

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ



«СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ»

**Збірник тез доповідей
І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції
(Україна, Харків, 20 травня 2021 р.)**

Харків 2021

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Національної академії
Національної гвардії України (протокол від 28.05.2021 р. №10)

C-69 I Міжнародна науково-практична конференція «Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектора безпеки і оборони: виклики сьогодення»: Збірник тез доповідей, 20.05.2021 / під ред Трубавіної І.М., Міршука О.Є., Чупрінової Н.Ю. – Х.: НА НГУ, 2021. – 336 с.

Матеріали конференції розкривають соціальні проблеми сучасного сектора безпеки і оборони України, світовий і вітчизняний досвід їх вирішення, а також правові, соціальні, гуманітарні аспекти поліпшення якості здійснення військово-професійної діяльності. Матеріали містять тези теоретичного і практичного характеру, емпіричних досліджень і наукових експериментів, методичні розробки. Подано рекомендації для вирішення окреслених соціальних проблем військовослужбовців і членів їх сімей, сформульовано подальші напрямки досліджень в цьому напрямку. Матеріали об'єднують працівників міжнародних організацій, урядових структур і центральних органів державної влади, науковців цивільних і військових закладів вищої освіти, військовослужбовців, здобувачів вищої освіти 1,2,3 рівнів освіти.

УДК 355.1

ISBN 978-966-8671-68-5

DOI <https://doi.org/10.33405/200521>

За достовірність викладених фактів, цитат та інших відомостей
відповідальність несе автор.

ЗМІСТ

Соколовський С.А. Вступне слово.....	10
СЕКЦІЯ 1. Сучасні соціальні проблеми військовослужбовців сектора безпеки і оборони.....	12
Бондар І.О., Ставицький О.І, Волинець Н.В. Актуальні проблеми військовослужбовців та членів їхніх сімей.....	12
Борисов І.В. Правова проблематика дієвості нормативно-правових актів з питань соціального захисту військовослужбовців, що позиціонуються як вища форма прояву державної волі.....	14
Бочковий О.В. Корупція як фактор впливу на соціально-психологічний стан фахівців сектору безпеки і оборони в Україні.....	20
Боярська-Хоменко А.В., Воронін А.І. Соціальні проблеми сімей військовослужбовців Канади.....	22
Гуляєв В.А. Соціальна підтримка членів сімей учасників АТО/ООС як соціальна проблема.....	24
Данилюк І.М. Проблеми та напрямки формування оптимістичного соціально-психологічного клімату у військових колективах НГУ.....	26
Іванов Т.С. Проблеми забезпечення безкоштовного проїзду військовослужбовців як складова соціальних гарантій з боку держави.....	28
Квіткін П.В., Дятлова І.В. Соціальна відповідальність особистості військового професіонала: актуальні проблеми формування.....	30
Ковальчук О.П. Вплив психотравматичних подій на життєдіяльність військовослужбовців.....	32
Козубцов І.М., Радченко М.М., Артемчук М.В. Проблема забезпечення житлом військовослужбовців: сутність, причини, наслідки та шляхи її рішення.....	33
Кондратюк С.М. Соціально-психологічні особливості роботи з сім'ями військовослужбовців.....	36
Кравченко О.В. Проблемні питання військово-соціального забезпечення військовослужбовців Національної гвардії України.....	38
Макогончук Н.В. Фейкові новини в соціальних мережах та способи їх виявлення.....	40
Москальова Л.Ю., Соколов А.Є Актуалізація питання підвищення рівня моральної стійкості майбутнього офіцера збройних сил України.....	42
Панков В.В. Сучасний стан соціального захисту військовослужбовців та напрямки розвитку.....	44
Пасічник В.І., Афанасенко В.С. Вдосконалення соціально-правового забезпечення у складових сектору безпеки і оборони України як актуальна проблема науково-прикладних досліджень.....	48
Семенов С.С., Бойко С.А. Нетрадиційні релігії та їх деструктивний вплив на державу та суспільство.....	50
Скрипкін М.С. Актуальні проблеми підтримання належного морально-психологічного стану серед військовослужбовців-учасників ООС.....	52

Федоренко А.В. Проблемні організаційно-правові питання соціального захисту військовослужбовців як локального складового елементу системи обороноздатності української держави.....	54
СЕКЦІЯ 2. Правові аспекти вирішення соціальних проблем військовослужбовців сектора безпеки та оборони.....	58
Білоус І.А., Меленті Є.О. Підготовка кадрів для служби безпеки України з урахуванням нових безпекових викликів.....	58
Гринько С.Д. Співвідношення позовної та набувальної давності.....	60
Кобзар І.І. Ретроспективна динаміка соціально-правового забезпечення військовослужбовців в історичному вимірі.....	65
Кузьменко Ю.В. Надбавки та допомога до пенсії по інвалідності військовослужбовцям та працівникам поліції.....	70
Кучма О.О., Рогач М.Ю. Тенденції позитивної трансформації соціального та правового захисту учасників операції об'єднаних сил як суб'єктів соціально-забезпечувальних відносин.....	72
Лукаш С.С. Соціальний захист працівників органів Національної поліції України як державна гарантія.....	76
Орел О.В. Правова культура командира – вимога сьогодення.....	78
Полтавський Е.М. Вдосконалення нормативно-правового забезпечення службово-бойової діяльності правоохоронних органів у сфері безпеки дорожнього руху.....	79
Проценко Є.І. Правові проблеми визначення компенсаторного та мотивувального змісту складових системи соціального захисту військовослужбовців	81
Slepecký Jaroslav, Zat'ko Jozef Analysis of the security system of the Czech Republic.....	85
Сердечна І.Л. До питання про визначення поняття набувальної давності.....	90
Якименко А.А. Нормативно-правові особливості реалізації права на освіту учасниками ООС.....	93
СЕКЦІЯ 3. Гендерний підхід в реформуванні сектора безпеки та оборони України.....	96
Левченко К.Б., Жуковська Г.Г. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони України: роль та місце у військово-професійній діяльності.....	96
Бугай Ю.Р., Меленті Є.О. Забезпечення гендерної рівності у Службі безпеки України.....	100
Ганаба С.О. Роль жінок в українських військових формуваннях: історичний аспект.....	103
Дем'янишина С.В. Роль критичного мислення у розвитку гендерної культури майбутнього офіцера.....	105
Капітонов С.В. Інтегрування гендерної складової у сектор безпеки і оборони.....	107
Кікінежді О.М., Кізь О.Б. Гендерно-справедливе середовище у ЗВО у	

контексті гуманітарної безпеки сусіпільного життя в Україні.....	109
Мусевич Р.Ю. Правова площина гендерного підходу в освіті.....	112
Островець А.М. Особлива роль Міжнародної організації праці у реалізації гендерної рівності військовослужбовців.....	114
Сахненко О.І. Гендерна компетентність як складова професійної компетентності учасників освітнього процесу сектору безпеки і оборони України.....	116
Соколовська Ю.В. Соціальні проблеми родини військовослужбовця: гендерні виміри.....	118
Ткач П.Б. Розвиток гендерної обізнаності як напрям стратегічних комунікацій національної академії національної гвардії України.....	121
Чеховська М.М., Лісовська О.Л. Гендерна складова охорони праці військовослужбовців сектору безпеки і оборони України.....	123
СЕКЦІЯ 4 Соціально-гуманітарні аспекти військово-професійної діяльності.....	127
Васильченко Р.В. Історична пам'ять як транслятор світоглядної традиції.....	127
Громико О.В., Будур І.М. Наратив як основа реалізації стратегічних комунікацій.....	129
Hula Ruslan Ukrainian state patriotism: essence, principles, contradictions.....	131
Денисенко А.О., Кін О.М. Деякі аспекти військового волонтерства в Україні.....	133
Kęsy Marcin , Pawliszczy Dariusz, Navolska Nataliya, Apostolyuk Oksana Krajowy Plan Odbudowy zarządzanie bezpieczeństwem ekonomiczno-społecznym państwa.....	135
Ковтун О.С. Соціологія армії в контексті конфлікту на сході України: значення, проблеми та перспективи.....	138
Непіпенко Л.П. До проблеми формування у курсантів цивілізаційної ідентичності сучасного українського суспільства.....	140
Салієнко О.О. Взаємодія органів державної влади як засіб протидії кризовим ситуаціям в Україні.....	142
Се Фей Військово-громадянське виховання учнівської молоді в КНР.....	144
Фалько С.А. Роль воєнно-історичних дисциплін у формуванні майбутніх воєнних лідерів у Національній Академії національної гвардії України.....	146
Ханенко І.І. Метапрограмний профіль жінки-керівника силових структур....	148
Чепель М.О. Інформаційна гігієна військовослужбовців Національної гвардії України.....	150
Шумовецька С.П. Комунікативний характер професійної діяльності офіцера-прикордонника та вимоги до його особистісних якостей.....	152
СЕКЦІЯ 5. Морально-психологічне забезпечення військово-професійної діяльності.....	155
Авраменко Д.О. Організація заходів психологічного відновлення особового складу під час виконання бойових завдань.....	155
Андрієтї А.В. Окремі психологічні підходи щодо роботи з особовим складом	

із зміцнення військової дисциплін.....	157
Білецька Т.В., Чистяков С.А. Формування психологічної готовності майбутніх офіцерів-прикордонників.....	159
Бойко С.М. Формування стресостійкості у жінок правоохоронців.....	161
Гой А.В. Роль керівного складу при психологічній адаптації військовослужбовців до умов військової служби.....	163
Злотніков А.А, Кучеренко Н.С. Робота фахівців центру соціально-психологічного супроводження «Добробут» над створенням, впровадженням, та супроводом авторських програм «Авангард» та «Аметис».....	164
Іванова Н.Г. Психологічне забезпечення роботи працівників безпекових інституцій: сутність та зміст.....	166
Козоріз К.І. Використання тесту зонді в діагностиці відхильної поведінки військовослужбовців силових структур.....	168
Корабльова О.О. Психологічна допомога сім'ям учасників бойових дій.....	170
Криницька І.П., Кокоячук Ю.Б. Asset-карта організацій для учасників бойових дій як інструмент соціальної роботи.....	172
Купчишина В.Ч. Психологічний інструментарій офіцера-психолога як запорука успішного морально-психологічного забезпечення професійної діяльності.....	174
Левицька Л.В. Особливості психокорекційної роботи з учасниками бойових дій, які страждають на хронічний біль.....	176
Могила В.С. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців, що повернулися із зони бойових дій.....	178
Морозов О.М. Прикладні прийоми визначення стану центральної нервової системи (ЦНС) людини.....	180
Островська Н.О. Особливості соціально-психологічної реабілітації військовослужбовців після проходження служби в умовах бойових дій.....	183
Паливода О.О. Основні напрями психологічного забезпечення діяльності фахівців сектору безпеки в сучасних умовах.....	185
Петленко О.В. Психологічні методи покращення психоемоційних станів працівників сектору безпеки і оборони.....	187
Розов В.І. Психологічне забезпечення адаптації військовослужбовців до військово-професійної діяльності в екстремальних ситуаціях.....	190
Сутула А.В. Соціально-психологічна готовність військовослужбовців до виконання службових обов'язків.....	192
Телеховський Ю.Г. Психологія поведінки перебування співробітника СБ України у полоні.....	195
Трибулькевич К.Г., Трибулькевич М.В. Соціально-психологічний клімат у підрозділі як фактор оптимізації професійної діяльності.....	196
Тютюник В.В., Яценко О.А. Удосконалення морально-психологічного забезпечення як невід'ємна складова захисту військ (сил) та протидії негативному інформаційно-психологічному впливу	199

СЕКЦІЯ 6. Питання вдосконалення соціального управління і військово-соціальної роботи в секторі безпеки і оборони.....	201
Білоус Т.Л. Деякі чинники професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України.....	201
Блудов Д.К. Аналіз застосування стилів управління в діяльності командирів тактичного рівня національної гвардії України.....	203
Бойчук Ю.Д., Зуб О.В., Таймасов Ю.С. Культура здоров'я як невід'ємний складник професійної культури майбутнього офіцера.....	204
Бондаренко С.В. Дослідження лідерських якостей офіцера тактичного рівня та шляхів їх формування.....	206
Ванієва А.Т. Особливості прийняття соціально-управлінського рішення офіцерами тактичного рівня.....	208
Василенко В.А., Кисіленко А.В. Військово-риторична культура як інструмент професійної комунікації.....	209
Власов Д.А. Аналіз стану формування комунікативної культури майбутнього офіцера тактичного рівня.....	212
Єсіпова О.О. Рекомендації щодо вдосконалення індивідуальної системи оцінювання ефективності діяльності персоналу НГУ.....	214
Катріченко В.С. Управлінський цикл та його складові в діяльності командира тактичного рівня.....	216
Корець А.С. Емпіричний аналіз стану застосування методів мотивації в соціальному управлінні командира тактичного рівня.....	219
Курило В.С., Караман О.Л., Савченко С.В. Емпіричний аналіз стану застосування методів мотивації в соціальному управлінні командира тактичного рівня.....	221
Куруч А.В. Соціальна робота із сім'ями учасників бойових дій як елемент реінтеграції до цивільного життя.....	223
Лебедик Л.В. Можливості системи освіти дорослих для соціальної адаптації військовослужбовців збройних сил України.....	225
Лебедева А.О. Основні методи прийняття управлінського рішення командиром тактичного рівня.....	227
Marcinek Milan, Michaela Marcinekova, Zafko Jozef Voluntary military training with in the integrated rescue system of the Slovak Republic.....	229
Мірошин Є.В. Емпіричний аналіз основних типів командирів тактичного рівня та їх типових методів управління.....	234
Міршук О.Є. Питання реалізації військово-соціальної роботи в національній гвардії України.....	236
Можарівський В.В. Трансформація системи соціальних служб в умовах збройного конфлікту в Україні.....	238
Недря К.М. Капелани в національній поліції: закордонний досвід та вітчизняна реальність.....	240
Нестеренко А.В. Підходи до з'ясування сутності управлінської культури сержантів сухопутних військ збройних сил України.....	243

Рябуха Ю.М., Чередниченко О.Ю. Кадрова безпека Служби безпеки України як найважливіший чинник роботи з особовим складом.....	245
Сидорук І.І. Сучасний стан підготовки соціальних працівників до роботи з військовослужбовцями та їх сім'ями.....	247
Хань Чжаньянь Практика використання досвіду військовослужбовця в спортивно-педагогічній роботі з молоддю (досвід КНР).....	249
Шидловська Ю.С. Емпіричний аналіз згуртованості військового колективу курсантів на НГУ.....	251
Шумило К.С. Аналіз якостей, необхідних для авторитета командира тактичного рівня в НГУ.....	253
Шудло С.А., Гірняк С.П. Досвід і виклики перепідготовки військовослужбовців, що звільняються у запас: кейс Дрогобича.....	254
СЕКЦІЯ 7. Шляхи вдосконалення підготовки майбутніх офіцерів до вирішення соціальних проблем військовослужбовців та членів їх сімей...	257
Анацький Р.В. Світова практика організації фізичної підготовки майбутніх офіцерів на прикладі Вест-Пойнт.....	257
Борозняк С.С., Вільгуш Д.В. Становлення педагогічної культури майбутніх офіцерів ЗСУ у освітньому просторі вищого військового закладу.....	258
Васильєва С.О., Агаркова Н.О. Інноваційні технології навчання в освітньому процесі закладів вищої військової освіти.....	259
Васищев В.С. Загальнопедагогічна культура як чинник професійної успішності офіцерського складу.....	262
Верламов О.М., Дроздов О.М. Воєнно-наукова робота курсантів військового ВНЗ, як фактор мотивації до навчання.....	264
Гончар В.В. Закордонний та вітчизняний досвід розвитку мовної підготовки військовослужбовців.....	266
Горліченко М.Г., Дроздов М.О. Методичний супровід дистанційного навчання у військовому ВНЗ.....	269
Горліченко М.Г., Дроздов М.О. Психолого-педагогічне забезпечення дистанційного навчання у військовому ВНЗ.....	271
Данильченко О.А., Керницький О.М. Педагогічні аспекти навчання майбутніх офіцерів Національної гвардії України на основі проблемного підходу.....	273
Іванова Т.В. Специфіка та методи онлайн навчання у сучасному освітньому просторі.....	275
Іванченко Є.А., Пірко Ю.О. Застосування stem-технологій під час формування самоосвітньої компетентності майбутніх офіцерів збройних сил України у вищих військових навчальних закладах.....	278
Ізбаш С.С., Крилов М.С. Роль психолого-педагогічної підготовки у формуванні медіакомпетентності майбутніх офіцерів національної гвардії України.....	280
Каплун С.О., Коменотрус А.О. Узагальнення досвіду підготовки фахівців з логістики у провідних арміях світу.....	282

Козубцова Л.М., Козубцов І.М. До проблеми організації ефективного дистанційного навчання.....	284
Лучко Ю.І. Особливості навчання учасників Операції Об'єднаних сил в Хмельницькому.....	286
Лютий В.М. Особливості дистанційного навчання офіцерів у військах країн світу.....	288
Мірошніченко В.І. Особливості дистанційного навчання офіцерів у військах країн світу.....	291
Пономаренко О.А. Теоретичні та практичні аспекти підготовки військового педагога.....	292
Рахліс В.Л. Практика підготовки перемовників у формальній освіті країн світу.....	294
Самойлов С.А., Зеленська Л.Д. Можливості підготовки курсантів Національної Академії національної гвардії України до участі у формуванні підрозділів поліції ООН.....	296
Севрук І.І. Принцип професіоналізму та міждисциплінарний підхід у формуванні військового лідера в освітньому процесі на НГУ.....	299
Собченко Т.М. Цифрова компетентність як ключова компетентність здобувача вищої освіти.....	301
Стрельников В.Ю. Інноваційні технології навчання особового складу у військових колективах.....	303
Ткачов С.І., Ткачов А.С., Пліс В.П. Формування медіаосвітньої компетентності у здобувачів вищої освіти у процесі викладання філологічних дисциплін.....	305
Ткачова Н.О., Зеленська О.М. Формування іншомовної компетентності як важливого складника професійної компетентності майбутніх офіцерів.....	307
Тробюк Н.Ю. Етапи формування толерантності у майбутніх офіцерів Національної гвардії України в освітньому процесі ВВНЗ.....	309
Трубавіна І.М. Теоретичні основи мішаного навчання офіцерів в системі підвищення кваліфікації.....	311
Ушаков А.С. Розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності слухачів ВВНЗ у системі дистанційного навчання.....	313
Цибулько Л.Г. Особливості навчання офіцерів збройних формувань України в сучасних умовах.....	315
Чупрінова Н.Ю. Дистанційне навчання як нова педагогічна технологія сучасного освітнього процесу у Національній Академії національної гвардії України: стан та перспективи.....	317
Юрків Я.І. Організація освітнього процесу зі студентами-військовослужбовцями спеціальності 231 Соціальна робота у ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка».....	320
Ян Ян Педагогічна підтримка здобувачів вищої освіти в освітньому процесі..	322
Рекомендації конференції	325

ВСТУПНЕ СЛОВО

**начальника Національної академії Національної гвардії України
генерал-лейтенанта
СОКОЛОВСЬКОГО Сергія Анатолійовича,
кандидата технічних наук, доцента**



Шановні учасники конференції!

Від імені колективу Національної академії Національної гвардії України і від себе особисто радий привітати Вас з початком роботи Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції «Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектора безпеки і оборони: виклики сьогодення», яка проводиться нами вперше.

Мета конференції – обговорення соціальних проблем, стану та перспектив соціального розвитку сектору безпеки та оборони України, пошук шляхів їх вирішення, впровадження кращого міжнародного та вітчизняного досвіду, поліпшення соціального управління і військово-соціальної роботи, підвищення якості соціальної і гуманітарної підготовки особового складу, а також підготовка пропозицій щодо покращення

державних стандартів і гарантій військовослужбовців й членів їх сімей.

У сучасних умовах однією з найгостріших проблем суспільства є забезпечення прав та свобод людини і громадянина, що в свою чергу потребує чимало зусиль та постійного вдосконалення роботи правоохоронних органів, органів державної влади, військових формувань. Реалізація курсу євроінтеграції та забезпечення розвитку України вимагає активізації кардинальних реформаційних процесів, насамперед у сфері організації та діяльності національного сектора безпеки і оборони. Переосмислення пріоритетів у внутрішній і зовнішній політиці, а також геополітичні та геостратегічні зміни у державі стали вимагати нових підходів до системи національної безпеки, ключовим елементом якої є внутрішня безпека. Тому проблеми, пов'язані з соціальним і правовим захистом у військових формуваннях і правоохоронних органах набули особливої актуальності.

Наш науковий захід є логічним продовженням цієї дискусії, яка відбувається не тільки в силових структурах, а й в широкому загалі суспільства.

Коло прикладних проблем, які хотілося б обговорити, тематично охоплюють такі напрями роботи конференції, як:

- соціальні проблеми військовослужбовців та членів їх сімей;

- правове забезпечення соціальних аспектів військово-професійної діяльності;

- філософські, політичні, гендерні, культурологічні, морально-етичні, релігійні та соціологічні основи сучасної військово-професійної діяльності у вимірі соціального розвитку фахівців сектору безпеки і оборони, історичні та порівняльні аспекти вирішення соціальних проблем військовослужбовців;

- проблеми і перспективи роботи з особовим складом у військових колективах.

Наша спільна робота безсумнівно буде продуктивною та результативною. Адже накопичений позитивний досвід кожного з вас дозволяє критично проаналізувати інновації, які вже втілені у діяльності органів сектора безпеки і оборони та оцінити їх результативність у різних сферах.

В роботі конференції приймають участь близько 200 учасників, включаючи представників 25 закладів вищої освіти України та 5 закордонних.

Сподіваюсь, що на сьогоднішній конференції будуть обговорені наукові та практичні здобутки, які варті обговорення і урахування для подальшої розбудови сил сектору безпеки і оборони України.

Дозвольте ще раз привітати Вас із початком міжнародної науково-практичної онлайн-конференції.

Дякую за увагу та бажаю плідної роботи!



СЕКЦІЯ 1
СУЧАСНІ СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
СЕКТОРА БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ



УДК 159.9:3 364.3

Бондар Іван Олександрович, курсант факультету забезпечення оперативно-службової діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, солдат;

Ставицький Олексій Ігорович, курсант факультету забезпечення оперативно-службової діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, солдат;

Науковий керівник: Волинець Наталія Валентинівна, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА
ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

Військові події на сході України загострили проблему надання військово-соціальної та психологічної допомоги військовослужбовцям та членам їх сімей, оскільки теорія та практика цих спеціалізованих видів соціальної та психологічної діяльності є базовим інструментом соціального та психологічного забезпечення різних сфер їхньої життєдіяльності, в тому числі підвищення якості життя в цілому.

Метою статті є окреслення соціальних проблем військовослужбовців та їх сімей, аналіз та вирішення на підставах об'єктивних досліджень суспільних питань. Враховуючи політичну ситуацію, в якій знаходиться Україна, можна беззаперечно говорити про актуальність зазначеної проблематики.

Виклад матеріалу. Сьогодення військовослужбовців різних силових структур і підрозділів є досить неоднозначним. В основі даних процесів лежить значною мірою нестабільна економічна та соціально-політична ситуація в країні. З початок війни на Сході України, виникла потреба здійснення соціального, морально-психологічного захисту і допомоги військовослужбовцям та іншим учасникам антитерористичної операції. Державна політика і апарат взаємодії полягає в забезпечення адаптації та психологічної реабілітації, забезпечення санаторно-курортним лікуванням, надання їм та їх сім'ям освітніх послуг, забезпечення житлом, професійної адаптації та перспективної реалізації військовослужбовців у разі звільнення з військової служби. Для повноцінної, ефективної, всеохоплюючої реалізації даних положень було створено велику кількість як державних, так і громадських установ та інститутів, які

безпосередньо займаються втіленням різнопланових завдань, щодо забезпечення належного життя військовослужбовців. Серед них можна виділити: Міністерство у справах ветеранів України. (Постанова КМУ від 27.12.2018 №1175), Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників АТО (Постанова КМУ від 11.08.2014 №326), Громадська організація «Всеукраїнське об'єднання учасників бойових дій та волонтерів АТО», Громадська організація «Юридична сотня».

Основними проблемними питаннями були і, на жаль, залишаються актуальними такі.

До блоку економічно-матеріальних проблем слід віднести:

- Підвищення рівня грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ та інших силових структур. Система пільг, яка здебільшого має компенсаторний, а не мотивувальний характер.

- Серед проблем економічно-соціального захисту є відсутність ефективного механізму вирішення житлових проблем військовослужбовців. Хоча в Україні й існує комплексна програма забезпечення житлом, проте головною перешкодою є хронічне недофінансування, через що ефективність зазначеної програми, як інструменту врегулювання цієї проблеми є вкрай низькою.

- Надання статусу учасника бойових дій військовослужбовцям, в наслідок існування чисельних корупційно-бюрократичних перешкод є досить проблематичним та повільним. Що тим самим порушує можливість законного користування наданих пільгових систем та установ, визначених ст.12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Особливо гостро стоїть питання стосовно ветеранів-добровольців.

До блоку морально-психологічних, соціальних проблем відносяться:

- Низький рівень взаємодії та реалізації комплексу психологічних обстежень і заходів, які спрямовані на адаптацію військовослужбовців - учасників АТО/ООС після бойових дій до мирного життя.

- Низький рівень уваги та допомоги сім'ям учасників бойових дій. Недопрацьований функціонал прозорості взаємодії з членами родин, стає на заваді комплексній допомозі, яка полягає в чіткій адаптації та реабілітації військовослужбовця, повернення зацікавленості та розміщення пріоритетів, спрямованих на сімейне, буденне життя.

- Реальною проблемою є надання ветеранам та учасникам ООС послуг медичного обслуговування, зокрема в сфері сучасних технологій протезування, які, на жаль, відсутні на достатньому рівні в Україні. Дуже важкою є процедура компенсації лікування за кордоном.

Отже, враховуючи аналіз та дослідження по даній темі, можна відтворити ряд рекомендацій, щодо покращення взаємодії, забезпечення різними ресурсами і засобами військовослужбовців та їх сімей. До основних рекомендацій можна віднести: наближення розміру грошового забезпечення українських військовослужбовців до стандартів НАТО, збільшення державного фінансування на виплату грошової допомоги сім'ям загиблих та поранених військовослужбовцям, речового забезпечення, надання морально -

психологічної, медичної допомоги. Створення системного відділу морально-психологічного забезпечення по роботі та взаємодії, проблемах адаптації, цілеспрямоване застосування практичної складової в діяльності психологів - практиків, як окремого, автономного підрозділу в складі силових структур. Удосконалення механізму вирішення соціальних проблем під час навчання, несення бойової та допоміжної служби. Збільшення коефіцієнта мотиваційної складової в службовій діяльності, яка стимулюється системою вигідних пільг та гідного грошового забезпечення.



УДК 364.013:343.627

Борисов Ілля Владиславович, курсант курсу № 4 Київського факультету Національної академії Національної гвардії України

ПРАВОВА ПРОБЛЕМАТИКА ДІЄВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЩО ПОЗИЦІОНУЮТЬСЯ ЯК ВИЩА ФОРМА ПРОЯВУ ДЕРЖАВНОЇ ВОЛІ

На сьогодні тема соціального забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних і розвідувальних органів є досить актуальною. В умовах ведення гібридної війни з Російською Федерацією важливим залишається питання належного соціального захисту військовослужбовців та інших осіб, які беруть участь у захисті державного суверенітету України. Низька увага до основних питань соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей призводить до зниження соціального рівня військовослужбовців та членів їх сімей, невиконання задекларованих стандартів та відсутність послідовної і чіткої політики формування соціальних норм, що призводить до низької боєздатності суб'єктів сектору безпеки і оборони, відсутність активності в їх фаховій підготовці та зниження моральних якостей.

Метою дослідження є, насамперед, аналіз співвідношення понятійно-правових категорій: соціальний захист та соціальне забезпечення, визначення їх етимологічного змісту норми та конкретизації і розвитку в законах, указах Президента України, постановах Кабінету Міністрів України, нормативних актах Міністерства оборони України, інших військових формувань і правоохоронних органів, та в розпорядчих рішеннях.

Стосовно питань соціального захисту та забезпечення військовослужбовців, значний внесок було зроблено такими вченими, як: В.І. Алещенко, В.М. Бондар, О.С. Бухтіяров, О.С. Верба, І.П. Дацюк, В.І. Кириленко, С.С. Корольов, І.В. Матюрін, А.Л. Папікян, С.П. Пасіка, В.Й. Пашинський, Ю.О. Прудов, О.П. Сайнецький, А.М. Синиця та інші.

Однак, слід зазначити, що більшість робіт зазначених вчених пов'язана з визначенням та регулюванням терміну «соціального забезпечення» (захисту) в правовому полі. Дійсно, визначення таких понять, як: «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» пов'язують з їх інтерпретацією в нормативно-правових актах, які є ключовим джерелом їх впровадження та реалізації.

Крім того, більшість вчених в цьому напрямку зазначають про тотожність та взаємозамінність термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення», посилаючись на зміни, які відбулися в законодавстві України, в тому числі і за рахунок внесених змін до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Деякі науковці, навпаки, стверджують, що поняття «соціальний захист» більш ширше, ніж поняття «соціальне забезпечення» та є його складовою [1; 2].

Як відомо, на сьогодні в Україні склалася система нормативно-правових актів різної юридичної сили, що регулюють питання соціального та правового захисту (забезпечення) військовослужбовців, їх конституційних прав і свобод, гарантій щодо їх реалізації. За юридичною силою та сферою нормативно-правового регулювання вони поділяються на: акти конституційного регулювання (Конституція та конституційні закони); акти міжнародно-правового регулювання (міжнародні договори та угоди); акти законодавчого регулювання (функціональні та галузеві закони України); підзаконні нормативно-правові акти, акти локального правового регулювання та міжнародні, урядові та галузеві програми. Конституційне регулювання соціального захисту військовослужбовців здійснюється на основі Конституції України. Так, ст. 17 Конституції України визначає гарантії соціального та правового захисту військовослужбовців: «...держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їх сімей» [3; 4, с.103-104]. Саме ці конституційні положення є вихідною основою для інших законодавчих актів щодо соціального та правового захисту військовослужбовців.

Природно, що хоча норми Конституції України і є нормами прямої дії, - вони не можуть детально врегулювати всі аспекти соціального захисту військовослужбовців. Тому, закріплені Конституцією України норми потребують своєї конкретизації і розвитку в законах, указах Президента України, постановах Кабінету Міністрів України, наказах Міністерства оборони України та в інших нормативно-правових актах та розпорядчих рішеннях. Крім того, міжнародно-правове регулювання соціального та правового захисту військовослужбовців здійснюється на основі правових норм, що містяться у міжнародних договорах, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України і які, відповідно, є частиною національного законодавства України. При цьому, під міжнародним договором України розуміється договір, укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який є джерелом міжнародного права, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і

незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, пакт, протокол тощо) [5, с. 40].

До основних міжнародно-правових актів, що стосуються соціального і правового захисту людини і громадянина, і з якими узгоджується Конституція України і відповідні нормативні акти України, належать: Загальна декларація прав людини (прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р.); Міжнародний пакт про громадські і політичні права (прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р., ратифікований Україною 19 жовтня 1973 р.); Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р., ратифікований Україною 19 жовтня 1973 р.); Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (Україна приєдналася до протоколу 25 грудня 1990 р.); Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (прийнята в Римі 4 листопада 1950 р.) та інші.

У своїй основі положення міжнародних пактів містять важливі положення про соціальний та правовий захист особи, у тому числі і військовослужбовців. З огляду на особливий характер виконання обов'язків військової служби, міжнародні пакти про права людини передбачають можливість обмеження деяких прав військовослужбовців. Наприклад, у ст.8 п.2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права йдеться про введення законних обмежень права на створення професійних союзів і участь у їх діяльності, для осіб, що входять до складу збройних сил, поліції та державної адміністрації. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права також містить положення про можливість обмеження права на свободу асоціацій, для осіб, які входять до складу збройних сил і поліції (ст. 22 п. 2.) [6].

У сучасних умовах великого значення набувають міжнародно-правові акти, що закріплюють основні права військовослужбовців у період ведення бойових дій. Найважливішими з них є: Женевська конвенція про поліпшення участі поранених і хворих у діючій армії; Женевська конвенція про поліпшення участі поранених, хворих та осіб, які зазнали корабельної аварії, із складу збройних сил на морі; Женевська конвенція про поводження з військовополоненими; Римський статут Міжнародного кримінального суду (прийнятий 17 липня 1998 р.) та інші. Ці міжнародно-правові акти містять правові норми, які визначають особливості забезпечення прав та соціального захисту військовослужбовців під час ведення бойових дій, надають їм право на застосування зброї, захищають їх життя і права під час перебування в полоні, а також визначають відповідальність за вчинення військових злочинів [7, с. 42-43].

Національні закони з питань соціально-правового захисту військовослужбовців позиціонуються як вища форма прояву державної волі народу та правова основа для всіх інших правових актів нижчого рівня юридичного значення. Суспільні відносини щодо соціального захисту військовослужбовців регулюють Закони України: «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про Збройні Сили України»,

«Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про статус ветеранів військової служби і ветеранів органів внутрішніх справ та їх соціальний захист» та інші законодавчі акти, що регулюють питання соціального захисту військовослужбовців в Україні.

При визначенні поняття «соціальне забезпечення військовослужбовців» та його видів, слід відмітити, що фактично його законодавче визначення відсутнє (на відміну від поняття «соціальний захист військовослужбовців»). Так, згідно з Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», соціальний захист військовослужбовців - це діяльність (функція) держави, спрямована на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі [3]. Це право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, у старості, а також в інших випадках, передбачених Законом.

Основна мета соціального захисту військовослужбовців – всебічне забезпечення особового складу та членів їх сімей, яке б компенсувало ті обмеження, що встановлені для військових у діючому законодавстві, та умови служби, які властиві саме цій категорії працівників. Різниця між соціальним захистом військовослужбовців та соціальним захистом інших працездатних громадян полягає в тому, що військовослужбовці, виконуючи конституційний обов'язок щодо захисту Вітчизни, обмежені у ряді конституційних прав та свобод. Тому, зазначені обставини потребують здійснення особливих заходів відносно зниження або запобігання негативного впливу соціальних ризиків на військовослужбовців, які через особливості своєї службової діяльності не мають іншого джерела отримання гідних умов до існування. Слід відмітити, що з прийняттям Закону України від 20.12.1991 року № 2011-ХІІ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», поняття «соціальне забезпечення» було замінено на «соціальний захист», оскільки до цього часу до військовослужбовців застосовувався термін «соціальне забезпечення».

О.П. Сайнецький, досліджуючи питання особливості соціального забезпечення військовослужбовців ЗС України, зазначає, що це особи, які знаходяться в особливих умовах, умови життя яких суттєво відрізняються від умов життя інших осіб. Тому, до цієї категорії слід застосовувати саме «соціальне забезпечення», яке є конкретним втіленням заходів соціального захисту в особливих випадках, за умови настання соціального ризику [8, с. 208-209]. Такої ж думки дотримується і С.П. Пасіка, який відстоює позицію, що до військовослужбовців та членів їх сімей доцільно застосовувати термін «соціальне забезпечення», а «соціальний захист» - до осіб, звільнених з військової служби, таких, що втратили спроможність самостійно забезпечувати себе та свою сім'ю на належному рівні. Він вважає, що соціальне забезпечення

військовослужбовців - це система економіко-правових заходів, спрямованих державою на надання військовослужбовцям належного рівня грошового, медичного, житлового, речового, продовольчого та інших видів забезпечення для забезпечення їх життєдіяльності, враховуючи складність виконання покладених на них спеціальних завдань [9, с. 14-15]. Тому, вважаємо останнє визначення щодо соціального забезпечення військовослужбовців більш доцільним. Проте, є необхідність уточнення стосовно соціального захисту осіб, звільнених з військової служби, оскільки пенсійне забезпечення таких осіб відноситься до соціального забезпечення, але за формою фінансування відноситься до загальнообов'язкового державного соціального страхування, фінансування якого здійснюється за рахунок коштів Пенсійного фонду.

М.О. Шишлюк вважає, що саме система матеріального забезпечення і є додатковим видом соціального захисту військовослужбовців, до якої входить грошове, житлове, речове, медичне і продовольче забезпечення [10, с. 283].

С.М. Чімишенко також визначає види матеріального забезпечення військовослужбовців у складі системи їх соціального захисту та відносить до них: грошове забезпечення, пенсійне забезпечення, компенсаційні виплати при службових переміщеннях та відрядженнях, грошові компенсації замість видів матеріального забезпечення, що надаються у натуральній формі (продовольчого, речового, житлового), страхові та інші виплати [11, с. 116-117]. Аналізуючи наведені наукові визначення соціального забезпечення та соціального захисту військовослужбовців, виникає необхідність уточнення визначення «соціального захисту військовослужбовців» та «соціального забезпечення військовослужбовців».

Отже, соціальний захист військовослужбовців ЗС України позиціонується як діяльність держави, спрямована на встановлення правових норм, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, соціальних пільг, гарантій та компенсацій для задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до їх особливого виду діяльності, підтримання їхнього статусу в суспільстві. А соціальне забезпечення військовослужбовців ЗС України – це заходи по перерозподілу коштів Державного бюджету України щодо надання грошового та матеріального забезпечення військовослужбовцям та членам їх сімей з метою компенсації, зниження або запобігання негативного впливу соціальних ризиків на військовослужбовців, які через особливості своєї службової діяльності не мають іншого джерела отримання гідних умов до існування.

Дослідивши означені вище аспекти соціального захисту (забезпечення) військовослужбовців, як вбачається, доцільно окреслити такі пропозиції:

- базові акти законодавства з питань соціально-правового забезпечення військовослужбовців, членів їх сімей та прирівняних до них категорій осіб привести, насамперед, у відповідність з «соціальним пакетом» міжнародних договорів та угод, згоду на обов'язковість дій котрих на території України надано Верховною Радою України;

- уніфікувати правовий та етимологічний зміст у нормативно-правових актах з питань соціального захисту таких базових понять як: соціальний захист та соціальне забезпечення;

- привести норми прямої дії військово-соціальних законів до базових принципів соціального захисту військовослужбовців, задекларованих у Законі України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Таким чином, як вбачається, обов'язком держави є створення та розроблення дієвого механізму соціального забезпечення військовослужбовців та осіб, до них прирівняних, з метою своєчасного визначення потреб та гарантування повноцінного захисту військовослужбовців Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних та розвідувальних органів.

Література:

1. Ветлинський С. Соціальний захист військовослужбовців в умовах проведення антитерористичної операції. *Ефективність державного управління*. 2016. Вип. 4 (49). Ч.1.
2. Цюкало Л.В. Соціальне забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України та його суть. *Ефективна економіка* № 7, 2017. URL:<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5696>. Заголовок з екрану.
3. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-ХІІ (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 15, ст.190). URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>. Заголовок з екрану.
4. Пашинський В.Й., Свистільник І.А. Правове регулювання соціального і правового захисту військовослужбовців в Україні. *Юридична наука*. 2013. С. 102–110.
5. Пашинський В.Й. Конституційно-правовий статус військовослужбовців в Україні. *Право України*. 2005. № 4. С. 39-42.
6. Право національної безпеки та військове право: історія, сучасність і перспективи: збірник матеріалів круглого столу (Київ, 28 березня 2019р.) / Мінво оборони України, Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського; Національна академія правових наук України, Науково-дослідного інституту інформатики і права / Упоряд.: М.М. Прохоренко, П.П.Богуцький; за заг. ред. М.М. Прохоренка. К.: ФОП Ямчинський О.В., 2019.168 с.URL: http://ippi.org.ua/sites/default/files/zb_krugliy_stil_28.03.19.pdf. Заголовок з екрану.
7. Алещенко В.І. Соціальна політика в Збройних Силах України: проблеми та шляхи їх розв'язання. *Наука і оборона*. 2005. № 2. С. 38-44.
8. Сайнецький О.П. Зміст та особливості соціального забезпечення військовослужбовців як правового явища. *Митна справа*. 2013. № 5 (89). С. 204-209.
9. Пасіка С.П. Адміністративно-правове регулювання соціального забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України: автореф. дис. на здобуття наук.

ступеня канд. юридичних наук: спец. 12.00.07 адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Запоріжжя. 2011. 21 с.

10. Шишлюк М.О. Матеріальне забезпечення у зв'язку з необхідністю компенсації окремих видатків як додатковий вид соціального захисту військовослужбовців. *Трудове законодавство: шляхи реформування*. 2013. С. 281-283.

11. Чимишенко С.М. Бюджетний механізм фінансування особового складу Збройних Сил України: дисертація на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.08 гроші, фінанси та кредит. К. 2011. 261 с.



УДК 343.352;355/359.08

Бочковий Олексій Васильович, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, завідувач навчально-наукової лабораторії з дослідження проблем превентивної діяльності факультету підготовки фахівців для підрозділів превентивної діяльності Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, майор поліції

КОРУПЦІЯ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ФАХІВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ В УКРАЇНІ

Актуальність. Проблема корупції надзвичайно важлива для України, адже її рівень сягнув загрозливих масштабів і безпосередньо впливає як на економіку країни, так і на її обороноздатність, адже через неї не можуть ефективно здійснювати свою діяльність ключові державні інституції.

За об'єктивними оцінками, Україна на 126 місці за рейтингом міжнародної неурядової антикорупційної організації Transparency International за результатами 2019 року серед 180 країн, з показником у 30 балів. Для порівняння, найближчі сусіди Польща на 41 місці, Словаччина на 59-му [1]. Корупція справляє нищівний вплив на усі без виключення сфери життя суспільства та зводить нанівець будь-які ініціативи чи спроби щодо покращення його життя. Разом з тим, крім безпосереднього негативного впливу на ефективність діяльності державних інституцій, корупція здійснює опосередкований, не менш негативний, вплив на свідомість громадян, у тому числі й на фахівців сектора безпеки і оборони, що в кінцевому результаті негативно впливає на ефективність виконуваних ними завдань. Зокрема, сприйняття протидії корупції в Україні може бути результатом неефективної антикорупційної діяльності, яка справляє враження імітаційного процесу.

Метою статті є звернення уваги на проблему негативного впливу корупції на соціально-психологічний стан фахівців сектора безпеки і оборони для вироблення шляхів мінімізації такого впливу.

Виклад матеріалу. Україна достатньо активно висвітлює протидію корупції у медіапросторі. Чи не кожний ЗМІ, так само як і стрічка новин у Фейсбук рясніє повідомленнями про викриття чергового хабарника, створення чергового антикорупційного органу чи видання нормативно-правового акту, який має сприяти протидії корупції. Між тим, ми бачимо неефективність антикорупційної політики, проте вперто продовжуємо створювати контролюючі антикорупційні органи, куди призначаються одні й ті ж службовці, які багато років займали посади у інших контролюючих чи правоохоронних органах, яких постійно звинувачують у корумпованості. Така собі замкнена система: службовці корумпованих структур влаштовуються на роботу до новостворених антикорупційних структур, щоб протидіяти корупції у тих структурах, у яких вони раніше працювали.

Відбувається своєрідна імітація антикорупційної діяльності. Часто виявлений журналістами чи громадськими активістами факт вчинення корупційних дій, чи навіть підозра на них має значний суспільний резонанс отримує відповідне реагування зі сторони державних органів. У кращому випадку, скомпрометованого чиновника звільняють, демонструючи рішучість та безкомпромісність до таких порушень [2, 3]. Проте фактично відбувається лише стримування резонансу, шляхом зміни статусу таких осіб, адже до відповідальності нікого не притягують, конфіскації не відбувається, а вплив таких осіб на підконтрольні сфери залишається. Більше того, через деякий час упійманий на корупції чиновник звертається до суду та поновлюється на посаді, отримавши значні кошти компенсації за неправомірне звільнення.

При цьому, сектор безпеки і оборони, враховуючи особливості виконуваних завдань, особливо підрозділи Національної гвардії України, не є корупційно ризикованим напрямом діяльності, особливо в частині виконання покладених завдань. Проте будь-хто з фахівців вказаного сектору є громадянами України та суб'єктами сприйняття інформації щодо стану справ у державі та загального психологічного клімату у країні. А тому, загальносуспільний негатив щодо керівництва держави чи інших посадових осіб, який більшість асоціює з самою державою може негативно вплинути на мотивацію до виконання покладених завдань фахівцями сектору безпеки і оборони, а отже й становити загрозу останнім.

Висновки. Підсумовуючи викладене, вважаємо за необхідне наголосити на тому, що поки що антикорупційні заходи, які застосовують державні органи України не є ефективними й фактично імітують антикорупційну діяльність, шляхом заповнення повідомленнями антикорупційного змісту медіа простір. Разом з тим, важливим питанням мінімізації негативного впливу корупції є підвищення рівня соціального забезпечення фахівців сектору безпеки і оборони України для додаткової мотивації виконання покладених на них завдань та підвищення їх ефективності.

Література:

1. Індекс сприйняття корупції – 2019. URL:<https://ti-ukraine.org/research/indeks-sprjnyattya-koruptsiyi-2019/>

2. Зеленский уволил главу СБУ в Николаевской области. *Украинская правда*. URL:<https://www.pravda.com.ua/rus/news/2020/11/18/7273989/>
3. После скандала с нарушением карантина уволен глава департамента Нацполиции. *Украинская правда*. URL:<https://www.pravda.com.ua/rus/news/2020/11/18/7273985/>



УДК 355.02

Боярська-Хоменко Анна Володимирівна, доктор педагогічних наук, доцент, в.о. завідувачки кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди;

Воронін Антон Ігорович, викладач кафедри тактики Національної академії Національної гвардії України, майор

СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СІМЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ КАНАДИ

Сьогодні надзвичайно актуальним є питання соціальної підтримки військовослужбовців та їхніх сімей, адже вони часто стикаються з різними видами стресу, що негативно відображається на міжособистісних стосунках між подружжям, між дітьми і батьками. Проблеми сімей військовослужбовців мають схожий характер як в Україні так і в інших країнах. Особливий інтерес у цьому аспекті становить Канада, адже Канадські збройні сили (CAF) вважаються одними з найбільш потужних у світі, що зокрема забезпечуються соціальною та психологічною підтримкою військових та їхніх сімей. Разом з тим, в українській науковій літературі залишаються не достатньо висвітленими соціальні проблеми, з якими стикаються канадські військові та члени їхніх родин. Мета – визначити загальні проблеми, з якими стикаються сім'ї канадських військових.

Життя в канадських збройних силах дещо відрізняється від життя цивільних, для багатьох сімей військовий спосіб життя часто сприяє встановленню тісних родинних зв'язків і традицій, які зберігаються багатьма поколіннями. Варто зазначити, що військові сім'ї часто характеризуються наявністю глибокого почуття обов'язку і гордості, які виховують у своїх дітей. Разом з тим, їх відданість країні та Канадським збройним силам вимагає від них багатьох жертв, пристосовності, винахідливості і стійкості.

Військова служба в Канаді вважається швидше кар'єрою, ніж роботою. Шляхи побудови військової кар'єри є унікальними і відрізняються від шляхів кар'єрного зростання цивільних і, зазвичай, супроводжуються частими відрядженнями і зміною місця проживання військовослужбовців, та відповідно, і їхній сімей. Таким чином, родини військових можуть зіткнутися з проблемами, пов'язаними з переїздами, зокрема складнощі догляду за дітьми, переміщення дітей між школами і системами освіти, зміна медичного

обслуговування, професійне ліцензування та усунення незручностей, наприклад, зміна водійських прав, фінансова нестабільність, що виникає через часті переїзди, зокрема втрата роботи, зміна податкових систем тощо. Також сім'ї військових часто перебувають у стані стресу і напруги, через те, що їх близькі будуть виконувати небезпечні службові обов'язки, а також у зв'язку з тривалими розлуками, які супроводжують військову службу.

