

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
Факультет фізичної культури, спорту та психології
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА (ДИПЛОМНА) РОБОТА
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»
на тему «**Особливості психологічної підготовки командирів підрозділів
первинної ланки**»

Виконав: здобувач вищої освіти
групи пс232м
Спеціальність 053 Психологія
ОП Психологія. Практична психологія
Кравченко Сергій Олексійович

Керівник: канд. психол. наук,
доцент кафедри психології
Прокоф'єва О.О.

Рецензент: канд. психол. наук, доцент
Ніжинського державного університету
імені Миколи Гоголя
Кошова І.В.

Запоріжжя – 2024 року

АНОТАЦІЯ

Кравченко С.О. Особливості психологічної підготовки командирів підрозділів первинної ланки.

Сучасна повномасштабна російсько-українська війна потребує командирів первинної ланки (молодших офіцерів), які мають бути підготовлені уміло управляти підрозділом, володіти сучасними ефективними методиками і прийомами надання психологічної допомоги особовому складу та самодопомоги, заснованих на сучасних принципах НАТО та адаптованих до умов сучасної війни та стати лідерами своїх колективів. Результатом роботи є виокремлення проблеми підготовки майбутніх офіцерів до військового лідерства.

Аналіз особливостей психологічної підготовки командирів первинної ланки (майбутніх офіцерів тактичного рівня) дозволив дослідити основні положення сучасних теоретичних уявлень про феномен військового лідерства, визначити психологічну структуру лідерських якостей майбутнього офіцера та особливості психологічної підготовки військових командирів в ході їх професійного навчання в Україні та країнах – членах НАТО.

Важливим здобутком роботи є проведення психодіагностичного дослідження за методиками, які дозволяють визначити рівень самооцінювання лідерських якостей курсантів – майбутніх молодших офіцерів, їх комунікативних і організаторських схильностей, стресостійкості, мотивації до успіху та особистісної схильності до творчості. Отримані результати визначили актуальність розробки тренінгової програми розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів та рекомендацій для їх розвитку.

Ключові слова: психологічна підготовка військових командирів, військовий лідер, майбутній офіцер, структура лідерських якостей, комунікативні і організаторські схильності, стресостійкість, мотивація до успіху, особистісна схильність до творчості.

ANNOTATION

Kravchenko S.O. Peculiarities of psychological training of commanders of primary units.

The modern full-scale Russian-Ukrainian war requires primary commanders (junior officers) who must be trained to skillfully manage the unit, to master modern effective methods and techniques of providing psychological assistance to personnel and self-help, based on modern NATO principles and adapted to the conditions of modern warfare, and to become leaders of their teams. The result of the work is the identification of the problem of training future officers for military leadership.

The analysis of the peculiarities of psychological training of primary level commanders (future tactical level officers) allowed us to explore the main provisions of modern theoretical concepts of the phenomenon of military leadership, to determine the psychological structure of the leadership qualities of a future officer and the peculiarities of psychological training of military commanders during their professional training in Ukraine and NATO member states.

An important achievement of the work is the conduct of a psychodiagnostic study using methods that allow to determine the level of self-assessment of the leadership qualities of cadets - future junior officers, their communication and organizational skills, stress resistance, motivation to succeed and personal inclination to creativity. The obtained results determined the relevance of developing a training program for the development of leadership qualities of future officers and recommendations for their development.

Key words: psychological training of military commanders, military leader, future officer, structure of leadership qualities, communication and organizational inclinations, stress resistance, motivation to succeed, personal inclination to creativity.

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи

на тему « **Особливості психологічної підготовки командирів підрозділів
первинної ланки** »

здобувача вищої освіти спеціальності 053 Психологія

Кравченка Сергія Олексійовича

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент Прокоф'єва
Олеся Олексіївна

Актуальність теми. В умовах сучасної повномасштабної російсько-української війни ефективне виконання службових і бойових завдань військовими частинами і підрозділами ЗСУ залежить від спроможності командирів первинної ланки використовувати навички застосування сучасних ефективних методик і прийомів надання психологічної допомоги особовому складу та самодопомоги, заснованих на сучасних принципах НАТО та адаптованих до умов сучасної війни. Важливою проблемою визначено психологічну підготовку командирів первинної ланки, спроможних уміло управляти підрозділом, бути лідерами своїх колективів і реальним рівнем професійно-особистісної підготовки, яку здобувають випускники вищих військових навчальних закладів.

Робота присвячена дослідженню психологічного забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів, визначенню основних положень сучасних теоретичних уявлень про феномен лідерства, психологічну структуру лідерських якостей майбутнього офіцера, психодіагностичному забезпеченню діагностування лідерських якостей курсантів.

Метою роботи є визначення лідерських якостей майбутніх командирів первинної ланки (майбутніх офіцерів тактичного рівня) для надання рекомендацій щодо покращення їх психологічної підготовки.

Об'єкт дослідження: особливості психологічної підготовки командирів первинної ланки (майбутніх офіцерів тактичного рівня).

Предмет дослідження: розвиток лідерських якостей майбутніх командирів підрозділів первинної ланки (майбутніх офіцерів тактичного рівня) як шлях підвищення якості психологічної підготовки.

Відповідно до мети і визначених об'єкта і предмета дослідження було визначено наступні **завдання:**

1. Проаналізувати особливості психологічної підготовки командирів первинної ланки (майбутніх офіцерів тактичного рівня) та визначити психологічну структуру їх лідерських якостей.

2. Провести психодіагностичне дослідження розвитку лідерських якостей у майбутніх офіцерів.

3. Розробити тренінгову програму розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів та рекомендації для саморозвитку.

Відповідно до визначеної мети і сформульованих завдань комплексно застосовувались такі **методи дослідження:** теоретичний аналіз і систематизація наукових джерел, порівняння і узагальнення одержаної інформації; спостереження, тестування; кількісний, якісний методи обробки даних. В роботі було використано психодіагностичні методики:

- «Діагностика лідерських здібностей»;
- діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2);
- тест «Стійкість до стресу»;
- діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс);
- опитувальник особистісної схильності до творчості за Г. Девісом.

Дослідно-експериментальна робота проводилася упродовж 2023-2024 рр. на базі Кафедри військової підготовки Університету митної справи і фінансів (м. Дніпро).

У ході виконання кваліфікаційної роботи було досягнуто наступні **результати:**

- проаналізовано за науковими та методико-правовими джерелами особливості психологічної підготовки майбутніх командирів первинної ланки (офіцерів тактичного рівня) в ході їх

професійного навчання в Україні та країнах – членах НАТО;

- виокремлено проблему підготовки майбутніх офіцерів до військового лідерства;
- визначено психологічну структуру лідерських якостей майбутніх офіцерів;
- детально досліджено особливості діючих моделей, програм та методик з формування лідерських якостей, які практикуються при фаховій підготовці офіцерів в ЗСУ та ЗС країн НАТО;
- проведено психодіагностичне дослідження розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів за допомогою засобів ІКТ на Кафедрі військової підготовки УМСФ (група респондентів склала 51 особу) за визначеними методиками:
 - «Діагностика лідерських здібностей»;
 - діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2);
 - тест «Стійкість до стресу»;
 - діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс);
 - опитувальник особистісної схильності до творчості за Г. Девісом;
- в ході опрацювання результатів психодіагностичного дослідження майбутніх офіцерів було встановлено:
 - відсутність респондентів, які оцінюють свої лідерські здібності як слабкі та зависокі; кількість респондентів, які оцінюють свої лідерські здібності як помірні та сильні, становить 56,9 % та 43,1 відповідно;
 - діагностування курсантів щодо їх комунікативних і організаторських схильностей показало на присутність незначної частки осіб, які мають дуже низькі та низькі показники: 3,9 % і 0 % та 9,8 % і 5,9 % відповідно; наявна певна частка осіб (~ 10 %),

які мають найвищі показники комунікативних і організаторських схильностей; майже третину вибірки склали особи, що мають середні показники комунікативних і організаторських схильностей (25,5 % і 37,2 % відповідно); найбільшу частку серед опитаних курсантів склали особи, комунікативні і організаторські схильності яких за використаною методикою оцінені як високі: 51 % та 47,1 % відповідно;

- 3,9 % респондентів мають низьку стійкість до стресу, 31,4 % - високу, 64,7 % – середню;

- занадто високу мотивацію до успіху мають 41,2 %, помірно високу – 35,3, середній рівень даної якості мають 23,5 % респондентів, осіб, які мають низьку мотивацію до успіху не встановлено;

- більшість респондентів мають середній рівень особистісної схильності до творчості - 76,5 %, наявні респонденти, що демонструють низький рівень – 17,6 % та високий – 5,9%.

- актуалізовано необхідність створення тренінгової програми розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів, яка відповідає сучасним потребам та викликам на основі діючих методик та прийомів з розвитку комунікативних та організаторських схильностей, мотивації, стресостійкості та креативності;
- розроблено тренінгову програму з розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів, що складається з десяти тренінгових сесій і здатна до адаптації під вимоги кожної тренінгової групи;
- розроблені рекомендації з розвитку комунікативних та організаторських схильностей, мотивації, стресостійкості та креативності здатні доповнити зміст навчальних фахових дисциплін таких як «Методика роботи з особовим складом» та «Військова психологія» і можуть бути використані в підготовці майбутніх офіцерів.

Рік виконання дипломної роботи: 2024.

Місце виконання: Мелітопольський державний педагогічний
університет імені Богдана Хмельницького, кафедра психології.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ	7
1.1. Особливості професійної підготовки майбутніх офіцерів в ЗСУ та арміях країн НАТО	7
1.2. Вимоги та стандарти психологічної підготовки офіцерів ЗСУ	13
1.3. Сучасні наукові уявлення щодо вимог до особистості офіцера-лідера	17
1.4. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера	22
РОЗДІЛ 2. ПСИХОДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗСУ	28
2.1. Методика проведення психодіагностичного дослідження лідерських якостей майбутніх офіцерів	28
2.2. Результати психодіагностичного дослідження лідерських якостей майбутніх офіцерів	36
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗСУ	45
3.1. Моделі лідерства та методи розвитку лідерських якостей	45
3.2. Тренінгова програма розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів	60
ВИСНОВКИ	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
ДОДАТКИ	83

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах сучасної повномасштабної російсько-української війни до лав Збройних Сил України було залучено значну кількість осіб рядового та офіцерського складу. Постійне перебування у стані напруги та готовності до бойових дій, умови служби та бойової роботи, неможливість забезпечення повноцінного відпочинку та відновлення емоційно-вольової сфери тощо, піддають психічне здоров'я військовослужбовців надмірним випробуванням.

Ефективне виконання службових і бойових завдань військовими частинами і підрозділами ЗСУ залежить від спроможності командирів первинної ланки виявляти негативні психічні реакції і стани підлеглих, правильно надавати першу психологічну допомогу та самодопомогу.

Нагальна потреба в набутті навичок застосування сучасних ефективних методик і прийомів надання психологічної допомоги особовому складу та самодопомоги командирами первинної ланки, заснованих на сучасних принципах НАТО та адаптованих до умов сучасної війни, актуалізували та підтвердили необхідність дослідження та аналізу даної проблематики.

Проблемами психологічної підготовки командирів первинної ланки, спроможних уміло управляти підрозділом, бути лідерами своїх колективів і реальним рівнем професійно-особистісної підготовки, яку здобувають випускники вищих військових навчальних закладів, розглядалися Бойко О.В., Агаєвим Н.А. та Маковським О.К.

Недоліки в підготовці військових фахівців як офіцерів-лідерів, спроможних до творчої управлінської праці, відмічалися Сердюком Ю.І. та Іщенко Д.В.

Бойко О.В. та Осьодло В.І. відзначають відсутність у викладачів та командирів військових закладів освіти єдиного розуміння того, які лідерські якості мають формуватися в курсантів.

Актуальність психологічного забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів підтверджується дослідження Агаєва Н.А, Кокуна О.М., Пішко І.О., Лозінської Н.С., Герасименка М.В., Ткаченка В.В., Дейва Гроссмана, Лорена Крістенсена, Маковського О.К., які присвячені визначенню основних положень сучасних теоретичних уявлень про феномен лідерства, психологічну структуру лідерських якостей майбутнього офіцера, психодіагностичному забезпеченню діагностування лідерських якостей курсантів.

Дослідниками наголошується про необхідність обов'язкового врахування наявності особистісних властивостей здобувачів військової освіти, які є передумовою формування лідерських якостей.

Метою роботи є визначення лідерських якостей майбутніх командирів первинної ланки (майбутніх офіцерів тактичного рівня) для надання рекомендацій щодо покращення їх психологічної підготовки.

Об'єктом дослідження: особливості психологічної підготовки командирів первинної ланки (майбутніх офіцерів тактичного рівня).

Предмет дослідження: розвиток лідерських якостей майбутніх командирів підрозділів первинної ланки (майбутніх офіцерів тактичного рівня) як шлях підвищення якості психологічної підготовки.

Відповідно до мети і визначених об'єкта і предмета дослідження були поставлені такі **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати особливості психологічної підготовки командирів первинної ланки (майбутніх офіцерів тактичного рівня) та визначити психологічну структуру їх лідерських якостей.
2. Провести психодіагностичне дослідження розвитку лідерських якостей у майбутніх офіцерів.
3. Розробити тренінгову програму розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів та рекомендації для саморозвитку.

Методи дослідження. Відповідно до визначеної мети і сформульованих

завдань комплексно застосовувались такі методи дослідження: теоретичний аналіз і систематизація наукових джерел, порівняння і узагальнення одержаної інформації; спостереження, тестування; кількісний, якісний методи обробки даних. На етапі констатувального експерименту використовувались психодіагностичні методики:

- «Діагностика лідерських здібностей»;
- діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2);
- тест «Стійкість до стресу»;
- діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс);
- опитувальник особистісної схильності до творчості за Г. Девісом.

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі Кафедри військової підготовки Університету митної справи і фінансів (м. Дніпро). Кількість респондентів склала 51 особа у віці 23-45 років.

Відповідно до поставлених завдань, дослідження проводилося у три етапи (пошуковий, дослідно-експериментальний, узагальнюючий) упродовж 2023-2024 рр.

Практичне значення одержаних результатів: тренінгова програма розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів може стати в нагоді викладачам закладів військової освіти та кафедр військової підготовки. Теоретичні та експериментальні результати дослідження можуть доповнити зміст навчальних курсів у процесі підготовки командирів первинної ланки, а саме: «Методика роботи з особовим складом», «Військова психологія».

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження обговорювалися і набули схвалення на базі конференцій національного та міжнародного рівнів:

- «Наука, технології, інновації: нові підходи та актуальні дослідження», м. Полтава, 27–28 вересня 2024 року [27];

- «Історія розвитку педагогічних та психологічних наук», м. Рига, Латвійська Республіка, 3–4 жовтня 2024 року [28];
- «Розвиток освіти в європейському просторі: національні виклики та транснаціональні перспективи», м. Ніжин, 14-15 листопада 2024 року.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел; додатків. Робота ілюстрована 6 таблицями та 5 рисунками. Список використаних джерел містить 66 найменувань вітчизняних та іноземних авторів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ

1.1. Особливості професійної підготовки майбутніх офіцерів в ЗСУ та арміях країн НАТО.

В умовах сьогодення виникла нагальна потреба у трансформації змісту і підходів до професійної підготовки майбутніх офіцерів тактичної ланки ЗСУ з урахуванням досвіду вітчизняних військових, отриманого в операціях АТО/ООС й повномасштабної російсько-української війни та армій країн – членів Північноатлантичного альянсу. Цей процес потребує активного вивчення й впровадження сучасних практик й методик як зарубіжних так і вітчизняних військових шкіл та науковців.

Аналіз досвіду ведення бойових дій формулює перспективні напрямки підготовки майбутніх офіцерів ЗСУ, які полягають в модернізації освітньої системи через оновлення викладацького складу військових ЗВО, їх матеріальної бази та навчальних програм з військових дисциплін. Важливими аспектами з підвищення якості підготовки майбутніх офіцерів ЗСУ мають стати збільшення обсягу практичних занять та виховної роботи та формування в них певних психологічних і професійних якостей: інтелектуальних, лідерських, особистісних, мотиваційних, ціннісних та вольових та комунікаційних навичок [34, с. 39–45].

Сучасні дослідження, присвячені підготовці офіцерських кадрів, акцентуються на багатогранності й складності їх професійної діяльності через необхідність безпосереднього забезпечення виконання рішень командування та виховання й навчання підлеглих. Сучасна військова освіта майбутніх офіцерів має зосередитися на професійній військовій підготовці (загальній та відповідно до роду військ), управлінській (лідерство, організація, керування

підрозділами), психологічній (формування особистих якостей, налагодження міжособистих відносин) [51].

Професійна діяльність військовослужбовців розуміється як «вид діяльності, що є професією для військовослужбовця і вимагає певної підготовки, навчання і отримання спеціальної освіти». Військова служба – це професія, яка потребує наявності у фахівця спеціальної освіти та професійних навичок. Професія військового вирізняється від інших професій додатковими вимогами: медичними, фізичною підготовкою, професійно-психологічними та моральними якостями. Успішність і ефективність військово-професійної діяльності будь-якого командира (офіцера) детермінуються певними професійно важливими якостями та ступенем їх відповідності вимогам професії. Рівень професіоналізму офіцера залежить від сформованості соціальних, професійних і лідерських якостей його особистості. Офіцерові важливо володіти сукупністю якостей військового лідера, завдяки яким він зможе професійно вирішувати завдання й накази відповідно до своїх посадових, функціонально-посадових обов'язків і соціального призначення. Все це зумовлює необхідність його лідерської підготовки [1, с. 10-12].

В нашому дослідженні вважаємо доцільним розглянути основні засади підготовки офіцерського складу в країнах НАТО.

Домінуючою основою навчання у ЗС США є концепція, що випускник військового закладу освіти має бути високоінтелектуальним офіцером. Тому значну частку навантаження складають гуманітарні дисципліни, а обсяг бойових дисциплін не перевищує 15% від загальної кількості навчальних годин. Для прикладу, у військовій академії Вест-Пойнт впроваджена концепція «Цільна особистість», якою передбачається формування в майбутніх офіцерів високої моральної культури, фізичної стійкості, здатності взаємодіяти з командирами та підлеглими. Серед технічних навичок основними є опанування сучасних систем зв'язку та управління, які

забезпечують можливість швидкої оцінки обстановки та ухвалення відповідного рішення на всіх необхідних рівнях [58; 62].

Підготовка офіцерського складу та кандидатів в офіцери сухопутних військ Бундесверу (ЗС ФРН) проводиться на базі 15 відомчих установ, які навчають за єдиною програмою, що включає в себе декілька етапів:

- курс кандидатів в офіцери: початкова військова підготовка (загальна військова) і початкова за спеціальністю;
- перший (початковий) офіцерський курс: основи тактики, спеціальні військові дисципліни, фізична підготовка, розвиток командирських навичок;
- курс мовної підготовки: забезпечення необхідного рівня знань англійської мови (за національною класифікацією SLP);
- військове стажування: практика виконання обов'язків командира відділення відповідного роду військ.

Додаткове навчання визначається в залежності від тривалості підписаного контракту, а також від отриманої цивільної спеціальності ще до служби.

В рамках навчання курсанти також опановують курси «Виживання в складних умовах» та «Рейнджерська підготовка». На завершення офіцер протягом трьох років удосконалює навички на посаді командира взводу (замісника командира роти). В подальшому перед кожним новим призначенням на вищу посаду офіцери зобов'язані пройти курси підвищення кваліфікації в школах родів військ [54; 59].

Серед особливостей освітнього процесу в армії Великобританії варто відзначити цілеспрямоване формування в майбутніх офіцерів відповідних морально-вольових якостей. Характерними рисами військової освіти в цій країні є:

- ретельний відбір військовослужбовців з урахуванням їхньої професійної, бойової підготовки та результатів професійно-психологічного тестування;

- високий педагогічний рівень кадрового складу військових навчальних закладів, де наголошується на військовій дисципліні, вивченні загальновійськових предметів та професійно-посадовій підготовці;
- безперервне навчання військовослужбовців;
- оптимальний характер побудови системи освіти та виховання, забезпечення матеріального стимулювання військово-професійної, зокрема і педагогічної, діяльності та підготовки до неї [61; 63].

Навчальними закладами Франції, де здобувають вищу військову освіту, є французька військова академія (École spéciale militaire de Saint-Cyr (ESM) – Спеціальна військова школа Сен-Сіра та École de guerre (EdG) – Школа війни, розташована в комплексі École militaire у Парижі. Французькі офіцери-кадети після трьох років навчання, закінчують професійну підготовку зі ступенем магістра мистецтв або магістра наук і стають офіцерами. Важливою частиною академічного навчання, окрім здобутої спеціальності, є військова та лідерська освіта [56].

Важливі аспекти педагогічної культури, такі як уміння організовувати і здійснювати ефективний виховний вплив на підлеглих, майбутні офіцери у Франції засвоюють впродовж проходження трирічного курсу академічної підготовки. Вважається, що лідерські здібності військового керівника, професіоналізм командира є запорукою ефективної діяльності військової організації [53].

Фаховий курс професійної військової освіти в країнах-членах НАТО (MDMP – Military Decision Making Process) на етапі професіоналізації формує в майбутніх офіцерів ряд компетентностей, основною з яких є готовність до проведення планування на тактичному рівні за стандартами НАТО (TLP). Також важливим аспектом є готовність офіцерів до різних видів педагогічної діяльності:

- створення умови для всебічного розвитку особистостей військовослужбовців;

- застосування новітніх технологій;
- постійне вдосконалення своїх знань;
- керування підрозділом при виконанні завдань за призначенням за різних умов обстановки;
- використання технологій і методик впливу на свідомість і психіку особового складу, керування морально-психологічним станом підлеглих [39, с. 71].

Узагальнюючи керівні документи щодо військової діяльності України (Статути ЗСУ) [49], можна зробити узагальнення, що професійна діяльність військовослужбовця є специфічним видом діяльності, яка вимагає певної підготовки, навчання та отримання спеціальної освіти. В цьому сенсі військова служба є професією, що потребує відповідних професійних навичок, знань, переконань тощо. Виконання військовими завдань на професійній основі має гарантувати силу і обороноздатність держави, незалежно від можливих політичних змін, сталість і стабільність військово-службових відносин, бездоганність та ефективність управлінської діяльності [1, с. 10].

Таким чином, військова служба визначена специфічним державно-необхідним видом професійної діяльності, яка складається з військового навчання, бойового чергування, вартової та внутрішньої служби, обслуговування, перевірки і ремонту військової техніки, безпосередніх бойових дії [50].

У повсякденній діяльності українських військ у мирний час визначаються наступні напрями діяльності:

- бойова і мобілізаційна готовність;
- бойова підготовка;
- бойове чергування;
- військове виховання;
- оснащення, утримання та експлуатація військової техніки та озброєння;

- служба військ і військова дисципліна;
- підбір і розстановка кадрів;
- військове господарство;
- підтримання правопорядку тощо.

Кожен з напрямів військової діяльності характеризується певними видами (функціями) роботи командира, основними з яких вважаються наступні: організаторська, військово-педагогічна, адміністративно-правова, методична, навчально-бойова, виховна, військово-господарська тощо [1, с. 11; 49].

Основною службово-бойовою функцією офіцера (командира підрозділу) є підтримання озброєння, техніки й підлеглих в постійній бойовій готовності. Також він повинен виконувати ряд військово-професійних задач щодо навчання і тренування особового складу, що потребує знань з методики проведення занять, їх організації та об'єктивної оцінки знань підлеглих. Професійна діяльність командира потребує ініціативи, творчості, новизни й нестандартності у вирішенні завдань та нових ситуацій, які неможливо запрограмувати та передбачити заздалегідь. Здійснення такої діяльності потребує значні соціальні, матеріальні, фізіологічні, правові та моральні затрати й обмеження.

Характерною рисою військової діяльності є наявність умов, які є максимально наближені до бойової обстановки, плановість і чітка організація на основі військових статутів і наказів, особиста відповідальність офіцера за виконання своїх функціональних та посадових обов'язків, високі вимоги до його особистісних і психологічних характеристик, глибокі професійні знання, високий рівень моральної стійкості, ініціативність і творчість у виконанні професійних завдань [49; 1, с. 12].

1.2. Вимоги та стандарти психологічної підготовки офіцерів ЗСУ

Питанню психологічної підготовки військовослужбовців ЗСУ приділяється належна увага. Вона проводиться відповідно наказу «Про впровадження психологічної підготовки особового складу в навчальний процес підготовки органів управління та військ (сил)» та визначена невід’ємною складовою фахової підготовки. Відпрацювання питань психологічної підготовки у військових підрозділах (частинах) планується під час заходів бойової підготовки. До об’єктів психологічної підготовки належать всі категорії військовослужбовців [43].

Даним керівним документом визначено основні завдання психологічної підготовки, які полягають в:

- формуванні у військовослужбовців психологічної стійкості до психотравмуючих факторів сучасних бойових дій;
- створенні передумов високої бойової активності особового складу;
- адаптації військовослужбовців до бойових умов, їх навчання основним способам самозахисту;
- навчанні особового складу методам попередження психотравмування, саморегуляції, виявленню ознак отримання психологічних травм;
- наданні першої психологічної допомоги [43].

Психологічна підготовка військовослужбовців проводиться згідно «Інструкції з організації психологічної підготовки у Збройних Силах України» [44; 41, с. 16-17; 16], яка включає відповідні стандарти:

- «військовий стандарт СТІ 000Г(В).58А Смуга реакцій лідера (Курс лідерства [7];
- «військовий стандарт СТІ 101А.26В Спеціальна підготовка (фахова підготовка [11];

- «військовий стандарт СТІ 000Г.22Л Психологічна підготовка (навчальний курс [9];
- «військовий стандарт СТІ 000А.22А Психологічна підготовка (система індивідуальної підготовки [6];
- «військовий стандарт СТІ 000Г.22К.(И) Психологічна підготовка (навчальний курс [8];
- «військовий стандарт СТІ 000Г.22Л.02 Психологічна підготовка, (навчальний курс)» [10].

Відповідно до «Концепції впровадження психологічної підготовки у Збройних Силах України» психологічна підготовка військових визначається як «цілісний і організований процес формування у військовослужбовців психічної стійкості і психологічної готовності до дій у бою, у складних і небезпечних умовах, в обстановці, яка різко змінюється, під час тривалої нервово-психологічної напруги, подолання труднощів, пов'язаних із виконанням військового обов'язку як у воєнний, так і у мирний час», а основна мета психологічної підготовки полягає у «формуванні у особового складу психічної стійкості та психологічної готовності до бою (виконання завдань за призначенням)» [24].

Формами психологічної підготовки військовослужбовців до бойових дій відповідно «Інструкції з організації психологічної підготовки у Збройних Силах України» визначено:

- психологічну просвіту, що проводиться у вигляді систематичного та організованого поширення серед особового складу психологічної інформації з метою формування розуміння закономірностей функціонування людської психіки, поведінки людей в екстремальних умовах бойової обстановки, знання шляхів і способів управління можливостями власної психіки та надання психологічної допомоги іншим військовослужбовцям;
- заняття з предметів бойової підготовки, що орієнтовані на розвиток необхідних психологічних якостей та станів (психотренінги,

прийоми психологічної саморегуляції, використання релаксаційних технік, психодіагностика психічного (поведінкового) здоров'я) [44].

