? (наприклад: Що ми досягли? Як виконане завдання? Що вдалося? Що не вдалося? Чому?).
3. Що потрібно зробити, щоб стало краще? (наприклад: Як вдосконалити діяльність?)

Основними правилами застосування цієї методики є: проводиться відразу після закінчення заняття; уникнення критики, порівняння дій та результатів ухвалених рішень одного учасника заняття з іншим; участь у процесі обговорення усіх учасників заняття; попереднє ознайомлення учасників заняття з методикою «Аналіз проведених дій» та її особливостями.

5. Використання інтерактивної педагогічної технології «Мозковий штурм» під час формування професійної рефлексії сприяє виробленню умінь у майбутніх офіцерів пошуку нетипових варіантів вирішення проблемних питань службово-бойової діяльності. Оптимальним варіантом проведення практичних занять з навчальних дисциплін «Управління діями механізованих підрозділів», «Управління повсякденною діяльністю підрозділів», «Тактико-спеціальна підготовка», «Соціально-психологічні технології управління військовими колективами», «Психолого-педагогічні аспекти діяльності військового

керівника» є його поділ на такі етапи:

- доведення викладачем умов та правил проведення мозкового штурму;
- чітке формулювання мети заняття та проблеми, вирішення якої має стати результатом заняття;
- поділ навчальної групи на підгрупи оптимальною кількістю не більше 6-7 осіб;
- генерування учасниками груп ідей, їх узагальнення та обговорення, формування загального висновку;
- презентація ідей лідерами груп та аргументація обраних варіантів;
- вироблення спільного рішення учасниками усіх підгруп зі складу навчальної групи;
- підбиття підсумків заняття з використанням методики «Аналіз проведених дій».

Для забезпечення належного рівня ефективності проведення заняття, викладач має дотримуватись наступних правил:

1. Жодна ідея не має бути проігнорована, знецінена чи визнана такою, що не сприяє вирішенню проблеми.
2. Створення викладачем умов стимулювання кожного із учасників до максимальної активності під час висування ідей та подальшої дискусії.
3. Забезпечення під час обговорення розвитку оприлюднених ідей як їх авторами, так і іншими учасниками заняття.

Необхідно враховувати, що на етапі висування ідей неприпустимою є їх критика, оскільки важливими є максимальна кількість запропонованих ідей та активна участь кожного курсанта в їх генеруванні. На противагу етапу висування ідей, на етапі обговорення та дискусії науково-педагогічному працівнику необхідно заохочувати усіх учасників заняття до розвитку як своїх, так і ідей інших курсантів, їх критичної оцінки, визначення переваг та недоліків кожної із них, вироблення нових ідей на основі запропонованих.

Результатом групової дискусії, участь у якій беруть усі без винятку учасники заняття, є вироблення спільного варіанту пропозиції вирішення проблемного питання військово-професійної та аргументація на його користь.

6. Однією із визначальних складових процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів є проведення спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера», метою якого є оволодіння майбутніми офіцерами знань з теорії рефлексії та професійної рефлексії, забезпечення сформованості вмінь застосування професійної рефлексії в службово-бойовій діяльності.

Оптимальним варіантом побудови курсу є його структура в складі трьох взаємопов'язаних змістових модуля: змістовий модуль I. «Професійна рефлексія офіцера як основа його самореалізації у професії»; змістовий модуль II. «Формування професійної рефлексії майбутнього офіцера у вищому військовому навчальному закладі»; змістовий модуль III. «Розвиток професійної рефлексії офіцера в процесі військово-професійної діяльності».

До складу змістового модуля I. «Професійна рефлексія офіцера як основа його самореалізації у професії» доречним є включення таких тем: «Професійна рефлексія особистості як наукова проблема», «Рефлексія як порівняльно-оцінний механізм особистості», «Професійна рефлексія особистості», «Професійна рефлексія офіцера».

Формами організації навчання є лекції, групові заняття, практичні заняття в формі круглих столів з обговоренням проблемних питань, поєднання теоретичних основ професійної рефлексії з реальними проблемами виконання офіцерами службово-бойових завдань. Результатом опанування програмного матеріалу змістового модуля I є переосмислення засвоєних теоретичних знань, понять та основ формування професійної рефлексії, актуалізація потреби використання механізмів професійної рефлексії в освітній та квазіпрофесійній діяльності майбутнього офіцера. Контроль засвоєння програмного матеріалу потрібно здійснювати після кожного заняття з використанням методики «Аналіз проведених дій».

Під час опанування програмного матеріалу змістового модуля II. «Формування професійної рефлексії майбутнього офіцера у вищому військовому навчальному закладі» доречним є вивчення таких тем: «Методологічні основи формування професійної рефлексії офіцера»,

«Психологічні механізми формування професійної рефлексії офіцера», «Формування рефлексивних вмінь офіцера», «Формування професійної рефлексивної позиції офіцера», «Діагностика професійної рефлексії офіцера». Під час розгляду означених тем увага акцентується на опануванні курсантами способів рефлексії процесів професійної діяльності офіцера, вивченні методів та підходів до формування рефлексивних умінь офіцера та шляхів набуття рефлексивного досвіду військово-професійної діяльності, методів та форм формування професійної рефлексивної позиції офіцера та механізмів її розвитку.

Формами організації навчання є лекції, групові заняття, тренінги, практичні заняття в формі круглих столів, диспутів з обговоренням проблемних питань, а також використання апаратних засобів діагностики, їх оброблення та аналізу результатів. Контроль засвоєння програмного матеріалу здійснюється після кожного заняття з використанням методики «Аналіз проведених дій», написанням есе на визначені теми, оцінюванням науково-педагогічними працівниками та адміністративно-командним складом ВВНЗ результатів використання механізмів професійної рефлексії у квазіпрофесійній діяльності курсантів.

До складу змістового модуля III. «Розвиток професійної рефлексії офіцера в процесі військово-професійної діяльності» необхідним є включення таких тем: «Психологічні механізми рефлексії професійної діяльності офіцера», «Способи розвитку професійної рефлексії офіцера», «Удосконалення рефлексивних вмінь офіцера», «Роль рефлексії у професійній самореалізації офіцера».

Пріоритетно увага викладача під час цього модуля спрямовується на опанування майбутніми офіцерами механізмів розвитку рефлексивних здібностей, методів та засобів розвитку та вдосконалення рефлексивних умінь офіцера, ролі рефлексії у корекції професійного вибору та її можливостях для самореалізації у професії. Формами організації навчання є лекції, практичні заняття з елементами рольових ігор, вирішення ситуаційних завдань та кейсів. Контроль засвоєння програмного матеріалу здійснюється після кожного заняття

з використанням методики «Аналіз проведених дій», виконанням індивідуальних завдань під час квазіпрофесійної діяльності та оцінюванням одержаних результатів.

7. Обов'язковим компонентом формування у майбутніх офіцерів вмінь налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії як складової професійної рефлексії є рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів», метою якого є забезпечення умов розвитку у курсантів особистої зацікавленості та стійкого позитивного ставлення до здійснення професійної рефлексії, усвідомлення її потенціалу у виконанні службово-бойових завдань.

Реалізація тренінгу передбачає виконання таких умов: ретельна підготовка матеріально-технічних засобів; чітка організація виконання елементів вправ за встановленим розрахунком часу; постійне спостереження за фізичним та психічним станом курсантів; суворе дотримання заходів безпеки. Оптимальною структурою тренінгу є його побудова тривалістю 24 навчальних години в складі трьох блоків по 8 навчальних годин.

Під час загальної вступної частини науково-педагогічному працівнику необхідно довести мету та завдання тренінгу, порядок організації та проведення, довести правила та умови, дотримання яких є обов'язковим для всіх учасників: повага та взаємоповага до усіх учасників тренінгу; конфіденційність; щирість та відвертість; максимально активна участь в усіх вправах та безперечне виконання їх умов; неприпустимість безпосередніх оцінок учасників тренінгу; дотримання регламенту та часових показників.

Кожен із блоків тренінгу починається із вступної частини, під час якої викладач доводить тему та мету тренінгу, його актуальність та порядок проведення.

Протягом першого дня тренінгу передбачається проведення 5 вправ, а саме: «Мій ідеал та Я», «Якості», «Фоторобот», «Моє ставлення» та «Точка зору». До вправ, виконання яких передбачається під час другого дня тренінгу, належать такі: «Цінності професії офіцера», «Мої мотиви», «Аргументація», «Чому і для того, щоб...» та «Хто я? Який я?». Під час заключного дня тренінгу

передбачається проведення таких вправ: «Яким я буду через рік, п'ять, десять років», «Рольова гра», «Конструювання самого себе» та «Пастка». Після виконання вправ під загальним керівництвом науково-педагогічного працівника відбувається підбиття підсумків етапу тренінгу із використанням методики «Аналіз проведених дій».

Завершення тренінгу передбачає підбиття його підсумків, під час якого кожен із учасників має дати відповіді на такі питання: «Що мало відбутися? Яка мета нашого тренінгу?», «Що відбулося насправді? Чи досягли ми поставленої мети? Які позитивні і негативні моменти були у діях учасників?», «Що буде робити кожний курсант краще наступного разу в таких ситуаціях? Чого буде уникати? Як удосконалювати свої дії в майбутньому?».

Результатом проведення рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» є підвищення особистої зацікавленості та вмотивованості курсантів до подальшого підвищення рівня теоретичних знань та розвитку навичок та вмінь використання професійної рефлексії, утвердження стійкого позитивного ставлення до здійснення професійної рефлексії та набуття навичок використання механізмів професійної рефлексії для вирішення професійних проблемних ситуацій.

Отже, для формування у майбутніх офіцерів професійної рефлексії доцільно дотримуватись ключових положень системного, компетентнісного, контекстного, рефлексивного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів; доповнити навчальні дисципліни циклів загальної, професійної та військово-спеціальної підготовки рефлексивним змістом; у процесі формування професійної рефлексії використовувати потенціал інтерактивних педагогічних технологій, серед яких імітаційне моделювання, кейс-метод та «мозковий штурм»; а також запровадити в практику професійної підготовки майбутніх офіцерів спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів».

Висновки до третього розділу

Проведення експериментального дослідження дозволило системно організувати роботу щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ. Для цього перед початком педагогічного етапу експерименту було розроблено критеріальний апарат визначення рівня сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів та засоби діагностики рівнів її сформованості. Під час проведення формувального етапу дослідження було запроваджено в освітній процес ВВНЗ обґрунтовані педагогічні умови та структурно-функціональну модель формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів. Зміст навчальних дисциплін було доповнено рефлексивними вправами, діловими та рольовими іграми, а також кейсами з конкретними ситуаціями службово-бойової діяльності, що сприяло включенню курсантів у рефлексивні ситуації, практичному застосуванню прийомів і методів рефлексивної діяльності, рефлексивному осмисленню власної позиції та формуванню рефлексивного досвіду. Використання засобів імітаційного моделювання під час проведення тактичних воєнних ігор дозволило забезпечити формування у майбутніх офіцерів навиків ухвалення управлінського рішення в умовах бойової діяльності та критичного аналізу одержаних результатів з використанням потенціалу професійної рефлексії.

Результати впровадження спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» як обов'язкової компоненти засвідчили, що його застосування сприяло кращому оволодінню майбутніми офіцерами знаннями з теорії рефлексії та професійної рефлексії, забезпеченню належного рівня сформованості вмінь застосування професійної рефлексії в службово-бойовій діяльності. Проведення рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» забезпечило створення умов розвитку у курсантів особистої зацікавленості та стійкого позитивного ставлення до здійснення професійної рефлексії, виокремлення та усвідомлення мотиваційних чинників саморозвитку професійної рефлексії, усвідомлення її потенціалу у виконанні службово-бойових завдань, розвиток рефлексивних вмінь курсантів та набуття навичок професійної рефлексії.

Результати експериментальної роботи засвідчили, що після впровадження запропонованих інновацій показники сформованості професійної рефлексії у курсантів ЕГ порівняно з даними КГ суттєво вищі, зокрема серед курсантів ЕГ констатовано приріст за мотиваційним компонентом на 35%, за когнітивним – на 32%, та за діяльнісно-рефлексивним – на 39%. Порівняння результатів рівнів сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів експериментальної та контрольної груп за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова підтвердило суттєві статистично значущі відмінності у розподілах, оскільки $\lambda_{\text{емп}} \geq \lambda_{\text{кр}}$ ($1,4352 \geq 1,36$) на рівні значущості $p = \leq 0,05$, що є підтвердженням ефективності запроваджених авторської структурно-функціональної моделі та педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, а також розроблених спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» в освітню діяльність ВВНЗ.

Сформульовано методичні вказівки науково-педагогічним працівникам ВВНЗ щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України. Для формування у майбутніх офіцерів професійної рефлексії доцільно дотримуватись ключових положень системного, компетентнісного, контекстного, рефлексивного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів; доповнити навчальні дисципліни циклів загальної, професійної та військово-спеціальної підготовки рефлексивним змістом; у процесі формування професійної рефлексії використовувати потенціал інтерактивних педагогічних технологій, серед яких імітаційне моделювання, кейс-метод та «мозковий штурм»; а також запровадити в практику професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів».

Положення та висновки, викладені у третьому розділі, розкриті в публікаціях автора [78; 82; 84].

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Аналіз стану дослідження професійної рефлексії щодо її формування у майбутніх офіцерів Збройних Сил країни дав можливість визначити методологічні підходи до вирішення цієї наукової проблеми. Це суб'єктно-діяльнісний підхід із використання провідних ідей системного, компетентнісного, контекстного та рефлексивного методологічних підходів. Використання ідей системного підходу створило дієві передумови щодо дослідження процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів як цілісної системи через її розгляд у контексті єдності теорії і практики, цілісності і взаємозв'язку складників. Компетентністний підхід був визначальним у створенні умов формування професійних компетентностей, обґрунтування та корегування змісту та методів професійної підготовки, спрямованих на набуття курсантами знань та вироблення вмінь, розвиток професійно важливих якостей як основи їхньої професійної рефлексії. Реалізація положень контекстного підходу сприяла переорієнтації освітнього процесу у ВВНЗ на засвоєння способів розв'язання завдань професійної діяльності, оперативного реагування на об'єктивні потреби професії через відтворення змісту та умов реальних проблем військово-професійної діяльності офіцера. Використання рефлексивного підходу передбачало створення рефлексивного освітнього середовища, що сприяє усвідомленню курсантами значущості професії офіцера, виробленню індивідуального шляху їхнього професійного зростання та підвищення рівня професійної майстерності через використання рефлексивних механізмів професійного саморозвитку. Формування професійної рефлексії майбутнього офіцера з використанням провідних ідей суб'єктно-діялісного підходу передбачало спрямування професійної підготовки на розвиток особистості майбутніх фахівців через діалектичну єдність процесів розвитку і саморозвитку, визнання курсанта активним суб'єктом педагогічної взаємодії, залучення до квазіпрофесійної діяльності з виконання обов'язків, притаманних офіцерові, що сприяло формуванню його здатності до саморозвитку, самовизначення та забезпечило

формування стійкого усвідомлення себе повноправним суб'єктом військово-професійної діяльності.

Комплексне застосування цих підходів, а також дотримання загальнонаукових (свідомості, самостійності й активності, системності, науковості, інтегративності, практичної спрямованості та суб'єктності) та специфічних (рефлексивної спрямованості освітнього процесу та суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин його учасників) принципів формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України становить підґрунтя для визначення педагогічних умов та розроблення структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутнього офіцера.

2. Професійна рефлексія майбутнього офіцера є важливою професійною якістю його особистості, належний рівень сформованості якої передбачає осмислення мотивів власної діяльності та причинно-наслідкового характеру одержаних результатів, усвідомлення потреби своєчасного її корегування, наслідком чого є готовність офіцера до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень як повноцінних суб'єктів військово-професійної діяльності та його самоактуалізація як військового професіонала. Сутність професійної рефлексії майбутніх офіцерів полягає в усвідомленні ними себе повноправними суб'єктами професійної діяльності, що передбачає: стійку потребу у формування суб'єктної позиції до військово-професійної діяльності, саморегуляцію професійної діяльності із урахуванням особистих цілей, мотивів та потреб, самооцінювання одержаних результатів із нормативними вимогами професії, критичне осмислення ефективності ухвалених управлінських рішень. У структурі професійної рефлексії майбутнього офіцера ЗС України виокремлено ціннісно-мотиваційний, когнітивний, рефлексивний та діяльнісно-оцінний компоненти. Недостатній, задовільний чи достатній рівні сформованості професійної рефлексії майбутніх офіцерів визначаються за мотиваційним, когнітивним та діяльнісно-рефлексивним критеріями, яким відповідає низка показників. Мотиваційний критерій дозволяє оцінити ступінь сформованості цінностей військово-професійної діяльності, рівень мотивації до військової служби та сприйняття

курсантом себе як військовим професіоналом, а також наявність у майбутнього офіцера мотивації до самореалізації у професії шляхом із використанням потенціалу професійної рефлексії. Когнітивний критерій дозволяє визначити рівень засвоєння курсантами професійно орієнтованих знань про роль та значення рефлексії у професійній діяльності, здатності до аналізу та визначення причинно-наслідкових зв'язків між реалізованими заходами та одержаними результатами, адекватної їх оцінки, розуміння необхідності налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктних стосунків з іншими суб'єктами військово-професійної діяльності, готовність до узагальнення набутого досвіду та спроможності до побудови індивідуальної траєкторії самореалізації у професії офіцера. Діяльнісно-рефлексивний критерій сформованості професійної рефлексії майбутнього офіцера спрямований на її оцінку в контексті практичного застосування рефлексивних механізмів в процесі навчальної та квазіпрофесійної діяльності курсанта.

3. Ефективне формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів під час професійної підготовки у ВВНЗ забезпечать такі педагогічні умови: створення рефлексивного освітнього середовища ВВНЗ; запровадження програм розвитку професійної рефлексії майбутніх офіцерів; налагодження та підтримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу у ВВНЗ. Реалізація першої педагогічної умови передбачає створення у ВВНЗ освітнього середовища, яке сприяє формуванню професійної рефлексії майбутніх офіцерів, розвитку та прояву їхньої професійної рефлексії у спільній діяльності та взаємодії з іншими суб'єктами освітньої діяльності через рефлексивний аналіз теоретичних знань та їх зіставлення з одержаними під час виконання обов'язків військової служби та квазіпрофесійної діяльності результатами; друга педагогічна умова пов'язана з використанням інтерактивних технологій навчання, вправ і рефлексивних завдань, метою яких є занурення майбутніх офіцерів в активну рефлексивну діяльність, зосередження на власних станах, аналізі діяльності та її результатів; третя педагогічна умова забезпечує налагодження взаємозв'язків, обмін цінностями та способами діяльності з використанням діалогових форм роботи між

суб'єктами освітньої діяльності ВВНЗ, сприяє їхньому особистісному розвитку та самовдосконаленню через корегування діяльності на основі рефлексії, спрямуванню професійної підготовки на формування актуальних професійно значущих особистісних якостей майбутніх офіцерів.

4. Побудована структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України в процесі професійної підготовки містить педагогічну мету, об'єктивну потребу, пріоритети й умови організації та здійснення цього процесу. Модель складається з теоретично-змістового, процесуального та результативно-діагностичного блоків. Її застосування передбачає оптимізацію змісту професійної підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ шляхом формування у них професійної рефлексії, вибір відповідних засобів для її здійснення, розроблення діагностичного апарату для оцінювання її ефективності. Апробація створеної моделі в освітньому процесі ВВНЗ підтвердила її ефективність.