Виокремимо загальні проблеми, з якими стикаються сім'ї канадських військових, основними серед них є такі: географічні переміщення, складний режим роботи, ризик отримання травм, особисте благополуччя і психічне здоров'я, фінансовий стрес, складні інтимні партнерські стосунки.

Установлено, що приблизно чверть регулярних військових сил щорічно повинна переїздити на нове місце проживання, що є найбільшою проблемою для сімей військовослужбовців. Наслідки частотої зміни місця проживання є надзвичайно стресовими і складними для розв'язання, особливо якщо сім'ї обтяжені соціальними обставинами, наприклад, догляд за старими батьками або дітьми з особливими потребами. Установлено, що дві третини сімей військовослужбовців відчують стрес від розлуки зі своїми близькими під час робочих відряджень, що загострює стосунки між подружжям. Найбільш гострою соціальною проблемою у сім'ях канадських військових є ризик отримання поранень або, навіть ризик смерті, пов'язані з професійною діяльністю. У цілому, травмовані військові та члени їх родин перебувають у складних стресових умовах, що виявляється у повсякденних справах. Для більшості ветеранів, звільнених за медичними показаннями, їх дружини / чоловіки стають їх основними опікунами.

Фінансовий стрес також позначається на деяких сім'ях військових. Близько 10% сімей вважають, що фінансові труднощі є їхньою найбільшою проблемою. Фінансовий стрес може бути викликаний частотою зміною роботи для дружин / чоловіків військових, проблеми з оплатою кредитів або рахунків. Зокрема переїзд негативно позначається на фінансовому становищі приблизно половини сімей оскільки житло та вартість життя в Канаді є двома основними факторами фінансового стресу. Установлено, що більшість військових пар задоволені інтимними стосунками у сім'ї, але невеликий відсоток (8%) стурбовані ними. Найчастіше сімейні пари військових відчують проблеми зі спілкуванням та вираженням почуттів, частими сварками через розлуки, низький рівень фізичної прихильності. Конфлікт між роботою і сім'єю, незадоволеність шлюбом стають причинами емоційного і фізичного насильства з боку одного з партнерів. Таким чином, військовослужбовці та їхні сім'ї часто потребують психологічної та соціальної допомоги з метою забезпечення стійкості сімей шляхом розробки і реалізації відповідних соціально-психологічних програм.

Література:

1. Government of Canada National Defence and Canadian Armed Forces. Strong, secure, engaged: Canada's defence policy. D2-386/2017E-PDF. Ottawa, ON: Department of National Defence; 2017. 113 p.
2. Cramm H, Norris D, Tam-Seto L, et al. Making military families in Canada a research priority. J MilVetFamHealth. 2015;1(2):8–12.
3. Skomorovsky A, Wang Z, Wolejszo S. The impact of relocations on military families. DRDC-RDDC-2016-L300. Ottawa, ON: Defence Research and Development Canada; 2016.

*»————«•• *••»————«••*

УДК364.4:351.84

Гуляєв Віталій Анатолійович, начальник штабу, перший заступник командира 28 ОМБР, магістр ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (м. Старобільськ), підполковник

СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ЧЛЕНІВ СІМЕЙ УЧАСНИКІВ АТО/ООС ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА

Військова ситуація в Україні призвела до значного збільшення кількості сімей, які опинились у СЖО, зниження їх життєвого рівня та погіршення морально-психологічного стану. Тому виникає необхідність соціальної підтримки членів сімей учасників АТО/ООС. Аналіз наукових джерел показав, що є різні визначення щодо поняття «соціальна підтримка». О. Безпалько розглядає соціальну підтримку як систему заходів суб'єктів соціальної роботи, спрямовану на вирішення проблем осіб, які перебувають у СЖО шляхом надання їм допомоги чи необхідних видів соціальних послуг. Автор стверджує, що метою соціальної підтримки є забезпечення соціальної захищеності людей [1, с. 180].

Розглядаючи соціальну підтримку як фактор психічного здоров'я, С. Лісовець стверджує, що соціальну підтримку в узагальненому вигляді можна визначити як будь яку допомогу, яка надається індивіду у СЖО. Сюди відносяться перш за все проблемні ситуації; ситуації стресу; критичні життєві події та ін. Автор вважає, що соціальна підтримка повинна складатися з трьох основних елементів: *емоційна підтримка*: взаєморозуміння, емпатія, позитивне підкріплення; *допомога у вирішенні проблем*: безпосередня і опосередкована (спільний аналіз проблеми, надання порад та інформації в разі потреби і вираженого бажання з іншої сторони); *соціальна підтримка з боку конкретних осіб*, що гарантує відчуття безпеки, стимулює активність індивіда, дає можливість відволіктися від переживання важкої ситуації [2, с. 63].

Проаналізувавши наукові праці А. Холмогорова, Г. Петрової, Е. Берглер, Т. Бруга та М. Гринблат, ми визначили компоненти соціальної підтримки:

а) сприймання підтримки (тобто когніції (переконання), що тебе підтримують); б) реальність підтримки і взаємність підтримки; в) мережа підтримки (можливість звернутися до тих, хто підтримає і допоможе); г) джерела підтримки (носії ролей (партнери, родичі та ін.) [3].

Виділяють основні види соціальної підтримки: 1) правова підтримка; 2) матеріальна підтримка; 3) психологічна підтримка; 4) соціально-педагогічна підтримка. Розглядаючи соціальну підтримку сім'ї учасників АТО як процес відновлення її власного потенціалу, науковець В. Радула зазначає, що це процес динамічний, гранично гнучкий і оперативний, безперервний і, як правило, спочатку повністю не передбачуваний, оскільки здійснюється і розвивається у міру зростання масштабу та складності проблем, а, отже, породжує при цьому нові проміжні завдання [4, с. 16]. Відповідно до цього метою соціальної підтримки, на нашу думку, є організація позитивно спрямованої життєдіяльності сім'ї учасників АТО/ООС та гармонізація її взаємодії з оточенням.

Розглядаючи соціальну підтримку сім'ї учасників АТО/ООС, ми звернулися до досліджень Н. Олексюк, яка вважає, що до властивостей соціальної підтримки сімей військовослужбовців належить: *науковість* (опора на всебічно обґрунтовані дані теоретичного пошуку і практичного застосування досвіду соціальної підтримки сім'ї у різних умовах); *активність* (постійне вивчення змін вирішуваної проблеми сім'ї і нарощування зусиль з метою настання незворотних змін); *адресність* (облік особливостей життєдіяльності кожної сім'ї, вибору актуальних завдань і результатів соціальної взаємодії); *комплексність* (використання у процесі соціальної взаємодії різних можливостей і умов); *гнучкість* (здатність до багатоваріантності дій, до оперативного переключення на вирішення супутніх завдань, до зміни тактики їх розв'язання, до ефективного пристосовування до зміни обстановки); *динамічність* (готовність вирішувати проблеми сім'ї в обстановці, що конкретно склалася з безперервним нарощуванням потенційних можливостей цієї сім'ї) [5, с. 16].

Слід зауважити, що важливою умовою ефективності соціальної підтримки сімей учасників АТО/ООС є спеціально організована послідовність змін функціонування сім'ї та спрямована на перетворення особистісних властивостей і якостей її членів [4, с. 16]. Зміст даного процесу полягає в перетворенні соціальних знань у власний потенціал сім'ї учасників АТО/ООС. Під соціальним потенціалом сім'ї слід розуміти можливості, якими володіють її члени, використання яких забезпечувало б оптимальний розвиток сім'ї.

На основі аналізу наукових джерел з даної проблематики ми можемо констатувати, що соціальна підтримка сімей учасників АТО/ООС – це вид соціальної діяльності спеціально уповноважених органів держави та соціальних інституцій спрямований на забезпечення нормального функціонування сім'ї. Вона покликана задовольняти різні соціальні потреби даної категорії клієнтів шляхом надання всіх видів соціальної підтримки: матеріальної, соціально-педагогічної, психологічної та правової підтримки.

Література:

1. Соціальна педагогіка : мала енциклопедія / за ред. І. Д. Звереві. К.: Центр учбової літератури, 2008. 336 с.
2. Лісовець С. В. Соціальна підтримка як фактор психічного здоров'я студентів. *Вісник Прикарпатського ун-ту* : зб. наук. пр. Івано-Франківськ : [б. в.], 2010. Вип. XXXV. Педагогіка. С. 61–65.
3. Методики исследования социальных сетей и социальной поддержки : учеб. метод. пособ. / Г. А. Петрова, А. Б. Холмогорова, Н. Г. Гаранян. М. : Смысл; МГППУ, 2007. 60 с.
4. Соціолого-педагогічний словник / за ред. В.В. Радула. К. : ЕксОб, 2004. 304 с.
5. Олексюк Н. С. Освітня діяльність соціального педагога з сім'ями військовослужбовців Збройних сил України як запорука налагодження їх позитивно спрямованої життєдіяльності. *Вісник Черкаського університету* : зб. наук. пр., 2010. Вип. 183 (2). Педагогічні науки. С. 98



УДК 378.224

Данилюк Ігор Миколайович, викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, підполковник

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ ФОРМУВАННЯ ОПТИМІСТИЧНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ НГУ

Актуальність теми визначається тим, що військові підрозділи НГУ сьогодні знаходяться під впливом різних негативних чинників, що погіршують соціально-психологічний клімат (СПК): стрес-фактори, що впливають на особовий склад під час виконання СБЗ в зоні (районі) ООС; високе навантаження за службовими обов'язками; недостатньо високі навички роботи з особовим складом окремих молодих офіцерів; плинність кадрів; недостатній авторитет сержантського складу; прояви девіантної поведінки, зловживання спиртними напоями, випадки вживання наркотичних речовин окремими військовослужбовцями; проблеми соціального середовища військових частин НГУ, що проявляється у недостатньому рівні згуртованості підрозділів тощо.

Метою публікації є визначення сутності, основних детермінант та напрямків формування оптимістичного соціально-психологічного клімату у військових колективах НГУ.

Соціальне середовище, що функціонує в межах НГУ впливає на особистість військовослужбовців через різні спільноти, які називаються групами. Військові колективи вважаються найвищим рівнем розвитку групи. Під терміном «колектив» (від лат. - збірний) розуміють групу людей, що досягла в процесі соціально корисної спільної діяльності високого рівня розвитку. Спільна ж

діяльність військовослужбовців НГУ під час виконання службово-бойових завдань (СБЗ) має суспільно корисний характер.

Соціально-психологічною рисою колективу вважається його оптимістичний соціально-психологічний клімат, під яким розуміють панівні, відносно стійкі настрої та судження колективу, що відображають умови його життєдіяльності [1]. Оптимістичний СПК можна розглядати як результат групової сумісності, що характеризується соціально-психологічними показниками згуртованості групи військовослужбовців, яка забезпечує задоволеність і безконфліктність спілкування. СПК у військовому колективі може бути як позитивним (життєрадісність, оптимізм, захопленість), так і негативним (песимізм, депресія, пригніченість, роздратованість) [2]. Він здебільшого має стійкий характер, відносно велику енергію. При цьому чимало часу, цілеспрямованих зусиль потрібно для формування оптимального СПК, але значно менше, щоб його зруйнувати.

Основними детермінантами, що обумовлюють сьогодні СПК у військових колективах НГУ, можемо назвати такі: міжособистісні стосунки; міжособистісна сумісність; авторитет та стиль керування колективом; вплив керівних адміністративних та інших організацій; характер і якість спільної діяльності; своєчасне забезпечення підлеглих всіма видами постачання тощо.

За результатами проведених опитувань військовослужбовців НГУ (курсанти 2 курсу, 30 осіб) нами виділено такі риси офіцера-керівника, що найбільше впливають на оптимістичний СПК військового колективу: чуйне ставлення до підлеглих; поєднання вимогливості та справедливості; висока професійна відповідальність; висока естетична культура; професіоналізм; висока працездатність; організаторські здібності тощо.

Визначено, що у своєму розвитку авторитет офіцера НГУ проходить три стадії: а) офіцер – джерело інформації (діє авторитет влади, офіцер виступає лише як джерело управлінської, значущою для особового складу інформації, так звана ситуативна стадія); б) офіцер – референтна особа (підлеглих цікавить не стільки інформація, скільки її оцінка офіцером); в) офіцер – авторитетна особа (високий рівень значущості думки офіцера, думка його буде заздалегідь правильною і приймається підлеглими як керівництво до дії).

Отже, як висновок: зазначена проблема є невирішеною та дуже актуальною для військових колективів НГУ на сучасному етапі, а визначені сутність предмета даного дослідження та його основні детермінанти дозволили запропонувати основні напрямки роботи офіцера щодо утворення оптимістичного соціально-психологічного клімату у військових колективах НГУ: своєчасне та повне зняття психічної напруженості, що виникла в групах військовослужбовців; чітке керівництво формуванням колективного настрою; відповідність стилю керівництва рівневі розвитку військового колективу; розподіл особового складу за посадами та підрозділами виходячи з принципу справедливості, міжособистісної сумісності, індивідуально-психічних особливостей; відкрите обговорення проблем, що непокоять членів військового колективу; створення умов для задоволення всебічних потреб особового

складу; якісне здійснення спільної діяльності й створення умов для досягнення в ній значущих результатів; удосконалення навчання посадових осіб методиці роботи з особовим складом щодо формування СПК; створення в підрозділі здорового емоційного відгуку на вимоги командирів, попередження негативних реакцій окремих осіб або їх колективне засудження тощо.

Література:

1. Осьодло В.І. Розвиток уявлень про суб'єкта військової діяльності у філософсько-психологічних та військово-історичних студіях. *Актуальні проблеми психології*: Зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України. 2009. Т. 7. Вип. 20, ч.2. С. 59 -65.
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. Івано-Франківськ : Плай, 2001. 400 с.



УДК 027.656 : 364.668 : 656.032.9

Іванов Тимофій Сергійович, викладач кафедри ракетно-артилерійського озброєння факультету підготовки спеціалістів ракетно-артилерійського озброєння Військової академії (м. Одеса), майор

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗКОШТОВНОГО ПРОЇЗДУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЯК СКЛADOVA СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ З БОКУ ДЕРЖАВИ

Ситуацію, яка відбувається на сході нашої країни вже понад сьомі роки, називають по-різному, але з 30 квітня 2018 року даний конфлікт має назву Операція об'єднаних сил (ООС). З переходом до ООС повне управління та прийняття рішень під час ведення бойових дій надано керівництву Збройних Сил України. А у відповідності статті 5 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» – «Учасниками бойових дій є особи, які брали участь у виконанні бойових завдань по захисту Батьківщини у складі військових підрозділів, з'єднань, об'єднань всіх видів і родів військ Збройних Сил діючої армії (флоту), у партизанських загонах і підпіллі та інших формуваннях як у воєнний, так і у мирний час». Згідно вказаного закону учасникам бойових дій надається ряд гарантій їх соціального захисту, які з тих чи інших причин порушуються керівництвом держави, на всіх рівнях.

Не виключенням є Постанова Кабінету Міністрів України від 14.03.2018 року № 197 «Про Деякі питання надання пільг у готівковій формі з оплати проїзду усіма видами транспорту загального користування на міських, приміських та міжміських маршрутах» (далі – Постанова КМУ) у зв'язку із тим, що положення даної постанови призводять до обмеження пільг, а в цілому до порушення норм чинного законодавства. На превеликий жаль, дію даної

постанови не зупинило Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 24 грудня 2018 року і на офіційному сайті Верховної Ради України Постанова КМУ рахується як чинна. Метою даної статті є виокремлення проблем, які виникли у зв'язку з прийняттям Постанови КМУ, їх короткий аналіз та варіант вирішення проблеми, яка виникла на державному рівні.

Перш за все, Постанова КМУ надає право органам місцевого самоврядування окремих адміністративно-територіальних одиниць встановлювати різну кількість безкоштовних поїздок однієї пільгової категорії, що ставить у нерівне положення мешканців різних територіальних громад, та тим самим порушує статтю 24 Конституції України. По-друге, згідно пункту 3 Постанови КМУ, щомісячні готівкові виплати здійснюються структурними підрозділами з питань соціального захисту населення на підставі даних Єдиного державного автоматизованого реєстру осіб. Але, якщо особа скористується послугами проїзду в адміністративній одиниці де також введена монетизація пільги, а сама особа отримує дану компенсацію в іншій адміністративно-територіальній одиниці, то пільговик отримає або значно занижену, або значно завищену суму відшкодування. По-третє, згідно пункту 4 Постанови КМУ, сума відшкодування за проїзд формується на основі середньої вартості проїзду у міському транспорті а мінімальна кількість поїздок складає 30. Проте, ст. 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» передбачає необмежену кількість пільгових поїздок. Четвертою проблемою є те, що оскільки учасники бойових дій мають право на проїзд в транспорті загального користування на міжміських маршрутах, для них передбачено збільшення щомісячної готівкової виплати на 20%. Однак, діючі тарифи на міжміських перевезеннях, які затверджуються відповідно до норм Постанови Кабінету Міністрів України від 18.02.1997 року № 176 та Наказу Міністерства транспорту та зв'язку України від 25.05.2006 року № 503 – мають собівартість проїзду більшу, ніж вся сума відшкодування з урахуванням вищевказаних 20%. Ну і остання, не менш важлива проблема. Постанова КМУ передбачає досить складний механізм відшкодування затрачених коштів на проїзд особам, які проживають в адміністративно-територіальних одиницях де не запроваджена монетизація пільг на безкоштовний проїзд і користуються такими послугами в адміністративно-територіальних одиницях де відшкодування пільг передбачено, який не відповідає положенням пункту 4 Наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 17.06.2002 року № 293 та порушує статтю 10 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». Отже, положення Постанови КМУ суттєво звужують право громадян та не відповідають вимогам задоволення таких потреб, що є порушенням мети, принципів та положень Законів України, зокрема статті 22 Конституції України та статті 24 Конституції України.

З метою уникнення ескалації соціальної напруги та недопущення обмеження законних прав учасників бойових дій та членів сімей загиблих (померлих) воїнів АТО, Міністерству у справах ветеранів пропонується наступне:

1. Внести пропозиції до Кабінету Міністрів України про внесення змін до Постанови КМУ 14.03.2018 року №197.

2. В подальшому, контролювати недопущення Кабінетом Міністрів України прорахунків у сфері захисту прав ветеранів війни та всіх осіб прирівняних до них, відповідно до чинного законодавства України.

Література:

1. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-ХІІ. (Дата оновлення: 01.01.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text> (дата звернення: 06.04.2021).

2. Про Деякі питання надання пільг у готівковій формі з оплати проїзду усіма видами транспорту загального користування на міських, приміських та міжміських маршрутах: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.03.2018 року №197. (Дата оновлення: 24.12.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/197-2018-%D0%BF#n32> (дата звернення: 06.04.2021).



УДК 1:316.7:355.1

Квіткін Петро Васильович, кандидат філософських наук, професор, професор кафедри філософії Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба;

Дятлова Ірина Володимирівна, кандидат філософських наук, старший викладач кафедри філософії Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ВІЙСЬКОВОГО ПРОФЕСІОНАЛА: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ

Сучасні проблеми розвитку сектору оборони України, трансформація системи міжнародних відносин і зростання засобів насильства у реалізації геополітичних інтересів і прагнень провідних країн світу, гібридна війна проти України, особливості і тенденції розвитку військової справи висувають підвищені вимоги до військово-професійних і морально-психологічних якостей захисників Батьківщини. Особливої актуальності в умовах сьогодення набуває проблема соціальної відповідальності військовослужбовців, насамперед особистості військового професіонала.

Проблема соціальної відповідальності військовослужбовців знайшла певне відображення у працях вітчизняних та зарубіжних дослідників. Зокрема, у працях О. Петрова, С. Карпукіна, Ю. Чернавїна, Є. Кіреєва, О. Глазунова, І. Ребрій та ін. Разом із тим, проблема сутності, змісту та шляхів формування соціальної відповідальності особистості військового професіонала у сучасних умовах залишається практично недослідженою. Вихідними положеннями для

аналізу проблем формування соціальної відповідальності особистості військового професіонала є: розуміння сутності військового професіонала; розуміння сутності і змісту соціальної відповідальності військового професіонала; розуміння факторів, що впливають на процес формування соціальної відповідальності особистості військового професіонала.

У дослідженнях науковців соціальна відповідальність військовослужбовців визначається як їхнє ставлення до виконання громадянського і військового обов'язку, що зумовлене місцем та роллю військовослужбовців у житті суспільства, функціональним призначенням збройних сил і реалізується у виборі способів дії та поведінки [1]. Військовий професіонал – це військовослужбовець, який у процесі опанування системою суспільних і військово-професійних цінностей, набуття соціального, військово-професійного та управлінського досвіду, формування власної системи цінностей і ціннісних орієнтацій набув соціально-типологічних якостей соціуму, військовослужбовців і відповідної ментальності, усвідомлює свою належність до них і постає активним суб'єктом військово-політичних відносин, військово-професійного управління та творчості [2].

До факторів формування соціальної відповідальності військовослужбовців належать: соціокультурні фактори (економічні, соціальні, політичні та духовні фактори), які насамперед відображають процеси життєдіяльності українського суспільства і військових формувань, безпосередньої життєдіяльності військовослужбовців; соціально-типологічні, професійно-ментальні та індивідуально-особистісні фактори.

Відповідно до цього актуальними проблемами формування соціальної відповідальності військовослужбовців та шляхами їхнього вирішення є такі:

- Формування сталих світоглядних позицій, національної самосвідомості, загальної культури, системи цінностей і ціннісних орієнтацій (забезпечення глибокої і фундаментальної освіти у галузі гуманітарної та соціально-економічної підготовки офіцерських кадрів під час навчання у закладах вищої військової освіти; реорганізація системи національно-патріотичної підготовки особового складу шляхом запровадження п'ятирічного планування програми національно-патріотичної підготовки, який повинен охоплювати проблеми політології, соціології, економічної теорії, права, військової історії, військової етики та естетики);

- Забезпечення соціальної ідентифікації особистості військового професіонала з українським соціумом і військовослужбовцями як соціально-професійної групою суспільства (підняття соціального статусу і престижу військової служби рівнем грошового забезпечення; матеріальне стимулювання продовження військової служби за контрактом; приведення соціального і правового захисту військовослужбовців і членів їхніх сімей у відповідність до вимог, характеру та обмежень, що зумовлені військовою службою);

- Створення умов для найбільш повного та всебічного розвитку особистості військового професіонала, реалізації її сутнісних сил, духовних і фізичних потенцій в умовах військової служби (надання можливостей і створення умов

для отримання різних рівнів та видів освіти; стимулювання отримання та підвищення освіти, опанування суміжними спеціальностями; запровадження досвіду країн-членів НАТО щодо стимулювання вивчення іноземних мов).

Література:

1. Соціальна відповідальність військового професіонала / П.В. Квіткін, І.В. Дятлова, І.М. Ребрій. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія : Філософія. Х. : Право, 2017. № 1 (32). С. 104.
2. Квіткін П.В. Освітні виміри процесу формування особистості сучасного спеціаліста. *Трансформація фінансових відносин в умовах економічної глобалізації* : матеріали IV Симпозіуму (10 листопада 2011 року). Харків: ХІФ УДУФМТ, 2011. С. 342-344.



УДК 159.9

Ковальчук Олександр Петрович, кандидат психологічних наук, заступник начальника кафедри суспільних наук Національного університету оборони України імені Івана Черняховського, полковник

ВПЛИВ ПСИХОТРАВМАТИЧНИХ ПОДІЙ НА ЖИТТЄДІЯЛЬНІСТЬ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Як екстремальні розуміють такі ситуації, що виходять за межі звичайного, «нормального» людського досвіду. Ступінь екстремальності ситуації визначається силою, тривалістю, новизною, незвичністю проявів екстремальних чинників. А основними психологічними феноменами, що проявляються внаслідок перебування людини в екстремальних ситуаціях, є «професійний стрес», «психічну напруженість», «стомленість», «психічне вигорання». Як фактори, що визначають екстремальність, вчені розглядають такі: 1) різні емоціогенні впливи, пов'язані з небезпекою, труднощами, новизною, відповідальністю в певній ситуації; 2) дефіцит необхідної інформації чи наявність суперечливої інформації; 3) надмірне психічне, фізичне, емоційне напруження; 4) вплив несприятливих кліматичних умов (спеки, холоду, кисневої недостатності тощо); 5) голод, спрага. Зазначені небезпечні фактори можуть спричиняти виникнення травматичного стресу – особливої форми загальної стресової реакції в ситуації перевантаження психологічних, фізіологічних, адаптаційних можливостей військовослужбовця, в ситуації руйнації захисних сил організму, коли військовослужбовець переживає виникнення тривоги. Це стан, що виникає у військовослужбовця, який пережив щось, що виходить за межі звичайного людського досвіду. Коло явищ, що можуть викликати травматичний стрес, охоплює ситуації, в яких виникає

загроза для власного життя або життя близьких, загроза фізичному здоров'ю або «образу Я».

При цьому слід враховувати, що не кожна подія може викликати травматичні переживання і призвести до психологічної травми – порушення цілісності функціонування психіки військовослужбовця, викликаного екстремальною ситуацією, в якій екстремальні фактори діють у часі й просторі, мають певне значення для військовослужбовця суб'єктивно оцінюються ним як незвичайні. Причиною травми може стати будь-яка значуща для військовослужбовця подія, якщо змінює його життя, призводить до розколу сприйняття життя в часі на «до» і «після» – переживання втрати, хвороба, екстремальна ситуація, насильство, смерть близької людини тощо. Отже, травматичні переживання можуть стати психологічною травмою за таких умов: 1) джерело травми – завжди зовнішня подія, реальна, а не в уявному світі; 2) травма завжди викликає відчуття жаху й безпорадності, безсилля (тільки тоді переживання можна вважати травматичними); 3) пережите руйнує звичний спосіб життя, виходить за межі буденного життєвого досвіду й викликає дистрес; 4) реакція на травму супроводжується спробами уникнути травматичних переживань, емоцій; 5) виникає відчуття неможливості контролювати свої емоції та, як наслідок, формується захисний механізм відторгнення усвідомлення цих емоцій, виникають наслідки, які проявляються через певний час.

Перспективами подальших досліджень є продовження роботи щодо формування у військовослужбовців позитивних соціальних настанов на життя та професію та навчання військовослужбовців прийомам та методам саморегуляції з метою зниження впливу негативних психічних станів в умовах життєдіяльності.

*»————«•• *••»————«••*

УДК 358.119.1+007 + 357.3 + 355.692.32

Козубцов Ігор Миколайович, кандидат технічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник науково-дослідного відділу наукового центру зв'язку та інформатизації Військового інституту телекомунікацій та інформатизації (м. Київ), підполковник;

Радченко Микола Миколайович, старший науковий співробітник науково-дослідного відділу наукового центру зв'язку та інформатизації Військового інституту телекомунікацій та інформатизації (м. Київ), підполковник;

Артемчук Михайло Васильович, старший науковий співробітник науково-дослідного відділу наукового центру зв'язку та інформатизації Військового інституту телекомунікацій та інформатизації (м. Київ), підполковник

ПРОБЛЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОМ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ЇЇ РІШЕННЯ

Актуальність теми дослідження обумовлено набуттям проблеми систематичного незабезпечення постійним житлом військовослужбовців та

членів їхніх сімей, починаючи з 1991 року, державою як гаранта прав військовослужбовців щодо забезпечення їх житлом. Зазначена авторами проблема не є новою, однак серед наукових публікацій відсутні застереження щодо можливих наслідків не вирішення її, а також обґрунтування інноваційного шляху її рішення.

Мета. Актуалізувати проблему систематичного незабезпечення державою постійним житлом військовослужбовців та членів їхніх сімей, сутність, причини, наслідки та інноваційний шлях її рішення.

Результат дослідження. Ключовою соціальною проблемою військовослужбовців та членів їхніх сімей в Україні є систематичне порушення їхніх прав на отримання безоплатного постійного житла від держави в особі Міністерства оборони, починаючи з 1991 року. Сутність та причини наведеної проблеми полягає у відсутності механізмів передачі на баланс до Міністерства оборони необхідної кількості житлового фонду, який передавався б забудовниками незалежно від форм власності. Експрес-інтерв'ю, яке проведено нами з проблеми свідчить, що питання одержання у власність у постійне користування житла перетворилося на мрію, яку не можливо здійснити. Згадуючи часи СРСР, питання щодо забезпечення військовослужбовців житлом було відредаговане належним чином. Безумовно, це питання як номер один стоїть не лише для випускника ЗВВО, але і для тих військовослужбовців, які з часом просування по службі змінюють гарнізон за гарнізоном. У незабезпеченого військовослужбовця завжди буде на першому місці питання: яким чином здійснюється забезпечення житлом на новому місці служби? Відповідь на це питання в реаліях сьогодення, як свідчить практика, покладається на самого шукача. У допомозі в цьому пошуку стають нові співслужбовці чи випадкові, небайдужі до військовослужбовця люди. Складніше тим військовослужбовцям, у яких вже сформована сім'я. Обов'язок військовослужбовця, який у будь-який час готовий вирушити на виконання обов'язків за призначенням, стає у конфлікт із новим місцем служби, яке як правило, завчасно не підготовлене у житловому забезпеченні. Практика свідчить, що відсутність стабільної гарантії у світле майбутнє у цьому сенсі, є одним із вагомих факторів, який призводить до руйнування або сім'ї військовослужбовця - комірки суспільства, або до пошуку шляхів закінчити військову кар'єру. Відбувається демотивація до військової служби військовослужбовця, яким би не був він ідеологічно стійким на початку служби, через вплив зовнішніх факторів, відсутності житла поспіль десятиліть, вся мотивація зводиться нанівець. Чи може при такому чиннику, як відсторонення військовослужбовцем пошуку шляхів підвищення індивідуальних здібностей відносно своєї бойової підготовки на другорядне місце, зростати Національна безпека держави? – риторичне питання.

В описі «Майбутнє безпекове середовище 2030. Аналіз стратегічного передбачення», яке виконано дослідниками Військового інституту телекомунікацій та інформатизації ім. Героїв Крут за дорученням директора Департаменту воєнної політики, стратегічного планування та міжнародного

співробітництва МО України окреслено, що до 2030 р. і надалі зберігатиметься негативна тенденція до руйнування системи освіти і науки в Україні через їхнє недостатнє фінансування, погіршення виконання соціальних потреб військовослужбовців, виникнення колізій у системі законодавства як результат необґрунтованих, з наукової точки зору, рішень щодо вибору шляхів реалізації реформ України. При цьому, реалії сьогодення підтверджують думку А. Субетто про те, що результатом реформ є лише зміна загальної канви на державному рівні, а от на методологічному рівні, все відбувається на стереотипному застарілому фундаменті. Спроба з боку Міністерства оборони вирішити цю нагальну проблему шляхом виділення мізерних коштів на оренду житла військовослужбовцю – є тимчасовим рішенням доки він перебуває на службі. Після звільнення в запас екс-військовослужбовець залишається з проблемою один на один, у гіршому випадку – із зруйнованою сім'єю. Соціальна несправедливість посилюється, якщо військовослужбовець набув житлову площу в шлюбі шляхом «вигідного одруження» або набув у спадок житло в іншому гарнізоні, відмінному від того, в якому проходить службу, то у такому разі він за замовчуванням позбавляється будь-яких прав на забезпечення постійним житлом з боку Міністерства оборони.

Висновки і пропозиції:

1. Міністерству оборони України стати надійним гарантом у забезпеченні постійним (службовим) житлом всіх військовослужбовців, що перебувають на військовій службі, або виступили встановлені законодавством терміни перебування на військовій службі незалежно від шляхів набуття військовослужбовцями житла, окрім, як персонально від оборонного відомства. Адже знешкодження лукавства Міністерства оборони в цьому сенсі створить умови щодо високої мотивації військовослужбовців при проходженні служби, і це - є аксіомою.

2. У разі неможливості видачі постійного житла (за причиною відсутності житлового фонду), то в такому разі Міністерству оборони слід стати надійним фінансовим гарантом між військовослужбовцем та призначеним банком України в наданні дешевого кредиту на період перебування на військовій службі, з метою набуття військовослужбовцем прав на постійне житло після виходу ним на пенсію.

У підсумку можна зазначити, що важливість розробки та впровадження дієвих механізмів щодо надання постійного житла військовослужбовцям складових сил оборони в сучасних умовах для підвищення безпеки держави настільки велика, що навіть в складних економічних обставинах реалізувати їх необхідно в максимально стислі терміни.



Кондратюк Світлана Миколаївна, кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології та соціальної роботи Відокремленого структурного підрозділу ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Хмельницький інститут соціальних технологій

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ З СІМ'ЯМИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Психологічна допомога – це комплекс психологічних заходів відновлювального характеру, спрямованих на подолання негативних психологічних наслідків виконання обов'язків військової служби та відновлення належного рівня психічного здоров'я військовослужбовців. Військовослужбовець, перебуваючи на території проведення бойових дій, зустрічається з різними ризиками (обстріл ворога; попадання у засідку або полон до ворога; перебування у незнайомому місці та серед вороже налаштованого місцевого населення також може серйозно ускладнити його життя; новини про загибель або травмування товаришів; мертві тіла або частини тіл як норма навколишнього оточення; отримання значних травм від бомб, мін або інших вибухових пристроїв), що може спричинити виникнення розладів психічної діяльності. Зазначимо, що організму потрібний час як для адаптації до військових подій так і для адаптації до мирного життя. Важливо розуміти, що після повернення до мирного життя більшість учасників бойових дій відчують значну психологічну і емоційну напругу, з якою досить важко впоратись. Кожному члену сім'ї важливо розуміти причини поведінки учасника бойових дій для того, щоб допомогти йому впоратися з його внутрішніми проблемами. Впоратись із травматичним досвідом людина може і сама або за допомогою близьких, друзів чи сім'ї. Але якщо людина не здатна впоратись зі своїми переживаннями, і ніхто із близького оточення їй не може допомогти, то пізніше пережитий травматичний досвід, матиме вплив на все майбутнє життя і може призвести як і до особистісних деформацій, так і до розладу особистості.

Війна ні для кого не проходить безслідно, вона позначається у свідомості кожної особистості. Її відчують усі члени сім'ї, навіть не перебуваючи в зоні бойових дій, відчують важкий психоемоційний стан. Адже, жінки, діти, батьки постійно переживають страх втрати і знаходяться в стані тривоги. Як наголошують фахівці з психологічної реабілітації учасників бойових дій, надзвичайно важливо проводити роботу не лише із самим бійцем, а й із його сім'єю. Члени сімей повинні знати, що борець потребуватиме додаткової медичної та психологічної допомоги. Не варто бути нав'язливим, не розпитувати про війну, надати власний простір, де він може побути наодинці, дати можливість відпочити від пережитого. Сім'я виступає ресурсом для відновлення та повернення до повноцінного життя.

Важливою соціально-психологічною особливістю роботи з сім'ями військовослужбовців - учасників бойових дій є необхідність суворого дотримання фахівцем соціально-психологічної роботи професійно-етичних норм. Робота з сім'ями повинна починатися безпосередньо при виконанні частинами бойових завдань, коли інформація, що надходить із районів бойових дій, оперативно і своєчасно у можливому обсязі доводиться до членів сімей військовослужбовців. Сім'ям повідомляється про хід виконання бойових завдань, про приклади мужності, героїзму, добросовісного виконання військового обов'язку їхніми чоловіками, синами, батьками.

Більшість сімейних негараздів може спостерігатися лише на перших порах, але у багатьох сім'ях ці проблеми можуть і не проявлятися. Прояви соціально-психологічних наслідків участі в бойових діях можуть бути різними: від повної соціальної та психологічної дезадаптації і асоціальної поведінки до певної життєвої мудрості, унікальної системи моральних цінностей і значного конструктивного потенціалу, який реалізується з максимальною користю для соціуму. Виникнення сімейних проблем, конфліктів, порушення або відсутність комунікації, сварки, дорікання та звинувачування негативно відображається на виконанні службових обов'язків. Психологи наголошують, що корисними для бійців, які пережили шок і досі живуть у стані війни, будуть довгі прогулянки, заняття спортом, фізична робота, створення нових, набагато кращих та міцніших стосунків. Варто звертатися за допомогою до кваліфікованого психолога, адже кожна ситуація бійця унікальна, його стан залежить від того, яким людиною пішла на війну, чи була підготовлена, чи брала участь в активних бойових діях, чи перебувала в полоні, якою повернулася з війни.

Дієвими формами соціально-психологічної підтримки є індивідуальні консультації для учасників бойових дій і членів їх сімей, організація бесід стосовно особливостей переживання і подолання людиною кризових станів і кризових і надзвичайних ситуацій, психологічний дебрифінг, психоедукації (роз'яснення), а також проведення соціально-психологічних тренінгів. Психолог допоможе родичам знайти правильні інтонації, розібратися у власній ситуації, і допомогти зберегти сім'ю, зберегти психічне здоров'я, не травмувати дітей. Важливо, щоб у подружжя було розуміння та сприйняття того, що з ними відбувається. В такому випадку зможуть допомогти один одному та разом пережити наслідки війни.

Таким чином, значну увагу необхідно приділяти емоційному, душевному та фізичному стану військовослужбовців та їх членам сім'ї. Сім'ї учасників бойових дій, сім'ї загиблих та зниклих безвісти учасників бойових дій є особливою соціальною категорією, яка потребує необхідність забезпечення потреб у соціальному обслуговуванні та психологічній підтримці.



Кравченко Олена Василівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та педагогіки Національної академії Національної гвардії України.

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВІЙСЬКОВО-СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Актуальність проблеми забезпечення державою належного соціального захисту військовослужбовців Національної гвардії України (НГУ) визначається тим, що сучасний етап розвитку та реформування НГУ, запровадження нової Воєнної доктрини України, підписання угоди про асоціацію з Європейським Союзом, проведення на території України операції Об'єднаних Сил потребують якісно нового відношення до проблеми реалізації встановлених законодавством гарантій військовослужбовцям НГУ, підвищення їх соціального статусу, що реалізуються, в тому числі за допомогою соціального захисту військовослужбовців, реформування механізму їх соціального забезпечення у відповідності до стандартів ЄС та НАТО. Метою є аналіз стану та перспектив сучасного стану військово-соціальної роботи та соціального забезпечення військовослужбовців Національної гвардії України.

Військово-соціальна робота – це комплекс соціальних, правових, економічних, організаційних, інформаційних та інших заходів, спрямованих на сприяння військовослужбовцям, службовцям НГУ, членам їх сімей, у реалізації встановлених законами України й іншими законодавчими актами, прав і пільг, одержання ними соціальної допомоги, відповідних компенсацій, створенні у військових колективах соціальних умов і гарантій, які забезпечують їх нормальну життєдіяльність, сумлінне ставлення до виконання покладених на них функціональних і службових обов'язків. Необхідність вирішення соціальних проблем військовослужбовців обумовлює розвиток та вдосконалення розгалуженої системи військово-соціальної роботи, яка нині в Україні тільки набуває розвитку.

У військово-соціальній роботі на теперішній момент спостерігаються наступні протиріччя та неузгодженості:

- між правами і свободами, декларованими Конституцією України, та їх обмеженнями для певних категорій військовослужбовців, що визначені чинним законодавством;
- між гарантованими законами правами військовослужбовців та економічними;
- можливостями держави щодо їх здійснення;
- між декларованими військовослужбовцям компенсаціями за особливі умови служби та побуту й практичним їх здійсненням.

Аналіз вітчизняних реалій дає підстави констатувати, що особливості реформування економіки нашої країни, зміни бюджетної політики, недостатній

обсяг фінансових ресурсів, труднощі, що виникли в політичному структуруванні українського політикуму, сьогоденні демографічні зміни, які відбуваються в Україні, екстрена потреба модернізації матеріально-технічної бази та озброєння та низка інших причин, значною мірою вплинули на те, що держава фактично не може забезпечити повну реалізацію гарантованих військовослужбовцям пільг, компенсацій та надбавок, задекларованих у нормативно-правових актах, у пунктах медичного, грошового, земельного, правового та інших аспектів, і забезпечити права військовослужбовців на гідне утримання в повній мірі. Потребами військовослужбовців, що потребують нагального вирішення, остаються грошове та речове забезпечення, отримання земельних ділянок, психологічна реабілітація, розвантаження та відпочинок, відсутність дієвого механізму забезпечення житлом військовослужбовців та їх сімей, що, в свою чергу, негативно позначається на якісному складі особового складу, знижує мотивацію, породжує невдоволення тощо.

Як свідчить світовий досвід, у деяких країнах-членах НАТО такі завдання здійснюють військові соціальні працівники (*military social workers*), діяльність яких інституціалізована в окремий напрям соціальної роботи – військово-соціальну роботу. Так, у США військово-соціальна робота має своє нормативно-правове регулювання, свою організаційну структуру та стандарти надання послуг, певні освітньо-кваліфікаційні вимоги до військово-соціальних фахівців, специфічну професійну підготовку та дотримання певних морально-етичних принципів. Посади військово-соціальних фахівців запроваджені при Міністерстві оборони США, а для координації роботи з ветеранами окремо було створено Міністерство у справах ветеранів. На жаль, в Україні в правоохоронній структурі посад військово-соціальних фахівців, які б виконували такі функції, наразі не існує[1].

Висновок. З приведених даних видно, що система військово-соціальної роботи та соціального захисту військовослужбовців НГУ на сучасному етапі далека від своєї досконалості (нагальними потребами військовослужбовців є забезпечення житлом, грошове та речове забезпечення, отримання земельних ділянок, психологічна реабілітація), тому вимагає реформування відповідності до стандартів ЄС та НАТО. Зміст, принципи та напрями соціальної політики в НГУ повинні бути спрямовані на всебічне задоволення соціальних потреб військовослужбовців та членів їхніх сімей, службовців НГУ, ветеранів військової служби.

Пропозиції. Для покращення соціального становища та зацікавленості у військовій службі важливо визначити, в чому полягають завдання та функції соціальних працівників з військовослужбовцями та членами їхніх сімей, ветеранами у тих розвинутих країнах світу, де військово-соціальна робота розвивається вже досить тривалий час і має значні напрацювання, та активно використовувати цей досвід щодо забезпечення гідного стану НГУ, що стосується концептуальних засад як забезпечення загалом, так і щодо пільг та надбавок зокрема; на рівні держави переглянути та вдосконалити програми, щодо соціального захисту військовослужбовців в контексті їх повного

фінансового забезпечення бюджетними коштами на законних засадах; ввести зміни до законів України та інших нормативно-правових актів за різними напрямками, серед яких удосконалення законодавства з питань посилення соціального захисту військовослужбовців і членів їх сімей з урахуванням ризиків їхньому життю та здоров'ю, складних соціально-побутових умов проходження військової служби; удосконалити механізм вирішення соціальних проблем в умовах військового навчання та несення бойової служби; створити систему психофізіологічної реабілітації та забезпечення санаторно-курортним лікуванням; залучати громадські організації, неурядові фонди для фінансування окремих соціальних програм; при Головному управлінні Національної гвардії України ввести посаду військово-соціального фахівця, котрий буде виконувати функцію керівника напряму військово-соціальної роботи та здійснювати комунікацію з професійними організаціями, виконувати певні функції при військових шпиталях; розробити програму підготовки військових соціальних фахівців [1, 2, 3].

Література:

1. Гусак Н. Є. Військові соціальні працівники в Сполучених Штатах Америки. *Наукові записки НаУКМА : Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2016. Т. 188. С. 61-64.
2. Кравченко М. В. Основні проблеми соціального захисту учасників АТО. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 11-12, С. 36-43.
3. Новак-Каляєва Л. М. Нормативно-правові основи захисту прав військовослужбовців в Україні: соціальний аспект. *Вісн. Нац. ун-ту «Львів-політехника»*. 2007. С. 158-166.



УДК 316.33

Макогончук Наталія Віталіївна, кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ФЕЙКОВІ НОВИНИ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ ТА СПОСОБИ ЇХ ВИЯВЛЕННЯ

Актуальність обраної теми зумовлена важливістю в умовах інформаційного зростання вміти виявляти фейкову інформацію та запобігти її поширенню. Соціальні мережі сильно вплинули на те, як ми взаємодіємо між собою. Історії та думки поширюються з миттєвою швидкістю, надаючи людям по всьому світу постійний доступ до розмов майже у реальному часі як про важливі, так і про неважливі питання. На жаль, у соціальних мереж є темна сторона: фейкові новини, тобто інформація про резонансні події, яка не відповідає дійсності. Стає все важче і важче дізнатися, у що можна повірити в новинах. Досягнення

інформаційних технологій та швидке зростання публікацій у соціальних мережах створили середовище новин, яке надзвичайно легко використовувати як для отримання прибутку, так і для політичної вигоди.

Метою дослідження є аналіз можливих способів виявлення фейкових новин в соціальних мережах. «Фейкові новини» можуть охоплювати повідомлення під сенсаційними заголовками або повідомлення, де використано мову ненависті. Фейк (від англ. fake – фальшивка) – це брехня, недостовірна інформація, яка буває двох видів[1]. Це або спеціально створена інформація про події, яких ніколи не було (як, наприклад, історія про «розіпнутого хлопчика» у Слов'янську), або ж неповна інформація, яка надає не всі відомості про подію. Обидва варіанти спотворюють об'єктивне відображення дійсності та сприйняття подій. Дезінформація може впливати на користувачів, маніпулюючи ними з політичних чи економічних причин.

Інформація чи думки, з якими ви не погоджуєтесь, не обов'язково можуть становити дезінформацію. Хоча термін «фейкові новини» сьогодні часто використовується як принизливий випадок у журналістиці. Щоб зрозуміти поняття дезінформації, можна навести декілька прикладів. На початку 2020 року в багатьох соціальних мережах з'явилися заголовки щодо передбачуваного лікування COVID-19. Багато фальшивих тверджень було представлено як факт, включаючи ідею, що вживання більше червоного м'яса або кокосової олії може лікувати вірус. Такий вміст може завдати шкоди публічному дискурсу, впливаючи на людей щодо прийняття неправильно інформованих рішень, коли мова йде про політику чи їх особистий добробут. Розвінчання таких заяв вимагає ретельного дослідження та перевірки фактів. Протягом останніх кількох днів частина цих публікацій зникає або позначається як неправдива, неточна. Це пояснюється тим, що Facebook активізував зусилля, спрямовані на стримування потоку інформації, пов'язаної з коронавірусом. Платформа співпрацює з мережею сторонніх перевірювачів фактів, які розглядають та розвінчують неправдиву інформацію. Дезінформація може бути дезінформацією залежно від наміру. Наприклад, якщо у статті, що обговорює політичного діяча, виявлено фактичну помилку, -це дезінформація. Серед типів дезінформації в соціальних мережах, можна виділити такі, як: оманливі заголовки, пропаганда, сатира. Якщо ми розділимо фейки і дезінформацію за їхнім походженням, то фейки є результатом індивідуального виробництва, а дезінформація – інституційного. У разі дезінформації вихідним джерелом може бути структура, яка старанно приховує свій справжній характер. Її дії спрямовані на те, щоб ввести в оману. Однак і ті, й інші належать до інструментів маніпуляцій. Фальшиві новини часто використовують фальшиві імена авторів та підроблені джерела. Якщо на сайті є історія подання підозрілих заяв, або деталі в біографії автора не є достовірними (або біографії не існує), слід ставитися до вмісту вкрай уважно. Інформацію про публікацію можна звірити з авторитетними джерелами новин, щоб визначити справжність інформації. Тут доречно навести приклад про те, як Британська національна система охорони здоров'я співпрацює з Twitter, щоб перевірити та позначити

облікові записи синьою галочкою, аби сигналізувати про надійні рахунки. Коли оцінюють інформацію як неправдиву, то обмежують її поширення у Facebook та Instagram та показують точну інформацію. Натомість Instagram вважається «ключовим полем битви» для боротьби з російською пропагандою тролів. Російське Агентство Інтернет-досліджень використовувало Instagram, щоб посіяти розбрат серед американців під час виборів 2016 року і заручилося там більшим залученням, ніж у Facebook, виявили дослідники фірми з кібербезпеки NewKnowledge [2].