Психологічна підготовка військовослужбовців Збройних Сил України це «історично обумовлений і науково обґрунтований, цілісний за змістом, організований за методами і формами, цілеспрямований за впливом процес виховання, формування і активізації стійких мотивів та морально-психологічних якостей військовослужбовців, психологічної готовності та емоційно-вольової стійкості, необхідних для успішного виконання службово-бойових завдань у мирний і воєнний час» [37, с.23].

Відповідно до «Методичних рекомендацій з психологічної підготовки військовослужбовців Збройних Сил України щодо формування стресостійкості до дій в умовах різкої зміни бойової обстановки», розроблених з урахуванням стандартів НАТО, мета психологічної підготовки полягає в формуванні психічної стійкості та психологічної готовності до бойових дій, а основними завданнями такої підготовки визначено:

- формування психологічної стійкості до психотравмуючих факторів сучасних бойових дій;
- створенні психологічних передумов високої бойової активності;
- підготовці до виконання бойових завдань;
- адаптації до бойових умов, навчання основним способам самозахисту;
- формуванні впевненості в своїх (діях) силах;
- підготовці до дій в умовах (віддаленості) відриву від основних сил;
- навчанні методам самодіагностування для попередження психотравмування [36].

В українській військовій науці психологічна підготовка визначається як «цілеспрямований процес впливів на військовослужбовців, направлений на формування і закріплення у них психічних образів, моделі бойових дій, психологічної готовності і стійкості при виконанні бойових завдань» [25].

Сутність психологічної підготовки полягає в «формуванні психологічної готовності і стійкості; перетворенні чинників бою в знайомі, звичні, очікувані (адаптування); оволодінні військовослужбовцями необхідних знань у подоланні психологічних навантажень; розвитку у особового складу здатності швидко перебудовуватись відповідно до обставин» [41, с. 12].

В суспільній оцінці закріпився стереотип, що офіцер – це людина обов'язку та відповідальності. «Офіцер є зразком для підлеглого», «слово офіцера є законом» – ці норми вимагають від військового керівника не тільки високих професійних, але й моральних якостей. Тобто, характерними рисами офіцера (і лідера зокрема) відзначаються єдність слова і діла, мислення і вчинку, знань і почуттів, особиста чесність і висока принциповість. Визначальна складова моральної культури офіцера полягає в здатності і готовності до моральної рефлексії (самопізнанні, самоаналізі, самооцінці), саморегуляції і, нарешті, самовихованні (самовдосконаленні). Офіцер повинен відповідати за свою професійну і загальнокультурну самоосвіту [37, с. 19].

Важливою складовою морально-етичної культури військового керівника в реалізації завдань процесу військово-соціального управління виступає рівень його управлінської культури, як практична сторона реалізації морально-етичної культури. У взаємодії з підлеглими офіцер виконує соціальну роль лідера, організатора спільної діяльності. Тому для розкриття вимог до управлінської культури офіцерських кадрів важливе значення має те, що зміст спілкування (а отже, і його культура), з одного боку, обумовлене спільною діяльністю, а з іншого сторони, обумовлює її [37, с.20].

Підпорядковані офіцеру військовослужбовці, відповідно статутів Збройних Сил України, повинні обов'язково виконувати його накази. Але, як свідчить практика, цього інколи виявляється недостатньо. Тому накази і розпорядження офіцера підлеглими не завжди виконуються швидко й чітко. Здебільшого, такі випадки трапляються в колективах, де щойно призначені на посаду офіцери в управлінні особовим вкладом спираються виключно на

жорстку вимогливість, керуючись принципом «Виконуй, або тебе буде покарано!»... Але військовий досвід показує, що, по-перше, так така поведінка навряд чи дозволяє офіцеру завоювати серед своїх підлеглих високий авторитет, а по-друге, все одно не всі його накази будуть виконуватись вчасно та якісно.

Безумовна довіра підлеглих військовослужбовців до офіцера, спонукає їх до безумовного виконання його наказів, і залежить від авторитету командира. Психологічним підґрунтям авторитету є професійна компетентність та особисті якості. Авторитет командира ґрунтується на його професійних знаннях, морально-психологічних якостях та стилі управління. Необхідно усвідомлювати, що бути командиром підрозділу ще не означає автоматично бути й лідером у ньому. Адже, першому підкоряються вимушено, а за другим йдуть за власним бажанням [40, с. 4].

Дослідженню феномену «лідерства» та «військового лідерства», психологічних складових особистості офіцера-лідера будуть присвячені наступні підрозділи цієї роботи.

1.3. Сучасні наукові уявлення щодо вимог до особистості офіцера-лідера.

Перебування людини в складі різних формальних та неформальних груп і колективів, які складаються з двох і більше осіб, зазвичай стикається з явищем появи формальних і неформальних лідерів та формуванням рангової ієрархії в спільноті. Це призводить до прояву окремими членами групи активної ролі в організації спільної життєдіяльності. До слів лідерів починають прислухатися більш уважно, ніж до інших членів спільноти, їм приділяється більше уваги та поваги [1].

Маковський О.К. й Бойко О.В. відмічають проблему на державному рівні, яка спостерігається між потребою держави в офіцерах, спроможних

уміло управляти військовими підрозділами, які будуть лідерами своїх колективів та реальним рівнем професійно-особистісної підготовки випускників військових закладів вищої освіти. Вони наголошують на необхідності формування в майбутніх командирів військових підрозділів якостей, притаманних всебічно розвинутій творчій особистості, готової до управлінської праці, та яка здатна стати лідером військового колективу у формальній та неформальній обстановці [32; 2].

Однак, Сердюк Ю.І. і Іщенко Д.В. наголошують, що в керівних документах й Державних стандартах щодо підготовки фахівців військової сфери вказується на формування лише окремих лідерських якостей особистості офіцера [46].

Проблема формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів ЗСУ до сих пір не актуалізована. Зокрема, у Наказі МОУ «Про затвердження Положення про особливості організації освітньої діяльності у ВВНЗ Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти», який регламентується організація освітньої діяльності ЗВВО, жодного слова про формування лідерства або лідерської компетентності курсантів (здобувачів) під час професійної підготовки не сказано [45].

Також В.І. Осьодло та О.В. Бойко зазначають, що викладачі та командири вищих військових закладів освіти не мають єдиного розуміння того, які лідерські якості необхідно формувати у курсантів [35; 3].

Але специфічні особливості військової діяльності та вимоги до майбутніх командирів зумовлюють цілеспрямоване формування в них якостей лідера на всіх етапах підготовки. Передумовою формування цих якостей є врахування наявності відповідних особистісних властивостей майбутніх офіцерів як на етапі військово-професійного відбору під час вступу, так і під час здобуття військової освіти в ВВЗО та навчальних підрозділах військової підготовки ЗВО [1, с. 4].

Історичний аналіз джерел лідерства веде до Давньої Греції до праць мислителя Сократа, який вперше обґрунтував зміст цього поняття як «застосування людиною знань у конкретній ситуації». Тобто, лідер – це та людина, яка знає, як діяти і що робити в будь-якій ситуації. Сократ також наголошував, що окрім знань і вмінь лідеру для суспільного визнання має бути властиве ще щось більше, щось унікальне [23].

Учень Сократа – Ксенофонт, один з найкращих полководців Афін, визначив обов'язкові для лідера здатності та вміння:

- вибирати прийнятних для певної роботи людей (вміти розбиратися в людях);
- заохочувати й карати (бути справедливим);
- мати хист до завоювання прихильності підлеглих (бути вмотивованим);
- мати талант встановлювати хороші стосунки з колегами;
- бути здатним надавати особистий приклад працелюбства та енергійності. [3, с. 13-16].

Геній військового лідера неодноразово проявлявся в багатьох історичних постатях Античності, Середньовіччя та сучасності. Їх перелік нараховує тисячі імен. Зокрема, практично всім зі шкільних підручників знайомі військові генії: Олександр Македонський, Юлій Цезар, Аттіла, Чингізхан, Сунь Цзи, Наполеон Бонапарт, Ісороку Ямамото, Еріх фон Манштейн, Дуайт Ейзенхауер тощо. Українська історія також багата прикладами військового лідерства: Святослав Хоробрий, Володимир Великий, Данило Галицький, Володимир Мономах, Петро Сагайдачний, Северин Наливайко, Богдан Хмельницький, Іван Сірко, Нестор Махно, Симон Петлюра, Петро Болбочан, Євген Коновалець та сотнями інших полководців своїх часів. Цей список продовжується і в сучасній російсько-українській війні ім'ям Валерія Залужного, Дениса Прокопенка (Редіса), Дмитра Коцюбайла (Да Вінчі) та, сподіваємося, буде доповнений в подальшому.

Більшістю сучасних науковців вважається, що лідером здатна стати людина, що володіє сукупністю надзвичайних особистісних рис – інтелектом, волею, цілеспрямованістю, компетентністю, організаційними здібностями тощо. Однак, прояв якостей лідера можливий лише за умови певної сприятливої соціальної ситуації. Англійський психолог С. Хартлі розглядав лідерство як результат обставин суб'єктивного й об'єктивного характеру, людина стає лідером як внаслідок своїх особистісних якостей, так і завдяки різним ситуаційним чинникам [57].

На початку ХХІ ст. було розроблено значну кількість теорій лідерства, що є свідченням значного наукового інтересу до цієї проблеми. Необхідно зауважити, що загальноприйнятої теорії лідерства ще не створено, через відсутність однозначного його визначення цього феномену та наявності різнопланових уявлень про його природу і сутність [18].

А.В. Мітлош узагальнив основні напрями щодо визначення сутності дефініції «лідерство» та наявні концепції:

1. концепції, у яких переважаючим фактором є риси особистості;
2. концепції, у яких вирішальною вважається ситуація;
3. концепції, у яких особистісні і ситуаційні фактори поєднуються [38].

Ми поділяємо погляди Скібіцької Л.І., що лідерство – «це виникнення особливого статусу у керівника або іншого члена групи. Цей статус характеризується стосунками, в основі яких лежать довіра, авторитет, визнання високого рівня кваліфікації, готовність підтримувати в усіх починаннях, особисті симпатії, спроможність вчитися й переймати досвід» [47]. Це об'єктивне явище характеризує особливі відносини в групі людей, коли окрема людина набуває особливий авторитет, якому довіряють більшість її учасників. Поява такої довіри є результатом людських якостей лідера, його кваліфікації, ставлення до справи та людей.

Ми погоджуємося з Н. Голядик щодо сутності лідерства – це вміння певної людини, яка користується авторитетом, організувати свою діяльність

та роботу підлеглих таким чином, щоб кожен член колективу відзначався згуртованістю, мав спільну мету, працював злагоджено та свідомо ставився до виконання свого функціонального обов'язку [12].

До лідерських якостей відносять такі якості особистості, як відповідальність, здатність до швидкої адаптації до нових умов, цілеспрямованість, взаємоповага, вміння передбачити результат роботи, вольовий характер тощо [12].

На думку Мараховської Н.В. структура лідерства складається з:

- суб'єкта (лідера);
- його мети;
- мотивів;
- змісту;
- способів;
- дій;
- результату [33].

Узагальнення різних підходів до визначення дефініції «лідер», дозволяє охарактеризувати його, як учасника групи, на якого покладається основна роль в регуляції взаємовідносин та організації спільної діяльності учасників групи, за ним визнається право в критичних ситуаціях приймати рішення, якому підкоряються всі члени групи.

Р. Стогділ визначив, що лідер має володіти такими рисами: комунікабельністю, ініціативністю, наполегливістю, усвідомленням шляхів досягнення мети, упевненістю у собі, відчуттям ситуацій (пильністю), кооперативністю (готовністю до співробітництва), популярністю, адаптивністю, вербальними здібностями. До рис, які мають досить високу кореляцію з лідерським статусом, відносяться агресивність, бажання виділитися, оригінальність, гумор, жвавість, енергійність та спортивні здібності. Показниками, що мають низький рівень кореляції є: зовнішній

вигляд, вік, зріст, вага, склад тіла, бажання панувати і керувати, енергійність [60].

Схожими функціями й правами також володіє і командир військового підрозділу, владні повноваження якого підтверджуються Статутами ЗСУ, які він набуває при призначенні на посаду. Та з огляду на вищевикладене, успішність його діяльності неодмінно залежить від спроможності завоювати високий авторитет серед підлеглих, стати лідером свого підрозділу. Командир, який здатний вміло використати свій лідерський ресурс, може суттєво доповнити формальні владні повноваження й підвищити успішність реалізації управлінських функцій.

1.4. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера.

Отже, для успішне виконання своїх службових і посадових обов'язків офіцером залежить від сукупності якостей, які зумовлюють необхідність його підготовки до ролі військового лідера.

Офіцер-лідер є людиною, яка здатна вказати шлях, повести підлеглих за собою, зберегти єдність підрозділу та потурбуватися про своїх підлеглих в умовах виконання бойового завдання.

На думку О. Бойка, лідером здатний бути офіцер, якому властиві певні специфічні психологічні якості. Він має бути дисциплінованим, патріотичним, старанним, ретельним, педантичним, кмітливим, розсудливим, комунікабельним, працьовитим, мати педагогічні і психологічні здібності, почуття обов'язку. В досягненні спільної цілі лідер здатен жертвувати власними інтересами [2].

Красницькою О. було доповнено, що справжній командир-лідер має бути воїном, який завжди в бою перебуває поруч зі своїми бійцями. Він вміє керувати в умовах невизначеності та високого ступеня ризику. Лідер формує

свою команду й цінує її роботу, несе особисту відповідальність й приймає ефективні рішення з максимальним збереженням життя підлеглих. Наявність якостей лідера та ораторського мистецтва здатне забезпечити командирів ефективне управління підрозділом задля успішного виконання бойових завдань та досягнення тактичних і стратегічних цілей [29].

Дж. Віллінк та Л. Бабін проводили дослідження феномену військового лідерства в армії США. Ними було використано здобутий військовий досвід в бойових діях в Афганістані та Іраку. Авторами було спростовано думку, що військові в бою можуть легко управлятися своїми командирами, бо сліпо виконують накази та схожі на роботів. Тому для справжнього військового лідера, незалежно від його статусу, притаманна відповідальність за роз'яснення стратегічної і тактичної місії (головної ролі, призначення), розробку способів її досягнення або виконання, підготовку, забезпечення ресурсами, щоб команда могла успішно виконувати свою роботу і була боєздатною. За наявності в підрозділі підлеглого, що не дотягує до належного рівня підготовки, справжній військовий лідер має стати його наставником або, якщо ця людина постійно не відповідає встановленим стандартам і не здатна або не бажає (не проявляє волі) поліпшити свій результат, тоді лідер має прийняти жорстке рішення: звільнити її та відібрати (найняти, підібрати) того, хто може виконати свою роботу і функції [64; 65; 66].

Американський генерал С. Маккрістал, який керував Об'єднаним командуванням спеціальних операцій США, у співпраці з Д. Сильверманом, К. Фасселом і Т. Коллінзом в книзі «Команда команд. Нові правила взаємодії у складному світі» розглянув тенденції розвитку військового лідерства в армії США. Дослідниками було визначено, що принципи лідерства і функціонування команд гуртуються на гнучкості, адаптивності, взаємозалежності, колективному усвідомленні, відповідальному виконанні, а довіра і об'єднання зусиль команди навколо досягнення спільної мети є основою [31].

У ЗС США розроблено ґрунтовну джерельну базу розвитку лідерського потенціалу у кожного військовослужбовця. Одним з основних документів щодо лідерства військовослужбовців є Статут (Field Manuals) FM-22-100 «Army Leadership» (затверджений в серпні 2009 р.). Система підготовки в армії США передбачає, що будь-який військовий, щоб бути хорошим лідером, має:

- «бути» (носити певних цінностей і атрибутів),
- «знати» (мати відповідні навички і вміння),
- «робити» (діяти) [5].

Отже, характерними рисами американських офіцерів, сержантів як професіоналів і лідерів є такі: компетентність, відповідальність і корпоративність, що, у свою чергу, складають основу лідерства даної категорії військових у військовому середовищі.

На думку Маковського О.К. лідерські якості майбутніх офіцерів є професійно важливими властивостями, які мають ґрунтуватися на наявності в курсантів специфічних знань, умінь і навичок, та визначаються характером і особливостями навчально-виховного процесу [32].

Ми розділяємо думку Бойка О.В., дослідника феномену військового лідерства, в тому, що під час навчання курсантів – майбутніх молодших офіцерів, мають бути створені відповідні педагогічні умови, які сприятимуть розкриттю і вдосконаленню їх лідерського потенціалу формуванню лідерських якостей [3, с. 84-85].

Таким чином, вищевикладене свідчить про актуальність цілеспрямованого формування у майбутніх офіцерів сукупності лідерських якостей з початку їх підготовки у ВВЗО та військових навчальних підрозділах ЗВО за умови наявності відповідних особистісних властивостей курсантів.

Зважаючи на труднощі майбутньої професійної діяльності офіцера, його службові функції та передбачаючи, в які ситуації може потрапити майбутній офіцер, ми окреслимо окремі, на нашу думку, важливі психологічні та педагогічні чинники, які сприятимуть розвитку лідерських якостей курсантів,

а саме: розвивати емоційну стійкість і вольову саморегуляцію; формувати у майбутніх офіцерів як психічні стани «бойового збудження», бойового азарту, упевненості в собі, в своїй зброї, товаришах і командирах, так і стану зосередженості, спокою тощо; розвивати і зміцнювати у майбутніх офіцерів мотиви бойової діяльності; формувати якнайповніше уявлення про характер майбутнього бойового завдання, умови його виконання, можливі варіанти розвитку обстановки і способи дій в них; створювати бойовий настрій на завдання; знижувати рівень тривожності особового складу; формувати та закріплювати певну мотиваційну спрямованість на ефективність досягнення поставленої мети; формувати певну установку, що сприяє правильним діям і здатності особистості до самовдосконалення при реалізації поставленої мети; формувати управлінську самосвідомість і управлінську концепцію [42, с. 25].

Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера була запропонована Кокун О.М. Дана структура була визначена на основі аналізу наукових уявлень щодо змісту понять лідерства та лідера, особливостей та вимог військової діяльності, підходів до визначення переліку якостей особливості офіцера. У визначеній ним структурі виділяється п'ять компонентів, до складу яких входять відповідні лідерські якості:

1) **комунікативно-організаційний** (комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинуті мовленнєві та організаційні здібності);

2) **емоційно-вольовий** (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, вимогливість, самовладання, стресостійкість);

3) **мотиваційний** (мотивація до лідерства та успіху);

4) **мисленнєвий** (швидкість мислення, логічність, креативність, проникливість, здатність до прогнозування та узагальнення, критичність, розсудливість);

5) **особистісний** (активність, ініціативність, обов'язковість, надійність, чесність, патріотизм, відповідальність, оптимістичність, почуття гумору, прагнення до самовдосконалення).

Коkun О.М. також наголошує, що запропонована ним структура лідерських якостей майбутнього офіцера має включати й професійний компонент, але його зміст виходить за межі можливостей діагностування та розвитку наявними психологічними засобами [21, с. 7-8.].

Зарічанський О. й Голуб О. пропонують наступну характеристику компонентів лідерських якостей курсантів ВВНЗ:

- особистісний компонент характеризується комплексом організаційних і комунікативних здібностей, що забезпечують здатність інтегрувати діяльність групи як єдиної команди;
- професійно-управлінський компонент віддзеркалює мотиви і цінності, що забезпечують успіх та ефективність лідерської діяльності в студентській групі та в організації у майбутньому, здатність студента університету до прояву себе як еталона;
- командно-лідерський компонент є сукупністю здібностей із прийняття рішень і встановлення цілей для спрямування діяльності військового колективу загалом [15].

Узагальнюючи вищевикладене констатуємо, що лідерські якості являють собою сукупність особистісних якостей особистості, від яких залежить його успішність проявити себе як лідера у відповідних ситуаціях. Однак, дослідниками відмічається, що «універсального» набору лідерських якостей не існує.

З нашої точки зору та враховуючи наукову думку дослідників феноменів лідерства та військового лідерства в наступному розділі нашої роботи буде досліджено окремі якості майбутніх офіцерів – командирів первинної ланки ЗСУ, які ми вважаємо ключовими для військового лідера: стресостійкість,

схильність до творчості (креативність), мотивацію до успіху, комунікативні та організаторські схильності.

РОЗДІЛ 2

ПСИХОДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗСУ

2.1. Методика проведення психодіагностичного дослідження лідерських якостей майбутніх офіцерів.

Експериментальною базою дослідження психологічних особливостей майбутніх офіцерів ЗСУ було визначено кафедру військової підготовки Університету митної справи і фінансів м. Дніпро [17]. Кафедра здійснює підготовку громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу за чотирма військово-обліковими спеціальностями:

1. Застосування змішаних з'єднань, військових частин і підрозділів зв'язку (крім підрозділів і військових частин зв'язку та радіотехнічного забезпечення авіації).
2. Організація фельд'єгерсько-поштового зв'язку.
3. Математичне та програмне забезпечення функціонування автоматизованих систем, систем захисту інформації та кібернетичної безпеки.
4. Організація морально-психологічного забезпечення військ (сил).

Дослідження проводилося в травні-червні 2024 року. Кількість респондентів - 51 особа у віці 23-45 років.

У відповідності до теми, мети і визначених завдань дослідження нами було дібрано комплекс психодіагностичних методик. Збір емпіричних даних проводився в дистанційному форматі з використанням сучасних онлайн-інструментів та платформ. Така процедура була обрана з урахуванням введення в Україні воєнного стану та необхідності дотримання заходів безпеки та з огляду на специфіку професійної підготовки респондентів.

На підготовчому етапі обраний комплекс психодіагностичних методик був трансформований у формат Google Forms для зручності онлайн-

опитування. Посилання на анкети були розміщені у робочих інтернет-чатах курсантських груп. Перед заповненням анкет респонденти були проінформовані про мету, завдання та анонімний характер дослідження. Їм були надані інструкції щодо проходження опитування у форматі онлайн та надано контактні дані дослідника для отримання консультацій у разі виникнення додаткових запитань.

Для оцінки рівня психологічної готовності до військового лідерства курсантів було використано такі психодіагностичні методики:

- «Діагностика лідерських здібностей»;
- діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2);
- тест «Стійкість до стресу»;
- діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс);
- опитувальник особистісної схильності до творчості за Г. Девісом.

Зміст методик представлений у додатках А-Д. Зміст та аргументацію обраних нами методик полягає в наступному.

1. «Діагностика лідерських здібностей» призначена для первинного самооцінювання лідерських здібностей офіцерів, запропонована фахівцями Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного [21, с. 10-16.].

Опитувальник складається з 50 питань, на кожне з яких необхідно дати відповідь, обравши для цього варіант а) або б). Середнього значення у відповідях не передбачено.

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника. За кожну відповідь, яка співпадає з «ключем» (Додаток А), досліджуваний отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

Інтерпретація результатів:

- 0-20 – якості лідера виражені слабо;
- 21-30 – якості лідера виражені помірно;
- 31-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

Додаткове психологічне тестування курсантів було проведено за методиками поглибленої діагностики окремих компонентів психологічної структури лідерських якостей військовослужбовців.

2. Діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2) (Додаток Б) призначена для виявлення комунікативних і організаторських схильностей особистості [21, с. 81-85; 20, с. 221-226].

Дані багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників свідчать, що здатність людини бути лідером багато у чому залежить від розвитку у неї організаторських та комунікативних якостей. Таким чином, можна говорити, що організаторські та комунікативні схильності людини є умовами просування у лідерську позицію. Ефективна комунікація дозволяє досягнути взаєморозуміння партнерів, краще розуміти ситуації і предмет спілкування. А досягнення більшої визначеності в розумінні ситуації сприяє вирішенню проблем, забезпечує досягнення цілей з оптимальним витрачанням ресурсів). [1, с. 30].

Методика містить 40 запитань, на кожне з яких потрібно відповісти «так» або «ні». При цьому окремо визначається рівень комунікативних і організаторських схильностей особистості.

Відповідно інструкції необхідно відповісти на всі запитання опитувальника, вільно висловлюючи свої думки з кожного запитання. Коли відповідь респондента на запитання позитивна – у відповідній клітинці реєстраційного бланка необхідно поставити знак «+», якщо відповідь негативна – знак «-».

Рівні комунікативних і організаторських схильностей визначаються відповідно до набраних балів за цими параметрами. Максимальна кількість балів окремо за кожним параметром дорівнює 20. Бали за комунікативними і організаторськими схильностями підраховуються окремо за допомогою «ключа» для обробки даних КОС-2.

За кожну відповідь, яка збігається з ключем, надається один бал. Експериментально визначено п'ять рівнів комунікативних і організаторських схильностей. Приблизний розподіл балів за цими рівнями наступний:

Сума балів	1 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 20
Рівень	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Найвищий

Згідно даної методики респонденти, які отримали 1-4 бали, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.

Ті, хто набрав 5-8 балів, мають комунікативні й організаторські схильності на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть спілкування, надають перевагу проводити час на самоті. У товаристві чи колективі почуваються скуто. Мають складності в установленні контактів із людьми. Не відстоюють своєї думки, важко переживають образи. Рідко виявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень.

Для обстежуваних, які набрали 9-12 балів, характерний середній рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони прагнуть контакту з людьми, відстоюють свою думку, рішення, проте потенціал їхніх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Потрібна подальша робота з формування й розвитку цих якостей особистості.

Оцінка 13-16 балів свідчить про високий рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей у обстежених. Вони не почуваються розгубленими в новій обстановці, швидко знаходять друзів, прагнуть розширити коло знайомих, допомагають близьким і друзям, виявляють ініціативу у спілкуванні, здатні приймати рішення у складних, нестандартних ситуаціях.

Найвищий рівень комунікативних і організаторських схильностей (17-20 балів) в обстежуваних свідчить про сформовану потребу в комунікативній і організаторській діяльності. Вони швидко орієнтуються в складних ситуаціях. Невимушено поведуться в новому колективі. Ініціативні.

Приймають самостійні рішення. Відстоюють свою думку і добиваються прийняття своїх рішень. Залюбки організовують різні заходи. Наполегливі і завзяті в діяльності.

Професія військового керівника, що за своїм змістом пов'язана з активною взаємодією людини з людиною (або з окремою людиною, або з малими чи великими групами людей), провідними професійно значущими якостями виступають комунікативні і організаторські здібності. Без них не може бути забезпеченим успіх та психологічний комфорт особистості, що виконує такий вид роботи.

Дана методика з визначення комунікативних і організаторських здібностей особистості дозволяє виявити її психологічну структуру, вичленити такі її компоненти, які можуть виступати індикаторами відповідних здібностей. Наприклад, комунікативні здібності особистості характеризуються її вмінням легко й швидко встановлювати ділові й товариські контакти з людьми, прагненням до розширення сфери спілкування, до участі в громадських, групових заходах, що можуть задовольнити потреби особистості у широкому й інтенсивному спілкуванні. В свою чергу, організаторські здібності, виділяють в їх структурі вміння впливати на людей з метою успішного вирішення ними певних завдань і досягнення певних цілей, уміння оперативно розібратися в ситуативній взаємодії людей і направити цю взаємодію в потрібне русло, прагнення до прояву ініціативи, до виконання громадської роботи і так далі.

Важливим аспектом аналізу цих здібностей пов'язується з виявленням і оцінкою їх психологічних і психофізіологічних (природних) передумов виникнення і розвитку. Суттєвою психологічною передумовою виникнення, прояву і розвитку здібності є потреби особистості в тих чи інших видах діяльності. Такими потребами пов'язуються між собою об'єктивні і суб'єктивні фактори формування і розвитку здібностей.