Аналіз одержаних результатів експериментальної перевірки ефективності педагогічних умов засвідчив суттєву динаміку формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів у ВВНЗ за всіма компонентами. Зокрема у курсантів ЕГ констатовано приріст за мотиваційним компонентом на 35%, за когнітивним – на 32%, та за діяльнісно-рефлексивним – на 39%. Порівняння результатів рівнів сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів експериментальної та контрольної груп за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова підтвердило суттєві статистично значущі відмінності у розподілах, що є підтвердженням дієвості запроваджених педагогічних умов та авторської структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, а також розробленого навчально-методичного забезпечення.

5. Підготовлене і впроваджене в освітню діяльність ВВНЗ науково-методичне забезпечення формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України в процесі професійної підготовки ґрунтується на методологічних підходах і відповідних дидактичних принципах. Воно містить спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» та

рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів». Спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» передбачає подальше розширення теоретичних знань щодо сутності, змісту та структури професійної рефлексії майбутнього офіцера, основ, методів та підходів до її формування; вироблення вмінь формування професійної рефлексії, володіння методами та підходами до формування рефлексивних умінь та професійної рефлексивної позиції офіцера; а також набуття майбутніми офіцерами досвіду та практичних навичок використання механізмів професійної рефлексії для вирішення актуальних проблем військово-професійної діяльності. Рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» спрямований на забезпечення умов розвитку у курсантів особистої зацікавленості та стійкого позитивного ставлення до здійснення професійної рефлексії, усвідомлення її потенціалу у виконанні службово-бойових завдань, усвідомлення мотиваційних чинників саморозвитку професійної рефлексії, розвиток рефлексивних умінь курсантів, набуття навичок професійної рефлексії.

Сформульовано методичні вказівки для науково-педагогічних працівників ВВНЗ щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України, у яких акцентується на основних заходах забезпечення ефективності цього процесу.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів окресленої проблеми, подальшого дослідження потребують такі науково-педагогічні проблеми та завдання, як: сутність і особливості формування та розвитку професійної рефлексії у майбутніх офіцерів в провідних країнах світу; методичні основи розвитку професійної рефлексії офіцерів у системі післядипломної освіти та ін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алещенко В. І. Морально-психологічне забезпечення застосування військ (сил): становлення та сутність : навч.-метод. посіб. Київ: НАОУ, 1999. 56 с.
2. Андрійчук І. П. Психолого-педагогічна система гармонізації Я-концепції майбутніх практичних психологів. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. Київ, 2002. Т. IV. Ч. 3. С. 14–20.
3. Анєнкова І. П. Критерії і показники якості освіти у ВНЗ. *Вісник Одеського національного університету*. 2011. Вип. 8. URL : https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/8_2011/1.pdf.
4. Аніщенко В. О. Актуальні напрями вдосконалення загального та кадрового менеджменту виробничих підрозділів пенітенціарної системи. *Теорія і практика підготовки управлінського персоналу для органів та установ виконання покарань*: монографія / за заг. ред. О. М. Тогочинський. Чернігів: Академія ДПтС, 2018. С. 214–232.
5. Аніщенко В., Галімов А., Руденко Л., Івашкова Т. Формування готовності до службово-професійної діяльності офіцерських кадрів сектору безпеки і оборони. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія : педагогічні науки. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 2(29). С. 24–43.
6. Афанасьєв А. О. Військово-патріотичне виховання особового складу Збройних Сил України: актуальність, сутність, мета, принципи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія: Військово-спеціальні науки. 2003. Вип. 6. С. 103–106.
7. Афонін Е. А. Становлення Збройних Сил України: соціальні та соціально-психологічні проблеми. Київ : Інтерграфік, 1994. 304 с.
8. Березюк О. С. Системний підхід до формування полікультурної компетентності майбутніх фахівців у сучасному освітньому просторі. *Професійна педагогічна освіта: системні дослідження*: монографія; за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. С. 193–209.

9. Берестенко О. Г. Культура професійного спілкування : навч. посібник. Луганськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Д Шевченка», 2013. 300 с.
10. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн. Київ: Либідь, 2003. Кн. 2: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. 344 с.
11. Бех І. Д. Духовні цінності як надбання особистості. *Рідна школа*. 2012. № 1–2 (985–986). С. 9–12.
12. Бех І. Д. Психологічні механізми сходження особистості до духовних цінностей. *Педагогіка і психологія* : наук.-теор. та інформ. журнал Академії педагогічних наук України. 2011. № 2. С. 37–44.
13. Бех Ю. В. Філософські проблеми сучасного управління складними системами : ідеї, принципи і моделі : монографія. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. 404 с.
14. Бех. І. Д., Лисиця Г. М. Рефлексія в духовному саморозвитку особистості. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. Київ : ПрАТ «Видавництво «Київська правда». С. 37-47.
15. Бичко А. К., Бичко І. В., Табачковський В. Г. Історія філософії: підручник. Київ: Либідь, 2001. 168 с.
16. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: Світовий досвід та українські перспективи* : колективна монографія. Київ : К.І.С, 2004. С. 47–52.
17. Блощинський І. Г. Теоретичні та методичні основи професійної підготовки фахівців Державної прикордонної служби України з використанням технологій дистанційного навчання : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Хмельниц. гуманітар.-пед. акад. Хмельницький, 2016. 552 с.
18. Богданова Г. С. Характеристика педагогічних умов підвищення рівня професійної компетентності вчителя фізичної культури. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія Педагогічні науки*. 2013. № 8(2). С. 18–24.
19. Бойко О. В. Теоретико-методичні проблеми формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів Збройних Сил України: монографія. Львів: АСВ, 2014. 543 с.

20. Брюховецька О. В. Роль рефлексії у професійній діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 2-3 (17). С. 19–26.
21. Бугерко Я. М. Динаміка різновидів рефлексії у модульно-розвивальному навчальному циклі. *Психологія і суспільство*. 2002. № 3–4. С. 142–159.
22. Варбан М. Ю. Рефлексія професійного становлення в студентські роки : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 1998. 180 с.
23. Варій М. Й. Козяр М. М., Коваль М. С. Військова психологія і педагогіка : посібник; за заг. ред. М. Й. Варія. Львів : Сполом, 2003. 624 с.
24. Васильєва М. О. Формування професійної рефлексії майбутніх соціальних працівників у класичному університеті: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2011. 21 с.
25. Васянович Г. П. Педагогічна етика : навчально-методичний посібник. Львів : Норма, 2005. 344 с.
26. Васянович Г. П. Морально-правова відповідальність педагога (теоретико-методологічний аспект): монографія. Вибрані твори: у 7-ми т. Т. 2./ 3-є вид. доп. Львів: Норма, 2015. 358 с.
27. Веб-сайт Центру імітаційного моделювання Національного університету оборони України ім. Івана Черняховського. URL: <http://www.cim.nuou.org.ua>.
28. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : ВТФ, «Перун», 2009. 1736 с.
29. Великий тлумачний словник сучасної української мови / гол. ред. В. Т. Бусел. Київ: ВТФ Перун, 2003. 1440 с.
30. Вишневський П. Р. Педагогічне управління навчальним процесом у вищому військовому навчальному закладі на основі інноваційних технологій: автореф. дис. ... канд. пед. наук / 13.00.04. Хмельницький, 2005. 20 с.
31. Військова психологія і педагогіка: підруч. для студентів ВНЗ / Л. А.

Снігур, О. А. Хижняк, Є. М. Подтергера; за ред. Л. А. Снігур; Військовий ін-т Одес. нац. політехн. ун-ту. Луцьк : Твердиня, 2010. 576 с.

32. Галета Я. Інформаційно-освітнє середовище як засіб навчання. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Nz_p/2012_106/Statti/15.pdf (дата звернення: 12.03. 2024).

33. Галімов А. В. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до виховної роботи з особовим складом: автореф. дис. ... доктора пед. наук / 13.00.04. Хмельницький, 2005. 24 с.

34. Гамула І. А. Формування відповідальності в курсантів військових інститутів: автореф. дис. ... канд. пед. наук / 13.00.04. Київ, 2002. 20 с.

35. Герасимова О. І. Рефлексивні уміння як форма теоретичної діяльності майбутнього вчителя, спрямованої на самопізнання. *Педагогіка вищої та середньої школи*. Кривий Ріг, 2011. Т 33. С. 48–53.

36. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю. Інформаційно-телекомунікаційні технології в навчальному процесі та наукових дослідженнях : навч. посібник для студ. пед. ВНЗ і слухачів ін-тів післядипл. пед. освіти. Вінниця : ООО «Планер», 2005. 366 с.

37. Данилюк І. М. Педагогічні умови підготовки майбутніх офіцерів НГУ до проведення індивідуальної роботи з підлеглими. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 76 (Т. 1). С. 95–99.

38. Дармограй П. В. Формування професійної компетентності майбутніх офіцерів державної пенітенціарної служби України у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук / 13.00.04 / Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія. Хмельницький, 2017. 270 с.

39. Дегтяр Г. О. Формування рефлексивної культури студентів педагогічних університетів: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2006. 19 с.

40. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Хмельницький : ТУП, 2002. 334 с.

41. Діденко О. В. Педагогічні умови професійного самовдосконалення

майбутніх офіцерів : автореф. дис ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2003. 18 с.

42. Діденко О. В. Формування професійної творчості в майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : монографія. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2009. 407 с.

43. Дьюї Дж. Досвід і освіта. *Хрестоматія* : навч. посіб. Київ, 2006. С. 463 – 483.

44. Дячук В. І. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя через педагогічну практику в школі. *Формування професійної компетентності майбутнього вчителя в умовах вищого навчального закладу* : наук. посіб. / В. І. Дячук, Н. В. Оксеньчук ; заг. Ред. С. І. Якименко. Київ, 2011. С. 415 – 436.

45. Енциклопедія освіти / АПН України ; голов. ред. В. Г. Кремень ; [заст. голов. ред. : О. Я. Савченко, В. П. Андрущенко ; відп. наук. секр. С. О. Сисоєва]. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

46. Єрмаков І., Нечипоренко В., Пузіков. Д. Теорія і практика життєвого проектування саморозвитку особистості : практико-орієнтований посібник. Запоріжжя : Вид-во Хортицького навчально-реабілітаційного багатoproфільного центру, 2011. 436 с

47. Жалдак М. І., Хомік О. А. Формування інформаційної культури вчителя. URL: <http://www.icfcst.kiev.ua/SYMPOSIUM/229>.

48. Желанова В. В. Використання технологій формування рефлексивної компетентності в процесі професійної підготовки вчителя початкових класів. *Наукові записки ВДПУ імені Михайла Коцюбинського*. Педагогіка і психологія. Вінниця, 2009. Вип. 27. С. 132–136.

49. Желанова В. В. Контекстне навчання майбутнього вчителя початкових класів: теорія і технологія: монографія. Луганськ: ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. 482 с.

50. Зазимко О. В. Психологічні можливості самопроектування особистості в юнацькому віці. *Актуальні проблеми психології* . 2014. Т. 2. Вип. 8. С. 83–97.

51. Зазуліна Л. В. Розробка акметектонічної моделі моніторингу в системі післядипломної педагогічної освіти: теоретичний концепт. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2013. Вип. 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_4_8.

52. Збірник міні-кейсів з дисципліни «Комунікативні процеси у навчанні» / за ред. Л. О. Савенкової, В. М. Приходько. Київ: КНЕУ, 2009. 343 с.

53. Зязюн І. А. Інтелектуально-творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти. *Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи*: монографія / за ред. І. А. Зязюна. Київ: Віпол, 2000. С. 11–57.

54. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід: метод. посіб. / авт.-уклад.: О. Пометун, Л. Пироженко. Київ: АПН, 2002. 135 с.

55. Капінус О. С. Методологія, теорія і методика формування професійної суб'єктності майбутніх офіцерів Збройних Сил України: монографія. Житомир: Вид. О. О. Євенок, 2020. 600 с.

56. Капінус О. С., Лашта Р. Б., Окаєвич А. В. Потенціал рефлексивних механізмів в процесі професіоналізації майбутнього офіцера. *Virtus: Science Journal/ Editor-in-Chief M.A.Zhurba*. 2020. №42. Р. 50-54.

57. Капінус О. С., Лашта Р. Б. Критерії, показники та рівні сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України / Criteria, indicators and levels of formation of professional reflection among future officers of the Armed Forces of Ukraine. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 65. С. 206-212.

58. Карицький І. Н. Поняття суб'єкта та об'єкта в філософії і психології. *Методологія та історія психології*. 2010. Т. 5, вип. 1. С. 69 – 101.

59. Коваль Т. І., Кочубей Н. П. Інтерактивні технології навчання іноземних мов. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя*. Психолого-педагогічні науки. 2011. № 7. С. 160–163.

60. Коваль М., Козяр М., Литвин А. Педагогічна модель формування готовності фахівців цивільного захисту до професійної діяльності. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. Львів : ЛДУ БЖД, 2018. Вип 18. С. 151–159.

61. Ковальова К., Ковальов В. Методологічні аспекти методу casestudy при викладанні економічних дисциплін. *Вища школа: проблеми екон. освіти*. 2010. № 2. С. 68–75.
62. Ковтун О. В. Формування професійного мовлення у майбутніх фахівців авіаційної галузі : монографія; наук. ред. А. М. Богуш. Київ: Освіта України, 2012. 478 с.
63. Козлов М. І. Когнітивна сфера. *Енциклопедія практичної психології*. URL: http://psychologis.com.ua/kognitivnaya_sfera.htm.
64. Козяр М. М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності у надзвичайних ситуаціях : монографія. Львів : Сполом, 2004. 376 с.
65. Козяр М. М., Коваль М. С. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Київ: Знання, 2013. 327 с.
66. Козяр М. М., Литвин А. В. Сучасні підходи до формування професійної готовності фахівців цивільного захисту. *Життєдіяльність та життєтворчість особистості в особливих умовах* : монографія / за наук. ред. М. М. Козяра. Львів : СПОЛОМ, 2018. С. 244–282.
67. Коломієць А., Литвин А., Жовнич О., Тертична Т. Формування навичок емоційної стійкості учасників освітнього процесу в умовах надзвичайних ситуацій. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія*. 2023. Вип. 76. С. 79–85.
68. Колос К. Р. Факторно-критеріальна модель оцінювання ефективності комп'ютерно-орієнтованого навчального середовища закладу післядипломної педагогічної освіти. *Information Technologies in Education*. 2015. № 22. С. 80–92.
69. Комар О. А. Теоретичні та методичні засади підготовки майбутніх учителів початкової школи до застосування інтерактивної технології: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2011. 512 с.
70. Комар Т. В. Особистісна рефлексія як чинник соціального становлення підлітків: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07. Київ, 2003.

18 с.

71. Концепція державної політики інформатизації. Основні напрями національної програми інформатизації України. Київ, 1994. 32 с.

72. Кравець Л. М. Виховання саморефлексії у студентів вищих навчальних педагогічних закладів: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07. Луганськ, 2009. 22 с.

73. Кравців О. Психологічні особливості розвитку професійної рефлексії викладачів вищих педагогічних навчальних закладів: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07. Дрогобич, 2009. 229 с.

74. Кравців О. Рефлексивний тренінг. *Психологія і суспільство*. 2007. № 3. С. 145–148.

75. Куева Давіла Л. С. Теоретичне обґрунтування моделі формування рефлексивної компетентності майбутнього вчителя музики. *Сучасні технології розвитку професійної майстерності майбутніх учителів*: матер. VIII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. (Умань, 2015). Умань, 2015. С. 123–128.

76. Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень : курс лекцій. Тернопіль: Економічна думка, 2005. 124 с.

77. Лашта Р. Б. Поняття рефлексія: психологічний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми соціалізації особистості в сучасних умовах*: матер. Міжнар наук.-практ. конф., 23–24 вересня 2022 р., м. Київ / Таврійський Національний Університет імені В. І. Вернадського, навчально-науковий гуманітарний інститут, кафедра психології, соціальної роботи та педагогіки., Київ: 2022. С. 70-72.

78. Лашта Р. Б. Рівні сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Innovations and prospects in modern science*: матер. XII Міжнар. наук.-практ. конф., 20-22 листопада 2023 р., м. Стокгольм, Швеція. Стокгольм: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 414-417.

79. Лашта Р. Б. Теоретичні основи формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах / *Theoretical foundations of the formation of professional reflection in future officers in higher*

military educational institutions. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2022. Вип. 3. С. 57-62.

80. Лашта Р. Б. Актуальність проблеми формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів. *Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*: зб. тез доп. VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Львів, 4-5 листопада 2021 р. Львів: Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2023. С. 92-94.

81. Лашта Р. Б. Критерії та показники сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Global science: prospects and innovations*: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф., 1-3 грудня 2023 р., м. Ліверпуль, Великобританія. Ліверпуль: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 451-454.

82. Лашта Р. Б. Методика впровадження педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів. *European scientific congress*: матер. XI Міжнар. наук.-практ. конф., 27-29 листопада 2023 р., м. Мадрид, Іспанія. Мадрид: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 285-288.

83. Лашта Р. Б. Методологічні підходи до формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів. *Innovative scientific research: theory and practice*: матер. X Міжнар. наук.-практ. конф., 21-24 листопада 2023 р., м. , Швеція. Стокгольм, 2023. С. 297-298..

84. Лашта Р. Б. Педагогічні умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Current challenges of science and educa*: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф. TION, 11-13 грудня 2023 р., м. Берлін, Німеччина. Берлін: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 365-367.

85. Лашта Р. Б. Поняття рефлексія: психологічний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми соціалізації особистості в сучасних умовах*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 23–24 вересня 2022 р., м. Київ. Київ. 2022. С. 70-72.

86. Лашта Р. Б. Ретроспективний аналіз дефініції «Рефлексія» у філософському дискурсі. *Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки,*

перспективи: матер. II міжнар. наук.-практ. конф. 4 листопада 2022 р., м. Чернігів. Чернігів: Академія Державної пенітенціарної служби. 2022. С. 421-424.

87. Лашта Р. Б. Розвиток професійної рефлексії в процесі первинної професіоналізації майбутнього офіцера. *Застосування Сухопутних військ Збройних Сил України у конфліктах сучасності*: зб. тез доповідей наук.-практ. конф. м. Львів, 20 листопада 2020 р. Львів: НАСВ, 2020. С. 119.

88. Лашта Р. Б. Структура професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Modern problems of science, education and society*: матер. X Міжнар. наук.-практ. конф., 4-6 грудня 2023 р., м. Київ. Київ: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua Perfect Publishing, 2023. С. 766-770.

89. Лашта Р. Б. Сутність професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Innovative development of science, technology and education*: матер. II Міжнар. наук.-практ. конф.; 16-18 листопада 2023 р., м. Ванкувер, Канада. Ванкувер: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing. 2023. С. 353-356.

90. Лашта Р. Б. Сутність та структура професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України/ Essence and structure of professional reflection of future officers of the Armed forces of Ukraine. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 51. С. 92-96.

91. Левківський М. В. Інноваційні технології формування компетентності майбутніх учителів. *Освітні інноваційні технології у процесі викладання навчальних дисциплін*: зб. наук.-метод. праць / за ред. проф. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во ЖДУ, 2004. С. 49–54.

92. Литвин А. В. Методологічні засади поняття «педагогічні умови» : на допомогу здобувачам наукового ступеня. Львів : СПОЛОМ, 2014. 76 с.

93. Литвин А. В., Руденко Л. А. Модернізація професійної освіти України : науково-методичні засади. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. пр. Вип. 37. Київ ; Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2014. С. 128–132.

94. Литвин А. В., Руденко Л. А. Формування психологічної готовності курсантів ЗВО ДСНС до діяльності в ризиконебезпечних обставинах. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія*. 2021. № 1(21). С. 40–48.