Пропозиції. То як можна вирішити проблему фейкових новин у соціальних мережах? По-перше, користувачі соціальних мереж повинні бути освіченими щодо перевірки фактів. Проінформованість людей про те, як розповсюджується інформація та як формуються новини, дасть людям знання для прийняття власних обґрунтованих рішень. Крім того, люди зазвичай не ставлять під сумнів інформацію, яка підтверджує їх власні переконання, тому потрібно бути більш критичними щодо інформації в Інтернеті. По-друге, шкідливих ботів слід ідентифікувати та блокувати. Деякі боти, створені зі зловмисними намірами, поведуться дуже по-людськи, наприклад, вони будуть розміщувати повідомлення нерегулярно або з незначними помилками. По-третє, скептично ставитися до заголовків, перевірки URL-адреси та джерела статті, перегляду цитованих доказів та перехресних посилань на інші статті з обраної теми.

Література:

1. Мудра І. Поняття «фейк» та його види у ЗМІ. Теле- та радіожурналістика. 2016. № 15. С. 184–188.
2. Почепцов Г. Сучасні інформаційні війни . Київ : Києво-Могилянська акад., 2015. 498 с.



УДК 371.24.53

Москальова Людмила, доктор педагогічних наук, професор проректор з наукової роботи МДПУ імені Богдана Хмельницького;

Соколов Артем Євгенович, аспірант МДПУ ім. Б.Хмельницького, капітан 3 рангу, старший офіцер відділення морально-психологічного забезпечення Інституту ВМС НУ «Одеська морська академія»

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПИТАННЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ МОРАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Про необхідність трансформації процесу розвитку особистісних якостей майбутніх офіцерів, оновлення освітньої складової у підготовці військових фахівців йдеться в Законах України в галузі освіти, документах Міністерства освіти і науки України, Законі України «Про Збройні Сили України» (від 1992,

остання редакція від 27.03.2020), нормативно-правових актах Міністерства оборони України, Стратегії національної безпеки України (від 14 вересня 2020, № 392/2020), Воєнній Доктрині України. Для якісного оновлення освітнього процесу у майбутніх офіцерів Збройних Сил України, особливого значення набуває проблема розвитку моральних якостей. Її формулювання є запитом суспільства відповідно фундаментальних національних інтересів України.

Мета дослідження: актуалізувати питання підвищення рівня моральної стійкості майбутніх офіцерів.

Виклад матеріалу. Проведений аналіз літератури засвідчив, що на сьогодні не представлено у повній мірі цілісного уявлення про особливості розвитку моральної стійкості майбутніх офіцерів в умовах роботи вищих закладів освіти, а також залишають відкритими багато питань, що пов'язані із специфікою розвитку моральної стійкості майбутніх офіцерів Збройних Сил України. Разом із цим, вчені вважають, що на сьогодні необхідним постає максимальна реалізація моральних та психологічних можливостей офіцерів, а також потрібно «мобілізувати особовий склад на вирішення бойових завдань може лише скоординована система морально-психологічного забезпечення, яка дозволяє впливати на психіку окремого воїна і морально-психологічний стан військових колективів» [2, с. 19].

В Україні на сьогодні існують декілька авторів, увагу яких прикуто до морально-психологічної стійкості, культури міжособистісних відносин офіцерів ЗСУ України (В. Алещенко [1], В. Чорний [3] та ін.). Так, В. Алещенко вказує: «офіцер є ключовою фігурою не лише в сфері безпеки та оборони держави, але й усього суспільства в цілому» [1, с. 15]. Погоджуючись із автором, вкажімо на те, що у закладах вищої освіти, де здійснюється професійна підготовка майбутніх офіцерів, одним із пріоритетів має стати питання підвищення рівня моральної стійкості, що має вагоме значення у освітній роботі. Моральна стійкість майбутніх офіцерів – один із основних компонентів майбутнього потенціалу обороноздатності нашої держави. Підкреслимо, що поряд із моральною стійкістю висувається і поняття «морально-психологічний (духовний) потенціал», який означає «здатність нації витримати протягом війни найбільше напруження, труднощі, втрати, навіть поразки, не втративши волі до перемоги – активного прагнення народу та особового складу збройних сил перемогти будь-якою ціною, в готовності заради цього принести будь-які жертви, виявити мужність, стійкість і героїзм» [2, с. 10]. Отже, проблема розвитку у майбутніх офіцерів такої якості, як моральна стійкість, набуває актуальності. У той же час розвиток моральної стійкості, як особлива складова системи заходів морально-психологічного забезпечення у структурах Збройних Сил України потребує розширення можливостей даного процесу за рахунок організації морального самовдосконалення майбутніх офіцерів, в основі якої має постати духовно-моральна культура особистості лідера захисників нашої держави.

Висновки і пропозиції. Вважаємо, що реалізація такого завдання має втілюватися у роботі, що об'єднується у духовно-моральному напрямі. Так,

майбутній офіцер має усвідомити вищі духовно-моральні цінності, засвоїти ідеали, знати про об'єктивні процеси і явища, розуміти принципи поведінки людини-лідера та використовувати їх у практичній діяльності. Підвищення рівня моральної стійкості майбутнього офіцера потребує проведення спеціальної роботи, яка б розкрила духовно-моральний потенціал особистості, що у майбутньому буде захищати державу.

Література:

1. Алещенко В. І. Актуальні проблеми формування культури службових відносин у майбутніх офіцерів. *Військова освіта*. 2014. № 1. С. 15-27. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vios_2014_1_4
2. Морально-психологічне забезпечення у Збройних Силах України: Підручник: у 2 ч. Ч.1. / колектив авторів; за заг. ред. В. В. Стасюка. К.: НУОУ, 2012. 682 с.
3. Чорний В. С. Військова організація України: становлення та перспективи розвитку: монографія. Ніжин: Видавництво Аспект-Поліграф, 2009. 368 с.

*»——«•• *••»——«••*

УДК 351.83:364

Панков Владислав Васильович, курсант 1 групи 1 курсу Інституту підготовки юридичних кадрів для СБ України НЮУ імені Ярослава Мудрого, солдат

СУЧАСНИЙ СТАН СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ

Війна на сході країни спричинила появу нових, раніше невідомих для нашого суспільства викликів. 4,4 млн. людей на сході України є враженими наслідками конфлікту, а 3,4 млн. із них «терміново потребують гуманітарної допомоги».

2 500 цивільних громадян, включно із дітьми та жінками було вбито, а ще 9 000 поранено. 1,5 млн. громадян офіційно стали внутрішньо переміщеними особами. Наразі 346 340 осіб одержали статус учасника бойових дій та потребують не дешевого соціального захисту і адаптації. Між тим фінансові ресурси є обмеженими. Соціальний захист учасників АТО/ООС охоплює питання, що пов'язані з трудовою діяльністю. Законодавством встановлені гарантії збереження робочого місця і заробітку найманим працівникам. Відповідно до ст. 119 КЗпП України з 18.03.2014 року за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше 18 місяців, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Соціальний захист військовослужбовців Збройних Сил України є прямим обов'язком держави. У зв'язку з особливим характером військової служби, яка

пов'язана із захистом Вітчизни, військовослужбовцям надається визначений законом комплекс соціального забезпечення.

При визначенні поняття “соціальне забезпечення військовослужбовців” та його видів, слід відмітити, що їх законодавче визначення відсутнє, на відміну від поняття “соціальний захист військовослужбовців”. Так, згідно з Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», соціальний захист військовослужбовців – це діяльність (функція) держави, спрямована на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі. Основна мета соціального захисту військовослужбовців – всебічне забезпечення особового складу та членів їх сімей, яке б компенсувало ті обмеження, що встановлені для військових у діючому законодавстві, та умови служби, які властиві саме цій категорії працівників.

Мета дослідження – здійснити аналіз сучасного стану вирішення проблем забезпечення соціального захисту учасників антитерористичної операції, визначити основні напрями соціального захисту цієї категорії осіб та запропонувати конкретні заходи.

Аналіз сучасного стану вирішення проблем забезпечення соціального захисту учасників антитерористичної операції свідчить про наступне. По-перше, залишається актуальним питання підвищення рівня грошового забезпечення військовослужбовців Збройних сил України, створення ефективної системи матеріального заохочення та соціального захисту мобілізованих військовослужбовців, які беруть безпосередню участь у проведенні АТО/ООС. Водночас певні позитивні зміни відбуваються, зокрема:

- збільшено розміри грошового забезпечення військовослужбовцям, які проходять військову службу за контрактом від восьми до десяти мінімальних заробітних плат;

- військовослужбовцям, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, встановлено виплату грошового забезпечення, як для військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом, тобто на цих військовослужбовців поширюються пільги, передбачені законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про соціальний і правовий статус військовослужбовців і членів їх сімей», Кодексом законів про працю та іншими нормативно-правовими;

- надається одноразова грошова допомога у разі звільнення військовослужбовців, призваних на військову службу у зв'язку з мобілізацією - залежно від посади ця виплата становить від 4241 грн. до 9451 грн.;

Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» не містить чіткого визначення самого поняття соціальної адаптації. Проте контекст, в якому вживається це поняття, чітко вказує саме на сферу зайнятості та професійної підготовки як на пріоритети процесу.

Між тим слід визнати, що складові процесу соціальної адаптації визначені в офіційних документах включають не тільки вдосконалення професійних навичок, але й психологічний і правовий компоненти. «Адаптація військовослужбовців та членів їх сімей включає такі основні складові:

- психологічну - оволодіння системою цінностей (нормами, установками, зразками поведінки), культурою, які існують у цивільному середовищі, з метою виконання наявних у ньому вимог до особистості;

- правову - освоєння правових норм, які регламентують соціальний і правовий статус особи, звільненої з військової служби, та членів її сім'ї, визначають їх права, обов'язки і можливості, а також оволодіння інформацією про державні органи, установи і організації, які можуть допомогти в освоєнні таких норм і реалізації своїх прав і можливостей;

- професійну – залежно від професії спеціалізоване удосконалення наявних професійних знань, умінь і навичок або оволодіння новими та подальше успішне працевлаштування».

Таким чином, незважаючи на визнання важливості інших сфер соціальної адаптації військовослужбовців, вітчизняна соціальна наука зосередила свою увагу переважно на проблемах, пов'язаних з професійною підготовкою та працевлаштуванням колишніх військових, їх адаптації до умов ринку праці. Подібні уявлення про цей процес чітко прослідковуються і у національному законодавстві. Цілком природно, що в іноземній літературі, яка має значно довшу традицію висвітлення проблеми, представлений ще ширший спектр думок, визначень і підходів щодо процесу переходу військовослужбовців від воєнного до мирного життя.

Соціальний захист учасників АТО/ООС охоплює також питання, пов'язані з трудовою діяльністю. За працівниками, призваними на військову службу під час мобілізації, зберігаються (на особливий період, але не більше одного року) місце роботи, посада й компенсується середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата компенсацій здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України. Виплата пенсії пенсіонерам з-поміж військовослужбовців у разі призову їх на військову службу під час мобілізації не припиняється. При цьому після звільнення зі служби при виплаті пенсії враховуватиметься додаткова вислуга років. Громадян, призваних під час мобілізації, звільнено від штрафних санкцій за фінансовими, податковими зобов'язаннями (не нараховуються відсотки за користування кредитом).

По-друге, важливою проблемою соціального захисту учасників АТО/ООС є відсутність ефективного механізму вирішення житлових проблем військовослужбовців-учасників АТО/ООС. Хоча в Україні існує Комплексна програма забезпечення житлом військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, посадових осіб митної служби та членів їх сімей, проте внаслідок хронічного недофінансування ефективність зазначеної програми як інструменту вирішення житлових проблем військовослужбовців є вкрай низькою. Так, у 2010-2013 рр. при загальній кількості військовослужбовців, які

потребували поліпшення житлових умов, на рівні 44-45 тис., житлові умови покращили 2 тис. сімей. Позитивним кроком є виділення в 2015 р. з державного бюджету 1140,5 млн. грн. на будівництво та придбання житла для військовослужбовців Збройних сил України, що дозволить Міністерству оборони збудувати та отримати понад 3 тис. квартир.

По-третє, потребує системного вирішення проблема полегшення соціальної адаптації військовослужбовців-учасників АТО/ООС до устрою мирного життя. У першу чергу це стосується відновлення здоров'я та працевлаштування.

Із квітня 2015 року передбачено у державному бюджеті кошти на забезпечення постраждалих учасників антитерористичної операції санаторно-курортним лікуванням, а також кошти для здійснення заходів щодо психологічної реабілітації постраждалих учасників антитерористичної. Органи соціального захисту населення організовують направлення учасників антитерористичної операції до підприємств, установ, організацій та закладів будь-якої форми власності, які здійснюють психологічні реабілітаційні заходи. За державні кошти надаються зазначені послуги, а також послуги протезування та ортезування виробами підвищеної функціональності за технологіями, які відсутні в Україні; забезпечення житлом осіб, які брали безпосередню участь в АТО/ООС і втратили функціональні можливості нижніх кінцівок. Отже, створення ефективної системи соціального захисту військовослужбовців – це важливе та актуальне завдання держави по гарантуванню національної безпеки.

Потребує створення система психологічної та фізіологічної (протезування) реабілітації, у тому числі створення мережі регіональних центрів психологічної реабілітації, забезпечених інноваційними технологіями та сучасним обладнанням. Соціальна інтеграція потребує об'єднання зусиль психологів, які б надавали необхідну допомогу для соціальної адаптації.

Доцільно передбачити особливий режим реалізації для демобілізованих учасників АТО/ООС конституційного права на працю, а також захист їх соціальних і трудових прав, зокрема надати додаткові гарантії щодо працевлаштування, перепідготовки, підвищення кваліфікації, соціальної адаптації тощо. Для цього слід внести додаткові зміни до чинного трудового законодавства України. Державна служба України з питань праці має зосередитись на питаннях впливу на недобросовісних роботодавців, які не виплачують заробітні плати на своїх підприємствах учасникам АТО/ООС.

Висновок. Недостатній рівень соціального захисту військовослужбовців, як свідчить вітчизняний досвід, негативно позначається на якісному складі війська, знижує мотивацію, породжує невдоволення тощо. У цьому зв'язку визначено ключові напрями діяльності органів державної влади у сфері посилення соціального захисту військовослужбовців, які беруть участь в АТО/ООС. До них віднесено: побудова ефективної моделі грошового забезпечення військовослужбовців; створення дієвого механізму забезпечення житлом військовослужбовців та їх сімей; підвищення ефективності існуючої системи пільг та компенсацій для учасників АТО/ООС та членів їхніх сімей; удосконалення механізму вирішення соціальних проблем в умовах військового

навчання, несення бойової та допоміжної служби; створення системи психологічної та фізіологічної реабілітації; забезпечення санаторно-курортним лікуванням.



УДК 355.45.519.816

Пасічник Володимир Іванович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення оперативного факультету Національної академії Національної гвардії України

Афанасенко Валерій Сергійович, кандидат психологічних наук, професор, професор кафедри психології та педагогіки Харківського Національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СКЛАДОВИХ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ ЯК АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА НАУКОВО-ПРИКЛАДНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Конституція України (ст. 17) визначає: «Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України (ЗСУ) та в інших військових формуваннях». У свою чергу практика військ свідчить, що якість виконання завдань військовослужбовцями залежить від їх соціальної захищеності, повної реалізації прав та гарантій, задоволення духовних та інших потреб.

Досвід антитерористичної операції та операції об'єднаних сил на Сході України однозначно довів, що ефективність бойової діяльності особового складу залежить не лише від уміння майстерно володіти зброєю та бойовою технікою, але й від створення та забезпечення сприятливих соціальних та правових умов діяльності, всебічного задоволення потреб особового складу. Обмеження та надвисокі навантаження, які несуть військовослужбовці, мають враховуватися та компенсуватися державою шляхом їх повного матеріально-побутового, фінансового забезпечення та особливого правового статусу.

Вивчення сучасного стану соціально-правового забезпечення (СПЗ) у ЗСУ та в інших військових формуваннях свідчить про наявність на теперішній час ряду ускладнень щодо його практичної реалізації, основними з яких є:

- відсутність надійного й ефективного механізму виконання вимог законодавчих актів щодо соціального захисту особового складу;
- дефіцит бюджетних асигнувань на проведення необхідних заходів військово-соціальної роботи;
- відставання рівня розвитку вітчизняної системи соціального захисту військовослужбовців від європейського рівня та ін.

Проведені нами емпіричні дослідження дозволили виявити наступні основні проблеми здійснення соціально-правового забезпечення військових частинах ЗСУ та інших військових формувань:

- недостатня інформаційно-методична забезпеченість СПЗ, слабка поінформованість суб'єктів військово-соціальної роботи про оптимальні шляхи вирішення існуючих проблем, відсутність належних методичних рекомендацій щодо її проведення;

- недосконала система виявлення актуальних соціально-правових проблем особового складу та цивільного персоналу і оперативного реагування на них, а також відсутність на теперішній час методики моніторингу якості здійснення СПЗ при оцінюванні її стану;

- недостатня реалізація можливостей якісного професійного вдосконалення суб'єктів СПЗ з питань організації і здійснення військово-соціальної та правової роботи через систему післядипломної освіти та навчання на курсах підвищення кваліфікації;

- обмежене використання відповідними посадовими особами методів та форм СПЗ, підходів до його здійснення для посилення впливу на морально-психологічний стан особового складу, підтримання здорового соціально-психологічного клімату у військових підрозділах та родинах військовослужбовців.

Поряд з цим, аналіз сучасних наукових праць свідчить, що проблематика соціально-правового забезпечення у складових сектору безпеки і оборони України залишається недостатньо дослідженою. Попри очевидність того факту, що СПЗ, як напрямок морально-психологічного забезпечення діяльності військ, дозволяє підвищити рівень якості та надійності виконання військовослужбовцями завдань за призначенням, на теперішній час відчувається нестача наукових напрацювань щодо обґрунтування напрямів та умов вдосконалення соціально-правового забезпечення, а також методичних та практичних рекомендацій з його оптимальної реалізації.

Отже, наведений матеріал свідчить, що актуальність дослідження напрямів та умов вдосконалення соціально-правового забезпечення у складових сектору безпеки і оборони України визначається:

- недостатнім рівнем науково-теоретичного та методичного розроблення проблеми здійснення ефективного СПЗ у військових формуваннях;

- відсутністю науково обґрунтованої системи роботи посадових осіб військових частин та підрозділів, яка б дозволила усунути наявні на теперішній час об'єктивні і суб'єктивні труднощі, що перешкоджають ефективному здійсненню СПЗ;

- неповною представленістю у керівних документах і методичних матеріалах практичних рекомендацій щодо реалізації заходів з удосконалення військово-соціальної та правової роботи з особовим складом, членами їх родин і цивільним персоналом військових частин.

Таким чином, вирішення зазначеної проблематики вимагає проведення актуальних науково-прикладних досліджень спрямованих на:

- поглиблення і оновлення науково-теоретичного та методичного підґрунтя здійснення ефективного СПЗ;

- відпрацювання інноваційної системи роботи суб'єктів СПЗ, яка б дозволила усунути наявні на теперішній час недоліки;
- конкретизацію у керівних документах механізмів практичного удосконалення військово-соціальної та правової роботи з особовим складом, членами їх родин і цивільним персоналом військових частин.



УДК 316.614 – 057.36

Семенов Сергій Станиславович, кандидат філософських наук, доцент, професор кафедри філософії Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба;

Бойко Сергій Андрійович, заступник начальника кафедри філософії Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, підполковник

НЕТРАДИЦІЙНІ РЕЛІГІЇ ТА ЇХ ДЕСТРУКТИВНИЙ ВПЛИВ НА ДЕРЖАВУ ТА СУСПІЛЬСТВО

При детальному ознайомленні з нетрадиційним рухом у вітчизняному релігійному просторі виникають актуальні запитання: чому в наш час люди молодого та середнього віку занадто активно пов'язують свою долю саме з новітніми релігіями та що насправді ховається за сакральною одією нетрадиційного сектантства? До нетрадиційних або новітніх релігій відносять такі вірування, що виникли відносно недавно і не є звичними для нас в порівнянні з традиційними релігійними системами. Академічне релігієзнавство виокремлює близько десяти груп або напрямків нетрадиційних релігій. На теренах України сьогодні діють неохристиянські, неопротестантські, неоязичницькі, сцієнтистські, неоорієнталістські, містико-оздоровчі, “сатанистські”, тоталітарні та інші групи новітніх церков. В цілому засновники нетрадиційних культів синтезують та використовують на свій лад язичництво, християнство, східні релігії, психотехніку та інші, в тому числі так звані “наукові сує вір'я”. Привалювання якомось одного з цих варіантів в конкретній новітній релігії визначає її “особисте обличчя”.

Як засвідчує практика, наші сучасники не завжди обізнані в тонкощах теології, тому не готові відразу оцінити дійсну і показову сутність новітніх релігій. А будучи вибитими із звичної колії буття, люди в пошуках істини часто готові повірити кому завгодно і притулитися туди, де обіцяють оперативне здійснення їхніх надій і планів. В цій ситуації динамічні секти вміло перехоплюють клієнтів у ортодоксальних релігій, адже останні не дуже схильні до модернізму, введення різних новацій тощо.

В нетрадиційних релігійних організаціях окрім надії на вирішення особистих складних життєвих проблем людину приваблює нова система цінностей, що

пропонується тією чи іншою сектою, нестандартні “технології” проведення зібрань (богослужінь); духовна активність; особлива увага і повага до кожного новоприбулого члена секти; постійне наочне і реальне стимулювання добросовісної діяльності її adeptів тощо.

Подібна “візитна картка” робить свою справу – хто за власним переконанням, а хто за покликом рідних, знайомих або місіонерів секти неодмінно переступає поріг будівлі, де відбувається відповідне зібрання (богослужіння). Задекларувавши певну віру або згоду бути “братом” чи “сестрою” релігійної сім’ї, більшість новаків відразу підпорядковується дії відомого в практичній психології “закону послідовності”: той, хто зробив перший крок, мусить йти далі, щоб не виглядати в своїх очах і в очах інших нестійкою і непослідовною особою. Нерідко спрацьовує тут і ще один психологічний закон – “закон взаємного обміну”: якщо тобі надали послугу, тим паче в скрутну для тебе годину (а секти часто опікують і водночас агітують до своїх лав тих, кого спіткало лихо), ти повинен віддячити тим же. А вже подальше „закріпачення” гостя – це, як то кажуть, справа техніки керівників та активістів секти.

Не можна погодитись з існуючою в науковій літературі думкою про те, що діяльність всіх без винятку релігійних сект антигуманна, небезпечна, ворожа і т.п. Нетрадиційні релігії, як і будь-які набожні вірування, несуть в собі і добро, і зло, мають позитивну і негативну сутність. Для винесення відповідного вердикту щодо конструктивності чи деструктивності тієї чи іншої секти потрібно керуватись принципом комплексного підходу при аналізі об’єкту дослідження, виокремлювати в ньому не тільки загальні, але й індивідуальні риси. Чимало сектантських організацій задовольняють благородні духовні потреби своїх віруючих. І, навпаки, окремі осередки і в цілому групи нетрадиційних релігій відрізняються явним екстремізмом, вчиненням фізичного насильства над adeptами, розладу психічного здоров’я людини тощо. До таких слід, без сумніву, віднести тоталітарні і “сатанистські” секти.

Секти руйнівні діють на родинні зв’язки, на сім’ю. Вони самі подають себе у вигляді сім’ї. Будь-яка інша прихильність людини поза сектою являє для такої організації реальну загрозу – загрозу того, що її члени можуть вийти з неї.

Секти нічого корисного не дають суспільству. На відміну від традиційних релігій, які постійно здійснюють взаємообмін із суспільством, морально і психологічно оздоровлюють прихожан, вони смокчуть із суспільного організму сили, гроші, ресурси. Їхня основна мета – зруйнувати загальнолюдські і національні цінності. Сектантські організації – це по суті держава в державі зі своїми законами і стандартами життєдіяльності. Державу вони визнають лише до тих пір, доки її закони не суперечать законам секти.

Керівники багатьох сект під час створення і функціонування останніх переслідують меркантильні цілі – отримання відповідних грошових прибутків. Секти – це не тільки надійна годівниця для новоявлених “остапів бендерів”, але й таємне місце, де задовольняються індивідуальні деформовані нахили і потреби пасторів та їхніх помічників. В засобах масової інформації

неодноразово з'являлись повідомлення про те, що секти під релігійною завісою нерідко виступають в ролі комерційних структур, а лідери окремих новітніх конфесій характеризуються розбещеними садистами, мазохістами тощо.

Вітчизняне законодавство не дозволяє піддавати “фільтрації” різні осередки нетрадиційних релігій при їх “прописці” в тому чи іншому населеному пункті. Згідно діючих нормативних актів релігійні організації можуть навіть функціонувати без повідомлення відповідних державних органів про свою діяльність. Занадто спрощеним є і сам порядок надання права юридичної особи церквам. Група із десяти громадян може зареєструвати будь що і будь де. А щоб пред'явити справедливі претензії релігійній громаді за антиправні дії треба пройти довгу судову процедуру.

У зв'язку з цим набуває актуальності питання стосовно захисту армії від деструктивного сектантського впливу. В будь-якій демократичній державі, а тим більше в її збройних силах, є несумісним релігійний екстремізм, фанатичне слідування релігії і служіння загальносуспільним інтересам. Яким богам молитися – це особиста справа кожної людини (і військової також). Але державна влада не може стояти осторонь того, хто і, особливо, яким чином поклоняється своїм богам, які наслідки такого поклоніння для особистості та суспільства. Адже свобода релігій і свобода віросповідання – це не вседозволеність та не безконтрольність.

*•»————«•• *••»————«••*

УДК 159.9:355.1

Скрипкін Михайло Сергійович, курсант 2-го курсу Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, солдат

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПІДТРИМАННЯ НАЛЕЖНОГО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ СЕРЕД ВІЙСКОВОСЛУЖБОВЦІВ-УЧАСНИКІВ ООС

Морально-психологічний стан військовослужбовців – невід'ємний аспект боєздатності підрозділу, тому він потребує особливої уваги з боку командування. Особливо важливим це питання постає під час ведення бойових дій, адже як від особистих навичок та фізичної загартованості, так і від його внутрішнього стану, залежить життя його та колег по службі, а також успішність виконання самого завдання. На фоні загострення ситуації на фронті, а також очевидного стягування ворогом своїх сил до державного кордону України мають бути вирішені усі можливі проблеми в цьому напрямку, або має бути розроблений механізм їх оперативного розв'язання.

Сам факт участі в бойових діях вже не є головною причиною погіршення морального стану. За 7 років війни військовослужбовці звикли до цього, а ті, хто в перше відправляються в зону дії ООС зазвичай мають підтримку серед своїх побратимів, проходять період адаптації.

Більш болісним постає, так би мовити, питання тилу, адже, відправляючись в зону бойових дій, боєць залишає вдома сім'ю і часто не може їй в чомусь допомогти. Цей стан нерідко пригнічує, тому, на мою думку, психологи, які призначаються для роботи з особовим складом, мають не тільки вислуховувати проблеми бійців, особливо стосовно забезпечення сім'ї, давати поради, як впоратись з негативними думками, а й намагатись вирішити ці самі проблеми. Звісно, держава за певних причин не завжди може допомогти кожному, але саме тому з 2014 року в Україні поширений інститут волонтерства, який полягає виключно в громадській ініціативі та спроможності об'єднати спільні зусилля у важкий час. І тоді військовослужбовець, будучи спокійним за тил, за свій дім, не переймається за нього, матиме підвищений бойовий дух та буде більше зосереджений на виконанні бойових завдань.

Іншим психологічним бар'єром є сприйняття військовослужбовців, особливо ветеранів АТО/ООС, в суспільстві. На жаль, частими є випадки невинувато проявлення неповаги до них. Наприклад, ситуації, пов'язані з відмовою водія транспорту загального користування перевозити учасників бойових дій за пільгами з аргументацією «я вас туди не отправлял», або нападки з боку проросійських інформаційних сил в Україні, чи їх адептів, які відкрито і не соромлячись називають наших бійців вбивцями. Це також негативно впливає на моральний стан військовослужбовців. Адже усі ці люди, здавалось би, знаходяться на території, яку підрозділи ЗСУ та інших формувань, спецслужби та інші органи захищають цілодобово. Багато з таких людей є навіть громадянами України. Тоді виникає питання: «Навіщо все це, якщо цього не цінують?». У такому випадку, на мою думку, роз'яснювальну роботу мають проводити безпосередні командири, які разом зі своїми підлеглими виконують завдання та до яких прислухаються.

Яскравим є приклад командира «Серпня» із художнього фільму «Кіборги» режисера Ахтема Сеїтаблаєва, який кожного зі своїх бійців питав про його особисту мотивацію. Адже в зону бойових дій зазвичай їдуть не заради суспільного визнання. Бажання зберегти державу, сім'ю, близьких, або ж просто вірність присязі – мотиви можуть бути різні, у когось більш конкретні, у когось абстрактні. Однак коли боєць стикається з непорозумінням у суспільстві, подібному до зазначених вище ситуацій, він має повертатись до своїх мотивів та подумки говорити собі: «Те, навіщо я тут, навіщо я це роблю, досягнуто або неодмінно буде досягнуто». І тоді на нього жодним чином не зможуть вплинути подібні нападки.

Окрім того, до підтримки належного морально-психологічного стану можуть залучатись і небайдужі громадяни навіть поза рамками офіційних заходів вшанування. Як сказав один український «блогер», достатньо просто казати «дякую за службу» кожному зустрічному військовослужбовцю.

Звісно, це не повний перелік морально-психологічних бар'єрів, які постають перед бійцями у зв'язку з виконанням ними своїх обов'язків. Однак держава має залучати усі можливі ресурси для їх вирішення. Це ж мають робити і небайдужі громадяни. Вони мають пам'ятати, що ті, хто відправився в зону

бойових дій, кожного дня ризикують своїм життям заради них, тому вони та їх сім'ї заслуговують на будь-яку можливу підтримку та допомогу.



УДК 351.86:321(082)

Федоренко Артем Віталійович, курсант курсу № 4 Київського факультету Національної академії Національної гвардії України

ПРОБЛЕМНІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЯК ЛОКАЛЬНОГО СКЛАДОВОГО ЕЛЕМЕНТУ СИСТЕМИ ОБОРОНОЗДАТНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ

Події на Сході України з березня-квітня 2014 року об'єктивно розширили сферу дії системи соціального захисту громадян України. У зв'язку з цим виникла нагальна потреба вдосконалення змістового навантаження соціального захисту військовослужбовців та інших категорій осіб, насамперед, учасників операції Об'єднаних сил (антитерористичної операції), які захищають незалежність, суверенітет та територіальну цілісність держави [1, с. 267].

Метою дослідження є з'ясування можливостей розширення змісту соціального захисту військовослужбовців у межах норм і приписів чинних нормативно-правових актів.

Соціальний захист учасників антитерористичної операції—це локальна, хоча і дуже важлива проблема системи обороноздатності Української держави. Вітчизняні науковці, експерти (В.Горбулін, О.Власюк, О.Більовський та інші) різнобічно осмислюють цю суспільно-правову проблематику. Складність окресленої проблеми та недостатня розробленість системи соціального захисту учасників ООС (АТО) засвідчують актуальність наукових розвідок і необхідність пошуку сучасних підходів у вирішенні нагальних і стратегічних питань.

Тому завжди залишатиметься актуальним питання здійснення аналізу сучасного стану вирішення проблемзабезпечення соціального захисту учасників ООС (АТО), визначення основних напрямів соціального захисту цієї категорії осіб та надання пропозицій щодо вдосконалення чинної військово-соціальної нормативно-правової бази.

За повних сім років, з початку неоголошеної війни проти України з боку Російської Федерації, зроблено великий крок у напрямку вдосконалення нормативно-правового регулювання соціального забезпечення військовослужбовців та осіб, до них прирівняних. Зокрема:

- передбачено розширення кола осіб, які є учасниками бойових дій, та відповідно до якого змінюється порядок надання статусу учасника бойових дій за участь в ООС (АТО);

- збільшене грошове забезпечення громадян, призваних під час мобілізації, а саме: встановлено виплати на рівні виплат військовослужбовцям контрактної служби (раніше передбачалося на рівні виплат військовослужбовцям строкової служби);

- встановлено гарантії збереження місця роботи, посади, середнього заробітку, за всіма громадянами, які призвані під час мобілізації на військову службу; також є обов'язковою до нарахування одноразова грошова допомога, що виплачується на день демобілізації;

- зберігається право на підприємницьку діяльність для приватних підприємців при їх призові на військову службу під час мобілізації;

- у разі призову на військову службу під час мобілізації осіб пенсійного віку, за ними зберігається виплата пенсій; не допущено зменшення розміру пенсій офіцерам запасу, які призвані під час мобілізації;

- час проходження військовослужбовцями військової служби в особливий період, що оголошується відповідно до Закону «Про оборону України», зараховуються до стажу роботи (зокрема, до стажу роботи за спеціальністю), вислуги років, а також до стажу державної служби на пільгових умовах;

- встановлено додаткові гарантії соціального захисту військовослужбовців в особливий період відносно надання відпусток;

- громадян, призваних під час мобілізації, звільнено від штрафних санкцій за фінансовими, податковими зобов'язаннями (не нараховуються відсотки за користування кредитом);

- передбачено виплату декількох видів одноразових грошових винагород різним категоріям військовослужбовців у зв'язку з проходженням служби під час особливого періоду та участі в АТО (ООС) тощо [2].

Відповідної оптимізації (структурно-функціонального аспекту) зазнали і державні органи, що реалізують державну політику у сфері соціального захисту військовослужбовців. Так, у 2014 році Постановою Кабінету Міністрів України № 326 від 11.08.2014 р. Було утворено Державну службу України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, функції якої у 2019 році перейшли до Міністерства у справах ветеранів України, що функціонує на підставі однойменного Положення, затвердженого Постановою КМУ від 27 грудня 2018 р. № 1175 (в редакції ПКМУ від 15 квітня 2020 р. № 276). Міністерство є центральним органом виконавчої влади України, на яку покладено встановлення статусу учасника бойових дій учасникам ООС (АТО), надання їм передбачених законодавством соціальних гарантій, адаптація та психологічна реабілітація, забезпечення санаторно-курортним лікуванням, технічними та іншими засобами реабілітації, забезпечення житлом ветеранів війни, соціальної та професійної адаптації. З урахуванням нових викликів сьогодення та з метою вирішення зазначених проблем, Міністерство соціальної політики України спільно з Міністерством у справах ветеранів України, науковими, соціальними, освітніми установами, громадськими та волонтерськими організаціями поступово створює ефективну загальнодержавну

систему психологічної реабілітації та соціальної адаптації ветеранів війни та учасників ООС (АТО).

Разом з тим, аналіз сучасного стану вирішення проблем забезпечення соціального захисту учасників ООС (АТО) свідчить про наявність численних прогалин, неузгодженостей та розбіжностей у чинному військово-соціальному законодавстві, у зв'язку з чим потребуватимуть вирішення або нівелювання такі проблеми (факт констатації яких можна позиціонувати і як *пропозиції* до конференції):

1. Для полегшення адаптації військовослужбовців - учасників АТО (ООС) до процесів мирного життя, необхідно розробити та прийняти, поряд з відповідними програмами соціальної інтеграції, професійної адаптації та психологічної реабілітації постраждалих учасників збройних конфліктів, і відповідний акт законодавства, що регулював би суспільно-адаптаційні проблеми військовослужбовців. Означена пропозиція зумовлена практично доведеною низькою ефективністю регулювання т.з. «адаптаційних заходів» для військовослужбовців шляхом прийняття чисельних, проте суто декларативних програм.

2. Потребує суттєвого вдосконалення існуюча система психологічної та фізіологічної реабілітації військовослужбовців, зокрема, через ту обставину, що соціальна інтеграція повинна спиратись, насамперед, на потужне сучасне обладнання та висококваліфікований штат психологів. Більш того, як вбачається, з огляду на обсяг та різноманітність відповідних заходів, доцільно створити окрему державну службу з означеного кола питань.

3. Актуальним питанням є і впровадження особливого правового режиму реалізації для демобілізованих учасників ООС (АТО) конституційного права на працю, а також додаткових форм захисту їх соціальних і трудових прав, зокрема шляхом надання додаткових гарантій щодо квотного працевлаштування, здобуття вищої чи середньо-спеціальної освіти, перепідготовки, підвищення кваліфікації тощо, у зв'язку з чим соціально-трудове законодавство потребуватиме відповідних мін та доповнень.

Отже, одним із важливих напрямків соціальної політики держави є ефективне законодавче забезпечення комплексу державних гарантій належного соціального і правового статусу військовослужбовців, які беруть (брали) участь в операції Об'єднаних сил (антитерористичній операції) у поєднанні з належним функціонуванням уповноважених державних органів та поліпшенням ефективності взаємодії місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з загальнодержавними інституціями, що, безумовно, сприятиме ефективній підтримці учасників ООС (АТО) та членів їх сімей.

При опрацюванні проблематики дослідження, окрім зазначених за текстом, були додатково використані джерела, зазначені у бібліографічному переліку за №№ 3-7.

Література:

1. Донбас і Крим: ціна повернення: монографія / за заг. ред. В.П. Горбуліна, О.С. Власюка, Е.М. Лібанової, О.М. Ляшенко. К.: НІСД, 2015. 474 с.
2. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-ХІІ(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 15, ст.190).URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>. Заголовок з екрану.
3. Захистити трудові права демобілізованих учасників АТО. - 27.11.2015.URL:<http://dsvv.gov.ua/aktualni-pytannya/zahystyty-trudovi-prava-demobilizovanyh-uchasnykiv-ato.html>. Заголовок з екрану.
4. Міністерство соціальної політики України/URL:<http://www.mlsp.gov.ua//dsvv.gov.ua/pro-derzhavnu-sluzhbu/orhanizatsijno-planova-robota/osnovni-napryamy-diyalnosti.html>. Заголовок з екрану.
5. Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил: наук. період. вид. 2015. Вип. 2 (43). URL: irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis.../cgiirbis_64.exe?...2...1...2015_2. – Заголовок з екрану.
6. Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: матеріали XIII Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Маріуполь, 3 березня 2017 р. Маріуполь: ДонДУУ, 2017. 279 с.URL:<http://rp.dsum.edu.ua/bitstream/123456789/2400/1/Конференція.03.03.2017-237-240.pdf>. Заголовок з екрану.
7. Гусак О.Г. Світовий досвід вироблення державної політики щодо формування міжпрофесійної мобільності військовослужбовців / Державне будівництво. 2008. № 1. URL.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVu_2008_1_75. Заголовок з екрану.

*»————«•• *••»————«•*

СЕКЦІЯ 2

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ



УДК 130.2.001.76(477)

Білоус Ірина Андріївна, курсант 3 курсу Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, солдат;

Меленті Євген Олександрович, кандидат технічних наук, доцент, завідувач спеціальної кафедри № 3 Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, підполковник

ПІДГОТОВКА КАДРІВ ДЛЯ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ НОВИХ БЕЗПЕКОВИХ ВИКЛИКІВ

Сучасний стан безпекової та оборонної складової держави вимагає наявності високопрофесійних кадрів у системі сектора безпеки і оборони України. Адже законодавством визначені основні завдання у напрямку захисту державного суверенітету, збереження територіальної цілісності, зміцнення конституційного ладу, захист національних інтересів, прав і свобод українських громадян.

Значна кількість нормативно-правових актів у сфері забезпечення національної безпеки і оборони є невід'ємною складовою підвищення національних безпекових і оборонних спроможностей. Наприклад, Указ Президента України №121/2021 Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року «Про Стратегію воєнної безпеки України» визначає, що зміцнення кадрового потенціалу Збройних Сил України та інших складових сил оборони, ефективне управління кар'єрним зростанням особового складу із забезпеченням професійного просування осіб за чітко визначеними, прозорими, справедливими критеріями, що ґрунтуються на знаннях, уміннях, цінностях, досвіді, доброчесності, а також дотримання гендерної рівності, формування нового стилю військового лідерства та трансформація професійної культури на основі євроатлантичних принципів, є пріоритетами для досягнення цілей державної політики у воєнній сфері, сфері оборони і військового будівництва [1].

Важливо зауважити, що провідна роль в захисті національних інтересів від розвідувально-підривної діяльності належить Службі безпеки України, яка є державним органом спеціального призначення з правоохоронними функціями, який забезпечує державну безпеку України. Тому у контексті ускладнення геополітичної ситуації постає питання щодо посилення кадрового потенціалу

вітчизняної спецслужби, перегляд фахових компетентностей до кандидатів, наближення вмінь й навичок співробітників для вирішення високої складності завдань оперативно-службової діяльності. Наразі служба трансформується для протидії сучасним загрозам з урахуванням потреб внутрішньої та зовнішньої безпекової ситуації.

Протидія загрозам нового, гібридного типу здебільшого належить до компетенції спеціальних служб. Отже, вимоги до результатів діяльності підвищуються, а освітній процес з підготовки спеціалістів для потреб спецслужби закономірно стає більш динамічним, різноманітним й найголовніше – дозволяє набути професійних компетентностей, що дозволять одразу після закінчення вишу приступити до виконання своїх обов'язків.

Важливо, щоб період адаптації випускників закладів вищої освіти в системі Служби безпеки України був нетривалим й одразу націлював молодого співробітника на визначену лінію роботи. Для цього освітній процес має містити високий відсоток практичної складової. Сучасні освітньо-професійні програми, ґрунтовні програми навчальних дисциплін, фаховість та практичний досвід професорсько-викладацького складу є запорукою отримання визначеного кейсу компетентностей випускником.

В структурі Служби безпеки України здійснюють підготовку курсантів для подальшої служби на посадах офіцерського складу два вищі. Зокрема, це Національна академія Служби безпеки України, яка є вищим військовим навчальним закладом, та Інститут підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого – військовий навчальний підрозділ закладу вищої освіти. Національна академія Служби безпеки України є єдиним в Україні вищим навчальним закладом підготовки фахівці у сфері контррозвідувальної діяльності. Навчання в Інституті підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України поєднує фундаментальну юридичну освіту і фахову підготовку, необхідну для Служби безпеки України [2].

Досвід виконання оперативно-службових завдань співробітниками Служби безпеки України на сході України свідчить про те, що успішною запорукою вирішення задач є високий рівень фахової обізнаності, психологічна стійкість до екстремальних умов, фізична підготовленість військовослужбовців, готовність служінню своїй Батьківщині. Саме тому для потреб оперативно-службової діяльності в закладах вищої освіти Служби безпеки України зміст освітньо-професійних програм, програм навчальних дисциплін постійно оновлюється з урахуванням наявних й прогнозованих ризиків національній безпеці. Більшість науково-педагогічних працівників мають практичний досвід роботи, брали участь в бойових діях на сході держави. У вишах національної спецслужби сформовані свої національні традиції, наукові школи, які підготували не одне покоління фахівців для Служби безпеки України.

Україною обрано курс на євроатлантичну інтеграцію, посилення спроможностей сектору безпеки і оборони щодо протидії гібридній агресії суміжних держав, застосування стандарті НАТО військовими формуваннями

при плануванні та проведенні бойових дій, спеціальних операцій. З урахуванням цього Служба безпеки оновлюється, стає сучасною й цифровою, гнучкою до ризиків та загроз.

Головним завданням в процесі реформування вбачається доцільним застосовувати передовий досвід кращих європейських й американських спецслужб при оптимізації навчального процесу, не втративши при цьому власні здобутки, національні традиції та ідентичність в підготовці кадрів для потреб Служби безпеки України.

Література:

1. Указ Президента України № 392/2020 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України Про Стратегію національної безпеки України» від 14 вересня 2020 року. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020#Text>.
2. Офіційний сайт Служби безпеки України. URL: <https://ssu.gov.ua/navchalni-zaklady>.



УДК 340

Гринько Світлана Дмитрівна, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільного права та процесу Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОЗОВНОЇ ТА НАБУВАЛЬНОЇ ДАВНОСТІ

Набувальна давність спрямована на усунення правової невизначеності в приналежності тієї чи іншої речі конкретному суб'єкту права, на заохочення господарського ставлення власника до своєї речі, на залучення безхазяйного майна до майнового обороту, на всебічне врахування законних інтересів власників та володільців, на захист їх майнових прав і законних інтересів.

Слід відзначити напрацювання з цивільного права, де порушуються питання щодо набувальної давності, таких вчених як: С.М. Братуся, Р.Ф. Гонгало, Д.М. Генкіна, А.С. Довгерта, О.В. Дзери, В.В. Луця, Н.С. Кузнецової, Р.А. Майданика, Г.К. Матвєєва, Д.І. Мейєра, А.А. Підпригори, О.А. Підпригори, С.О. Погрібного, О.А. Пушкіна, Є.О. Суханова, Ю.К. Толстого, Є.О. Харитонова, О.І. Харитонової, В.І. Цикала, Б.Б. Черепакіна, Г.Ф. Шершеневича, Р.Б. Шишки, О.Х. Юлдашева, О.С. Яворської та ін.

Набувальна давність є прикладом класичного інституту цивільного права. Крім цього, має місце співвідношення набувальної давності та позовної давності. Ці два правових інститути, безумовно, взаємодіють один з одним, оскільки законодавець в ч. 3 ст. 344 Цивільного кодексу України (далі – ЦК

України) прямо пов'язує початок перебігу строку набувальної давності із часом спливу строку позовної давності [6]. При цьому, сутність інституту набувальної давності, з одного боку, визначається його належністю до інституту строків, а з іншого, – тісним зв'язком з цивільно-правовим механізмом правонабуття. Набувальний строк як відрізок реального часу спричиняє юридично значимі наслідки у вигляді набуття права власності через здійснення юридично значимої дії фактичного володільця, які складають зміст давнісного володіння [4, с. 8–9].

Для того, щоб вирішити вище поставлене питання, слід з'ясувати правову сутність позовної давності. Що і є метою статті.

Відповідно до ст. 256 ЦК України, «позовна давність – це строк, у межах якого особа може звернутися до суду з вимогою про захист свого цивільного права та інтересу». Строк позовної давності та порядок їх обчислення передбачаються законом (ст. ст. 257–258 ЦК України). Водночас «позовна давність, встановлена законом, може бути збільшена за домовленістю сторін» (ч. 1 ст. 259 ЦК України). Однак «позовна давність, встановлена законом, не може бути скорочена за домовленістю сторін» (ч. 2 ст. 259 ЦК України) [6].

У даному випадку ми маємо приклад імперативного законодавчого регулювання положень про позовну давність. Заслуговує на увагу та обставина, що позовна давність відноситься до строків захисту цивільних прав та інтересів, які в загальному вигляді визначаються як певний період у часі, протягом якого особа, право якої порушено, може вимагати примусового здійснення або захисту свого права [7, с. 253]. Так як в більшості випадків основним способом захисту цивільних прав є позовний захист, то відповідно виділяється й поняття позовної давності.

Особливого розгляду в контексті співвідношення позовної та набувальної давності заслуговує ситуація, пов'язана із захистом суб'єктивного права після закінчення строку позовної давності та наслідками закінчення строку позовної давності. У першому випадку діє правило про те, що, якщо боржник чи інше зобов'язана особа виконали обов'язок після спливу строку позовної давності, то він не має права вимагати повернення виконаного, хоч би в момент виконання зазначена особа й не знала про сплив строку давності (ч. 1 ст. 267 ЦК України) [6]. Отже, сплив строку позовної давності не спричиняє втрату суб'єктивного цивільного права.