Комунікативні і організаторські схильності особистості за своїм змістом і за своєю природою є не що інше як прототипи цих здібностей або просто їх аналоги. Більше того, фактично ці схильності також є здібностями, але такими, які ще не отримали професійного змісту, а реалізуються в повсякденному житті. Але ні що інше, як саме вони є тим психологічним ґрунтом, на якому формуються здібності до активного професійного спілкування та організаторської роботи. Отже, через виявлення схильностей і їх оцінку можливо діагностувати потенційні можливості особистості у розвитку відповідних здібностей.

Психологічний аспект методики КОС-2 передбачає здатність обстежуваного зробити самооцінку своєї поведінки і свого психологічного стану в тій чи іншій ситуації, яка знайома з його власного життєвого досвіду. Отже, оцінка ситуації і своєї власної поведінки у такій ситуації базується у обстежуваного на відтворенні ним своєї реальної поведінки і реального, пережитого в досвіді ставлення до подібної ситуації, а також на самооцінці курсанта себе у такій або подібній ситуації [52, с. 114-125.].

3. Тест «Стійкість до стресу» (Додаток В) дає можливість визначити рівень стійкості особистості до стресу [21, с. 100-101; 4, с. 25-26].

Стресостійкість характеризує деяку сукупність особистісних якостей людини, що дозволяє їй переборювати значні інтелектуальні, вольові й емоційні навантаження, обумовлені професійною діяльністю в умовах змін. Вона виступає умінням ефективно працювати в напруженому ритмі, розв'язувати одночасно декілька завдань у обмежених часових проміжках, оперативно та розумно організувати процес їх виконання [4, с. 25-26.].

Стресостійкість і навички управління стресом забезпечують військовослужбовцю здатність здійснювати ефективну діяльність у стані стресу, зберігаючи при цьому своє здоров'я і дієздатність під час виконання ним нової або складної для себе діяльності в умовах високої невизначеності,

небезпечності або цейтноту, коли він знаходиться у нересурсних станах (втоми, дискомфорту, емоційного збудження або апатії тощо) [41, с. 146].

Опитувальник містить 18 питань, на які можливі 3 відповіді: «рідко», «іноді», «часто» та за які нараховуються 1, 2 та 3 бали відповідно. За сумою балів визначається рівень стресостійкості:

Сумарне число балів	Рівень Вашої стійкості до стресу
43-54	низький
31-42	середній
18-30	високий

Чим менше число (сумарне) балів було набрано, тим вища стійкість до стресу, і навпаки, чим більше – тим більш низький рівень стійкості до стресу опитуваного.

4. Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс) (Додаток Г) призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху. [21, с.143-146; 20, с. 313-316].

Стимульний матеріал містить 41 твердження, на які досліджуваному необхідно дати один із двох варіантів відповідей «так» чи «ні». Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з «ключем».

Підрахунок набраних балів здійснюється за ключем:

По 1 балу нараховується за відповіді «так» на такі питання:	2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41
По 1 балу нараховується за відповіді «ні» на такі питання:	6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39
Не враховуються відповіді на питання:	1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40

Інтерпретація результатів наступна:

від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала – занадто високий рівень мотивації до успіху.

Автор методики Т. Елерс стверджує, що люди, помірно й сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – досягненню мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху. До того ж людям, які мотивовані на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику.

З тими, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше відбуваються нещасні випадки, ніж із тими, хто має високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає мотиву до успіху – досягненню мети.

5. Опитувальник особистісної схильності до творчості за Г. Девісом (Долаток Г) призначений для виявлення схильності до творчої поведінки у повсякденному житті. Дана методика є компактною, проте змістовною у оцінці особистісної схильності до творчості індивіда. [30, с. 346-347; 14].

Особистісні ознаки креативності містять в собі цікавість, самодостатність, відчуття гармонії, краси, прагнення до ризику, прийняття безладу, потребу в активності тощо. Опитувальник містить 21 запитання, за допомогою яких діагностують креативність як особистісну властивість.

За інструкцією на наведені твердження необхідно дати відповідь «так» чи «ні».

Оцінювання результатів проводиться за відповідним ключем, де за кожен варіант відповіді, що збігається з ключем, нараховується 1 бал. Потім одержані бали підсумовуються. Далі індивідуальний результат порівнюється з нормами, наведеними у таблиці.

Рівні креативності		
низький	середній	високий
0-11	12-16	17-21

Після проведення емпіричної частини дослідження було здійснено обробку та систематизацію отриманих даних для подальшого аналізу, результати якої описані в наступному підрозділі роботи.

2.2. Результати психодіагностичного дослідження лідерських якостей майбутніх офіцерів.

Після проведення психодіагностики лідерських якостей курсантів кафедри військової підготовки, в результаті кількісної і якісної обробки даних, отриманих за вищевказаними методиками, були отримані відповідні результати.

Самооцінювання лідерських здібностей майбутніх офіцерів за опитувальником, запропонованим фахівцями Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, встановило наступні результати, кількісні та якісні показники яких наведені в таблиці 2.1 та рис. 2.1.

Таблиця 2.1

Результати самооцінювання лідерських здібностей майбутніх офіцерів

N=51

Рівень		Кількість респондентів	
		Абсолютна кількість	%
0-20	якості лідера виражені слабо	0	0
21-30	якості лідера виражені помірно	29	56,9
31-40	лідерські якості виражені сильно	22	43,1

41 і більше	людина як лідер схильна до диктату	0	0
----------------	------------------------------------	---	---

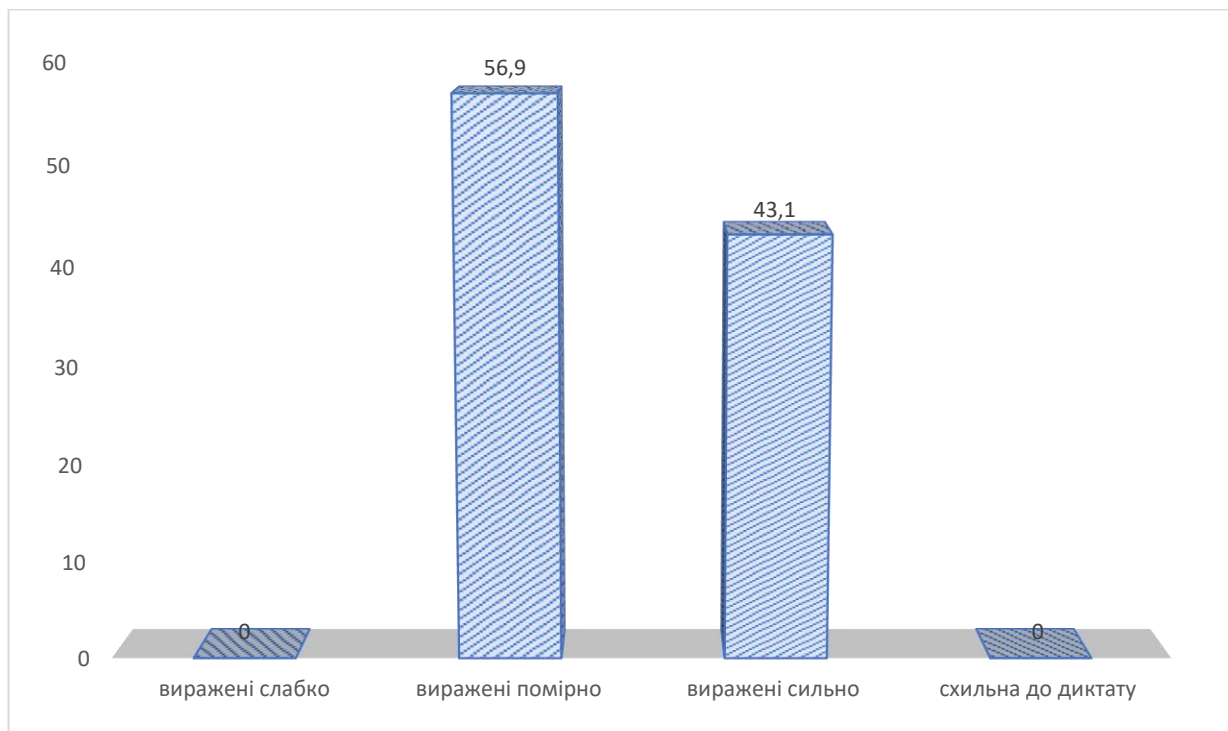


Рис. 2.1. Результати самооцінювання лідерських здібностей майбутніх офіцерів

Отримані результати дають уявлення про кількісний та якісний розподіл опитаних курсантів – майбутніх офіцерів про їх самооцінювання лідерських здібностей. Серед респондентів не виявлено осіб, які оцінюють свої лідерські здібності як слабкі та таких, які навпаки, оцінюють свої здібності як зависокі. Ця крайність, за використаною методикою, могла би свідчила навіть про їх потенційний деспотизм чи диктат у відносинах з підлеглими. Щодо осіб, які оцінюють свої лідерські здібності як помірні та сильні, результати розподілилися наступним чином: 56,9 % та 43,1 відповідно. На нашу думку, це свідчить про реальну оцінку курсантами своїх лідерських здібностей та свідомий вибір військового фаху на рівні керівника військового підрозділу – офіцера.

Для виявлення рівня комунікативних і організаторських схильностей респондентів було проведено відповідну діагностику КОС-2, результати якої представлені в таблиці 2.2 та на рис. 2.2.

Таблиця.2.2

Рівень комунікативних і організаторських схильностей майбутніх офіцерів

N=51

Рівень		Кількість респондентів			
		Комунікативні здібності		Організаторські здібності	
		Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
1-4	дуже низький	2	3,9	0	0
5-8	низький	5	9,8	3	5,9
9-12	середній	12	23,5	19	37,2
13-16	високий	26	51,0	24	47,1
17-20	найвищий	6	11,8	5	9,8

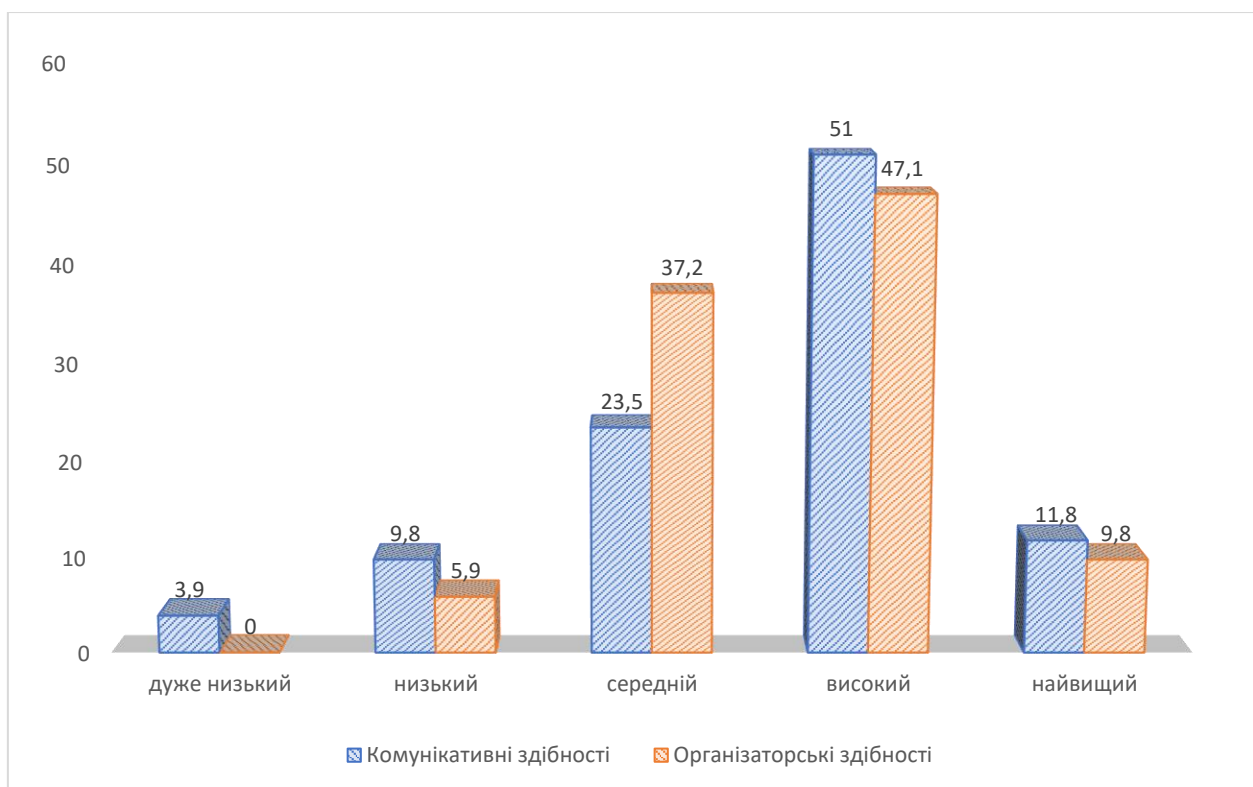


Рис. 2.2. Рівень комунікативних і організаторських схильностей майбутніх офіцерів

З таблиці 2.2. та рисунку 2.2 бачимо, що діагностування курсантів щодо їх комунікативних і організаторських схильностей показало на присутність незначної частки осіб, які мають дуже низькі та низькі показники: 3,9 % і 0 % та 9,8 % і 5,9 % відповідно. Також наявна певна частка осіб (~ 10 %), які мають найвищі показники комунікативних і організаторських схильностей. Майже третину вибірки складають особи, що мають середні показники комунікативних і організаторських схильностей (25,5 % і 37,2 % відповідно). Найбільшу частку (майже половина респондентів) серед опитаних курсантів склали особи, комунікативні і організаторські схильності яких за використаною методикою оцінені як високі: 51 % та 47,1 % відповідно.

Отримані результати свідчать, що переважна більшість курсантів, що прийняли участь в опитуванні, мають високі показники комунікативних і організаторських схильностей, які дослідниками тематики військового

лідерства визначені ключовими, і позиціонують себе як майбутні лідери військових підрозділів.

Результати діагностики стресостійкості майбутніх офіцерів представлені в таблиці 2.3 та рисунку 2.3.

Таблиця 2.3

Рівень стресостійкості майбутніх офіцерів

N=51

Рівень		Кількість респондентів	
		Абсолютна кількість	%
43-54	низький	2	3,9
31-42	середній	33	64,7
18-30	високий	16	31,4

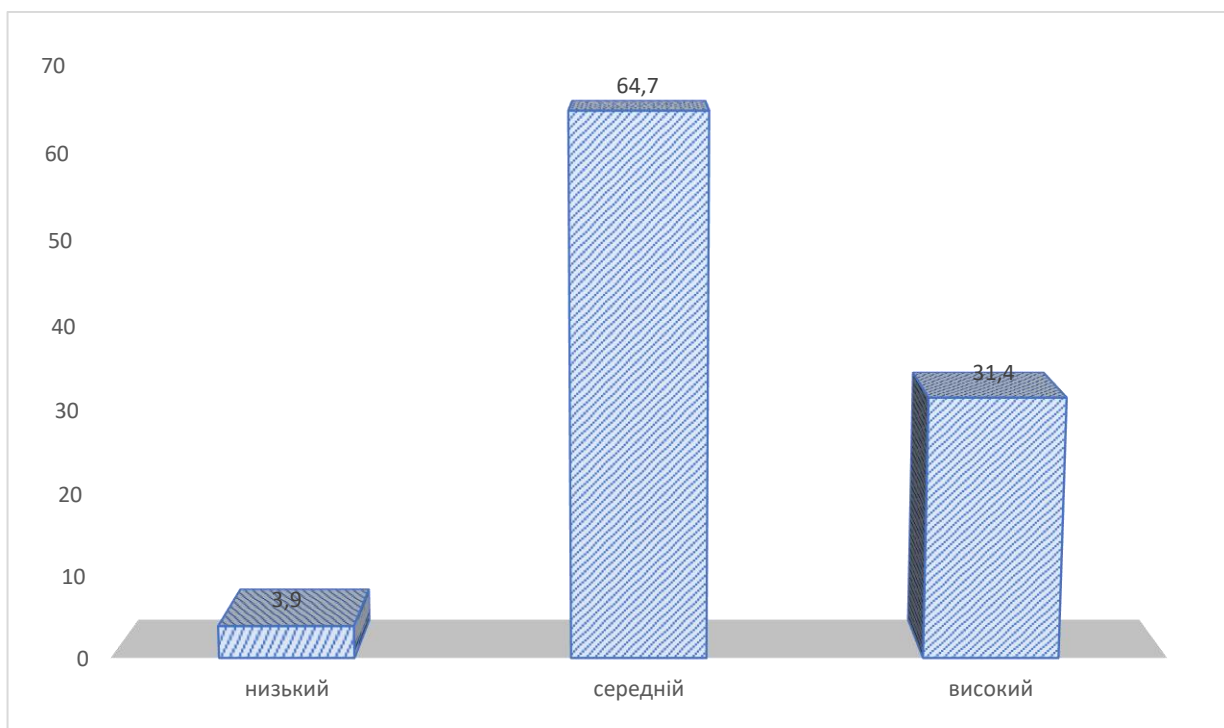


Рис. 2.3. Рівень стресостійкості майбутніх офіцерів

Діагностика рівня стійкості до стресу вказала на наступні результати: незначна частка (3,9 %) мають низьку стійкість до стресу, 31,4 % - високу, решта вибірки (64,7 %) – середню.

Констатуємо, що стійкість до стресу військовослужбовців є в фокусі уваги абсолютно всіх дослідників військової психології, і тому посилення даної якості у майбутніх офіцерів має стати об'єктом подальшої роботи з курсантами як у викладачів військового ЗВО так і військових психологів при проходженні служби в подальшому.

Результати діагностики мотивації до успіху майбутніх офіцерів представлені в таблиці 2.4 та рисунку 2.4.

Визначення рівнів мотивації до успіху, як важливої складової військового лідера, визначило наступні результати: занадто високу мотивацію мають 41,2 %, помірно високу – 35,3, середній рівень даної якості мають 23,5 % респондентів. Осіб, що мають низьку мотивацію до успіху не встановлено.

Таблиця 2.4

Рівень мотивації до успіху майбутніх офіцерів

N=51

Рівень		Кількість респондентів	
		Абсолютна кількість	%
1 до 10 балів	низька мотивація до успіху;	0	0
11 до 16 балів	середній рівень мотивації;	12	23,5
17 до 20 балів	помірно високий рівень мотивації;	18	35,3
більше 21 бала	занадто високий рівень мотивації до успіху.	21	41,2

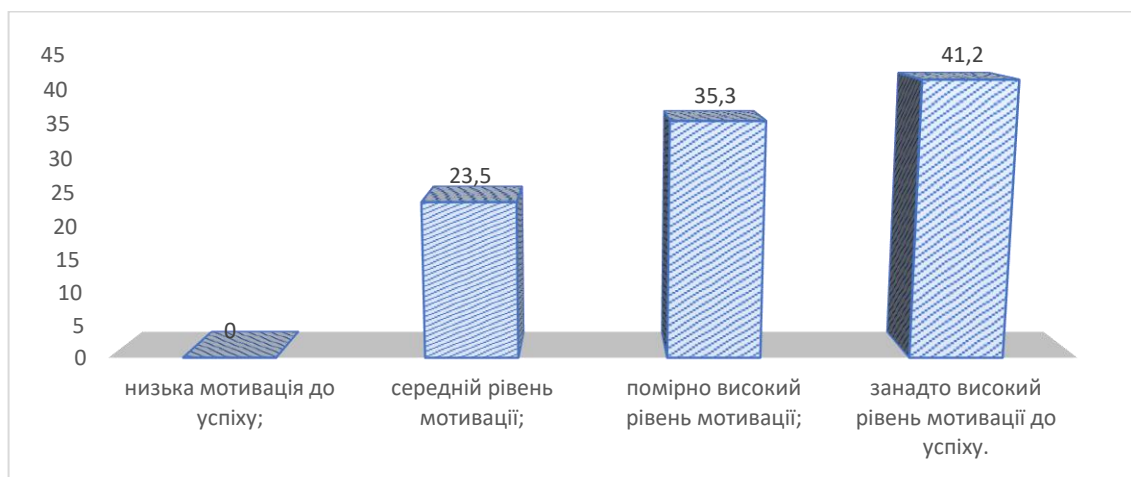


Рис. 2.4. Рівень мотивації до успіху майбутніх офіцерів

Дані результати спонукають нас до висновку, що опитані майбутні офіцери (на думку автора методики) помірно і сильно орієнтовані на успіх, але при цьому не готові до занадто високого ризику у досягненні своєї мети. При цьому вони мають невисоку готовність до ризику, що може стати на перепоні до досягнення військового успіху.

З огляду на вищевикладене, вважаємо, що ці психічні аспекти майбутніх офіцерів мають також стати об'єктами роботи військових фахівців-психологів, які спроможні підібрати відповідні тренінги та програми.

Для виявлення рівня особистісної схильності до творчості майбутніх офіцерів було проведено відповідну діагностику за опитувальником за Г. Девіса, результати якої представлені в таблиці 2.5 та рис. 2.5.

Таблиця 2.5

Результати діагностики особистісної схильності до творчості майбутніх офіцерів

N=51

Рівень		Кількість респондентів	
		Абсолютна кількість	%
0-11	низький	9	17,6

12-16	середній	39	76,5
17-21	високий	3	5,9

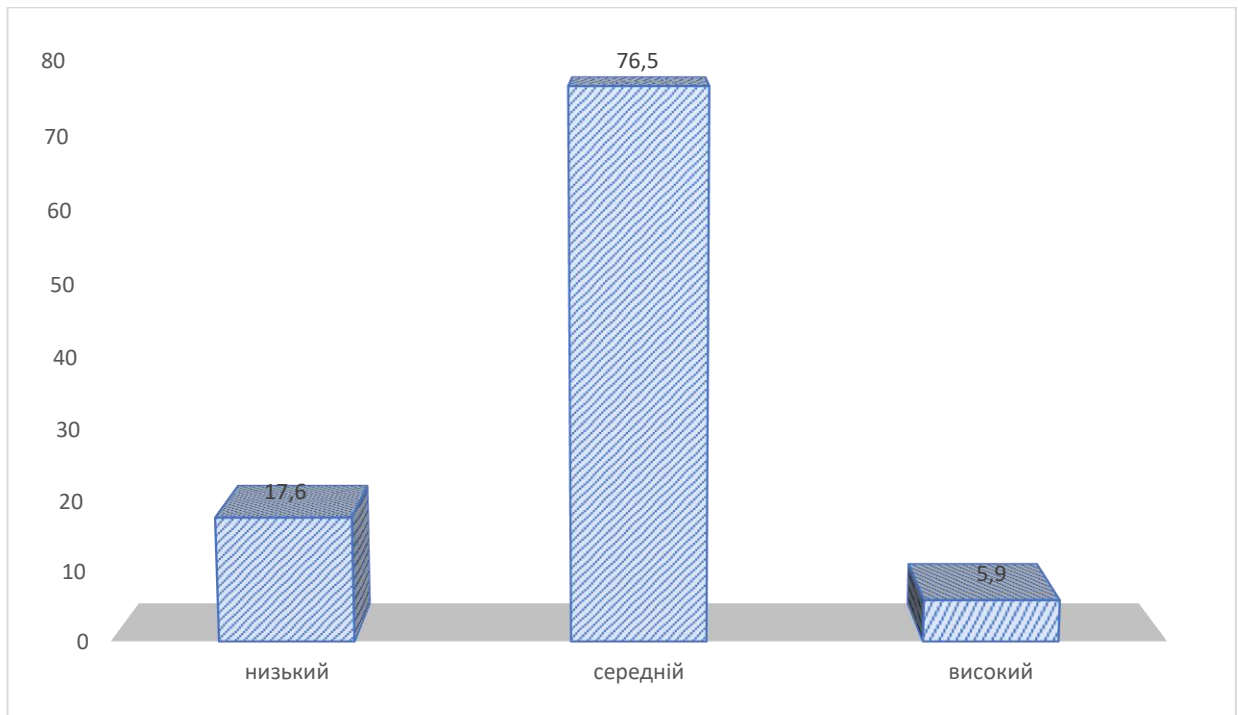


Рис. 2.5. Результати діагностики особистісної схильності до творчості майбутніх офіцерів

Як свідчать дані, більшість респондентів мають середній рівень особистісної схильності до творчості, яка визначається автором методики як креативність: 76,5 %. Також наявні респонденти, що демонструють низький рівень – 17,6 % та високий – 5,9%.

З огляду на роботи більшості дослідників, можемо констатувати, що схильність до творчості (креативність) визначається як важлива якість лідера. Досягнення українських військових у сучасній російсько-українській війні свідчать, що перевага ворожого війська на полі бою часто нівелюється творчим підходом українських військових до задуму і проведення військових операцій.

На нашу думку, майбутнім офіцерам варто під проводом фахівців з розвитку креативності пройти ряд тренінгів та курсів для розвитку наявного рівня даної якості.

За результатами психодіагностики самооцінювання лідерських якостей та визначення ключових складових цієї властивості особистості майбутніх офіцерів можемо надати рекомендації щодо проходження відповідних курсів і тренінгів щодо підвищення рівня стресостійкості, мотивації до успіху, комунікації та креативності. Матеріали для змістовного наповнення тренінгу з розвитку зазначених якостей представлені в 3 розділі даної роботи.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗСУ

3.1. Моделі лідерства та методи розвитку лідерських якостей.

В попередніх розділах роботи було визначено перелік ключових, на нашу думку, здібностей і схильностей, властивих військовому лідеру та визначено рівень сформованості комунікативних та організаторських здібностей, стресостійкості, мотивації до успіху, креативності та самооцінку схильності до лідерства в майбутніх офіцерів – учасників психодіагностичного дослідження.

Розробка комплексних програм формування лідерських якостей у майбутніх офіцерів ґрунтується на основі відповідної моделі лідерства. Найбільш відомими моделями лідерства, які можуть застосовуватися в фаховій підготовці курсантів є:

- «ситуаційна модель лідерства (П. Херші і К. Бланшара)» – програма формування й розвитку майбутніх військових лідерів вибудовується залежно від рівня їх підготовленості, тобто від їхнього вміння вирішувати конкретні службові, професійні і поточні завдання відповідно до посади, яку будуть в перспективі обіймати;

- «модель трансакційного і трансформаційного лідерства» – транзакційне лідерство передбачає мотивування особового складу військового підрозділу «методом батога і пряника»; у випадку трансформаційного лідерства посадова особа виступає для підлеглих (послідовників) прикладом для наслідування, оскільки він спонукає їх діяти і служити не заради матеріальних благ, а для того, щоб отримувати задоволення від служби і військової професії;

- «модель Ф. Фідлера» – центральне місце займає лідер, а також умови, в яких йому доводиться функціонувати; результативність військово-професійної діяльності лідера залежить від його стилю лідерства;

- «модель «Каналу лідерства» Р. Чарана» – ефективність роботи лідера має зростати разом із його кар'єрним просуванням; у міру розвитку військового лідера його дії стають все більш умілими, лідерськими;

- «модель ціннісного лідерства (С. і Т. Кучмарські)» – в основі лежить постулат, що люди готові слідувати за тим, у кого є чого вчитися, наприклад, лідерській поведінці і світогляду, ефективній взаємодії з іншими тощо [3, с. 372-373].