95. Литвин А., Руденко Л. Побудова ефективних моделей освітніх систем і процесів професійної підготовки. *Моделювання педагогічного процесу та психологічного супроводу підготовки фахівців ризиконебезпечних та інших професій* : монографія / за ред. М. С. Ковалю, А. В. Литвина. Львів : ЛДУБЖД, 2023. С. 41–55.

96. Литвин А. Застосування категорії «педагогічні умови» в наукових дослідженнях. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 6. С. 35–50.

97. Литвин А. Методологія у проекції педагогічних досліджень. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2014. № 5. С. 20–35.

98. Литвин А. В. Рефлексивний підхід до психологічної підготовки майбутніх співробітників ДСНС. *Науковий вісник Львівської академії. Серія: Педагогічні науки* : зб. наук. пр. / гол. ред. Т. С. Плачинда. Кропивницький : ЛА НАУ, 2019. Вип. 5. С. 168–174.

99. Лопатюк О. В. Модель формування професійної рефлексії майбутніх диспетчерів управління повітряним рухом. *Управління високошвидкісними рухомими об'єктами та професійна підготовка операторів складних систем*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 20 грудня 2019 р. Кропивницький, 2019. С. 163–164.

100. Лопатюк О. В. Рефлексія як об'єкт наукових досліджень. *Науковий вісник львівської академії*: зб. наук. праць. Педагогічні науки. Кропивницький, 2017. Вип. 1. С. 95–100.

101. Лопатюк О. В. Структурні компоненти професійної рефлексії майбутніх диспетчерів управління повітряним рухом. *Key Issues of Education and Sciences: Development Prospects for Ukraine and Poland: International Multidisciplinary Conference, Stalowa Wola, Republic of Poland, 20–21 July 2018*. Stalowa Wola, 2018. Vol. 5. P. 142–145.

102. Лопатюк О. В. Феномен «професійна рефлексія» як предмет

міждисциплінарного дослідження. *Педагогічні науки*: зб. наук. праць. Полтава, 2017. Вип. 69. С. 79–84.

103. Луговий В. І. Компетентності та компетенції : поняттєво-термінологічний дискурс. *Вища освіта України*. № 3. (додаток 1). 2009 р. Тем. вип. «Педагогіка вищої школи : методологія, теорія, технології». Київ : Гнозис, 2009. С. 8–14.

104. Людина. Суб'єкт. Вчинок : філософсько-психологічні студії / за заг. ред. В. О. Татенка. Київ : Либідь, 2006. 360 с.

105. Мазур Д. Розвиток професійної рефлексії керівника інструментального колективу як педагогічна проблема. *Збірник наукових праць*. 2019. Випуск 26. С. 131–137.

106. Максименко С. Д. Рефлексія – шлях до продуктивного самовизначення. *Психолог*. 2005. № 1. С. 19–22.

107. Максименко С. Д. Розвиток психіки в онтогенезі. *Моделювання психологічних новоутворень: генетичний аспект*. Київ : Форум, 2002. Т. 2. 333 с.

108. Максименко С. Д., Осьодло В. І. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Кам'янець Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський, 2010. Вип. 8. С. 3–19.

109. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія : навч. посіб. Київ : МАУП, 2000. 256 с.

110. Максименко С. Д., Щербан Т. Д. Професійне становлення молодого вчителя: навч. посібник для студ. пед. вузів. Ужгород: Закарпаття, 1998. 106 с.

111. Манько В. М. Дидактичні умови формування у студентів професійнопізнавального інтересу до спеціальних дисциплін. *Соціалізація особистості* : зб. наук. пр. Національного педагогічного університету ім. М. Драгоманова. Київ : Логос, 2000. Вип. 2. С. 153–161.

112. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника.

(Серія «Адміністратору школи»). Харків : Видав. група «Основа», 2007. 448 с.

113. Марусинець М. М. Рефлексивна позиція у формуванні професійного становлення майбутнього вчителя. *Гірська школа Українських Карпат*. Івано-Франківськ, 2013. № 8–9. С. 93–97.

114. Марченко О. Г. Освітнє середовище у вищих військових навчальних закладах авіаційного профілю: теорія і практика формування та вдосконалення. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2018. 414 с.

115. Маслій О. М. Формування фахової компетентності майбутніх офіцерів тилу у сфері військово-економічної логістики: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2011. 20, [1] с.

116. Матеюк О. А. Професійний психологічний вплив в особливих умовах діяльності (теорія, методологія, технологія) : монографія. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2006. 388 с.

117. Мацевко Т. М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю : автореф. дис. ...канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2007. 20 с.

118. Мацишин М. О. Педагогічна технологія професійного становлення майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : дис. ... канд. пед.наук : 13.00.04. Хмельницький, 2007. 214 с.

119. Мельник В. В. Інтерація в освітньому процесі: технологія організації. *Управління школою*. 2006. № 23 (133). С. 15–35.

120. Методологія наукової діяльності : навч. посіб. Вид. 2-ге, допов. / Д. В. Чернілевський та ін. ; за ред. професора Д. В. Чернілевського. Вінниця: Вид-во АМСКП, 2010. 484 с.

121. Морозов С. М. Розвиток військово-педагогічної спрямованості у майбутніх офіцерів-прикордонників : автореф. дис. ...канд. пед. наук : 20.02.02. Хмельницький, 1999. 21 с.

122. Моторна С. Є., Недвига Н. І. Тренінг як інноваційний метод рефлексивної діяльності конкурентоспроможного спеціаліста. *Вісник СевНТУ*. Сер. Педагогіка. 2010. Вип. 105. С. 93–98.

123. Наукові підходи до педагогічних досліджень: колективна

монографія / за заг. ред. д.пед.н., проф., чл.-кор. НАПН України В.І. Лозової. Харків : «Апостроф», 2012. 348 с.

124. Науково-методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах євроінтеграції / Т. Герлянд, В. Манько, П. Лузан, Л. Нестерова, О. Слатвінська, М. Шимановський; за заг. ред. Л. Нестерової. Київ: ІПТО НАПН України, 2012. 222 с.

125. Науменко М. І. Управління якістю військової освіти : теорія, методологія, практика. *Наука і оборона*. 2009. № 1. С. 40 – 50.

126. Невзоров Р. В. Формування фахової компетентності майбутніх військових пілотів із застосуванням засобів повітряно-тактичної підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Льотна академія Національного авіаційного університету. Кропивницький, 2019. 287 с.

127. Немченко С. Г. Теоретичні і методичні засади підготовки керівника загальноосвітнього навчального закладу до рефлексивного управління у педагогічних університетах: монографія. Бердянськ: Видавець Ткачук О. В., 2017. 408 с.

128. Нещадим М. І. Військова освіта України: історія, теорія, методологія, практика : монографія. Київ : Вид.-поліграф. центр «Київський університет», 2003. 852 с.

129. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія. *Неперервна професійна освіта: теорія та практика*. 2001. Вип. 1. С. 9 – 22.

130. Ничкало Н. Г. Розвиток професійної освіти і навчання в контексті європейської інтеграції. *Педагогіка і психологія*. 2008. №1. С. 57–61.

131. Новий тлумачний словник української мови: у 3 т / уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. Київ : Аконіт, 2007. Т. 3 : П-Я. - [Б. м.] : [б.в.], 2007. 862 с.

132. Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти. *Стратегія реформування освіти в Україні: рекомендації з освітньої політики*. Київ : К.І.С., 2003. С. 13–39.

133. Олексюк О. М., Ткач М. М. Педагогіка духовного потенціалу

особистості : сфера музичного мистецтва : навч. посіб. Київ : Знання України, 2004. 264 с.

134. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія. Київ : ПП «Золоті ворота», 2012. 463 с.

135. Осьодло В. І. Суб'єктний підхід у психологічному супроводі професійного становлення офіцера. *Психологія особистості*. 2013. № 1(4). С. 204–213. URL: http://ps.pu.if.ua/2013_4/22Osio.pdf 245/

136. Павлютенков Є. М. Моделювання педагогічних процесів. *Управління школою*. 2007. № 10 (166). С. 2– 16.

137. Падалка Г. М. Педагогіка мистецтва : (теорія і методика викладання мистецьких дисциплін. Київ : Освіта України, 2008. 274 с.

138. Пашко Л. Ф., Миронович Ю. З. Типологія інтерактивних технологій у педагогічній науці. *Пост методика*. 2004. №5 (57). С. 2–3.

139. Пашук А. І. Нариси з історії філософії середніх віків. Академічний курс. Київ : Ін Юре, 2007. 712 с.

140. Пеньковська Н. М. Психологічні умови розвитку рефлексії у молодших школярів : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2003. 20 с.

141. Пеньковська Н. М. Рефлексія як об'єкт психологічного аналізу. *Психологія і суспільство*. 2000. № 2. С. 66 – 73.

142. Перец М. Використання інтерактивних технологій навчання у вищому навчальному закладі: теоретичний аспект. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2005. №3. С. 54–59.

143. Пермяков О. Ю. Шляхи інтегрування імітаційного моделювання у процес оперативної і бойової підготовки Збройних Сил України : доповідь на кафедрі інформатизації штабів. Київ : НАОУ, 2016. С.17–22.

144. Петрук В. А., Гречановська О. В. Динаміка формування культурологічної компетентності у майбутніх інженерів. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2012. Вип. 29. С. 176-180.

145. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних

технологій / Пехота О. М., Будає В. Д., Старева А. М. та ін. Київ : А.С.К., 2003. 240 с.

146. Пов'якель Н. І. Професійна рефлексія соціального працівника – практика. *Практична психологія та соціальна робота*. 1998. № 6–7. С. 3–6.

147. Пометун О. Компетентнісний підхід – найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти. *Рідна школа*. № 1 (900). 2005. С. 65 – 70.

148. Пометун О. І. Дискусія українських педагогів навколо питань запровадження компетентнісного підходу в українській освіті. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті. Світовий підхід та українські перспективи* ; за ред. О. В. Овчарук. Київ: К.І.С., 2004. 112 с.

149. Пометун О., Пирожено Л. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід. Київ: А.П.Н., 2002. 135 с.

150. Прокопенко І. Ф., Євдокімов В. І. Педагогічні технології. Харків: Колегіум, 2005. 224 с.

151. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 564 с.

152. Прохоров О. А. Експериментальна перевірка педагогічних умов та технології готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності на засадах педагогічного менеджменту. *Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2010. Вип. № 27. С. 322–332.

153. Психологічні основи військового навчання та виховання / О. О. Калінін, В. О. Ройлян, М. І. Томчук та ін.; за заг. ред. Л. А. Снігур. Одеса, 2007. 191 с.

154. Рибалко Л. С. Акмеологічні засади професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Харківський національний педагогічний ун-т ім. Г.С.Сковороди. Харків, 2008. 457 с.

155. Роменець В. А., Маноха І. П. Історія психології ХХ століття: навч. посіб. Вид. 2-ге. Київ: Либідь, 2003. 992 с.

156. Руденко Л. А. Основи психології та педагогіки: навч. посібник. Львів : ЛДУ БЖД, 2020. 146 с.
157. Руденко Л. А. Системний підхід у проєктуванні системи підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної взаємодії. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. Вип. 68. Т. 2. С. 161–164.
158. Руденко Л. А. Технології формування комунікативної культури фахівців сфери «людина – людина». *Життєдіяльність та життєтворчість особистості в особливих умовах*: колективна монографія. За наук. ред М. М. Козяра. Львів: СПОЛОМ, 2018. С. 418–440.
159. Руденко Л. А., Лашта Р. Б., Педагогічні умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України / Pedagogical conditions for the formation of professional reflection among future officers of the Armed Forces of Ukraine. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2023. Вип. 90. С. 124-128.
160. Рудницька О. П. Педагогіка: загальна та мистецька. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2005. 270 с.
161. Савченко О. В. Компетентність особистості на когнітивному рівні. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 25. С. 413–427.
162. Савченко О. Я. Уміння вчитися – ключова компетентність молодшого школяра: посібник. Київ: Педагогічна думка, 2014. 176 с.
163. Савчин М. В. Педагогічна психологія: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2007. 424 с.
164. Савчин М., Студент М. Рефлексія як механізм вдосконалення професійної діяльності. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2002. № 2. С. 137–146.
165. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира : навч. посіб. Хмельницький: ПВУ, 1997. 149 с.
166. Свистун В. І. Підготовка майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності: монографія. Київ : Науково-методичний центр аграрної освіти, 2006. 343 с.

167. Семенець Л. М. Педагогічні умови формування професійно-педагогічної готовності до реалізації розвивальної функції навчання. *Вісник Черкаського ун-ту. Серія Педагогічні науки*. 2014. № 26(319). С. 42–49.

168. Семенова А. Парадигмальне моделювання як напрямок підвищення ефективності управління інноваційним освітнім процесом у навчальному закладі. *Науковий вісник Чернівецького університету. Сер. Педагогіка та психологія*. 2007. Вип. 335. С. 161–170.

169. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності : навч. посіб. Київ : Вища шк., 2004. 335 с.

170. Сердюк О. Методологічні засади моделювання особистісно орієнтованої навчальної діяльності у вищій школі. *Вища школа України*. 2005. № 1. С. 60–65.

171. Сердюк Т. В. Інтерактивні технології навчання суспільних дисциплін як засіб активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів вищих навчальних закладів І–ІІ рівнів акредитації: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.09. Кривий Ріг, 2010. 20 с.

172. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навч.-метод. посіб.; НАПН України, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих. Київ : ВД “ЕКМО”, 2011. 320 с.

173. Системний підхід у вищій школі : навч. посіб. / автори-упоряд. Кочубей Т. Д., Іващенко К. В. Умань: ПП Жовтий О. О., 2014. 131 с.

174. Скворцова С. О. Контекстне навчання як технологія формування професійної компетентності вчителя математики. *Вісник Черкаського університету. Серія: педагогічні науки. Ч. І. Черкаси*, 2010. Вип. 191. С. 127–132.

175. Сковорода Г. С. Твори: в двох томах. Т. 1. Наркісс. Розмова про те: пізнай себе. Київ: [б. в.], 1961. 640 с.

176. Скотний В. Г. Філософія освіти: екзистенція ірраціонального в раціональному. Дрогобич: Вимір, 2004. 348 с.

177. Словник іншомовних слів / уклад. : С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута. Київ : Наук. думка, 2000. 680 с.

178. Снігур Л. А. Військова психологія і педагогіка : підручник. Луцьк, 2010. 576 с.
179. Стрига Е. В. Рефлексивна позиція особистості та її значення для формування професійного менталітету майбутніх учителів-гуманітаріїв. *Народна освіта*. 2010. Вип. 10. С. 35–41. URL: http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/10/statii/striga.htm.
180. Сура Н. А. Теоретична модель системи професійної іншомовної підготовки фахівців у немовному ВНЗ. *Гуманітарний вісник ДВНЗ “Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди”*. Додаток до Вип. 35: Тематичний випуск “Проблеми емпіричних досліджень у психології”. В.11. Київ: Гнозис, 2014. 436 с.
181. Сурмін Ю. Кінець епохи «старанних відмінників». Кейс-метод як засіб якісного оновлення української освіти. *Синергія*. 2001. №2–3. С. 27–33.
182. Сушенцева Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика: монографія.; за ред. Н. Г. Ничкало ; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. 439 с.
183. Телелим В. М., Тимошенко Р. І., Приходько Ю. І. Військова освіта в системі безпеки та оборони держави. *Наука і оборона*. 2013. № 4. С. 21–28.
184. Телемуха С. Б. Мозковий штурм як метод реалізації інтерактивного навчання. *Український науково-медичний молодіжний журнал*. 2014. № 1. С. 169–171. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Unmmj_2014_1_47.pdf.
185. Темко Г. Д., Томчук М. І. Методичні основи виховання воїнів Збройних Сил України. Київ : Варта, 1997. 128 с.
186. Терницька С. В. Соціально-педагогічні умови взаємодії державних та громадських організацій з профілактики ВІЛ / СНІДу серед учнівської молоді : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Ін-т проблем виховання АПН України. Київ, 2009. 231 с.
187. Ткачук М. Києво-Могилянська академія і становлення академічної філософії в Україні. *Філософська думка*. 2000. № 4. С. 37–56.
188. Томчук М. І., Овчаренко Ю. О. Психологічні особливості

професійної самосвідомості військовослужбовців: монографія. Одеса: ОРІДУНАДУ, 2006. 194 с.

189. Торічний О. В. Теоретико-методичні засади формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02 / Національна академія державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2013. 383 с.

190. Торічний О. В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання : монографія. Хмельницький: Вид-во Нац. академії ДПСУ імені Б. Хмельницького, 2012. 536 с.

191. Торічний О., Денисенко Є. Науково-дослідницька компетентність у системі військово-професійної освіти майбутніх офіцерів. *Українська професійна освіта*. 2022. № 11. С. 142–149.

192. Троц А. С. Динаміка самовдосконалення майбутнього офіцера у вищому військовому навчальному закладі : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечнікова. Одеса, 2003. 185 с.

193. Троцький Р. Формування готовності до управлінської діяльності у курсантів вищих навчальних закладів МВС України у фаховій підготовці: дис. ... кан. пед. наук : 13.00.04 / ІПОіОД НАПН України. Київ, 2018. 306 с.

194. Тур Р. Й. Педагогічна рефлексія – основа формування творчого саморозвитку особистості. *Управління школою*. 2004. № 13. С. 22-24.

195. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. для студ. магістратури вищ. навч. закладів непер. профілю / М-во освіти науки України. Херсон: Олді-плюс, 2011. 608 с.

196. Тушко К. Ю., Торічний О. В. Професійна рефлексія як компонент професійної компетентності фахівців сектору безпеки та оборони України. «Вісник науки та освіти (Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія «Історія та археологія»): журнал. 2024. С.994-1003.

197. Тушко К. Ю. Підготовка майбутніх офіцерів Державної

прикордонної служби України до професійної взаємодії : теорія та практика : монографія. Днепр: Середняк Т.К., 2020. 356 с.

198. Уліч В. Л. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Військовий ін-т Київського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. Хмельницький, 2007. 229 с.

199. Філософія : підручник / О. Г. Данильян, О. П. Дзьобань. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків : Право, 2018. 432 с.

200. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С.Сковороди; голов. ред. В. І. Шинкарук. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

201. Фокшек А. В. Системний та синергетичний підходи у моделюванні сучасного педагогічного процесу. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету імені Б.Хмельницького* : зб наук. праць. Серія: Педагогіка, 2011. №6. С. 213–220.

202. Фрич Н. І. Впровадження інтерактивного методу «мозкового штурму» при вивченні тем змістового модулю «Методи вивчення спадковості людини. Спадкові хвороби». *Вісник проблем біології і медицини*. 2015. Вип. 2(1). С. 94–97. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vpbm_2015_2\(1\)_20.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vpbm_2015_2(1)_20.pdf).

203. Хамітов, Н. В. Історія філософії. Проблема людини та її меж [Текст] / Н. В. Хамітов, Л. Н. Гармаш, С. А. Крилова ; під ред. Н. В. Хамітова. 2-ге вид., переробл. та допов. Київ : Центр навч. л-ри, 2006. 296 с.

204. Химинець В. Компетентнісний підхід до професійного розвитку вчителя. URL: <http://zakinppo.org.ua/2010-01-18-13-44-15/233-2010-08-25-07-10-49>.

205. Хриков Є. М. Методологія педагогічного дослідження: монографія. Харків : ФОП Панов А.М., 2017. 237 с.

206. Цибулько І. О. Психологічні чинники розвитку професійної рефлексії майбутніх фахівців авіаційної сфери: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07 / Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. Київ, 2014. 256 с.