Щодо співвідношення позовної і набувальної давності, то, насамперед, слід звернути увагу на наслідки спливу позовної і набувальної давності, які пов'язані з їх впливом (дією) на суб'єктивне цивільне право. Свого часу М.А. Гурвіч розглядав співвідношення понять «позовна давність» (позовний строк) і «припиняюча давність» (припиняючий строк) [1]. В ході дослідження автор прийшов до висновку про те, що це два різних види строків і вони діють по-різному. Наприклад, на думку М.А. Гурвіча, позовна давність припиняє можливість примусового здійснення суб'єктивного права внаслідок втрати властивої йому і важливої для нього здатності до захисту, тобто правоохоронної здатності. З її втратою погашається й саме суб'єктивне право.

Якщо втрата права на позов чомусь не відбувається, то суб'єктивне право продовжує існувати. Припиняючий строк, на думку М.А. Гурвіча, має іншу сутність і дію. Він також може припинити суб'єктивне право (обов'язок), але на відміну від позовної давності діє безпосередньо. Припиняючий строк діє ширше, ніж давніший, і виключає його застосування [1, с. 22–25]. Ми вважаємо за можливе застосувати положення, висловлені М.А. Гурвічем, щодо співвідношення позовної та набувальної давності. На нашу думку, дія правила ч. 3 ст. 344 ЦК України, згідно з яким протягом строку набувальної давності починається не раніше закінчення строку за відповідними позовними вимогами, не враховує юридичної сутності двох різних термінів. Спільними для них будуть спричинені наслідки – припинення відповідного суб'єктивного права, але дію вони по різному. Для позовної давності – неможливість примусового здійснення суб'єктивного права; для набувальної давності – припинення права власності внаслідок його нездійснення протягом певного часу. При цьому набувальна давність може бути заявлена як заперечення сумлінного власника проти позову власника при віндикації речі. Таким чином, набувальна давність є межею, законним обмеженням права власності, яке пов'язане з його нездійсненням, протягом п'яти років для рухомих речей і десяти – для нерухомих.

По-друге, слід звернути увагу на співвідношення видової характеристики позовної і набувальної давності, побудованої за типом: загальне та спеціальне. Ми вважаємо, що строки позовної давності є загальним правилом для більшості суб'єктивних цивільних прав. Наявність же в цивільному законодавстві норм про набувальну давність є винятком з цих загальних правил, які застосовуються тільки щодо права власності і, на нашу думку, також речових прав на чужу річ. В даному випадку ми спостерігаємо колізію між загальною і спеціальною нормами, яка вирішується за допомогою пріоритету спеціальної норми. Тому термін початку перебігу набувальної давності дещо інший – момент часу, з якого добросовісний набувач отримав річ у володіння. При обчисленні строку давності володіння можуть мати вирішальне значення питання правонаступництва. У цьому випадку, відповідно до ч. 2 ст. 344 ЦК України, «особа, яка заявляє про давність володіння, може приєднати до часу свого володіння увесь час, протягом якого цим майном володіла особа, чиїм спадкоємцем (правонаступником) вона є» [6].

Третім чинником, що свідчить про різницю зазначених у законі строків набувальної і позовної давності, є наслідки їх не застосування. Як вже було зазначено, у разі невикористання позовної давності боржник або інша зобов'язана особа, яка виконала обов'язок після спливу строку позовної давності, не має права вимагати повернення виконаного, хоча в момент виконання зазначена особа й не знала про закінчення строку давності (ч. 1 ст. 267 ЦК України) [6]. Добросовісний володільець має право вимагати визнання права власності в силу спливу набувальною давністю (ч. 3 ст. 344 ЦК України) [6] у всіх ситуаціях, в тому числі й при витребуванні у нього речі в

процесі віндикації. Це твердження пов'язано з тим, що перший власник втрачає своє право після спливу набувальної давності.

Четвертою обставиною, яка свідчить про відмінність строків позовної і набувальної давності, є правила про можливість зупинення, переривання та відновлення перебігу позовної давності, які передбачені ст. ст. 263–267 ЦК України [6]. Подібних правил для набувальної давності цивільне законодавство не містить. Більш того, існує категоричний і імперативний припис про необхідність безперервного володіння річчю (ч. 1 ст. 344 ЦК України) [6].

Ще однією обставиною, що відрізняє позовну і набувальну давність, є різновиди зазначених строків. Якщо позовна давність диференціюється тільки в залежності від тривалості строку, то набувальна давність, крім тривалості строку, розрізняється за предметом (об'єктом) володіння – рухомі або нерухомі речі. Особливого розгляду заслуговує правило ч.3 ст. 344 ЦК України про те, що строк набувальної давності щодо майна, яке перебуває у особи, з володіння якої воно могло бути витребувано відповідно до ст. ст. 263–267 ЦК України, починається не раніше спливу строку позовної давності за відповідним вимогам [6]. Саме в цьому формулюванні найбільш яскраво виявляється суперечність у розумінні співвідношення позовної та набувальної давності. Суть проблеми правильно позначили Т.Т. Кіреєва та С.І. Клімкін. Автори вказують, що право власності у добросовісного набувача, незважаючи на відмову власнику в віндикаційному позові, виникає, по-перше, не тільки не раніше спливу відповідного строку позовної давності, а й, по-друге, після спливу строку набувальної давності. Таким чином, правовий режим цього майна з точки зору його належності ще протягом п'яти (п'ятнадцяти) років не буде визначено [2, с. 36]. Т.Т. Кіреєва та С.І. Клімкін пропонують визнати право власності на річ за добросовісним набувачем у разі відмови власника у задоволенні віндикаційного позову [2, с. 36], посилаючись на ст. 346 ЦК України.

Дослідники набувальної давності практично одноставно стверджують, що існують відмінності між позовною і набувальною давністю. Так, наприклад, Б.Б. Черепакін стверджує, з однієї сторони, про неможливість розгляду позовної і набувальної давності як частини єдиного інституту, кожна з яких має самостійні умови розвитку і свої самостійні реквізити. З іншої – взаємозв'язок цих інститутів між собою. На цій підставі автор приходять до висновку про необхідність зрівняти строк набувальної давності з максимальним строком позовної давності [8, с. 165]. З цим твердженням можна повністю погодитися. Але слід особливо вказати на єдину сторону взаємозв'язку позовної і набувальної давності, яка має принципове і, на нашу думку, вирішальне значення, – строк, його значення і вплив на цивільні правовідносини. Всі інші обставини, як було показано раніше, свідчать про відмінності розглянутих інститутів, унеможливають їх спільне застосування.

Звернемо увагу ще на одну обставину, що свідчить про неприпустимість спільного застосування позовної і набувальної давності, – застосування строків позовної давності до вимог власника з віндикації свого майна істотно обмежує можливість захисту речових прав, позбавляючи їх при цьому абсолютного

характеру. Це твердження пов'язане з тим, що позбавлення права на захист практично рівнозначно припиненню відповідного права взагалі, що є недопустимим. Крім того, практично залишається невирішеним питання про приналежність речі, коли у віндикації власнику відмовлено з причини пропуску позовної давності (три роки), але не визнано право власності за добросовісним набувачем, якому ще належить володіння, наприклад: рухомою річчю – протягом двох, а нерухомої – протягом дванадцяти років. Подібну ситуацію, з урахуванням зазначених вище відмінностей позовної і набувальної давності, ми вважаємо неприпустимою, що вимагає відповідних змін.

Таким чином, спільним між позовною та набувальною давністю є правовий наслідок – припинення певного суб'єктивного права. Відмінність позовної та набувальної давності полягає у наступному: 1) позовна давність припиняє суб'єктивне право особи шляхом позбавлення можливості примусового здійснення та захисту суб'єктивного права; набувальна давність – припинення права власності на майно; 2) перебіг позовної давності «починається від дня, коли особа довідалася або могла довідатися про порушення свого права або особу, яка його порушила» (ч. 1 ст. 261 ЦК України) [6]; перебіг набувальної давності – з моменту часу, з якого добросовісний набувач заволодів чужим майном; 3) при обчисленні строку набувальної давності має значення правонаступництво; для позовної давності не має значення правонаступництво; 4) перебіг позовної давності може зупинятися, перериватися та відновлюватися; перебіг набувальної давності не має таких можливостей; 6) тривалість строку позовної давності залежить від предмету спору; тривалість строку набувальної давності – об'єкту володіння (рухомі або нерухомі речі).

Література:

1. Гурвич М.А. Пресекабельные сроки в советском гражданском праве. М., 1961. 80 с.
2. Киреева Т.Т., Климкин С.И. Защита права собственности: Учебное пособие. Алматы: Издательство КазГЮА, 2000. 72 с.
3. Комментарий к Гражданскому кодексу РФ (Часть первая) / Руководитель авторского коллектива и отв. ред. О.Н. Садиков. М., 1998. 472 с.
4. Стаценко О.С. Набуття права власності на нерухоме майно за набувальною давністю : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Одеса, 2019. 224 с.
5. Толстой, Ю.К. Содержание и гражданско-правовая защита права собственности в СССР. Л. : Ленингр. ун-та, 1955. 220 с.
6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 40–44. Ст. 356.
7. Цивільний кодекс України : науково-практичний коментар / Є. О. Харитонов [та ін.] ; за ред. Є. О. Харитонова. Х. : ТОВ «Одіссей», 2006. 1200 с.
8. Черепяхин Б.Б. Приобретение права собственности по давности владения. Труды по гражданскому праву. М. : Статут, 2001. 479 с.

»————«•»————«•*

Кобзар Іван Ігорович, курсант курсу № 4 Київського факультету Національної академії Національної гвардії України

РЕТРОСПЕКТИВНА ДИНАМІКА СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В ІСТОРИЧНОМУ ВИМІРІ

Як відомо, державне управління у сфері соціального захисту учасників АТО (ООС) спрямоване на досягнення конкретних результатів шляхом реалізації цілого комплексу механізмів публічного управління. Організаційну основу для взаємовідносин державних органів влади, органів місцевого самоврядування, недержавних організацій та громадських об'єднань становлять нормативно-правові механізми публічного управління. Нормативно-правова база є основою для реалізації принципу соціального партнерства між державою та іншими інституціями громадянського суспільства в процесі соціального захисту учасників АТО(ООС). Вона ґрунтується на всій сукупності інформативно-правових актів, спрямованих на соціальний захист цієї категорії громадян [1, с. 109]. Відповідно, метою дослідження є ретроспективний аналіз військово-соціального законодавства, цілями якого є з'ясування на підставі динаміки історичного процесу нормотворення тих проблем, недоліків та розбіжностей у тлумаченні чинного законодавства, виокремлюючи та систематизуючи які, можна їх уникнути у подальшому законотворчому процесі. Отже, початок антитерористичної операції на території Донецької та Луганської областей у 2014 році показав недосконалість напрацьованого за роки незалежності законодавства в галузі соціального захисту учасників бойових дій та членів їх сімей. Отже, постало питання про необхідність нормативно-правового врегулювання соціального захисту учасників антитерористичної операції.

Основним законом, який визначає загальні засади регулювання соціального захисту учасників АТО (ООС), є Конституція України. Зокрема, гарантії соціального захисту цієї категорії осіб визначено статтею 17, де зазначається, що «держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їх сімей». На даному положенні Конституції України ґрунтуються інші законодавчі акти щодо соціального захисту учасників АТО (ООС), які конкретизують і більш детально врегульовують різні аспекти соціального захисту цієї категорії громадян [2, с. 144; 3, с. 120-121]. Серед напрямів, які потребували першочергово правового врегулювання, варто відмітити впорядкування надання учасникам АТО (ООС) та членам їх сімей матеріальної допомоги і пенсійного забезпечення, надання психологічної підтримки, санаторно-курортного лікування, забезпечення житлом, дотримання трудових прав тощо. Врегулювання цих та інших питань потребувало внесення змін до вже існуючого законодавства, а також розробки та видання нових нормативно-

правових актів-законів, указів Президента України, рішень Кабінету Міністрів України тощо. В цілому суспільні відносини, пов'язані з соціальним та правовим захистом військовослужбовців та членів їх сімей, нині регламентуються понад ста нормативно-правовими актами. У деяких із них на законодавчому рівні закладено підтримку принципу соціального партнерства в процесі гарантування захисту соціальних прав учасників в АТО (ООС) [4].

На сучасному етапі українського державотворення до пріоритетних напрямів публічного управління, як вбачається, належить адаптація до нових суспільно-політичних та економічних реалій законів як основних правових актів, що регулюють суспільні відносини у сфері соціального захисту учасників бойових дій, ветеранів війни, військовослужбовців та членів їх сімей. Зокрема, до системи законодавчого регулювання соціального захисту учасників АТО (ООС) входять такі закони: «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про Збройні Сили України», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист», «Про поліпшення матеріального становища учасників бойових дій та інвалідів війни», «Про державні гарантії соціального захисту військовослужбовців, які звільняються зі служби у зв'язку з реформуванням Збройних Сил України, та членів їх сімей», «Про встановлення щомісячної адресної допомоги до пенсії інвалідам війни та учасникам бойових дій» тощо.

Більшість із наведених законів, що стосуються гарантування соціального захисту військовослужбовців та учасників бойових дій, були прийняті ще до початку російської агресії на сході України й не враховували нових реалій суспільно-політичного життя. Тому перед Верховною Радою України постало завдання розробки та прийняття законів, які б відповідали новітнім потребам, або ж внесення зміни до вже існуючого законодавства. Адаптації до нових умов потребував, у першу чергу, Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» № 45 від 22.10.1993 р., відповідно до якого встановлюється правовий статус учасника бойових дій, передбачається надання пільг, переваг та соціальних гарантій для цієї категорії громадян. В умовах відсутності змін до даного закону під час мобілізації на початковому етапі антитерористичної операції на сході України 15.05.2014 року Кабінет Міністрів надав спеціальне роз'яснення «Права осіб, мобілізованих на військову службу», у якому зазначалося, що військовозобов'язані, які були призвані на військову службу під час мобілізації в особливий період, набули нового юридичного статусу - військовослужбовці, внаслідок чого на них поширюються пільги, передбачені законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про соціальний і правовий статус військовослужбовців і членів їх сімей», Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами [5, с. 231]. У квітні 2015 року до ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» було внесено зміни, відповідно до яких статус учасника бойових дій було поширено на осіб, які «захищали

незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення». Також статус учасника бойових дій було надано особам, які «у складі добровольчих формувань, що були утворені або самоорганізувалися для захисту незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України, брали безпосередню участь в антитерористичній операції». Таким чином, зміни, внесені до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», надали право кожному, хто захищав незалежність, суверенітет і територіальну цілісність України, користуватися усім комплексом гарантій соціального захисту, який передбачено для ветеранів війни.

Відповідно до статті 12 даного Закону, функціонує вісім бюджетних програм та діє понад двадцять пільг для учасників АТО(ООС). Серед них пільги, які стосуються медичного обслуговування, житлово-комунальної сфери, користування громадським транспортом, першочергового забезпечення житловою площею, або ж відведення земельних ділянок для індивідуального житлового будівництва тощо.

Цим же законом було закладено й правове підґрунтя для реалізації соціального партнерства в галузі захисту соціальних прав учасників бойових дій. Зокрема, у ст. 2 зазначається, що місцеві ради, підприємства, установи та організації мають право за рахунок власних коштів і благодійних надходжень встановлювати додаткові гарантії щодо соціального захисту ветеранів війни.

Основні засади державної політики у сфері соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей визначені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Даним Законом встановлено єдину систему соціального та правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей, гарантовано сприятливі умови для реалізації їх конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни в економічній, соціальній та політичній сферах. Зокрема, в п. 2 статті 15 даного Закону було передбачено нарахування одноразової грошової допомоги мобілізованим військовослужбовцям, яка повинна виплачуватись у день демобілізації. Також даним Законом передбачене право на виплату одноразової грошової допомоги вразі загибелі (смерті) військовослужбовця або втрати працездатності. При цьому, варто зазначити, що розмір допомоги не залежить від військового звання, посадового окладу та вислуги років військовослужбовця. Статтею 4 цього Закону передбачено, що виконання його положень та інших нормативно-правових актів щодо соціального і правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей покладається на органи державної влади та органи місцевого самоврядування.

Серед соціальних прав, гарантованих учасникам АТО (ООС), особливий інтерес становлять трудові гарантії, адже переважна більшість військовослужбовців на момент мобілізації мала постійне місце роботи, яке могло бути втрачене до настання демобілізації. 1 квітня 2014 р. набрав чинності

Закон України від 27.03.2014р. № 169-VII «Про внесення змін до деяких законів України щодоз абезпечення проведення мобілізації», яким доповнено статтю 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу». Відповідно до внесених змін, на громадян України, призваних н астрокову службу та військову службу за призовом під час мобілізації поширюються гарантії, передбачені частиною третьою статті 119 Кодексу законів про працю України, згідно з якими «...за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але н ебільше одного року, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності». 16 грудня 2016 р. Верховною Радою України внесено зміни до даної статті,ключовою новацією яких є збереження за військовослужбовцем місця роботи, посади та середнього заробітку за місцем роботи незалежно від підпорядкування та форм власності на час призову до військової служби на строк до закінчення особливого періоду абож до дня його фактичного звільнення з військової служби. Таким чином, законодавцем було зроблено крок у напрямі зміцнення гарантій збереження робочого місця за військовослужбовцями, у тому числі й учасниками АТО (ООС), на увесь термін проходження ними військової служби.

Статтею 42 Кодексу законів про працю також передбачено, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високоюк валіфікацією і продуктивністю праці. При цьому «при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається...учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Не припиняється й виплата пенсій пенсіонерам у разі призову їх н авійськову службу під час мобілізації, на особливий період. Ця соціальна гарантія забезпечується доповненнями, які було внесено до статті 2 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». 1 січня 2015 року набули чинності зміни, внесені достатті 3б цього Закону, які стосуються права членів сімей військовослужбовців, осіб, звільнених з військової служби, інших осіб, які загинули (померли) внаслідок поранення, контузії або каліцтва,одержаних при захисті Батьківщини,на отримання пенсії в розмірі 70 відсотків грошового забезпечення загиблого (померлого) годувальника на одного непрацездатного члена сім'ї.

Таким чином, за період проведення операції Об'єднаних сил (антитерористичної операції) в Україні, національне законодавство було досить оперативно та комплексно адаптовано до нових потреб суспільно-політичної ситуації, серед яких: і вдосконалення правового статусу учасників бойових дій, і виокремлення правового статусу учасника операції Об'єднаних сил (антитерористичної операції), і введення та нормативне закріплення нових видів пільг та преференцій для окремих категорій осіб зі складу

військовослужбовців та атестованих працівників правоохоронних органів. Широка нормативно-правова база з досліджуваного питання встановила організаційно-інституційну систему забезпечення соціально-правового захисту цієї категорії осіб, надавши військовослужбовцям, що брали безпосередню участь в проведенні ООС (АТО), у тому числі, у складі добровольчих формувань, статус учасника бойових дій. Разом з тим, національне законодавство з розглянутого питання не врегульовує всіх аспектів соціального захисту учасників ООС (АТО) та членів їх сімей і потребує подальшого доопрацювання та більш оперативного реагування на проблеми та перешкоди на шляху реалізації встановлених законодавчих норм.

Отже, на підставі викладеного, можна запропонувати такі пропозиції:

1. Адаптація до нових суспільно-політичних та економічних реалій закон і в як основних правових актів, що регулюють суспільні відносини у сфері соціального захисту учасників бойових дій, ветеранів війни, військовослужбовців та членів їх сімей.

2. Закласти дієве правове підґрунтя для реалізації соціального партнерства у галузі захисту соціальних прав учасників бойових дій.

При опрацюванні заявленої проблематики дослідження, окрім зазначених за текстом, додатково використовувались джерела, зазначені у бібліографічному списку за № 6-8.

Література:

1. Кучер В.А. Соціальне підприємництво як чинник досконалення державної політики в сфері захисту прав учасників АТО (ООС). *Роль державита громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО*: збірник матеріалів круглого столу до Дня захисника України (Київ, 17 жовтня 2018 року) / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ: ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. 216 с.

2. Кучер В.А. *Соціальний захист учасників АТО як структурна складова демократизації і публічного управління України. Форум прямо їдемократії*. Матеріали доповідей та тез Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 4 грудня 2018 р.) / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ: ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. 407 с.

3. Гордієнко Є. Нормативно-правове забезпечення соціального захисту учасників бойових дій. *Ефективність державного управління*. 2018. Вип. 1 (54). Ч.1. С.117-125.

4. Стан виконання бюджетних програм з питань соціального захисту учасників війни України проти російської агресії: аналітичний звіт. Юридична сотня, 2018. 48с. URL: https://legal100.org.ua/wp-content/uploads/2018/06/Analitic_Report_2017_359r.pdf. Заголовок з екрану.

5. Тополь О.В. Соціально-психологічна реабілітація учасників антитерористичної операції. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Серія: Педагогічні науки. 2015. Вип. 124. С.230-233.

6. Трофименко А.В. Визначення правового статусу учасників антитерористичної операції в українському законодавстві. *Вісник Маріупольського державного університету*. Серія: Історія. Політологія. 2016. Вип.16. С.320-328.
7. Чижов Д.А. Нормативно-правове забезпечення права на соціальний захист учасників АТО та членів їх сімей. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Юридичні науки. 2016. №845. С.173-182.
8. Салимон А. Актуальні проблеми учасників антитерористичної операції у сфері соціального захисту. *Актуальні проблеми соціально-правового статусу осіб, постраждалих під час проведення АТО: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (19 квітня 2017 р.)* [упор. Я.В. Журавель, О.С. Хопун; заг. ред. Т.В. Семигіної]. К.: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017. С.74-77.



УДК 349.3

Кузьменко Юлія Василівна, доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри адміністративного права та адміністративного процесу Херсонського факультету Одеського державного університету внутрішніх справ

НАДБАВКИ ТА ДОПОМОГА ДО ПЕНСІЇ ПО ІНВАЛІДНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ ТА ПРАЦІВНИКАМ ПОЛІЦІЇ

Одним із актуальних викликів сьогодення є реалізація державної політики нашої держави щодо відтворення соціально-економічної підтримки військово-професійної діяльності сектора безпеки і оборони. Аналізуючи правове поле України щодо забезпечення соціальних аспектів військово-професійної діяльності, ми поставили за мету висвітлити один з видів права соціального забезпечення військовослужбовців та працівників поліції, а саме надбавки та допомога до пенсії по інвалідності. Надбавки та допомога до пенсії по інвалідності військовослужбовцям та працівникам Національної поліції регульовано відповідно до Законів України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні». Надбавки та допомога, передбачені цими нормативно-правовими актами, можуть нараховуватися одночасно.

Відповідно, законодавець визначає, що означений вид соціального забезпечення «призначається особам офіцерського складу, прапорщикам і мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за

контрактом, особам, які мають право на пенсію за цим Законом (у тому числі до обчисленої в мінімальному розмірі), нараховується:

а) надбавка непрацюючим особам з інвалідністю, які мають на своєму утриманні непрацездатних членів сім'ї, - на кожного непрацездатного члена сім'ї в розмірі 50 процентів прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. При цьому надбавка нараховується тільки на тих членів сім'ї, які не одержують пенсійні виплати із солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю, державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, допомогу на дітей одиноким матерям. За наявності права одночасно на пенсію, зазначені види допомоги і надбавку до пенсії по інвалідності на непрацездатного члена сім'ї за вибором пенсіонера може бути призначено пенсію, державну соціальну допомогу або нараховано на цього члена сім'ї надбавку. За наявності в сім'ї двох або більше пенсіонерів кожний непрацездатний член сім'ї, який перебуває на їхньому спільному утриманні, враховується для нарахування надбавки тільки одному з пенсіонерів за їхнім вибором;

б) державна соціальна допомога на догляд;

в) надбавка особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною» [1].

У наказі МВС України від 11.01.2016 № 4 «Про затвердження Порядку та умов виплати одноразової грошової допомоги в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності поліцейського» висвітлено також шляхи щодофінансових виплат в разі загибелі чи втрати працездатності поліцейських.

Висновки. У сфері соціального захисту працівників сектора безпеки і оборони України на сьогодні актуальною є тема законодавчого регулювання виплат грошових допомог та дотацій працівникам правоохоронних органів та військовим. Оскільки, на жаль, з кожним роком соціально-економічна підтримка держави стає все меншою, що викликано змінами національного законодавчого простору. На сьогодні важливо врахувати соціальні проблеми військовослужбовців, поліцейських та їхніх сімей, бо ігнорування цього питання державою впливає на якість професійної діяльності та є одним із джерел загрози національній безпеці країни.

Література:

1. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: закон України від 9.04.1992 р. № 2262-ХІІ. Дата оновлення: 24.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12#top> (дата звернення: 06.04.2021).



Кучма Олег Олегович, курсант курсу № 4 Київського факультету Національної академії Національної гвардії України;

Рогач Максим Юрійович, курсант курсу № 4 Київського факультету Національної академії Національної гвардії України

ТЕНДЕНЦІЇ ПОЗИТИВНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ТА ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ УЧАСНИКІВ ОПЕРАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ СИЛ ЯК СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНИХ ВІДНОСИН

Ст. 46 Конституції України закріплено право громадян на соціальний захист, тому створення та гарантування належних умов для достатнього життєвого рівня позиціонується одним з першочергових завдань для кожної держави. У зв'язку із появою (з початком антитерористичної операції на сході України) нової категорії громадян - учасників антитерористичної операції, виникла потреба у визначенні особливостей їх правового статусу.

Метою дослідження позиціонується необхідність визначення особливостей правового статусу учасників Операції об'єднаних сил (антитерористичної операції), рівня їх соціального захисту та комплексного науково-прикладного аналізу змісту, особливостей та механізму реалізації правового статусу учасників ООС, як суб'єктів соціально-забезпечувальних відносин.

Відповідно до соціально-забезпечувального законодавства, усіх учасників ООС можна виокремити у такі групи: учасники бойових дій; інваліди війни; учасники війни; інші особи, на яких поширюється чинність військового соціально-забезпечувального законодавства. Учасниками бойових дій є: військовослужбовці і (резервісти, військовозобов'язані) та працівники Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України і інших, утворених відповідно до законів України військових формувань, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в Операції об'єднаних сил (антитерористичній операції), забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах ООС у період її проведення, а також учасники добровольчих формувань, за умови, що в подальшому такі добровольчі формування були включені до складу Збройних Сил України, Міністерства внутрішніх справ України, Національної гвардії України та інших, утворених відповідно до законів України, військових формувань та правоохоронних органів.

Отже, державне регулювання соціального захисту учасників ООС полягає у формуванні системи задоволення певних соціальних потреб, зокрема, щодо психологічної підтримки, матеріальної допомоги, санаторно-курортного лікування, гарантій щодо освіти, здійснення протезування в разі втрати функціональних властивостей кінцівок, забезпечення автотранспортом, пільг у сплаті певних видів послуг, пенсійного забезпечення, забезпечення житлом або земельними ділянками, дотримання трудових прав, зокрема, щодо збереження

місця роботи й середнього заробітку під час участі в ООС тощо. І слід констатувати, що певні напрямки військово-соціального забезпечення відповідної категорії осіб належним чином, як вбачається, врегульовані [1].

Здійснюючи аналіз нормативно-правового регулювання соціального захисту учасників ООС, можна зробити висновок про те, що на сьогодні у державі сформовано певну організаційно-інституціональну, нормативно-врегульовану систему соціального захисту учасників ООС, яка потребує подальшого вдосконалення [2, с. 49-50].

Сукупність проаналізованих нормативно-правових актів та інших норм, спрямованих на соціальний захист учасників ООС, формують правовий механізм державного управління зазначеними суспільними відносинами. На жаль, можемо констатувати, що існуючим масивом нормативно-правових актів, навіть галузевих, урегульоване увесь комплекс питань, що стосуються соціального захисту окресленої категорії осіб. Серед них можна виокремити відсутність:

- нормативно визначеної загальнодержавної програми, спрямованої на соціальний захист учасників ООС;
- єдиного концептуального механізму соціально-психологічної реабілітації учасників ООС і членів їх сімей та його правового регулювання;
- єдиного механізму обліку учасників ООС та пов'язаних із ним проблем, зокрема, щодо виявлення членів сімей загиблих учасників ООС із загального масиву учасників бойових дій, щодо виявлення інвалідів у наслідок участі ООС (АТО) із загальної кількості учасників війни, забезпечення їх підтверджуючими документами, відповідними пільгами тощо. Крім вищезазначених питань, серед напрямів подальшого наукового дослідження слід запропонувати вивчення міжнародного досвіду із зазначеної проблематики, а також дослідження інституціональної структури процесу соціального захисту учасників ООС та членів їх сімей [2, с. 51].

Отже, події на сході України об'єктивно розширили сферу дії системи соціального захисту. Недостатній рівень соціального захисту військовослужбовців, як свідчить закордонний і вітчизняний досвід, негативно позначається на якісному складі військ (сил), знижує мотивацію, породжує соціальну напругу тощо.

Огляд державної політики у сфері соціального захисту військовослужбовців та осіб, до них прирівняних, показує безсистемність та фрагментарність здійснюваних заходів, обмеженість інструментарію проведення кардинальних змін, неврахування об'єктивних чинників суспільних відносин тощо.

Аналіз сучасного стану вирішення проблем забезпечення соціального захисту учасників операції Об'єднаних сил свідчить про наступне.

По-перше, залишається актуальним питання підвищення рівня грошового забезпечення військовослужбовців Збройних сил України, інших військових формувань, правоохоронних та розвідувальних органів, створення ефективної системи матеріального заохочення та соціального захисту мобілізованих військовослужбовців, які беруть безпосередню участь у проведенні ООС.

По-друге, важливою проблемою соціального захисту учасників ООС є відсутність ефективного механізму вирішення житлових проблем військовослужбовців-учасників АТО. Хоча в Україні існує Комплексна програма забезпечення житлом військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, посадових осіб митної служби та членів їх сімей, проте, внаслідок хронічного недофінансування, ефективність зазначеної програми як інструменту вирішення житлових проблем військовослужбовців, є вкрай низькою.

По-третє, не відповідає потребам сьогодення система пільгового забезпечення військовослужбовців, ветеранів війни, учасників ООС та членів їхніх сімей.

По-четверте, потребує істотного вирішення проблема полегшення адаптації військовослужбовців - учасників ООС до процесів мирного життя. У першу чергу, це стосується відновлення здоров'я та працевлаштування вказаної категорії осіб [2, с. 58-59].

Як вбачається, забезпечення належного рівня грошового забезпечення військовослужбовців, які беруть участь у бойових діях у зоні ООС, передбачає:

- наближення розміру грошового забезпечення українських військовослужбовців до розміру грошового забезпечення військовослужбовців інших, зокрема, сусідніх держав, які входять у Північноатлантичний альянс;

- збільшення державного фінансування додаткових витрат Міністерства оборони України, інших військових формувань, правоохоронних та розвідувальних органів на виплату грошової допомоги сім'ям загиблих і поранених військовослужбовців, які брали участь в ООС (АТО), речового забезпечення військовослужбовців, харчування та надання медичної допомоги особовому складу [3, с. 311].

Для подальшої активізації процесу вирішення житлових проблем сімей військовослужбовців-учасників ООС, необхідно забезпечити реалізацію переважного права на отримання житла сім'ям військовослужбовців-учасників, які не мають власного житла.

Експерти пропонують запровадити таку практику забезпечення військовослужбовців зазначеної вище категорії житлом:

- військовослужбовець, який потребує поліпшення житлових умов і перебуває на квартирному обліку, підписуючи контракт на службу в зоні ООС, одночасно отримує ордер на службову квартиру, яка переходить у його власність після закінчення терміну контракту та виконання його умов;

- надання військовослужбовцям-учасникам ООС, а також членам їхніх сімей переважного права на участь у загальнодержавних житлових програмах, зокрема, у цільовій Програмі будівництва (придбання) доступного житла («Доступне житло»);

- надання дітям військовослужбовців – учасників ООС переважного права на отримання пільгового молодіжного кредиту в межах програм, які реалізує Державний фонд молодіжного житлового будівництва [3, с. 360; 4].

Відповідно до викладеного матеріалу, доцільно, як вбачається, запропонувати

такі пропозиції:

1. Для полегшення адаптації військовослужбовців-учасників ООС до процесів мирного життя, необхідно запровадити відповідні загальнодержавні та регіональні програми соціальної інтеграції, професійної адаптації та психологічної реабілітації постраждалих учасників ООС.

2. Потребує нормативного переосмислення системапсихологічної та фізіологічної реабілітації, у тому числі створення мережі регіональних центрів психологічної реабілітації, забезпечених інноваційними технологіями та сучасним обладнанням.

3. Потребує вдосконалення процесу забезпечення санаторно-курортним лікуванням постраждалих учасників ООС (АТО), що передбачає розробку та запровадження відповідних бюджетних програм, розширення мережі недержавних і закордонних закладів реабілітації, спрямування на це коштів волонтерських і міжнародних організацій тощо.

4. Доцільно передбачити особливий режим реалізації для демобілізованих учасників ООС (АТО) конституційного права на працю, а також захист їх соціальних і трудових прав, зокрема надати додаткові гарантії щодо працевлаштування, перепідготовки, підвищення кваліфікації тощо. Для цього слід внести додаткові зміни до чинного трудового та соціально забезпечувального законодавства України.

Таким чином, правове забезпечення соціального захисту учасників антитерористичної операції позиціонується як локальна, хоча і дуже важлива складова системи обороноздатності держави.

Література:

1. Про затвердження Державної цільової програми з медичної, фізичної реабілітації та психосоціальної реадaptaції постраждалих учасників Революції Гідності, учасників антитерористичної операції та осіб, які брали участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, на період до 2023 року: Постанова Кабінету міністрів України від 5 грудня 2018 р. № 1021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1021-2018-%D0%BF#Text>. Заголовок з екрану.

2. *Актуальні проблеми соціально-правового статусу осіб, постраждалих під час проведення АТО*: Зб. матеріалів всеукр.наук.-практ. конф. (19 квітня 2017 р.) [упор. Журавель Я. В., Хопун О. С.; заг.ред. Семигіної Т. В.]. К.: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017. 96 с.

3. Донбас і Крим: ціна повернення: монографія / за заг. ред. В.П. Горбуліна, О.С. Власюка, Е.М. Лібанової, О.М. Ляшенко. К.: НІСД, 2015. 474 с.

4. Захистити трудові права демобілізованих учасників АТО. 27.11.2015. URL: <http://dsvv.gov.ua/aktualni-pytannya/zahystyty-trudovi-pravademobilizovanyh-uchasnykiv-ato.html>. Заголовок з екрану.

Лукаш Сергій Станіславович, доктор юридичних наук, професор, директор Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, заслужений юрист України

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ЯК ДЕРЖАВНА ГАРАНТІЯ

Актуальність теми дослідження полягає у відсутності досконалого механізму забезпечення соціального захисту працівників органів внутрішніх справ взагалі та забезпечення соціальних гарантій працівників поліції зокрема.

Невирішені раніше частини проблеми: законодавство України не містить спеціальних положень щодо прозорої моделі врегулювання соціального захисту працівників органів внутрішніх справ, хоча засади і закріплено в Кодексі законів про працю та низці інших нормативно-правових актів. Закон України «Про національну поліцію» встановлює низку гарантій, які стосуються безпосередньо особливостей соціального захисту працівників поліції, проте він не відображає повною мірою соціальну захищеність поліцейських, про що свідчить велика кількість дублюючих та відсилочних норм.

Метою цієї статті є проведення аналізу існуючої системи правового регулювання соціального захисту працівників Національної поліції України, визначення існуючих проблем і можливих шляхів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Забезпечення соціального захисту населення є одним із обов'язків України як соціальної держави. Стаття 46 Основного закону України закріплює державну гарантію: «Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом». У ч.5 ст. 17 Конституції прямо закріплено, що «держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей».

На даний час система соціального захисту ОВС України ґрунтується на обтяженій і заплутаній законодавчій базі, деякі норми якої носять чисто декларативний характер. Правове регулювання соціального захисту працівників поліції здійснюється Законом України «Про Національну поліцію України»

(далі – Закон), Кодексом законів про працю та іншими нормативно-правовими актами.

Так Законом передбачено наступні соціальні гарантії:

- зарахування стажу в органах поліції до страхового стажу; грошове забезпечення та інші компенсаційні виплати у відповідності до законодавства України (п. 4 ч. 10 ст. 62 Закону);

- під час виконання поліцейських повноважень користуються безоплатно всіма видами громадського транспорту приміського та міського сполучення (п. 7 ч. 10 ст. 62 Закону);

- позачергове придбання квитків і розміщення у готелі під час виконання службових повноважень (п.7 ч. 10 ст. 62 Закону).

- медичне забезпечення поліцейських (ст. 95 Закону): безоплатне медичне забезпечення в закладах охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України; пільговесанаторно-курортне лікування, відпочинок для поліцейських та членів їх сімей; щорічний психофізичний і фізіологічний диспансерний огляд;

- житлове забезпечення поліцейських (ст. 96 Закону): позачергове отримання права на поліпшення житлових умов в разі каліцтва, інвалідності або смерті поліцейського поліцейським, або членам їх сімей; отримання компенсації у розмірі до 3 мінімальних заробітних плат за найм житла в іншому населеному пункті у зв'язку із проходженням служби

- одноразова грошова допомога в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності поліцейського (статті 97-101 Закону);

- пенсійне забезпечення поліцейських (ст. 102 Закону);

- навчання дітей поліцейських (ст. 103 Закону), а саме зарахування поза конкурсом до системи навчальних закладів Міністерств внутрішніх справ дітей поліцейських із відповідним стажем роботи.

Висновки. Зважаючи на аналіз законодавства про соціальний захист працівників поліції, необхідно констатувати, що зміст соціальних гарантій значно розширився у порівнянні з Законом України «Про міліцію» і містить необхідні положення щодо відповідної підтримки з боку держави. Проте система потребує вдосконалення.

Пропозиції та рекомендації. 1) кодифікація нормативно-правових актів у сфері соціального забезпечення та виокремлення в окремий розділ соціальне забезпечення працівників поліції як складову; 2) вивчення та використання досвіду держав-членів Євросоюзу з даного питання та імплементація до національного законодавства, враховуючи намір України розбудовувати відносини з ЄС на принципах інтеграції.



Орел Оксана Вікторівна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, полковник

ПРАВОВА КУЛЬТУРА КОМАНДИРА – ВИМОГА СЬОГОДЕННЯ

Актуальність. Сьогодні українське військо знаходиться на стадії трансформації у напрямку цивілізованих форм організації на засадах права. Тому соціально значущі проблеми, у цілому, та військовій справі, зокрема, знаходяться в центрі обговорення. Як наслідок, викликає потреба в глибокому осмисленні багатогранності реальної сутності права з його закономірностями та логікою розвитку. Вчення античного часу оцінювали правомірність поведінки людини як «дике» (право справедливості). Платон ставив «помірне користування свободою» (тобто право) в якісну залежність від того, «чи є в душі чесноти», а Аристотель підкреслював, що «людина, яка живе поза законом та правом – найгірша з усіх». Іншими словами, правосвідомість особи – є не тільки і не стільки усвідомлення законів, скільки їх здатність судити про саме державно установлене право, піддавати його оцінці, критиці та перегляду, тобто основу правосвідомості командира складає почуття власної гідності, здатність до самозобов'язання та самоуправління, взаємоповаги та довіри до підлеглих і влади.

Плинність часу формально залишила такі ж вимоги до командирів, як і у минулих століттях. Однак, що стосується питань їх правової усвідомленості та правової культури, то це питання і до нині залишається не до кінця дослідженим. Авторитет, сила, закон, знання техніки маніпуляції свідомістю – це чинники, що впливають на правове поле дій командира. Тому мета роботи – розкрити співвідношення права до влади командира.

Виклад матеріалу. Так, формування у командирів правової свідомості, необхідної для забезпечення правомірної і соціально-активної поведінки в ході виконання службово-бойових завдань, а після виконання військового обов'язку – свідомого дотримання вимог у повсякденному житті є атрибутами права. Співвідношення права до влади командира є двоїтим. З одного боку, право не може існувати без влади, а з іншого – влада виступає протилежністю права. Парадокс цього явища полягає в тому, що командир володіє правом на легальний примус. А до цього слід відноситися право свідомо, обмірковано та толерантно. Дотримання прав людини і громадянина (підлеглий в першу чергу є громадянином своєї держави) вимагає від командира більш високого професійного рівня та дотримання етичних норм.

Підводячи підсумок вищезазначеному, можна з упевненістю стверджувати, що правова культура командира є вимогою сьогодення і потребує від командира під час виконання службово-бойових завдань особливої уваги та

обізнаності у правовому полі. Оскільки порушення прав, свобод підлеглих/людини і громадянина несуть за собою юридичні наслідки.

Рекомендації. З метою уникнення негативних наслідків командир повинен:

- постійно моніторити нормативно-правову базу діючого законодавства України та дотримуватися її;
- приймати активну участь у процесі обговорення з підлеглими проблем, які виникають під час проходження служби та шляхів їх вирішення;
- постійно підвищувати свій професійний рівень в процесі службово-бойової діяльності.

Література:

1. Філософія права: конспект лекцій / О.Г. Данильян, А.П. Дзєбань, С.І. Максимов та ін.; під ред. О.Г. Данильяна. Харків : Право, 2009. 176 с.
2. Губа А.В. Формування української культури майбутнього менеджера освіти (теоретико-методичний аспект) : Монографія. Харків : Вид-во ХНАДУ, 2009. 292 с.



УДК 340

Полтавський Едуард Михайлович, кандидат юридичних наук, заступник начальника кафедри соціально-гуманітарних дисциплін гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України, підполковник.

ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ДОРОЖНЬОГО РУХУ

Актуальність теми полягає у необхідності створення єдиної системи нормативно-правового забезпечення діяльності правоохоронних органів держави під час організації дорожнього руху, пробіли у правилах дорожнього руху та інших нормативних актах у системі підготовки водіїв, які створюють умови для виникнення конфліктних ситуацій.

Метою є приведення чинного законодавства у сфері безпеки дорожнього руху у відповідність до вимог сьогодення, соціальний захист працівників правоохоронних органів під час виконання службових завдань, усунення умов для виникнення конфліктних ситуацій та вдосконалення системи підготовки водіїв транспортних засобів.

Сучасна громадсько-політична обстановка у державі вимагає від Збройних сил України та усіх правоохоронних органів чіткої та оперативної координації дій для протидії агресії з боку РФ, знешкодження незаконних збройних формувань, повернення контролю на території АР Крим та деяких районів Донецької та Луганської областей. При виконанні службово-бойових завдань по забезпеченню ізоляційно-обмежувальних дій, несенню служби на КПП,

блокпостах правоохоронні органи держави обмежують та регулюють дорожній рух транспорту у тому числі: власного, громадського, транспорту ЗСУ та правоохоронних органів. У своїй діяльності НГУ, Національна поліція, Державна прикордонна служба керуються Конституцією України та відповідними законами України та іншими нормативними актами. Вказані Закони України надають право працівникам правоохоронних органів у конкретних ситуаціях втручатись в організацію дорожнього руху, обмежувати рух транспортних засобів за окремими ознаками - територіально, за часом, ваговими характеристиками транспортних засобів, відомчою належністю тощо. Але у теперішній час у системі підготовки водіїв та правилах дорожнього руху України вказано, що водії повинні виконувати вимоги працівників національної поліції, регулювальника на залізничному переїзді, паромній переправі та працівників Державної прикордонної служби у межах прикордонної полоси. Таким чином, громадяни України, що пройшли програму вивчення ПДР та отримали посвідчення водія, не обізнані про власні повноваження, надані військовослужбовцям Національної гвардії України. Вказані фактори приводять до виникнення умов для конфліктних ситуацій, між військовослужбовцями НГУ та водіями транспортних засобів. Невпевненість у соціальному захисті працівників правоохоронних органів негативно впливають на виконання завдань за призначенням.

Пропозиції: враховуючи вказані фактори, вважалось би доцільним при відпрацюванні Комплексної програми безпеки дорожнього руху України, Правил дорожнього руху України, програми підготовки водіїв, Закону України «Про дорожній рух» систематизовано та комплексно врахувати та чітко визначити обов'язки водіїв транспортних засобів, пішоходів та інших категорій учасників дорожнього руху по виконанню відповідних вимог працівників НП, НГУ, ДПС. В межах реформи органів державної влади та правоохоронних органів комплексно відпрацювати та внести необхідні зміни у програми підготовки та перепідготовки водіїв усіх категорій транспортних засобів та інших учасників дорожнього руху.

Література:

1. ЗУ «Про Національну гвардію України», Відомості ВР України (ВВР), 2014, №17, ст. 594.
2. ЗУ «Про Національну поліцію », відомості ВР України (ВВР), 2015, №40-41, ст. 379
3. ЗУ «Про Державну прикордонну службу України », відомості ВР України 2003, №27, ст. 208

*»————«•• *••»————«••*

Проценко Євген Ігорович, курсант курсу № 4 Київського факультету Національної академії Національної гвардії України

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ КОМПЕНСАТОРНОГО ТА МОТИВУВАЛЬНОГО ЗМІСТУ СКЛАДОВИХ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Ефективність забезпечення соціальної політики держави стосовно різних верств населення залежить, у першу чергу, від певного алгоритму послідовних і цілеспрямованих дій. Для країни, яка протистоїть збройній агресії, веде перманентну гібридну війну, основна мета такої політики повинна бути зосереджена на підвищенні суспільно-соціального статусу військовослужбовців та осіб, до них прирівняних. Дійсно, солдати та офіцери, окрім психофізіологічних, емоційних, розумових та інших перенавантажень, зумовлених специфікою служби, мають значно вищі ризики загибелі навіть у мирний час, порівняно з іншими категоріями громадян, зокрема, під час виконання службових завдань, проведення бойових дій, участі у військових конфліктах та збройного захисту суверенітету та територіальної цілісності держави.

Метою публікації є з'ясування та узагальнення дискусійних правових аспектів системи соціального захисту військовослужбовців та осіб, до них прирівняних.

Дійсно, військова служба за своєю суттю представляє собою особливий вид державної служби – мілітаризовану, основне призначення якої полягає у забезпеченні оборони України, захисті її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканості. Військовій службі притаманні і загальні ознаки державної служби, і специфічні власні ознаки.

Специфічними ознаками військової служби є: 1) основним її завданням є оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканості; 2) виконання поставлених завдань з можливістю застосовувати зброю; 3) наявність постійного ризику для життя і здоров'я внаслідок того, що військовослужбовці можуть приймати участь у воєнних конфліктах, бойових діях; 4) уклад життя військовослужбовців є детально регламентованим специфічним правовим режимом, який розповсюджується не тільки на час несення служби, але й на час поза службою, тобто військовослужбовець «завжди» служить; 5) на військовослужбовців покладається підвищена юридична відповідальність і притягаються вони до неї в особливому порядку, регламентованому спеціальними нормами (статутами); 6) з метою забезпечення неупередженого та ефективного виконання поставлених завдань військовослужбовці обмежені у ряді прав та свобод [1, с. 206].

Відповідно, соціальне забезпечення військовослужбовців є нагальним питанням сьогодення, яке потребує якнайскорішого вирішення в розрізі формування дієздатних ЗС України, спроможних захистити національні інтереси власними силами. Так, у Воєнній доктрині серед основних напрямів воєнно-

економічної політики визначено як пріоритетне завдання ресурсне забезпечення соціальних гарантій військовослужбовців, членів їх сімей і працівників Збройних Сил України та інших військових формувань [2].