Дж. Бернс представляв трансформаційне лідерство як найбільш доцільне і таке, що веде лідерів та їх прихильників до вищих рівнів мотивації і моральності. За теорією трансформаційного лідерства, ефективний лідер – це особа, яка виконує такі дії:

- створює перспективне бачення майбутнього, що надихає всіх;
- мотивує і надихає людей перейнятися цим баченням;
- управляє процесом досягнення цього бачення;
- створює команду і тренує її так, щоб зробити більш ефективною в досягненні цілей, визначених баченням.

Трансформаційне лідерство об'єднує всі ці навички та вміння комплексно.

Принципову відмінність між транзакційним і трансформаційним стилями лідерства Дж. Бернс пояснював таким чином: «Транзакційні лідери є лідерами, які обмінюють реальні винагороди за працю на відданість послідовників. Трансформаційні лідери є лідерами, які змушують своїх послідовників зосередитися на більш високих щаблях власних потреб, при цьому підвищуючи обізнаність про значення результатів власної праці і нових способів, за допомогою яких ці результати можуть бути досягнуті. Транзакційні лідери, зазвичай, більш пасивні, у той час як трансформаційні лідери демонструють активну поведінку» [55].

На сьогодні основними методами соціально-психологічної технології розвитку лідерських якостей особистості визначено:

- надання теоретичних знань відносно даної проблеми;
- соціально-психологічні тренінги розвитку лідерських якостей;
- ділові ігри (ігрові психолого-педагогічні програми);
- створення і моделювання кейсів;
- проекти, спрямовані на розвиток лідерських якостей: створення реальних екстремальних ситуацій, в яких надається можливість випробувати себе і перевірити свій потенціал (стресостійкість, упевненість в собі, проактивність);
- індивідуальний коучинг.

Основним методом розвитку лідерських якостей є психологічний тренінг, який може включати в себе такі форми практичної діяльності психолога, як: діагностика; навчання; розвиток; психокорекція, психотерапія та реабілітація; соціально-психологічна робота з колективами. [1, с. 31-32].

Узагальнюючи думку дослідників військового лідерства, психологічний тренінг з розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів має бути комплексним і включати ряд методик та вправ, спрямованих на формування в модельованих ситуаціях комунікативної та організаційної компетентності, лідерського, комунікативного та організаційного досвіду взаємодії; формування навичок самоконтролю, самовладання, наполегливості, навчально-службової самоефективності [1, с. 53].

На думку Бойка О.В. виявлення потенційних лідерів серед курсантів необхідно проводити з перших місяців служби, коли традиційно виділяються соціально активні і домінантні особи, що характеризуються зацікавленістю до подій і середовища, в якому перебувають, проявляють бажання впливати на внутрішньогрупові процеси і прагнення до першості, займають лідерські позиції. Однією з важливих умов формування лідерської якостей майбутніх офіцерів на початку їх професійної підготовки має стати використання у системі первинної військово-професійної підготовки курсантів (на першому

курсі навчання) – майбутніх офіцерів навчально-тренувального комплексу «Смуга реакції лідера» [3, с. 396-398].

Такий навчально-тренувальний комплекс дозволяє діагностувати наявні індивідуально-психічні якості, визначити реакції і поведінку на змодельовані ситуації командної роботи і встановити рівень потенційного лідерства особи [48].

На жаль, такий комплекс в Україні було створено лише один, а його активне використання суттєво обмежене через активні бойові дії, що зумовлює значну небезпеку для здобувачів військової освіти.

Дослідниками теорії і практики військового лідерства припускається, що формування лідерських якостей є керованим процесом і може здійснюватися в ході комплексної цільової програми розвитку лідерських якостей, а отримання курсантами успішного лідерського досвіду в модельованих тренінгових ситуаціях сприятиме формуванню їх лідерського образу, розвиваючи їх лідерські якості, підвищуючи мотивацію [1, с. 52].

Авторами концепції розвитку лідерських якостей курсантів розроблено комплексну цільову програму розвитку лідерських якостей курсантів, яка складається з двох модулів: організаційно-лідерського та особистісного [1, с. 53].

Організаційно-лідерський модуль спрямований на формування в модельованих ситуаціях комунікативної та організаційної компетентності, лідерського, комунікативного та організаційного досвіду взаємодії; формування навичок самоконтролю, самовладання, наполегливості, навчально-службової самоефективності. Організаційно-лідерський модуль розвитку лідерських якостей, представлений психологічним тренінгом «Тренінг лідерства майбутнього офіцера» [1, с. 53-54].

Особистісний модуль, спрямований на формування в учасників внутрішньої мотивації успіху, актуалізації прагнення до особистісного

зростання, прагнення до лідерства. Особистісний модуль представлений «Тренінгом розвитку внутрішньої мотивації» [1, с. 54].

Програму тренінгу розвитку лідерських якостей побудовано як напівстандартизовану, що дозволяє більш гнучко реагувати на зміни ситуації у ході групової роботи та адаптувати її до особливостей різних груп.

Метою тренінгу є розвиток лідерських якостей у майбутніх офіцерів.

Завдання тренінгу полягає в наступному:

- 1) оволодіння учасниками тренінгу знаннями про сутність лідерських якостей та особливості їх вияву;
- 2) визначення учасниками тренінгу за допомогою діагностичних методик рівня розвитку власних лідерських якостей;
- 3) розвиток лідерських якостей учасників тренінгу [1, с. 54].

За своєю структурою тренінг «Тренінг розвитку лідерських якостей курсантів» включає 4 розділи (всього 16 тренінгових сесій), перелік яких наведено в додатку Д.

Перший розділ тренінгу присвячено аналізу сутності лідерства та його ролі в військово-професійній діяльності офіцерів. Цей розділ включає 2 тренінгові сесії.

Другий розділ тренінгу стосується лідерських якостей необхідних майбутнім офіцерам, які можна розвивати у процесі навчально-службової підготовки курсантів (навчально-службова самоефективність, комунікативна та організаційна компетентність, навички самоконтролю, наполегливість, здатність до рефлексії). Цей розділ включає 7 тренінгових сесій.

Третій розділ тренінгу – лідер як ефективний комунікатор відображає роль комунікативної компетентності учасників тренінгу, встановлення особистісних обмежень та визначення їх причин і шляхів подолання. Цей розділ включає 5 тренінгових сесій.

Четвертий розділ тренінгу відображає роль навчання у ВВНЗ в розвитку лідерських якостей у майбутніх офіцерів та особливості вияву лідерських

якостей в процесі військового стажування. Цей розділ включає 2 тренінгові сесії.

Обсяг тренінгу складає 88 академічних годин: а) основна частина (аудиторна) – 84 академічні години (16 тренінгових сесій по 8 і по 4 акад. год. на кожну сесію; 2 акад. год. – вступ до тренінгу; 2 акад. год. – завершальна частина тренінгу); б) додаткова частина (творчі домашні завдання) – 18 акад. год [1, с. 54-58].

Варто зазначити, що «Тренінг розвитку лідерських якостей курсантів» в другому і третьому розділі містить ряд вправ, спрямованих на розвиток комунікаційних якостей:

- «Вперта сороконіжка»;
- «Ланцюжок мови»;
- «Казка з шести кадрів»;
- «Передати ініціативу і слухати» (рольова гра);
- «Все хороше за 100 секунд»;
- «Подарунок»;
- «Математичний театр»;
- «Стилі лідерства»;
- «Домовитись про зустріч»;
- «Прохання»;
- «Уміння сказати «НІ» [1, с. 137-148, с. 169-197].

Також вказаний «Тренінг розвитку лідерських якостей курсантів» включає декілька методів і технік розвитку внутрішньої мотивації:

- Каузометрія (модифікований варіант);
- Репертуарні і рангові решітки Дж. Келлі;
- Терапія фіксованих ролей Дж. Келлі [1, с. 198-207].

В межах нашої роботи вважаємо доцільним розглянути також інші тренінгові програми, пов'язані з посиленням окремих психічних якостей, притаманних військовому лідеру: мотивацією до успіху та стресостійкості.

Дослідники тематики військового лідерства визначають мотивацію до лідерства важливою умовою прийняття лідерської ролі майбутніми офіцерами Збройних Сил України. Ця умова є найменш залежною від зовнішніх чинників (впливів), оскільки пов'язана з особистими прагненнями, життєвими сенсами самої людини. Відсутність мотивації неможливо компенсувати фаховою чи соціально-емоційною готовністю. Нині у психологічній науці відсутні надійні, ефективні технології формування мотивів поведінки людей. Можливо говорити лише про посилення чи актуалізацію тих мотивів, які вже наявні. Комплексний розвиток особистісних якостей майбутніх офіцерів спрямовується на формування їх психологічної готовності до лідерства, яка структурно включає в себе мотиваційний (внутрішня мотивація, мотивація до успіху) компонент [1, с. 75-76].

«Тренінг розвитку внутрішньої мотивації» складається з восьми етапів. Його загальна структура представлена в додатку Е. Авторами відзначається про необхідність звертати окрему увагу на етапи 5 і 7, які мають особливу мету і незвичайний зміст, і саме вони є основними в тренінгу [1, с. 78].

Перший етап – вступне заняття. Його мета – знайомство учасників групи, створення атмосфери довіри і саморозкриття, формулювання мети. Основні методи – ролеві ігри, психогімнастичні вправи, бесіди, дискусії. На вступному занятті учасники тренінгу знайомляться з правилами поведінки в групі (конфіденційність, принцип «тут і зараз», правило добровільності і інші), висловлюють очікування з приводу участі в тренінгу. Потім відбувається перехід до основної частини вступного заняття – аналізу власного життя, виявленню сили мотивації професійної діяльності, а також прихованих бажань і очікувань. Завершується робота вправою релаксації [1, с. 79].

Другий етап – теоретичний. Мета заняття – ознайомлення з основами теорії внутрішньої мотивації і ціннісної регуляції діяльності. Досягається вона за допомогою міні-лекцій, рішення проблемних задач, бесід, дискусій і ролевого програвання проблемних ситуацій. На занятті учасники тренінгу

аналізують події власного життя з погляду «відчуття потоку» і порівнюють свої відчуття з іншими. Після цього організується дискусія про вплив винагород і покарань на мотивацію діяльності. Коли точки зору учасників стануть зрозумілі, група ділиться на три підгрупи, кожна з яких отримує опис експериментального дослідження впливу винагород і покарань на внутрішню мотивацію, утім без результатів. Задача – спрогнозувати результат проведеного дослідження. Запропоновані завдання аналізуються в підгрупах, потім обговорюються в загальному колі, після чого тренер повідомляє реальні результати, які спростовують значущість винагород і покарань для мотивації діяльності. Для учасників проводиться міні-лекція про теорію внутрішньої мотивації Е. Дісі і Р. Раяна і ролі цінностей в розвитку внутрішньої мотивації діяльності. Після міні-лекції організовується обговорення, по закінченні якого проводиться вправа релаксації [1, с. 79-80].

Третій етап має за мету аналіз особистісних конструктів і цінностей учасників тренінгу в контексті внутрішньої мотивації. Для цього використовується процедура, запропонована О.Л. Музикою (інтеграція каузометрії з репертуарними і ранговими решітками) і написання нарисів самохарактеристик. На початку заняття керівник робить акцент на ролі цінностей в розвитку внутрішньої мотивації, після чого учасники переходять до вивчення власної ціннісної сфери. Коли дослідження завершено, учасники на основі його результатів пишуть нарис самохарактеристики (додаток П) [1, с. 80].

Четвертий етап – цілеутворення. Мета даного етапу – створення учасниками тренінгу нарисів фіксованих ролей (описів себе як осіб, які наділені системою цінностей і конструктів внутрішньої мотивації). Для досягнення цієї мети розробляються відкоректовані системи конструктів, на основі яких пишуться нариси фіксованих ролей, відбувається рольове програвання в групі. На цьому етапі учасники тренінгу обмінюються результатами досліджень своїх конструктів і нарисами самохарактеристик.

Далі вони об'єднуються в підгрупи і аналізують отриманий матеріал з погляду наявності в ньому конструктів і цінностей внутрішньої мотивації (самодетермінації, компетентності і значущих міжособистісних відносин). Коли аналіз завершено, учасники розробляють один для одного нові системи конструктів, змінюючи, додаючи або виключаючи конструкти відповідно до теорії внутрішньої мотивації. На основі трансформованих систем конструктів учасники пишуть нариси фіксованих ролей (детальні описи способів поведінки осіб з трансформованими ціннісними сферами). Після цього відбувається загальне обговорення результатів роботи, досягається згода із запропонованими нарисами і починається формуючий етап тренінгу [1, с. 80-81].

П'ятий етап – формуючий. Мета – набуття досвіду внутрішньо мотивованої поведінки. Для цього учасникам групи пропонується програвати в житті роль особи, створеної в нарисі фіксованої ролі. Цей етап є самим незвичайним у всьому тренінгу, і саме завдяки ньому досягається ефект зростання внутрішньої мотивації [1, с. 81].

Шостий етап – контролюючий. Група зустрічається для контролю програвання ролі і аналізу проблем, які виникали. Для цього проводяться обговорення ситуацій, ролеві ігри, дискусії [1, с. 81].

Сьомий етап – формуючий – продовження роботи над змінами в мотиваційній сфері. Учасники групи як і раніше програють нарис фіксованої ролі [1, с. 81]

Восьмий етап – діагностичний. Його мета – виявити зміни в системах індивідуальних цінностей і конструктів досліджуваних, а також в реальній поведінці. Для цього учасники тренінгу знову виявляють свої цінності і конструкти за допомогою методу, що використовується на третьому етапі, і порівнюють їх з результатами попереднього дослідження [1, с. 81]

Авторами відзначається, що при проведенні тренінгу не варто чекати швидких результатів. Проте, участь в подібному тренінгу обов'язково приносить позитивні результати [1, с. 82].

У військовій психологічній літературі значної уваги приділяється методикам формування у військовослужбовців психологічної стійкості, психологічної готовності до дій у бою, подоланню наслідків стресу (самодопомози й взаємодопомози) та посиленню їх стресостійкості.

Це досягається формуванням у військовослужбовців визначеної мотивації, яка спрямована на навчання їх прийомам психічної саморегуляції, зняття негативних психічних станів, методам надання собі і співслужбовцям першої психологічної допомоги, способам виживання в екстремальних умовах, згуртування, злагодження, підвищення соціально-психологічної сумісності та стійкості військових підрозділів. Спеціальна психологічна підготовка полягає в розвитку специфічних військово-професійних якостей військовослужбовців відповідно до виду (роду) військ (сил), напрацювання високої бойової активності та психологічної стійкості, навичок поведінки в екстремальних умовах [41].

Основним підходом до розвитку стресостійкості є добровільні свідомі регулярні дозовані стресові впливи, на фоні яких цілеспрямовано виконується будь-яка діяльність. Методика розвитку стресостійкості збігається із загальними принципами тренування (свідомість, цілеспрямованість, регулярність, систематичність тощо), складність полягає у підборі вправ. Оскільки стрижневим переживанням стресу є напруга і дискомфорт, то саме ці ознаки допомагають підбирати вправи на розвиток стресостійкості у військовослужбовців. [37, с. 136-137]

Стресостійкість у військовослужбовців розвивається одночасно із засвоєнням навичок управління стресом. Посилення стресостійкості дозволяє їм успішно протистояти стресу хоча б середнього рівня нетривалий час, для успішного аналізу й оцінки того, що відбувається, підібрати ефективний

спосіб корегування ситуації, своєї поведінки або стану та успішно застосувати цей спосіб і вийти зі стану стресу. Формування стресостійкості є запорукою психічного здоров'я людей, що виявляється у кроках на шляху до цілісної, гармонійної, благополучної особистості, яка не розривається зсередини конфліктами мотивів, сумнівів, невпевненістю у собі [4, с. 18].

Методика розвитку стресостійкості збігається із загальними принципами тренування (свідомість, цілеспрямованість, регулярність, систематичність тощо), складність полягає у підборі вправ. Оскільки стрижневим переживанням стресу є напруга і дискомфорт, то саме ці ознаки допомагають підбирати вправи на розвиток стресостійкості у військовослужбовців [41, с. 156; 4, с. 21].

Основними принципами підбору вправ на підвищення стресостійкості військовослужбовців визначено наступні:

- екологічність (відсутність шкоди для тіла, бажано користь);
- запас навантаження (тренувальне навантаження можна підсилювати на заняттях практично без обмежень);
- дозування (навантаження легко дозувати, підбираючи оптимальний «крок»);
- простота (проста техніка виконання і надійний інвентар дозволяють зосередитися на вправі) [37, с. 136-137].

Основними засобами і методами підвищення стресостійкості військовослужбовців є:

- фізичне навантаження (виконання вправ «до межі» – через біль);
- температурні впливи (як холодні, так і гарячі);
- затримка дихання (на вдиху і видиху «до упору»);
- голодування (1-2 рази в неділю без припинення повсякденної діяльності);
- больові впливи (масаж віником у бані; масаж ногами; іплікатори; ударне закалювання тіла та інші вправи з арсеналу бойових мистецтв);

- автогенне тренування (самонавіювання);
- медитація;
- візуалізація (використання позитивних образів) [37, с. 136-137].

Апробованим методом формування стресостійкості військовослужбовців є «Ключ» Х. Алієва, який за простотою, доступністю та ефективністю застосування в екстремальних умовах не має аналогів. Метод максимально ефективний в умовах дефіциту часу і жорстких зовнішніх обмежень, коли діяльність людини здійснюється на межі його розумових і фізичних можливостей [22, с. 21-25].

Цей метод допомагає вирішувати основні проблеми сучасної людини:

- зберігати ясність розуму і впевненість в собі у відповідальних ситуаціях;
- залучати додаткові резерви для вирішення складних проблем;
- швидко відновлювати сили після розумових і фізичних навантажень;
- долати психологічні бар'єри та стрес;
- усвідомлювати свої цілі і швидше їх домагатися;
- підвищувати швидкість навчання та адаптації в нових умовах;
- без особливих фізичних зусиль знімати негативні емоції і напругу, позбавляє від невротичних порушень, фобій, залежностей і психосоматичних захворювань.

Зазначений метод включає п'ять прийомів синхрогімнастики (Додаток Є):

- «Хльоскання руками по спині (антистрес)»;
- «Лижник (Синхронізація)»;
- «Хитун-бовтун (розвантаження)»;
- «Вис вперед – назад»;
- «Легкий танок (для розвитку координації)».

Виконання комплексу вправ «Ключ» дає змогу продіагностувати наявність стресового стану, позбутися психологічного перенавантаження, швидко відновити свої сили, стати більш витривалим та працездатним [22, с. 21-25].

Підвищення стресостійкості військовослужбовців можна досягти шляхом застосування методу «Майндфулнес-втручання».

Майндфулнес англійською означає «повна свідомість» – це свого роду здатність бути цілком присутнім та свідомим. Це здатність досвідчувати реальність з прийняттям, цікавістю, відкритістю, доброзичливістю та неосудливістю.

Стан майндфулнес порівнюється зі станом гарної координації психічних процесів – регуляції уваги, сприйняття, мислення, емоцій, розуміння інших та себе, зв'язку зі своїми потребами та цінностями. Стан майндфулнес є свого роду потенціалом людини – він пов'язаний з розвитком особистості, найкращих якостей, які можуть бути в людині: розумінням себе та інших, доброзичливістю та співчуттям, ясністю думок та мудрістю, виваженістю дій, емоційною та соціальною компетентністю.

Регулярна практика майндфулнес веде до цілого ряду позитивних ефектів, що сприяють психологічному і фізичному здоров'ю людини: покращується імунітет, зміцнюється стресостійкість, емоційна регуляція, когнітивні та творчі здібності, розвивається інтерперсональна чутливість, а відтак соціальна компетентність, загалом покращується якість життя, суб'єктивне відчуття благополуччя.

Основний зміст майндфулнес-втручання полягає в тренуванні довільної уваги, встановленні контролю над власними думками, емоціями, способами подолання проблем / викликів, підвищенні порогу чутливості до тригерів на реакцію новизни. Це, в міру тренування усвідомленості дозволяє за потреби ігнорувати певні подразники і управляти стресом.

Методика містить декілька вправ, що не вимагають спеціальних умов для проведення і можуть застосовуватися на всіх етапах психологічної профілактики психотравматизації (Додаток Ж).

- «Родзинки»
- «Шишка»
- «Майндфулнес дихання»
- «Майндфулнес проблем» [22, с. 47-51].

Також нашу увагу привернула методика «Щеплення стресом», обґрунтована й апробована Дейвом Гроссманом і Лореном Крістінсеном, яка успішно використовується в підготовці військовослужбовців США, поліцейських і рейнджерів [13].

Фундаментальна ідея цієї методики полягає в тому, що попередні успішні дії в стресових умовах адаптують людину до подібних ситуацій і сприяють її успіху в майбутньому. Адаптація до стресу полягає у встановленні точних доз стресу, за якими йдуть фази відновлення, за якими має бути ретельне повторення цих циклів. Для адаптації має бути достатньо часу і тренувань, які повинні повторюватися через певні проміжки часу. Це дозволяє адаптації закріпитися та посилити загартування. Досвід, набутий на тренуванні, допомагає курсантам зняти відчуття несподіванки, коли виникає реальна ситуація. Ефективне навчання підвищує впевненість курсантів, що є когнітивним аспектом стресостійкості. На думку авторів, відчуття особистої ефективності та впевненості в собі, сформовані реалістичним тренуванням, є способом зниження стресу [13, с. 86-88]..

Автоматизація реакцій, сформованих багаторазовим повторенням і щеплення стресом через реалістичні, стресові тренування – визначені потужними інструментами для збереження оптимального психічного стану. Додатковим інструментом контролю фізіологічної реакції військового (прискорене серцебиття, погіршення тонкої і складної моторики, втрата

периферійного зору, відключення слуху, втрата відчуття глибини тощо) є вправа на «Тактичне дихання» [13, с. 95-96].

Механіка «Тактичного дихання» надзвичайно проста, але ефективна. Під час виконання цієї вправи використовується метод рахунку на чотири. Починається із вдиху через ніс на повільний рахунок до чотирьох, так, щоб живіт надувся як повітряна кулька. Далі дихання затримується на рахунок чотири., а потім повільно видихується через рот на рахунок чотири. Дихання затримується на рахунок чотири, а процес повторюється. Цикл повторюється декілька разів – 3-5, залежно від тренування людини. Така вправа дозволяє свідомо контролювати свій фізіологічний стан, що підсилює ефективність виконання бойових завдань [13, с. 593-594].

Ми розподіляємо переконання авторів цього прийому в тому, що вона може стати дієвим інструментом посилення стресостійкості як військових, поліцейських, курсантів так і може бути використані при подоланні стресових станів цивільних людей – студентів, лікарів, вчителів тощо.

Дослідження й аналіз керівних та методичних праць стосовно наявності діючих методик формування та посилення творчих здібностей (креативності) у майбутніх офіцерів, виявив певні суперечності. Зокрема, незважаючи на задекларовані вимоги до особистості офіцера, які включають важливість і необхідність бути винахідливим і творчим у виконанні професійної діяльності, діючі методики, прийнятні для цілеспрямованого та системного формування креативності в майбутніх офіцерів практично відсутні. Спостерігаються лише епізодичні публічні згадки про успішні практики розвитку креативності в курсантів і військовослужбовців.

Важливо відмітити. що певна увага до розвитку креативності у військовослужбовців надається в навчальному курсі «Смуга реакції лідера», запозиченої з процесу підготовки військових зарубіжних країн і адаптованої в до українських реалій. Але, через певні об'єктивні причини, ця методика не може ефективно використовуватися в професійній підготовці курсантів.

Також популярності набуває «Школа хорунжих», започаткована в 3-й штурмовій бригаді «Азов». Але, ця навчальна практика використовується лише для підготовки діючих офіцерів вказаної бригади, і використання її для підготовки курсантів ще не здійснювалося.

Аналіз педагогічної літератури з розвитку творчого мислення та діяльності дозволяє припустити, що корисними для посилення творчих здібностей майбутніх офіцерів можуть бути наступні вправи (Додаток Й):

- «Як використати предмет?»,
- «Творче життя»,
- «Поєднання»,
- «Знайти вихід»,
- «Що я тут бачу?»,
- «Монолог предмету»,
- «Пофантазуй» [26, с. 201-202].

Тому, вважаємо, що увага до розвитку творчих здібностей в майбутніх офіцерів в науково-правовій літературі є недостатньою у частині їх практичної реалізації, і тому запозичення апробованих методик з розвитку творчих якостей (креативності) з інших галузей буде доцільним.

Опрацювавши наявні тренінги та методики для посилення лідерських якостей майбутніх офіцерів та окремих психічних якостей, властивих лідеру, в наступному підрозділі роботи буде викладено авторську програму розвитку лідерських якостей для курсантів – учасників психодіагностичного дослідження, створену на основі апробованих напрацювань.

3.2. Тренінгова програма розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів.

В першому розділі роботи нами було досліджено особливості психологічної підготовки майбутніх офіцерів ЗСУ в аспекті формування їх

лідерських якостей на основі діючої методичних рекомендацій та наукових робіт вітчизняних та зарубіжних авторів, встановлено сутність феномену військового лідерства, його структури. Також нами було визначено перелік і зміст психічних якостей і схильностей, властивих офіцеру-лідеру: комунікаційні та організаторські здібності, мотивацію до успіху, стресостійкість та креативність, які суттєво відображаються на його професійній діяльності в аспекті успішного керівництва військовим підрозділом.

В процесі робота нами також було проведено психодіагностику визначених нами психічних схильностей, визначальних для військового лідера, серед здобувачів військової освіти – майбутніх офіцерів. Кількість респондентів психодіагностики склала 51 особу. Методики, взяті для психодіагностики, та результати опитування описані в другому розділі роботи.

Суттєвою цінністю нашої роботи будемо вважати розробку тренінгової програми розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів, що ґрунтується на основі вже апробованих методик, прийомів і вправ.

Головним посилом у розробці програми є те, що діючі програми розвитку лідерських якостей неможливо застосувати через певні обмеження та умови (термін підготовки курсантів, навчальний план військово-спеціальної підготовки, зовнішня агресія російських військ на території України, загроза життю і здоров'ю учасників освітнього процесу, що унеможлиблює проведення певних практичних навчань тощо).

Важливими критеріями та умовами для розробки тренінгової програми розвитку лідерських якостей нами визначено наступні:

- вимоги до здобувачів: курсантами мають бути громадяни України, які мають ступінь освіти не нижче бакалавра, або є здобувачами 3-4 курсу бакалаврату, тобто мають або здобувають цивільну освіту, придатні до військової служби за станом здоров'я та морально-діловими якостями.

Здобуття військової освіти проводиться на добровільних засадах, що практично унеможливлює зарахування невмотивованих людей;

- зміст діючого навчального плану підготовки майбутніх офіцерів: програма підготовки офіцерів запасу, за якою здобувають військову освіту респонденти – курсанти Кафедри військової підготовки УМСФ містить здебільшого фахові дисципліни, такі як загальна тактика, тактична медицина, військово-технічна підготовка, тактико-спеціальна підготовка, вогнева підготовка, військово-спеціальна підготовка, військова топографія тощо. Певні аспекти управлінської діяльності офіцера вивчаються на навчальній дисципліні «Методика роботи з особовим складом», «Військова психологія»;

- обмежений термін підготовки: він становить 2 курси (1 раз на тиждень, зазвичай по суботах, методом «військового дня»), після закінчення яких та підсумкової атестації випускникам присвоюється первинне офіцерське військове звання «молодший лейтенант»;

- вік здобувачів військової освіти: значна частка курсантів є дорослими людьми від 20 до 45 років (за незначними виключеннями), що привносить значну різноманітність щодо їх ментальності, життєвого досвіду, освіченості, навичок і схильностей тощо.