207. Чайка В. М. Підготовка майбутнього вчителя до саморегуляції

педагогічної діяльності : монографія / за ред. Г. В. Терещука. Тернопіль : ТНПУ, 2006. 275 с.

208. Чалий О. В. Синергетика: інтеграційні тенденції в освіті. *Неперервна професійна освіта*. Київ: АПНУ, 2000. С. 158-175.

209. Чепелева Н. В. Внутрішні смислові конфлікти як фактор становлення професійної компетентності майбутніх практичних психологів. *Конфлікти в педагогічних системах*: зб. допов. наук.-практ. конф., березень 1997 р. Вінниця, 1997. С. 320-322.

210. Шемчук В. А. Розвиток управлінського мислення у майбутніх магістрів військового управління в оперативно-тактичній ланці управління: критерії та показники. *Нові технології навчання*. 2010. Вип. 66, ч. 2. С. 247–252.

211. Шеремета О. Результати педагогічного експерименту з формування у майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби здоров'язбережувальної компетентності у процесі професійної підготовки. *Молодь і ринок*. 2019. № 8(175). С. 44–49.

212. Юрков А. В. Педагогічні умови формування готовності майбутніх психологів до професійної діяльності у Збройних Силах України. *Інноваційна педагогіка*. 2021. Вип. 34. Т. 1. С. 37–42.

213. Ягупов В. В. Військова дидактика : навч. посіб. Київ : ВПЦ “Київський університет”, 2000. 400 с.

214. Ягупов В. В. Військова психологія : підр. Київ: Тандем, 2004. 656 с.

215. Ягупов В. В. Військове виховання: історія, теорія і методика : навч. посіб. для вищих навч. закл. / заг. ред. В. В. Ягупова. Київ : Graphic&Design, 2000. 656 с.

216. Ягупов В. В. Педагогіка : навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 560 с.

217. Ягупов В. В. Свистун В. І. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. *Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія»*. 2007. Т. 71: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 3-8.

218. Ягупов В. В. Суб'єктно-діяльнісний підхід як ефективна методологічна основа формування готовності військового керівника до

управлінської діяльності. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* / за ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО та О. Г. РОМАНОВСЬКОГО. Харків: НТУ–ХПІ, 2008. Вип. 17 (21). С. 101–111.

219. Ягупов В. В. Суб'єкт-суб'єктні взаємини в навчальному процесі. *Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного інституту*. Серія «Педагогічні науки». 1999. № 3–4. С. 5–10.

220. Ягупов В. В. Теорія і методологія військово-педагогічних досліджень: підручник. К. : НУОУ імені Івана Черняхівського, 2019. 444 с.

221. Ярова О. Б. Тенденції розвитку початкової освіти в країнах Європейського Союзу: дис. ... д-ра пед.наук: 13.00.01 / Інститут педагогіки НАПН України. Київ, 2018. 531 с.

222. Denha, N., Bakumenko, T., Saiapina, S., Lashta, R., Meshko, O., Boiko-Buzyl, Y. (2022). The Concept of Professional Reflection in Ukrainian Psycho-Pedagogical Literature: Regard or Disregard for Neurophysiological Factors?. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2022. 13(2). P. 59-75.

223. Didenko O., Zoriy Y., Rudenko L., Lytvyn A., Halimov A., Lutskyi O. Formation and development of professional creativity of future officers in higher military educational institutions. *Laplace Em Revista*. 2021. Vol. 7 (Extra-C). P. 141–152.

224. Elaine B. Johnson Contextual teaching and learning what it is: and why it's here to sta. *Thousand Oaks*, Calif.; London: Corwin Press, 2002. 196 p.

225. Magee M. Simulation in Education / M. Magee. Calgary : Alberta Online Learning Consortium, May 12, 2006. 57 p.

226. Mozolev, O., Chudyk, A., Miroshnichenko, V., Tushko, K., Kupchyshyna, V., Datskov, A., Gorbenko, A. (2021). Formation of Physical Readiness of Cadets for Professional Activity under the Conditions of Quarantine. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 9(5), 973 - 980.

ДОДАТКИ

Додаток А

**ПРОГРАМА СПЕЦІАЛЬНОГО КУРСУ
«ПРОФЕСІЙНА РЕФЛЕКСІЯ ОФІЦЕРА»**

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СУХОПУТНИХ ВІЙСЬК
ІМЕНІ ГЕТЬМАНА ПЕТРА САГАЙДАЧНОГО

**ПРОГРАМА СПЕЦІАЛЬНОГО КУРСУ
ПРОФЕСІЙНА РЕФЛЕКСІЯ ОФІЦЕРА**

спеціальність	141 Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка 253 Військове управління (за видами Збройних Сил) 254 Забезпечення військ (сил) 255 Озброєння та військова техніка
освітньо-професійна програма	Управління діями підрозділів механізованих військ Управління діями підрозділів танкових військ Управління діями підрозділів артилерії Комплекси, прилади та пристрої артилерійської розвідки Системи та пристрої ракетних комплексів Управління діями інженерних підрозділів військ і сил Озброєння та техніка інженерних військ Морально-психологічне забезпечення у підрозділах, на кораблях (за видами Збройних Сил)

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Галузь знань	25 Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону
Спеціальність	141 Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка 253 Військове управління (за видами Збройних Сил) 254 Забезпечення військ (сил) 255 Озброєння та військова техніка
Освітня програма	Управління діями підрозділів механізованих військ Управління діями підрозділів танкових військ Управління діями підрозділів артилерії Комплекси, прилади та пристрої артилерійської розвідки Системи та пристрої ракетних комплексів Управління діями інженерних підрозділів військ і сил Озброєння та техніка інженерних військ Морально-психологічне забезпечення у підрозділах, на кораблях (за видами Збройних Сил)
Структурний підрозділ	Інститут морально-психологічного забезпечення
Кафедра	Поведінкових наук та військового лідерства
Назва спеціального курсу	Професійна рефлексія офіцера
Статус дисципліни	Обов'язкова
Семестри в яких викладається	7-8
Кількість кредитів/ годин. З них за видами:	3/90
лекції	6
семінари	12
групові заняття	14
практичні заняття	26
диференційований залік	2
Разом під керівництвом	60
Самостійна робота	30
Контрольні заходи	Диференційований залік
Мова навчання	Державна
Форма навчання	Денна

2. Анотація навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Професійна рефлексія офіцера» є оволодіння слухачами знань з теорії рефлексії та професійної рефлексії, забезпечення сформованості вмінь застосування професійної рефлексії в службово-бойовій діяльності.

Місце в структурі підготовки: навчальна дисципліна «Професійна рефлексія офіцера» є обов'язковою компонентою освітньо-професійної програми, вона забезпечує набуття інтегральної компетентності.

3. Компетентності, які набуваються під час засвоєння навчальної дисципліни

У ході вивчення навчальної дисципліни «Професійна рефлексія офіцера» передбачається здобуття компетентностей, теоретичних знань та умінь, достатніх для успішного виконання професійних обов'язків за обраною спеціальністю (спеціалізацією), а саме:

здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;

здатність застосовувати творче, критичне професійне мислення для виявлення та розв'язання проблем;

здатність застосовувати та розробляти нові підходи до вирішення професійних завдань;

здатність інтегрувати теоретичні знання з рефлексії та професійної рефлексії та розв'язувати складні задачі у професійному контексті;

здатність аналізувати актуальні проблеми сучасної педагогіки, виховання, розвитку та самовдосконалення особистості, військовослужбовця-професіонала та обґрунтовувати власну точку зору щодо їх розв'язання із використанням потенціалу професійної рефлексії;

здатність здійснювати аналіз та корекцію особистих професійних цілей та шляхів їх досягнення;

здатність реалізовувати посадові компетенції як суб'єкта професійної діяльності.

4. Заплановані результати навчання

За результатами вивчення навчальної дисципліни «Професійна

рефлексія офіцера» курсанти набудуть сукупність знань, умінь та спроможні будуть виконувати наступні службові функції і завдання, а саме:

знати на рівні новітніх досягнень концептуальні, методологічні підходи до обґрунтування наукових категорій: рефлексія, професійна рефлексія, формування професійної рефлексії майбутнього офіцера, розвиток професійної рефлексії офіцера;

знати зміст, методи, форми рефлексивної діяльності офіцера;

володіти навичками самоосвіти протягом життя, вивчення та використання передового досвіду військово-професійної діяльності, підвищення професійної майстерності, професійного саморозвитку та самовдосконалення засобами рефлексивних технологій;

застосовувати теоретичні знання з рефлексії та професійної рефлексії у військових підрозділах і мотивувати особовий склад до їх використання під час виконання службово-бойових завдань;

здійснювати професійну діяльність у військових частинах та підрозділах з використанням професійної рефлексії;

успішно реалізовувати посадові компетенції як суб'єкта військово-професійної діяльності у військових частинах та підрозділах.

5. Зміст навчальної дисципліни

На засвоєння навчальної дисципліни відводиться 90 годин / 3 кредити ЄКТС.

Змістовий модуль I. Професійна рефлексія офіцера як основа його самореалізації у професії.

Змістовий модуль II. Формування професійної рефлексії майбутнього офіцера у вищому військовому навчальному закладі.

Змістовий модуль III. Розвиток професійної рефлексії офіцера в процесі військово-професійної діяльності.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I.

ПРОФЕСІЙНА РЕФЛЕКСІЯ ОФІЦЕРА ЯК ОСНОВА ЙОГО САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЇ

Тема 1. Професійна рефлексія особистості як наукова проблема

1. Сутність поняття «рефлексія». Види рефлексії.
2. Наукові підходи до визначення поняття «рефлексія» в сучасних наукових концепціях.

Тема 2. Рефлексія як порівняльно-оцінний механізм особистості.

1. Рефлексія як механізм самосвідомості та критичного аналізу.
2. Особливості функціонування різних видів та форм рефлексії.

Тема 3. Професійна рефлексія особистості.

1. Професійна рефлексія особистості як наукова проблема.
2. Поняття професійної рефлексії.

Тема 4. Професійна рефлексія офіцера.

1. Сутність професійної рефлексії офіцера.
2. Види та структура професійної рефлексії офіцера.
3. Роль професійної рефлексії у самореалізації офіцера у професії.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II.

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА У ВИЩОМУ ВІЙСЬКОВОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Тема 1. Методологічні основи формування професійної рефлексії офіцера.

1. Методологічні основи формування та розвитку професійної рефлексії офіцера.

2. Особливості формування та розвитку професійної рефлексії офіцера у вищому військовому навчальному закладі.

Тема 2. Психологічні механізми формування професійної рефлексії офіцера.

1. Методи та форми формування професійної рефлексії офіцера.
2. Способи рефлексії процесів професійної діяльності офіцера.

Тема 3. Формування рефлексивний вмінь офіцера.

1. Методи та підходи до формування рефлексивних умінь офіцера.
2. Рефлексивний досвід військово-професійної діяльності.

Тема 4. Формування професійної рефлексивної позиції офіцера.

1. Методи та форми формування професійної рефлексивної позиції офіцера.
2. Форми впливу на розвиток рефлексивної позиції офіцера.

Тема 5. Діагностика професійної рефлексії офіцера.

1. Методи діагностики рівня розвитку професійної рефлексії офіцера.
2. Особливості, підходи та технології діагностики рівня розвитку професійної рефлексії офіцера.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III.

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ ОФІЦЕРА В ПРОЦЕСІ ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Тема 1. Психологічні механізми рефлексії професійної діяльності офіцера.

1. Роль професійної рефлексії у професійному вдосконаленню.
2. Психологічні механізми здійснення рефлексії професійної діяльності.

Тема 2. Способи розвитку професійної рефлексії офіцера.

1. Розвиток навичок професійної рефлексії офіцера.
2. Структура розвитку рефлексивних здібностей та її форми.

Тема 3. Удосконалення рефлексивних вмінь офіцера.

1. Методи та засоби розвитку рефлексивних умінь офіцера.
2. Форми удосконалення рефлексивних умінь офіцера.

Тема 4. Роль рефлексії у професійній самореалізації офіцера.

1. Роль рефлексії у корекції професійного вибору.
2. Професійна рефлексія як інструмент самореалізації у професії.

Тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів»

Мета тренінгу: формування у курсантів особистої зацікавленості та стійкого позитивного ставлення до здійснення професійної рефлексії; усвідомлення її потенціалу у виконанні службово-бойових завдань.

Завдання тренінгу: виокремлення та усвідомлення мотиваційних чинників саморозвитку професійної рефлексії, розвиток рефлексивних вмінь курсантів, набуття навичок професійної рефлексії.

Оптимальний розмір групи: до 30 чоловік.

Час виконання: 3 робочих дні.

Психолого-педагогічні умови проведення та організації вправи (навчальної стресової ситуації):

- ретельна підготовка матеріально-технічних засобів та чітка організація виконання елементів вправ за встановленим розрахунком часу;
- постійне спостереження за фізичним та психічним станом курсантів;
- суворе дотримання заходів безпеки.

Матеріально-технічні засоби та ресурси:

- спеціальна аудиторія для проведення тренінгів;
- картки, папір;
- маркери, ручки.

Методика проведення тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів»

№ з/п	Дії керівника заняття (інструктора)	Дії тих, хто навчається	Час (хв.)
1.	Вступна частина		10 хв
1.1.	Доведення теми, мети та часу тренінгу.	Сприйняття інформації та її усвідомлення	10 хв
2.	Основна частина		24 навчальних години
2.1.	День 1.		8 навчальних годин
2.1.1	ВСТУПНА ЧАСТИНА Доведення тему та мету тренінгу, його актуальності та порядок проведення. ОСНОВНА ЧАСТИНА Вправа «Мій ідеал та Я». Кожному учаснику пропонується оцінити від 1 до 10 запропоновані якості, які притаманні сучасному офіцеру: емоційна стійкість, наполегливість, сформованість ціннісних орієнтацій, розвинутість сумління та емпатії, навчальна активність, соціальна активність, дисциплінованість, патріотизм, готовність до самовідданого виконання військового обов'язку, готовність до самопожертви в ім'я Батьківщини. З лівого боку здійснюється оцінка уявного ідеалу, з правого боку формалізованого бланку – власних якостей. Рефлексія відбувається шляхом колективного обговорення. Вправа «Якості». Кожному учаснику пропонується написати 10 позитивних та 10 своїх негативних якостей, потім ранжувати їх від найменш значущої до найбільш значущої. Визначальними є окреслені перші й останні якості. Обов'язковою вимогою є забезпечення умов	Усвідомлюють інформацію. Виконують вказівки викладача. Беруть участь в обговоренні. Виконують вказівки викладача.	10 хв 1 год 2 год

№ з/п	Дії керівника заняття (інструктора)	Дії тих, хто навчається	Час (хв.)
	взаємоповаги, уникання засудження та критики. Рефлексія відбувається шляхом колективного обговорення та вироблення спільної позиції щодо найбільш та найменш значущих якостей у професії офіцера. Вправа «Фоторобот». Кожному учаснику пропонується уявити збірний портрет успішного офіцера за такою схемою: зовнішній вигляд, вік, освіта, культура мови, емоційність, характерні фрази, особливості невербальної поведінки (жести, поза, міміка) в різних ситуаціях: під час повсякденної життєдіяльності, під час участі в бойових діях, під час перебування у відпустці. Після цього відбувається презентація результатів опису та їх обговорення. Рефлексія відбувається шляхом колективного обговорення. Вправа «Моє ставлення». Кожному учаснику пропонується відчувати себе в одній із запропонованих ролей: лікар, вчитель, продавець магазину, домогосподарка, найманий працівник, приватний бізнесмен тощо та описати своє ставлення до професії офіцера в мирний час та під час дії воєнного стану. Рефлексія відбувається шляхом презентування опису та подальшого колективного обговорення. Вправа «Точка зору». Навчальна група поділяється на дві підгрупи. Одна підгрупа повинна виробити аргументовану позицію щодо рекламування професії офіцера, інша підгрупа – аргументи на користь протилежної позиції. Після визначення переліку найважливіших аргументів з кожної підгрупи обирається по чергово по одному учаснику, які повинні переконати один одного у власній позиції. Решта учасників оцінюють	Беруть участь в обговоренні. Виконують вказівки викладача. Беруть участь в обговоренні. Виконують вказівки викладача. Беруть участь в обговоренні. Виконують вказівки викладача.	1 год 2 год 2 год

№ з/п	Дії керівника заняття (інструктора)	Дії тих, хто навчається	Час (хв.)
	наведені аргументи та вміння їх донести до опонента та відстояти. Обов'язковою вимогою є забезпечення умов взаємоповаги, уникання засудження та критики. Рефлексія відбувається шляхом колективного обговорення та вироблення спільної позиції щодо найбільш та найменш значущих якостей у професії офіцера.	Беруть участь в обговоренні.	
2.1.2	Підбиття підсумків із використанням методики «Аналіз проведених дій»	Беруть участь в АПД.	20 хв
2.2	День 2.		8 навчальних годин
2.2.1	ВСТУПНА ЧАСТИНА Доведення тему та мету тренінгу, його актуальності та порядок проведення. ОСНОВНА ЧАСТИНА Вправа «Цінності професії офіцера». Учасникам пропонується переглянути підготовлені викладачем вирази та цитати щодо професії офіцера та її особливостей. Кожен із учасників визначає для себе ті з них, які, на його думку, є найважливішими та перевершують із його переконаннями. Після цього в складі підгруп відбувається їх обговорення та виокремлення декількох із них, які відображають позицію підгрупи. Лідер групи оприлюднює результати обговорення та аргументує, чому саме ці вирази чи цитати були обрані. Рефлексія відбувається шляхом групової дискусії за результатами оприлюднених результатів роботи підгруп. Вправа «Мої мотиви». Кожному учаснику пропонується визначити п'ять найважливіших причин вибору професії офіцера та п'ять причин, які могли б стати на заваді такому вибору. Після цього відбувається	Усвідомлюють інформацію. Виконують вказівки викладача. Беруть участь в обговоренні. Виконують вказівки викладача.	10 хв 2 год 1 год

№ з/п	Дії керівника заняття (інструктора)	Дії тих, хто навчається	Час (хв.)
	презентація результатів кожним із учасників та їх обговорення. Обов'язковою вимогою є забезпечення умов взаємоповаги, уникання засудження та критики. Рефлексія відбувається шляхом колективного обговорення. Вправа «Аргументація». Кожному учаснику перед проведенням вправи надаються короткі відомості із зазначенням ключових теоретичних положень психології переконання, основними поняттями, правилами прийомів аргументації та методів їх використання. Після цього навчальна група поділяється на підгрупи, кожна з яких отримує завдання: фразу, яку потрібно довести з використанням аргументів. Учасники підгрупи повинні запропонувати по три аргументи на захист запропонованої позиції та здійснити їх ранжування від найслабшого до найсильнішого. Після цього лідерами груп по чергово оприлюднюються результати обговорення. Обов'язковою вимогою є забезпечення умов взаємоповаги, уникання засудження та критики. Рефлексія відбувається шляхом колективного обговорення. Вправа «Чому і для того, щоб...». Кожному учаснику пропонується письмово надати 3 короткі відповіді на питання: «Чому я буду служити у ...(рід, вид військ, конкретна частина чи підрозділ)». Після цього кожен із учасників має написати 5 речень, що починаються словами: «Я збираюся ... (проходити службу в роді, виді військ, конкретній частині чи підрозділі) для того, щоб...». Після цього відбувається презентація кожним із учасників результатів опрацювання завдання. Рефлексія відбувається шляхом	Беруть участь в обговоренні. Виконують вказівки викладача. Беруть участь в обговоренні. Виконують вказівки викладача. Беруть участь в обговоренні.	2 год 1 год 2 год

№ з/п	Дії керівника заняття (інструктора)	Дії тих, хто навчається	Час (хв.)
	колективного обговорення. Вправа «Хто я? Який я?». Кожному учаснику пропонується максимально широко і чітко відповісти собі на три питання: «Чого я хочу?», «Що я можу?», «Що я повинен?» та записати їх. Після цього необхідно навпроти цифр від 1 до 7 записати відповіді на питання «Хто я?» за ступенем їх важливості, при цьому можна враховувати будь-які свої соціальні ролі. Після цього аналогічним чином необхідно дати відповіді на питання «Який я?», враховувати будь-які свої характеристики, риси, інтереси, емоції. Наступним етапом є надання 3 письмових відповідей кожним із учасників на питання «Чого я боюся?». Після цього на окремому аркуші паперу за результатами попередніх відповідей необхідно узагальнити результати за наступним блоками: «Мої позитивні сторони і якості»; «Мої недоліки»; «Мені особливо необхідно набути, розвинути... (якості, уміння тощо)» та виокремити 2-3 цілі, досягнення яких буде прагнути кожен із учасників. Обов'язковою вимогою є забезпечення умов взаємоповаги, уникання засудження та критики. Рефлексія відбувається шляхом колективного обговорення.	Виконують вказівки викладача. Беруть участь в обговоренні.	
2.2.2	Підбиття підсумків із використанням методики «Аналіз проведених дій»	Беруть участь в АПД.	20 хв
2.3	День 3.		8 навчальних годин
2.3.1	ВСТУПНА ЧАСТИНА – 5 хв. ВСТУПНА ЧАСТИНА Доведення теми та мету тренінгу, його актуальності та порядок проведення. Вправа «Яким я буду через рік, п'ять, десять років». Кожному учаснику пропонується	Усвідомлюють інформацію.	