Особливості соціального забезпечення військовослужбовців проявляються в принципах такого забезпечення, до яких слід віднести: загальні принципи соціального забезпечення військовослужбовців та галузеві принципи.

До загальних відносяться:

1) принцип законності та обов'язковості; 2) принцип додержання прав та свобод; 3) принцип гуманітарного та соціального розвитку; 4) принцип всезагальності права на соціальне забезпечення; 5) відповідність соціального забезпечення міжнародним стандартам соціального захисту.

Серед галузевих принципів соціального забезпечення військовослужбовців можна виділити: 1) принцип забезпечення у необхідних розмірах, які відповідають сформованому розміру задоволення потреб військовослужбовців на даному етапі розвитку суспільства (збалансованості); 2) принцип адресності; 3) принцип диференціації умов і норм забезпечення залежно від строку служби та звання [1, с. 209].

Правовими та іншими проблемами розвитку соціального захисту (забезпечення) військовослужбовців опікувалась досить значна когорта вчених. Зокрема, значний внесок у теорію та відповідний нормативний масив з питань соціального захисту та забезпечення військовослужбовців було зроблено такими вченими, як: В.І. Алещенко, В.М. Бондар, О.С. Бухтіяров, О.С. Верба, І.П. Дацюк, В.І. Кириленко, С.С. Корольов, І.В. Матюрін, А.Л. Папікян, С.П. Пасіка, В.Й. Пашинський, Ю.О. Прудов, О.П. Сайнецький, А.М. Синиця та ін.

Отже, соціальний захист військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових формувань позиціонується, зокрема, як система заходів із перерозподілу коштів Державного бюджету України щодо надання грошового та матеріального забезпечення військовослужбовцям та членам їх сімей з метою компенсації, зниження або запобігання негативного впливу соціальних ризиків на військовослужбовців, які через особливості своєї службової діяльності не мають іншого джерела отримання гідних умов до існування. Військова служба відноситься до особливої сфери діяльності, тому військовослужбовці для якісного виконання своїх обов'язків потребують різних видів забезпечення: матеріального, продовольчого, речового, житлового, медичного та інших [3, с. 41]. Соціальний захист військовослужбовців ЗС України має на меті вирівняти соціальне становище цієї категорії осіб відносно до інших членів суспільства, а також встановити додаткові гарантії, пов'язані з високим ризиком ушкодження здоров'я чи загибелі, внаслідок участі у бойових діях чи військових конфліктах. Отже, військовослужбовці та особи, до них прирівняні, мають право на отримання встановлених законом пільг та одноразових виплат, що надаються їм у зв'язку з особливостями військової служби.

У Законі України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» зазначено, що військовослужбовці та члени їх сімей, які мають право на пільги, гарантії та компенсації відповідно до цього Закону, користуються пільгами, гарантіями та компенсаціями, встановленими для громадян України законами та іншими нормативно-правовими актами, а також рішеннями органів місцевого самоврядування. Якщо такі особи одночасно мають право на отримання однієї і тієї ж пільги, гарантії чи компенсації з кількох підстав, то їм надається за їх вибором пільга, гарантія чи компенсація тільки з однієї підстави, крім випадків, передбачених законами. Пільги визначаються як переваги та привілеї, які надаються військовослужбовцям на підставі чинного законодавства з метою компенсації певних обмежень їх прав і свобод, пов'язаних із перебуванням на військовій службі та стимулюванням зацікавленості в її проходженні. Пільги розрізняються за категоріями осіб, які мають на них право, періодичністю їх надання (одноразові, щомісячні, щорічні) та ступенем персоніфікації (одноособові, сімейні тощо) [4, с. 282].

Аналіз сучасного стану системи соціального захисту військовослужбовців свідчить про наявність «букету» системних та застарілих проблем. Це і недостатній рівень грошового забезпечення; і недосконалий механізм вирішення житлових питань військовослужбовців; і недосконала система забезпечення військовослужбовців, ветеранів війни, учасників бойових дій та членів їхніх сімей адресними чи одноособовими пільгами та перевагами тощо. В цілому, означена система, здебільшого, має компенсаторний, а не мотивувальний характер, не зважає на особливості сьогодення [5, с. 94].

Відповідно, постійними напрямками діяльності вищих посадових осіб держави та уповноважених інших державних владних інститутів у сфері забезпечення соціального захисту військовослужбовців є: побудова ефективної моделі грошового забезпечення військовослужбовців, створення дієвого механізму забезпечення житлом військовослужбовців та членів їхніх сімей, підвищення ефективності існуючої системи пільг, компенсацій та переваг для учасників бойових дій, удосконалення механізму вирішення соціальних проблем в умовах військового навчання, несення бойової та допоміжної служби, створення системи психологічної та фізіологічної реабілітації, забезпечення санаторно-курортним лікуванням.

Важливим аспектом є і етимологічно-правове співвідношення категорій «соціальне забезпечення» та «соціальний захист». В цілому, більш-менш узагальнена позиція зводиться до того, що соціальний захист є більш ширшим поняттям, ніж соціальне забезпечення. Зазначається, що соціальний захист включає в себе не тільки право на соціальне забезпечення, але й інші соціальні права, такі як: право на охорону здоров'я, на освіту, на безпечне для життя довкілля тощо. Відомий український науковець Н.Б. Болотіна також підкреслювала більш ширший зміст соціального захисту у порівнянні із соціальним забезпеченням, зазначаючи, що «...за межами соціального забезпечення, але у рамках соціального захисту, знаходяться відносини, які регулюються іншими галузями права, зокрема, трудовим, екологічним,

адміністративним, фінансовим тощо» [6, с. 38]. Крім того, як вважає більшість науковців, що досліджували означений аспект, - соціальний захист застосовується щодо усіх соціальних прав, одним із яких є і право особи на соціальне забезпечення [7, с. 161; 8, с. 23-24].

Відповідно до змісту узагальненого матеріалу, доцільно запропонувати наступні пропозиції:

- остаточно визначитись у нормативно-правових актах, що регулюють систему соціального захисту військовослужбовців зі змістовим навантаженням таких правових категорій як: «соціальний захист» та «соціальне забезпечення»;
- у процесі реформування правового забезпечення системи соціального захисту військовослужбовців, відійти від принципів декларативного та описового змісту базових галузевих законів з метою практичного вирішення системних та застарілих проблем у цій сфері.

Підсумовуючи, слід зазначити, що соціальний захист є втіленням соціальної політики держави, його соціальною функцією, що виявляється у певному спрямуванні діяльності соціальної держави задля досягнення прийняттого гідного рівня життя її населення в цілому та кожного окремого індивіда. Соціальному забезпеченню в цій системі відведена наступна роль: воно є конкретним втіленням заходів соціального захисту в особливих випадках, за умови настання соціального ризику. Тобто, з викладеного ми робимо висновок, що соціальний захист є системою і превентивних, і поточних комплексних заходів, в той час, як соціальне забезпечення є поточними заходами в умовах, коли особа вжепотребує додаткового захисту її здоров'я та життя, її прав та свобод. Отже, стосовно військовослужбовців слід казати саме про соціальне забезпечення, адже це особи, які вже знаходяться в особливих умовах, усе їхнє життя з моменту вступу на військову службу суттєво відрізняється від умов життя інших осіб.

Література:

1. Сайнецький О. П. Зміст та особливості соціального забезпечення військовослужбовців як правового явища. *Митна справа*, 2013. № 5(89). С. 204–209.
2. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 2 вересня 2015 року «Про нову редакцію Воєнної доктрини України»: Указ Президента України № 555/2015.URL: <https://www.president.gov.ua/documents/5552015-19443>. Заголовок з екрану.
3. Алещенко В.І. Соціальна політика в Збройних Силах України: проблеми та шляхи їх розв'язання. *Наука і оборона*. 2005. № 2. С. 38-44.
4. Шишлюк М.О. Матеріальне забезпечення у зв'язку з необхідністю компенсації окремих видатків як додатковий вид соціального захисту військовослужбовців. *Трудове законодавство: шляхи реформування*. 2013. С. 281–283.

5. Мельник А. Забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей житлом: історико-правовий аналіз. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 4. С. 92–95. URL: <http://pgr-journal.kiev.ua/archive/2018/4/17.pdf>. Заголовок з екрану.
6. Болотіна Н. Право людини на соціальне забезпечення в Україні : проблеми термінів і понять . *Право України*. 2000. № 4. С. 35–40.
7. Мінаєв А. В. Соціальні аспекти правового регулювання житлового забезпечення військовослужбовців. *Актуальні проблеми політики*. 1999. Вип. 6–7. С. 156–164.
8. Майовець Є.Й., Соляк Л.О. Дослідження категорій соціального захисту населення в Україні. *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України: Збірник науковотехнічних праць*. 2011. Вип. 21-24. С. 254–259.



УДК 355.01

Slepecký Jaroslav, Doc.Ing. Jaroslav Slepecký, PhD., MBA Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., České Budějovice;

Zaťko Jozef, Dr.h.c. mult., JUDr. Jozef Zaťko, PhD., MBA., LL.M Európsky inštitút ďalšieho vzdelávania, Slovenská republika

ANALÝZA BEZPEČNOSTNÍHO SYSTÉMU ČESKÉ REPUBLIKY (ANALYSIS OF THE SECURITY SYSTEM OF THE CZECH REPUBLIC)

Úvod. Bezpečnost byla a bude vždy svázaná s minulostí, přítomností a budoucností lidstva. V minulosti byl termín bezpečnost vázaný na stabilitu politického systému, země a spokojenost obyvatelstva. Po roku 1989 se začala výrazněji formovat bezpečnostní komunita v bývalém Československu, vytvářel se teoretický a terminologický základ pro nové chápání bezpečnosti. Začal se projevovat vliv Kodaňské školy v mezinárodních vztazích.

Procesy, které probíhají v současném světě zvyšují pravděpodobnost vzniku bezpečnostních rizik společenských, přírodních, ale i technologických. Výrazně začínají dominovat nevojenská rizika. K rozhodujícím společenským nevojenským rizikám patří terorismus, extrémismus, masová migrace, environmentální rizika, finanční krize, epidemie a pod. K významným přírodním nevojenským rizikám patří závažné mimořádné události a katastrofy různého druhu jako například zemětřesení, hurikány, tornáda, povodně, požáry atd. To všechno vede k narušení bezpečnosti občana a sociálního hospodářství. Připosuzování pojmů bezpečnosti občana a sociální skupiny je možné vycházet z definice uvedené v terminologickém slovníku ministerstva vnitra České republiky¹:

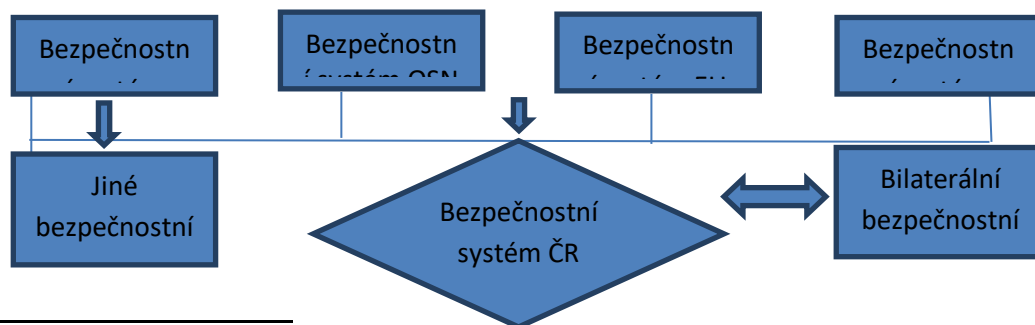
¹ Terminologický slovník pojmů z oblasti krizového řízení, ochrany obyvatelstva, environmentální bezpečnosti a plánování obrany státu. Ministerstvo vnitra ČR, Praha, 2016

Bezpečnost je stav, kdy je systém schopen odolávat známým a předvídatelným (i nenadálým) vnějším a vnitřním hrozbám, které mohou negativně působit proti jednotlivým prvkům (případně celému systému) tak, aby byla zachována struktura systému, jeho stabilita, spolehlivost a chování v souladu s cílovostí. Je to tedy míra stability systému a jeho primární a sekundární adaptace.

1 Bezpečnostní systém České republiky V obecném pojetí je bezpečnostní systém státu institucionální nástroj pro tvorbu a realizaci bezpečnostní politiky. Je tvořený příslušnými prvky zákonodárné, výkonné a soudní moci, územní samosprávy, právníckými a fyzickými osobami, které mají zodpovědnost za zajištění bezpečnosti státu. Bezpečnostní systém České republiky je nástrojem na prosazování bezpečnostních zájmů a bezpečnostní politiky České republiky v existujícím bezpečnostním prostředí. Bezpečnostní systém ČR představuje mnohostranný komplex, který se skládá ze zahraničněpolitických, obranných, vnitřně bezpečnostních, sociálních, záchranářských a ekologických nástrojů a jejich vazeb. Základní povinností státu je zajištění svrchovanosti a územní celistvosti ČR, ochrana jejich demokratických základů a ochrana životů, zdraví a majetkových hodnot. Bezpečnost ČR zajišťují ozbrojené síly, ozbrojené bezpečnostní sbory, záchranné sbory a havarijní služby. Na zajišťování bezpečnosti jsou povinny se podílet státní orgány, orgány územních samosprávných celků a právnícké a fyzické osoby. Základním koncepčním dokumentem bezpečnostní politiky státu je Bezpečnostní strategie České republiky, která vymezuje životní, strategické a další významné zájmy ČR².

Bezpečnostní systém České republiky se skládá z množství prvků na různé úrovni státního a soukromého sektoru s velmi různorodými vztahy mezi jednotlivými prvky bezpečnostního systému. Složitost a rozmanitost vztahů mezi prvky bezpečnostního systému České republiky zákonitě vytváří jednotlivé podsystémy. Podstatu bezpečnostního systému České republiky (subsystému) tvoří zákonodárné a výkonné orgány státní a veřejné moci, kterým povinnosti vyplývají z jejich postavení v státě a jsou stanovené všeobecně závaznými právními předpisy a zejména Ústavou ČR, ústavními zákony a dalšími platnými právními normami. „Mantinely“ jsou dále limitované přijatými politicky deklarovanými materiály jako je Bezpečnostní strategie ČR, Obranná strategie ČR, Vojenská strategie a interní koncepční materiály přijaté pro jednotlivé bezpečnostní hrozby. Kromě toho subsystém České republiky není izolovaný a zákonitě musí navazovat na bezpečnostní systémy euroatlantické zóny, zejména NATO a OSN, evropské zóny - EÚ a OBSE, na bilaterální bezpečnostní systémy, s kterými jsou uzavřeny mezinárodní dohody (obr.1).

Obr. 1: Vnější vstupy do bezpečnostního systému ČR



²Bezpečnostní strategie ČR 2015, schválená vládou ČR 4.2.2015

Bezpečnostní systém České republiky se skládá z řídicích a výkonných prvků, které tvoří podsystém celkového bezpečnostního systému. K řídicím prvkům a výkonným prvkům bezpečnostního systému České republiky na různých úrovních patří:

1. Orgány moci zákonodárné

- Parlament ČR (Poslanecká sněmovna a Senát)

2. Orgány moci výkonné

- Prezident republiky
- Vláda (Úřad vlády ČR)
- Bezpečnostní rada státu
- Ústřední krizový štáb
- Ministerstva
- Ústřední orgány státní správy
- Další správní úřady s celostátní působností

3. Orgány moci soudní

- Ústavní soud
- Nejvyšší soud
- Nejvyšší správní soud
- Vrchní soud
- Krajské a okresní soudy.

4. Orgány ustavené v souladu s ústavou ČR

- Česká národní banka
- Nejvyšší kontrolní úřad

5. Ozbrojené síly ČR

- Armáda ČR
- Hradní stráž
- Vojenská kancelář Prezidenta republiky

6. Ozbrojené bezpečnostní sbory

- Policie ČR
- Vězeňská služba ČR
- Parlamentní stráž
- Celní správa

7. Zpravodajské služby

8. Záchranné sbory a služby

- Hasičský záchranný sbor ČR
- Báňská záchranná služba
- Zdravotnická záchranná služba
- Letecká pátrací a záchranná služba

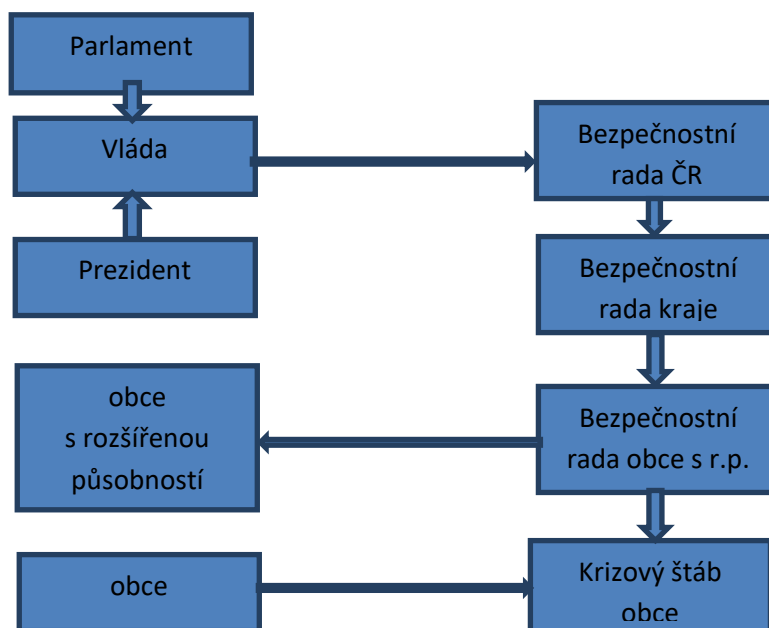
9. Instituce a orgány s územní působností

Jednotlivé řídicí prvky mají svoje odborné, výkonné orgány, ke kterým patří (obr.2):

- bezpečnostní rada státu,
- bezpečnostní rada kraje,
- bezpečnostní rada obce s rozšířenou působností,

- krizový štáb obce.

Obr. 2: Odborné a výkonné orgány bezpečnostního systému ČR



Mnohem složitější je struktura podsystému bezpečnostního systému České republiky (subsystému). Složitost vyplývá z různorodosti funkcí, které musí subsystém České republiky plnit. Zjednodušeně je možné tyto podsystémy rozdělit na preventivní a výkonné. Úlohou preventivních podsystémů je zabránit vzniku bezpečnostních hrozeb a úlohou výkonných podsystémů je řešit aktivované bezpečnostní hrozby ve formě krizových situací.

Preventivní bezpečnostní systém musí být tvořený tak, aby měl neustále informace z bezpečnostního prostředí, analyzoval je a předkládal návrhy na předcházení aktuálním bezpečnostním hrozbám. Preventivní bezpečnostní podsystém musí mít vstupy z vnějšího bezpečnostního systému a zároveň z jednotlivých řídicích prvků bezpečnostního systému České republiky.

Výkonné bezpečnostní podsystémy zjednodušeně je možné rozdělit na bezpečnostní podsystém při řešení vojenských bezpečnostních hrozeb a bezpečnostní podsystém na řešení nevojenských bezpečnostních hrozeb. Výkonný bezpečnostní podsystém na řešení vojenských hrozeb bude závislý na rozsahu vojenské hrozby. Buď se bude jednat o regionální vojenský konflikt nebo globální vojenský konflikt. V případě obou hrozeb se bude vždy aktivovat subsystém České republiky, výkonný podsystém ozbrojených sil České republiky a další výkonné podsystémy České republiky, které jsou aktivované i v rámci nevojenských hrozeb. Při vojenských konfliktech seaktivují další odborné orgány subsystému České republiky a to krizové štáby, které bezprostředně připravují podklady pro prvky subsystému nebo řídí jednotlivé prvky podsystému v závislosti odsvěřených kompetencí. Nevojenské bezpečnostní hrozby vznikají z široké škály přírodních, technologických, společenských, ekonomických a dalších rizik. Charakter těchto rizik vyvolává celou řadu bezpečnostních hrozeb, které mohou působit na celostátní,

regionální a místní úrovni. Podle charakteru bezpečnostní hrozby a jej propuknutí do mimořádné události, katastrofy, tedy do krizové situace, seaktivizují jednotlivé bezpečnostní podsystémy jako je:

- podsystém integrovaného záchranného sboru,
- podsystém na řešení vnitřní bezpečnosti předterorizmem,
- podsystém na řešení vnitřní bezpečnosti sociální povahy (nepokoje obyvatelstva, organizovaný zločin, nedovolená migrace),
- podsystém na řešení závažných mimořádných událostí a katastrof,
- podsystém na řešení vnitřní bezpečnosti narušením životního prostředí,
- podsystém na řešení vnitřní bezpečnosti při nefunkčnosti některého z prvků kritické infrastruktury a další podsystémy.

Mezi jednotlivými prvky systému a subsystému musí optimálně fungovat vztahy na vertikální a horizontální úrovni. Tyto vztahy musí měřovat na splnění cíle stanoveného pro daný systém nebo subsystém. Správně stanovený institucionální rámec musí být plně funkční v oblasti analýzy narušení bezpečnosti, preventivních aktivit na odstranění nebo eliminování narušení bezpečnosti, plánování sil, prostředků a zdrojů na řešení nepříznivého stavu v oblasti bezpečnosti.

Závěr. Z uvedené analýzy bezpečnostního systému České republiky vyplývá, že bezpečnostní systém musí být budovaný tak, aby splňoval základní atributy, jako je komplexnost řešení bezpečnosti v celém bezpečnostním prostoru, centralizace a decentralizace řízení s jasnými vertikálními a horizontálními vazbami, zákonnost, profesionalita, transparentnost, flexibilita a kontrolovatelnost. V legislativním procesu je v současnosti v závěrečném řešení novela ústavního zákona o bezpečnosti České republiky, ve které se uvažuje se zafixováním stavu nebezpečí na ústavní úrovni, kdy stav nebezpečí na celém území státu nebo jeho části bude moci vyhlásit vláda. Návrh dále doplňuje a zpřesňuje ustanovení o prodloužení volebního období a odkladu konání voleb, zakotvuje na ústavní úrovni Ústřední krizový štáb a zpřesňuje podmínky vyhlášení krizových stavů.

Literatura:

1. BALABÁN, M.-PERNICA, B. a kol.: *Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy*. Univerzita Karlova, Praha, 2015. 310 s. ISBN 978-80-246-3150-9
2. HOFREITER, L.: *Bezpečnostné prostredie súčasného stavu*. VeRBuM Zlín, 2016. 160 s. ISBN 978-80-87500-79-8.
3. REITŠPIS, J.-SLEPECKÝ, J.: *Možné spôsoby hodnotenia bezpečnosti*. In.: *Bezpečnostní technologie, systémy a management III*. Zlín, 2013 s. 45-56. ISBN 978-80-87500-35-4
4. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR
5. Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti ČR



Сердечна Ірина Леонідівна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільного права та процесу Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ НАБУВАЛЬНОЇ ДАВНОСТІ

Стабільність цивільних правовідносин є однією з найважливіших цілей, які покладаються на цивільно-правове регулювання, що досягається шляхом забезпечення стабільності цивільного обороту. На сьогодні нерідкі випадки, коли нерухомість має правовий режим безхазяйної речі, що породжує невизначеність в цивільних правовідносинах, усунути яку дозволяє набувальна давність. Саме тому є актуальним дослідження наукових підходів до визначення поняття набувальної давності.

Питання щодо набувальної давності досліджено в працях таких вчених як: С.М. Братуся, А.С. Довгерта, О.В. Дзери, В.В. Луця, Н.С. Кузнецової, Р.А.Майданика, Г.К. Матвєєва, Д.І. Мейєра, А.А. Підпригори, О.А. Підпригори, С.О. Погрібного, О.А. Пушкіна, Є.О. Суханова, Ю.К. Толстого, Є.О. Харитоновна, О.І. Харитонової, О.С. Яворської та ін.

Уперше на законодавчому рівні до підстав набуття права власності віднесено набувальну давність. У ч. 1 ст. 344 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) набувальну давність визначено як набуття права власності на майно особою, яка «добросовісно заволоділа чужим майном і продовжує відкрито, безперервно володіти нерухомим майном протягом десяти років або рухомим майном протягом п'яти років» [9]. Крім того, у ст. 344 ЦК України [9] закріплено порядок набуття права власності на нерухоме та окремі види рухомого майна за набувальною давністю, а також у разі заволодіння чужим майном за договором.

Тривала відсутність в законодавстві цієї правової категорії породила теоретичні дискусії між прихильниками (обґрунтуванням необхідності легалізації набувальної давності в різний час займалися С.М. Братусь, А.В. Венедіктов, С.І.Вільнянській, Д.М. Генкін, В.О. Рясенцев, Ю.К. Толстой, Б.Б. Черепакін та ін.) та противниками, яка тривала понад 70 років. Оскільки набувальна давність до 2003 року не була узаконена, обговорення проблем мало більшою мірою суто теоретичний характер.

Запровадження до цивільного законодавства набувальної давності було обумовлено тим, що не було визначено правове становище незаконного добросовісного володільця та майна, що знаходиться у нього (так зване за давнє майно). Крім того, мали місце колізії між правовими позиціями не володіючим власником і безтитульним власником.

Набувальна давність є новим інститутом для цивільного законодавства України, а зміст ст. 344 ЦК України має важливе значення для теоретиків та

практиків. Однак цивілістична доктрина постійно надає докази тому, що положення цієї статті не дають відповіді на багато важливих питань. Так, законодавець не дав легального визначення добросовісності, відкритості та безперервності володіння. Вчені також сперечаються про те, хто може придбати право власності за давністю володіння і що може бути об'єктом права власності, придбаного на цій підставі. Виникають суперечки й з інших питань. Правова категорія «набувальна давність» складається зі сполучення двох слів: «набувальна» та «давність». Слово «набувальна» застосовується для позначення головного призначення цієї правової категорії, а саме набуття права власності на чуже майно. Що стосується слова «давність», то воно становить складовий елемент також словосполучення «позовна давність», та потребує поглибленого тлумачення.

Набувальну давність у юридичній літературі розглядають у широкому і вузькому розумінні. Як зазначає В. П. Маковій: «У широкому розумінні як цивільно-правовий інститут, у вузькому як складний юридичний факт, що є підставою виникнення речового права» [4, с. 5]. У широкому розумінні набувальною давністю визнається фактичний стан володільця майна протягом певного періоду часу, що забезпечується правовим захистом і тягне за собою за певних обставин виникнення у володільця права власності на річ. У цьому значенні набувальна давність розглядається не тільки як один із способів набуття права власності, а й як засіб захисту володіння. Відповідно набувальна давність виходить далеко за межі набуття права власності, тому й відіграє більш складну й відповідальну роль в регулюванні майнового обороту [2, с. 7; 8, с. 260].

У вузькому розумінні набувальна давність виступає в якості юридичного факту (складного фактичного складу), що приводить до виникнення права власності у власника майна. Так, строк володіння слід розглядати як сукупність юридичних фактів, що виступають підставою для виникнення певного комплексу прав і обов'язків. У тлумачному словнику сучасної української мови слово «давність» розкривається як: а) велика часова віддаленість виникнення, здійснення чого-небудь; б) довгочасне існування, застарілість; в) за давністю (років) з причин великої віддаленості в часі [1, с. 206]. Тобто словом «давність» позначається факт впливу певного періоду часу від якогось конкретного моменту, події, явища тощо, та означає вплив цього періоду часу на ці відносини (явища, події).

Подібне тлумачення слова «давність» наводиться в юридичній літературі. На думку О. О. Красавчікова, слово «давність» означає вплив часу, а не певний відрізок часу, тобто строк [3, с. 277]. Більш детально розкриває природу слова «давність» І. Б. Новіцький: «Відображає будь-яке відношення, положення, явище, що мало місце настільки давно, що цей давній характер відносин або стану повинен певним чином позначитися на правах та обов'язках певних осіб» [5, с. 137]. Однак, зустрічається розуміння давності як встановленого законом строку, вплив якого спричиняє настання певних юридичних наслідків [6, с. 370].

На думку В. І. Цікала, «давність у цивільних правовідносинах – це вплив визначеного строку за умов, встановлених законом, який спрямований на

припинення або набуття цивільних прав та обов'язків» [10, с. 5]. Науковець виділяє такі особливості інституту давності в цивільних правовідносинах: 1) в основу інституту давності покладено час, зокрема, період часу, який називається строком; 2) для настання давності юридичне значення має не сам строк, а його сплив (закінчення); 3) спливу (закінчення) строку ще недостатньо для настання правових наслідків давності; необхідно щоб строк сплив, а у деяких випадках і тривав (набувальна давність) за наявності або відсутності умов встановлених законом (такі умови можуть бути позитивними або негативними); 4) сплив строку, як правило, автоматично не викликає правових наслідків давності, він лише спрямований на їх настання [10, с. 5].

На нашу думку, слід підтримати вчених, які розуміють давність лише як сплив визначеного періоду часу (строку) з дотриманням передбачених законом умов. А «строк як основний елемент давності являє собою одну з обов'язкових та невід'ємних умов будь-якої давності» [7, с. 56]. Відповідно «набувальна давність – це сплив визначеного строку за умов, встановлених законом, що спрямований на виникнення в особи, яка володіє чужою річчю, права власності або інших речових прав на цю річ» [10, с. 7]

Вищезазначене дозволяє зробити такі висновки: 1) набувальна давність є самостійним інститутом цивільного права; 2) набувальна давність може бути первинною чи похідною підставою набуття права власності.

Ознаками набувальної давності як підстави набуття права власності на майно є:

- тривале невикористання майна власником;
- суб'єктом застосування набувальної давності є фактичний володілець чужого майна;
- право власності за набувальною давністю набувається за умов, передбачених законом (добросовісність, відкритість, безперервність володіння протягом певного строку);
- право власності за набувальною давністю на нерухоме майно виникає з моменту державної реєстрації, а на рухоме майно – автоматично.

Література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. 1440 с.
2. Гайбатова К.Д. Приобретательная давность – основание возникновения права частной собственности. *Вестник Дагестанского государственного университета*. 2011. № 2. С. 156-160.
3. Красавчиков О. А. Советское гражданское право. Изд. 3-е, испр. и доп. Москва : Высш. шк., 1985. Т. 1. 544 с.
4. Маковій В.П. Набувальна давність у цивільному праві: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.03. Х., 2007. 20 с.
5. Никитин А. Ф. Краткий юридический словарь. Москва : Дрофа, 1999. 414 с.
6. Новицкий И. Б. Сделки. Исковая давность. Москва : Госюриздат, 1954. 248 с.

7. Романюк В.А. Позовна давність у цивільному праві. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Х., 2018. 214 с.
8. Скловский К.И. Собственность в гражданском праве : учебно-практическое пособие. М. : Дело, 1999. 893 с.
9. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 40–44. Ст. 356.
10. Цікало В. І. Давність у цивільних правовідносинах : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.03. Л., 2004. 20 с.

*»————«•• *••»————«••*

УДК 342.72.73

Якименко Андрій Анатолійович, викладач кафедри правових та інформаційних технологій Відокремленого структурного підрозділу ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Хмельницький інститут соціальних технологій

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ОСВІТУ УЧАСНИКАМИ ООС

Одним з найпопулярніших питань від учасників ООС є уточнення можливості отримання підтримки на здобуття вищої освіти для себе та для своїх дітей. Розкриття цього питання і є метою статті.

Тривалий час Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії соціального захисту» передбачав лише можливість позаконкурсного або позачергового вступу тільки для учасників бойових дій на території інших держав [1].

Несправедливість по відношенню до воїнів, які захищають власну країну була виправлена 14 травня 2015 року шляхом доповнення статті 12 того ж Закону «Про статус ветеранів війни» частинами 7-9. Вони передбачили право військовослужбовців та інших учасників антитерористичної операції отримувати державну цільову підтримку для здобуття освіти у державних та комунальних навчальних закладах.

Уряд затвердив Порядок та умови надання державної цільової підтримки для 5 категорій громадян для здобуття професійно-технічної та вищої освіти, що надаватиметься їм протягом навчання. Відповідну постанову було затверджено, 23 листопада 2016 року, на засіданні Кабінету Міністрів України [2]. Це дуже важлива постанова, яка досить довго узгоджувалася, але вона нарешті врегульовує умови надання державної цільової підтримки для цих вразливих категорій громадян. Зокрема, це пов'язано з безоплатним навчанням, надання безкоштовних комплектів підручників тощо [3].

Підтримка надається: 1) особам, що визнані учасниками бойових дій відповідно до пункту 19 частини першої статті 6 Закону України «Про статус

ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; 2) дітям осіб, визнаних учасниками бойових дій відповідно до пункту 19 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; 3) дітям, які віднесені до осіб, зазначених в абзацах четвертому-восьмому та чотирнадцятому пункту 1 частини першої статті 10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; 4) дітям, один із батьків яких загинув (пропав безвісти або помер) внаслідок захворювання, одержаного в період участі в антитерористичній операції; 5) дітям, що зареєстровані як внутрішньо переміщені особи.

Така допомога полягає в: 1) оплаті навчання за рахунок державного або місцевого бюджету шляхом зарахування вступників на навчання за державним замовленням. Тобто зарахування учасників ООС, їх дітей та членів сімей загиблих на бюджет державних та комунальних ЗВО та технікумах. Діти учасників бойових дій, які навчаються у технікумах чи ЗВО за контрактом мають право на першочергове переведення на бюджет; 2) частковій оплаті навчання за рахунок коштів державного або місцевого бюджету шляхом надання пільгових довгострокових кредитів для здобуття освіти особам, зарахованим на навчання за рахунок фізичних та юридичних осіб, тобто можливість отримання кредиту для навчання за контрактом для дітей, зареєстрованих як ВПО; 3) соціальній стипендії для осіб, які навчаються на бюджеті за денною формою навчання – тобто для учасників бойових дій, їхніх дітей, членів сімей загиблих. Соціальні стипендії призначаються студентам, які потребують соціального захисту та яким за підсумками навчання не призначена академічна стипендія; 4) безоплатному забезпеченні підручниками, яке фактично полягає у підтвердженні права користування, і так безоплатно, бібліотечним фондом відповідного навчального закладу; 5) безоплатному доступі до мережі Інтернет в навчальних закладах, який як і у випадку з безоплатним забезпеченням підручниками через бібліотечні фонди, і так надається безоплатно на територіях ЗВО студентам; 6) безоплатному проживанні у студентських та учнівських гуртожитках – для учасників бойових дій, членів сімей загиблих, дітей учасників бойових дій та дітей ВПО, які навчаються у професійно-технічних навчальних закладах; 7) проживанні у студентських гуртожитках з пільговою оплатою у розмірі, визначеному вищим навчальним закладом – для дітей УБД, а для дітей ВПО за умови, що вони не отримують допомогу відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 505 «Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг».

Слід також наголосити, що пункт 5 Порядку передбачає, що державна цільова підтримка на навчання надається навчальним закладом, до якого зарахована особа і припиняється в разі відрахування особи з навчального закладу, надання особі академічної відпустки або перерви у навчанні, переведення до іншого навчального закладу. У пункті 7 Порядку вказано, що допомога надається за рішенням керівника навчального закладу [4].

Така гнучкість у формулюванні дає підстави вважати, що не всі навчальні заклади йтимуть на зустріч відповідним категоріям і що ветерани ООС та їх діти зможуть скористатись своїми правами далеко не в усіх ЗВО.

Отже, ефективність системи державної цільової підтримки, безумовно, залежатиме від виділених коштів з державного та місцевого бюджетів та від кількості осіб, які бажають такою допомогою скористатися. Виникає питання в контексті того, що надання державної цільової допомоги залишається на розсуд керівника навчального закладу.

Після закінчення конфлікту висока ймовірність того, що не всі керівники ВНЗ вбачатимуть за доцільне перерозподіляти бюджетні місця аби забезпечити можливість на пільгове навчання учасникам бойових дій чи їх дітям. Хоча це лише песимістична гіпотеза, яка підтвердиться або не підтвердиться з часом.

Література:

1. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 № 3551-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 45. Ст. 425.
2. Про надання державної цільової підтримки деяким категоріям громадян для здобуття професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти : Постанова Кабінету Міністрів України №975 від 23.11.2016 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/975-2016-%D0%BF#Text>.
3. П'ять категорій громадян, серед яких учасники бойових дій та діти загиблих в АТО, отримують державно-цільову підтримку для здобуття професійної та вищої освіти. URL : <http://mon.gov.ua/usi-novivni/novini/2016/11/23/5-kategorij-gromadyan,otrimayut-derzhavno-czilovu-pidtrimku>.
4. Василенко Л. Голова ГО «Юридична сотня». Освіта учасників АТО та порядок, якого так довго чекали. URL : <https://life.pravda.com.ua/authors/5836abd9cf60b>.

*»————«•• *••»————«••*

СЕКЦІЯ 3

**ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В РЕФОРМУВАННІ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ ТА
ОБОРОНИ УКРАЇНИ**



УДК 1:355.1

Левченко Катерина Борисівна, докторка юридичних наук, кандидатка філософських наук, професорка, Урядова уповноважена з питань гендерної рівності;

Жуковська Галина Григорівна, кандидатка наук державного управління, старша референтка Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА
ОБОРОНИ УКРАЇНИ: РОЛЬ ТА МІСЦЕ У ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНІЙ
ДІЯЛЬНОСТІ**

Одним з пріоритетів державної гендерної політики є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони України. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства[1]. Шукаючи ресурси для економічного та соціального розвитку країни, ми маємо не забувати про право жінок нарівні з чоловіками користуватися рівними правами та можливостями. У секторі безпеки та оборони України за останні роки є тенденція до збільшення участі та розширення можливостей жінок. Так, за даними Головного управління персоналу Генерального штабу Збройних Сил України станом на вересень 2019 року військову службу проходить 27074 жінок-військовослужбовців, з яких 949 – старші офіцери. Для порівняння, у 2018-му році у війську проходило службу 24897 жінок, у 2017-му – понад 23 тисячі, а у 2008 році їх було всього 1800. Статус учасника бойових дій за участь в АТО/ООС надано 9916 жінкам, у тому числі 166 військовослужбовиць у період з 2014 року відзначено державними нагородами України. У 2019 році вперше за всю історію дівчата отримали право на вступ до військових ліцеїв України. До Київського військового ліцею імені Івана Богуна вступили 20 дівчат, а до Військово-морського ліцею, що на Одещині, в 2019 р. – дві дівчини.

Врахування гендерного питання в секторі безпеки та оборони передбачає врахування досвіду, знань та інтересів жінок і чоловіків у процесі формування політики, створення структур для національної оборони та безпеки, реалізацію такої політики та оцінку результатів. Процесу формування політики має передувати гендерна оцінка ситуації, яка склалася у відповідній сфері. Сектор безпеки та оборони не є виключенням. Вперше оцінку гендерного впливу на

сектор безпеки та оборони здійснено у рамках проекту ООН Жінки «Гендерна рівність в центрі реформ, миру та безпеки у 2017 році» за фінансової підтримки Уряду Швеції [2]. Оцінку було здійснено з метою визначення правової та політичної основи врахування гендерних питань; ефективності діяльності інституційного механізму реалізації завдань та контролю за їх виконанням; стану врахування, проблем та існуючих прогалин; підготовки пропозицій та рекомендацій для розробки Стратегії гендерної рівності для реформування безпеки та оборони. Аналіз ситуації показав, що протягом останніх років сектор безпеки та оборони України досяг певного прогресу щодо забезпечення гендерної рівності, особливо після прийняття у 2016 році першого Національного плану дій «Жінки, мир, безпека» до 2020 року. Однак системності та наскрізності питання набуло, починаючи з 2018 року, коли в Річній Національній програмі під егідою Комісії Україна-НАТО (РНП), виділено окремий розділ «Гендерна рівність» [3]. Порівняльний аналіз РНП в частині забезпечення гендерної рівності тільки за 2018 та 2019 роки дає можливість відслідкувати як змінилися підходи до формування та реалізації політики у цій сфері. Так у РНП 2018 року було передбачено лише вісім заходів, спрямованих, зокрема, на вивчення досвіду держав-членів НАТО, удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення гендерної рівності у секторі, запровадження інституту радників з гендерних питань, забезпечення виконання цілі «G0013. Гендерні перспективи»; запровадження постійного моніторингу дотримання принципу гендерної рівності та інформування громадськості. На відміну, у 2019 році маємо 12 пріоритетних завдань та 25 заходів на їх виконання. Ці завдання якісно змінюють ситуацію щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони. Першими завданнями є здійснення гендерної оцінки ситуації та запровадження гендерно-дезагрегованої статистики [4].

Іншою важливою складовою стало врахування положень Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» в частині проведення гендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів, що готуються складовими сектору безпеки та оборони. Крім того, відповідно до статті 12 закону всі структури сектору сформували інституційний механізм: визначили уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству з ознакою статі, з метою здійснення координації діяльності суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері забезпечення гендерної рівності кожна структура сектору безпеки та оборони визначила окремий структурний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Окреме питання – призначення радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Наприклад, станом на кінець 2020 року у Міністерстві оборони України призначено радників з гендерних питань з числа підлеглого особового складу у складі об'єднаних стратегічних і оперативних штабів, загальна кількість радників складає 59 осіб.

Важливим стратегічним завданням стала підготовка кадрів та проведення тренінгів з питань гендерної обізнаності. Гендерний аспект включено до 21 програми навчальних дисциплін і значно розширено тематику навчальних програм з урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Збройних Силах України. В МВС на постійній основі проводяться заходи щодо перегляду навчальних програм та розширення тематики курсів з гендерних питань, Національна гвардія України впроваджує тренінги з питань гендерної обізнаності для особового складу НГУ, гендерну складову включено в процес професійного розвитку військової кар'єри, підвищення кваліфікації особового складу [5].

Реалізація військової кадрової політики з врахуванням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у складових сектору безпеки та оборони України включала в себе гендерний аналіз щодо підбору, просування по службі, кар'єрного зростання і утримання на посадах військовослужбовців. На стратегічному на оперативному рівнях було поставлено завдання щодо участі військовослужбовців у міжнародних курсах з гендерних питань, у тому числі таких, що проводяться НАТО. Порядком денний «Жінки, мир, безпека» - це ще один важливий напрям формування та реалізації державної гендерної політики. На виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» Урядом України, починаючи з 2016 року приймаються Національні плани дій, останній було затверджено 28 жовтня 2020 року на період до 2025 року [6]. Метою другого Національного плану є створення умов для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення, протидії безпековим викликам, системної протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом. Національний план спрямовано на забезпечення:

- участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень;
- стійкості до безпекових викликів;
- постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя;
- протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом;
- посилення інституційної спроможності виконавців Національного плану.

Фактично Національний план є важливим програмним документом, який формує державну гендерну політику всіх секторах та сферах управління, особливо у секторі безпеки та оборони України. План складається з 43 завдань, у 23 завдань (53,5%) головними виконавцями є структури сектору безпеки та оборони України.

Діяльність структур сектору безпеки та оборони має бути спрямовано, зокрема на забезпечення можливості системного набуття знань і навичок, необхідних для виконання завдань порядку денного «Жінки, мир, безпека», відповідно до стандартів ООН та НАТО; забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до закладів освіти всіх рівнів сектору безпеки та оборони та включення гендерної складової до навчального процесу; забезпечення ефективної діяльності інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони; забезпечення паритетної участі жінок і

чоловіків у складі штабів, комісій під час впровадження ними діяльності; забезпеченні жінкам та чоловікам належних умов для професійного розвитку; створенні умов для поєднання функцій та обов'язків у професійному та приватному житті; забезпеченні жінок і чоловіків гідними інфраструктурними та матеріально-технічними умовами.

Висновки. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України є одним із основних пріоритетних напрямів державної політики у сфері євроатлантичної інтеграції відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО.

Процеси реформування і модернізації сектору безпеки та оборони, що актуалізувалися в умовах збройної агресії Російської Федерації, дозволили застосувати нові підходи до управління, виконання функцій з дотриманням юридичних і політичних зобов'язань у сфері гендерної рівності та прав людини. Здійснений аналіз РНП та НПД 1325 дає підстави висновувати, що принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони України включено до цілей та пріоритетів військової реформи. Такий підхід вкотре підтверджує необхідність його наскрізного врахування на всіх етапах та у всіх процесах, діяльності, а не лише як соціально-гуманітарний аспект військово-професійної діяльності. Практичним інструментом у виконанні всіх зобов'язань структур сектору безпеки та оборони у сфері гендерної рівності, на нашу думку, має стати розробка та затвердження відомчих планів 1325 до 2025 року.

Література:

1. Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
2. Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України в 2017 р. URL: https://ngu.gov.ua/sites/default/files/gender_assessment_report_ua_final_26_oct_2017_0.pdf.
3. Указ Президента України від 26 березня 2018 № 89/2018 Про затвердження Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2018 р. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/892018-23882>.
4. Указ Президента України від 10 квітня 2019 р. № 117/2019 «Річна Національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2019 рік» URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1172019-26450>
5. Звіт про стан виконання «Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» за 2020 рік, Міністерство соціальної політики України, 2021 р. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Genderna-politika.html>.
6. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>.

Бугай Юлія Романівна, курсант 3 курсу Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, солдат;

Меленті Євген Олександрович, кандидат технічних наук, доцент, завідувач спеціальної кафедри № 3 Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, підполковник

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день досить актуальним є питання ролі жінок в діяльності силах сектору безпеки і оборони в цілому та Служби безпеки України (СБУ) зокрема. Вони безпосередньо беруть участь в протидії та боротьбі зі злочинністю, протидії розвідувальній, терористичній та іншій діяльності злочинних груп, організацій та окремих осіб, які несуть загрозу державній безпеці України. Формування міжособистісної та професійної взаємодії співробітників СБУ потребує гендерно-орієнтованого підходу, який буде сприяти покращенню діяльності, конкурентоздатності та розвитку культури спілкування.

Важливо зазначити, що впровадження гендерної політики є однією з умов інтеграції України в Північноатлантичний альянс (НАТО). Реалізація принципу гендерної рівності у НАТО відбувається шляхом виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки. Ця резолюція НАТО охоплює збір та аналіз інформації про особливості забезпечення принципу гендерної рівності у збройних силах країн-членів НАТО та країнах-партнерах. Також однією з найбільш авторитетних організацій щодо забезпечення миру та безпеки у Європі є Організація з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ). Одним із основних напрямків роботи ОБСЄ є забезпечення жінкам і чоловікам рівних можливостей в усіх сферах життя, а також регламентація питання гендерної рівності в стратегіях і концепціях розвитку. У співпраці з партнерами ОБСЄ розробляє і здійснює проекти з розширення прав і можливостей жінок та створення експертного потенціалу з гендерних питань[1]. Однак, як приклад невирішених проблем є те, що на сьогоднішній день навіть відсутні бронежилети, які б враховували особливості військовослужбовців-жінок. Якщо ми ставимо за мету мати у війську ефективних і професійних військовослужбовців-жінок, то не враховувати їхні анатомічні особливості неможливо. Тому необхідним є розроблення засобів індивідуального бронезахисту для жінок, які залучаються до вирішення оперативного-бойових завдань.

Дійсно, представництво жінок в підрозділах Служби безпеки України є доволі значним, про що щорічно звітують керівники цих структур. Понад сотня

з них обіймають керівні посади, у тому числі мають військові звання полковників. Ще в 2018 році вперше в Україні жінка-військовослужбовець стала генералом. Звання «генерал-майор медичної служби» отримала начальник військово-медичного управління СБУ в Києві. А в березні 2020 року Юлія Лапутіна Указом Президента України від 25 березня 2015 року № 119/2020 «Про присвоєння військового звання» отримала звання генерал-майора. За період служби в підрозділах СБ України Юлія була офіцеркою «Альфи», командиркою групи. Також вона брала участь у одній з перших операцій спецслужби на сході - обороні Краматорського аеропорту, займалась протидією інформаційним атакам ворога [2].