- умови навчання та практичної підготовки: значно погіршені через військові дії в країні, що спричинені агресією сусідньої держави (повітряні тривоги, загрози ракетних ударів тощо) та неможливістю безпечного перебування курсантів на навчальних полігонах;

- широке залучення до освітнього процесу та комунікації між його учасниками цифрових засобів і застосунків – месенджерів, навчальних платформ та хмарних технологій;

- обмежена публічність окремих аспектів військової підготовки майбутніх офіцерів через цензуру та самоцензуру учасників освітнього процесу.

Запропонована нами тренінгова програма розвитку лідерських якостей була розроблена як напівстандартизована, так як вона має адаптуватися до особливостей учасників тренінгу (вік, життєвий та професійний досвід, різні рівні сформованості окремих психічних схильностей тощо) та можливостей використання засобів ІКТ для навчання.

За своєю структурою тренінгова програма розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів включає 10 тренінгових сесій, які наведено в таблиці 3.1.

Для посилення динаміки тренінгу, кожна тренінгова сесія має починатися з спеціальних розігрівуючих ігор, які мають занурити учасників в особливу ігрову атмосферу тренінгу, що дозволить їм швидко й без зусиль налаштуватися на специфічну групову роботу. Ігри та психотехніки, які пропонується використовувати в якості розігрівуючих, представлені в додатку 3.

Таблиця 3.1

Структура тренінгової програми розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів

Назва тренінгової сесії	Кількість годин
Тренінгова сесія 1. «Я і група».	2 год.
Тренінгова сесія 2. «Військове лідерство».	2 год.
Тренінгова сесія 3. «Роль лідерства та лідерських якостей у військово-професійній діяльності».	2 год.
Тренінгова сесія 4. «Лідерські якості»	2 год.
Тренінгова сесія 5. «Встановлення і підтримування контакту»	2 год.
Тренінгова сесія 6. «Ефективні та неефективні стилі спілкування лідера».	2 год.
Тренінгова сесія 7. «Посилення внутрішньої мотивації до успіху»	2 год.

Тренінгова сесія 8. «Стресостійкість офіцера»	2 год.
Тренінгова сесія 9. «Творчість у військовій справі»	2 год.
Тренінгова сесія 10. «Підведення підсумків тренінгу»	2 год.

Розкриємо зміст кожної тренінгової сесії розробленої програми розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів.

Тренінгова сесія 1. «Я і група».

Під час першої частини цього заняття ведучий оголошує мету, зміст і організацію тренінгу та завданнями, які полягають в спрямуванні роботи присутніх на тренування самооцінки і самопрезентації, підвищенні мотивації до роботи на тренінгу, стимулюванні їх рефлексії відносно своїх особистісних і професійних цілей участі, актуалізації досвіду роботи і роздумів в рамках тематики тренінгу.

Друга частина цієї тренінгової сесії буде присвячена знайомству учасників між собою, вивченню їх очікувань від тренінгу та аналізу емоційного стану присутніх.

Використовуються вправи:

- «Знайомство» (учасники презентують себе: «Мене звати... Ніхто навіть не підозрює, що я...»);
- «Мої очікування щодо тренінгу» (учасники дають відповіді на такі запитання: «Чому я тут?»; «Чого я хочу навчитися в результаті проходження цього тренінгу?»);
- «Мій емоційний стан» (аналізується емоційний стан учасників тренінгу);
- «Правила роботи групи» (визначаються правила міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі).

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Тренінгова сесія 2. «Військове лідерство».

Початок сесії має починатися з демонстрації мультимедійної презентації (міні-лекції) на тему «Лідерство та управління: основні характеристики». Надалі має відбутися обговорення з учасниками тренінгу сутності лідерства за методом незавершених речень на тему «Лідер – це...».

Корекційно-розвивальний компонент тренінгової сесії полягає у виконанні творчого завдання «Як можна сприяти розвитку лідерських якостей?».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє завдання: перегляд тематичних фільмів на платформі Youtube за запитом «лідерство та управління командою».

Тренінгова сесія 3. «Роль лідерства та лідерських якостей у військово-професійній діяльності».

Початок сесії має починатися з демонстрації мультимедійної презентації (міні-лекція) на тему «Військове лідерство: основні якості». Надалі має відбутися обговорення з учасниками тренінгу сутності військового лідерства за методом незавершених речень на тему «Військовий лідер має бути...».

Корекційно-розвивальний компонент цієї сесії полягає в наведенні прикладів військових лідерів, з якими знайомі або знають учасники тренінгу, виконанні творчого завдання на тему «Побудова моделі «ідеального» лідера у військово-професійній діяльності» (необхідно виділити та проаналізувати основні лідерські якості, які потрібні для лідерів у військовій справі) та підведенні підсумків тренінгової сесії.

Домашнє завдання: перегляд тематичних фільмів на платформі Youtube за запитом «військове лідерство».

Пройти в дистанційному режимі (за покликанням: <http://surl.li/zyiceg>) психодіагностику за методикою «Діагностика лідерських здібностей», запропонованою фахівцями Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного [21, с. 10-16.] та наведеною в додатку А.

Тренінгова сесія 4. «Лідерські якості».

Початок сесії має починатися з демонстрації мультимедійної презентації (міні-лекція) на тему «Психологічний портрет військового лідера». Надалі має відбутися обговорення з учасниками тренінгу сутності військового лідерства за методом незавершених речень на тему «командир - це...».

На наступному етапі цієї сесії має бути проведено обговорення результатів психодіагностики за методикою «Діагностика лідерських здібностей», проведеної на попередній сесії.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу полягає у використанні ігор та вправ (на вибір тренера та із врахуванням наявних ресурсів), таких як: «Розмова зі зміною позиції», «Харизматична особистість», «Круїз», «Два на два, або новий Юлій Цезар» (додаток И).

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє завдання: перегляд тематичних фільмів на платформі Youtube за запитом «характер військового лідера».

Пройти в дистанційному режимі (за покликанням: <http://surl.li/amemct>) психодіагностику з виявлення рівня комунікативних і організаторських схильностей учасників тренінгу за відповідною діагностикою КОС-2, наведеною в додатку Б.

Тренінгова сесія 5. «Встановлення і підтримування контакту».

Початок сесії має починатися з обговорення результатів психодіагностики за методикою КОС-2, проведеної на попередній сесії.

На наступному етапі цієї сесії має відбутися аналітична робота в групах (з наступним обговоренням) з учасниками тренінгу на тему: «Сприйняття та інтерпретація іншої людини при первинному контакті; особистісні причини порушення взаємодії». З метою розвитку комунікативних навичок учасників тренінгу, встановлення особистісних обмежень та визначення їх причин і шляхів подолання провести «мозковий штурм» за методом незавершених речень на тему «Для успішної комунікації необхідно...».

Корекційно-розвивальний компонент тренінгової сесії полягає у використанні ділової гри «Ефективна взаємодія». Учасникам тренінгу пропонується програти певні проблемні ситуації, які виникають у процесі взаємодії курсантів з різними учасниками службово-професійної діяльності (колегами, старшим офіцером, представниками інших організацій тощо): «Випадково від своїх колег Ви дізнались, що планується неофіційна перевірка Вашої групи за декількома напрямками. У Вас реально є лише один день. Як Ви будете діяти?» та ін.

Для програвання вказаних ситуацій створюються відповідні групи, які готують та «демонструють» ситуації, тобто пропонують способи розв'язання зазначених у ситуаціях проблем. Далі по черзі кожна група демонструє «свою» ситуацію, а решта учасників спостерігають та аналізують способи вирішення цих ситуацій (висловлюють певні позитивні та негативні підходи до вирішення цих ситуацій). У процесі міжгрупового обговорення визначається найбільш оптимальне рішення, підшукуються резерви щодо вдосконалення способів взаємодії курсантів з іншими учасниками навчально-службової діяльності.

Як альтернативу можна провести гру з учасниками тренінгу «Катастрофа в пустелі» або її аналогами «Корабельна аварія», «Висадка на Місяці» (додаток 3).

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Тренінгова сесія 6. «Ефективні та неефективні стилі спілкування лідера».

Початок сесії має починатися з демонстрації мультимедійної презентації (міні-лекція) на тему «Стили спілкування лідера».

На наступному етапі цієї сесії має відбутися аналітична робота в групах (з наступним міжгруповим обговоренням) з учасниками тренінгу на тему: «Правила і прийоми активного слухання, паралінгвістичні компоненти спілкування», що спрямована на засвоєння психологічних знань про

комунікативну складову процесу спілкування; розвиток навичок вербальної і невербальної комунікації; можливості і обмеження вербальної та невербальної комунікації; навички ефективного слухання і розуміння співрозмовника.

Корекційно-розвивальний компонент цієї тренінгової сесії полягає в освоєнні прийомів аргументації власної позиції; вироблення нових стилів взаємодії; створення установки на відкрите вираження своїх відчуттів без утискання прав партнера, оволодіння технікою асертивної поведінки; навчанню техніки утримання власної позиції.

Для цього необхідно використати ігри та вправи (на вибір тренера та із врахуванням наявних ресурсів), такі як: «Стили лідерства», «Домовитись про зустріч», «Прохання», «Уміння сказати «НІ» (додаток І).

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє завдання: пройти в дистанційному режимі (за покликанням: <http://surl.li/enlrun>) психодіагностику мотивації до успіху (Т. Елерс) (Додаток Г).

Тренінгова сесія 7. «Посилення внутрішньої мотивації до успіху».

Початок сесії необхідно розпочати з ознайомлення учасників тренінгу з основами теорії внутрішньої мотивації і ціннісної регуляції діяльності за допомогою міні-лекції про теорію внутрішньої мотивації Е. Дісі і Р. Раяна.

Надалі організовується обговорення результатів психодіагностики мотивації до успіху (Т. Елерс) респондентів, проведеної на попередній сесії, по закінченні якого проводиться вправа релаксації (додаток Й).

На наступному етапі учасниками пропонується створити нариси фіксованих ролей (описати себе як особи, які наділені системою цінностей і конструктів внутрішньої мотивації). Надалі учасники тренінгу обмінюються результатами досліджень своїх конструктів і нарисами самохарактеристик. Після аналізу учасники розробляють один для одного нові системи

конструктів, змінюючи, додаючи або виключаючи конструкти відповідно до теорії внутрішньої мотивації.

Для набуття досвіду внутрішньо мотивованої поведінки учасникам групи пропонується програвати в житті роль особи, створеної в нарисі фіксованої ролі. Ця вправа дозволяє досягнути ефекту зростання внутрішньої мотивації.

По завершенні гри тренер має пояснити групі, що внутрішня мотивація – дуже складний феномен, розвиток якого передбачити без урахування визначених закономірностей неможливо. Однією з таких закономірностей є існування латентного періоду в розвитку внутрішньої мотивації. Виявлено, що для появи значущих змін у свідомості і в поведінці учасників тренінгу повинен пройти певний час. Він необхідний для осмислення нового набутого досвіду, апробації його вже не в тренінгово-ігровій, а в реальній професійній діяльності, в якій права на помилку немає. Тому повинен пройти етап внутрішнього прийняття змін, що відбулися, усвідомлення їх частиною себе.

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє завдання: пройти в дистанційному режимі (за покликанням: <http://surl.li/ygmgtu>) психодіагностику з визначення рівня стресостійкості (Додаток В).

Тренінгова сесія 8. «Стресостійкість офіцера».

Початок сесії розпочинається з міні-лекції «Саморегуляція емоційного стану і самопочуття» для ознайомлення учасників з навичками регуляції емоційного стану (керування увагою, гасіння негативних емоцій, зняття м'язової напруги).

Надалі учасники ознайомлюються з результатами психодіагностики стійкості до стресу, проведеної на попередній сесії та організовується їх обговорення для актуалізації важливості опанування навичок регулювання емоційного стану для майбутнього офіцера.

Корекційно-розвивальний компонент цієї тренінгової сесії полягає в опануванні прийомів синхрогімнастики: «Хльосання руками по спині (антистрес)», «Лижник (Синхронізація)», «Хитун-бовтун (розвантаження)», «Вис вперед – назад», «Легкий танок (для розвитку координації)» (Додаток Є).

Додатково учасники знайомляться з вправою «тактичне дихання», яка є потужним інструментом для збереження оптимального психічного стану і може бути використана як в бойових умовах так і цивільному житті.

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє завдання: пройти в дистанційному режимі (за покликанням: <http://surl.li/nketij>) психодіагностику з визначення особистісної схильності до творчості за опитувальником Г. Девіса (Додаток Г).

Переглянути тематичні фільми на платформі Youtube за запитом «бойовий стрес».

Тренінгова сесія 9. «Творчість у військовій справі».

Початок сесії розпочинається з міні-лекції «Творчість – важлива складова воєнного мистецтва» для ознайомлення учасників зі змістом, видами і рівнями творчості, ролі творчості у воєнному мистецтві, поняттям «творчий акт» та його етапами, творчі здібності (креативність) і їх психологічними складовими.

Надалі учасники ознайомлюються з результатами психодіагностики особистісної схильності до творчості, проведеної на попередній сесії.

Наступним кроком має бути обговорення щодо ролі творчості у військовій справі, моделювання образу майбутнього офіцера, як творчої особистості, методів розв'язання творчих задач, які використовуються у військовому мистецтві, наведення прикладів творчого підходу у виконанні бойових задач.

На наступному етапі проводиться творча гра на розвиток творчого мислення та діяльності (на розсуд тренера): «Як використати предмет?».

«Творче життя», «Поєднання», «Знайти вихід», «Що я тут бачу?», «Монолог предмету», «Пофантазуй» (Додаток Й).

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє завдання: виконати творчу роботу на тему «Як подолати перепони, що заважають бути мені лідером свого взводу?»

Тренінгова сесія 10. «Підведення підсумків тренінгу».

На початку фінальної сесії організовується заслуховування творчої роботи учасників тренінгу, заданої на попередній сесії та проводиться їх аналіз в груповій дискусії.

Корекційно-розвивальний компонент цієї тренінгової сесії полягає у виконанні творчого завдання (роботи в малих групах): «Як розвинути лідерські якості, необхідні мені для успішної служби?».

Завершальна частина тренінгу включає рефлексивний аналіз на питання: «Якою мірою тренінг задовольнив мої очікування?»; «Які форми роботи на тренінгу мені найбільше сподобались (або не сподобались)»?; «Що нового я відкрив в собі, пройшовши такий тренінг?»; та побажання учасникам тренінгу: «Я бажаю тобі, щоб твоя майбутня професійна кар'єра ...».

Наприкінці маємо зауважити, що перелік тем, їхній зміст і кількість годин за кожною тренінговою сесією може визначатися тренером з урахуванням особливостей конкретної тренінгової групи.

Розроблена тренінгова програма може доповнити зміст навчальних фахових дисциплін, таких як «Методика роботи з особовим складом» та «Військова психологія».

ВИСНОВКИ

У ході виконання кваліфікаційної роботи було досягнуто наступні результати:

- проаналізовано за науковими та методико-правовими джерелами особливості психологічної підготовки майбутніх командирів первинної ланки (офіцерів тактичного рівня) в ході їх професійного навчання в Україні та країнах – членах НАТО;
- виокремлено проблему підготовки майбутніх офіцерів до військового лідерства;
- визначено психологічну структуру лідерських якостей майбутніх офіцерів;
- детально досліджено особливості діючих моделей, програм та методик з формування лідерських якостей, які практикуються при фаховій підготовці офіцерів в ЗСУ та ЗС країн НАТО;
- проведено психодіагностичне дослідження розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів за допомогою засобів ІКТ на Кафедрі військової підготовки УМСФ (група респондентів склала 51 особу) за визначеними методиками:
 - «Діагностика лідерських здібностей»;
 - діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2);
 - тест «Стійкість до стресу»;
 - діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс);
 - опитувальник особистісної схильності до творчості за Г. Девісом;
- в ході опрацювання результатів психодіагностичного дослідження майбутніх офіцерів було встановлено:
 - відсутність респондентів, які оцінюють свої лідерські здібності як слабкі та зависокі; кількість респондентів, які оцінюють свої

лідерські здібності як помірні та сильні, становить 56,9 % та 43,1 відповідно;

- діагностування курсантів щодо їх комунікативних і організаторських схильностей показало на присутність незначної частки осіб, які мають дуже низькі та низькі показники: 3,9 % і 0 % та 9,8 % і 5,9 % відповідно; наявна певна частка осіб (~ 10 %), які мають найвищі показники комунікативних і організаторських схильностей; майже третину вибірки склали особи, що мають середні показники комунікативних і організаторських схильностей (25,5 % і 37,2 % відповідно); найбільшу частку серед опитаних курсантів склали особи, комунікативні і організаторські схильності яких за використаною методикою оцінені як високі: 51 % та 47,1 % відповідно;
- 3,9 % респондентів мають низьку стійкість до стресу, 31,4 % - високу, 64,7 % – середню;
- занадто високу мотивацію до успіху мають 41,2 %, помірно високу – 35,3, середній рівень даної якості мають 23,5 % респондентів, осіб, які мають низьку мотивацію до успіху не встановлено;
- більшість респондентів мають середній рівень особистісної схильності до творчості - 76,5 %, наявні респонденти, що демонструють низький рівень – 17,6 % та високий – 5,9%.

- актуалізовано необхідність створення тренінгової програми розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів, яка відповідає сучасним потребам та викликам на основі діючих методик та прийомів з розвитку комунікативних та організаторських схильностей, мотивації, стресостійкості та креативності;

- розроблено тренінгову програму з розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів, що складається з десяти тренінгових сесій і здатна до адаптації під вимоги кожної тренінгової групи;

- розроблені рекомендації з розвитку комунікативних та організаторських схильностей, мотивації, стресостійкості та креативності здатні доповнити зміст навчальних фахових дисциплін таких як «Методика роботи з особовим складом» та «Військова психологія» і можуть бути використані в підготовці майбутніх офіцерів;

- основні положення і результати дослідження були обговорені і набули схвалення на базі конференцій національного та міжнародного рівнів: «Наука, технології, інновації: нові підходи та актуальні дослідження», м. Полтава, 27–28 вересня 2024 року; «Історія розвитку педагогічних та психологічних наук», м. Рига, Латвійська Республіка, 3–4 жовтня 2024 року; «Розвиток освіти в європейському просторі: національні виклики та транснаціональні перспективи», м. Ніжин, 14-15 листопада 2024 року.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агаєв Н.А, Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів: Методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2014. 209 с.
2. Бойко О. В. Теоретико-методичні проблеми формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів Збройних Сил України : монографія. Львів : АСВ, 2014. 543 с.
3. Бойко О. В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України : монографія. Житомир : Вид. О.О. Євенок, 2020. 667 с.
4. Бондарчук, О. І., Пінчук Н. І. Як попередити та подолати стрес у складних умовах сьогодення: спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної освіти. Київ, 2020. 42 с.
5. Військове лідерство: компетентність, впевненість, гнучкість. Універсальний навчальний посібник для рейнджерів. Київ: вид. «КНТ», 2023. 280 с.
6. Військовий стандарт СТІ 000А.22А «Психологічна підготовка (система індивідуальної підготовки)», затверджений начальником Головного управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України від 21.03.2019 № 39.
7. Військовий стандарт СТІ 000Г(В).58А «Смуга реакцій лідера (Курс лідерства)», затверджений начальником Головного управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України від 18.11.2019 № 140.
8. Військовий стандарт СТІ 000Г.22К.(И) «Психологічна підготовка (навчальний курс)», затверджений Головним управлінням морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України від 20.08.2022 № 64.

9. Військовий стандарт СТІ 000Г.22Л «Психологічна підготовка (навчальний курс)», затверджений Центром оперативних стандартів і методики підготовки Збройних Сил України спільно з Головним управлінням морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України від 10.01.2019 № 8.

10. Військовий стандарт СТІ 000Г.22Л.02 «Психологічна підготовка, (навчальний курс)», затверджений Головним управлінням морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України від 07.09.2022 № 72.

11. Військовий стандарт СТІ 101А.26В «Спеціальна підготовка (фахова підготовка)», затверджений начальником Головного управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України від 04.12.2019 № 148.

12. Голярдик Н. А. Особливості формування та розвитку лідерських якостей курсантів. 2024. DOI: 10.30890/2567-5273.2024-32-00-062

13. Гроссман, Дейв; Крістенсен, Лорен. Бій: Психологія і фізіологія війна в часи війни і миру. Львів : Видавництво «Астролябія», 2023. 720 с.

14. Дмитрієва С. М. Особистість: практичні засади вивчення: навчально-методичний посібник Житомир : Житомирський державний університет імені Івана Франка, 2011. 378 с.

15. Зарічанський О. Голуб О. Психологічні аспекти формування лідерських якостей у професійній підготовці майбутніх офіцерів-лідерів. *Вісник. Військово-спеціальні науки*, 2021. № 47. С. 19-22.

16. Збірник стандартів психологічної підготовки у Збройних Силах України: метод. посіб. / За редакцією генерал-майора В. Клочкова. Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2023. 337 с.

17. Кафедра військової підготовки Університету митної справи та фінансів. URL: <http://umsf.dp.ua/struktura/kafedra-viiskovoi-pidhotovky> (дата звернення: 01.07.2024)

18. Кобера А. В. Організаційно-психологічні детермінанти лідерства в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06. Київ, 2008. 16 с.
19. Кокур О. М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. Вип. 4 (29). С. 170 - 174.
20. Кокур О. М. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: методичний посібник Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
21. Кокур О. М. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців : методичний посібник. Київ : ТОВ «7БЦ», 2023. 171 с.
22. Кокур О.М., Лозінська Н.С., Пішко І.О. Практикум з формування стресостійкості військовослужбовців до раптових змін бойової обстановки : Методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2020. 70 с.
23. Коляда С. П., Комарова К. В. Лідерство : навчальний посібник. Дніпро, 2017. 430 с.
24. Концепція впровадження психологічної підготовки у ЗС України. Затверджена заступником начальника Генерального штабу Збройних Сил України від 7 грудня 2012 року.
25. Корольчук М. С. Актуальні проблеми психофізіології військової діяльності. Київ: КВГІ, 1996. 164 с.
26. Кравченко С.О. Основи інженерно-педагогічної творчості: навчальний посібник. Кропивницький: ПОЛІУМ, 2022. 232 с., іл.
27. Кравченко С.О. Особливості психологічної готовності майбутніх офіцерів до військового лідерства. *Наука, технології, інновації: нові підходи та актуальні дослідження. Матеріали II науково-практичної конференції (м. Полтава, 27–28 вересня 2024 р.)*. Одеса: Видавництво «Молодий вчений», 2024. С. 67-72. URL: <https://salon.li/4fA5D73>

28. Кравченко С.О. Рівень комунікативних та організаторських схильностей майбутніх офіцерів. *Історія розвитку педагогічних та психологічних наук*. Рига, Латвійська Республіка, 2024. С. 17-20. URL: <https://salo.li/c22cdc8>

29. Красницька О. Постать справжнього командира-лідера. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки; (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)*, 2022, (2), С. 111-120.

30. Лемак М. В, Петрище В. Ю. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник. Вид. 2-ге, виправлене. Ужгород, 2012. 616 с. іл.

31. Маккрістал С. Команда команд. Нові правила взаємодії у складному світі. Дніпро : Моноліт, 2018. 384 с.

32. Маковський О. К. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 20.02.02. Хмельницький, 2002. 18 с.

33. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2009. 22 с.

34. Мельниченко С., Овчинник В., Гудаль С. Перспективи підготовки фахівців військових спеціальностей у системі ВВНЗ. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: «Педагогічні науки»*. 2002. № 3. С. 39–45. URL: <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2022-3-39-45> (дата звернення: 01.07.2024).

35. Методичний поради́ник з питань морально-психологічного забезпечення для командирів військових частин (підрозділів) та військовослужбовців, які приймають участь в антитерористичній операції / під заг. ред. В. І. Осьодла. Київ : НУОУ, 2015. 88 с.

36. Методичні рекомендації з психологічної підготовки військовослужбовців Збройних Сил України щодо формування стресостійкості до дій в умовах різкої зміни бойової обстановки, 2021 р. 64 с.

URL: <https://tck.pl.ua/wp-content/uploads/2021/02/Formuvannia-stresostiynosti.pdf> (дата звернення: 01.07.2024).

37. Методичні рекомендації щодо проведення психологічної підготовки особового складу Збройних Сил України. Київ, 2012. 214 с. URL: https://www.mil.gov.ua/content/social_adaptation/psychological_preparation/recommend_pcuvol_pidgotovka_2013.pdf (дата звернення: 01.07.2024).

38. Мітлош А. В. Психологічний аналіз лідерської обдарованості членів молодіжних громадських об'єднань : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Київ, 2007. 20 с.

39. Мітягін О., Вітер Д., Карпенко В.. Формування моделі професійної військової освіти в Україні з урахуванням процедур оперативного планування НАТО. *Військова освіта*. 2021. № 1 (43). С. 64–78.

40. Мороз В. М., Скрипкін О. Г. Керівні психологічні техніки: посібник для командира роти (взводу). Київ: НДЦ ГП ЗС України, 2020. 72 с.

41. Організація психологічної підготовки у Збройних Силах України: навч.-метод. посіб./ За редакцією генерал-майора В. Ключкова. Київ: НДЦ ГП ЗС України, 2023. 325 с.

42. Потапчук Є. М., Тихончук А. О. Проблеми психологічної підготовки робітника правоохоронних органів держави до управлінської діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії прикордонних військ України*. 1999. №10. ч. II. С. 116-119.

43. Про впровадження психологічної підготовки особового складу в навчальний процес підготовки органів управління та військ (сил) : наказ начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України від 16.11.2012 року №240.

44. Про затвердження Інструкції з організації психологічної підготовки у Збройних Силах України : наказ Головнокомандувача Збройних Сил України від 23.10.2020 № 173.

45. Про затвердження Положення про особливості організації освітньої діяльності у ВВНЗ Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти : наказ Міністерства оборони від 09. 01. 2020. № 20.

46. Сердюк Ю. І., Іщенко Д. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей курсантів вищих військових навчальних закладів у процесі навчання загальновійськових дисциплін. *Зб. наук. праць. Педагогічні науки*. 2010. №56. С. 123-126.

47. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи керівника: навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 192 с.

48. Смуга реакції лідера (курс лідерства). Київ: «Центр учбової літератури», 2023. 58 с.

49. Статути Збройних Сил України (зі змінами). Київ: Варта, 2021 р.

50. Темко Г. Д. Томчук М. І. Військове виховання на Україні: історія розвитку та сучасні проблеми. Київ : Варта, 1997. 104 с.

51. Черновол Є. О., Сливенко П. В. Щодо підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх офіцерів у реаліях війни (українська відповідь на виклики часу). *Академічні візії*, 2023, № 17. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/issue/view/12> (дата звернення 01.07.2024).

52. Шевенко А. М. Методичне забезпечення відбору учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю : метод. реком. Київ, 2016. 157 с.

53. Bakhov, I., Ryzhykov, V., Kolisnyk, O. Leadership abilities of a Military Manager, Professionalism of a Commander as the Guarantee of the Practice of Effective Activity of a Military Organization. *International Journal of Engineering and Technology*. 2018. № 7. P. 45–49.