№ з/п	Дії керівника заняття (інструктора)	Дії тих, хто навчається	Час (хв.)
	самостійно дати письмові відповіді на питання, ким він себе бачить через рік, п'ять, десять років в професійній діяльності. При цьому необхідно максимально деталізувати уявлення. Після цього відбувається презентація кожним із учасників результатів опрацювання завдання. Рефлексія відбувається шляхом колективного обговорення. Вправа «Рольова гра». Навчальна група поділяється на підгрупи по 2-3 курсанта, кожній з яких надається розроблений варіант проблемної професійної ситуації. Після ознайомлення з текстом курсанти поділяють ролі та програють їх, виробляючи модель поведінки відповідно до наявних знань та досвіду. Лідер кожної з груп оприлюднює результати вправи. Рефлексія відбувається шляхом групової дискусії. Вправа «Конструювання самого себе». Кожному учаснику пропонується самостійно розробити власний «сценарій» позитивних змін у собі, за трьома етапами. Перший етап – це визначення, що саме кожен із учасників хоче змінити в собі або яким хоче стати. З цією метою необхідно дати відповіді на питання: «Як би я хотів змінитися?», «У чому б я не хотів змінитися?». На другому етапі кожен із учасників повинен уявити свій новий образ та дати відповіді на питання: «Як я себе оцінюю в навчанні, службі, соціумі?», «Як мене оцінюють мої близькі, колеги, друзі?». Третім етапом є моделювання своєї поведінки в новій ролі в конкретних ситуаціях професійної діяльності. Після цього відбувається презентація кожним із учасників результатів опрацювання завдання. Рефлексія відбувається шляхом	Виконують вказівки викладача. Беруть участь в обговоренні. Виконують вказівки викладача. Беруть участь в обговоренні Виконують вказівки викладача.	2 год 2 год 2 год

№ з/п	Дії керівника заняття (інструктора)	Дії тих, хто навчається	Час (хв.)
	колективного обговорення. Вправа «Пастка». Учасникам пропонується визначити коло проблем, які можуть виникнути на шляху до реалізації їхніх професійних цілей. До них необхідно включити як зовнішні перешкоди, які не залежать від курсанта, так і внутрішні. Після виокремлення перешкод, кожен із учасників повинен запропонувати власний варіант їх подолання. Після опрацювання, по чергово відбувається оприлюднення власних бачень курсантів та обговорення запропонованих варіантів їх подолання. Обов'язковою вимогою є забезпечення умов взаємоповаги, уникання засудження та критики. Рефлексія відбувається шляхом колективного обговорення.	Беруть участь в обговоренні. Виконують вказівки викладача. Беруть участь в обговоренні.	2 год
2.3.2	Підбиття підсумків із використанням методики «Аналіз проведених дій»	Беруть участь в АПД.	20 хв
3.	ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА		1 год
3.1	Провести неформальний АПД (аналіз проведених дій): Курсанти повинні відповісти на запитання: – «Що мало відбутися? Яка мета нашого заняття?» – «Що відбулося насправді? Чи досягли ми поставленої мети? Які позитивні і негативні моменти були у діях слухачів?»; – «Що буде робити кожний курсант краще наступного разу в таких ситуаціях? Чого буде уникати? Як удосконалювати свої дії в майбутньому?».	Беруть участь в АПД.	1 год

Методика «Ціннісні орієнтації»**(М. Рокич)**

Інструкція. «Зараз Вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання – розкласти їх по порядку значущості для вас як принципів, якими ви керуєтесь у вашому житті. Кожна цінність написана на окремій картці. Уважно вивчіть картки і, вибравши ту, яка для вас найбільш значима, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу за значимістю цінність і помістіть її слідом за першою. Потім виконайте те ж з усіма залишилися картками. Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце.

Розробіть не поспішаючи, вдумливо. Якщо в процесі роботи Ви зміните свою думку, то можете виправити свої відповіді, помінявши картки місцями. Кінцевий результат повинен відображати вашу справжню позицію».

Опитувальник

1. Найбільше задоволення я отримую від:

- А. схвалення моєї роботи;
- Б. свідомості того, що робота зроблена добре;
- В. свідомості того, що мене оточують друзі.

2. Якби я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то я хотів би бути:

- А. тренером, який розробляє тактику гри;
- Б. відомим гравцем;
- В. обраним капітаном команди.

3. На мою думку, кращим викладачем є той, хто:

- А. проявляє інтерес до учнів і до кожного має індивідуальний підхід;
- Б. викликає інтерес до предмета так, що учні із задоволенням поглиблюють свої знання в цьому предметі;
- В. створює в колективі таку атмосферу, при якій ніхто не боїться висловити свою думку.

4. Мені подобається, коли люди:

А. радіють виконану роботу;

Б. із задоволенням працюють у колективі;

В. прагнуть виконати свою роботу краще за інших.

5. Я хотів би, щоб мої друзі:

А. були чуйні і допомагали людям, коли для цього представляються можливості;

Б. були вірні й віддані мені;

В. були розумними і цікавими людьми.

6. Кращими друзями я вважаю тих:

А. з ким складаються хороші взаємини;

Б. на кого завжди можна покластися;

В. хто може багато чого досягти в житті.

7. Найбільше я не люблю:

А. коли у мене щось не виходить;

Б. коли псуються відносини з товаришами;

В. коли мене критикують.

8. По-моєму, найгірше, коли викладач:

А. не приховує, що деякі учні йому несимпатичні, насміхається і жартує над ними;

Б. викликає дух суперництва в колективі;

В. недостатньо добре знає свій предмет.

9. У дитинстві мені найбільше подобалося:

А. проводити час з друзями;

Б. відчуття виконаних справ;

В. коли мене за що-небудь хвалили.

10. Я хотів би бути схожим на тих, хто:

- А. домогся успіху в житті;
- Б. по-справжньому захоплений своєю справою;
- В. відрізняється дружелюбністю і доброзичливістю.

11. У першу чергу навчальний заклад повинен:

- А. навчити вирішувати завдання, які ставить життя;
- Б. розвивати насамперед індивідуальні здібності;
- В. виховувати якості, що допомагають взаємодіяти з людьми.

12. Якби у мене було більше вільного часу, найохочіше я використав би його:

- А. для спілкування з друзями;
- Б. для відпочинку і розваг;
- В. для своїх улюблених справ і самоосвіти.

13. Найбільших успіхів я добиваюся, коли:

- А. працюю з людьми, які мені симпатичні;
- Б. у мене цікава робота;
- В. мої зусилля добре винагороджуються.

14. Я люблю, коли:

- А. інші люди мене цінують;
- Б. відчувати задоволення від виконаної роботи;
- В. приємно проводжу час з друзями.

15. Якби про мене вирішили написати в газеті, мені б хотілося, щоб:

- А. розповіли про будь-яку цікаву справу, пов'язану з навчанням, роботою, спортом і т.п., в якому мені довелося брати участь;
- Б. написали про мою діяльність;
- В. обов'язково розповіли про колектив, в якому я працюю.

16. Найкраще я вчуся, якщо викладач:

- А. має до мене індивідуальний підхід;
- Б. зуміє викликати у мене інтерес до предмету;
- В. влаштовує колективні обговорення досліджуваних проблем.

17. Для мене немає нічого гірше, ніж:

- А. образа особистої гідності;
- Б. невдача при виконанні важливої справи;
- В. втрата друзів.

18. Найбільше я ціную:

- А. успіх;
- Б. можливості доброї спільної роботи;
- В. здоровий практичний розум і кмітливість.

19. Я не люблю людей, які:

- А. вважають себе гірше за інших;
- Б. часто сваряться і конфліктують;
- В. заперечують проти всього нового.

20. Приємно, коли:

- А. працюєш над важливим для всіх справою;
- Б. маєш багато друзів;
- В. викликаєш захоплення і всім подобаєшся.

21. По-моєму, в першу чергу керівник повинен бути:

- А. доступним;
- Б. авторитетним;
- В. вимогливим.

22. У вільний час я охоче прочитав би книги:

- А. про те, як заводити друзів і підтримувати хороші відносини з людьми;
- Б. про життя знаменитих і цікавих людей;
- В. про останні досягнення науки і техніки.

23. Якби у мене були здібності до музики, я волів би бути:

- А. диригентом;
- Б. композитором;
- В. солістом.

24. Мені б хотілося:

- А. придумати цікавий конкурс;
- Б. перемогти в конкурсі;
- В. організувати конкурс і керувати ним.

25. Для мене найважливіше знати:

- А. що я хочу зробити;
- Б. як досягти мети;
- В. як організувати людей для досягнення мети.

26. Людина повинна прагнути до того, щоб:

- А. інші були задоволені ним;
- Б. насамперед виконати своє завдання;
- В. його не потрібно було дорікати за виконану роботу.

27. Найкраще я відпочиваю у вільний час:

- А. в спілкуванні з друзями;
- Б. переглядаючи розважальні фільми;
- В. займаючись своєю улюбленою справою.

Обробка результатів

№	Я	О	Д	№	Я	ОД
1	А	В	Б	15	Б	ВА
2	Б	В	А	16	А	ВБ
3	А	В	Б	17	А	ВБ
4	В	Б	А	18	А	БВ
5	Б	А	В	19	А	БВ
6	В	А	Б	20	В	БА
7	В	Б	А	21	Б	АВ
8	А	Б	В	22	Б	АВ
9	В	А	Б	23	В	АБ
10	А	В	Б	24	Б	ВА
11	Б	А	В	25	А	ВБ
12	Б	А	В	26	В	АБ
13	В	А	Б	27	Б	АВ
14	А	Б	В			

Діагностика мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана)

Інструкція. Прочитайте наведені нижче мотиви професійної діяльності і проставте цифру, що відповідає варіанту Вашої відповіді за п'ятибальною шкалою.

Опитувальник

Мотив	1	2	3	4	5
	в дуже незначній мірі	в незначній мірі	в не великій, але і не малій мірі	у великій мірі	у дуже великій мірі
1. Грошовий заробіток					
2. Прагнення по просуванню по службі					
3. Прагнення уникнути критики зі сторони керівника або колег					
4. Прагнення уникнути покарання або неприємностей					
5. Потреба у досягненні соціального престижу і повагу зі сторони інших					
6. Задоволення від самого процесу і результату роботи					
7. Можливість найповнішою самореалізації саме в даній діяльності					

Обробка результатів

Після заповнення листа відповідей підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) у відповідності з наступними ключами:

$$\text{ВМ} = (6 + 7) / 2$$

$$\text{ЗПМ} = 1 + 2 + 5 / 3 \quad \text{ЗНМ} = (3 + 4) / 2$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число в межах від 1 до 5 (в тому числі можливе і дробове).

Інтерпретація результатів

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості – співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

При інтерпретації слід враховувати не тільки мотиваційний співвідношення, а й показники окремих видів мотивації.

Модифікована методика виявлення мотивів професійного вибору
(за Я. Сунцовою)

Інструкція. При згоді з твердженням в бланку опитувальника біля цифри номера питання позначте (+). Якщо ви не згодні з твердженням, нічого не позначайте. Якщо в питанні є дужки з пропущеними словами, то на реєстраційному бланку впишіть в дужки свій текст, вказавши номер питання

Опитувальник

1. Я обрав/обрала свою професію (вступ до ВВНЗ) за бажаннями моїх батьків.
2. Свою професію я обрав/обрала за рекомендаціями фахівця (профконсультанта, психолога, педагога).
3. Якщо мені не пощастить проходити службу там, де я бажаю, то буду проходити службу в будь-якій військовій частині.
4. Мені дуже подобаються заняття з _____, тому я буду _____.
5. Професія офіцера зробить мене сильним/сильною, сміливою і впевненою в собі, хоча поки що в мене цих якостей не вистачає.
6. Я обрав/обрала заклад освіти, який близький до мого дому і батьків.
7. Я ще не задумувався/не задумувалася над вибором місця служби.
8. У ВВНЗ я навчаюсь тому, що _____.
9. Від самого початку я хотів би/хотіла б стати _____, але (психолог, вчитель, мама, тато, друзі) переконали мене вибрати професію офіцера.
10. Я повинен/повинна продовжити сімейну традицію і стати офіцером.
11. У дитинстві я читався/читалася книг з _____, тому хочу бути військовим.
12. Я обрав/обрала цю професію тільки тому, що місце роботи (навчання) знаходиться недалеко від мого рідного села/міста.
13. У мене взагалі немає власної думки щодо майбутньої професії.
14. Я обирав/обирав свою майбутню професію за рекомендацією (проханням, наполяганням) батьків.
15. Я піду тільки на ту роботу, де платять високу зарплату і можна

зробити гарну кар'єру.

16. Мені дуже подобається герой фільму _____, і я хочу професію таку, як у нього.

17. Я обрав/обрала професію офіцера, щоб помститися за загибель моїх близьких.

18. Мої найулюбленіші книги – це розповіді про воєнні битви, тому я обрав/обрала професію офіцера.

19. Мої батьки не спроможні оплачувати навчання в іншому навчальному закладі, тому я обрав/обрала цей ВВНЗ.

20. Тільки я несу відповідальність за свій професійний вибір і ніхто інший.

21. Я обрав/обрала цю професію, тому що вона дає високу зарплату, престиж, статус, можливість кар'єрного зростання. Хоча я міг би/могла би стати _____.

22. У мене було важке дитинство. Я не стану жити в злиднях, як мої батьки. Чому я не можу отримати того, чого вартий?

23. Всі мої родичі були військовими, і я просто не маю права обрати іншу професію.

24. Разом з друзями я вирішив/вирішила вступати саме в цей заклад освіти.

25. Я багато знаю про позитивні і негативні сторони цієї професії, але впевнений/впевнена, що вона мені підходить.

26. Вибором цієї професії я зобов'язаний/зобов'язана вчителю з _____.

27. Найбільше мені подобається читати книги з _____, тому я обрав/ обрала професію офіцера.

28. Зараз більшість людей мого села/міста працюють _____. Я теж піду/поїду туди.

29. Чому я повинен жити гірше інших? Просто треба вміти робити гроші. Зараз всі нормальні люди живуть собі на втіху.

30. В мене взагалі немає бажання будь-що роботи.

31. Мені подобаються герої серіалу _____, і я хочу вибрати

професію _____ , як у них.

32. Я стану офіцером, щоб відчувати себе захищеним/захищеною, щоб мене поважали і боялися.

33. Я хотів/хотіла стати лікарем, тому що мої близькі хворіють

34. Мені найлегше даються заняття з _____ .

35. У моїй родині всі чоловіки були військовими.

36. На підставі результатів навчання мені рекомендували обрати професію _____ , хоча вона мені не подобається.

37. Чому у деяких людей є машина (будинок, бізнес, фірма), а у мене немає? Чим я гірше, мені теж треба.

38. Я хотів би/хотіла б працювати _____ , але, на жаль, не підходжу (за здоров'ям, статтю і т. д.). Тому я буду працювати ким завгодно, тільки б в цій сфері.

39. Я сам/сама обрав/обрала собі цю професію (роботу), мене ніхто не змушував.

40. По телевізору часто показують політиків (депутатів, журналістів і т.д.). Я хочу стати таким/такою, як вони. Це так цікаво.

41. Я хочу влаштуватися працювати _____ , тому що цього хочуть мої родичі, дуже близькі мені люди.

Діагностична методика «Професійна готовність»**(А. Чернявська)**

Інструкція. Вам пропонується ряд тверджень про особливості ваших уявлень про професійну компетентність. Якщо Ви згодні з тим, що написано, то поставте в бланку відповідей плюс (+), якщо не згодні – мінус (-).

Опитувальник

1. Я належу до тих людей, які вибирають не конкретну професію, а рівень освіти.
2. Я не приймаю серйозних рішень миттєво.
3. Коли мені потрібно зважитися на якусь важливу справу, я найсерйознішим чином оцінюю свої здібності.
4. Я знаю, в яких умовах я буду працювати.
5. Я аналізую своє минуле.
6. Я важко переносю невдачі в житті.
7. Я знаю обов'язки, які я буду виконувати на роботі.
8. Мене обов'язково будуть поважати за мої знання і досвід.
9. Я шукаю в минулому витоки того, що зі мною відбувається в сьогоденні.
10. Мені не подобається, що пошук справи до душі вимагає великих зусиль.
11. Усі мої дії підпорядковані певним цілям.
12. У мене увійшло в звичку думати про те, що зі мною відбувалося раніше.
13. На мою думку, знання особливостей майбутньої роботи до найдрібніших подробиць не гарантує від розчарувань.
14. Я докладу всіх зусиль, щоб мати високі знання і навички хоча б в одній області (практичній чи теоретичній).
15. У мене стало звичкою аналізувати важливі події мого життя.
16. Я нічого не роблю без причини.

17. Мене цілком влаштовує моя пасивність.
18. Я замислююся про те, що мене чекає в майбутньому.
19. Я віддаю перевагу, спокійній, роботі, яка не потребує значної відповідальності.
20. Я належу до тих людей, які виконують роботу нерозважливо.
21. Я буду міняти місця роботи до тих пір, поки знайду те, що мені насправді потрібно.
22. Перша ж велика невдача може «вибити мене їм сідла».
23. Я не замислююся, про своє, майбутнє.
24. Я не виберу роботу, що вимагає великої віддачі.
25. Я знаю самого себе.
26. Я буду домагатися свого, навіть якщо це викличе невдоволення рідних і близьких.
27. Я обрав професію через глибоку обізнаність подальшої діяльності.
28. Мені не подобається бути самотійним.
29. Я не збираюся заздалегідь планувати рівень освіти, який я хотів би отримати.
30. Мене лякають ситуації, в яких я повинен сам приймати рішення.
31. Я не шкодую часу на обдумування варіантів складних задач.
32. Коли мене осягають невдачі, я починаю думати, що ні на що не здатний.
33. Я не уявляю себе працівником, вирішальним виробничі та особисті проблеми, пов'язані з виробництвом.
34. Я навряд чи зміг би виконати виробничі завдання без допомоги керівника.
35. Мені важко думати про перспективи, які дає та чи інша професія.
36. Я вважаю, що інтуїція заснована на знанні.
37. Читання різної довідкової літератури про професії нічого мені не дало.
38. У мене немає стійких поглядів на моє професійне майбутнє.
39. У моєму житті мало успіхів.