Також слід зазначити, що Указом Президента України №827/97 було встановлено відзнаку Президента України «Орден княгині Ольги» I, II, III ступеня і відповідно затверджено Статут і описи ордену. Орденом княгині Ольги нагороджуються жінки за визначні особисті заслуги в державній, виробничій, громадській, науковій, освітянській, культурній, благодійницькій та інших сферах суспільної діяльності, вихованні дітей у сім'ї. Тому, дійсно, держава дає рівні можливості для професійної реалізації всім співробітникам СБУ. Адже, справді, кар'єрне зростання має залежати не від статі людини, а від її підготовки, волі та ділових якостей як особистості, результатів роботи.

На сьогодні актуальною загрозою національній безпеці України є посягання на державний суверенітет України, на її територіальну цілісність з боку суміжної держави ззовні країни. Нинішній конфлікт є прикладом так званої «гібридної війни», яка поєднує традиційні і нетрадиційні форми та методи реалізації військових дій. Загрози, на які повинні відповісти сьогоденні військові, є складними, часто включають велику кількість розрізаних недержавних учасників, включаючи терористичні групи. Зіткнення на традиційному полі бою стають все більш рідкісним явищем, оскільки натомість збройні сили розгортаються та застосовуються в урбанізованій місцевості, складних оперативних умовах за наявності безлічі розрізаних учасників.

Як наслідок військові дії вимагають від особового складу спеціалізованих навичок у широкому діапазоні галузей, таких як мови, психологія, інформаційні технології та інженерія. Набір компетентностей до сучасного співробітника СБУ вимагає підбору кандидатів на ринку праці, які, можливо, раніше не розглядали військову кар'єру. Оборонний сектор повинен конкурувати з іншими урядовими відомствами та приватним сектором. Важливими є навички з роботи в команді, спілкування та вміння працювати в різних культурних умовах. Ці нові стратегічні та оперативні вимоги, а також зміни у широкому суспільстві, спонукають всі складові сектору безпеки і оборони до всебічного перегляду критеріїв рекрутування та відбору.

Гендерний підхід у секторі безпеки і оборони України сприяє підвищенню довіри до Збройних Сил України, Національної поліції України, Національної гвардії України, Служби безпеки України та інших силових структур, розширенню можливостей щодо протидії негативному інформаційному впливу противника, іншим гібридним загрозам, подоланню гендерних стереотипів, від

яких страждають і жінки, і чоловіки, покращення соціальної та економічної інфраструктури для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, створення умов для більшої збалансованості між сімейним та професійним життям.

Також слід зазначити, що цілі сталого розвитку 2016-2030 (ЦСР), які сьогодні є орієнтиром для всіх країн, що входять до ООН, встановлюють національні показники розвитку і включають 17 цілей і 169 конкретних завдань. Відповідно до цілі № 5 ЦСР «Гендерна рівність» Україна взяла на себе зобов'язання створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат. Крім того, в органах МВС України є Українська асоціація представниць правоохоронних органів. Це громадська організація, яка об'єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій, ціллю якої є впровадження гендерної рівності та надання рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у правоохоронних органах.

Стосовно міжнародного досвіду жінок в політичній сфері, то як приклад можемо взяти Ангелу Меркель, яка вперше була обрана на посаду федеральної канцлерки в 2005 році. Це перша жінка-канцлер в історії Німеччини. В 2015 році газети The New York Times, Financial Times та журнал Time назвали Ангелу Меркель людиною року. А 2016 року вона вже вшосте посіла очолила список 100 найвпливовіших жінок світу за версією журналу Forbes.

Отже, можна дійти висновку, що впровадження принципу рівних прав та можливостей як жінок так і чоловіків є однією з важливих умов сталого соціально-економічного розвитку та стабільності країни. Це сприяє позитивним змінам у суспільстві та його благополуччі, реалізації прав людини та самореалізації особистості. Також ці права є запорукою ефективного розв'язання наявних проблем, а також європейської інтеграції України та виконання міжнародних зобов'язань згідно з основними міжнародними договорами у сфері захисту прав людини.

Таким чином, перш за все, при доборі кадрів на ті чи інші посади необхідно керуватись особистими якостями, компетенцією, вміннями та навичками кандидата на посаду, в незалежності від його статті.

Література:

1. Доступ до правосуддя в контексті конфлікту в Україні: тематичний звіт. Грудень 2015. Спеціальна моніторингова місія ОБСЄ в Україні 2015 URL:<http://www.osce.org/uk/ukrainesmm/212321?download=true>.
2. Офіційний сайт Служби безпеки України. URL: <https://ssu.gov.ua/hendernarivnist>.



Ганаба Світлана Олександрівна, доктор філософських наук, професор, професор кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби імені Богдана Хмельницького

РОЛЬ ЖІНОК В УКРАЇНСЬКИХ ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАННЯХ: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ

Актуальність теми. В умовах сьогодення у військових формуваннях сектору безпеки та оборони гендерна проблематика набуває особливої актуальності. Ця обставина зумовлена поширенням в українському суспільстві досвіду й практичних надбань зарубіжних країн щодо рівності чоловіків та жінок у різних сферах соціального життя, розвитком вітчизняної законодавчої бази, формуванням основ громадянського суспільства тощо.

Жінки мають такі самі права та обов'язки як і чоловіки, з огляду на це їх участь у функціонуванні військових формувань має бути рівнозначною чоловічій. Рівні можливості для військових-чоловіків й військових-жінок, у тому числі щодо можливості розвитку кар'єри та батьківства є одним із пріоритетним у сфері прав людини. Власне, такий лейтмотив є засадничим у розвитку гендерної проблематики у збройних формуваннях.

Окреслення проблеми. Однак, з огляду на те, що військові системи, зазвичай, побудові й працюють на культивуванні певних ідей щодо чоловічих та жіночих ролей гендерний аспект у діяльності військових формувань залишається актуальною та релевантною. Для створення ненасильницьких структур і систем, для розв'язання конфліктів необхідно сформувати нові уявлення і очікування, пов'язані із гендерними компетентностями [1].

Метою наукової розвідки є окреслення шляхів подолання гендерних стереотипів у контексті вивчення історичного досвіду участі жінок в українських збройних формуваннях.

Виклад основного матеріалу. Суттєву роль у розвитку гендерних компетентностей відіграє історичний досвід. Мова йде про приклади участі жінок у військових формуваннях минулих епох. Власне вони можуть слугувати позитивними прикладами й неоціненим досвідом у впровадженні принципів гендерної політики у діяльність сучасних військових формувань. За ілюстрацією може слугувати приклад участі українських жінок у військових формуваннях Першої світової війни. Цей приклад було обрано з огляду на те, що ця війна стала переломним етапом в історії людства. Вона проілюструвала не лише низку новацій у військовій справі, використання багатьох технічних та технологічних новинок, а й зрушення у суспільно-політичній сфері та духовно-культурній палітрі думок й ідей тогочасного суспільства.

Однією із новацій було те, що під час Першої світової війни військова справа перестала бути суто чоловічою. Серед людей, які добровільно йшли на війну

були жінки. Вони отримували професію медичної сестри й працювали в госпіталях, доглядали поранених, допомагали інвалідам та сиротам, вели списки інтернованих й поранених, політв'язнів та полеглих солдат тощо. Знаковою історичною реальністю стали жінки Січового Стрілецтва. За твердженням тогочасних австрійських газет, ці жінки були першими у збройних формуваннях тогочасної Європи.

Не вагаючись, стали поруч з чоловіками у добу національно-визвольних змагань українського народу дівчата-січовички: Олена Степанів, Катря Гриневичева, Софія Галечко, Гандзя Дмитерко, Василина Ощипко, Олена Кузь, Павлина Михайлишин та інші. Жіноча чота УСС-II – підрозділ Легіону УСС була сформована ще до Першої світової війни та гідно пройшла крізь випробування цієї війни. Відомо, що у сформованому загоні нараховувалося 33 жінки, в основному студентки, котрі несли службу в різних відділах. Безпосередньо брали участь у військових діях Олена Степанів, Софія Галечко, Анна Дмитерко. Фактично, вони були першими жінками у світі, які отримали офіцерські звання на військовій службі. Європи. Олена Степанів та Софія Галечко були нагороджені срібними медалями Хоробрості. Залучали жінок також до розвідувальної діяльності.

Дослідники стверджують, що використання жінок як розвідниць і зв'язкових набувало поширення на початку минулого століття. Уважалось, що жінці значно легше було прокрастися непомітно через бойові лінії й зайти в тили ворога, ніж чоловікові. Відомою розвідницею УСС була Ірина Кузь. Вона відзначилася у боях на горі Маківці, захопивши у полон російських солдатів та важливі документи [2]. Участь жінок у військових формуваннях набуло поширення упродовж ХХ століття. Друга світова війна також має безліч прикладів героїчної участі жінок у військових діях. Варто зауважити, що тема участі жіноцтва у військових формуваннях минулого століття є недостатньо дослідженою. Водночас, її вивчення могло б стати важливим аксіологічним підґрунтям у формуванні й розвитку гендерних компетентностей у сучасних військових формуваннях.

Висновки та рекомендації. Отже, впровадження гендерної складової у військові формування сектора безпеки та оборони має передбачати вивчення й залучення історичного досвіду, який стосується участі жіноцтва у збройних українських формуваннях минулих століть. Цей досвід слугуватиме яскравим взірцем й також неоціненим досвідом врахування гендерної складової у концепціях та стратегіях подальшого розвитку військових формувань сектора безпеки та оборони покращить ефективність їх діяльності.

Кращі зразки історичного досвіду участі жіноцтва у військових формуваннях сприятимуть розвитку рівноправних відносин чоловіків та жінок у військових формуваннях сектора й безпеки оборони України.

Література:

1. Гендер для всіх. Виклик стереотипам / Т. Марценюк; за участі О. Богдан. Київ: Основа, 2017. 256с.
2. Липовецький С. Українські Січові Стрільці (УСС): Галицькі воїни архистратига Михаїла. Київ Українська Видавнича Спілка, 2010. 96с.



УДК 355.237:378.6.015.31:305

Дем'янишина Софія Володимирівна, курсант 130 навчальної групи гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України, солдатка

РОЛЬ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ У РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА

Актуальність теми. Важливість формування гендерної культури та на її підґрунті відповідних часу гендерних взаємовідносин майбутніх офіцерів зумовлена суттєвими змінами в розумінні ролі чоловіків та жінок усучасному суспільстві, зростанням ролі людської особистості в її індивідуально-унікальних, неповторних виявах. Саме здатність критичного осмислення існуючого стану речей щодо гендерної рівності та гендерної політики як у теоретичному, так і в практичному аспектах є запорукою формування розвитку гендерної культури курсантів, становлення їхньої професійної самосвідомості.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Аналіз гендерної культури курсантів, що включає в себе гендерну компетентність, гендерні уявлення, знання, очікування, цінності, стереотипи, гендерно-специфічні моделі поведінки, потреби, інтереси, форми та результати діяльності, дозволяє стверджувати, що більша частина з них не демонструє вдумливе і зацікавлене ставлення до питань гендерної світобудови, гендерної ідентичності тощо. Гендерна соціалізація особистості курсантів здебільшого відбувається в умовах домінування традиційних стереотипів і настанов щодо статево-ролевої поведінки.

Мета. Авторка визначила за мету з'ясувати вплив критичного мислення та особистісної рефлексії на розвиток гендерної культури майбутнього офіцера у процесі навчання у ВВНЗ.

Виклад матеріалу. Критичність мислення полягає в здатності не підпадати під вплив нав'язаних зі сторони ідей та думок, а, навпаки, бути здібним до їхньої оцінки, виділення сильних і слабких сторін, розкриття суттєвого в їхньому змісті та виокремлення наявних прорахунків. Також критичність полягає в осмисленні дій, порівнянні, перевірці та виправленні своїх вчинків у відповідності з бажаним результатом. Критичність мислення тісно

взаємопов'язана з особистісною рефлексією, що свідчить про рівень зрілості особистості та розвитку її самосвідомості.

Як особистісна характеристика критичність мислення передбачає вміння виявляти помилки, невідповідності в проблемі, яка вивчається, долати існуючі стереотипи, обґрунтовуючи істинність припущень, що висуваються. Одними з таких стереотипів, що потребують подолання є гендерні стереотипи, тобто стандартизовані уявлення про «чоловіче» і «жіноче», а також відповідні ним риси характеру і моделі поведінки. Гендерні стереотипи не такі необразливі, оскільки поділ рольових функцій чоловіка і жінки веде до серйозних гендерних перекривлень в житті суспільства, пов'язаних з негативними наслідками. Такі стереотипи, задаючи чоловікам і жінкам різні життєві стратегії, шляхи і способи самореалізації, визначають нерівноцінні соціальні статуси, принципи, що стають підґрунтям поведінки. Адже в традиційних уявленнях типові жіночі особистісні якості мають менш престижний статус в суспільстві, будучи пов'язані з орієнтацією на обслуговуючий характер діяльності, виконання родинних обов'язків. Навпаки, чоловічі якості асоціюються з суспільно-політичною активністю, професійною успішністю.

Вихід за межі подібного стереотипного сприйняття соціальної дійсності передбачає наявність розвиненого аналітичного мислення, здатності до логічного аналізу інформації перед прийняттям рішення, а також таких якостей критичного мислення як гнучкість при розгляді альтернатив і думок, справедливість в оцінці аргументів доведення, чесність при зіткненні з власними стереотипами, упередженнями, егоцентричними виявами, готовність переосмислити та змінити погляди у випадку обґрунтованості цих змін тощо.

Пропозиції щодо вирішення поставленої проблеми. Розвиток критичного мисленнятаособистісної рефлексії, будучи унікальним особистісним утворенням, показником бажаного рівня розвитку особистості, а також стратегічною метою вищої освіти, його науково-дослідницьким функціоналом, складає підґрунтя розвитку гендерної культури майбутнього офіцера. Визначальним чинником при цьому має бути не тільки вивчення дисциплін гендерної тематики. Процес формування і розвитку гендерної культуриуявляється більш складнимі різноманітним, оскільки має відбуватисяу процесі викладання та вивчення курсантами майже всіх навчальнихдисциплінінезалежно від спеціальності:філософії, етики, естетики, релігієзнавства, соціології, політології, права, історії, психології, педагогіки тощо. Окрім включення гендерних питань у вже існуючі програми навчальних дисциплін, уявляється доцільним проведення моніторингу рівня сформованості гендерної культури курсантів з метою її подальшої корекції, у тому числі шляхом включення курсантів у відповідну навчально- та науково-дослідну діяльність із застосуванням сучасних методів (кейс-методу, перехресного діалогутощо) та форм навчання (наприклад, групового, командного проекту). У такому випадку сутність гендерної освіти буде більше полягати в аналізі, обміркуванні, інтерпретації, оцінці, формулюванні аргументованих висновків,аніж у механічному накопиченні відомостей з проблеми.

Література:

1. Котова-Олійник С. Гендерна культура. URL: http://eprints.zu.edu.ua/23722/1/Котова-Олійник_С.PDF
2. *Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 25 берез. 2021 р. Київ, 2021. 234 с. URL: https://www.naiou.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/2021_03_25/konf_250321.pdf



УДК 1:355.1

Капітонов Сергій Вікторович, начальник служби гендерної інтеграції відділу соціальної роботи та гендерної інтеграції управління по роботі з особовим складом департаменту персоналу Головного управління Національної гвардії України

ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ СКЛАДОВОЇ У СЕКТОР БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

Повну безпеку життя у державі, люди усвідомлюють через історичний контент: війни між різними країнами, озброєння та фізичне насильство. Проте, багато основних глобальних загроз безпеці, які постали перед людством в кінці ХХ на початок ХХІ століття, не відповідали цій моделі. Основними проблемами безпеки стали тероризм, кризи в галузі охорони здоров'я, стихійні лиха, кіберзлочинність та зміни клімату [1]. Постало питання пошуку нових підходів до безпеки, так як державоорієнтовані визначення безпеки, що існували раніше, більше не сприймалися і не діяли ефективно під час виникнення загрози. Пошуки призвели до появи нової концепції «безпеки людини», що допомогла подивитись на загрози очима жінок і чоловіків, хлопців та дівчат та показала різний їх вплив на кожного. Саме тут з'являються розмови про «гендерну політику», «гендерний мейнстимінг» «гендерну перспективу», «гендерну інтеграцію» та «гендерну рівність», адже в основі цих понять в центрі уваги завжди людина. Сектор безпеки та оборони як на міжнародному, так і на національному рівнях не став виключенням в необхідності швидкого впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у всі напрямки своєї діяльності для забезпечення «ефективної» безпеки громадян.

Основою гендерної політики в Україні вважаються міжнародні норми, зафіксовані в Загальній декларації прав людини. Визнаючи важливість гендерного підходу у житті сучасного суспільства (включаючи діяльність сектору безпеки та оборони) Рада Безпеки ООН, починаючи з 2000 року, прийняла сім резолюцій щодо жінок, миру та безпеки (1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106 та 2122). Виконання цих резолюцій включає положення щодо

надання жінкам повної участі в усіх аспектах суспільства, а також їх захисту від усіх форм насильства, включаючи сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом. Відповідно, національна політика (доктрини, положення та механізми) повинна забезпечувати включення гендерних питань до норм повсякденної життєдіяльності складових сектору безпеки та оборони, а також протягом виконання специфічних завдань і місій.

Що ж передбачає для установ сектору безпеки та оборони впровадження гендерної рівності і які це матиме наслідки? Перш за все, прагнення до гендерної рівності в мілітаризованих установах вимагає зрушень в інституційній культурі, перегляду поняття небезпек (загроз) та того, які люди, вміння та цінності потрібні сучасним оборонним силам. Слід обов'язково враховувати той факт, що послуги установ направлені однаково як на чоловіків, так і на жінок (в тому числі на хлопчиків і дівчаток), тому і надавачами послуг мають бути представники обох статей. Важливо, щоб жінки займали не лише виконавчі посади, але й мали доступ та можливість приймати рішення на рівні з чоловіками.

Із початком воєнних дій на сході України значно зросла інтеграція жінок у військо. Щодня вони пліч-о-пліч з чоловіками боронять територію нашої держави й показують, що здатні на рівні з чоловіками швидко орієнтуватися в бойовій обстановці, уміло володіють зброєю та технікою. Збільшення кількості жінок у військах говорить про їх тверде рішення одягнути формений одяг і виконувати військовий обов'язок. А чи готовий сектор безпеки та оборони до цього? Не дивлячись на те, що сьогодення говорить про потребу різноманітних навичок як жінок, так і чоловіків для ефективного виконання завдань, все ж залишаються перешкоди для повної, активної та значущої участі жінок в установах сектору безпеки і оборони. Це і сексуальні домагання, і сексуальне насильство, і відмова від призначення жінок до певних підрозділів, інфраструктурі умови та матеріально-технічне забезпечення, що не відповідає потребам жінок тощо. Інші перешкоди є менш очевидними – наприклад, умови праці, які унеможливають кар'єрне зростання для особи, яка доглядає дитину, відсутність відповідних наставників для жінок, упереджені процедури просування по службі, «гендерно-сліпі» процедури участі у польових місіях, неефективні системи подання скарг та повідомлень про домагання, включаючи сексуальні домагання та інші зловживання тощо. У багатьох випадках бар'єри для просування жінок у складі установ оборонного сектору також є перешкодами для досягнення більш широкого розмаїття у секторі безпеки [1].

Інтегрування та посилення політики гендерної рівності потребує постійної роботи щодо удосконалення нормативно-правових актів та організаційно-розпорядчих документів, систематичного моніторингу та аналізу діяльності політики гендерної рівності, здатність усіх підрозділів інтегрувати гендерну перспективу у свою роботу, забезпечення особовому складу гендерної освіти та навчання на кожному етапі їх кар'єри тощо.

Багато оборонних інституцій вже проводять інноваційні та ефективні заходи для просування гендерної рівності та інтеграції гендерної перспективи – що

було б неможливо уявити собі десять-двадцять років тому. Активна позиція як сектору безпеки і оборони в цілому, так і Національної гвардії України зокрема щодо дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є важливим підґрунтям зміцнення миру, безпеки і розвитку держави. А врахування сучасних тенденцій інтегрування та посилення політики гендерної рівності лише пришвидшить цей процес. Щоденно триває активна робота по впровадженню актуальних аспектів гендерної політики, включно з процесами активного залучення жінок до роботи в органах системи МВС, підготовки жінок, формування гендерно чутливої культури, запобігання випадкам гендерно зумовленого насилля та дискримінації на робочому місці, здійснення гендерного аналізу паспортів бюджетних програм та інших заходів, направлених на забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Світ прагне до гендерної рівності. Представництво жінок у військовому середовищі з кожним роком зростає і це не данина моді, а необхідність і для військ, і для суспільства в цілому.



УДК 159.922.1+37.015.3

Кікінежді Оксана Михайлівна, докторка психологічних наук, професор-завідувачка кафедри психології, директорка Науково-дослідного центру з проблем гендерної освіти та виховання учнівської та студентської молоді НАПН України Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка;

Кізь Ольга Богданівна, доцентка кафедри психології, керівниця Школи гендерної рівності при Науково-дослідному центрі з проблем гендерної освіти та виховання учнівської та студентської молоді НАПН України Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка

ГЕНДЕРНО-СПРАВЕДЛИВЕ СЕРЕДОВИЩЕ У ЗВО У КОНТЕКСТІ ГУМАНІТАРНОЇ БЕЗПЕКИ СУСПІЛЬНОГО ЖИТТЯ В УКРАЇНІ

Створення гендерно-справедливого середовища у закладах вищої освіти, як складова гуманітарної безпеки суспільного життя в Україні, є гостро затребуваною проблемою сьогодення, оскільки стосується дотримання верховенства права, поваги до прав і свобод людини, людської гідності, взаємоповаги та взаєморозуміння, міжкультурного діалогу та недискримінаційної освіти у контексті реалізації Цілей сталого розвитку до 2030 року, затверджених Генеральною Асамблеєю ООН, Декларації Цілей розвитку тисячоліття, Стратегії з гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023, міжнародних стандартів якості життя та освіти, чинних нормативно-правових документів України.

Багаторічний досвід дослідження гендерних проблем та ознайомлення з досвідом зарубіжних країн в процесі діяльності спільного з НАПН України Науково-дослідного центру з проблем гендерної освіти та виховання учнівської та студентської молоді, створеного на базі Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, дали можливість сформулювати власне бачення щодо подальшої інституалізації гендерно-освітніх технологій у вищу школу як дієвих механізмів забезпечення національного механізму державної гендерної політики. Узагальнення досвіду є метою статті. Зокрема, систематизовано наукові праці щодо системної протидії насиллю над неповнолітніми; введено питання про запобігання та протидію домашньому насильству в програми навчальних дисциплін спеціальностей (за переліком МОН), організовано та проведено міжнародні та всеукраїнські конференції з гендерної проблематики, розроблено інформаційний дайджест у межах щорічної Міжнародної кампанії «16 днів протидії насильству» (25 листопада – 10 грудня). Верифіковано досвід проведення гендерного аудиту та гендерного мейнстримінгу соціального компоненту освітнього середовища; уточнено індикатори антидискримінаційної експертизи освітнього контенту. Зasadничі принципи гендерно-справедливого середовища – це принципи соціальної справедливості, гендерної рівності, егалітарності та паритетності статей, в умовах функціонування яких забезпечується повноцінний розвиток особистості, незалежно від її статі, віку, дієздатності, раси, культури, віросповідання, етнічності тощо [3].

Пошук психолого-педагогічних механізмів формування гендерно-справедливого середовища у ЗВО передбачає розвиток інфраструктури Школи гендерної рівності як школи волонтерів, забезпечення атмосфери поваги до прав людини у всіх учасників освітнього процесу; пошук ефективних механізмів соціального партнерства «школа–родина–громада»; поширення антидискримінаційних та антибулінгових практик у сферу діяльності органів студентського самоврядування та молодіжних громадських організацій; розробку інформаційного порталу віртуального Музею толерантності ТНПУ у контексті реалізації політик рівних прав і можливостей та академічної доброчесності як пріоритетних напрямків діяльності університету.

Зокрема, співробітниця центру О.Кізь та О.Кікінежді 16 березня 2021 року на запрошення Київського інституту гендерних досліджень долучилися до віртуальної паралельної події у рамках Форуму неурядових організацій 65 сесії Комісії зі статусу жінок (Нью-Йорк) «Протидія анти-гендерній ідеології в Україні та Східній Європі», проведеної Світовою федерацією українських жіночих організацій, Фондом Фрідріха Еберта (Представництво в Україні) та Київським інститутом гендерних досліджень. 2 квітня 2021 року взяли участь у презентації довгоочікуваного перекладу українською мовою Словника Європейського інституту з гендерної рівності та обговоренні в експертному середовищі можливості нового словника для законотворення та впровадження політики рівності й недискримінації в умовах сьогоденної України. За словами Урядової уповноваженої з питань гендерної політики Катерини Левченко,

робота над словником символізує євроінтеграційну спрямованість української політики, яка неможлива без гендерної політики: «Робота над словником продемонструвала важливість розуміння принципу уніфікованості державної політики в сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [2]. Переклад словника виконали експертки в сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків в рамках спільного проєкту Урядової уповноваженої з питань гендерної політики та Представництва Фонду імені Фрідріха Еберта. Як зазначила координаторка фейсбук-спільноти «Фемінізм УА» Марія Дмитрієва, словник сприятиме просуванню в Україні гендерної проблематики й досліджень [2].

На нашу думку, видання словника є важливим внеском у забезпеченні національного механізму політики гендерної рівності під час посилення патріархатних викликів паритетній демократії в Україні. Колективом авторів зроблена потужна смислова і виважена адаптація категоріально-поняттєвого апарату словника до українських реалій, що в контексті гуманітарної безпеки суспільного життя дасть змогу студентській, освітянській та академічній спільнотам керуватись принципами Європейської Стратегії з гендерної рівності, принципами егалітаризму (рівноцінності та паритетності статей) як ключовими принципами мирного співіснування різних культур в мирі, злагоді та гідності в об'єднаній Європі [2].

Співробітниками Науково-дослідного центру з проблем гендерної освіти та виховання учнівської та студентської молоді НАПУ-ТНПУ ім. В.Гнатюка С. Вихор О. Кізь, О. Кікінежді, В. Кравцемза для узгодження понятійно-категоріального апарату роботу над словником інтегровано до змісту психологічних та педагогічних дисциплін, зокрема: «Гендерна соціалізація дитини дошкільного віку» (III-ій освітньо-науковий рівень, спеціальність 012 Дошкільна освіта), «Гендерна психологія» (III-ій освітньо-науковий рівень, спеціальність 053 Психологія), «Гендерна педагогіка» (I-ий освітній рівень, спеціальність 012 Дошкільна освіта та II-ий освітньо-науковий рівень, спеціальність 073 Менеджмент (Управління навчальними закладами)), «Гендер у ЗМІ» (I-ий освітній рівень, спеціальність 061 Журналістика) тощо.

У межах реалізації НДТ «Психолого-педагогічні механізми створення гендерно-справедливого середовища для дітей та молоді у контексті реалізації Концепції Нової української школи» (керівник – д.п.н., професор, дійсний член НАПН України В. П. Кравець) подальшу співпрацю гендерно-освітнього Центру ТНПУ передбачає спільне проведення освітніх семінарів-вебінарів та заходів з проблеми формування гендерно-справедливого середовища для дітей та молоді та обговорення словника із Відділенням загальної педагогіки та філософії освіти НАПН України та Європейським Гуманітарним Університетом (м. Вільнюс, Литва).

Література:

1. Понад 120 учасниць з країн світу взяли участь у панелі з питань протидії антигендерній ідеології, котру українки провели на неурядовому Форумі 65

сесії Комісії ООН зі статусу жінок. URL: https://www.kgsi.org.ua/news_n_events/ponad-120-uchasnic-z-krain-svitu-vzyali-uchast-u-paneli-z-pitan-protidii.

2. У Києві презентували український переклад Словника Європейського інституту з гендерної рівності. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3220596-v-ukraini-vidali-pereklad-clovnika-evropejskogo-institutu-z-gendernoi-rivnosti.html>.

3. Psychology of the Gender-Equitable Environment: Research of Problems / O. M. Kikinezhdi [et al.]. Journal of Intellectual Disability – Diagnosis and Treatment. 2020. Vol. 8, n. 3. P. 538-547. URL: http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/16320/1/Kikinezhdi_JIDDTV8N3A31.pdf.



УДК 340.13

Мусевич Руслан Юрійович, заступник начальника відділу євроатлантичної інтеграції (координатор з гендерних питань в Академії) Національної академії Національної гвардії України, підполковник

ПРАВОВА ПЛОЩИНА ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ОСВІТІ

Актуальність дослідження. Питання забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільного життя України, в тому числі і в освітній, залишаються у фокусі пильної уваги як міжнародних так і національних урядових та неурядових організацій. Це впливає на всі сфери міжнародного та внутрішнього співробітництва та спонукає наше суспільство до розвитку гендерного законодавства.

Мета дослідження полягає в теоретичному аналізі сьогоденного стану системи національного законодавства в області досягнення гендерної рівності в сфері вищої освіти.

Національне законодавство України умовно можна розподілити на чотири групи:

Перша група – це міжнародно-правові договори, ратифіковані Україною у встановленому законом порядку, які відповідно до статті 9 Конституції України є частиною національного законодавства. Норми таких документів мають пріоритетну силу в порівнянні із нормативно-правовими актами, прийнятими на національному рівні.

Друга група – нормативно-правові акти, які містять загальні норми, визначають стратегічні та концептуальні питання, пов'язані з формуванням та реалізацією гендерної політики що стосуються суспільства в цілому, а не тільки в області досягнення гендерної рівності в сфері вищої освіти. До цієї групи варто віднести як закони, так і державні стратегії, програми та плани, які

затверджуються указами Президента постановами або розпорядженнями Кабінету Міністрів України.

Третя група – акти освітнього законодавства, що містять загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу закладів вищої освіти і є важливим для формування та реалізації політики гендерної рівності в сфері вищої освіти.

Четверту групу становлять акти, безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією гендерної політики в сфері вищої освіти, які містять спеціальні норми. Також з'ясовано, що такий поділ не є абсолютним, і при аналізі окремих конкретних документів їх можна віднести до декількох підгруп.

Зауважимо, що прагнення країни до пристосування національної освітньої системи вимагає також і дотримання єдиного змістовного базису освітнього процесу, що має враховувати новітні глобальні тенденції, зокрема, й дотримання принципів гендерної рівності [1]. Інтеграція гендерного підходу в національну систему освіти на сучасному етапі вкрай необхідна, оскільки гендерна збалансованість в українському суспільстві є одним з індикаторів його визнання як розвиненої держави, що стоїть перед європейським вибором [2].

Наразі питання гендерної політики України реалізуються у рамках державних програм, концепцій та стратегій, серед яких слід виокремити:

Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджену постановою Кабінету міністрів України від 11 квітня 2018 року №273; Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року; Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року № 634-р.

Статтею 24 Конституції України гарантується рівність прав жінки і чоловіка шляхом наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці тощо.

Стаття 53 наголошує, на забезпеченні державою права на доступність різних форм і рівнів навчання, а також надання пільг окремим категоріям громадян.

В Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 № 722/2019, з метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина, вимагається забезпечити гендерну рівність, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат.

В Законі України «Про освіту» вказано, що створюються рівні умови доступу до освіти. Ніхто не може бути обмежений у праві на здобуття освіти.

Крім цього, в Україні діють спеціальні Закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.) та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.)

Висновок. Сучасне законодавство України створює певне правове поле, передусім для рівності, але не завжди забезпечує фактичні можливості та умови її реалізації. Так, на жаль, питання забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок недостатньо врегульовані на рівні етичних кодексів. Аналіз чинних кодексів поведінки персоналу сектору безпеки і оборони України свідчить про те, що вони направлені, в основному, на запобігання корупції і містять незначну кількість норм які сприяють недискримінації чи рівному ставленню. При цьому характерним є те, що ці норми мають зовнішню, по відношенню до інституцій, спрямованість, і направлені на врегулювання публічних відносин за участю громадян. З метою створення умов для створення правового поля України, що буде забезпечувати можливості суспільства у доступі та реалізації політики рівності жінок і чоловіків, виконавчим органам влади необхідно проводити гендерний аудит усіх законних та підзаконних актів.

Література:

1. Международные стандарты гендерного равенства, Торосян Р. А., 2015, с. 347). URL :<https://cutt.ly/bcIL88g>
2. Гендерний підхід в системі освіти України як педагогічна проблема М. В. Гоголь-Саврій . URL :<https://cutt.ly/VcIXr6X>



УДК 341.01

Островерх Аліна Миколаївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України

ОСОБЛИВА РОЛЬ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Правова база для просування гендерної рівності та захисту прав жінок у сфері військово-професійної діяльності постійно розширюється і вдосконалюється на національному та міжнародному рівні, але все ще існує розрив між правами, закріпленими в національних і міжнародних стандартах, і їх здійсненням в реальних ситуаціях, тому актуальним є аналіз міжнародного досвіду рівності прав на працю.

Метою даного дослідження є впровадження міжнародного досвіду в реалізації гендерної рівності в військово-професійній діяльності та удосконалення співпраці з Міжнародною організацією праці.

Праця є дуже важливим фактором, з яким тісно пов'язане все життя кожної людини. Людина працює для того, щоб забезпечити собі і своїй родині гідний рівень життя. Як «громадяни в формі», жінки та чоловіки військовослужбовці мають рівні права з іншими громадянами, з урахуванням деяких обмежень, які накладає на них військова служба. Військова служба є державною службою особливого характеру [1], тому національне законодавство пов'язане з військово-професійною діяльністю, повинно максимально враховувати міжнародний досвід реалізації гендерної рівності, який виражено в міжнародно-правових актах. Особливу роль в реалізації гендерної рівності у світі відіграє Міжнародна організація праці (МОП). Організаційно-практична діяльність Міжнародної організації праці проводиться згідно з методами її роботи та охоплює всі основні соціально-економічні проблеми праці та права людини. Головне завдання МОП – це забезпечення можливості отримання гідної зайнятості для жінок і чоловіків, допомога державам світу більш ефективно вирішувати широке коло питань, з якими вони сьогодні стикаються, включаючи скорочення бідності, економічний розвиток, вдосконалення системи соціального захисту та соціального забезпечення. Просування по шляху гендерної рівності в великій мірі залежить від усвідомлення і систематичного звернення на всіх рівнях – від парламенту до місцевих адміністративних органів, підприємств, сімей і окремих людей – до специфічних і часто різних між собою проблем і потреб жінок і чоловіків. Таким чином, МОП вважає гендерну рівність ключовим елементом своє бачення гідної праці для всіх чоловіків і жінок[2].

Основними джерелами реалізації гендерної рівності та гідної роботи МОП є такі документи: Конвенція №100 Про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю; Конвенція № 111 Про дискримінацію в галузі праці та занятості; Рекомендації МОП № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

З огляду на особливу роль МОП в сфері гендерних прав, рекомендовано Національній гвардії України та іншим військовим формуванням вдосконалити реалізацію нормативних актів МОП, з урахуванням принципу пріоритету міжнародно-правових норм у сфері праці перед нормами національного законодавства. Сприятим ознайомленню військовослужбовців з цілями та завданнями діяльності МОП.

Література:

1. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 року. № 2232-XII/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2232-12> (дата звернення: 07.04.2021).
2. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_249139/lang--en/index.htm (дата звернення: 07.04.2021).



Сахненко Оксана Іванівна, старший викладач кафедри менеджменту та військового господарства, координатор з гендерних питань факультету логістики Національної академії Національної гвардії України

ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Актуальність дослідження. Ефективна діяльність сектора безпеки і оборони є важливим підґрунтям зміцнення миру, безпеки і розвитку держави. Невід'ємною складовою механізму своєчасного реагування, ефективної протидії сучасним загрозам та викликам національній безпеці України є підтримання високої професійної підготовки співробітників підрозділів сектора безпеки та оборони. Відповідно до вимог часу у кадровому забезпеченні установ повинні враховуватися сучасні тенденції інтегрування та посилення політики гендерної рівності. Саме тому нагальною і своєчасною є потреба у системній інтеграції гендерних питань у заходи з посилення спроможностей Національної гвардії України та інших військових формувань – суб'єктів сектора безпеки і оборони. У цьому контексті актуальним є усвідомлення всіма ролі самовдосконалення особистості як головної мети, ключового показника і основного важеля прогресивних процесів. Освіта є основою розвитку особистості, суспільства, нації та держави, запорукою майбутнього України.

Мета дослідження полягає у з'ясуванні необхідності включення гендерної компетентності як необхідної складової професійної підготовки учасників освітнього процесу сектора безпеки і оборони України.

Метою сучасного етапу розвитку військової освіти є підготовка військових фахівців з високим рівнем професіоналізму, інтелектуального розвитку, загальної та військово-професійної культури, створення умов для неперервного підвищення рівня знань, практичних навичок військових фахівців, їх творчого розвитку та самореалізації, а також нарощування її інноваційного потенціалу, інтеграція в європейський та світовий військово-освітній простір. Заклад вищої освіти сектора безпеки і оборони України є одним із основних інститутів соціалізації людини, тому існує необхідність включення в освітній процес основних знань з гендерних питань.

Необхідність набуття гендерної компетентності є обов'язковим компонентом не лише з точки зору професійного розвитку і вдосконалення людини, а й з точки зору функціонування та її взаємодії з сучасним суспільством. Саме знання механізмів формування гендерних ролей та стосунків в суспільстві, вміння розпізнавати гендерну нерівність та боротися із нею, забезпечуючи зміну дискримінаційних структур і відкриваючи нові можливості для розвитку чоловіків та жінок, і є складовими гендерної компетентності.

Гендерний підхід загалом передбачає, що відмінності у поведінці та сприйнятті чоловіків та жінок визначаються не стільки їх фізіологічними особливостями, скільки вихованням на основі поширених у цій культурі уявлень про сутність чоловічого та жіночого. Таке конструктивістське розуміння статі передбачає знищення стереотипів ієрархічності, дискримінації, подолання асиметрії у навчальному процесі й визначає принципово новий сучасний підхід до інтерпретації освітніх проблем.

В залежності від сфери застосування гендерну компетентність можна розділити на три компетентності:

1. Експертна компетентність: знання та вміння, що дають змогу здійснювати професійну діяльність.

2. Методична компетентність: здатність самостійно та гнучко здобувати нові експертні знання чи нові методи роботи.

3. Соціальна компетентність: здатність забезпечити конструктивні умови праці для досягнення загальних цілей.

Гендерна компетентність включає в себе знання про гендерну політику і гендерно-політичні стратегії; знання про інструменти і практики використання гендерного підходу; навички використання гендеру як соціальної категорії, як спонування до дій для всіх співробітників організації або особового складу підрозділу. Сьогодні існують прогалини в українському законодавстві щодо механізму включення гендерної компетентності до освітніх програм закладів вищої освіти в секторі безпеки та оборони України. Якщо розглянути Національну рамку кваліфікацій, то ми побачимо відсутність гендерної компетентності у вимогах стандартів вищої освіти до освітніх програм. Кожен заклад вищої освіти самостійно розробляє освітні програми відповідно до стандартів вищої освіти. Для того, щоб розширити дискреційні повноваження керівників закладів вищої освіти, Міністерству освіти і науки України необхідно включити гендерну компетентність до переліку компетентностей випускника.

З урахуванням об'єктивних чинників і пріоритетів реформування військової освіти основними напрямками і шляхами подальшого її реформування, на нашу думку, є такі: удосконалення відповідної нормативно-правової бази та економічних засад для задоволення потреб Національної гвардії України, інших військових формувань у висококваліфікованих військових фахівцях; запровадження ефективних механізмів підвищення престижу та соціального захисту учасників навчально-виховного процесу у військових закладах вищої освіти, стимулювання їх професійного зростання; включення гендерної компетентності як складової професійної компетентності учасників освітнього процесу сектору безпеки і оборони України; підвищення ефективності системи управління підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації військових фахівців; створення механізмів раціонального використання коштів державного бюджету України, що виділяються на підготовку військових фахівців; забезпечення подальшої технологізації та інформатизації військової освіти, її інноваційної спрямованості, особистісної орієнтованості;

модернізація, розвиток навчально-матеріальної бази, забезпечення військових закладів вищої освіти сучасними зразками військової техніки та озброєння, засобами навчання, комп'ютерами, навчально-тренувальними системами та комплексами; подальше поглиблення міжнародного співробітництва у галузі військової освіти. Реалізація викладених засад, напрямів і шляхів розвитку військової освіти має забезпечити перехід до нового типу інноваційної військової освіти, що сприятиме зростанню військово-професійного, інтелектуального, культурного, духовно-морального потенціалу військових фахівців.

Висновок. Успішне впровадження і регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях зокрема. Інститут армії не є винятком, адже у період соціальних проблем, військових конфліктів важливо фахово інтегрувати та враховувати інтереси тих категорій громадян і громадянок, які залучені до розв'язання конфліктів і встановлення миру в країні.

Література:

1. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки та оборони України. URL: https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddiluvvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf.
2. Стражнікова І. В. Особливості формування гендерної компетентності в освітньому процесі закладу вищої освіти. Матеріали двадцять шостої всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції. URL: <http://naukam.triada.in.ua/index.php/arkhiv-konferentsij/56-konferentsiji/dvadtsyat-shosta-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/664-osoblivosti-formuvannya-gendernoji-kompetentnosti-v-osvitnomu-protsesi-zakladu-vishchoji-osviti>.



УДК 1:355.1

Соколовська Юлія Вадимівна, кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України

СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОДИНИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ: ГЕНДЕРНІ ВИМІРИ

Актуальність теми обумовлена необхідністю вивчення вирішення соціальних проблем родини військовослужбовця в контексті процесів реформування структур сектору безпеки та оборони України. Незважаючи на чисельні

нормативні та законодавчі акти, що спрямовані на підтримку родини військовослужбовця, й досі залишаються невирішеними суттєві соціальні проблеми, що призводить до деструктивних наслідків як для самої родини, так і для національних силових структур.

Метою дослідження є аналіз групи взаємопов'язаних гендерно обумовлених проблем, з якими стикається родина військовослужбовців у сучасних соціокультурних контекстах, стану та перспектив їх вирішення.

Проблема розкривається через формулювання послідовності питань (принципово важливих), на які має дати відповідь і сучасна науково-теоретична думка, і трансформації соціальних практик у силових структурах України: чому жінка, зокрема, дружина військового, іноді вимушена обрати професію військовослужбовці? Які соціокультурні умови/стереотипи/традиції породжують гендерний дисбаланс у родині військовослужбовця/військовослужбовиці та рольове перевантаження жінки? Чому при реалізації гендерної політики держави у національних силових структурах сама військова система закріплює гендерний дисбаланс у родині військових? Якими мають бути трансформації соціальної складової у вирішенні питань забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки та оборони України?

Моніторинг мотивів обрання жінкою військової професії продемонстрував наступне: частина жінок вимушена обрати військову службу як безальтернативну умову виживання родини за умов соціально-економічної кризи в країні/відсутності пропозицій на ринку праці та безробіття/неможливості самореалізації в інших професіях тощо.

Зазначені мотиви є дотичними до тих, що наявні у ситуації майже відсутності вибору професії дружинами військовослужбовців за умов несення служби в ізольованих військових частинах. Перед жінкою постає дилема: або безробіття та фінансові труднощі родини, або військова професія. Персональний вимір проблеми полягає у наступному: «професійний парадокс» (обираючи військову службу, військовослужбовиця уникає виконання суто військової складової обраної професії); споживацьке ставлення до професії (намагання «взяти» якомога більше з мінімальною професійною віддачею), що зводить нанівець поняття професійної честі, гідності, відповідальності; очікування «особливого» ставлення до жінки з боку керівництва та колег по службі. Змістом цієї сукупності прекосів є низький рівень правової культури та первинна установка на «вихід» за межі закону та вирішення персональних проблем за рахунок ресурсів системи.

Соціальні наслідки є суттєво деструктивними: нівелюється Закон, він заміщується «псевдогуманізмом» та закріплює гендерні стереотипи суспільної свідомості; військова структура, витрачаючи ресурси, не підвищує власної боєздатності; суспільство, витрачаючи значні ресурси на утримання та реформування силових структур, не отримує необхідної якості кінцевого продукту –безпеки.

В такому разі чисельність жінок у національних силових структурах 15,6% (це один із найвищих показників кількості жінок, які служать у війську, у

співвідношенні до загальної чисельності Збройних Сил у порівнянні з багатьма арміями світу) [1] не є показником реалізації вимог гендерної рівності. Навпаки. Це радше свідчить про перекося у реалізації гендерної політики: жінка фіксується як «жертва обставин/ситуації», що потребує патерналістського піклування з боку чоловіків/структури.

Гендерні стереотипи, невикорінені й досі у силових структурах, закріплюють гендерний дисбаланс у родинному житті військових. Тоталітарне минуле залишило у спадщину переконаність у тому, що саме дружина військового має перебрати на себе абсолютно всі родинні обов'язки. Коли жінка обирає військову службу як професію, вона опиняється у ситуації санкціонованого системою та укоріненими традиціями та стереотипами рольового перевантаження та рольового конфлікту.

Крім того, спадщиною тоталітарного минулого є й те, що здебільшого військова структура не передбачає наявності соціальних проблем у військовослужбовців та відповідних інфраструктурних та організаційних умов їх вирішення не створює. Йдеться, приміром, про необхідність координації та адаптації темпоральних умов несення служби до необхідності виконання родинних обов'язків і чоловіком, і жінкою (відсоток жінок і чоловіків, яким встановлено гнучкий робочий графік є маркером у Показниках ефективності/виконання реалізації Річної національної програми під егідою Комісії Україна - НАТО на 2020 рік [2, с.17]); системного моніторингу соціальних проблем родин військовослужбовців та створення програм їх практичного неформального (дієвого) вирішення. Це є необхідним не тільки на державному рівні, а й на рівні кожної конкретної військової організації, яка здатна у межах чинного законодавства та власної компетентності вирішувати хоча деякі з названих проблем.

Висновки. Таким чином, вирішення соціальних проблем родини військовослужбовця потребує від силових структур України на сучасному етапі їх реформування врахування гендерних вимірів тих викликів, що постають перед родинним життям військовослужбовців/військовослужбовиць в національних соціокультурних контекстах.

Проведений аналіз дозволяє зробити наступні пропозиції:

1. з врахуванням вимог, щодо реформування силових структур України на сучасному етапі та потреб забезпечення оптимального морально-психологічного стану військовослужбовців розробити дієві практичні заходи по підтримці родин військовослужбовців у межах чинного законодавства та компетентностей кожної конкретної військової організації;

2. розробляючи соціальні програми та заходи по підтримці родин військовослужбовців обов'язково дотримуватись вимог щодо гендерної рівності;

3. рекомендувати у ВНЗ ввести у освітньо-професійні програми підготовки офіцерів освітній компонент, який змістовно формує знання та практичні навички щодо військово-соціальної роботи.

Література:

1. У нашому війську служить понад 31 тисяча жінок. *Армія INFORM*. 4 Березня 2021. URL: <https://armyinform.com.ua/2021/03/v-nashomu-vijsku-sluzhyt-ponad-31-tysyacha-zhinok/> (дата звернення 04.04.2021).
2. Додаток 2 до Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік, затвердженої Указом Президента України від 26 травня 2020 року № 203/2020 ПОКАЗНИКИ ефективності /виконання реалізації Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2032020-33861> (дата звернення 04.04.2021).