54. Bundeswehrkarriere: Bundeswehr Ausbildung bzw. Offizier Studium. URL: <https://www.bundeswehr-test.de/bundeswehr-karriere/bundeswehr-ausbildungoffizier-studium> (дата звернення 01.07.2024).

55. Burns J. M. Leadership. N.Y. : Harper and Row, 1978. 530 p.
56. École spéciale militaire de Saint-Cyr. URL: https://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89cole_sp%C3%A9ciale_militaire_de_Saint-Cyr (дата звернення 01.07.2024).
57. Gerth H., Mills C. A Socological Note on leadership. *Problems in Social Phychology*. New York : Century. 1952. P. 326–343.
58. How to Become an Army Officer. URL: <https://www.military.com/join-armed-forces/joinarmy-officer.html> (дата звернення 01.07.2024).
59. Jungführen: Neue Offizierausbildung im Heer. URL: <https://www.bundeswehr.de/de/organisation/heer/menschen-im-heer/-jungfuehrenneue-offizierausbildung-im-heer-2020> (дата звернення 01.07.2024).
60. Stogdill R. Handbook of Leadership: a survey of theory and research. New York : Free Press. 1974. 613 p.
61. Storr J. Initial officer training and education in the british army. URL: <https://bootcampmilitaryfitnessinstitute.com/wp-content/uploads/2016/01/initialofficer-training-education-in-the-british-army-starr-2014.pdf> (дата звернення 01.07.2024).
62. U.S. Department of Education. Consumer Guide. *Office of Research, Office of Educational Research and Improvement*. 2020. URL: <https://www2.ed.gov/pubs/OR/ConsumerGuides/index.html> (дата звернення 01.07.2024).
63. UK Military Officer Career Development Programmes. URL: <https://bootcampmilitaryfitnessinstitute.com/military-training/armed-forces-of-theunited-kingdom/uk-military-officer-career-development-programmes/> (дата звернення 01.07.2024).
64. Willink J. Leadership Strategy and Tactics: Field Manual. New York : St. Martin's Publishing Group, 2017. 320 p.
65. Willink J., Babin L. Extreme Ownership: How U.S. Navy SEALs Lead and Win. New York : St. Martin's Publishing Group, 2017. 320 p.

66. Willink J., Babin L. The Dichotomy of Leadership: Balancing the Challenges of Extreme Ownership to Lead and Win. New York : St. Martin's Publishing Group, 2018. 320 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Діагностика лідерських здібностей

Методика «Діагностика лідерських здібностей» призначена для первинного самооцінювання лідерських здібностей офіцерів, які призвані за мобілізацією за всіма військово-обліковими спеціальностями на початку курсів підготовки (перші 1-3 доби). Методику наведено у варіанті, запропонованому фахівцями Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного.

Інструкція: «Панове офіцери! З метою визначення вашого лідерського потенціалу та врахування його під час проходження військової служби пропонуємо дати відповіді на запитання анкети. Вам буде запропоновано 50 запитань, на кожне з яких необхідно дати відповідь, обравши для цього варіант а) або б). Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить у голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схилиєтесь»

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Текст опитувальника:

1. Чи часто Ви буваєте в центрі уваги оточуючих?
а) так; б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
а) так; б) ні.
3. Знаходячись серед співслужбовців, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?
а) так; б) ні.

4. Чи подобається Вам бути лідером серед співслужбовців?

а) так; б) ні.

5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам удається переконати когось у чому-небудь?

а) так; б) ні.

6. Чи вважаєте Ви себе нерішучою людиною?

а) так; б) ні.

7. Чи погоджуєтесь Ви із твердженням «Усе найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей»?

а) так; б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника під час військової служби?

а) так; б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?

а) так; б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так; б) ні.

11. Чи намагаєтесь Ви завжди займати таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги та контролювати ситуацію?

а) так; б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагомe враження?

а) так; б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе легковажним?

а) так; б) ні.

14. Чи розгублюєтесь Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так; б) ні.

15. Чи доводилося Вам із особистої ініціативи займатись організацією команд і колективів?

а) так; б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближча?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує та особисто брати участь у ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими й не обов'язково робити справу самому.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними й самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так; б) ні.

20. Чи стикалися Ви з проявами лідерства до військової служби?

а) так; б) ні.

21. Чи вмієте Ви переконати в процесі дискусії тих, хто раніше був з Вами не згоден?

а) так; б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: Ви не знаєте варіанту вирішення складної професійної ситуації. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення більш досвідченому колезі;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті».

Чи справедливо воно?

а) так; б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?

а) так; б) ні.

25. Чи може невдача в проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

а) так; б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

а) найкомпетентніша людина; б) той, у кого найсильніший характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтеся зрозуміти й належним чином оцінити людей?

а) так; б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

а) так; б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

а) тому, який все вирішує сам; б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для військового середовища?

а) колегіальний; б) авторитарний,

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

а) так; б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе; б) людина зі спокійним, тихим голосом, стримана, задумлива.

33. Як Ви поведете себе на нараді, якщо вважаєте свою думку вірною, але решта з Вами не погоджується?

а) промовчите; б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси й поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

а) так; б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

а) так; б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

а) виконувати обов'язки під керівництвом лідера; б) самому бути лідером команди.

37. Як Ви ставитеся до твердження: «Для успіху команди рішення має приймати лише її лідер?»

а) згоден; б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам робити що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так; б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так; б) ні.

40. Як Ви поведетеся, зіткнувшись із труднощами?

а) опускаєте руки; б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

а) так; б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

а) так; б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш підрозділ?

а) введу потрібні зміни негайно; б) не буду поспішати та спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так; б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: «Для того щоб бути успішним, потрібно бути непомітним?»

а) так; б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?

а) так; б) ні.

47. Яка роль Вам більше імпонує?

а) бути виконавцем; б) бути керівником.

48. Який відпочинок Вам приємніший?

а) активний; б) тихий, спокійний.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі з поважними й відомими людьми?

а) так; б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш вольових, ніж Ви?

а) так; б) ні.

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника. За кожну відповідь, яка співпадає з «ключем», досліджуваний отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

«Ключ»

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Ми пропонуємо користуватися скоригованим «Ключем обробки та інтерпретації результатів».

0-20 – якості лідера виражені слабо;

21-30 – якості лідера виражені помірно;

31-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату

Додаток Б

Діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2)

Запропонована методика призначена для виявлення комунікативних і організаторських схильностей особистості. Методика містить 40 запитань, на кожне з яких потрібно відповісти «так» або «ні». При цьому окремо визначається рівень комунікативних і організаторських схильностей особистості.

Інструкція: «Вам потрібно відповісти на всі запитання опитувальника. Вільно висловлюйте свої думки з кожного запитання. Коли Ваша відповідь на запитання позитивна – у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте знак «+», якщо відповідь негативна – знак «-». Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей немає».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40

Текст опитувальника:

1. Чи є у Вас прагнення до вивчення людей і встановлення знайомств із різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго Вас хвилює почуття образи, завданої Вам кимось із Ваших товаришів?

4. Чи завжди Вам важко орієнтуватись у критичній ситуації, що склалася?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?
6. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
7. Чи справді Вам приємніше і простіше проводити час за книгами або якимось іншим заняттям, аніж із людьми?
8. Коли виникають певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?
10. Чи залюбки Ви придумуєте й організовуєте зі своїми товаришами різні ігри й розваги?
11. Чи складно Вам включатись у нове для Вас товариство (колектив)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам удається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви досягти того, щоб Ваші товариші діяли відповідно до Вашої думки?
15. Чи важко Ви освоюєтесь у новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви у зручному випадку познайомитись і поспілкуватися з новою людиною?
18. Чи часто, вирішуючи важливі справи, Ви берете ініціативу на себе?
19. Чи дратує Вас оточення, Вам хочеться побути на самоті?
20. Чи правда, що зазвичай Ви погано орієнтуєтесь у незнайомій для себе обстановці?

21. Чи подобається Вам постійно перебувати серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, коли Вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте Ви труднощі, коли доводиться виявляти ініціативу, аби познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви стомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
25. Чи залюбки Ви берете участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви виявляєте ініціативу у вирішенні питань, які стосуються інтересів Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви почуваетесь невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи справді Ви рідко прагнете доведення своєї правоти?
29. Чи вважаєте Ви, що можете без особливих труднощів внести пожвавлення в малознайоме товариство?
30. Чи берете Ви участь у громадській роботі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи справді Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?
34. Чи залюбки Ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити будь-що великій групі людей?
36. Чи часто Ви запізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи справді у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтесь у центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви ніяковієте, відчуваючи незручність під час спілкування з малознайомими людьми?

40. Чи справді Ви не дуже впевнено почуваетесь в оточенні великої групи своїх товаришів?

«Ключ»

Комунікативні схильності	Так (+): 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	Ні (-): 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Організаторські схильності	Так (+): 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	Ні (-): 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Обробка та інтерпретація результатів

Визначаються рівні комунікативних і організаторських схильностей відповідно до набраних балів за цими параметрами. Максимальна кількість балів окремо за кожним параметром дорівнює 20. Бали за комунікативними і організаторськими схильностями підраховуються окремо за допомогою «ключа» для обробки даних КОС-2.

За кожну відповідь, яка збігається з ключем, надається один бал. Експериментально визначено п'ять рівнів комунікативних і організаторських схильностей. Приблизний розподіл балів за цими рівнями наведено нижче.

Розподіл балів за рівнями

Сума балів	1 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 20
Рівень	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Найвищий

Додаток В

Тест «Стійкість до стресу»

Тест вимірює рівень стійкості до стресу.

Інструкція: «Вам пропонується тест, який дозволить Вам дати самооцінку стійкості до стресу. Результат буде об'єктивнішим, якщо Ваші відповіді будуть якомога щирішими».

Реєстраційний бланк П.І.Б.

№ з/п	Запитання	Рідко	Іноді	Часто
1	Я думаю, що мене недооцінюють у колективі	1	2	3
2	Я намагаюсь працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим	1	2	3
3	Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4	Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5	Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3
6	Я буваю роздратованим	1	2	3
7	Я стараюся стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8	Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9	Я страждаю на безсоння	1	2	3
10	Своїм недругам я можу дати відсіч	1	2	3
11	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності	1	2	3
12	У мене бракує часу для відпочинку	1	2	3
13	У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14	Мені бракує влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15	Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3
16	Я все роблю швидко	1	2	3
17	Я відчуваю страх, що втрачу роботу (не вступлю до університету)	1	2	3
18	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	1	2	3

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте суму балів, яку Ви набрали, і визначте, який рівень Вашої стійкості до стресу.

Сумарне число балів	Рівень Вашої стійкості до стресу
43-54	низький
31-42	середній
18-30	високий

Чим менше число (сумарне) балів Ви набрали, тим вища стійкість до стресу, і навпаки, чим більше Ви набрали балів, тим більш низький рівень Вашої стійкості до стресу.

Додаток Г

Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс)

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху.

Стимульний матеріал містить 41 твердження, на які досліджуваному необхідно дати один із двох варіантів відповідей «так» чи «ні». Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з «ключем».

Інструкція: «Вам буде запропоновано 41 твердження, які вимагають однозначних відповідей («так» або «ні»). У реєстраційному банку, в клітинці, що відповідає номеру твердження, поставте знак «+» (так), якщо згодні, або «-» (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41				

Тестовий матеріал

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все «ставлю на карту».
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає справи, я втрачаю спокій.

6. У деякі дні мої успіхи нижче за середні.
7. По відношенню до себе я більш вимогливий, ніж по відношенню до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше за похвалу.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я налаштований на роботу, я роблю її краще й кваліфікованіше за інших.
27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.

29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.

30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь робити це якомога краще.

31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.

32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.

33. Безглуздо протидіяти волі керівника.

34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.

35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.

36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.

37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж робота інших.

38. Багато чого, за що я берусь, я не доводжу до кінця.

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Я не заздрю тим, хто прагне влади та становища.

41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

«Ключ»

По 1 балу нараховується за відповіді «так» на такі питання:	2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41
По 1 балу нараховується за відповіді «ні» на такі питання:	6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39
Не враховуються відповіді на питання:	1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40

Обробка та інтерпретація результатів

Підраховується сума набраних балів.

Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала – занадто високий рівень мотивації до успіху.

Додаток Г**Опитувальник особистісної схильності до творчості за Г. Девісом**

Опитувальник призначений для виявлення схильності до творчої поведінки у повсякденному житті. Особистісні ознаки креативності містять в собі цікавість, самодостатність, відчуття гармонії, краси, прагнення до ризику, прийняття безладу, потребу в активності тощо. Опитувальник містить 21 запитання, за допомогою яких діагностують креативність як особистісну властивість.

Інструкція. Прочитайте наведені твердження і дайте відповідь на них «так» чи «ні».

Твердження

1. Думаю, що я акуратна людина, люблю, щоб скрізь був порядок.
2. Я прагну дізнатися більше про все, що відбувається в світі.
3. У дитинстві я любив відвідувати нові місця разом з батьками, а не один.
4. Я прагну бути кращим в тому, чим займаюся.
5. Я неохоче ділився своїми іграшками або солодощами з іншими, коли був маленьким.
6. Я буваю незадоволений собою, якщо не можу довести роботу до досконалості.
7. Я прагну зрозуміти, як усе влаштовано в світі.
8. У школі я був (була) не дуже популярний серед дітей.
9. Мені подобається іноді поводитися по-дитячому.
10. Якщо я вирішив що-небудь зробити, то наполегливо прагну до досягнення поставленої мети.
11. Я вважаю за краще працювати разом з іншими і не люблю що-небудь робити один.
12. Я сам знаю, що я повинен робити і чим займатися.

13. Коли зі мною не згодні інші, я прагну змінити свою точку зору, навіть якщо упевнений у своїй правоті.

14. Я дуже турбуюсь і переживаю, коли роблю щось не так, як слід.

15. Я часто нудьгую, тому що не знаю, чим зайнятися.

16. Я відчуваю, що буду значущим і відомим, коли виросту.

17. Мені подобається дивитися на красиві речі.

18. Я вважаю, що краще грати в знайомі ігри, ніж розучувати нові.

19. Мені подобається експериментувати - досліджувати, що трапиться, якщо я зроблю що-небудь.

20. Коли я граю або щось роблю, то прагну якомога менше ризикувати.

21. У житті важливіше мати хорошу пам'ять, ніж розвинену уяву.

Ключ до тесту

Відповідь «так» - 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 16, 17, 19.

Відповідь «ні» - 1, 3, 5, 11, 13, 14, 15, 18, 20, 21.

Оцінювання результатів

За кожен варіант відповіді, що збігається з ключем, нараховується 1 бал. Потім одержані бали підсумовуються. Далі індивідуальний результат порівнюється з нормами, наведеними у таблиці.

Рівні креативності		
низький	середній	високий
0-11	12-16	17-21

Додаток Д

Структура тренінгу “Тренінг розвитку лідерських якостей курсантів”

Назва тренінгової сесії	Кількість годин
<i>1</i>	<i>2</i>
Вступ до тренінгу “Я і група”	2 год.
Заняття А: “Самопрезентація у групі”	1 год.
Заняття Б: “Правила життя групи”	1 год.
<i>Розділ 1. Поняття про лідерство та його роль у військово-професійній діяльності</i>	
Тренінгова сесія 1. “Поняття про лідерство”	4 год.
Тренінгова сесія 2. “Роль лідерства та лідерських якостей у військово-професійній діяльності майбутніх офіцерів”	4 год.
<i>Розділ 2. Структура лідерських якостей у військовослужбовців</i>	
Тренінгова сесія 3. “Лідерські якості”	8 год.
Заняття А: “Соціально-психологічні характеристики ефективного лідера”	4 год.
Заняття Б: “Особистісні характеристики лідера”	4 год.
Тренінгова сесія 4. “Впровадження інноваційних змін як важлива складова лідерських якостей майбутніх офіцерів”	4 год.
Тренінгова сесія 5. “Роль навчально-службової самоєфективності в успішності виконання лідерських функцій курсантами”	4 год.
Тренінгова сесія 6. “Наполегливість як системна якість в лідерському потенціалі особистості у майбутніх офіцерів”	4 год.
Тренінгова сесія 7. “Особливості взаємодії з людьми як складова лідерського потенціалу у майбутніх офіцерів”	4 год.
Тренінгова сесія 8. “Особистісні аспекти взаємодії лідера з членами групи”	8 год.
Заняття А: “Структура особистості та міжособистісне спілкування”	4 год.
Заняття Б: “Програмування індивідуальної поведінки”	4 год.

<i>1</i>	<i>2</i>
Тренінгова сесія 9. "Саморегуляція емоційного стану і самопочуття лідера"	4 год.
<i>Розділ 3. Лідер як ефективний комунікатор</i>	
Тренінгова сесія 10. "Встановлення і підтримування контакту"	8 год.
Заняття А: "Сприйняття та інтерпретація іншої людини при первинному контакті"	4 год.
Заняття Б: "Особистісні причини порушення взаємодії"	4 год.
Тренінгова сесія 11. "Зворотний зв'язок як інструмент роботи з групою, надання зворотного зв'язку"	4 год.
Тренінгова сесія 12. "Вербальна і невербальна комунікація лідера"	4 год.
Тренінгова сесія 13. "Готовність до вирішення проблем і конфліктів"	8 год.
Заняття А: "Складні ситуації спілкування військовослужбовців"	4 год.
Заняття Б: "Діагностика стану і намірів партнера за невербальними ознаками"	4 год.
Тренінгова сесія 14. "Ефективні та неефективні стилі спілкування лідера"	8 год.
Заняття А: "Розуміючий і директивний стилі спілкування"	4 год.
Заняття Б: "Подолання неефективних форм спілкування"	2 год.
Заняття В: "Тренування наполегливості"	2 год.
<i>Розділ 4. Роль навчання у ВВНЗ для розвитку лідерських якостей у майбутніх офіцерів</i>	
Тренінгова сесія 15. "Навчання у ВВНЗ як засіб розвитку лідерських якостей у майбутніх офіцерів"	4 год.
Тренінгова сесія 16. "Лідерство в період військового стажування, виконання лідерської ролі"	4 год.
<i>Підведення підсумків тренінгу</i>	<i>2 год.</i>
<i>Усього аудиторних занять</i>	<i>88 год.</i>
<i>Самостійна робота</i>	<i>18 год.</i>
<i>Усього:</i>	<i>106 год.</i>

Додаток Е

Структура “Тренінгу розвитку внутрішньої мотивації”

Етапи	Мета	Зміст	Час
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Розділ 1</i>			
1. Вступ	Знайомство учасників групи, створення атмосфери довіри і саморозкриття, формулювання мети	Бесіди, дискусії, ігри, рішення проблемних задач	6 год.
<i>Розділ 2</i>			
2. Теорія	Ознайомлення з основами теорії внутрішньої мотивації і ціннісної регуляції діяльності	Міні-лекція, бесіди, дискусії, рольове програвання ситуації	6 год.
3. Рефлексія	Виявлення систем конструктів і цінностей учасників тренінгу	Модифікована каузометрія, репертуарні решітки, створення “нарису самохарактеристики”	6 год.
4. Цілеутворення	Створення нарису фіксованої ролі з переважанням в поведінці внутрішньої мотивації	Розробка для учасників індивідуальних систем внутрішньо-мотиваційних конструктів, написання нарисів фіксованих ролей, рольове програвання	12 год.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
5. Формування	Переосмислення особистістю своєї системи конструктів; прийняття конструктів внутрішньої мотивації	Програвання в житті нарису фіксованої ролі	1 тиждень
6. Зворотний зв'язок	Контроль і корекція процесу переосмислення	Обговорення, програвання ситуацій, дискусія	6 год.
7. Формування (продовження)	Переосмислення особистістю своєї системи конструктів; прийняття конструктів внутрішньої мотивації	Програвання в житті нарису фіксованої ролі	1 тиждень
8. Зворотний зв'язок і діагностика	Аналіз змін у системах конструктів і цінностей учасників тренінгу	Каузометрія, заповнення репертуарних і рангових решіток	6 год.
<i>Підведення підсумків тренінгу</i>			<i>2 год.</i>
<i>Усього аудиторних занять</i>			<i>44 год.</i>
<i>Самостійна робота (переосмислення конструктів)</i>			<i>2 тижні</i>

Прийоми синхрогімнастики

Вправа 1. «Хльоскання руками по спині (антистрес)». 30– 60 разів за 30-60 сек.

Цей прийом можна використовувати перед будь-якою відповідальною чи екстремальною ситуацією для активізації сил та відчуття впевненості в собі.

Техніка виконання.

ВП (вихідне положення): стоячи, ноги на ширині плечей, руки розслаблені й розведені по різні боки.

Ритмічно хльоскаємо себе руками по спині.



Ефект: зняття стресу, стимуляція легень, інтенсивне збагачення крові киснем, розслаблення м'язів шийно-грудного відділу, поліпшення кровообігу в судинах головного мозку, «ефект банного віника».

Вправа 2. «Лижник (Синхронізація)». 60 сек.

Корисна вправа для досягнення стану душевної і фізичної рівноваги. Вправа складається з махів руками вгору – вниз.

Техніка виконання.

ВП: стоячи, ноги разом, руки вздовж тіла.

Робимо рух руками вперед – вгору із синхронним підйомом стоп на пальці та різко з видихом опускаємо руки вниз із синхронним опусканням ніг на п'яти, злегка вдаряючи п'ятами об підлогу.

Ефект: прийом швидко звільняє розум від метушливих і хаотичних думок та дає змогу перейти до стану «спокійного розуміння».



Вправа 3. «Хитун-бовтун (розвантаження)». 60 сек.

Цю вправу можна використовувати для розвантаження та перезавантаження нервової системи, для вивільнення накопиченої напруги та закріплення позитивного стану.

Техніка виконання.

ВП: стоячи, ноги трохи більше ніж на ширину плечей, руки розслаблено звисають вздовж тіла.

Крутимось ліворуч – праворуч у розслабленому стані з розслабленим рухом рук.

Ефект: дає змогу впоратись з будь-якими психотравмами та проблемними ситуаціями. Якщо цю вправу робити більш тривалий час (до 10 хв.), то вона може використовуватись як розслаблююча «колискова» перед сном.



Вправа 4. «Вис вперед – назад». 60 сек.

Вправа для розслаблення м'язів, розвитку гнучкості хребта й підвищення впевненості в собі.

Техніка виконання.

Вихідне положення: стоячи, ноги на ширині плечей, руки – уздовж тіла. Робимо вис назад (трішки зігнуті коліна), у цій незручній позі трохи ворухимо головою для більшого розслаблення шийного відділу хребта. З видихом – вис вперед з розслабленням м'язів попереку.

Ефект: вчимося не завантажувати шийний відділ під час стресу. Кровоток у судинах головного мозку не порушується й ми зберігаємо ясність розуму в стресових ситуаціях.



Вправа 5. «Легкий танок (для розвитку координації)».

Техніка виконання.

ВП: стоячи, ноги разом, руки вздовж тіла.

На рахунок «раз» робимо крок правою ногою вперед.

«Два» – змах лівою ногою праворуч (носок відтягуємо), одночасно корпус розвертаємо ліворуч із махом руками ліворуч. Відбувається скручування в ділянці попереду, тому рухаємось обережно.

«Три» – ліва нога, тулуб і руки повертаємо у ВП.

«Чотири» – крок правою ногою назад у ВП.

Повторити 4–5 разів. Потім зробити ці рухи дзеркально з другої ноги.



Додаток Ж**Практика Майндфулнес-втручання**

Вправа 1. «Родзинки». Для вправи знадобляться 2 родзинки (їх можна замінити на будь-які інші ягоди, маленькі шматочки фруктів або іншої їжі).

1. Покладіть родзинку на долоню. На секунду закрийте очі і уявіть, що ви вперше в житті зіткнетеся з родзинкою і не маєте уявлення, що це таке. Спробуйте викликати в собі почуття цікавості. Наша мета в цій вправі – невідривно фіксувати увагу на виникаючих відчуттях, намагатися розрізнити найменші нюанси, спостерігати їх зміни. Якщо виникають думки, спогади, асоціації, просто відзначте це і відпустіть їх; потім м'яко поверніть увагу до відчуттів ...

2. Спочатку уважно вивчіть зовнішній вигляд родзинки. Вивчіть контури, розмір, текстуру (складки, виступи, дефекти), світло, тіні і переходи між ними. Вивчіть колір родзинки, звертайте увагу на відтінки і вплив освітлення на зміну кольору. Можете її трохи наблизити до очей або видалити. Будьте гранично уважні. Уявіть, що Ви художник, який збирається максимально точно відобразити цей предмет.

3. Перенесіть увагу на тактильні відчуття, що виникають в місці контакту долоні з родзинкою. Якщо це допоможе загострити дотик, закрийте очі. Відчуйте вагу родзинки, її температуру, форму. Торкніться її кінчиками пальців і досліджуйте її подушечками. Спробуйте оцінити її пружність або податливість.

4. «Поперебирайте» родзинку між пальцями рук. Зосередьте увагу на звуці, що виникає при цьому. Щоб краще розібрати звук, можете піднести її ближче до вуха.

5. Піднесіть родзинку до носа і спробуйте розрізнити її аромат. Наша система нюху тісно пов'язана з емоціями: спробуйте вловити емоційний відгук на запах.

6. Повільним усвідомленим рухом руки помістіть родзинку в рот, але не поспішайте її розкушувати. Вивчіть її форму, вагу, температуру за допомогою язика. Зосередьтеся на будь-яких відчуттях виникають від присутності родзинки в роті.

7. Розкусіть родзинку, звертаючи увагу на рух щелепи. Якщо при розкусуванні родзинки виник звук, відзначте це. А потім зосередьтеся на відчутті смаку. Спробуйте розрізнити, які відчуття виникають в різних частинах рота і язика. Слідкуйте за зміною смаку в часі. Слідкуйте за реакціями тіла на родзинку в роті: може виділятися слина, напружуватися м'язи гортані, працюють м'язи язика.

8. Коли ви відчуєте, що пора, усвідомте цей намір і усвідомлено проковтніть родзинку, продовжуючи стежити за її просуванням по горлу і стравоходу. Відчуйте її тяжкість в шлунку. Усвідомте, як відчуває себе тіло після цієї вправи. Усвідомте свої думки і емоції після виконання цієї вправи.

9. Якщо є час, виконайте те ж саме з другою родзинкою.

Вправа 2. «Шишка». Кожен військовослужбовець отримує шишку. Ведучий говорить: «Візьміть шишку і потримайте її на долоні. Зосередьтеся на шишці, уявіть, що ви ніколи не бачили нічого подібного. Уважно роздивіться шишку. Досліджуйте кожен міліметр: розгляньте яскраві частинки, темні, кольори на виступах і заглибинах. Торкайтеся шишки пальцями з різних боків, покрутіть її, стисніть. Покладіть шишку на ліву долоню. Правою рукою поторкайте шишкою мізинець лівої руки, притисніть шишку до мізинця – змінюйте силу натиску, «пошліфуйте» шишкою мізинний палець – змінюйте силу натиску. Усвідомлюйте, як змінюються ваші відчуття». (Такий текст говоримо щодо кожного пальця обох рук, долонь; потім щодо тильної сторони пальців, тильної сторони долоні). Після закінчення вправи обговорюємо відчуття, з'ясовуємо, чи вдалося учасникам

зосередитися, заспокоїтися. Вправу можна робити із заплющеними очима, якщо це посилює відчуття. Тривалість виконання: 15-20 хвилин.