40. Я цілеспрямовано дізнавався про професію, навчальні заклади та місця майбутнього працевлаштування.
41. Я дуже турбуюся, чи зможу я впоратися з труднощами, а може, і невдачами в своєму професійному житті.
42. Я визнаю тільки обдуманий ризик.
43. Багато моїх плани зривається через мою невпевненості в собі.
44. Я належу до тих людей, які живуть сьогоднішнім.
45. Я з дитинства звик доводити почате до кінця.
46. Я боюся робити важливі кроки в своєму житті.
47. Я знаю, що мені цікаво.
48. Був час, коли я будував образ «ідеальної професії» без конкретної назви.
49. Коли я йду на компроміс, у мене псується настрій.
50. Я готовий докласти багато зусиль, щоб домогтися того, що мені потрібно.
51. Я знаю, чого я доб'юся в житті.
52. Я можу назвати професії, які цікавили мене в дитинстві.
53. Я мало замислююся про своє життя.
54. Я не можу визначити, свого ставлення до того, що мені необхідно приймати рішення.
55. В оцінці професії емоції у мене грають велику роль.
56. Якщо я чогось дуже захочу, я подолаю будь-які перешкоди.
57. У мене немає певних вимог до майбутнього.
58. При прийнятті рішень я покладаюся на інтуїцію.
59. Мені не подобається, коли від мене вимагають ініціативи та активності.
60. Я знаю, що у мене є такі риси характеру, які вкрай необхідні для моєї професії.
61. Я - соломинка, яка рухається за плином життя.
62. Коли я думаю про майбутню професію, у мене псується настрій.
63. Я впевнений, що обрав професію привабливішу зовні.

64. Своєю поведінкою в сьогодні я буду фундамент для майбутнього.
65. Якщо щось завадить мені отримати обрану професію, я легко поміняю її на іншу.
66. Я ніколи не замислювався, за якими законами влаштований світ професій.
67. Я вважаю, що люди, які багато чого досягли в житті, знали, чому вони чинять так, а не інакше.
68. Практична робота (в гуртках, на різних секціях, практиці) допоможе мені в майбутній професійній діяльності.
69. Я насилу уживаюся з іншими людьми.
70. Я свідомо прагну до досягнення намічених цілей.
71. Будь-яка порада, даний мені з боку, може похитнути мій вибір професії й призвести до припинення навчання.
72. Я знаю, що для мене в житті важливо.
73. Я не довіряю тому, що написано в книгах про професії, а лише конкретній достовірній інформації.
74. Я планую своє життя хоча б на тиждень вперед.
75. Я не знаю, чому я вибрав саме цю професію!
76. Кращий спосіб познайомитися з професією - поговорити з тим, хто працює у обраній сфері.
77. Мені не подобається, коли багато хто думає про майбутнє.
78. У навчальному закладі я отримаю всі необхідні знання і більше ніколи вчитися не буду.
79. Я знаю область, в якій я доб'юся великих успіхів, ніж в інших.
80. Заздалегідь відомих способів вивчення тієї чи іншої професії не існує.
81. Мені не подобається, коли багато міркують про те, ким бути.
82. Мені важко спланувати своє життя навіть на тиждень вперед.
83. Я вважаю, що в суспільстві всі рівні за своїм становищем.
84. Більшість відомостей про професії я сприймаю як непотрібні.

85. Фактично я обрав навчальний заклад, не думаючи, де я буду працювати після його закінчення.
86. Мені все одно, чи будуть поважати мене на роботі як професіонала.
87. У своїх вчинках я завжди спираюся на перевірені відомості.
88. Все, що зі мною відбувається, - справа випадку.
89. Я не брав на себе відповідальність за вибір професії.
90. У важливих рішеннях я не йду на компроміси.
91. Я не довіряю рекламі професій, а лише достовірні інформації.
92. Я не розумію причин багатьох моїх вчинків.
93. Мої самооцінки збігаються з тим, як оцінюють мене друзі.
94. Я не розумію самого себе.
95. Я починаю нервувати, коли замислююся про те, що мене чекає.
96. Мій досвід показує, що від аналізу своїх думок і переживань користі мало.
97. Я не знаю, як здійснити свій професійний вибір.
98. Я можу відмовитися від багато чого, зараз цінного для мене, заради перспективних професійних цілей.
99. Я уявляю, яким я буду через 10 років.

Діагностика визначення рівня суб'єктності
(О. Волкова, І. Серьогіна)

Інструкція. Запропонований тест містить 62 питання. Прочитайте їх і дайте відповіді. Якщо Ваша відповідь є позитивною, тобто Ви погоджуєтесь з тим, про що запитують, необхідно написати «так». Якщо ваша відповідь є негативною, тобто Ви не погоджуєтесь з певним твердженням, необхідно написати «ні». Якщо виникають проблеми з відповіддю, Ви можете написати «не знаю» або «інколи».

Опитувальник

№ з/п	Питання	Відповідь
1	Чи заважає Вам недостатність енергії, волі, цілеспрямованості?	
2	Чи завжди те, що з Вами відбувається – справа Ваших власних рук?	
3	Ваші слова рідко розходяться зі справами?	
4	Чи здатні Ви без зусиль знайти спільну мову з будь-якою розумною і знаючою людиною?	
5	Чи вважаєте Ви себе великодушним, терплячим до недоліків інших?	
6	Чи намагалися Ви щось змінити в собі?	
7	Чи вірно, що найрозумніше, що може зробити людина у своєму житті – це не опиратися власній долі?	
8	Чи можете Ви бути критичним до себе?	
9	Чи можна сказати, що Ви людина чутлива до закликів про допомогу?	
10	Ви легко піддаєтесь впливу інших?	

Продовження додатку Ж

№ з/п	Питання	Відповідь
11	Чи думаєте Ви, що маєте розумного і надійного порадника у собі самому?	
12	Коли з вами трапляється неприємність, чи говорите Ви собі «так тобі і треба»?	
13	Чи часто Ви відчуваєте, що мало впливаєте на те, що з Вами відбувається?	
14	Чи можна сказати, що Ви безкорислива людина?	
15	Чи має Ваша думка достатню вагу в очах оточуючих?	
16	Ви людина незалежна?	
17	Чи можна сказати, що Ви цінуєте себе досить високо?	
18	У складних ситуаціях чи чекаєте Ви, що все вирішиться само собою?	
19	Чи делікатна ви людина?	
20	Чи думаєте Ви, що Ваша особистість набагато цікавіша і багатша, ніж може здатися на перший погляд?	
21	Чи вірно, що багато Ваших успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших?	
22	До Вас ставляться так, як Ви того заслуговуєте?	
23	Коли Ви будуєте плани, Ви в загальному впевнені, що здійснисте їх?	
24	Чи наділені Ви талантом керівника?	
25	Чи вірно, що думка інших про вас співпадає з Вашою власною думкою?	
26	Чи можна назвати Вас «заводилою», організатором?	
27	Чи вважаєте Ви, що якщо б таких людей, як Ви, було більше, то життя змінилося б на краще?	
28	Ваша робота відповідає Вашим внутрішнім вимогам?	
29	Ви людина здатна до співпраці і взаємодопомоги?	

Продовження додатку Ж

№ з/п	Питання	Відповідь
30	Чи вважаєте Ви, що самі створили себе таким (ою), який (а) Ви є?	
31	Чи вірно, що люди стають самотніми через те, що самі не проявляють інтересу і дружелюбності до оточуючих?	
32	Чи буває, що Ви гостро ненавидите себе?	
33	Чи можна назвати Вас ініціативною людиною?	
34	Чи часто здійснення Ваших бажань залежить від везіння?	
35	Чи можна сказати, що в цілому Ви контролюєте свою долю?	
36	Чи вірно, що глибина і багатство Вашого внутрішнього світу визначають вашу цінність як особистості?	
37	Ви енергійна людина?	
38	Чи вважаєте ви, що Ваші достоїнства цілком перевищують Ваші недоліки?	
39	Чи стараєтеся ви планувати дні, тижні?	
40	Чи думаєте Ви, що спілкування з Вами приносить людям щире задоволення	
41	41. Ви товариська і покладиста людина?	
42	Чи вірно, що здібні люди, які не зуміли реалізувати свої можливості, повинні звинувачувати у цьому тільки самих себе?	
43	Ви людина відповідальна?	
44	Вам дуже просто переконати себе не розстроюватися через дрібниці?	
45	Чи вважаєте Ви, що кожна людина унікальна?	
46	Чи вважаєте Ви, що марно прикладати зусилля для того, щоб змінитися?	

Продовження додатку Ж

№ з/п	Питання	Відповідь
47	Чи важко вам почати свою справу?	
48	Чи вірно, що Ваше власне «Я» не видається Вам чимось достойним більшої уваги?	
49	Чи вважаєте Ви, що «кожен повинен жити по своєму»?	
50	Чи любите Ви рухливі ігри?	
51	Чи впевнені ви, що у житті Ви на своєму місці?	
52	Чи намагаєтеся Ви боротися зі шкідливими звичками, притаманними Вам?	
53	Чи чітко Ви уявляєте собі, що очікує Вас попереду?	
54	Чи завжди Ви вважаєте за краще прийняти рішення і діяти самостійно, а не надіятися на допомогу інших людей і долю?	
55	Чи прагнете Ви підвищити свій професійний рівень?	
56	Чи можете Ви сказати: «Я – душа колективу»?	
57	Чи схильні Ви прощати помилки іншим людям?	
58	Ви добра людина?	
59	Чи можна розраховувати на Вас у серйозних справах?	
60	Чи здається Вам інколи, що Ви людина «не така, як усі»?	
61	Чи схильні Ви імпровізувати на занятті?	
62	Чи можна сказати, що Ви господар своєї долі?	

Обробка та інтерпретація результатів

Кількісний підрахунок здійснюється за ключем до опитувальника. За співпадіння відповіді з ключем нараховується 1 бал, за відповідь «інколи» – 0,5 балу, за відповідь «не знаю» – 0 балів.

Ключ до опитувальника

Шкали	Так	Ні
Активність	1, 23, 26, 33, 37, 50, 61	7, 13, 47
Самосвідомість	2, 12, 17, 22, 25, 32, 38, 44, 51, 53, 58	
Свобода вибору та відповідальність за нього	3, 8, 16, 24, 28, 35, 39, 43, 52, 59, 62	
Усвідомлення власної унікальності	4, 11, 15, 20, 27, 36, 40, 56, 60	48
Розуміння і прийняття інших	5, 9, 14, 19, 29, 31, 41, 45, 49, 57	
Саморозвиток	6, 30, 42, 54, 55	10, 13, 21, 34, 46

Після підрахунку відповідей, отримані результати співвідносяться із таблицею стенограм за кожною шкалою.

Таблиця стенограм

Шкали	Стенограми								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
I	0-3	3,5-4	4,5-5	5,5-6	6,5-7	7,5-8	8,5	9-9,5	10-11
II	0-2,5	3-3,5	4	4,5-5	5,5	6-6,5	7	7,5-8	8,5-11
III	0-5	5,5-6	6,5	7-7,5	8	8,5-9	9,5	10-10,5	11
IV	0-3	3,5	4-4,5	5-5,5	6	6,5-7	7,5-8	8,5	9-10
V	0-3	3,5-5	5,5	6	6,5	7-7,5	8-8,5	9	9,5-10
VI	0-4	4,5	5-5,5	6	6,5-7	7,5	8-8,5	9	9,5-10

Результат, який знаходиться в діапазоні від 0 до 3 відповідає недостатньому рівню розвитку якості, показники від 4 до 6 – індикатори задовільного рівня розвитку та отримані значення від 7 до 9 свідчать про високий рівень розвитку досліджуваної характеристики.

**Опитувальник для визначення рівня рефлексії
міжособистісної взаємодії
(Т. Пушкар)**

Інструкція. Прочитайте твердження й оберіть варіант відповіді: «ні», «скоріше так, ніж ні», «так».

Твердження

1. Я критично аналізую власну діяльність.
2. Я постійно прагну визначати причини допущених помилок.
3. Я схильний глибоко аналізувати будь-яку нову інформацію.
4. Я вмію робити висновки на майбутнє з власного досвіду.
5. Я схильний узагальнювати накопичений досвід.
6. Я постійно аналізую свою професійну поведінку.
7. Я із задоволенням запозичую конструктивний досвід моїх друзів.
8. Я намагаюся встановлювати сутність особистісної проблеми.
9. Я адекватно оцінюю власну діяльність.
10. Я корегую власну діяльність.
11. У процесі педагогічної міжособистісної взаємодії я здійснюю самоаналіз і самооцінку.
12. Я розумію та здійснюю оцінку якості поведінки суб'єктів міжособистісної взаємодії.
13. У процесі міжособистісної взаємодії я роблю свідомий етичний вибір на основі ціннісних орієнтацій.
14. Я сприймаю вирішення проблеми міжособистісної взаємодії як джерело розвитку.
15. Я розумію ефективність власних дій у процесі міжособистісної взаємодії.
16. Я намагаюся вирішувати деструктивні ситуації.
17. Я прагну краще розуміти інших людей.
18. Мені цікава думка інших людей про мене.
19. Я вмію коригувати власну поведінку залежно від обставин.

20. Я постійно планую характер бесід з іншими людьми.
21. Я прагну стати більш упевненим у собі.
22. Я прислуховуюся до порад інших людей.
23. Моїм діям передують розмірковування про інші дії.
24. Я постійно намагаюся відійти від стереотипних моделей поведінки в процесі міжособистісної взаємодії.
25. Я не даю однозначної інтерпретації якості моїх взаємин з партнерами по взаємодії.
26. Я намагаюся встановлювати сутність особистісної проблеми, яка виникла в процесі міжособистісної взаємодії.
27. Я вмію інтерпретувати вербальну й невербальну поведінку партнера по міжособистісній взаємодії.

Обробка результатів: за кожну відповідь «ні» присвоюється 1 бал; за «скоріше так, ніж ні» – 2 бали; за «так» – 3 бали.

Інтерпретація результатів

Достатній рівень (69-81 балів) – свідчить, що респондент здійснює рефлексію міжособистісної взаємодії, оцінює ефективність власних дій у міжособистісній взаємодії, прагне коригувати власну поведінку залежно від обставин, планує характер бесід з іншими людьми, намагається відійти від стереотипних моделей поведінки у процесі міжособистісної взаємодії, сприймає вирішення проблеми міжособистісної взаємодії як джерело розвитку.

Задовільний рівень (51-68 балів) – свідчить, що респондент здебільшого здійснює рефлексію міжособистісної взаємодії, але вона не носить системного характеру, не завжди оцінює ефективність власних дій у міжособистісній взаємодії, несистемно інтерпретує якість своїх взаємин з партнерами по взаємодії.

Недостатній рівень (27-50 балів) – свідчить, що респондент здебільшого не здійснює рефлексію міжособистісної взаємодії, не оцінює ефективність власних дій у міжособистісній взаємодії, не намагається коригувати власну поведінку залежно від обставин, не здійснює попереднього

планування бесід з іншими людьми, добігає стереотипних моделей поведінки у процесі міжособистісної взаємодії, не сприймає вирішення проблеми міжособистісної взаємодії як джерело розвитку.

Методика «Визначення рівня сформованості рефлексії»**(О. Калашнікова)**

Інструкція. З метою більш глибокого пізнання себе Вам пропонується відповісти на ряд питань. Відповідаючи на них, позначайте в реєстраційному бланку свою згоду знаком «+», а незгода – знаком «-».

Опитувальник

1. Чи були у Вас випадки, коли аналіз Вашого вчинку примиряв Вас з Вашими близькими?
2. Чи змінювалися Ваші духовні цінності після того, як Ви, проаналізували свої недоліки і вирішили змінити їх?
3. Чи часто Ви вдаєтеся до аналізу своєї поведінки в конфліктних ситуаціях?
4. Чи часто буває так, що Ваша поведінка в конфліктній ситуації залежить від Вашого емоційного стану?
5. Чи ставите Ви себе в своїй уяві на місце будь-якої незнайомої Вам людини-невдахи?
6. Чи аналізуєте Ви причини своїх невдач?
7. Чи довго Ви згадуєте зустріч з людиною-невдахою?
8. Чи намагаєтеся Ви аналізувати свою поведінку, якщо у Вас довгий час не виникало проблемних ситуацій?
9. Як Ви вважаєте, це пов'язано з особистісної потребою розібратися в собі?
10. Ви аналізуєте свою поведінку, щоб порівняти себе з іншими?
11. Чи були у Вас випадки, коли аналіз ситуації приводив до зміни рішень, прийнятих Вами раніше, зміни Вашої точки зору або переоцінки самого (самої) себе?
12. Чи часто Ви усвідомлюєте причини власних вчинків?
13. Чи часто Ви аналізуєте поведінку оточуючих Вас людей, уникаючи аналізувати свою?

14. Чи намагаєтеся Ви виявити для себе причини своєї поведінки?
15. Чи вважаєте Ви однозначним і беззаперечним для себе думку людини, авторитетної в цікавій для Вас проблемі?
16. Чи намагаєтеся Ви аналізувати думки авторитетних людей?
17. Чи піддаєте Ви критичному аналізу позицію авторитетної людини, групи?
18. Чи протиставляє Ви думці авторитетної людини свої добре обдумані аргументи «проти»?
19. Чи збігається, як правило, Ваша точка зору на якусь проблему з думкою авторитетної людини в цій галузі?
20. Чи намагаєтеся Ви знайти причину яких-небудь невирішених життєвих суперечностей, які відносяться до Вас?
21. Чи буває так, що людські цінності, прийняті в суспільстві, Ви піддаєте критичному аналізу?
22. Чи часто громадська думка здатна диктувати Вам певний образ думок?
23. Чи вважаєте Ви, що вміння аналізувати Вами свою власну поведінку завжди приводить до прийняття єдино правильного рішення?
24. Чи намагаєтеся Ви аналізувати свою або чужу поведінку, якщо розумієте, що це може привести до появи негативних емоцій, неприємних для Вас?
25. Чи замислюєтеся Ви про поведінку сторонніх Вам людей, порівнюючи їх з собою?
26. Чи пробуєте Ви зайняти позицію сторонньої Вам людини в конфліктній ситуації, намагаючись зіставити її з власною?
27. Чи вели Ви коли-небудь щоденники, куди записували свої думки, переживання?
28. Аналізуючи свої невдачі, чи схиляєтеся Ви до оцінки своєї поведінки?
29. Чи часто, аналізуючи свої невдачі, Ви в більшій мірі приходите до

висновку, що винен безлад в соціальному житті? 30. Чи властива аналізу Вашої поведінки більшою мірою емоційна оцінка?

31. Чи присутня в аналізі власної поведінки в більшій мірі чітка словесна логіка?

32. Чи часто суспільство здатне нав'язати Вам певну манеру поведінки?

33. Чи вважаєте Ви обов'язковим для себе дотримуватися всіх рекомендацій моди, певного стилю одягу і т.п.?

34. Чи часто буває так, що, проаналізувавши свою поведінку, Ви міняєте свій стиль спілкування з людьми?

Обробка результатів

Бланк відповідей анкети «Рівень сформованості рефлексії»

1		7		13		19		25		31	
2		8		14		20		26		32	
3		9		15		21		27		33	
4		10		16		22		28		34	
5		11		17		23		29		Сума	
6		12		18		24		30			

Для визначення рівня розвитку рефлексії необхідно зіставити результати,

отримані в ході проведення методики, з ключем для її обробки. За кожну відповідь, що співпадає з ключем, випробуваний отримує 1 бал, яка не збігається – 0 балів. Отримані бали сумуються.