УДК 35.08:376.1:316.46

Ткач Поліна Борисівна, кандидат філологічних наук, доцент, професор кафедри філології, перекладу та стратегічних комунікацій Національної академії Національної гвардії України

РОЗВИТОК ГЕНДЕРНОЇ ОБІЗНАНОСТІ ЯК НАПРЯМ СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Актуальність дослідження. Орієнтування на стандарти НАТО вимагає від Національної гвардії України (далі – НГУ) вибудувати стратегічні комунікації відповідним чином. Зокрема, важливою іміджетворчою передумовою для кооперації України з країнами членами НАТО та успішного виконання спільних завдань є гендерна інтеграція в секторі безпеки. Адже в Резолюції 1325 Ради безпеки (2000) [2] підкреслюється важливість зміни бачення ролі жінок не тільки як жертв конфліктів, а й як учасниць розв'язання конфліктів і миротворчої діяльності на рівні із чоловіками. Зважаючи на цей факт, 06 вересня 2018 р. Верховна Рада України прийняла законопроект № 6109 [1], покликаний сприяти утвердженню гендерної рівності у Збройних Силах України та інших військових формуваннях, а також протидіяти дискримінації за ознакою статі у сфері безпеки і оборони.

Щоб забезпечити можливість реалізації гендерної рівності необхідно створити умови та надати інструменти, що дозволять гармонійно розвиватися в цій сфері. Для цього необхідно створювати відповідний імідж, залучаючи молодь та виховуючи лідерів, що проявлятимуть здатність долати перешкоди на шляху реалізації гендерної рівності. Адже процес адаптації дівчат та жінок у секторі оборони та безпеки є наразі проблемним питанням з огляду на наявність гендерних стереотипів. У межах стратегічних комунікацій НГУ важливу роль у вихованні таких лідерів може відіграти менторство. Те, що це явище досить нове для сектору оборони та безпеки, визначає актуальність дослідження.

Мета дослідження – виявити особливості розвитку гендерної обізнаності в процесі реалізації менторського проєкту.

Менторський проєкт #ТЩОЗМОГЛИ – це авторський проєкт курсантки Національної академії Національної гвардії України (далі – НАНГУ) Христини Бойчук, яка здобула кваліфікацію магістра забезпечення військ (сил) з лінгвістичного забезпечення та стратегічних комунікацій, отримала звання лейтенанта й наразі служить у бригаді швидкого реагування Нацгвардії України військової частини 3018 на посаді заступниці командира мінометної батареї по роботі з особовим складом. Цей проєкт орієнтований на реалізацію засад гендерної рівності серед молоді – хлопців та дівчат – із навчальних закладів із посиленою військово-фізичною підготовкою міста Харкова, які планують пов'язати своє майбутнє зі службою в секторі безпеки та оборони України. Варто зауважити, що в Україні в таких навчальних закладах тільки з 2019 року було запроваджено навчання і для дівчат.

Під час проєкту #ТЩОЗМОГЛИ важливим викликом стало сформуванню в учасників здатність об'єктивно оцінити свою соціальну позицію та мотивувати на активну громадську діяльність щодо попередження гендерної дискримінації та подолання нерівності, надавши основні інструменти протидії гендерній та іншим видам дискримінацій та навички, які допоможуть в майбутньому гідно відповідати на соціальні виклики пов'язані з гендерними стереотипами.

Проблема, на розв'язання якої спрямовано проєкт #ТЩОЗМОГЛИ, полягає у небажанні суспільства сприймати дівчину/жінку як захисницю, правоохоронницю, бачити її на керівних посадах, хоча за останнім переписом населення (грудень 2019 року) жінок в Україні майже на три мільйони більше, аніж чоловіків. Такі стереотипні погляди формуються з народження: у сім'ї, у дитячому садочку, у школі, під час вибору майбутньої професії.

Першу реалізацію проєкту #ТЩОЗМОГЛИ здійснено на базі НАНГУ, де було проведено навчально-тренінгову програму, що базується на основному модулі з питань гендерної рівності та 2-ох навчальних модулях – правовому та лідерському, у які попередньо інтегровано принципи гендерної рівності. У програмі взяли участь 32 ліцеїсти та ліцеїстки з військових та спеціалізованих навчальних закладів із посиленою фізичною підготовкою Харкова, а саме «Правоохоронець», «Патріот» та «Кадетський корпус».

Друга реалізація проєкту #ТЩОЗМОГЛИ передбачала збільшення цільової аудиторії (до близько 100 осіб). Його реалізовано на базі навчальних закладів з посиленою військово-фізичною підготовкою міста Харкова в п'ять етапів: знайомство з програмою, курс гендерних аспектів військової служби, правовий курс, лідерський курс та курс публічних виступів.

Висновки. Важливим результатом навчальних модулів, як показало опитування, стало те, що проєкт привернув увагу учнів / учениць до важливості розвитку лідерського потенціалу й здатності усвідомлено підходити до формулювання мети й здійснення вибору для майбутньої самореалізації. Так, опитування показало, що близько 70% учасників зрозуміли, як важливо обрати заклад для подальшого здобуття вищої освіти відповідно до свого

покликання, а не соціальних очікувань та гендерних упереджень.

Рекомендації й пропозиції. Апробація проекту #ТІЩОЗМОГЛИ показала необхідність створення програми, яка дозволить продовжити справу, розпочату Христиною Бойчук, щодо поширення гендерної обізнаності серед молоді, зокрема, у військовій сфері. Для цього необхідно шукати ініціативних лідерів, які прагнуть реалізувати себе на шляху досягнення гендерної рівності.

Література:

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2018. № 44. Ст.353. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>.
2. Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні, 31 жовтня 2000 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text



УДК 305 : 342.722 : 331.45

Чеховська Марія Миколаївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри національної безпеки Національної академії Служби безпеки України, полковник;

Лісовська Олена Леонідівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри національної безпеки Національної академії Служби безпеки України

ГЕНДЕРНА СКЛАДОВА ОХОРОНИ ПРАЦІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Актуальність теми. Ґрунтовним поштовхом до активізації запровадження в Україні гендерної політики в усіх сферах життєдіяльності стало, на наш погляд, визначення євроінтеграційного та євроатлантичного курсу нашої держави. Як відомо, основоположними документами, що формують міжнародну політику гендерної рівності, є, зокрема, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації (1979 р.), Пекінська платформа дій, або Пекінська декларація (1995 р.), Амстердамський договір (1997 р.), Хартія фундаментальних прав Європейського Союзу (2000 р.), відповідно до яких здійснювалося формування національної гендерно орієнтованої законодавчої бази, яка б забезпечувала, у тому числі, охорону здоров'я та безпечні умови праці для жінок. В національному правовому полі також реалізовано впровадження спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок, зокрема у ст. 24 Конституції України, ст. 6 та 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ст. 10 Закону

України «Про охорону праці», Главі XII «Праця жінок» Кодексу законів про працю України.

Виділення невирішених раніше частин проблеми, мета. Беззаперечним є той факт, що система охорони праці військовослужбовців сектору безпеки і оборони України ґрунтується на національній, у тому числі відомчій нормативно-правовій базі. У той же час вітчизняні науковці здебільшого приділяють увагу розробці забезпечення стандартів охорони праці для цивільних працівників, залишаючи військовослужбовців поза увагою. Зважаючи на зазначене, метою нашої роботи є дослідження норм охорони праці військовослужбовців сектору безпеки і оборони України з акцентом на гендерній складовій.

Виклад матеріалу. Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів, що забезпечують функціонування складових сектору безпеки і оборони України, почала здійснюватися лише останнім часом. Тому віднайти суттєві розбіжності у правовому забезпеченні охорони праці жінок- та чоловіків-військовослужбовців доволі проблематично. Разом з тим, у статті 11 «Право військовослужбовців на охорону здоров'я та медичну допомогу» Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» зазначається, що «охорона здоров'я військовослужбовців забезпечується створенням сприятливих санітарно-гігієнічних умов проходження військової служби, побуту та системою заходів з обмеження дії небезпечних факторів військової служби, з урахуванням її специфіки та екологічної обстановки, які здійснюються командирами (начальниками) у взаємодії з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування» [13].

Серед документів, що регламентують охорону праці у секторі безпеки і оборони та оприлюднених в мережі Інтернет, можна зазначити Постанову Верховної Ради України «Про державний нагляд за безпечним веденням робіт на підприємствах, в установах, організаціях і у військових частинах військових формувань та органів внутрішніх справ і Служби безпеки України» від 23 червня 1995 року № 244/95-ВР, наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення по служби державного нагляду за охороною праці системи МВС» від 31 грудня 2009 року № 567, наказ Міністерства оборони України «Про затвердження Положення про службу охорони праці у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України» від 8 грудня 2016 року № 663, наказ Міністерства оборони України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці у військових частинах, військових навчальних закладах, установах, організаціях та на підприємствах Міністерства оборони України» від 28 січня 1998 року № 20.

У Службі безпеки України відповідним наказом від 27 липня 2008 року № 623 затверджено Положення про державний нагляд за безпечним веденням робіт у Службі безпеки України, Загальне положення про підрозділ охорони праці, Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань співробітників Служби безпеки України з питань охорони праці.

Зазначимо, що у Положенні про службу охорони праці у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України, а також у Загальному положенні про підрозділ охорони праці у Службі безпеки України встановлюється контроль за застосуванням праці жінок, відповідно до законодавства [14, 15].

Загалом можна констатувати, що суб'єкти сектору безпеки і оборони долучилися до Концепції реформування системи управління охороною праці України, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 року № 989-р [16]. Зокрема, поступово враховуються гендерні потреби та особливості працівників, які є важливими у зв'язку з відкриттям раніше заборонених професій для жінок, адже серед останніх – наказ Міністерства оборони України від 5 лютого 2020 року № 26 «Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу».

На жаль, лише із введенням у дію Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року відбудеться поступове впровадження гендерної статистики у секторі безпеки і оборони. На сьогодні статистичні дані, зокрема за рівнем травматизму, обліковуються за таким видом діяльності, як «державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування», тобто без виокремлення конкретних складових сектору безпеки і оборони та, відповідно, без видів подій, що призвели до нещасного випадку.

Висновки. Таким чином, важливим елементом вдосконалення системи охорони праці у секторі безпеки і оборони України може стати формування культури безпеки, основою якої є поведінковий аудит, в структурі якого важливо виділити гендерне сприйняття процедури ідентифікації та подальшої оцінки рівня небезпек та ризиків. Для зменшення рівня професійного травматизму та професійних захворювань на сьогодні, на нашу думку, є необхідним запровадження ризико-орієнтованої системи охорони праці як на державному, так і на відомчому рівні, з обов'язковим урахуванням особливостей безпекових потреб жінок і чоловіків.

Література:

1. Закон України “Про військовий обов'язок і військову службу” від 20 грудня 1991 року № 2011-ХІІ. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>. (дата звернення 05.04.2021).
2. Наказ Міністерства оборони України “Про затвердження Положення про службу охорони праці у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України” від 8 грудня 2016 року № 663. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1738-16#Text>. (дата звернення 05.04.2021).
3. Наказ Служби безпеки України «Про затвердження Загального положення про підрозділ праці» від 25 липня 2008 року № 623.

4. Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці України” від 12 грудня 2018 року № 989-р. URL:https://ips.ligazakon.net/document/view/kr180989?an=8&ed=2018_12_12. (дата звернення 05.04.2021).



СЕКЦІЯ 4
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ АСПЕКТИ ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



УДК: 140.8: 37.01

Васильченко Руслан Володимирович, кандидат філософських наук, старший викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, підполковник

ІСТОРИЧНА ПАМ'ЯТЬ ЯК ТРАНСЛЯТОР СВИТОГЛЯДНОЇ ТРАДИЦІЇ

З точки зору М. Шелера, людина є «недостатньою істотою», відкритою світовою, має здатність до трансценденції. Внаслідок цих людських якостей людина є приреченою на культурно-історичну творчість, вона творить людський світ культури. Згідно з визначенням Й. Рюзена, «культура» – це вимір життєдіяльності та життєтворчості людини, який можна виокремити серед інших видів діяльності (економіка, політика, суспільство, ставлення до довкілля). Це розрізнення, зауважує автор, аналітично-штучне, втім воно має категоріальне, вагоме для виявлення досвіду значення (тутмається на увазі надання смислу досвіду змін у часі), хоча саме воно історичне й залежить від тієї чи тієї культури. Отже, культуру ми розуміємо не в сенсі протилежності до «природи», а в контексті суспільного життя та людської життєтворчості. Світоглядна культура (як розуміння культури у вужчому значенні) – це вияв інтерпретаційної діяльності, яку мусить здійснювати свідомість (з її підсвідомим елементом також) у поведженні зі світом, природою і самою собою, щоб уможливити людське і суспільне життя.

Мета дослідження полягає у визначенні місця світоглядної культури у суспільному житті людини, як вона інтерпретує свій світ, себе й тих, з ким вона живе поряд. Як зауважує Й. Рюзен, дії й страждання людей визначають сенс і цілі, з якими пов'язані ці інтерпретації. Визначальними для історичного інтерпретування людського світу є уявлення про хід часу, що ґрунтуються на різноманітних категоріях часу.

Філософсько-антропологічні концепції часу виводять зміст часу із природи людини, процесу її самореалізації у культурі та історії, її життєтворчості. Сучасне ставлення до часу є наслідком антропосоціогенези, яка має також і освітній вимір. Адже те, що ми наразі називаємо часом, є наслідком довготривалого процесу соціального навчання, який повторюється в ущільненому вигляді в індивідуальному розвитку кожної людини, стає її досвідом. В ході глобалізації відбувається становлення нової культури часу. Різні спільноти, культури, народи і цивілізації живуть у різних вимірах часу (соціального часу). Залежно від точки зору та ідеологічних уподобань у

соціальному часі набувають особливої ціннісної значущості минуле, майбутнє або сучасне. Світоглядне уявлення про єдину «історію», в якій об'єднанні всі часові зміни людського світу, новітнього походження. Саме модернізм приніс ідею єдиної історії, хоча різні способи розуміння цілісності світу були й раніше. Єдність часових змін, як тотальність часу, мислителями Просвітництва було концептуалізовано в історичній категорії «прогрес». Трагічний досвід ХХ століття, Другої світової війни, змусив багатьох мислителів, зокрема, таких видатних, як Теодор Адорно і Макс Горкгаймер, висловлювали сумніви в реальності соціального прогресу.

Після Другої світової війни людство, за визначенням сучасного французького філософа і наукознавця Жаклін Рюс, зустрілося з «крахом світогляду» і «початком ери невизначеності», які водночас кладуть початок «народження сучасного світу»: «Очевидно, що вже протягом ХІХ сторіччя виникає рух, який висунувши на перший план відношення і відсунувши на задній речі, поступово заповнив усю нашу культуру, принісши свої ідеї й у нашу епоху масових комунікацій. Утворившись на руїнах цінностей ХІХ сторіччя, цей рух пропонує нові парадигми, які визначають думку нашого часу: складність, випадковість, відсутність стабільних підстав, непередбачуваність. Всередині цього процесу на перший план висунулися інформація та комунікація, вони управляють та контролюють усе поле знань. Проблеми мови домінують над усім комплексом перспектив і запитань. Ми перебуваємо в самому осерді відношень, мереж, зв'язків та взаємин». Постмодернізм, як відображення особливої культурної ситуації, поставив під сумнів просвітницьку ідею розвитку та прямий генетичний зв'язок між минулим і сьогоденням.

Актуальність дослідження полягає в тому, що ми стаємо свідками зламів у досвіді зі швидкістю, яка досі не фіксувалася протягом попередніх століть. Сучасні медіаресурси ставлять під знак питання звичний «порядок історичного» в орієнтирному взаємозв'язку минулого, теперішнього і майбутнього. Гетерогенність нашого часу, ускладнення процесів спадкоємності у радикальних трансформаціях соціуму і культури, множина світоглядних пропозицій, змушує по-новому подивитися на проблему континуальності і дисконтинуальності у розвитку культури. Розвиток світоглядної культури не відбувається континуальним чином, а відзначений кризами й драматичними переломами. Історична пам'ять (людства, як соціальна пам'ять груп, спільнот чи особливо організованих товариств; як рефлексія) є компенсацією прискорення нашого життя, зумовленого технічним розвитком. Не випадково автор концепції «місць пам'яті» П'єр Нора пов'язує їх особливу значущість саме з руйнацією пам'яті внаслідок пришвидшення історії. «Численні місця пам'яті (lieux de mémoire), - каже він, - існують тому, що більше немає пам'яті соціальних груп»

Німецький філософ Гюстав Люббе задає питання: «Чому саме сучасна цивілізація культивує свідомість своєї власної історичності»? Що змушує нас сьогодні - в протизагні сучасної специфічної спрямованості та модерної націленості на майбутнє - як ніколи раніше цікавитися минулим? Чим швидше

відбуваються об'єктивні зміни наших життєвих відносин, тим сильніше заявляє про себе суб'єктивний досвід того, що ми, в сутності, самі вже на здібні розпізнати в сучасності наше недавнє минуле. Три чи чотири покоління, які живуть одночасно один із одним в модерній культурі, розрізняються між собою не тільки віком, але й культурними особливостями, які відносяться до різних історичних епох. В сучасній постмодерній культурі виникає нова якість «континуального досвіду».

Виходячи із вище зазначеного, можна зробити висновок, що континуальність необхідна людському еству, сягає глибин людської суб'єктивності, проходить крізь людину і сягає майбутнього, яке людина, визначаючи змісти, проектує для своєї діяльності. Отже, в людській історії існує діалектичний взаємозв'язок між континуальним і дисконтинуальним. Прогрес може відбуватися лише за умови свідомого прагнення до нього і його свідомого планування з боку людини. Людська діяльність та планування майбутнього залежить від інтерпретації минулого, форм його присутності у сьогоденні.

Пропозиціями до практики військово-професійної діяльності є збереження традицій, ритуалів, вивчення досвіду військовослужбовців старшого покоління, наставництво та інші заходи, які поєднують в собі минуле, сучасне і майбутнє.

Література:

1. Абрамчук О.В. Патріотичне виховання студентів вищих технічних навчальних закладів : монографія. Вінниц. нац.техн. ун-т. Вінниця: Універсум-Вінниця, 2008. 136 с.
2. Августин Святий Сповідь . Львів : Свічадо. 2008. 356 с.
3. Аверинцев С. Морфология культуры О. Шпенглера. М. : Наука, 1991. С. 183.



УДК 355.451

Громико Олег Васильович, кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри філософії Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба;

Будур Ігор Миколайович, начальник кафедри філософії Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, полковник

НАРАТИВ ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ

Ключовим поняттям для реалізації стратегічних комунікацій є формування – нарративу. Британський дослідник і практик у сфері стратегічних комунікацій Стів Тетхем пояснював стратегічні комунікації за аналогією з оркестром. Диригентом цього оркестру є уряд як центр влади. Музична партитура – це план стратегічних комунікацій, а сам оркестр складається із різних груп функціональних елементів і ліній операцій (згідно з цим планом). Музика – це

нарратив (розрахунок того, як тематично та у певній послідовності автори передаватимуть зміст певних подій до аудиторій).

Наратив (відлат. “narrare”–“оповідати”) або ж “розповідні історії” (англ. “storytelling”) є неодмінною складовою різноманітних емоційно навантажених комунікацій, які, у свою чергу, є потужним зняряддям отримання підтримки “народних мас” на революцію, реформи, або ж навпаки – на збереження існуючого порядку, на користь війни або миру тощо. Кожен народ як уявна спільнота створює свій патріотичний міф – героїчні та романтичні версії свого славетного походження або минулого, яке може дуже відрізняються від того, як серйозні історики їх розуміють та які події дійсно відбувалися упродовж часу. Це також вірно щодо уявних держав, яких уже або ще нема. Категорія “нарратив” має змішане філософсько-філологічне походження охоплюючи цілу низку різноманітних “історій”, об’єднаних наступними ознаками:

- лінійним розгортанням у часі й просторі за законами причинно-наслідкової детермінації, що “гарантує” більш-менш однозначні пояснення різноманітних явищ і процесів, логічного (чи квазілогічного) доведення й спростування, аргументації й контраргументації тощо;

- спроможністю “гарантувати” людині картину світу, осмислену саме у людських вимірах, доступну для людського сприймання й розуміння.

Успішне розв’язання будь-якого міжнаціонального, міждержавного чи релігійного конфлікту – це перед усім остаточне чи тимчасове примирення ворогуючих нарративів. Успішних прикладів вистачає. В Об’єднаній Європі, приміром, остаточне згас за давнього франко-німецького конфлікту; нова демократична Німеччина поклала край давньому німецько-єврейському конфлікту, який спричинився до трагедії Голокосту; значно мірою розв’язано конфлікт між католиками й протестантами в Північній й Ірландії.

Особливого значення “битва нарративів” має для військових, яким часто доводиться діяти у несприятливому й неприхильному до них інформаційно-культурному доквіллі. Відтак в НАТО відчули гостру потребу в новому підході до комунікації офіційних структур, враховуючи, що Захід багаторазово програвав комунікативну боротьбу терористам і повстанцям.

Досвід подій у Перській затоці показав, що досягнуті переможні результати дій антиіракської коаліції піддавались сумнівам. Єдиного підходу до оцінки перемоги у війні не існувало навіть в англо-американській історіографії. Іракський лідер не виглядав розбитим, приниженим і пригніченим, без чого перемога не була беззаперечною як в очах іракців, так і громадян країн коаліції. Однією з причин такого результату, була ефективна пропаганда, яку у той час здійснювало міністерство інформації Іраку. Отже, для боротьби з державною пропагандою противника необхідно протипоставити об’єднані, скоординовані зусилля всіх засобів, які впливають на різні аудиторії. Подальші конфлікти в Іраку та Афганістані ще більше довели складність цієї боротьби. За визнанням американського генерала С. Маккрістала (Stanley A. McChrystal), командувача військ коаліції в Афганістані, терористичні організації і повстанці досягли значних успіхів у “війні ідей”. Проте американський політолог, автор концепції

“м’якої” і “розумної” сили, Дж. Най (Joseph Nye) стверджував, що результати конфлікту формуються не тільки тим, чия армія перемогла, а й тим, чия історія про цей конфлікт перемогла. Часто “те, у що вірять, є важливішим, чим те що є насправді” і військові розуміють, що фактичний результат тактичних дій є менш важливим, ніж те, що місцеве населення думає про це.

Таким чином, результат розв’язання багатьох сучасних конфліктів і війн залежить не тільки від того, чия армія переможе, а й від того, чий наратив є авторитетнішим і домінуючим. Метою стратегічних комунікацій є формування такого наративу, щоб переконати аудиторію країн регіону, де проводиться військова операція, незалежно від того, чи вона дружня, чи ворожа, у тому, що вона отримує достовірну, точну та своєчасну інформацію, яка дасть змогу зрозуміти і оцінити дії і наміри держави.



УДК 94(477):141.7:172.15:323.13

Hula Ruslan, PhD hab. (History), Professor, Professor of Department of Philosophy of Ivan Kozhedub Kharkiv National Air Force University

UKRAINIAN STATE PATRIOTISM: ESSENCE, PRINCIPLES, CONTRADICTIONS

The problem of state patriotism is more than *relevance* in modern conditions. This define set reasons. These are hybrid war on the East of Ukraine, different views in Ukrainian society on development perspective and controversial nature of the Ukrainian state patriotism. The *aim* our article is reveal essence of state patriotism as complex system of dialectical contradictions. The state patriotism is phenomena contradiction. His characteristic signs are misbalance in state historical politics, ambiguity content of state patriotism, existence in forms that include nihilism and amoralism.

1. *Misbalance in state historical politics.* The aim and content of state historical politics is focus construction and practice using “historical memory” in collective views of society with help professional historical science [1, С. 135]. Difference views Ukrainian society on history of Motherland and famous representatives her reflects crisis in ideological issues and science concepts of state building. Factually we have worldviews problem of historical misbalance. The modern state historical politics objectively cannot be as base of national consent. Attempt implementation in national consciousness regional historical postulates is right way to civil conflicts. Exist actual problem define change new content of state historical memory politics.

2. *Ambiguity content of state patriotism.* Classical patriotism more wide than his state form. Essence of content of state patriotism have contraversion character. Insufficient level of professional and human quality our political elite cannot service as base for authority in society. Attitude society to representative’s state power

corruption scandals and crimes create. But idea defense of Motherland must be major in hours of war [2, С. 169].

3. *Existence in forms that include nihilism and amoralism.* Crisis in state institutes reflects in kinds illegal actions “activists”. This can define as replacing and false form of patriotism.

We believe that solving these problems can be realizing as set certain principles of modern model Ukrainian state patriotism. We **propose** that these are international consent, “Ukrainian project”, consolidation function of nationalism using.

1. *International consent.*

A politics of state building must base on postulates of internationalism. This politics must reflect and regional conditions formation of national memory. Abilities to understanding vales of general senses nation can be foundation for civil society create [3]. The paradigm of general international consent may be national projects (forexample “Bigbuilding”), program preservation of heal thetc.

2. *“Ukrainian project”.*

A depth understanding of problem creation new political nation depends on understanding of chance major way formation her. This process more than quickly implemented in conditions of hybrid war on east of Ukraine. But this process must include national dispute and science discourse. Cannot be to use politics imperative dogmas only one ideological project or one regional understanding ways of state national building.

3. *Consolidation function of nationalism using.*

A world experience reveal consolidation role of nationalism in conditions escalation of military-political situation. Need to recognizes that nationalism potential more than efficient in extremal conditions. He may be efficient tool of formation national consent [4, С. 151–184]. But losing control under these processes may be reason emergence of totalitarian practices.

Conclusions. So ideal balance “national”, “nationalistically” and “international” not exist. Development processes national building influence on transformation our views on model of state patriotism. We believe that new content term “national” and new historical memory politics help us in consistent solving of problem state patriotism. So the leadership our country must to make a decision to provide in a fine balance of different scientific views the historical policy. In our opinion this policy must be updating on principal new fundamental base.

Literature:

1. Касьянов Г.В. Історична пам'ять та історична політика: до питання про термінологію й генеалогію понять . *Український історичний журнал*. 2016. № 2 (527). С. 118–137.
2. Якунин В.К. Патриотизм и национализм: опыт и уроки истории. К., 2015. 175 с.
3. Фукуяма Ф. Конец истории и Последний человек. М., 2004. URL: <http://www.nietzsche.ru/influence/philosophie/fukuama/#5>.

4. Гула Р.В. Витоки та роль радянського патріотизму у роки Великої Вітчизняної війни 1941–1945 рр. (на матеріалах України): монографія. Дніпропетровськ, 2012. 516 с.



УДК 316.378.42

Денисенко Анжела Олегівна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди;

Кін Олена Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВІЙСЬКОВОГО ВОЛОНТЕРСТВА В УКРАЇНІ

Волонтерський рух є важливою складовою громадянського суспільства та чинником його розвитку. Відповідно до закону України «Про волонтерську діяльність» поняття волонтерський рух визначається як «громадський рух, який базується на добровільному об'єднанні волонтерів з метою провадження будь-якої соціальної, добровільної, неприбуткової та вмотивованої діяльності, що має суспільно корисний характер» [1]. Волонтерська діяльність ґрунтується на принципах добровільності, безкорисливості, неприбутковості, законності, гуманності, спільності інтересів і рівності прав її учасників та відповідальності. Волонтер – це «фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги» [1].

Сьогодні волонтерський рух в Україні асоціюється з діяльністю на підтримку захисників Вітчизни, ветеранів АТО/ООС, їх сімей та переселенців з тимчасово окупованих територій, хоча в цілому волонтерство займається багатовекторною діяльністю. Загроза незалежності та єдності країни активізувала волонтерський рух в Україні, який став масовим, значущим і дієвим у спільній меті – протистояти агресору. Військовий волонтерський рух в Україні пробудив націю і, водночас, став прикладом для інших країн з розгортання системно організованої громадянської діяльності на допомогу фронту.

У зв'язку з подіями на Сході України та анексією Криму російськими терористами у нашій країні з'явився ще один напрям благочинної, волонтерської діяльності не тільки для соціальних працівників, але й для людей з небайдужим серцем – військових волонтерів. Військовий волонтер – людина, яка виконує певну справу безкоштовно, добровільно, на засадах громадянського гуманізму, визначає свою благодійну діяльність як громадянський обов'язок, моральне покликання, справу заради Батьківщини.

Значну увагу волонтерському руху АТО/ООС приділяли вітчизняні дослідники Д. Горелов, Л. Жужа, О. Іщенко, О. Касперович, О. Корнієвський,

І. Мазій, Ю. Озерський, М. Орленко, О. Панькова, О. Томчук, Т. Юрова та інші. Значимо, що передумовами виникнення феномену «волонтерство» виступають соціальні (виникає в тих сферах життя суспільства, де не спрацьовують наявні соціальні, політичні, інститути); індивідуальні (волонтерство як діяльність здійснюють певні суб'єкти, які мають до цього певну схильність) фактори.

На початку неоголошеної війни (2014р) були створені найважливіші форми волонтерства: військові – добровольчі батальйони та цивільні – волонтерські організації, групи, що допомагали армії та переселенцям. Такі волонтерські організації – зазвичай стихійні формування, створені за ініціативою активних, небайдужих громадян, з різних сфер професійної діяльності, з високим рівнем почуття громадянського обов'язку та відповідальності.

Кожен вид волонтерської діяльності має свою матеріалоємність, грошову цінність, потребує різного часу, кількості людей та кваліфікації. Існують стійкі інформаційні та регіональні зв'язки між волонтерськими організаціями та отримувачами допомоги, між «підшефними» військовими підрозділами та волонтерами допомагають більш ефективно вирішувати нагальні потреби фронту. Основними напрямками роботи волонтерського руху АТО/ООС є допомога всім військовим підрозділам захисників України (Збройним Силам України, підрозділам спецпризначення, підрозділам нацгвардії, територіальної оборони, добровольчим батальйонам) та державним органам влади під час дії «особливого стану» у таких формах, як: збір і доставка різних ресурсів (автотранспорту, військового спорядження, амуніції, продуктів харчування, ліків тощо); допомога пораненим, військовим шпиталям (інструкторська та медична допомога, транспортування поранених та загиблих, забезпечення обладнанням, ліками та ін.); допомога сім'ям учасників АТО/ООС, ветеранам російсько-української війни (психологічна, гуманітарна); допомога сім'ям тимчасових переселенців з Криму та окупованої території Донецької та Луганської області (юридична, психологічна, гуманітарна допомога, пошук житла й роботи, адаптація в соціумі та ін.); технічна допомога: відновлення старих, ремонт, удосконалення, бронювання військового озброєння тощо; пошук зниклих безвісти, загиблих та робота з визволення полонених; морально-психологічна та духовна допомога військовослужбовцям та мешканцям прифронтової зони (фронтові концерти, богослужіння та ін.).

У процесі протидії зовнішній агресії військовий волонтерський рух в Україні довів свою значущість – дієвий патріотизм, продемонструвала свою багатofункціональність: функції організації і самоорганізації, мобілізації, координації, інтеграції, комунікації, консолідації, політичної соціалізації, формування громадянських якостей, ідентифікації, самореалізації тощо. Разом з тим військово волонтерство є не тільки проявом самовідданої активності патріотів для підтримки захисників України, фактором самоорганізації суспільства, має державне і соціальне визнання, але й став соціальною потребою українців у боротьбі за єдність, свободу і незалежність України. Пропозиціями з налагодження дієвого співробітництва волонтерів з військовими структурами в умовах ООС.

Література:

1. Про волонтерську діяльність: Закон України № 3236-VI від 19.04.2011. Законодавство України. 2011. URL:<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3236-17>.
2. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики: аналіт. доп. / Д.М. Горелов, О.А. Корнієвський. К. : НІСД, 2015. URL: <http://www.niss.gov.ua/content/files/volonter-697e4.pdf>.
3. Жужа Л.О. Волонтерський рух у контексті антитерористичної операції в Україні: політологічний вимір.: дис. ...канд. політ. наук : 23.00.02. Запоріжжя, 2016. 225 с.
4. Орленко М.В. Волонтерська діяльність як чинник соціального становлення та консолідації молоді в сучасній Україні. *Молодий вчений*, № 5 (45). 2017. С.97-100.



УДК 316.42:[578.616.98 Covid- 19]

Kęsy Marcin , Ph.D.of economy University of Economy in Bydgoszcz, Poland;
Pawliszczy Dariusz, Ph.D.of economy Wójt of gmina Gromadka, Poland;
Navolska Nataliya, Ph.D.of economy, Associate Professor West Ukrainian National University in Ternopil, Ukraine;
Apostolyuk Oksana, Ph.D.of economy West Ukrainian National University in Ternopil, Ukraine

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY A ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM EKONOMICZNO- SPOŁECZNYM PAŃSTWA

Chorobotwórczy drobnoustrój lub patogen, który wywoła na świecie kolejną pandemię, czai się wśród nas już dzisiaj. Nie wiemy, jak się nazywa ani skąd pochodzi. Na razie zatem nazwijmy go „potomkiem cholery”, bo wiadomo przynajmniej tyle, że prawdopodobnie pójdzie właśnie w jej ślady³.

Obecna sytuacja społeczno-ekonomiczna dla znawców tematyki pandemii jest kalką pandemii z lat 1918-1920⁴. Niektórzy zauważają pewne wspólne podobieństwa z sytuacją z lat 1957-1958⁵ znana jako pandemia grypy azjatyckiego, która notabene rozpoczęła się w Hong Kongu. Jednakże mniejsza mobilność społeczeństwa, funkcjonowanie dwóch bloków politycznych, wpłynęło na minimalizację oddziaływania negatywnych skutków, zmarło 2 mln osób.

³ S. Shah, Epidemia. Od Dżumy, przez HIV, po Ebolę, Czy przetrwamy następną pandemię? Znak Horyzont, Kraków 2019, s. 8-11.

⁴ R. Castleden, Wydarzenia, które zmieniły losy świata, Wyd. Bellona, Warszawa 2008, s. 460.

⁵ V. Smil, Global Catastrophes and Trends. The next fifty years, MIT Press, Cambridge 2012, s. 41.

Obecna sytuacja ma podobne konsekwencje co pandemia grypy hiszpanki. Pandemia XX wieku trwała 12 miesięcy, rozpoczęła się w Kansas w Stanach Zjednoczonych, następnie były trzy ogniska chorobowe: Brest we Francji, Boston w USA oraz Freetown w Sierra Leone, później tych ognisk były dziesiątki, setki a nawet tysiące. Szacuje się, że na grypę hiszpankę zmarło od 21 do nawet 100 mln osób.

Pandemia Covid-19, której jesteśmy bezpośrednimi świadkami a nawet aktywnymi uczestnikami, rozpoczęła się pod koniec 2019r., trwała cały 2020r., obecnie mamy kwiecień 2021r. i jesteśmy w końcowej fazie pandemii. Masowe szczepienia są działaniem dzięki któremu pandemia zostanie opanowana w większości państw w okresie do końca 2021r. W tym okresie na całym świecie zmarło ponad 3 mln osób, zakażonych zostało ponad 100 mln osób. Te liczby mogą przyprawić o zawrót głowy.

Zagrożenia chorobotwórcze pojawiały się w różnych zakątkach świata w historii człowieka, jednakże miały ograniczony charakter do regionu, czy kraju. Jednakże rozwój cywilizacyjny niesie za sobą zmiany chociażby w zakresie sieciowania się relacji nie tylko w regionie czy kraju, lecz na poziomie międzynarodowym, gdzie kontynenty nie stanowią bariery dla pandemii. Stworzone artefakty cywilizacyjne pozwalają na szybkie i łatwe przemieszczanie się ludzi, co wpływa na ograniczone możliwości kontroli rozprzestrzeniania się wirusów.

Czy już nie musimy martwić się? Czy w chwili kiedy opanujemy pandemię, wrócimy do normalności, do życia sprzed pandemii?

Należy sądzić, że tego typu pytania każdy z nas zadaje sobie codziennie albo prawie codziennie. Opanowanie pandemii to tak naprawdę pierwszy etap walki z jej skutkami, przed nami jest drugi etap, w którym należy poradzić sobie z negatywnym oddziaływaniem na sferę społeczno-ekonomiczną.

Podstawą każdego zdrowego społeczeństwa jest zdrowa gospodarka, w której zachodzi płynny obrót środków finansowych oraz dóbr i usług. Obecnie proces transakcyjny w skali makro został zachwiany. Wiele branż jest zamrożonych, firmy zawiesiły bądź zamknęły działalności gospodarcze. Większość z nas straciła swoje oszczędności, aby przeżyć ten trudny czas dla przedsiębiorców.

Teraz przyszedł czas na poprawę koniunktury, wzmocnienie pozytywnych bodźców u konsumentów, wzrost obrotu w gospodarce poprzez poprawę płynności i zdolności kredytowej przedsiębiorstw, w szczególności z zagrożonych branż.

Szczególnym narzędziem finansowym ma stać się, nazwany unijnym planem Marschalla dla Unii Europejskiej, Plan Odbudowy Europy⁶, który skierowany jest do 27 państw UE a dotyczy walki ze skutkami pandemii i poprawy koniunktury gospodarczo-społecznej. Zakłada się, że w ten sposób stworzony zostanie fundament dla nowoczesnej i zrównoważonej Europy. Zakłada się, że środki w ramach Planu Odbudowy będą wydatkowane do 2026r.

Zjawiska, które pojawiły się w wyniku pandemii COVID-19 należy widzieć na tle innych słabości strukturalnych polskiej gospodarki, które wpływają negatywnie na poziom konkurencyjności i produktywności, a pośrednio w dłuższym okresie

⁶ Plan Odbudowy Europy, <https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe.pl>, z dn. 15.04.2021r.

decydują o perspektywach wzrostu poziomu i jakości życia mieszkańców. Należą do nich m.in.: niski popyt i niedoskonałości systemu wdrażania innowacji, duża energochłonność gospodarki, zależność od paliw kopalnych, zagrożenia środowiskowe, luka infrastrukturalna w zakresie infrastruktury transportowej i cyfrowej, zróżnicowanie terytorialne dostępu do podstawowych usług publicznych oraz dobrej jakości pracy⁷.

Każde z państw tworzy własny dokument w oparciu o wytyczne unijne. W Polsce tworzony jest tzw. Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności, w którym za główne cele strategiczne obrano:

- naprawę bezpośrednich szkód gospodarczych i społecznych spowodowanych pandemią koronawirusa,
- przywrócenie odporności gospodarkinardowej
- przygotowaniekraju na przyszłe nieprzewidziane okoliczności.
- pieniądze w ramach KPO będą inwestowane w pięciu obszarach:
 - odporność i konkurencyjność gospodarki – 18,6 miliarda złotych,
 - zielona energia i zmniejszenie energochłonności – 28,6 miliarda złotych,
 - transformacja cyfrowa – 13,7 miliarda złotych,
 - dostępność i jakość ochrony zdrowia – 19,2 miliarda złotych,
 - zielona i inteligentna mobilności – 27,4 miliarda złotych⁸.

Polska łącznie w ramach KPO dysponować będzie 58 mld euro (co stanowi około 263 mld złotych po kursie z dn. 25.04.2021r.).

Stworzone instrumenty finansowe wspomogą gospodarki krajowe, jak również poprawią koniunkturę wewnątrz unijną. Będzie stanowiło fundament budowania przewagi konkurencyjnej Unii Europejskiej nad innymi gospodarkami światowymi.

Jednocześnie planuje się stworzyć rozwiązania oraz zabezpieczenia dotyczące zarządzania państwem i jego sektorami. Szczególnie za istotne jest transformacja polskiej gospodarki poprzez tworzenie tzw. wysokiej jakości miejsc pracy w innowacyjnych branżach. Obecnie Polska zajmuje 38 miejsce na 131 państw świata wg Global Innovation Index za rok 2020.

Zakłada się przejście gospodarki do modelu niskoemisyjnego, w oparciu rozwoju na tzw. zielonej technologii, aby zwiększyć odporność i niezależność gospodarki przy jednoczesnym ograniczaniu społeczno-ekonomicznych skutków pandemii. Notabene, w Polsce wg raportu WHO, na 50 najbardziej zanieczyszczonych miast, aż 36 z nich znajduje się w Polsce.

Kolejnym istotnym aspektem jest budowanie e-społeczeństwa, czyli rozwój infrastruktury łączności cyfrowej oraz rozwiązań w zakresie świadczenia e-usług. Zgodnie z Digital Economy and Society Index, Polska zajmuje 23 na 27 państw UE w 2020r. w zakresie gospodarki cyfrowej oraz społeczeństwa cyfrowego.

Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności jest szansą na zbudowanie podstaw bezpieczeństwa społeczno-ekonomicznego Polski przed ewentualnością

⁷Projekt Krajowego Planu Odbudowy, s. 10, <https://www.gov.pl>, z dn. 15.04.2021r.

⁸ Projekt Krajowego Planu Odbudowy, <https://www.gov.pl>, z dn. 15.04.2021r.

kolejnej pandemii. Wzrost świadomości społecznej oraz polityków wzrósł na tyle, że stan po pandemii, należy określić jako okres międzypandemiczny, czyli będziemy w stanie oczekiwania na kolejny wirus, który będzie „próbował wpływać” na gospodarki krajowe i całe społeczeństwa.

Rozwiązania przyjęte w Planie Odbudowy Europy będą stanowiły „bezpiecznik” dla ewentualnych zmiennych, które pojawią się w przyszłości. I nie jest to pytanie, czy przyszły Covid-19 pojawi się? Tylko kiedy.

Bibliografia:

[1] Castleden R., Wydarzenia, które zmieniły losy świata, Wyd. Bellona, Warszawa 2008.

[2] Shah S., Epidemia. Od Dżumy, przez HIV, po Ebolę, Czy przetrwamy następną pandemię? Znak Horyzont, Kraków 2019.

[3] Smil V., Global Catastrophes and Trends. The next fifty years, MIT Press, Cambridge 2012.

[4] Plan Odbudowy Europy, <https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe.pl>.

[5] Projekt Krajowego Planu Odbudowy, <https://www.gov.pl>.



УДК 316.1

Ковтун Олександр Сергійович, кандидат соціологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи Відокремленого структурного підрозділу ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Хмельницький інститут соціальних технологій

СОЦІОЛОГІЯ АРМІЇ В КОНТЕКСТІ КОНФЛІКТУ НА СХОДІ УКРАЇНИ: ЗНАЧЕННЯ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Внаслідок збройного конфлікту в Донбасі, в українському суспільстві активізувалися досить значні трансформаційні процеси у багатьох сферах життєдіяльності, зокрема, політичній та ідеологічній. Але найбільш значимі трансформації стосуються армії, яка є особливим соціальним інститутом, що володіє винятковим статусом, є одним із основних джерел державності, а також ресурсом збереження будь-якого політичного режиму [3, с. 73]. При цьому, необхідно розрізнити два основні вектори цих трансформацій: внутрішній, який стосується організаційної модернізації армії, зміни характеру відносин між військовослужбовцями рядового та офіцерського складу, проблемах взаємодії регулярної армії та добровольчих батальйонів та ін.; зовнішній, що полягає у взаємодії армії із іншими соціальними інститутами, зміні статусу армії та військовослужбовців у суспільстві.

Нажаль, сучасна українська соціологія запропонувати мало досліджень армійської проблематики. При цьому, у структурі найпотужніших армій світу активно діють соціологічні центри. Зокрема, у США перші фундаментальні соціологічні дослідження здійснювались ще у 1949 р. Знаковою роботою для сучасної соціології армії є «Американський солдат» С. Стауффера. Це стосується і збройних сил Російської Федерації. Так, у структурі ЗС РФ працює Соціологічний центр Збройних сил Російської Федерації (Социологический центр Вооружённых сил Российской Федерации), який продовжує традиції російської військової соціології, історія якої сягає XIX ст. [2]. Говорячи про соціологічне забезпечення української армії, то сьогодні воно знаходиться не на належному рівні, що спричиняє до виникнення певного інформаційного вакууму. Це потенційно загрозлива ситуація.

Сьогодні можемо виокремити декілька проблемних точок сучасної армії:

по-перше, суперечливість сприйняття армії суспільством та самими військовослужбовцями. У цьому контексті, варто зазначити, що при високому соціальному статусі армії та військовослужбовців в оцінках цивільного населення, самі військовослужбовці можуть оцінювати стан справ у армії досить неоднозначно, в тому числі негативно; по-друге, характер державної політики стосовно збройних сил. Варто відмітити ту обставину, що серед військовослужбовців поширене незадоволення стосовно диспропорцій фінансування збройних сил і, наприклад, Національної гвардії. Автору доводилось у спілкуванні із військовослужбовцями неодноразово чути нарікання на те, що Національна гвардія фінансується та технологічно забезпечується краще, ніж ЗСУ. Така ситуація викликала досить емоційні реакції військовослужбовців, які навіть інколи заявляли, що «влада боїться не зовнішнього ворога, а внутрішнього, тобто свій народ»; по-третє, сприйняття військовослужбовцями самого конфлікту в Донбасі. Сьогодні не секрет, що в районах проведення ООС є досить негативні явища, що суперечать загальному визвольно-патріотичному дискурсу. До таких явищ, зокрема, належить контрабанда та її «фришування». Така ситуація може породжувати і переконання, що «це – не війна, а взаємовигідний бізнес»; по-четверте, проблеми легітимності влади. Так деякі військовослужбовці звинувачували у розв'язанні конфлікту в Донбасі українську владу і уряд, зокрема, у бездіяльності. Така ситуація негативно впливає на загальну вмотивованість військовослужбовців та боєздатність армії. Список проблемних ситуацій можна розширити. Зокрема, є необхідність у дослідженні ставлення військовослужбовців до боєготовності армії, їх соціально-психологічній адаптації в умовах бойових дій, а також у цивільному житті.

Отже, підсумовуючи, можемо стверджувати, що сучасний етап розвитку українського суспільства та армії потребує активізації наукової роботи у збройних силах, з метою суттєвого вдосконалення управлінського процесу в армії та підвищення ефективності соціально-психологічного супроводу військовослужбовців. Сьогодні такі завдання повинна виконувати, зокрема, така соціологічна теорія як соціологія армії, що покликана не лише

забезпечувати оперативне та науково обґрунтоване інформування управління армією, але й розробляти ефективні рекомендації та заходи вдосконалення армії у її організаційному та соціально-психологічному аспектах.

Література:

1. Социологический центр Вооружённых сил Российской Федерации: URL:ens.mil.ru/science/sociological_center/more.htm?id=10370968@cmsArticle (Дата звернення: 05.04.2021).
2. Яковенко Ю. І., Гринчук А. В. Соціологія армії як альтернатива військовій чи военній соціології. *Вісник Львівського університету*. Серія соціологічна, 2015. Вип.9. С. 73.



УДК 355.237:378.6.015.31:[008:316.32(477)]

Непіпенко Людмила Павлівна, кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України.

ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ У КУРСАНТІВ ЦИВІЛІЗАЦІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СУЧАСНОГО УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Актуальність теми. Значимість звернення до проблеми формування у курсантів цивілізаційної ідентичності сучасного українського суспільства обумовлюється політичними, соціально-економічними, аксіологічними видозмінами, що відбуваються в сучасних умовах нової хвилі глобалізації з характерними трансформаціями у сфері виробництва ідей, смислів, соціально-гуманітарних технологій впливу на свідомість людей. Такі тенденції суттєво актуалізують питання корекції гуманітарної складової в процесі професійної соціалізації майбутніх офіцерів на етапі навчання у Національній академії Національної гвардії України. Важливість проблеми ідентичності постає як у соціокультурному вимірі українського суспільства взагалі, так і політико-прикладному аспекті, зокрема. Розкриття багатоманітних виявів ідентичності у сучасному світі, визначального впливу різноманітних типів ідентичностей на подальший розвиток є важливою складовою формування критичності мислення та відповідної часу політичної культури особистості.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. На наш погляд, невирішеною частиною проблеми формування у курсантів цивілізаційної ідентичності сучасного українського суспільства залишається недостатня увага до розкриття й обговорення саме методологічних та аксіологічних аспектів у процесі викладання предметів соціально-гуманітарного циклу, чим й можна пояснити труднощі курсантів у розумінні та поясненні нинішнього стану людського суспільства загалом та українського зокрема.