Вправа 3. «Майндфулнес дихання». Дайте учасникам таку інструкцію: «Сфокусуйте усю свою увагу на диханні. Не робіть із ним нічого, просто дихайте вільно, і стежте за тим, як це відбувається... Зверніть увагу на те, як ви робите вдих, і як ви робите видих... Зверніть увагу на температуру повітря, яке вдихаєте... Зверніть увагу на температуру повітря, яке видихаєте... Що відчувають ваші ніздрі, коли повітря вдихається та видихається... Як напружується грудна клітина, живіт, при вдихах та видихах... Всю свою увагу фокусуйте на диханні...»

Дайте учасникам 1-2 хвилин на самостійне фокусування, і тоді продовжуйте так: «В якийсь момент ви могли помітити, як ваша увага вже не на диханні, а перенеслася на думки про когось або про щось, образи минулого чи майбутнього... Це думки, і ви кажете їм про-себе: «Це просто думки», і м'яко фокусуєте свою увагу на диханні... І коли знову ви помічаєте, що відволіклися, тоді знову дуже доброзичливо повертайте увагу до диханні зі словами «Це просто думки, лише думки, на які відволіклася моя увага», і знову фокусуєтесь на диханні...».

Дайте знову учасникам 3-5 хвилин на самостійну роботу, і тоді повертайте їх до дійсності: «Зараз вправа буде завершуватися. Зробіть 3 вдихи і видихи, і повільно розплющуйте очі. Роздивіться все навколо, пригадайте, де ми знаходимося. Можете потягнутися або встати й трішки порухатися...» Запропонуйте поділитися своїм досвідом, як у кого виходило, які були складнощі тощо. Типовим може бути відгук про те, що думки весь час були в голові, і не вдавалося їх позбавитися. Скажіть про те, що це нормально, і що нашою метою не є, щоб у голові не було думок – наша мета навчитися ставитися до них по-іншому, і свідомо від них відволікатися. Таке ставлення – наче м'яз, який треба тренувати, і саме момент, коли думка помічається, і ми

докладаємо зусиль, щоб від неї відволіктися на дихання, є критично важливим моментом такого тренування. Зауважте також, що крім дихання можна фокусуватися на звуках, на смаках, на запахах, на зображеннях. Але незалежно від фокусу уваги, необхідно практикувати це регулярно.

Вправа 4. «Майндфулнес проблем». В житті бувають ситуації, коли проблему неможливо вирішити в даний час чи взагалі. На такий випадок пропонуємо майндфулнес проблеми:

- ✓ назвіть проблему;
- ✓ спробуйте усвідомити, які виникають відчуття, емоції, що хочеться зробити, коли думаєте про цю проблему;
- ✓ дозвольте залишитись тому стану. Промовляйте до себе: «Я знаю, що я хороша людина, я маю досвід вирішувати проблеми, але я лише людина і в моєму житті можуть бути моменти, коли проблему вирішити складно. Я приймаю це, ці відчуття, думки, емоції». Побудьте з собою;
- ✓ потім можна промовити щось добре про себе і до себе, наприклад: «Я бажаю собі добра!»

Додаток 3**Вправа «Нові знайомства»**

Інструкція: «Наша задача полягає в тому, щоб визначити, чи хочемо ми знайти нових знайомих. Давайте пофантазуємо і спробуємо завершити наступні фрази:

- Мені було б цікаво познайомитися з...
- Я хотів би частіше зустрічатися з людьми, які...
- Я давно хочу ближче познайомитися з...

Задача кожного учасника групи – вимовити по 3 таких фрази».

В ході виконання вправи тренер або учасники групи можуть задавати додаткові питання, наприклад: «А чому ці люди вам цікаві? А що заважає з ним (ними) познайомитися?»

Час: 20 хвилин.

Коментарі. Звичайно, в групі можуть знайтися люди, абсолютно задоволені своїм колом знайомств. В цьому випадку їх можна призначити «експертами» і запропонувати побудувати такі фрази як: «Багато людей мріють познайомитися з...»

Вправу можна використовувати для розминки на початку заняття.

Тренер коротко фіксує сфери «дефіциту контактів» для кожного з учасників.

Вправа «Добірка фраз для контакту»

Матеріали: чистий аркуш формату А4, на якому представлена таблиця, яка містить дві колонки:

1. Звернутися до незнайомої людини можна з фразою:
2. Ця фраза доречна в наступній ситуації:

Час: вправа – 10 хв., обговорення – 5-7 хв. на кожного учасника.

Інструкція: «Звичайно, для знайомства іноді буває недостатньо просто з'являтися в місцях, де буває багато цікавих людей (хоча і це часто допомагає

справитися з самотністю). Знайшовши цікаву для вас людину, має сенс до неї звернутися, використовуючи вітання, нейтральні питання, прохання або констатацію очевидного факту. На ваших бланках я прошу записати мінімум 10 фраз, з якими ми можемо звернутися до незнайомої людини. Якщо це спілкування доречно тільки в певній ситуації, то відзначте, будь ласка, що це повинна бути за ситуація в спеціальній графі».

Обговорення: кожний учасник читає вголос підготовлені фрази. Тренер стежить за тим, щоб фрази, доречні лише в певній ситуації, супроводжувались описом цих ситуацій.

Коментарі. Аркуші з фразами розміщуються на стінах так, щоб у учасників групи за необхідності була можливість в них заглянути. Ці фрази використовуватимуться в подальшому тренуванні.

Тренеру краще утриматися від підказок. В кожній віковій або культурній групі існують свої власні норми звернення до незнайомої людини. Тренер зовсім не повинен знати ці норми (хоча це і не заважатиме). Звичайно група достатньо легко виконує цю вправу – і в результаті з'являється досить великий список контактних фраз, який, за наявності часу, можна постаратися класифікувати.

Страховка. Приклади фраз, з якими можна звернутися до незнайомої людини:

Вітання

Здрастуйте, радий вас тут бачити. Добрий день, добрий вечір.

Нейтральні питання

Котра година?

Ми не зустрічалися раніше?

Прохання

Ви не розмінєте мені 50 гривень?

Ви не підкажете, як мені звідси подзвонити?

Констатація очевидного факту

Хороша сьогодні погода, чи не так?

Красиве місто.

Як повільно тут обслуговують!

Схоже, ми шукаємо одну і ту ж саму аудиторію.

Пропозиція допомоги

Чи можу я вам чимось допомогти?

Вправа «Перше звернення»

Інструкція: «Встановлення контакту з незнайомою людиною відбувається легше, якщо початок розмови приносить задоволення обоим партнерам. Контакт приносить задоволення, якщо ваш партнер має потребу в контакті і він абсолютно вільний в той момент, коли ви хочете з ним поговорити. Контакт починається «на хорошій ноті», якщо відповідь на ваше звернення не складає особливих зусиль, не примушує його сильно напружуватися.

В цій вправі ми постараємося задати один одному питання, у відповідь на яке нашому партнеру є що сказати. Зараз ми всі встанемо, і коли ви будете готові задати такого роду запитання кому-небудь з членів групи (виключаючи тренера), то просто підійдіть до цієї людини, зверніться до неї з використанням однієї з «контактних фраз» і задайте своє запитання. Потім уважно вислухайте відповідь і подякуйте за інформацію». «Про що ще вас можна було б запитати? На яке запитання вам було би легко відповісти?»

Час: 5-7 хв. на кожного учасника.

Коментарі. Тренер фіксує на окремому аркуші питання, на які легко відповідати, і на закінчення вивішує їх на стіну.

Вправа «Теми для бесіди»

Матеріали: аркуші паперу формату А4, на яких написане наступне: «Я можу цікаво говорити на наступні теми»:

Час: 10 хв. на кожного учасника.

Інструкція:

1) «Якщо після першого контакту у нас виникне інтерес до співрозмовника і ми захочемо продовжити розмову з ним, то має сенс якийсь час поговорити з ним на цікаву тему. Ми зможемо викликати особистий інтерес до себе, якщо наше повідомлення буде цікавим, міститиме цікаву інформацію про нас самих, торкнеться сфери особистих інтересів партнера. Зараз на аркушах паперу запишіть по три теми, на які ви можете цікаво говорити мінімум 3 хвилини».

2) «Зараз кожний зробить для групи повідомлення на одну з тем, записаних у нього на папері. Щоб визначити, наскільки тема цікава групі, кожний спочатку назве всі теми, а ми виберемо саму для нас цікаву. Потім ви можете починати своє повідомлення, звертаючись до будь-якого з членів групи».

Одразу після того, як черговий учасник закінчив, у його партнера запитують, в який момент повідомлення у нього виникло бажання втрутитися, уточнити що-небудь або сказати щось у відповідь. У автора повідомлення запитують, чи помітив він це.

Якщо бажання включитися в розмову у партнера не виникло, то автору повідомлення пропонують включити в нього більше цікавих, емоційно забарвлених моментів.

Коментарі. Якщо ми хочемо встановити особистий контакт з незнайомою людиною, нам недостатньо просто звернутися до нього. Розмова повинна продовжуватися якийсь час, і ми самі або тема нашого повідомлення повинні викликати у співбесідника інтерес – інакше контакт дуже швидко припиниться. Краще всього наперед знати, на яку тему ми можемо вести бесіду і розказати що-небудь цікаве. Іноді тема запрошується сама собою, виходить з актуальної ситуації (музика на дискотеці, їжа в ресторані, книги в магазині, розклад руху потягів на вокзалі), політичних або спортивних подій, суспільного життя. Тему для розмови також можуть підказати ваші власні інтереси, професія, хобі.

У деяких членів групи можуть виникнути труднощі з пивною і емоційно забарвленою мовою. На перших етапах цілком допускаються паузи, «зворотний хід», зміни тексту, повтори, помилки і т.п. Задача тренерської команди – зробити так, щоб кожний учасник відчув задоволення від довгої розмови з незнайомою людиною.

Демонстраційна ролева гра.

Тепер в ролевій грі ми спробуємо об'єднати навик контакту, вміння цікаво говорити якийсь час і вміння замовчати в той момент, коли у партнера виник інтерес.

Тут потрібно пам'ятати і приймати той факт, що ми маємо повне право звернутися до будь-якої людини, яка нас зацікавила, з питанням, інформацією або пропозицією. Ми можемо і не звертатися, просто мовчати, якщо ми цього хочемо. Але наш партнер також вільний у виборі: він може зацікавитися нашим повідомленням, а може виявити незацікавленість в контакті.

Якщо ми не зустрічаємо інтересу і отримуємо відмову, то потрібно пам'ятати, що це – особисте право будь-якої людини. Це право ми повинні поважати як в інших, так і в собі самому.

Вправа (ролева гра) «Тренінг контакту»

Ситуація: Рано вранці на автобусній зупинці (час, місце) ви бачите чоловіка (жінку) вашого віку, якого вже не раз там зустрічали (партнер). Потрібного вам автобуса довго немає, і ви звертаєтесь до партнера з чим-небудь і вимовляєте коротке (2 хвилини) повідомлення на будь-яку з підготовлених вами тем (ваші дії).

Інструкція учаснику: «Виберіть з нашого списку придатну для встановлення контакту фразу, а потім зробіть коротке повідомлення на цікаву тему.

Стежте за тим, щоб не порушувати особистий простір партнера, усміхайтесь і тримайтесь максимально дружньо. Якщо ваш партнер схоче що-небудь сказати, замовкайте і уважно слухайте».

Інструкція групі: «Прослідіть за тим, як поводить себе партнер по вправі. Чи будуть моменти, коли він чимось зацікавиться, захоче що-небудь сказати або уточнити? Чи достатньо доброзичливо поведився протагоніст? Що в його повідомленні викликало інтерес? Чи вдалося йому замовкнути в той момент, коли партнеру вже захотілося втрутитися в розмову?»

Час: вправа – 15 хв., обговорення – 5-7 хв. на кожного учасника.

Коментарі. Перші демонстраційні ролеві ігри достатньо важко даються учасникам, тому в якості протагоніста краще вибрати найбільш або найменш упевнену в собі людину.

Після вправи потрібно як мінімум двічі за що-небудь похвалити протагоніста (якщо тільки це не зробить сама група під час обговорення).

В демонстраційних ролевих іграх беруть участь всі учасники групи, для цього можна використовувати страхувальні ситуації або ситуації, які запропонують самі учасники групи.

Якщо в ході ролевої гри що-небудь не вдається, то ролева гра повторюється із самого початку з тим же учасником і партнером. Звичайно другий дубль вдається краще – і це служить для учасника підкріпленням і додає йому віру в себе і ефективність тренінгу.

Страховка

Інші ситуації до тренінгу контакту:

1. В магазині ви бачите людину, яка вас зацікавила, оскільки проглядає книгу, яка вам теж дуже подобається.
2. На пляжі симпатичний незнайомець (незнайомка) явно скучає наодинці.
3. Набережною прогулюється молодий чоловік, і йому явно немає чим зайнятися.
4. В кафетерії театру дівчина задумливо допиває каву з коньяком.
5. На науковій конференції учасник (учасниця) уважно читає вашу стендову доповідь.
6. В універсамі незнайомець (незнайомка) прискіпливо вибирає сир.
7. В черзі до зубного лікаря ви бачите симпатичного незнайомця (незнайомку).
8. В ощадкасі незнайомець (незнайомка) старанно заповнює квитанцію оплати комунальних послуг.
9. До вас на роботу влаштувався (влаштувалася) новий співробітник.
10. В літаку вам дісталася місце поряд з людиною, яка зацікавила вас.

Домашнє завдання

1. До наступної зустрічі вам необхідно звернутися до трьох незнайомих людей і поговорити з ними 2-3 хвилини на заздалегідь підготовлену тему. Якщо партнер не буде налаштований на контакт, просто вибачтеся і залиште його у спокої. Будь ласка, запам'ятовуйте все, що з вами відбуватиметься, всі особливості розмови, що відбулася.
2. Вигадайте або візьміть з життя власну ситуацію для знайомства з цікавими особисто для вас людьми. Запишіть як мінімум 3 ситуації для знайомства з цікавими для вас людьми на стандартних бланках. Ці ситуації обговорюватимуться в групі.

Додаток И**Вправа «Розмова зі зміною позиції»**

У цій психотехніці використовуються уявлення творця психосинтезу Р. Ассаджолі про субособистості. По суті справи мова йде про образне моделювання процесів, що відбуваються в мотиваційній сфері людини при здійсненні нею вибору між рядом поведінкових стратегій. «Озвучування» внутрішнього діалогу, що супроводжується фізичними діями, веде до усвідомлення власних мотиваційних векторів і більш чіткого формулювання умов проблемної ситуації. Часто це сприяє конструктивному вирішенню проблеми.

Для опрацювання не слід брати якісь фундаментальні життєві проблеми учасників групи. Перший раз, коли завдання демонстраційне, досить зосередитися на проблемі середньої складності, не надто значущій. Одна з переваг цієї техніки полягає в тому, що учасники можуть не пред'являти привселюдно зміст своєї проблеми; опрацювання відбувається індивідуально у внутрішньому плані.

– Усередині кожного з нас живуть різні складові нашого «Я», кожна з яких має свій голос, свою позицію, свої потреби. Такі складові нашого «Я» називаються субособистостями. В непростих життєвих ситуаціях, що вимагають від нас ухвалення певного рішення, субособистості особливо яскраво проявляють себе, сперечаються один з одним, наполягають на винятковій правильності тільки власної точки зору. Звичайно, ми не усвідомлюємо, яка субособистість перемагає в нас, часто не можемо дистанціюватися від неконструктивної субособистості. Вправа, яка пропонується, допоможе вам познайомитися із трьома з ваших субособистостей. Їх зовуть Мрійник, Скептик і Реаліст.

Мрійник не знає перешкод своїм фантазіям, він оптиміст і вірить у вирішення всіх проблем. Він сміливо пропонує незвичайні, несподівані ходи

й здатний до генерації зовсім нестандартних ідей. Його не сковують умовності, він не помічає труднощів і ширяє у височинах своєї уяви.

Скептик – повна протилежність Мрійникові. Він – песиміст, його погляд на світ пофарбований у чорні кольори. Він не вірить у можливості щасливого випадку та енергійних зусиль. Він чітко й аргументоване доводить марність будь-якої дії з вирішення проблеми. Критикує всяке нове речення.

Реаліст не відрізняється ентузіазмом Мрійника, але й не схильний до поразенства, як Скептик. Він – тверезомислячий аналітик, що вміє продумувати кожен крок і зважає всі «за» й «проти». Він міцно стоїть на землі. Як твердий прагматик, він уміє бачити в речах позитивні й негативні сторони та знаходити конструктивні, виправдані рішення.

– Зараз ви опрацюєте обрану проблему з використанням своїх субособистостей. Кожен учасник проведе сам із собою внутрішній діалог із приводу якоїсь своєї проблеми, по черзі «входячи» в різні рольові позиції: Реаліста, Мрійника та Скептика. Причому зміна позицій буде супроводжуватися реальним фізичним переміщенням на крок у певну точку простору. Відбуватися переходи будуть за моєю командою. Ваше завдання уважно слухати мої слова та проробляти все те, про що буде говоритися.

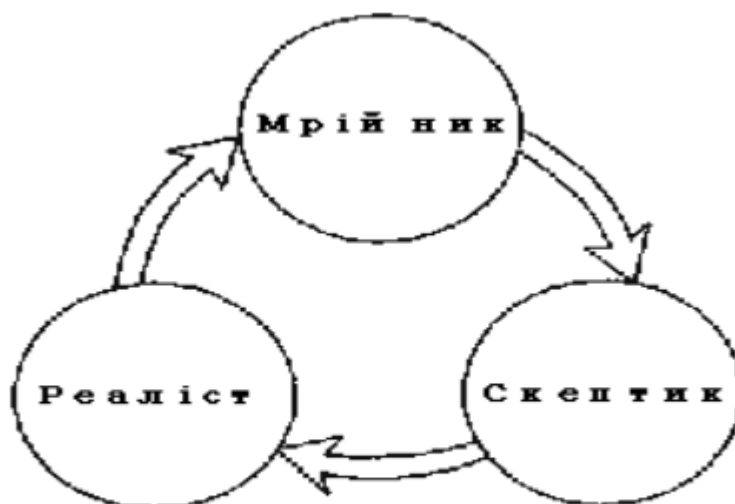


Рис. Схема переходу з однієї позиції в іншу

– Визначте в просторі місця, де перебувають ваші субособистості... Встаньте в позицію Реаліста... (багатокрапка – тут і надалі – означає, що в цей час учасники виконують необхідні дії). Подумайте про вашу проблему. Сформулюйте її як твердий прагматик – гранично конкретно й точно... А тепер зробіть крок і встаньте в позицію Мрійника... Ви невгамовний фантазер. Ви вмієте придумувати найцікавіші рішення, знаходити нешаблонні виходи з найскладніших ситуацій. Ви тільки що вислухали формулювання проблеми, запропоновану Реалістом. Підкажіть йому, де можна шукати потрібне рішення, як перебороти наявні труднощі... Ви вмієте відриватися від землі й бачити багато чого, що не видно іншим. Тому ви можете сміливо фантазувати... Розкажіть двом іншим субособистостям про свій спосіб вирішення проблеми...

– А тепер ще один крок, і ви встаєте в позицію Скептика... Ви – розумна й критична людина. Ви чули пропозицію Мрійника. Поясніть йому, в чому він не правий, що він не врахував у своїх ідеях. Покажіть йому всю ефемерність його поглядів...

– Крок у нову позицію. Ви – Реаліст. Ви можете всебічно оцінити зміст суперечки, що виникла між Мрійником і Скептиком. Ви бачите недоліки й достоїнства кожної з позицій. Подякуйте Скептику за глибоку й корисну критику і скажіть йому, в чому помилковість його песимістичних поглядів, продемонструйте його хибну думку, спростуйте його невір'я... Зверніться до Мрійника. Скажіть йому «дякую» за його блискучі речення, поясніть, чому не все з його пропозицій прийнятне. Покажіть, у чому раціональне зерно його ідей...

– Наступний крок. Ви – у позиції Мрійника. Перед вами стоять ваші колеги. Разюча критика Скептика не повалила вас у зневіру, а м'яка підтримка Реаліста додала нові сили. Подумайте, як можна змінити й доповнити ваші ідеї, щоб знайти рішення проблеми? Що можна запропонувати ще?... Адже ваші співрозмовники – не вороги вам. Вони теж хочуть вирішити цю

проблему, але тільки ви можете придумати щось підходяще. Висловіть Скептикові й Реалістові свої міркування...

– Перехід у нову позицію по колу. Ви – Скептик. Ви бачите перед собою захопленого й трохи наївного Мрійника, що пропонує свої навіжені ідеї. У принципі він – досить симпатичний суб'єкт. Але йому не вистачає ваших аналітичних здібностей й уміння бачити «підводні камені». Постарайтеся допомогти йому делікатною критикою, підкажіть, що в його пропозиціях, на ваш погляд, абсолютно незбутнє, а що цілком конструктивне...

– Нова зміна позиції. Ви – Реаліст. Ваш прагматизм дозволяє вам дати розумні поради двом вашим опонентам, урахувати найбільш цінне з їхніх пропозицій. Скажіть їм про це... Зверніть увагу Скептика на зайво похмурий погляд на речі, адже це непродуктивно... Підтримаєте Мрійника: незважаючи на свої недоліки, він дуже славний і щиро бажає вирішити цю проблему. З вашою допомогою та під контролем Скептика він цілком здатний знайти вихід із ситуації. Висловіть свою думку з приводу проблеми...

Потім знову здійснюється перехід у позицію Мрійника і стимулюється пошук нестандартного рішення. Ведучий може задати три-чотири кола по субособистостям. Звичайно цього вистачає, якщо приділяється достатній час опрацьованої проблеми в кожній позиції. Емпіричні дані переконують у тім, що в багатьох людях найбільш сильною виявляється субособистість Скептик. Іноді він повністю «забиває», заглушає думки інших і фактично паралізує Я людини на шляху до вирішення проблеми. Вже усвідомлення цього факту в результаті виконання вправи дозволяє вважати цю психотехніку корисною. Можна порадити учасникам тренінгу практикувати «Розмову зі зміною позиції» поза групою, активно заохочуючи Мрійника та надаючи Скептикові менше часу у порівнянні з іншими.

В результаті обговорення вправи учасники дійдуть висновку про те, що в реаліях нашого життя всі три субособистості є для нас необхідними. Саме через діалог, через співробітництво між ними можливий конструктивний

пошук оптимального рішення виникаючих проблем. Повинен існувати баланс між впливами кожної, оскільки вони виконують різні функції.

Вправа «Харизматична особистість»

Мета:

- потренуватися у визначенні чітких і ясних ознак харизматичної поведінки, усвідомленні лідерських якостей;
- освоїти активний стиль спілкування і розвинути в групі відношення партнерства.

Час: 30 хвилин.

Хід гри. Спочатку обговоримо з групою саме поняття «харизматична особистість». Після того, як учасники прийдуть до рішення, що харизма – це здатність людини притягувати і утримувати увагу інших людей, випромінювати енергію, яка сприяє прийняттю такої людини, відчуттю легкості і бажаності його присутності, приходимо до висновку, що харизматичний лідер наділений невловимим шармом, який забезпечує йому можливість впливу на людей.

Харизматична людина упевнена в собі, але не самовпевнена, вона привітна, але не «солодка» і не улеслива, спілкування з нею є приємним, до її слів хочеться прислухатися.

Що ж потрібно зробити, для того, щоб бути харизматичною особистістю? По-перше, спробувати проаналізувати, як виглядає і як поводить себе харизматична особистість.

По-друге, спробувати «налаштуватися на хвилю» харизматичного лідера, пошукати підказки в стилі його поведінки, в його жестах, міміці, манері вести розмову, триматися з іншими людьми.

Поділіть учасників на групи по три-чотири людини. Перше завдання для кожної групи: поділіться своїми враженнями про зустрічі з харизматичною

особистістю. Хто вона, ця особистість? В чому виявляється її харизма? Чому б ви хотіли і могли навчитися в неї?

Через 10-15 хвилин пропонуємо групам перейти до наступного етапу роботи: побудувати на базі розповідей живу скульптуру, яка відображає значення почутих історій. Даємо кожній групі можливість показати свою композицію іншим групам. Обговорюємо, як в безсловесній статичній композиції виявляється харизматичність особистості. Які елементи якостей характеру лідера ми можемо визначити візуально? Просимо учасників тренінгу дати яскраву і ємку назву скульптурі товаришів.

Завершення. Завершуючи гру, відзначаємо ще раз риси харизматичної особистості. Чи потрібно лідеру бути харизматичним? Як проходила робота в підгрупах? Які з історій, розказаних товаришами, вам запам'яталися? Що ви могли б зробити, щоб стати харизматичною особистістю? Яким чином можна навчитися цьому?

Для того, щоб стати лідером, необхідно не тільки уявляти собі закони існування і розвитку групи, але і володіти спеціальними знаннями про себе самого.

Розрізняють сім важелів влади, які забезпечують статус лідера:

1. Спеціальні знання.
2. Володіння інформацією.
3. Наявність зв'язків і їх використання.
4. Законна влада.
5. Особливості особистого характеру і поведінки.
6. Можливість нагороджувати тих, хто відзначився.
7. Право карати.

В групі різні люди відчують на собі різний вплив перерахованих вище важелів влади. Є такі, які готові прийняти лідера і йти за ним виключно через готовність підкорятися владі. Для них сам фактор належності (формальної або неформальної – завдяки волевиявленню групи) лідера до іншого рівня в

ієрархії є достатньою причиною, щоб слідувати за ним і виконувати його вказівки.

Для інших сильним мотивом будуть факти володіння лідером спеціальними знаннями і недосяжними для решти учасників групи каналами інформації. Саме це впливатиме на готовність прислухатися до думки керівництва навіть у тому випадку, коли рішення здаються не повністю виправданими і логічними («Значить, він щось знає! Немає диму без вогню!»).

Політика «батога і пряника» протягом тисячі років забезпечувала успіх керівникам різних рангів, можливість поставити розділовий знак в класичній пропозиції «Страчувати не можна помилювати» («Страчувати, не можна помилювати!» або «Страчувати не можна, помилювати!») – одну кому, яка коштує багатьох ознак влади!

Особистість керівника – найсильніший, перспективний і безвідмовний важіль влади. Як людські, особистісні якості виявляться в тій або іншій ситуації, можна лише прогнозувати. Та лідерський тренінг дає можливість відпрацювати початкову ситуації на практиці. Він робить лідерську поведінку зримою і конкретною в штучно створених ситуаціях, які деколи банальніші за життя, а іноді – набагато заплутані, ніж реальність. Тренінгові вправи створюють відчуття безпеки (завжди можна переграти!) лідерства; з другого боку, вони оголяють особистісні якості керівника, роблять наочними його відносини з іншими членами групи, піддають випробуванням на міцність його позицію влади, відносини з організаційними, соціальними, природними і штучно створеними структурами.

Вправа «Круїз»

Мета:

- сприяти мобілізації уваги учасників у процесі вирішенні групової задачі;

- інтегрувати групу за рахунок усвідомлення колективної відповідальності і включеності у спільну діяльність;
- потренуватися у створенні спільної стратегії і тактики успіху;
- розвинути лідерські якості у членів команди, перевірити їх готовність взяти на себе відповідальність за рішення задачі, здатність ефективно працювати і спілкуватися з партнерами по команді.

Розмір групи: 10-15 чоловік.