Ключ

1	+	9	+	17	+	24	+	32	–
2	+	10	–	18	+	25	+	33	–
3	–	12	+	19	–	27	+	34	+
4	+	13	–	20	+	28	+		
7	+	14	+	22	–	29	–		
8	+	15	–	23	+	30	–		

0-11 балів – недостатній рівень розвитку рефлексії.

12-22 бали – задовільний рівень рефлексії.

23-34 бали – високий рівень рефлексії.

**Методика «Визначення рефлексивності мислення»
(О. Анісімов)**

Інструкція. «Вам належить дати відповіді на кілька тверджень опитувальника. У бланку відповідей підкреслить, будь ласка, цифру, відповідну варіанту Вашої відповіді:

- 1 – завжди;
- 2 – часто;
- 3 – по мірі необхідності;
- 4 – іноді;
- 5 – ніколи.

Варіант літерної відповіді на 5, 6 питання обведіть колом. Не задумуйтесь довго над відповідями. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей у цьому випадку бути не може».

Опитувальник

Питання	1	2	3	4	5
1. Як часто Ви вдаєтесь до аналізу ходу вирішення професійної задачі, якщо Ви її уже вирішили?					
2. Як часто Ви переходите від рішення до аналізу ходу рішення професійної задачі, якщо вона надто складна?					
3. Як часто Ви шукаєте причину утруднень у способі мисленнєвої діяльності, аналізуючи хід вирішення професійної задачі?					
4. Як часто Ви шукаєте причину утруднення в самому собі, аналізуючи хід рішення професійної проблеми?					

Продовження додатку Л

Питання	1	2	3	4	5
5. Як Ви учините, якщо потерпите невдачу в аналізі ходу вирішення задачі?	а) Займетесь вирішенням іншої задачі. б) Будете продовжувати спроби її вирішити. в) Будете шукати «темні місця» і «прояснювати» їх для себе, звертаючись до словників, навчальних посібників тощо. г) Залучите до аналізу інших. д) Впливатимете на створення групової спрямованості на пошук причин утруднень.				
6. Як Ви ставитеся до перспективи участі в спільному з іншими людьми рішенні, якщо для Вас дуже важлива поставлена задача?	а) Не входжу в спільний пошук. б) Іноді входжу в спільний пошук. в) По мірі необхідності входжу в спільний пошук. г) Часто входжу в спільний пошук. д) Завжди входжу в спільний пошук.				

Продовження додатку Л

Питання	1	2	3	4	5
7. Як часто Ви намагаєтеся бути лідером в організації пошуку причин і усунення перешкод, якщо в спільному пошуку вирішення проблеми виникли труднощі?					
8. Як часто Ви зберігаєте активність в колективній організації по усуненню перешкод, якщо в спільному пошуку вирішення проблеми виникли труднощі і Вам здається, що Ваша активність недооцінюється і навіть ігнорується?					

Обробка результатів

Рівень рефлексивності мислення підраховується шляхом додавання балів за запитання 1, 2, 3, 5 (max – 18 балів, min – 0 балів). Рівень самокритичності особистості визначається кількістю балів за запитання 4 (max – 4 бали, min – 0 балів). Рівень колективності особистості – сумою балів за запитання 5, 6, 7, 8 (max – 19 балів, min – 0 балів).

Ключ

Відповідь	Номер питання							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	6	4	А-0	А-1	4	6
2	3	3	4	3	Б-1	Б-2	3	4
3	2	2	2	2	В-2	В-3	2	2
4	1	1	1	1	Г-3	Г-4	1	1
5	0	0	0	0	Д-4	Д-5	0	0

Інтерпретація результатів

При інтерпретації результатів доцільно виходити з диференціації отриманих результатів на три основні категорії.

Достатній рівень (30-41 балів) – свідчить про критичність мислення

респондента, а також про достатньо високий рівень рефлексивності мислення (зокрема, сформованості індивідуальної та колективної форм рефлексії мисленнєвої діяльності).

Задовільний рівень (14-29 балів) – свідчить про певну критичність мислення респондента, а також про задовільний рівень рефлексивності мислення.

Недостатній рівень (0-13 балів) – свідчить про некритичність мислення і нерозвиненість індивідуальної та колективної рефлексії мисленнєвої діяльності.

Методика діагностики рівня розвитку рефлексії особистості**(А. Карпов)**

Інструкція. Вам необхідно вибрати один з варіантів відповідей на запропоновані в опитувальнику твердження. У бланку відповідей навпроти номера питання проставте цифру, що відповідає варіанту Вашої відповіді:

- 1 – абсолютно неправильно
- 2 – неправильно
- 3 – швидше неправильно
- 4 – не знаю
- 5 – швидше правильно
- 6 – правильно
- 7 – цілком правильно.

Опитувальник

1. Після прочитання хорошої книжки, я завжди довго думаю про неї, хочеться її з кимось обговорити.
2. Коли мене раптом несподівано про щось запитують, я можу висловити першу думку, що прийшла мені в голову.
3. Перш ніж зняти трубку телефону, щоб подзвонити в справі, я зазвичай подумки планую майбутню розмову.
4. Припустивши помилки, я довго не можу відволіктися від думок про це.
5. Коли я розмірковую над чимось або розмовляю з іншою людиною, мені буває цікаво раптом згадати, що зумовило початок ланцюжка думок.
6. Приступаючи до виконання складного завдання, я намагаюся не думати про майбутні труднощі.
7. Головне для мене – уявити кінцеву мету своєї діяльності, а деталі мають другорядне значення.
8. Іноді буває так, що я не можу зрозуміти, чому хтось незадоволений мною.
9. Я часто ставлю себе на місце іншої людини.

10. Для мене важливо в деталях уявляти послідовність майбутньої роботи.
11. Мені було б важко написати серйозний лист, якби я заздалегідь не склав план.
12. Я вважаю за краще діяти, а не роздумувати над причинами своїх невдач.
13. Я досить легко приймаю рішення щодо дорогої покупки.
14. Як правило, щось задумавши, я прокручую в голові свої задуми, уточнюючи деталі, та розглядаю всі варіанти.
15. Я турбуюся про своє майбутнє.
16. Вважаю, що в більшості ситуацій потрібно діяти швидко, керуючись першою думкою, що прийшла в голову.
17. Іноді я приймаю необдумані рішення.
18. Закінчивши розмову, я, іноді, продовжую вести її подумки, використовуючи всі нові й нові аргументи на захист своєї точки зору.
19. Якщо відбувається конфлікт, то, розмірковуючи над тим, хто в ньому винен, я в першу чергу розпочинаю з себе.
20. Перш ніж прийняти рішення, я завжди намагаюся все ретельно обдумати й зважити.
21. У мене бувають конфлікти від того, що я іноді не можу передбачити, якої поведінки чекають від мене.
22. Буває іноді так, що, обміркувавши розмову з іншою людиною, я подумки продовжую з нею діалог.
23. Я намагаюся не замислюватися над тим, які думки й почуття викликають в інших людях мої слова і вчинки.
24. Перш ніж зробити зауваження іншій людині, я обов'язково подумаю, як це висловити, щоб її не образити.
25. Виконуючи складне завдання, я думаю над ним навіть тоді, коли займаюся іншими справами.
26. Якщо я з кимось сварюся, то здебільшого не вважаю себе винним.
27. Рідко буває так, що я шкодую про сказане.

Обробка результатів

З 27 тверджень 15 є прямими (номери питань: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25). Інші 12 – зворотні твердження, які необхідно враховувати при опрацюванні результатів, коли для отримання підсумкового бала підсумовуються відповіді опитаних у прямих питаннях цифри, а в зворотних – значення замінено на ті, що виявляються при інверсії шкали відповідей. Тобто, 1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1.

Ключ

Переведення тестових балів в стени

Стени	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тестові бали	80 і нижче	81 – 100	101 – 107	108 – 113	114 – 122	123 – 130	131 – 139	140 – 147	148 – 156	157 – 171	172 і вище

Інтерпретація результатів

При інтерпретації результатів доцільно виходити з диференціації здобутих результатів на три основні категорії.

Результати методики, що відповідають 7 стенам або є вищими, свідчать про високий рівень рефлексії. Результати в діапазоні від 4 до 7 стенів – індикатори задовільного рівня рефлексії. Показники, що є меншими ніж 4 стени, – свідчать про наявність недостатнього рівня розвитку рефлексії.

Методика «Тип та рівень професійної самореалізації»**(О. Гаврилов)**

Інструкція. Вашій увазі пропонується 51 твердження. Вкажіть, будь ласка, наскільки Ви згодні чи не згодні з кожним із них, для цього оберіть у бланку відповідний варіант і поставте знак «V».

Опитувальник

1. У житті я, як правило, досягаю тих цілей, які ставлю перед собою.
2. Люди, які гарно знають мене, кажуть, що я легко втрачаю самовладання.
3. Моя майбутня робота – це те, чим я завжди хотів (-ла) б займатись.
4. Якби у мене завжди була необхідна сума грошей, я б вважав (-ла) за краще не працювати.
5. Зазвичай я гарно сплю.
6. Наразі я не володію глибокими професійними знаннями в галузі психології.
7. Для мене улюблена справа важливіша за гроші.
8. Я завжди відчуваю в собі сили долати життєві негаразди.
9. Друзі вважають, що я буду професіоналом у своїй справі.
10. Я помилився(-лась) у виборі професії та профіля діяльності.
11. Я гостро переживаю моменти, коли не роблю нічого значущого.
12. Мабуть моя робота буде обтяжувати мене.
13. Людина завжди має займатись лише тим, що її цікавить.
14. Здійснивши якийсь прорахунок, я швидко відволікаюсь від думок про нього.
15. Я буду прагнути займати високі посади в своїй організації.
16. Я можливо зміню роботу, якщо будуть з'являтися вигідніші варіанти.
17. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую її подумки, наводячи все нові докази для захисту своєї точки зору.

18. Я не задоволений (-а) своїм матеріальним становищем.
19. Я можу захопитись роботою так, що забуваю про час і про себе.
20. Конфлікти та суперечки з одногрупниками забирають у мене багато сил та емоцій.
21. Як правило, мій навчальний день проходить спокійно та легко.
22. Відсутність грошей – велика перепона для мене.
23. Я точно знаю, якими якостями мені необхідно володіти, щоб стати кращим(-ою) у своїй справі.
24. Перші роки, я не досягну особливих успіхів у своїй майбутній професії.
25. Мені приносить задоволення не лише результат, але і процес моєї роботи під час педагогічної практики.
26. У моєму житті невдач набагато більше, ніж успіхів.
27. Я працюю краще за інших студентів під час практичних, лабораторних занять, педагогічних практик.
28. У майбутньому, я вважаю, отримати високий дохід важливіше, ніж якісно виконати свою роботу.
29. З мене міг би вийти непоганий актор.
30. Мені часто не вистачає часу, щоб якісно виконати певну роботу.
31. Якби у мене було більше вільного часу, я б використовував (-ла) його для самоосвіти.
32. Моя зовнішність мене влаштовує.
33. Результати будь-якої моєї роботи вирізняються виключно високою якістю.
34. Мені не відома мета мого життя.
35. Одногрупники, з якими я навчаюсь, поважають мене.
36. Мій соціальний статус у групі не відповідає моїм здібностям.
37. Часто я ставлю суспільні інтереси вище власних.
38. Я часто ніяковію, коли мені говорять компліменти.
39. Мене цікавлять всі нововведення, що стосуються моєї майбутньої

професійної діяльності.

40. Прийде час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.

41. Моє життя краще, ніж у більшості інших людей.

42. Я не задоволений (-на) своїм становищем серед одногрупників.

43. Я маю чітке уявлення про цілі моєї майбутньої роботи.

44. Я не надто засмучуюсь, якщо не вдається досягнути досконалості у тому, що я роблю.

45. Я впевнений (-на), що моя майбутня робота приносить користь людям.

46. Погано оплачувана робота не приносить задоволення.

47. Я відчуваю, що можу подолати всі труднощі на шляху до своєї мети.

48. Я не завжди виконую свої обов'язки настільки добре, наскільки це можливо.

49. Я досить часто читаю газети, періодичні видання, літературні твори.

50. Мені не відомі всі мої здібності і таланти.

51. Я задоволений (-на) своєю долею.

Опитувальник «Самооцінка рівня онтогенетичної рефлексії»

(за М. Фетискіним, В. Козловим, Г. Мануйловим)

Інструкція. Нижче наведені питання, на які необхідно відповідати в формі «так» (+) у випадку позитивної відповіді або «ні» (–) в разі негативної відповіді і «не знаю» (0), якщо ви сумніваєтеся у відповіді.

Твердження

1. Чи траплялося Вам колись зробити життєву помилку, результати якої Ви відчувати протягом декількох місяців або років?
2. Чи була можливість уникнути цієї помилки?
3. Чи мали місце випадки, коли Ви наполягали на власній думці, не будучи впевненим на 100% в її правильності?
4. Чи розповіли Ви кому-небудь з найближчих про свою найбільшу життєвої помилку?
5. Чи вважаєте Ви, що в певному віці характер людини вже не може змінитися?
6. Якщо хтось в незначній мірі засмутив Вас, чи можете Ви швидко забути про це і перейти до звичайного розпорядку?
7. Чи вважаєте Ви себе іноді невдахою?
8. Чи вважаєте Ви себе людиною з великим почуттям гумору?
9. Якби Ви могли змінити найважливіші події, що мали місце в минулому, чи побудували б Ви інакше своє життя?
10. Що більше керує Вами при прийнятті щоденних особистих рішень – розум або емоції?
11. Чи важко Вам даються прийняття дрібних рішень з питань, які кожен день ставить перед Вами життя?
12. Чи користувалися Ви порадою чи допомогою людей, що не входять в число найближчих, при прийнятті життєво важливих рішень?
13. Чи часто Ви повертаєтеся в спогадах до хвилин, які були для вас неприємні?
14. Чи подобається Вам Ваша особистість?

15. Чи траплялося Вам просити у когось пробачення, хоча Ви не вважали себе винуватим?

Обробка результатів: за кожну відповідь «так» на запитання 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 і «ні» на питання 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15 ви отримуєте по 10 балів. За кожну відповідь «не знаю» ви отримуєте по 5 балів. Підрахуйте загальну кількість балів.

Інтерпретація результатів

Недостатній рівень: 100-150 балів – повна відсутність рефлексії минулого досвіду. Ви володієте винятковою здатністю ускладнювати собі життя. Вашими рішеннями незадоволені ні Ви, ні Ваше оточення. Для виправлення ситуації необхідно краще обмірковувати свої рішення, аналізувати помилки і знайти хороших радників які допоможуть з вирішенням складних життєвих ситуацій.

Задовільний рівень: 50-99 балів – рефлексія зі знаком «–». Підсумком минулих помилок стає страх перед вчиненням нових. Ваша обережність, що стала результатом минулих життєвих помилок, не завжди є гарантією повного життєвого успіху. Можливо те, що Ви вважаєте помилкою, вчиненою у минулому, – просто сигнал про те, що Ви змінилися. Ваш критичний розум іноді заважає виконанню Ваших бажань.

Достатній рівень: 0-49 балів – рефлексія зі знаком «+». Аналіз вчиненого і руху вперед. Найближчим часом вам не загрожує небезпека зробити життєву помилку. Гарантія цього - Ви самі. У Вас є багато рис, якими володіють люди з великими здібностями до хорошого планування і передбачення власного майбутнього. Ви відчуваєте себе творцем власного життя.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник начальника Національної академії
сухопутних військ імені гетьмана Петра
Сагайдачного з навчальної роботи,
кандидат військових наук, доцент
полковник

О. КРАСЮК

26.04.2024

АКТ**впровадження результатів дисертаційного дослідження**

**Лашти Руслана Богдановича за темою «Формування професійної
рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України» в освітній процес
Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра
Сагайдачного**

Комісією у складі: голови – начальника кафедри поведінкових наук та військового лідерства, доктора педагогічних наук, доцента, полковника КАПІНУСА О. С., членів комісії – професора кафедри поведінкових наук та військового лідерства, доктора педагогічних наук, доцента, працівника ЗС України БОЙКА О. В., доцента кафедри поведінкових наук та військового лідерства, кандидата педагогічних наук, доцента, працівника ЗС України БЕРЕЗИ Р.П., складено цей акт про те, що положення, що є науковим результатом дисертаційного дослідження ЛАШТИ Р.Б., впроваджено у освітній процес Національної академії сухопутних військ імені Петра Сагайдачного, а саме:

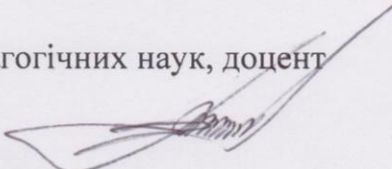
впроваджено в систему підготовки майбутніх офіцерів структур з морально-психологічного забезпечення окремі положення розроблених автором педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів; комплексу практичних занять із використанням інтерактивних педагогічних технологій; методичних рекомендацій щодо формування професійної рефлексії у

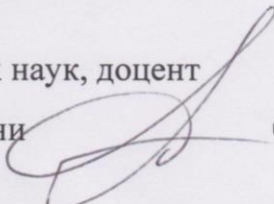
майбутніх офіцерів, методичних рекомендацій науково-педагогічним працівникам щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України;

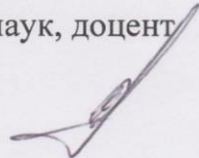
в навчальну дисципліну «Тренінгові технології у навчанні та вихованні військовослужбовців» впроваджено окремі елементи авторського рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів»;

в навчальну дисципліну «Морально-психологічне забезпечення діяльності підрозділів» впроваджено ключові положення розробленого автором спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера».

На основі рішення засідання кафедри поведінкових наук та військового лідерства (протокол № 19 від 3.04.2024 року) наукові результати проаналізовані, оцінені та впроваджені у систему освітнього процесу Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного впродовж 2023-2024 навчального року.

Голова доктор педагогічних наук, доцент
комісії: полковник  Олександр КАПІНУС

Члени комісії: доктор педагогічних наук, доцент
працівник ЗС України  Олег БОЙКО

кандидат педагогічних наук, доцент
працівник ЗС України  Роман БЕРЕЗА

ЗАТВЕРДЖУЮ

Тимчасово виконуючий обов'язки
начальника Військового інституту
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка



полковник

Олексій АНДРІЯШ

29 02 2024 року

АКТ

**впровадження результатів дисертаційного дослідження
ЛАШТИ Руслана Богдановича за темою «Формування професійної
рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України» в освітній процес
підготовки курсантів за спеціальністю 053 «Психологія»
впродовж 2023-2024 навчального року**

Комісією у складі: голови – полковника ПОПКОВА Б.О., членів комісії – полковника МАСЬ Н.М., підполковника СТОРОЖУК Н.А., доктора педагогічних наук, професора КУЧЕРЯВОГО А.О. складено цей акт про те, що розроблені автором педагогічні умови та структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів, що є науковим результатом дисертаційного дослідження ЛАШТИ Руслана Богдановича, були розглянуті на засіданні кафедри військової психології та педагогіки військового факультету соціальних та поведінкових наук Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Актуальність дослідження автора обумовлюється нагальною потребою підвищення результативності формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів, яка, на думку ЛАШТИ Р.Б., є важливою професійною якістю його особистості, належний рівень сформованості якої передбачає осмислення офіцером мотивів власної діяльності та причинно-наслідкового характеру одержаних результатів, усвідомлення потреби своєчасного її корегування, наслідком чого є готовність офіцера до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень як повноцінних суб'єктів військово-професійної діяльності та його самоактуалізація як військового професіонала.