Ресурси: фліп-чарт, маркери, папір для запису, ручки, путівники і проспекти туристичних фірм, велика карта світу.

Час: 1,5 години.

Хід вправи. Тренер повідомляє групі, що за хороші результати, які вона показала в ході тренінгу, команда нагороджена 30-денним круїзом.

Туристичні компанії і агентства пропонують свої проспекти. Кожному учаснику команди потрібно тільки скласти маршрут захоплюючої подорожі. Ця індивідуальна робота триває 15-20 хвилин.

Наступний етап підготовки до подорожі – розробка маршруту, який задовольнив би інтереси і потреби всіх членів команди. Матеріальні витрати можуть не хвилювати гравців – «за все сплачено!» Але маршрут повинен бути складений швидко (із вказівкою термінів перебування в кожному порту). Продаж путівок закінчується через 40 хвилин! До закриття офісу туристичної фірми її директору (тренер команди) треба надати докладний опис маршруту.

Ще одне зауваження: оскільки замовлення групове, то воно передбачає 100%-ву згоду всіх мандрівників з програмою круїзу.

Завершення: обговорення гри.

- Що ви відчували, познайомившись з умовами гри?
- Який етап обговорення задачі показався вам найважливішим?
- Як відбувався процес обговорення і прийняття рішень?
- Як здійснювалось керівництво групою?

- Наскільки тип лідерства був ефективний для конкретної задачі і конкретної групи?
- Чи враховувалася особистісна думка?
- Чи було групове обговорення демократичним?
- Що вплинуло на результат гри?
- Що заважало групі працювати ефективно?
- Що кожний виніс для себе з участі в грі?
- Після того, як гра закінчилася, чи залишилося у вас бажання провести спільну 30-денну подорож? Кого б ви не взяли з собою і чому?

Вправа «Два на два, або новий Юлій Цезарь»

Мета:

- ефективно тренувати взаємодію з партнером за умови максимальної концентрації і швидкості реакцій;
- дати можливість учасникам тренінгу перевірити себе і свою готовність виступати в якості лідера;
- розвинути уміння ефективно працювати в декількох напрямках діяльності;
- навчитися діяти в умовах стресу, не втрачаючи здібностей концентрувати увагу на проблемі.

Ресурси: вправа вимагає великої і вільної від меблів кімнати, двох стільців, фліп-чарта і маркера для запису результатів кожного раунду.

Час: залежно від кількості учасників. Кожна четвірка гравців знаходиться у грі 10 хвилин.

Хід вправи. Ця вправа повертає нас до розповідей про імператора Юлія Цезаря, який володів вражаючою здатністю одночасно і якісно виконувати декілька різних дій. Деколи лідеру доводиться застосовувати на практиці чудові якості знатного римлянина.

В кожному раунді гри братиме участь четверо гравців у полі і дві групи суддів. (Кількість суддів значення не має, так що можна всіх глядачів розділити на дві суддівські групи, кожна з яких отримує конкретне завдання.)

Отже, перша ігрова четвірка виходить на майданчик і виносить з собою два стільці. Перший і другий гравці сідають один проти одного на відстані 2-2,5 м. Третій і четвертий гравці спочатку розташовуються за стільцем другого учасника. Це – їх стартова позиція; потім по ходу гри вони можуть вільно пересуватися по кімнаті.

Правила гри такі. Протягом двох хвилин перший гравець зобов'язаний повторювати всі рухи другого гравця, виконувані їм довільно: будь-які рухи сидячи, стоячи, в русі по кімнаті... Крім того, першому гравцю належить відповідати на безперервні запитання третього і четвертого гравців. Питання можуть бути будь-якими. Коли вичерпається фантазія одного з тих, хто задає питання, в справу негайно включається другий.

Зверніть увагу, що в грі беруть участь і судді. Вони – найсправедливіші і уважні арбітри в світі. Одна група суддів стежитиме за тим, щоб перший гравець не пропускав рухів партнера і повторював кожне з них. За кожний пропуск нараховується штрафний бал! Друга група стежить за відповідями на запитання. Відповіді можуть бути абсолютно вільними, відрізнятися нелогічністю, відсутністю зв'язку з питанням і т.д. Важливо, щоб прозвучала осмислена реакція першого гравця на запитання двох асистентів і щоб в своїх відповідях він не користувався забороненими «Так!», «Ні!», «Не знаю!».

Використання кожної забороненої відповіді приносить штрафний бал.

Гра продовжується протягом двох хвилин. Потім судді першої і другої груп повідомляють про кількість отриманих гравцем штрафних балів. Результат записується. Після цього гравці міняються ролями: відповідати і повторювати рухи протягом двох хвилин буде тепер другий гравець.

Знову підведення підсумків, запис і зміна ролей: тепер ігрові стільці займають третій і четвертий учасники, а перший і другий задаватимуть питання.

Це завдання можна проводити по черзі зі всією групою, щоб визначити абсолютного чемпіона – того, хто набрав найменшу кількість штрафних балів.

Завершення: обговорення вправи.

- Які дії складніше виконувати – повторювати рухи партнера чи відповідати на питання?

- Чи траплялися під час гри моменти кризи, коли ви розуміли, що втрачаєте контроль над ситуацією? Що допомогло вам подолати такі моменти і повернутися до виконання завдання?

- Що ви винесли для себе з гри? Що ви думаєте зараз про сильні і слабкі сторони своєї поведінки в кризовій ситуації?

Додаток I**Вправа «Катастрофа в пустелі»**

Вправа має широкий діапазон задач: відпрацювати навички поведінки в дискусії, уміння вести диспут, бути переконливим, вивчити на конкретному матеріалі динаміку групового спору, відкрити для себе традиційні помилки, які допускають люди під час полеміки, потренувати здібності виділяти головне і відсіювати «лушпиння», бачити суттєві ознаки предметів, навчитися усвідомлювати стратегічні цілі і саме їм підкоряти тактичні кроки і т.д. Але в тренінгу розвитку самосвідомості ведучому необхідно крім вказаного акцентувати увагу при обговоренні результатів на таких аспектах, як отримання зворотного зв'язку учасниками один про одного (через свою емоційну насиченість гра дозволяє хоча б на якийсь час «відключити» механізм психологічного захисту і стати самим собою – саме тому вона є ефективною на перших етапах групової роботи).

Час: 1,5 години.

Кожний учасник отримує спеціальний бланк (або креслить його за вказівками ведучого).

Інструкція групі: «З цієї миті всі ви – пасажери авіалайнера, який здійснює переліт з Європи до Центральної Африки. Під час польоту над пустелею Сахара на борту літака раптово спалахнула пожежа, двигуни відмовили, і авіалайнер впав на землю. Ви чудом врятувалися, але ваше місцезнаходження невідомо. Відомо тільки, що найближчий населений пункт знаходиться від вас на відстані близько 300 кілометрів. Під уламками літака вам вдалося знайти п'ятнадцять предметів, які залишилися непошкодженими після катастрофи.

Ваша задача – проранжирувати ці предмети відповідно до їх значимості для вашого порятунку. Для цього потрібно поставити цифру 1 у найважливішого предмету, цифру 2 – у другого за значимістю і так далі до

п'ятнадцятого, найменш важливого для вас. Заповнюйте номерами першу колонку бланка. Кожний працює самостійно протягом п'ятнадцяти хвилин.

Список предметів:

1. Мисливський ніж.
2. Кишеньковий ліхтар.
3. Льотна карта околиць.
4. Поліетиленовий плащ.
5. Магнітний компас.
6. Переносна газова плита з балоном.
7. Мисливська рушниця з боєприпасами.
8. Парашут червоно-білого кольору.
9. Пачка солі.
10. Півтори літри води на кожного.
11. Довідник їстівних тварин і рослин.
12. Сонячні окуляри на кожного.
13. Літр горілки на всіх.
14. Легке півпальто на кожного.
15. Кишенькове дзеркало.

Після завершення індивідуального ранжирування ведучий пропонує групі розбитися на пари і проранжувати ці ж предмети знову протягом десяти хвилин вже спільно з партнером (при цьому номерами заповнюється другий стовпчик в бланку із списком предметів). Наступний етап гри – загальногрупове обговорення з метою прийти до загальної думки щодо порядку розташування предметів, на яке виділяється не менше тридцяти хвилин.

Із спостереження за роботою учасників добре видно ступінь сформованості умінь організовувати дискусію, планувати свою діяльність, йти на компроміси, слухати один одного, аргументовано доводити свою точку зору, контролювати себе. Жаркі суперечки-баталії, які часто виникають тоді,

коли ніхто не бажає прислухатися до думки інших, наочно демонструють самим учасникам їх некомпетентність у сфері спілкування і необхідність зміни своєї поведінки.

Після закінчення дискусії ведучий оголошує, що гра завершена, вітає всіх учасників з благополучним порятунком і пропонує обговорити підсумки гри. Першим питанням, на яке ведучий просить відповісти всіх учасників по колу, є наступне: «Чи задоволений ти особисто результатами минулого обговорення? Поясни чому».

Відповіді учасників супроводжуються рефлексією, мета якої – осмислення процесів, способів і результатів індивідуальної і спільної діяльності. Дискусія, яка при цьому виникла «підігривається» ведучим, який задає уточнюючі питання приблизно такого типу:

- Що тебе задовольнило (незадовольнило)? Як, на твою думку, чи у правильному напрямі просувалася ваша дискусія чи ні?

- Чи була створена загальна стратегія порятунку? Що тобі завадило взяти активну участь в обговоренні? Ти не згоден з ухваленим рішенням? Чому тобі не вдалося відстояти свою думку?

- Хто в більшій мірі вплинув на результат групового рішення, тобто по суті виявився лідером, який зумів повести за собою групу?

- Що саме в поведінці лідера дозволило йому змусити прислухатися до себе? На якій стадії з'явився лідер?

- Якими способами інші учасники добивалися погодження з їх думками?

- Які способи поведінки виявилися найменш результативними?

- Які лише заважали загальній роботі?

- Яким чином варто було б побудувати дискусію, щоб найшвидшим способом досягти загальної думки і не порушити права всіх учасників?

Обговорення підсумків гри повинне підвести групу до того, щоб самостійно розібратися в питанні, як найоптимальнішим способом організовувати дискусії, як уникнути грубих сутичок в спорі і схилити інших

до прийняття своєї думки. Як правило, в процесі обговорення зачіпається дуже широкий спектр проблем: фази, через які проходить практично будь-яка дискусія, лідер і його якості, навички ефективного спілкування, уміння самопрезентації і т.д. За необхідністю ведучій тільки допомагає більш чітко сформулювати знайдені учасниками закономірності. Дуже велике значення має самоаналіз учасниками власної поведінки, який збагачується зворотним зв'язком від інших членів групи. Від ведучого залежить, щоб цей зворотний зв'язок не перетворився на серію взаємних звинувачень, а мав би конструктивний характер і був прийнятий учасниками.

Практично завжди виникає питання про «правильну відповідь» на проблему дискусії. Така відповідь дається ведучим, але з обмовкою, що ця думка зарубіжних експертів, з якою ми маємо право не погоджуватися, але вимушені врахувати важливість вибору стратегії порятунку для ранжирування предметів: або рухатися по пустелі до людей, або чекати допомоги від рятівників. Якщо в групі при обговоренні практично не виникало питання про стратегію, то на цьому етапі виявляється, що частина учасників мовчазно мала на увазі перший варіант, тоді як інша частина мала на увазі другий. Цим визначається ще одна причина взаємного нерозуміння.

Отже, відповіді:

Варіант «Чекати рятівників» (на думку експертів, цей варіант має більше переваг).

1. Півтори літри води на кожного. В пустелі необхідна для угамування спраги.
2. Кишенькове дзеркало. Важливо для сигналізації повітряним рятівникам.
3. Легке півпальто на кожного. Прикриє і від пекучого сонця, і від нічної прохолоди.
4. Кишеньковий ліхтар. Також засіб сигналізації льотчикам вночі.

5. Парашут червоно-білого кольору. І засіб прикриття від сонця, і сигнал рятівникам.

6. Мисливський ніж. Зброя для здобичі їжі.

7. Поліетиленовий плащ. Засіб для збору дощової води і роси.

8. Мисливська рушниця з боєприпасами. Може використовуватися для полювання і для подачі звукового сигналу.

9. Сонячні окуляри на кожного. Допоможуть захистити очі від блиску піску і сонячного проміння.

10. Переносна газова плита з балоном. Оскільки рухатися не доведеться, може стати в нагоді для приготування їжі.

11. Магнітний компас. Великого значення не має, оскільки немає необхідності визначати напрям руху.

12. Льотна карта околиць. Не потрібна, оскільки куди важливіше знати, де знаходяться рятівники, ніж визначати своє місцезнаходження.

13. Довідник їстівних тварин і рослин. В пустелі немає великої різноманітності тваринного і рослинного світу.

14. Літр горілки на всіх. Допустимо використовувати в якості антисептика для дезінфекції при будь-яких травмах. В інших випадках має малу цінність, оскільки при вживанні всередину може викликати зневоднення організму.

15. Пачка солі. Цінності практично не має.

Варіант «Рухатися до людей». Розподіл за значимістю матиме дещо інший вигляд:

1. Півтори літри води на кожного.

2. Пачка солі.

3. Магнітний компас.

4. Льотна карта околиць.

5. Легке півпальто на кожного.

6. Сонячні окуляри на кожного.

7. Літр горілки на всіх.
8. Кишеньковий ліхтар.
9. Поліетиленовий плащ.
10. Мисливський ніж.
11. Мисливська рушниця з боеприпасами.
12. Кишенькове дзеркало.
13. Довідник їстівних тварин і рослин.
14. Парашут червоно-білого кольору.
15. Переносна газова плита з балоном.

Іноді прояснення взаємних вражень і відкритий обмін зворотним зв'язком на перших етапах тренінгу ускладнені, і хоча ця гра залишається корисною і ефективною, вона не здатна повністю зняти психологічні захисти учасників. Для зменшення напруги на цій стадії використовуються психогімнастичні ігри з релаксаційною спрямованістю.

Вправа «Стили лідерства»

Мета:

- оволодіти активним стилем спілкування і розвинути в групі відношення партнерства;
- потренуватися у визначенні чітких ознак лідерської поведінки, усвідомленні лідерських якостей;
- попрактикуватись у спільній роботі над груповою задачею, аналізуючи вплив на результат різноманітних стилів керівництва;
- продемонструвати на практиці відмінності, характерні підходам різних типів лідерів до вирішення задачі і виконання своїх лідерських функцій, а також впливу позиції лідера на результат групової діяльності.

Розмір групи: до 25 учасників.

Час: 1-1,5 години

Хід гри

Перший етап

Просимо учасників тренінгу сісти зручніше, зосередитися і уявити собі, як би вони продовжили речення «Коли я думаю про лідера, то я уявляю собі...». Кого малює пам'ять? Чия особистість спадає на думку? Давайте обмінємося результатами: розкажемо товаришам про лідерів, образи які ми уявили собі. Які найяскравіші риси цих особистостей?

Хто такий лідер? Чи вважаєте ви правильним наступне визначення: «Лідер – той, хто стоїть на чолі групи, хто визначає основні напрями її діяльності і впливає на поведінку її членів»? Що б ви могли додати/змінити в запропонованому формулюванні?

Розрізняють лідерів формальних і неформальних. Хто він, ваш лідер?

Лідери можуть бути таких типів: діловий лідер (спонукає групу працювати заради досягнення мети) і соціоемоційний (в спільній діяльності стурбований тим, яким чином при рішенні групової задачі враховуються

особисті і громадські потреби членів команди). До якого з цих (або – до змішаного) типів відноситься особистість, уявлена вами?

Який стиль лідерства у особистостей, про які ви розповіли, – демократичний, авторитарний, ліберальний?

Другий етап

Ділимо групу на три підгрупи, в кожній просимо вибрати одного представника на роль керівника групи. Після того, як вибори завершено, погоджуємося з кандидатом першої підгрупи і визначаємо для нього роль лідера, який працює в демократичному стилі. Погоджуємося також з кандидатурою лідера другої групи. У нього стиль лідерства визначаємо як ліберальний. А рішення третьої підгрупи не затверджуємо. Тренер сам призначає підгрупі лідера-автократу, схильного до авторитарного, диктаторського стилю керівництва.

Потім оголошуємо групове завдання (однакове для всіх групучасниць): зв'язати якомога більш довгий ланцюжок зі шнурків від взуття учасників підгрупи. На цю роботу групам дається п'ять хвилин.

Завершення. Перш за все перевіряємо, яка група краще за інші справилася із задачею, яка – на другому, а яка – на третьому місці?

Обговорюємо хід гри. Як група реагувала на демократичного/ліберального/авторитарного лідера?

Як і в чому виявлялася роль лідера підгрупи? Який тип і стиль лідерства на ваш погляд, має переваги? Який оптимальний стиль лідерства передбачає ситуація побутової сварки між подружжям?

Ролі:

- капітана корабля, що терпить катастрофу в океані?
- лідера студентської тусовки в ході підготовки до фестивалю?
- директора школи, поставленого в кризову ситуацію через текучість кадрів?
- вчителів в ході експериментів, пов'язаних з електроприладами?

- керівника літературної студії при відборі і обговоренні розповідей, які увійдуть до наступного випуску альманаху? На чому ґрунтувався ваш вибір у кожному конкретному випадку?

Вправа «Домовитись про зустріч»

Ситуація: Використовуються ситуації, запропоновані самими учасниками.

Інструкція учаснику: «Ваша задача полягає в тому, щоб в розмові, що зав'язалася, знайти привід для призначення нової зустрічі. Якщо ви говорили про психоаналіз – пообіцяйте принести книгу про Фрейда і запитайте, як це зробити. Якщо говорили про оперу – запросіть до опери, якщо про спосіб приготування буженини – пообіцяйте самі показати, як вона готується. Ваша задача – знайти в розмові, що зав'язалася, тему, яка може привести до нової зустрічі. Не пропонуйте «просто зустрітись» – при першому контакті це завжди насторожує. Пропонуйте конкретну річ або захід».

Інструкція партнеру: «Якщо вас що-небудь зацікавить, будь ласка, скажіть про це ясно».

Обговорення: «Чи були інші можливості для призначення нової зустрічі, крім тієї, що була використана? Чи була нова зустріч запропонована коректно, з вказівкою конкретного мотиву?»

Час: Вправа – 15 хв., обговорення – 5-7 хв. на кожного учасника.

Коментарі В цій вправі особливо важлива інструкція партнеру. Вона допомагає учаснику концентруватися на інтересах партнера і підібрати пропозицію, виходячи з цих інтересів.

Домашнє завдання: «Якщо найближчим часом вам зустрінесться цікава людина, будь ласка, не відкладайте. Почніть з нею розмову і спробуйте домовитися про нову зустріч».

Вправа «Прохання»

Дуже багато залежить від того, якими словами, з якою інтонацією і за яких обставин ви представите ваше прохання. Саме від цього залежить успішність дії.

Дана вправа спрямована на те, щоб максимально підвищити вірогідність виконання прохання.

Вправа виконується в парах. Задача одного учасника – попросити іншого виконати яке-небудь його прохання. Спочатку можна попросити що-небудь не дуже важливе на якийсь час, наприклад авторучку. Або попросити про яку-небудь більш суттєву позичку. Учаснику необхідно проявити всю свою майстерність, оригінальність і винахідливість. При цьому краще спробувати використовувати різні прийоми, наприклад: починати прохання з компліменту, згадати деякі заслуги того, до кого ви звертаєтесь, його авторитет і значимість, спробувати виразити одразу після прохання непряму вдячність, подяку за майбутню послугу і т.п.

Задача другого учасника – уважно вислухати прохання, оцінити, наскільки ефективно діяв партнер, і зрештою погодитися або не погодитися виконати прохання.

Коментарі. Багато що залежить від того, в якій саме формі висловлюється прохання і як при цьому враховуються особистісні особливості партнера. В процесі обговорення необхідно дати кожному учаснику можливість висловитися і оцінити успішність дій партнера. При цьому можна виділити стратегії найбільш успішних «прохачів».

Вправа «Уміння сказати «НІ»

Вправа 1.

Матеріали: По три бланки для запису ситуацій на кожного з учасників.

Час: Обговорення – 5-10 хв. на кожного учасника.

Інструкція:

1) «Чи було останнім часом таке, що ви не змогли відмовити іншому в проханні або вимозі, хоча внутрішньо дуже не хотіли виконувати це прохання (вимогу)? Чи можете ви пригадати ситуацію, коли ви не змогли сказати «ні», і це мало дуже неприємні для вас наслідки? Що завадило вам відмовити в проханні? Будь ласка, запишіть ці ситуації на бланках».

2) «Будь ласка, прочитайте нам описання ваших ситуацій. Які наслідки мало ваше невміння сказати «ні»?»

Коментарі. Звичайно учасники посилаються на те, що відмова образить партнера і до нього не можна буде самому звернутися з проханням. Однак, ті люди, які нікому не відмовляють, самі з проханням звертаються вкрай рідко. Має місце деяка несправедливість.

Добре чи погано з усім погоджуватися? Звичайно, якщо близька людина про щось просить, то воно їй, напевно, для чогось потрібно. Але щось ми робимо охоче, щось – не дуже, а бувають і речі, які нам робити неприємно, які ми не хочемо або фізично не можемо зробити. Партнеру безумовно потрібна інформація про це!

Особливість відмови близьким людям в тому, що вона повинна бути дуже м'якою. Це – швидше інформування про наші бажання і відчуття, ніж відмова.

Вважається, що за умови наявності міжособистісних стосунків, достатньо просто проінформувати партнера про свої відчуття, своє відношення до предмету прохання і надати можливість йому самому прийняти рішення – наполягати на своєму проханні чи розв'язати проблему іншим способом.

Отже: близька людина просить вас зробити щось, що вам робити неприємно, не хочеться або чого ви взагалі зробити не зможете.

Схема: Відмова в проханні

Крок 1: Ви відчуваєте незадоволення, роздратування з приводу прохання партнера.

Це – безумовна передумова для м'якої відмови. Ви, власне, і не відмовляєтеся, а тільки повідомляєте про своє роздратування партнеру.

Крок 2: Скажіть «ні»: говоріть про свої відчуття.

Використовуйте займенник «Я»: «Мені це буде неприємно»; «Мене це трохи злить»; «Мені це не потрібно»; «Мене це не цікавить»; «Я це можу зробити тільки за умови гострої необхідності».

Стисло і чітко поясніть, чому це саме так, дайте коротке обґрунтування відмові. Обґрунтуванням відмови можуть тут служити тільки ваші відчуття або зміни у ваших відносинах з партнером у разі виконання прохання.

Крок 3: Пауза для вислуховування партнера.

Ви робите паузу (тобто мовчите), спокійно вислуховуєте партнера, поки він не договорить.

Кроки 4-6: Повтори.

Повторіть свою думку, але обов'язково – з урахуванням слів партнера і лише в тому випадку, якщо ваше рішення відмовити не змінилося.

Вправа 2.

Ситуація: Використовуються ситуації, запропоновані учасниками.

Час: Вправа – 15 хв., обговорення – 5-7 хв. на кожного учасника

Інструкція учасникам: «Ваша задача полягає в тому, щоб точно дотримуватись схеми відмови».

Коментарі. Уміння сказати «ні» чудово підходить для тренування наполегливості. Якщо учасник дуже легко піддається на провокації партнера, то йому просто треба написати текст на картці і запропонувати повторювати цей текст до тих пір, поки партнер не втомиться. Багато кому це дуже допомагає набути упевненості, хоч із сторони і виглядає досить смішно.

Додаток Й**Вправа «Кенгуру»**

Ця весела розминка дуже добре знімає напруженість, дозволяє учасникам відчувати себе більш вільно і відкрито.

Ведучий пропонує одному учаснику, бажано тому, який володіє артистичними здібностями, вийти за двері і там дає йому інструкцію, згідно якої учасник повинен перед групою зображувати кенгуру до тих пір, поки хто-небудь не здогадається, кого він зображує. Групі ж ведучий говорить, що зараз учасник показуватиме кенгуру, а їм потрібно протягом п'яти хвилин вдавати, що намагаються відгадати, кого він зображує, але при цьому називати будь-яких тварин, окрім кенгуру.

Вправа «Зустріч поглядами»

Варіант I. Всі учасники стоять у колі, опустивши голови донизу. По команді ведучого вони одночасно піднімають голови. Їхнє завдання – зустрітися з кимось поглядом. Та пара гравців, якій це вдалося, залишає коло.

Варіант

II. Відрізняється протилежною постановкою завдання – ні з ким не зустрітися поглядом.

Крім мети розминки, ця гра розвиває навички соціальної перцепції.

Вправа «Мій емоційний стан»

Учасники групи утворюють півколо.

«Зараз кожний по черзі буде виходити в центр, повертатися обличчям до групи і вітатися з усіма будь-яким способом, не повторюючи використані раніше. Ми ж разом будемо повторювати кожне запропоноване вітання».

Після завершення вправи можна звернутися до групи з питаннями: «Як ви себе відчуваєте?», «Яке з вітань вам особливо запам'яталося (сподобалось) і чому?» Друге питання дозволяє одержати й обговорити інформацію, що може

виявитися корисною в змістовному плані, зокрема, при роботі над проблемою встановлення контакту.

Додаток Й**Вправа «Як використати предмет?»**

Завдання: за встановлений час (5 хв. чи більше) учасники мають знайти якнайбільше способів застосування предмету (олівця, склянки, каструлі, шнурка для взуття, друшляка, сірника тощо) Вправа може проводитися усно по колу, або письмово (спершу діти записують свої варіанти на листочках, а потім зачитують).

Після чого можна провести обговорення: чи легко було знаходити варіанти? Яке найпрактичніше/найоригінальніше?

Вправа «Творче життя»

Завдання 1: придумати та написати список рекомендацій щодо того «як зробити своє життя більш творчим». Вимоги до рекомендацій: щоб кожен міг втілити їх в реальність без особливих матеріальних затрат чи специфічних супутніх обставин.

Завдання 2: придумати, як можна зробити більш творчим звичайну повсякденну процедуру наприклад чищення зубів, розчісування волосся, одягання, заправлення ліжка тощо.

Вправа «Поєднання»

Завдання: напишіть (в команді чи індивідуально), що може вийти, якщо поєднати лампу з ручкою. пиросос і праску, сумку і ковзани, автомобіль і крила, перуку і лампочку... (список можна продовжити).

Запитання для обговорення: чи важко було знаходити ідеї? Що допомагало їх знайти? Які винаходи в світі робилися саме за таким принципом поєднання?

Вправа «Знайди вихід»

Завдання: запропонуйте вихід з важкої ситуації, наприклад, «як витягти м'ячик з високої вузької вази, приклеєної до столу?», або «як виміряти висоту будинку за допомогою швабри?» тощо.

Вправа «Що я тут бачу»

Завдання: візьміть папір, на якому намальовані цифри або геометричні фігури та домалюйте їх (щоб вийшла якась інакша картинка), або ж намалюйте щось на чистому листку використовуючи лише геометричні фігури (особливо актуальною ця вправа є для уроку математики).

Вправа «Монолог предмету»

Завдання: напишіть невеликий монолог від імені якогось предмету (шкільного журналу, лампи, вимикача, крану, мікроскопу, вікна тощо). Що він робить щодня? Що при цьому думає? Як почувається?

Вправа «Пофантазуй»

Завдання: придумати якнайбільше фантастичних варіантів: яким може бути будильник? Яким може бути велосипед? Яким може бути урок?