Методологічну основу процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів в освітньому просторі ВВНЗ, згідно твердження дослідника, становить суб'єктно-діяльнісний підхід із використання провідних ідей системного, компетентнісного, контекстного та рефлексивного методологічних підходів, інтеграція яких становить підґрунтя для визначення педагогічних умов та розроблення структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутнього офіцера.

Заслужовують схвалення виокремлені автором компоненти професійної рефлексії майбутнього офіцера, до яких віднесено ціннісно-мотиваційний, когнітивний, рефлексивний та діяльнісно-оцінний, які перебувають у складному

діалектичному взаємозв'язку, а їх розвиток відбувається у спеціально створеному освітньо-виховному середовищі ВВНЗ під час навчальних занять, виконання обов'язків військової служби та залучення майбутніх офіцерів до квазіпрофесійної діяльності.

Суттєвим здобутком є використання ЛАШТОЮ Р.Б. інтерактивних педагогічних технологій при розробці спеціального навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів».

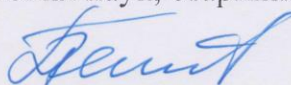
Матеріали дисертаційного дослідження, окремі елементи структурно-функціональної моделі, навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» впроваджено в навчальний процес при викладанні дисципліни «Загальна та військова педагогіка».

На основі рішення засідання кафедри військової психології та педагогіки військового факультету соціальних та поведінкових наук Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка (протокол №17 від "29" квітня 2024 року) наукові результати проаналізовані, оцінені та впроваджені у систему освітнього процесу підготовки курсантів за спеціальністю 053 «Психологія» впродовж 2023-2024 навчального року.

Голова комісії:

кандидат військових наук, старший науковий співробітник

полковник



Борис ПОПКОВ

Члени комісії:

кандидат психологічних наук, доцент

полковник



Наталія МАСЬ

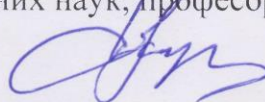
кандидат психологічних наук,

підполковник



Наталія СТОРОЖУК

доктор педагогічних наук, професор



Андрій КУЧЕРЯВИЙ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник начальника Інституту Військово-Морських Сил Національного університету

«Одеська морська академія»

з навчальної роботи та наукової роботи –

начальник навчального відділу,

кандидат військових наук, доцент

капітан 1 рангу

Олег ГАВАЛЮХ

26.04.2024

АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження

Лашти Руслана Богдановича за темою «Формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України» в освітній процес Інституту Військово-Морських Сил НУ «ОМА»

Комісією у складі: голови –начальник кафедри соціально-гуманітарних та фундаментальних дисциплін ЧЕРНЯВСЬКИЙ О.А., членів комісії – доцента кафедри соціально-гуманітарних та фундаментальних дисциплін ДЯЧЕНКА В.І., викладача кафедри соціально-гуманітарних та фундаментальних дисциплін МАЗУРЕНКО Л.І.

складено цей акт про те, що розроблені автором педагогічні умови та структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів, що є науковим результатом дисертаційного дослідження ЛАШТИ Руслана Богдановича, були розглянуті на засіданні кафедри соціально-гуманітарних та фундаментальних дисциплін.

Визначаючи концептуальною основою формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів суб'єктно-діяльнісний підхід із використання провідних ідей системного, компетентнісного, контекстного та рефлексивного методологічних підходів, інтеграція яких становить підґрунтя для визначення педагогічних умов та розроблення структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутнього офіцера, заслуговує схвалення розроблені автором комплекс практичних занять із використанням інтерактивних педагогічних технологій, а також методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

Позитивно оцінена авторська структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, представлена як цілісна система взаємопов'язаних структурних елементів та зав'язків між ними, що містить опис процесу її формування, основних етапів, методів, педагогічних умов, засобів формування та діагностування, основними характеристиками якої є системність, суб'єктно-діялісна та контекстна концептуальність, структурність, функціональність та ієрархічність побудови.

Розроблені Лаштою Р.Б. спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивний тренінг «Формування професійної

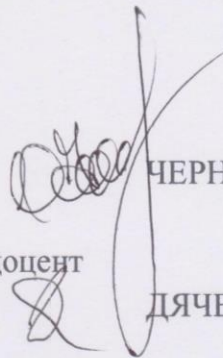
рефлексії майбутніх офіцерів» носять новаторський характер та можуть бути використані як окремо, так і в складі комплексу тренінгових занять.

Матеріали дисертаційного дослідження, окремі елементи структурно-функціональної моделі, навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» впроваджено в навчальний процес при викладанні таких дисциплін: «Теорія і методика військового навчання та виховання».

На основі рішення засідання кафедри соціально-гуманітарних та фундаментальних дисциплін (протокол № 63 від "26" квітня 2024 року) наукові результати проаналізовані, оцінені та впроваджені у систему освітнього процесу Інституту Військово-Морських Сил НУ «ОМА» впродовж 2023-2024 навчального року.

Голова
комісії:

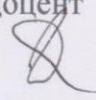
кандидат педагогічних наук,
капітан 1 рангу



ЧЕРНЯВСЬКИЙ О.А.

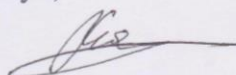
Члени комісії:

кандидат педагогічних наук, доцент
працівник ЗС України



ДЯЧЕНКО В.І.

кандидат політичних наук,
працівник ЗС України



МАЗУРЕНКО Л.І.



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ
УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПОВІТРЯНИХ СИЛ
імені ІВАНА КОЖЕДУБА

Код 24980799

03 ТРАВНЯ 2024 р.

№ 126/126/9/330/43/ПС

61023, м. Харків,
вул. Сумська 77/79

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Харківського національного
університету Повітряних Сил імені Івана
Кожедуба
бригадний генерал



Андрій БЕРЕЖНИЙ

03 ТРАВНЯ 2024 р.

АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження

Лашти Руслана Богдановича за темою «Формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України» в освітній процес Харківського національного університету Повітряних Сил імені І. Кожедуба

Комісією у складі: голови – начальника кафедри психології та педагогіки, кандидата філософських наук, доцента полковника Кротюка В.А., членів комісії – професора кафедри психології та педагогіки, кандидата психологічних наук, доцента Кислого В.Д., доцента кафедри психології та педагогіки кандидата педагогічних наук доцента Соболевої С.М., складено цей акт про те, що розроблені автором педагогічні умови та структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів, що є науковим результатом дисертаційного дослідження ЛАШТИ Руслана Богдановича, були розглянуті на засіданні кафедри психології та педагогіки Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба.

Актуальність дослідження автора обумовлюється нагальною потребою підвищення результативності формування професійної суб'єктності майбутніх офіцерів. Концептуальною основою формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, на думку ЛАШТИ Р.Б., є суб'єктно-діяльнісний підхід із використання провідних ідей системного, компетентнісного, контекстного та рефлексивного методологічних підходів, інтеграція яких становить підґрунтя для визначення педагогічних умов та розроблення структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутнього офіцера.

Професійна рефлексія майбутніх офіцерів, на думку ЛАШТИ Р.Б., є важливою професійною якістю його особистості, належний рівень сформованості якої передбачає осмислення офіцером мотивів власної діяльності та причинно-

наслідкового характеру одержаних результатів, усвідомлення потреби своєчасного її корегування, наслідком чого є готовність офіцера до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень як повноцінних суб'єктів військово-професійної діяльності та його самоактуалізація як військового професіонала.

Заслугою є схвалення розроблені автором комплекс практичних занять із використанням інтерактивних педагогічних технологій, а також методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

Суттєвим здобутком є використання автором потенціалу тренінгових методик та технологій у процесі формування професійної рефлексії як альтернативи усталеним підходам до професійної підготовки майбутніх офіцерів.

Матеріали дисертаційного дослідження, окремі елементи структурно-функціональної моделі, навчального курсу «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивного тренінгу «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» впроваджено в навчальний процес при викладанні таких дисциплін: «Військова педагогіка та психологія», «Педагогіка та психології вищої школи», «Педагогіка (в т.ч військова дидактика)».

На основі рішення засідання кафедри психології та педагогіки (протокол № 10 від "29" квітня 2024 року) наукові результати проаналізовані, оцінені та впроваджені у систему освітнього процесу Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба впродовж 2023-2024 навчального року.

Голова комісії:

Начальник кафедри психології та педагогіки

кандидат філософських наук, доцент

полковник

Василь КРОТЮК

Члени комісії:

Професор кафедри психології та педагогіки

кандидат психологічних наук, доцент

Віталій КИСЛИЙ

Доцент кафедри психології та педагогіки

кандидат педагогічних наук, доцент

Світлана СОБОЛЄВА



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ
УКРАЇНИ
КАФЕДРА
ВІЙСЬКОВОЇ ПІДГОТОВКИ
СПЕЦІАЛІСТІВ ДЕРЖАВНОЇ
СПЕЦІАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ТРАНСПОРТУ
УКРАЇНСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
НАУКИ І ТЕХНОЛОГІЙ
Код 44508029
29.05.2017р.
№ 17194
49010, м. Дніпро, вул. Лазаряна, 2

АКТ
впровадження результатів дисертаційного
дослідження
Лашти Руслана Богдановича за темою
«Формування професійної рефлексії у майбутніх
офіцерів Збройних Сил України» в освітній процес

Комісією у складі: голови – Заступника начальника кафедри з навчальної та наукової роботи-начальника навчальної частини підполковника Новіка Руслана Борисовича, членів комісії – Заступника начальника кафедри з морально-психологічного забезпечення-начальника групи полковника Герасимчука Олександра Ананійовича, професора кафедри Шевякова Олексія Володимировича, старшого викладача Пастушенка Василя Анатолійовича складено цей акт про те, що розроблені автором педагогічні умови та структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів, що є науковим результатом дисертаційного дослідження ЛАШТИ Руслана Богдановича, були розглянуті та обговорені на засіданні кафедри військової підготовки спеціалістів Держспецтрансслужби Українського державного університету науки і технологій.

Лаштою Р.Б. визначено, що професійна рефлексія майбутнього офіцера є важливою професійною якістю його особистості, належний рівень сформованості якої передбачає осмислення офіцером мотивів власної діяльності та причинно-наслідкового характеру одержаних результатів, усвідомлення потреби своєчасного її корегування, наслідком чого є готовність офіцера до ухвалення самостійних та обґрунтованих управлінських рішень як повноцінних суб'єктів військово-професійної діяльності та його самоактуалізація як військового професіонала.

Методологічну основу процесу формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів в освітньому просторі ВВНЗ, на думку дослідника, становить суб'єктно-діяльнісний підхід із використання провідних ідей системного, компетентнісного, контекстного та рефлексивного методологічних підходів, інтеграція яких становить підґрунтя для визначення педагогічних умов та розроблення структурно-функціональної моделі формування професійної рефлексії майбутнього офіцера.

Автором з'ясовано сутність професійної рефлексії майбутніх офіцерів, що полягає в усвідомленні офіцерами себе повноправними суб'єктами професійної діяльності, що передбачає: стійку потребу у формуванні суб'єктної позиції до військово-професійної діяльності, саморегуляцію професійної діяльності з урахуванням особистих цілей, мотивів та потреб, самооцінювання одержаних результатів із нормативними вимогами професії, критичне осмислення ефективності ухвалених управлінських рішень.

Позитивно оцінена авторська структурно-функціональна модель формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів, представлена як цілісна система взаємопов'язаних структурних елементів та зав'язків між ними, спеціальний навчальний курс «Професійна рефлексія офіцера» та рефлексивний тренінг «Формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів» носять

Відомості про апробацію результатів дисертації

– Науково-практична конференція "Застосування Сухопутних військ Збройних Сил України у конфліктах сучасності" (Україна, м. Львів, 20 листопада 2020 р.) Виступ на тему: "Розвиток професійної рефлексії в процесі первинної професіоналізації майбутнього офіцера" (збірник матеріалів).

– VI Міжнародна науково-практична конференція "Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи" (Україна, м. Львів, 4–5 листопада 2021 р.). Виступ на тему: "Актуальність проблеми формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів" (програма, колективна монографія).

– Міжнародна науково-практична конференція "Психолого-педагогічні проблеми соціалізації особистості в сучасних умовах" (Україна, м. Київ, 23–24 вересня 2022 р.). Виступ на тему: "Поняття рефлексія: психологічний аспект" (програма, збірник матеріалів).

– II Міжнародна науково-практична конференція "Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи" (Україна, м. Чернігів, 4 листопада 2022 р.). Виступ на тему: "Ретроспективний аналіз дефініції «Рефлексія» у філософському дискурсі" (програма, збірник матеріалів).

– II Міжнародна науково-практична конференція "Innovative development of science, technology and education" (Канада, м. Ванкувер, 16-18 листопада 2023 р.). Виступ на тему: "Сутність професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України" (збірник матеріалів).

– XII Міжнародна науково-практична конференція "Innovations and prospects in modern science" (Швеція, м. Стокгольм, 20-22 листопада 2023 р.). Виступ на тему: "Рівні сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України" (збірник матеріалів).

– X Міжнародна науково-практична конференція "Innovative scientific research: theory and practice" (Швеція, м. Стокгольм, 21-24 листопада 2023 р.). Виступ на тему: "Методологічні підходи до формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів" (збірник матеріалів).

– XI Міжнародна науково-практична конференція "European scientific congress" (Іспанія, м. Мадрид, 27-29 листопада 2023 р.). Виступ на тему: "Методика впровадження педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів" (збірник матеріалів).

– IV Міжнародна науково-практична конференція "Global science: prospects and innovations" (Великобританія, м. Ліверпуль, 1-3 грудня 2023 р.). Виступ на тему: "Критерії та показники сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України" (збірник матеріалів).

– X Міжнародна науково-практична конференція "Modern problems of science, education and society" (Україна, м. Київ, 4-6 грудня 2023 р.). Виступ на тему: "Структура професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України" (збірник матеріалів).

– IV Міжнародна науково-практична конференція "Current challenges of science and educa" (Німеччина, м. Берлін, 11-13 грудня 2023 р.). Виступ на тему: "Педагогічні умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України" (збірник матеріалів).

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Лашта Р. Б. Сутність та структура професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України/ Essence and structure of professional reflection of future officers of the Armed forces of Ukraine. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 51. С. 92-96. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2022/51.2.18>

2. Лашта Р. Б. Теоретичні основи формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах / Theoretical foundations of the formation of professional reflection in future officers in higher military educational institutions. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2022. Вип. 3. С. 57-62. DOI: <https://doi.org/10.26661/2786-5622-2022-3-09>

3. Капінус О. С., Лашта Р. Б. Критерії, показники та рівні сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України / Criteria, indicators and levels of formation of professional reflection among future officers of the Armed Forces of Ukraine. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 65. С. 206-212. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/65.1.43>

4. Руденко Л. А., Лашта Р. Б., Педагогічні умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України / Pedagogical conditions for the formation of professional reflection among future officers of the Armed Forces of Ukraine. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2023. Вип. 90. С. 124-128. DOI: <https://doi.org/10.32782/1992-5786.2023.90.21>

5. Denha, N., Bakumenko, T., Saiapina, S., Lashta, R., Meshko, O., Boiko-Buzyl, Y. (2022). The Concept of Professional Reflection in Ukrainian Psycho-Pedagogical Literature: Regard or Disregard for Neurophysiological Factors?. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2022. 13(2). P. 59-75. DOI: <https://doi.org/10.18662/brain/13.2/332>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Капінус О. С., Лашта Р. Б., Окаєвич А. В. Потенціал рефлексивних механізмів в процесі професіоналізації майбутнього офіцера. *Virtus: Science Journal/ Editor-in-Chief M.A.Zhurba*. 2020. №42. Р. 50-54. Посилання на публікацію: <http://conference-ukraine.com.ua/ru/archivej>.
7. Лашта Р. Б. Розвиток професійної рефлексії в процесі первинної професіоналізації майбутнього офіцера. *Застосування Сухопутних військ Збройних Сил України у конфліктах сучасності*: зб. тез доповідей наук.-практ. конф. м. Львів, 20 листопада 2020 р. Львів: НАСВ, 2020. С. 119.
8. Лашта Р. Б. Актуальність проблеми формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів. *Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*: зб. тез доп. VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Львів, 4-5 листопада 2021 р. Львів: Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2023. С. 92-94.
9. Лашта Р. Б. Поняття рефлексія: психологічний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми соціалізації особистості в сучасних умовах*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 23–24 вересня 2022 р., м. Київ / Таврійський Національний Університет імені В. І. Вернадського, навчально-науковий гуманітарний інститут, кафедра психології, соціальної роботи та педагогіки., Київ: 2022. С. 70-72. Посилання на публікацію: <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/book/156>. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-261-9/18>
10. Лашта Р. Б. Ретроспективний аналіз дефініції «Рефлексія» у філософському дискурсі. *Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи*: матер. II міжнар. наук.-практ. конф. 4 листопада 2022 р., м. Чернігів. Чернігів: Академія Державної пенітенціарної служби. 2022. С. 421-424. Посилання на публікацію: https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2022/11/Konferenciya_04.11.pdf.
11. Лашта Р. Б. Сутність професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Innovative development of science, technology and education*: матер. II Міжнар. наук.-практ. конф.; 16-18 листопада 2023 р.,

м. Ванкувер, Канада. Ванкувер: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing. 2023. С. 353-356. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/ii-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-innovative-development-of-science-technology-and-education-16-18-11-2023-vanuver-kanada-arhiv/>.

12. Лашта Р. Б. Рівні сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Innovations and prospects in modern science: матер. XII Міжнар. наук.-практ. конф.*, 20-22 листопада 2023 р., м. Стокгольм, Швеція. Стокгольм: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 414-417. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/INNOVATIONS-AND-PROSPECTS-IN-MODERN-SCIENCE-20-22.11.23.pdf>.

13. Лашта Р. Б. Методологічні підходи до формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів. *Innovative scientific research: theory and practice: матер. X Міжнар. наук.-практ. конф.*, 21-24 листопада 2023 р., м. , Швеція. Стокгольм, 2023. С. 297-298. Посилання на публікацію: <https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2023/11/INNOVATIVE-SCIENTIFIC-RESEARCH-THEORY-AND-PRACTICE.pdf>.

14. Лашта Р. Б. Методика впровадження педагогічних умов формування професійної рефлексії майбутніх офіцерів. *European scientific congress: матер XI Міжнар. наук.-практ. конф.*, 27-29 листопада 2023 р., м. Мадрид, Іспанія. Мадрид: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 285-288. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/EUROPEAN-SCIENTIFIC-CONGRESS-27-29.11.23.pdf>.

15. Лашта Р. Б. Критерії та показники сформованості професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Global science: prospects and innovations: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф.*, 1-3 грудня 2023 р., м. Ліверпуль, Великобританія. Ліверпуль: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 451-454. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/12/GLOBAL-SCIENCE->

PROSPECTS-AND-INNOVATIONS-1-3.12.23.pdf.

16. Лашта Р. Б. Структура професійної рефлексії майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Modern problems of science, education and society*: матер. X Міжнар. наук.-практ. конф., 4-6 грудня 2023 р., м. Київ. Київ: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua Perfect Publishing, 2023. С. 766-770. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/12/MODERN-PROBLEMS-OF-SCIENCE-EDUCATION-AND-SOCIETY-4-6.12.2023.pdf>.

17. Лашта Р. Б. Педагогічні умови формування професійної рефлексії у майбутніх офіцерів Збройних Сил України. *Current challenges of science and educa*: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф. TION, 11-13 грудня 2023 р., м. Берлін, Німеччина. Берлін: Науково-видавничий центр Sci-conf.com.ua. Perfect Publishing, 2023. С. 365-367. Посилання на публікацію: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/12/CURRENT-CHALLENGES-OF-SCIENCE-AND-EDUCATION-11-13.12.23.pdf>.