Мета тез -окреслення проблеми глобального і локального виміру української національної ідентичності в політико-прикладному аспекті формування у курсантів цивілізаційної ідентичності сучасного українського суспільства, що може розглядатися як своєрідний кейс-стаді.

Виклад матеріалу. На сучасному етапі швидких трансформацій в умовах глобалізації суттєво змінюється феномен індивідуальної й колективної ідентичності, і механізми її формування. Це обумовлюється пошуками шляхів подальшого розвитку, формуванням нових соціально-економічних відносин, прозорістю кордонів, поширенням ідеології космополітизму, прискоренням міграційних процесів, культурної стандартизації на тлі нових інформаційних технологій, уніфікації символічного простору, зміни традиційних базових цінностей і правил поведінки, розбіжностей між нормами і реальністю, нівелювання понять «громадянство», «Батьківщина», «патріотизм», падіння віри в національний ідеал. Глобальний характер кризи національної ідентичності виявляється й у можливості одночасного існування декількох протилежних ідентичностей. Все це, сприяючи розриву традиційних соціальних зв'язків та основ ідентичності, потенційно має негативні політико-культурні наслідки у вигляді тенденцій делігитимації, відмови підкорятися законам існуючої державної влади.

Інший вияв сучасних трансформацій – етнічна і релігійна активізація, зміна співвідношення між етнічною національною складовою у політичній культурі суспільства, що через утворення сильних соціокультурних противаг офіційній державній політиці веде до загострення міжетнічних і релігійних конфліктів, підсилення етнонаціоналізму в крайніх формах, створює підвалини поширення ідеології пошуку винного, ворога, несе загрозу національній безпеці. Такий стан речей простежується у Західній Європі, США, Україні.

Криза української національної ідентичності має два виміри. «Локальний» що виявляється в реалізації проекту «відродження нації» на ґрунті нерозв'язаних внутрішніх загроз і суперечностей, глибокого цивілізаційного і ціннісного поділів, регіоналізації, різновекторності політичної ідентифікації, невизначеності пріоритетів та орієнтирів національного розвитку, загострення соціально-політичної ситуації, різного ставлення до мовного питання, історії, майбутнього. «Глобальний», «універсальний» вимір кризи української національної ідентичності пов'язаний з інтернаціоналізацією населення, зростанням ризику втрати української національної ідентичності, можливостей реалізації власного національно-державного проекту через недостатній пошук свого місця та самостійного смислу в історичному проекті ЄС, невизначеність пріоритетів та орієнтирів національного розвитку у сучасному світі, що глобалізується.

Пропозиції щодо вирішення поставленої проблеми. Резюмуючи сказане в межах означеного кейс-стаді зауважимо на значимості розробки і впровадження у навчальний процес спецкурсів з проблем глобалізації, національної ідентичності та політичної культури України, формування логічної компетентності та критичного мислення майбутнього офіцера, як

конструктивних гуманітарних інструментів науково-методичного забезпечення оптимізації процесу формування у курсантів цивілізаційної ідентичності сучасного українського суспільства забезпечення більш дієвої системи політичної соціалізації курсантів у процесі навчання у ВВНЗ.

Література:

1. Андреева О.М. Безпекові тенденції української національної ідентичності пострадянського періоду. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. Випуск 102. (Частина I). 2011. С. 66-72. URL:<http://journals.iir.kiev.ua/index.php/apmv/article/viewFile/2118/1881> (дата звернення: 04.04.2021).
2. Липинський Вячеслав. Хам і Яфет з приводу десятих роковин 16/29 квітня 1918 р. Львів: Накладом «Поступу». 1928. 30 с. URL: <http://irbis-nbuv.gov.ua/ulib/item/UKR0000098> (дата звернення: 05.04.2021).
3. Римаренко С. Глобалізація та криза ідентичності. *Наукові записки ІПіЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України*. Вип. 5-6 (91-92). С. 171-181. URL:https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/rymarenko_hlobalizatsiia.pdf (дата звернення: 04.04.2021).

*»——«•• *••»——«••*

УДК 342.33

Салієнко Олена Олександрівна, кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України

ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ЯК ЗАСІБ ПРОТИДІЇ КРИЗОВИМ СИТУАЦІЯМ В УКРАЇНІ

Актуальність. В процесі перебудови політичного та економічного життя України, здобуття нею державної незалежності, формування громадянського суспільства і побудова правової держави, обумовили необхідність пошуку оптимальної моделі влади, основним принципом якої - є поділ влади на три гілки: законодавчу, виконавчу та судову. Однак цей процес не завжди характеризувався стабільністю та послідовністю. Кризові ситуації, які виникали в ході розбудови правової держави, супроводжувались загостренням та поглибленням суперечностей між органами законодавчої та виконавчої влади, що значно затягувало процес виходу з кризи.

Мета полягає у спробі проаналізувати проблемні питання діяльності органів державної влади у процесі їх взаємодії, визначити кризові моменти та надати пропозиції щодо їх усунення.

Викладення матеріалу. Практичний досвід української держави свідчить про розходження між словом та ділом в діяльності політичних лідерів, що породжує численні конфліктні зіткнення інтересів різних політичних сил, гальмування

механізмів їхньої взаємодії та неминуче посиленні політичної кризи в державі. Єдиним засобом подолання політичної кризи є зміни, які повинні відбуватися в корегуванні розподілу меж повноважень між гілками влади. Ці зміни повинні бути продуманими, послідовними та усувати правові недоліки, залишені попереднім правлінням одне для одного.

Однак, конфлікт інтересів між органами державної влади – це не єдина причина виникнення кризових ситуацій. До них також можна віднести й низький рівень професійної та загальної політико – правової культури, що виражається у невмінні співпрацювати з різними політичними силами, прийняття нерациональних рішень, не попередження та нерозв'язання будь – яких конфліктних ситуацій в державно – управлінському процесі. Реалії політичного життя в Україні свідчать про потребу рішучих, вольових та компетентних державних службовців. Загальновідомо, що політичні лідери прагнуть отримати посаду в органах державної влади з метою використання влади в своїх власних інтересах, для збільшення своїх прибутків або «приєднання до еліти» [1], що є досить престижним. За таких мотивів ефективна взаємодія між фахівцями парламенту та уряду можлива лише в одному випадку – коли їх особисті інтереси збігаються з інтересами населення.

Не остання роль в розгортанні політичної кризи належить проблемі легітимності органів законодавчої та виконавчої влади. Легітимність розглядається як «довіра та виправдання влади» [2], забезпечення існування демократичних механізмів в суспільстві, атмосфера порозуміння двох сторін – органів влади та населення. Головна умова процвітання демократичної форми інституціоналізації суспільно-політичного життя – побудова взаємозв'язків між парламентом та урядом, спрямування їх діяльності на визнання народом управлінських повноважень та підтримка владних структур. Зниження рівня легітимності влади сприяє виникненню конфліктогенних умов для реалізації принципу поділу влади та взаємодії її складових. За даними опитування станом на вересень 2020 року, рівень довіри населення України до органів законодавчої та виконавчої влади є досить низьким, так з числа опитуваних (100 осіб) лише 14% висловили повну довіру до представників парламенту та уряду, а 86% – зовсім не довіряють їм. Причини такої недовіри опитуванні визначають як: процвітання корупції, низький рівень професійності, некомпетентність, нездатність прислуховуватись до потреб та інтересів населення, використання влади для своїх корисливих інтересів, проведення непрозорої політики, небажання представників влади працювати на благо суспільству та інші. Однак, більшість опитуваних, а саме 67%, не втрачає надію на підвищення професійності державних органів, що в свою чергу сприятиме демократичному розвитку суспільства та держави.

Пропозиції. Подолання кризової ситуації в механізмі взаємодії органів державної влади неможливе без таких заходів: вироблення єдиної узгодженої політики, створення програм взаємодії; консультації з юристами про різні аспекти подій; удосконалення національного законодавства з питань ефективної взаємодії між гілками влади; вивчення і врахування думок

громадськості; проведення прозорої політики; створення належних умов для роботи як органів законодавчої так і виконавчої влади. Впровадження заходів щодо подолання кризи необхідно починати в момент її виникнення, оскільки запізниле втручання в процес створює лише додаткові труднощі. Українській державі ще не раз прийдеться долати на своєму шляху кризові ситуації в різних сферах життєдіяльності суспільства, однак їх подолання лише збагатить соціальний досвід держави та навчить в подальшому заздалегідь прогнозувати умови й запобігати новим кризовим ситуаціям.

Література:

1. Словська І.Є. Професійність народних депутатів України як засіб підвищення довіри до парламенту . *Юридичні і політичні науки*, 2011. № 53. С.192.
2. Дибиров А-Н.З. Теория политической легитимности . М.: Росспэн, 2007. С. 107.



УДК 378:14.015.62

Се Фей, викладач Лішуйейського університету (КНР)

ВІЙСЬКОВО-ГРОМАДЯНСЬКЕ ВИХОВАННЯ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ В КНР

В сучасних умовах, при зміні ідеологій, побудові демократичного суспільства, однією з основних цілей громадянського виховання є виховати діяльну і мислячу особистість, що володіє високим рівнем громадянської самосвідомості, розвиненим почуттям власної гідності, орієнтовану на духовні цінності, самостійну в мисленні і відповідальну в прийнятті рішень. Китайська освітня система може розглядатися як перша в світі, що визначила громадянську освіту як метод і мету виховної роботи в цілому [1]. У будь-який історичний період в цій країні освіта мала бути спрямована на те, щоб зробити людину патріотом Китаю, гідним членом місцевої громади, частиною суспільства, одиницею, чий фізичні та моральні якості відповідають загальній ідеї та соціальним вимогам китайської держави. Іншими словами, громадянське виховання було і є основою виховної роботи в Китаї. Опис цього досвіду в контексті військово-громадянського виховання і є метою статті.

Слід зазначити, що сьогодні в суспільно-науковому полі КНР спостерігається паралельне використання понять «громадянське виховання», «суспільне виховання», «патріотичне виховання» та низки інших термінів, що є обумовленим специфікою китайської мови як ієрогліфічної та пов'язаної з передачею змісту поняття та вибором того чи іншого дослідника.

У Китаї громадянське виховання пов'язане з формуванням в учнівської молоді високої громадянської свідомості, залученням її до різноманітних видів суспільної діяльності, розвитком знань і навичок громадянської поведінки. Саме за умови

існування в суспільстві громадянського виховання, можливе об'єднання різних етносів і регіонів задля розбудови й вдосконалення країни.

Обов'язковою для всіх рівнів освіти є Тиждень військово-патріотичного виховання, який традиційно проводиться у першу декаду вересня. На цей час здобувачі освіти та викладачі звільняються від занять, відбуваються спортивно-військові ігри та збори (на кшталт «Зірниця» та «Джура»), змагання з військової історії КНР (з 1921 року для актуалізації природності та незаперечності перемог Національно визвольної Армії Китаю та її ролі у формуванні КНР як держави), нагородження та зустрічі з військовими тощо.

На державному рівні формується виключно позитивний образ військового (людини в уніформі), що також має не аби який виховний вплив. Військові зазвичай приймають участь у рятувних операціях, пов'язаних з ліквідацією наслідків стихійних лих (які в КНР, нажаль, трапляються регулярно). Військові є героями соціальних реклам, де виступають як наставники (зазвичай навчають малечу гарній поведінці або пояснюють правила соціальної безпеки), рятувники (у скрутних обставинах та життєвих ситуаціях), консультантів-помічників (до яких можна та варто звертатися за допомогою в будь-яких ситуаціях та з будь-яких питань).

Державна фінансова та соціальна підтримка військових робить цю професію привабливою в очах молоді КНР, а армія цієї держави (доречі, найчисельніша у світі) не має проблем з кадровим резервом. Служба в армії вважається дуже почесною та великою вдачею для молодшої людини. В КНР служба не є загальнообов'язковою (загальнообов'язковою є лише реєстрація у резерв), а діє принцип контрактності. Через популярність та соціально-економічну привабливість цієї професії випускники вишів згодні чекати по 2-3 роки, щоб отримати можливість скласти іспити та пройти випробування на молодші офіцерські посади, а в якості рядових приймаються лише особи, які мають середньо-професійну освіту або незакінчену вищу (в цьому випадку вони призиваються з університету) та чий середній бал атестату (академічної довідки у ВНЗ) складає не нижче 8,5 за десятибальною шкалою. Армія та військові позиціонуються як еліта китайської нації, які мають добрі показники у навчанні, досягнення в професії та у будь-який час здатні прийти на допомогу.

Також ця професія є популярною та бажаною для молоді в КНР через низку пільг, які отримує людина: можливість позбавитися від сільської прописки та по закінченню служби оселитися в місті, мати 2х (а інколи - трьох) дітей без сплати штрафу, безвідсоткове кредитування від державних банків на купівлю житла (після 5 ті років служби), пільги на сплату комунальних послуг для батьків, фінансове утримання, державна пенсія тощо. Чисельні паради, які транслуються телебаченням та проводяться на державні свята двічі на рік, апелюють до почуття гідності та гордості за власну країну кожного китайця. А наявність військових пісень, в репертуарі навіть найсучасніших реперів та інших виконавців Китаю, є естетично привабливими для всіх верств населення країни, молоді включно. Іншими словами, держава КНР використовує різноманітні методи задля підвищення привабливості професії військового в

КНР та робить справу військово-патріотичної освіти та виховання молоді загальнонаціональною справою.

Перспективними для України вважаємо повернення обов'язкових заходів з військово-громадянського виховання молоді до практики навчальних закладів та підвищення соціального престижу професії військового через їх соціально-фінансову підтримку та державні програми формування позитивного іміджу військовослужбовців.

Література:

1. Чжань Цан. Підготовка вчителів хореографії до патріотичного виховання молоді у вищих навчальних закладах КНР : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, 2016. 242 с.
2. Закон КНР «Про проходження військової служби» URL: https://web.archive.org/web/20190220222128/http://wenhui.news365.com.cn/html/2017-01/27/content_521814.html (китайською мовою).



УДК 355.48.

Фалько Сергій Анатолійович, кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України

РОЛЬ ВОЄННО-ІСТОРИЧНИХ ДИСЦИПЛІН У ФОРМУВАННІ МАЙБУТНІХ ВОЄННИХ ЛІДЕРІВ У НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Актуальність повідомлення обумовлена важливою роллю воєнно-історичних знань у формуванні військового керівника під час навчання у військовому навчальному закладі. Мета дослідження пошук шляхів поліпшення вивчення військово-історичного досвіду минулого курсантами НА НГУ.

В 2017 р. було затверджено Положення про воєнно-історичну роботу у Збройних Силах України. Цим документом вперше воєнно-історична робота була введена у правове поле функціонування збройних формувань нашої держави. Але, це звичайна практика під час навчання у вищих військових навчальних закладах провідних країн світу. В той час, у міністерстві оборони України затверджено Концепцію воєнної історії України. Цей керівний документ у вищих військових навчальних закладів нашої країни дозволяє впорядкувати питання пов'язані з вивченням проблем воєнної історії в нашої країні. Це зумовлено необхідністю, вдосконалення воєнно-історичної науки в Україні, врахування історичної спадщини для встановлення основ державної політики у сфері військового будівництва, патріотичного виховання молоді, створення сприятливих умов для формування кадрового потенціалу військових формувань України. Упевнене володіння знаннями воєнної історії сприяє формуванню

професійних здібностей сучасного офіцера – відданість вибраному життєвому шляху, та розвитку креативного мислення; уміння подолати кризисні негаразди. Це питання формування майбутніх воєнних лідерів.

В основу воєнно-історичних дисциплін покладено ідею утвердження державності як консолідуючого чинника української політичної нації. Воєнна історія України є національною за своєю глибинною сутністю та водночас постає невід'ємною частиною всесвітньої воєнної історії.

Нагадаємо, що воєнна історія як сфера знання виконує світоглядну, виховну, освітню та методологічну функції. Воєнно-історичні дослідження проводять у системі складових воєнно-історичної науки: основних (історія війн, історія воєнного мистецтва, Історія воєнної думки, історія будівництва збройних сил, історія озброєння і військової техніки) та спеціальних (воєнно-історичне джерелознавство, воєнна історіографія, воєнна археографія, воєнна археологія, воєнна біографістика, воєнна статистика, воєнна антропологія, військова символіка тощо).

Курсант – майбутній військовий лідер, повинен вміти інтегрувати історичну свідомість і навички критичного мислення у процес самоосвіти і навчання майбутніх підлеглих. В курсі дисципліни простежується еволюція воєнного мистецтва і воєнної науки з далеких часів до війн ХХІ ст. Основний акцент робиться на зміні характеру бойових дій у міру соціального політичного, економічного і техніко-технологічного розвитку держав. У центрі аналізу знань з воєнної історії знаходяться причинно-наслідкові зв'язки, взаємозв'язок подій, оскільки війни розгортаються в часі, велика увага також приділяється оперативним аспектам та питанням тилового забезпечення, як вони відображені у воєнній історії, а також ролі суспільства у війні. Завдяки такій роботі курсант має дійти власних висновків стосовно основних проблем ведення війни і фундаментального характеру війн, наприклад, про співвідношення матеріальних та моральних чинників. Також поєднується вивчення ходу воєнних кампаній з вивченням політичних, економічних, соціальних і культурних чинників, що визначають військове будівництво. Крім того, вивчаються вплив розвитку техніки і технології на ведення бойових дій, а також формування національних установок, міждержавні та національно-визвольні війни. Значна частина матеріалу повинна бути присвячена національній спадщині та традиціям Збройних сил, характеру й інтенсивності війн та наслідкам розвитку техніки і технології для суспільства та ведення воєнних дій.

Слід зазначити, що вивчення воєнної історії приділяється суттєва увага в провідних країнах НАТО, де розуміють значення знання попереднього військового досвіду майбутніми офіцерами країн Європи.

В вигляді пропозицій пропонуємо – зміст і вивчення навчальних дисциплін воєнно-історичної спрямованості у ВВНЗ мають бути переглянуті з урахуванням передового досвіду світової та української воєнно-історичної науки. На нашу думку, один із варіантів реалізації – це збільшення кількості годин на вивчення цього напряму воєнної науки і, погоджуючись з

пропозицією західних колег, – поділ вивчення навчальної дисципліни на два етапи. На першому році навчання курсанти опановують першу частину курсу – «Історію війн». На третьому році доцільно вивчати більш складну дисципліну – «Історію воєнного мистецтва». Треба активно впроваджувати у навчальний процес матеріали іноземних дослідників.



УДК 159.942.5

Ханенко Ірина Іванівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри професійної психології і педагогіки Національної академії СБ України

МЕТАПРОГРАМНИЙ ПРОФІЛЬ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА СИЛОВИХ СТРУКТУР

В складних умовах сьогодення досить гостро постає питання становлення фахівця своєї справи. Зазначене є особливо суттєвим для жінок силових структур, оскільки реформи, які відбуваються у світі вимагають відповідних змін у кадровому забезпеченні.

Різні аспекти вивчення проблеми формування особистості в професійній діяльності у вітчизняній психологічній та педагогічній науках розкривається через професійні цінності (І. Н. Васильєв, Н. В. Гейжан, М. І. Іванюк); сукупність мотивів (Т. М. Щеглова, А. П. Сейтешев); глибину та змістовність професійного інтересу (С. П. Крягжде, В. В. Рімкявічене, П. А. Шавір); процесуальну сторону професійної спрямованості (Н. Ю. Ткачева), привабливість професії (А. А. Реан, М. Х. Титма), професійні плани (наміри) (Є. О. Клімов, Ф. З. Кабіров, А. В. Сухарєв) [1, 2]. Педагогічні аспекти проблеми професійної спрямованості розглядаються рядом авторів у зв'язку з дослідженням питань політехнічної освіти, трудового навчання, виховання та профорієнтації (П. Р. Атутов, В. М. Мадзігон, П. М. Олійник, Д. О. Сметанін). Вивченням ролі і місця жінки-військовослужбовця в Україні займалася Н.Г. Клименко. Питання психології професійного зростання жінок керівників у правоохоронних органах України вивчали Завацька Н.Є. та Ващенко І.В. Проте дослідженню мета програмного профілю жінок-керівників силових структур не приділялося належної уваги [1, 2].

Аналіз літературних джерел показав, що саме метапрограмні фільтри показують найбільш повний профіль жінки керівника силових структур. Вперше метапрограми були описані Річардом Бендлером, як інструмент моделювання стратегій та здібностей, а подальшому вивченням вказаного питання займалися Л. Камерон-Лебо, М. Лебо, Д. Гордон та М. Мейерс-Андерсон. Метапрограми - це елементи стратегії мислення особистості, які визначають її поведінку. Вони формуються протягом життя та несвідомо використовуються. Вони розглядаються в якості оціночних шкал, які мають

два полюси. Метапрограми впливають на мотивацію, способи прийняття рішень, самооцінку, взаємодію з оточенням, ефективність у професійній діяльності [3].

А отже, можна визначити метапрограмний профіль, за яким можна прослідкувати настільки успішною буде професійне зростання жінки керівника у силових структурах, визначити професійні перспективи чи обмеження, або розробити корекційну програму шліфування компетенцій у відповідності до вимог службової діяльності.

Метою роботи є визначення структури метапрограмного профілю жінок-керівників, що являються атестованими працівниками силових структур. Для реалізації поставленої мети через призму метапрограм було проаналізовано результати дослідження отримані за низкою методик: «Комунікативні та організаторські схильності» (КОС); «Дослідження рівня суб'єктивного контролю» (РСК); «Діагностика лідерських здібностей» (Е. Жаріков, Е. Крушельницький), «Оцінки рівня притязань особистості» (В. Гербачевський), 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла [2].

У дослідженні брали участь 202 жінки, що проходять службу у силових структурах. 1 групу склали 78 жінок-керівників віком від 25 до 65 років та зі стажем служби у силових структурах від 5 до 30 років. 2 групу склали 124 підлеглих жінки віком від 22 до 50 років та стажем служби у силових структурах від 5 до 30 років.

Найбільша відмінність просліджувалася за такими метапрограмами, як тип референції, мотивація «від» та мотивація «до» активність-рефлексія та процес-результат.

Так, за результати дослідження встановлено, що більшість (53%) опитаних жінок-керівників мають внутрішній тип референції у той час, як серед підлеглих лише 23% притаманна вказана референція. Внутрішня референція вказує на перевагу власної думки, тоді як зовнішня є маркером того, що кожному підлегла жінка здійснює з оглядкою на інших.

Мотивація «від» та «до» розподілилася наступним чином. Серед жінок керівників 68% мають «мотивацію до» у той час як серед підлеглих їх лише 24%. То ж, жінки керівники прагнуть досягати високих успіхів у професійній діяльності, прагнуть до підвищення рівня благополуччя. У той час як підлеглі мотивуються уникненням. В умовах комфорту не прикладають зусиль для реалізації нових ідей та проектів.

Серед жінок-керівників виявлено 67% з метапрограмою активність. Вони самостійно приймають рішення спираючись на законодавчі акти, активні, беруть на себе відповідальність. Збирають інформацію та обмірковують, які дії краще зробити прямо зараз. Тому, ставлять задачі своїм підлеглим та вимагають їх швидкого виконання. У той час як серед підлеглих лише 37% мають таку ж метапрограму.

На отримання результату націлені 87% опитаних жінок-керівників. Тобто під час виконання завдань вони орієнтовані на отримання результату. В той час як процес його досягнення є для них менш важливим.

Вище викладене дає підстави стверджувати, що жінкам-керівникам силових структур притаманні такі особистісні якості, як прагнення до досягнень, висока планка цілей, сильна самомотивація, швидкість прийняття рішень, вміння розставляти пріоритети, здатність відстоювати власну точку зору та протистояти зовнішньому тиску.

Також, під час призначення на керівні посади слід враховувати метапрограмний профіль, щоб знизити вірогідність призначення на керівні посади жінок, особистісні якості яких не нададуть можливості ефективно виконувати покладені на них обов'язки, впливатимуть на структуру особистості та сприятимуть виникненню у них руйнівних психологічних процесів.

Література:

1. Агатий И. И. Структура профессионально важных качеств личности руководителя воинского коллектива и динамика их развития в процессе профессионального становления: Дис... канд. психол. н.: 19.00.13 – психология развития, акмеология. Москва, 2008. 139 с.
2. Ващенко І.В. Завацька Н.Є., Ханенко І.І. Психологія професійного зростання жінок-керівників у правоохоронних органах України: монографія / Під. ред. Н.Є. Завацької. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. 228 с.
3. 51 метапрограмма НЛП. Прогнозирование поведения, «чтение» мыслей, понимание мотивов / Майкл Холл, Боб Боденхамер. СПб.: Прайм ЕВРОЗНАК, 2007. 47 с.



УДК 355.318.1

Чепель Максим Олександрович, доктор філософії з державної безпеки, старший викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, підполковник

ІНФОРМАЦІЙНА ГІГІЄНА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Щодня військовослужбовці Національної гвардії України використовують засоби масової інформації для задоволення своїх потреб. Роблячи це, вони регулярно стають об'єктом, на який орієнтується вірусне поширення викривленої інформації, дезінформації як інформації, яка є неправдивою та навмисно створеною для заподіяння шкоди людині, соціальній групі, організації чи країні. У військовому відношенні інформація діє як біологічна зброя. Подібно вірусу, вона може заразити військовослужбовця та поширитися, завдаючи йому шкоди, а також використовувати його як засіб для охоплення ширшої спільноти.

Змінюючи думки та переконання, вірусне поширення інформації може призвести до дій у реальному світі, які можуть швидко масштабуватися, саме

тому інформація стала ключовою зброєю в арсеналі багатьох країн та відповідних спецслужб. Зважаючи на те, що протягом останніх років дезінформація та навмисне її розповсюдження як іноземними, так і вітчизняними джерелами спрямована не лише на те, що «люди в погонах» читають, бачать, сприймають і в що вірять, але і на те, як вони діють, то проблема інформаційної гігієни військовослужбовців Національної гвардії України, зважаючи на завдання, які вони виконують, є питанням державної безпеки, і має вирішуватися в комплексі з питаннями інформаційної безпеки країни.

Експертна група проекту AM&PM (курсанти та викладачі Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка), що бере участь у міжнародній програмі Peer2Peer із протидії російській інформаційній агресії, провела соціологічне дослідження з метою - з'ясувати, які ресурси та канали обирають українські військові для отримання інформації, скільки часу проводять в Інтернеті, чи перевіряють інформацію на достовірність. Відповідно до результатів дослідження, більшість опитаних отримують інформацію з соціальних мереж (79,8%), інтернет-ЗМІ (61,5%), месенджерів (46,8%), телебачення та радіо (12% та 3,9% відповідно). Проте, 96,8% опитаних не мають вибраного переліку джерел для отримання інформації [1].

Результати цього дослідження вказують на необхідність:

- впровадження вивчення питань, пов'язаних з інформаційною гігієною (інформаційною грамотністю), у професійну військову освіту на всіх її рівнях, не тільки у якості факультативів, додаткових курсів, але і на постійній основі в освітніх програмах;

- створення відповідного контенту для військовослужбовців Національної гвардії України, який би навчав практичним діям щодо способів обробки інформації з метою виявлення дезінформації, що є першочерговим завданням, зважаючи на виклики сьогодення.

Отже, інформаційна гігієна – це не контроль за поведінкою військовослужбовців чи цензура їхніх поглядів, міркувань, ставлення до отриманої інформації, а надання навичок щодо розширення їхніх можливостей краще орієнтуватися в цифровому світі, з яким вони взаємодіють повсякденно.

Література:

1. Яка інформаційна гігієна українських військовослужбовців? URL: <https://www.promoteukraine.org/uk/yaka-informacijna-gigiena-ukrainskih-vijskovosluzhbovcziv> (дата звернення: 31.03.2021).



Шумовецька Світлана Павлівна, доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

КОМУНІКАТИВНИЙ ХАРАКТЕР ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА ТА ВИМОГИ ДО ЙОГО ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ

Актуальність дослідження специфіки професійної діяльності офіцера-прикордонника зумовлена необхідністю підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх захисників кордону. Мета дослідження полягає у визначенні специфіки професійної діяльності офіцера-прикордонника у комунікативному аспекті, окресленні його особистісних якостей, необхідних для належної комунікації у професійній сфері.

Специфіка професійної діяльності офіцерів-прикордонників полягає в тому, що вона відбувається в умовах постійного й безперервного спілкування: офіцери – керівники прикордонних підрозділів – виконують завдання з охорони кордону в умовах постійної взаємодії з усім персоналом та у тісному контакті з іншими людьми, зокрема представниками інших правоохоронних органів та органів місцевого самоуправління, жителями прикордоння. Офіцеру-прикордоннику як представнику правоохоронного органу під час виконання завдань професійної діяльності доводиться також часто пояснювати вимоги законодавчих актів, доводити, переконувати. Для досягнення комунікативної мети з меншими часовими та енергетичними втратами офіцер – керівник органу охорони державного кордону повинен уміти активно використовувати спеціальні прийоми впливу на підлеглих, чітко вибудовувати стратегію і тактику комунікативної взаємодії. В іншому випадку «відповідальні й сумлінні керівники, не оволодівши ефективними комунікативними засобами, не завжди будуть визнані у військових колективах і не зможуть успішно виконувати свої обов'язки» [1, с. 139].

У наш час стає очевидно, що лише одних директивних, авторитарних методів управління для успішного виконання завдань професійної діяльності замало. Справжній лідер керівник органу охорони державного кордону повинен уміти впливати на інших членів колективу не тільки силою наказу, але й своїм авторитетом та авторитетним словом. Належний рівень комунікативних умінь стає визначальним чинником ефективності діяльності будь-якої організації, у тому числі й прикордонних підрозділів.

Керівник прикордонного підрозділу має враховувати особливості поширення інформації в підрозділі та правила ефективного зворотного зв'язку. Завдання офіцера-прикордонника – з урахуванням «вузьких» місць у поширенні інформації забезпечувати високу якість повідомлення як за формою, так і щодо

змісту, вибирати належний спосіб передачі повідомлення, мінімізуючи втрату інформації. Офіцер - керівник прикордонного підрозділу повинен також уміти використовувати слово для створення належного психологічного клімату в колективі.

Комунікативний характер має і робота з місцевим населенням. Вона буде давати належний результат щодо запобігання протиправним виявам на кордоні, позитивно впливатиме на осіб, які скоїли правопорушення або причетні до нього, лише за умови належної сформованості в офіцера-прикордонника комунікативних умінь. Для комунікації з жителями прикордоння та спецконтингентом офіцер-прикордонник повинен уміти орієнтуватися в соціальних ситуаціях, визначати особистісні особливості й емоційні стани інших людей, вибирати адекватні способи звертання й застосовувати їх під час взаємодії. Велике значення має також уміння офіцера-прикордонника сприймати експресивні вербальні, невербальні й паралінгвістичні сигнали, які партнер хотів би приховати.

Офіцер-прикордонник повинен знати й дотримуватись вимог і правил культури міжнародного спілкування – крос-культурної комунікації з особами, які перетинають державний кордон у пунктах пропуску. Він має уміти спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів правоохоронної діяльності), організувати та брати участь у прикордонно-представницьких зустрічах і спільних засіданнях, проводити розслідування прикордонних інцидентів на державному кордоні.

Для належної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної комунікації важливо розвивати комунікативний компонент їхньої професійної культури з використанням діалогових методів навчання відповідно до правил, цінностей та норм професійної культурної взаємодії. Йдеться про такі інтерактивні форми і методи, побудовані на основі діалогу, як практичні групові й індивідуальні вправи, евристичні бесіди, дискусії, презентації, метод «круглого столу», обговорення відеозаписів [2, с. 39].

Висновки. Значення комунікативного компонента професійної культури зумовлено тим, що професія офіцера-прикордонника передбачає широкий спектр міжособистісних контактів на різних рівнях, зокрема колективні узгоджені дії персоналу відділів прикордонної служби. Офіцер-прикордонник відповідно своїх функціональних обов'язків повинен знаходити ефективні шляхи та засоби спілкування, уміти налагоджувати ефективну комунікацію у різних ситуаціях професійної діяльності, особливо це стосується впливу на підлеглих під час організації охорони державного кордону, роботи з місцевим населенням.

Рекомендації. Для покращення професійної підготовки майбутніх захисників кордону важливо враховувати особливості їхньої професійної діяльності у комунікативному аспекті, звертати увагу на розвиток особистісних якостей, необхідних для професійного спілкування. Особливу увагу необхідно звертати

на використанні діалогових методів навчання відповідно до правил, цінностей та норм професійної культурної взаємодії офіцера-прикордонника.

Література:

1. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира: навч. посібник. Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 1997. 149 с.
2. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих : навч.-метод. посіб. Київ : ЕКМО, 2011. 320 с.



СЕКЦІЯ 5

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



УДК 159.9

Авраменко Дмитро Олександрович, слухач Національного університету оборони України імені Івана Черняховського, підполковник

ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАХОДІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДНОВЛЕННЯ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ БОЙОВИХ ЗАВДАНЬ

Актуальність. Після впливу травматичної події військовослужбовці можуть відчувати значний дистрес і/або погіршення в соціальній, професійній та інших важливих сферах функціонування. Організація заходів психологічного відновлення військовослужбовців за таких умов зумовлена тим, що воно є важливим елементом забезпечення виконання ними бойових завдань. Для цього потрібно знати як причини, що викликають у військовослужбовців інтенсивні та болючі переживання, так і порядок надання військовослужбовцям психологічної допомоги залежно від виду травми, форми, глибини переживання, інтенсивності впливу психотравмуючого чинника та наявності захисних механізмів і стратегій копію. Метою роботи є визначення порядку організації заходів психологічного відновлення особового складу під час виконання бойових завдань.

Психологічного відновлення особового складу під час виконання бойових завдань, має такі цілі: запобігти погіршенню стану; зменшити рівень психологічного збудження; мобілізувати підтримку найбільш постраждалих військовослужбовців; відновити зв'язок з товаришами по службі, друзями й членами сім'ї; забезпечити інформування про ситуацію і стан потерпілого; інформувати потерпілого про можливі ризики.

Ключовими елементами психологічного відновлення особового складу під час виконання бойових завдань є: 1) ініціація контакту з військовослужбовцем у ненав'язливій манері; 2) невідкладне створення безпечної обстановки, надання фізичного й емоційного комфорту; 3) визначення потреб і проблем, збирання додаткової інформації для оптимізації втручання; 4) надання практичної допомоги у вирішенні нагальних побутових та фізіологічних потреб і проблем; 5) допомога в установленні зв'язку зі членами сім'ї для надання психологічної підтримки; 6) надання інформації про стресові реакції для зменшення страждань і підтримання адаптивних реакцій; 7) інформування військовослужбовців про можливість звернення у цей час або згодом за професійною допомогою, а також про можливі симптоми посттравматичного стресового розладу.

З військовослужбовцями після участі у бойових діях проводяться такі заходи: мобілізують підтримку для найбільш проблемних постраждалих; припиняють психомоторне збудження; намагаються зменшити страх, тривогу і занепокоєння; надають інформацію про обстановку, стан підрозділу і самого військовослужбовця; забезпечують зв'язок із товаришами по службі, друзями, близькими і сім'єю; створюють у військовослужбовця обґрунтовану впевненість в отриманні адекватної кваліфікованої допомоги при бойовій психічній травмі; відновлюють нормальний сон, особисту гігієну та харчування; інформують про негативні наслідки самолікування з уживанням алкоголю і наркотичних засобів.

Відновно-реабілітаційні заходи проводять за однією з трьох ліній надання допомоги: перша – в зоні тилового забезпечення військової частини за участю штатного медичного персоналу. Завдяки високій мобільності курс відновлення триває від 24 до 72 год; друга – лікувально відновні табори (центри) із можливістю надання спеціалізованої допомоги відповідним оснащенням та фахівцями з подолання бойової психічної травми; третя – спеціалізовані відділення лікувальних установ, донеухильно дотримуються правила збереження військовослужбовця як повноцінного бійця, що повертається у стрій, а не пацієнта клініки. Військовослужбовців, які проходять реабілітацію в лікувальних установах, утримують окремо від пацієнтів клініки, часто у спеціально обладнаних наметових таборах, де зберігаються базові елементи службових взаємин і можливість носіння військової форми одягу. Структуру застосування і пріоритетність проведення заходів визначають залежно від умов бойової діяльності і переважної структури порушень у військовослужбовців.

Висновки. Психологічне відновлення військовослужбовців після участі в бойових діях є обов'язковою складовою заходів відновлення бойової готовності військових підрозділів. Психологічне відновлення військовослужбовців включає в себе регенерацію втрачених (порушених) функцій соціального та особистісного статусу військовослужбовців, відновлення фізичної та психологічної спроможності й готовності військовослужбовців вести бойові дії та зниження частоти та тяжкості наслідків перенесених бойових психічних травм у формі посттравматичних стресових станів. Рекомендаціями є продовження роботи щодо розроблення комплексу заходів психологічного відновлення військовослужбовців заснованих на принципі партнерства, що передбачає залучення самих військовослужбовців до активної участі у відновлювальному процесі.

Література:

1. Ковальчук О. П. Психологічне відновлення військовослужбовців після участі в бойових діях (на прикладі армії США). *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ ; Ніжин, 2017. Т. 11, вип. 15. С. 201-209.
2. Ковальчук О. П. Психологічний механізм регуляції поведінки військовослужбовців – учасників антитерористичної операції. *Науковий вісник*

Херсонського державного університету. Сер. Психологічні науки. Вип 6. Том 1. Херсон: вид-во «Гельветика», 2017. С. 46-51.

3. Психолого-корекційний практикум травм війни : навч. посіб. / Іван Сулятицький, Катерина Островська, Василь Осьодло та інші. Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2019. 396 с.



УДК 159.9

Андриєті Андрій Всеволодович, старший викладач кафедри професійної психології і педагогіки Національної академії СБ України

ОКРЕМІ ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ ІЗ ЗМІЦНЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

У сучасних умовах реформування та розвитку Збройних Сил та інших військових формувань України нового значення набуває проблема зміцнення військової дисципліни в практиці життєдіяльності військ. Дисципліна, як властивість військової діяльності й поведінки військовослужбовця, має свої психологічні та соціально-психологічні (особисті, міжособисті, групові) механізми, які підтримують нормативність дій і взаємодії військовослужбовців. Відповідно до цього робота з особовим складом повинна сприяти вирішенню цієї проблеми з урахуванням психологічних характеристик як окремого військовослужбовця, так і військового колективу в цілому. Визначити це і є метою статті.

Робота командира підрозділу щодо зміцнення військової дисципліни вважається його пріоритетним завданням, ґрунтується на принципах єдиноначальності та повинна мати систематичний комплексний характер. Тільки планомірна систематична робота з особовим складом, якісна бойова підготовка, статутний порядок у військових підрозділах, вчасне та якісне забезпечення особового складу всім потрібним усувають причини порушень військової дисципліни [1].

Шляхами вдосконалення системи роботи командирів зі зміцнення військової дисципліни та правопорядку вважаються основні напрями посилення дієвості позитивного впливу командирів, штабів, фахівців органів виховних структур на воїнів відповідними управлінськими, організаційними, педагогічними, соціально-психологічними та іншими заходами [3].

Робота командира щодо підтримання військової дисципліни оцінюється не кількістю накладених ним дисциплінарних стягнень, а виконанням обов'язків і з додержанням вимог законів та військових статутів, повним використанням дисциплінарної влади для наведення порядку і запобігання порушенням військової дисципліни [2].

Психологічним підґрунтям військової дисципліни є механізм до якого належить: індивідуальна дисциплінованість військовослужбовця; колективна дисциплінованість підрозділу.

Дисциплінованість, як комплексна риса особистості включає в себе пізнавальний, інтелектуальний, емоційний, вольовий, характерологічний та мотиваційний компоненти [1]. Незважаючи на значну кількість публікацій, не повністю вирішеним залишається наукове завдання щодо ролі мотиваційної складової військово-професійної діяльності у зміцненні військової дисципліни. Мотиваційний компонент дисциплінованості відповідає на питання, що ж потрібно для того, щоб військовослужбовці дотримувались вимог законів, військових статутів і наказів командирів. Мотивацію як властивість особистості в більшості випадків не можна побачити, військовослужбовець тільки сам знає, чому він вчинив саме так, а не інакше. Дисциплінарна мотивація містить мотиви вищого порядку та допоміжні мотиви.

До мотивів вищого порядку належить патріотизм, свідоме підпорядкування командиру, людяність. Серед допоміжних мотивів виокремлюються міжособистісна ідентифікація, уникнення санкцій, страх перед покаранням. Дисциплінарна мотивація обумовлюється головною соціальною позицією військовослужбовця, яка є підсумком його внутрішнього вирішення питання про власне ставлення до служби, її цінностей. Залежно від рівня її зрілості можна виділити декілька групи мотивів, які і визначають мотивацію дисциплінованої поведінки військовослужбовців.

Найбільш ефективними, на нашу думку, є групи мотивів, на основі яких утворюється соціально-важлива мотивація. До них належать: почуття обов'язку, бажання оволодіти військовою спеціальністю, намагання сумлінно виконувати свій обов'язок. На основі такої мотивації вимоги і накази командирів оцінюються як необхідні.

Таким чином, пріоритетними напрямками роботи посадових осіб (командирів) щодо зміцнення військової дисципліни можна вважати:

- забезпечення особистої вірцевості та відповідальності офіцерського складу у зміцненні військової дисципліни і правопорядку;
- забезпечення оптимального морально-психологічного стану в особового складу, спрямованого на підтримання постійної бойової та мобілізаційної готовності, якісного вирішення завдань бойової підготовки, зміцнення військової дисципліни та правопорядку;
- створення оптимальних умов служби, які б забезпечували якісне виконання поставлених завдань, навчання та виховання особового складу, збереження життя та здоров'я військовослужбовців як під час виконання службових обов'язків, так і поза службою;
- формування мотивації у військовослужбовців до військово-професійної діяльності.

Література:

1. Бараннік В. А., Андрієті А. В. Організація та проведення психологічної роботи з військовослужбовцями ЗС України : навч. посіб. Київ, 2019. 136 с.
2. Петренко В.М. Методика виховної роботи у військових підрозділах : підручник. Суми, 2016. 475 с.
3. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник. Київ, 2004. 656 с.



УДК 159.9:355

Білецька Тетяна Вікторівна, кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін НАДПСУ імені Богдана Хмельницького;

Чистяков Сергій Аркадійович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін НАДПСУ імені Богдана Хмельницького

ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ

Формування психологічної готовності є складовою професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників. На думку більшості науковців, психологічна готовність є складним психічним утворенням особистості, що включає ступінь відповідності змісту і стану її психічного, фізичного здоров'я, внутрішньої культури, особистісних професійних якостей, високим ступенем професійної компетентності, тощо. Психологічна готовність є комплексним, багаторівневим, різноплановим, системним психічним поняттям. Вона формується поступово, і кожний вищий рівень її прояву є наслідком актуалізації попереднього. На процес формування психологічної готовності майбутніх офіцерів-прикордонників впливає низка таких факторів як: об'єктивні (зовнішні) та суб'єктивні (внутрішні); основні (провідні) та неосновні (часткові); прямі й непрямі тощо. Їх виявлення та врахування є метою нашої статті.

Об'єктивні фактори – фактори, які існують незалежно від волі й свідомості військовослужбовців. До них відносяться: суспільні відносини, умови життєдіяльності, вплив керівного складу на формування особистості військовослужбовця, розуміння його запитів; тощо. Ця група факторів є базисом для виникнення суб'єктивних факторів, які спрямовують, регулюють, стимулюють активність і, навпаки, «гальмують» дії негативних факторів, що спричиняють пасивне ставлення до самопізнання в процесі формування психологічної готовності.

Суб'єктивні фактори розглядаються як сукупність обставин, що залежать від усвідомлення мотиваційно-ціннісних орієнтацій, властивостей та особливостей

особистості, індивідуальної свідомості, фізичного розвитку і підготовленості, досвіду роботи над собою. До них, як правило, відносять: особливості психічних процесів (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення, уява, емоції та почуття), знання, ступінь науковості поглядів і переконань, потреби, інтереси, здібності й задатки, властивості особистості, усвідомлення своїх дійсних і майбутніх соціальних ролей; задоволеність обраною професійною діяльністю, суспільна думка та інше.

Окремо варто вести мову про особистісні прояви суб'єктивних факторів, що здійснюють вплив на психологічну підготовку майбутніх офіцерів-прикордонників. Першу групу формують природні властивості особистості, які визначають динаміку її психофізичної діяльності. До них відносять: швидкість виникнення і стійкість психічних процесів (швидкість сприйняття й мислення, тривалість відчуттів, яскравість уяви тощо); інтенсивність психічних процесів (почуттів, емоцій, волі); темп і спрямованість психічної діяльності.

Другу групу складає наявність моральних якостей, світогляд у формі переконань, моральних, що спонукають певним чином до діяльності. Аналізуючи свою поведінку, військовослужбовець здійснює самоаналіз, завдяки чому поступово формує свою особистість.

Третю групу суб'єктивних факторів, що визначають формування психологічної готовності становлять риси особистості майбутнього офіцера-прикордонника, які виникають в результаті комунікативних міжособистісних відносин (товариськість, доброзичливість, скромність і т. д.). До четвертої групи можна включити риси, що відображають ставлення особистості до самого себе: вимогливість, самокритичність, упевненість у собі й інші риси, пов'язані із самосвідомістю, самоспостереженням, самооцінкою.

П'ята група передбачає організаторські здібності особистості (відповідальність, вимогливість, ініціативність, працездатність, уміння організувати себе). До шостої групи суб'єктивних факторів віднесено перцептивно-гностичні якості (спостережливість, розуміння інших, уміння проектувати, творче ставлення до справи), а до сьомої групи – експресивні ознаки (емоційну сприйнятливість і чуйність; ентузіазм, почуття гумору, витримку).

Вплив вище визначених груп факторів на формування особистості є неоднаковим. Водночас, кожна із груп в певний період часу може домінувати над іншою. Отже, можемо визначити п'ять груп факторів, наявність яких забезпечує належний рівень сформованості психологічної готовності майбутніх офіцерів-прикордонників: здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язком; здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах в основі якої лежить – витривалість; здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань й здійснення опору стресу, в основі якої лежать розвинені комунікативні навички і довіра; здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі й врахуванні наявних ресурсів

здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, в основі якої лежить професійна компетентність; здатність до самообілізації, переводу розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить вольове зусилля.

Література:

1. Максименко С. Д., Мельник П. В., Олексієнко Б. М. Основи військової психології: Навч. посіб. Хмельницький: Видавництво ПВУ, 2002. 532 с.
2. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації [Текст]: монографія. Х.: Національна акад. НГУ, 2016. 335 с.
3. Сивохоп Едуард, Маріонда Іван Фактори впливу на формування готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до самопізнання в процесі фізичної підготовки та її особливості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Педагогіка, соціальна робота». Випуск 23. С.157-161.



УДК 378

Бойко Світлана Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології Харківського національного університету внутрішніх справ, керівник жіночої психологічної майстерні «До себе справжньої»

ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ У ЖІНОК ПРАВООХОРОНЦІВ

Стресостійкість – унікальна якість особистості, що забезпечує високі результати служби, прийняття виважених раціональних рішень, профілактики професійного вигорання, протидії тривалому стресу, сімейному насильству, конфліктів у колективі. Стресостійкість у поліцейських є важливою якістю, оскільки їх діяльність пов'язана із підвищеним ризиком для життя і здоров'я, має професійні ризики і небезпеку.

Жінка не є слабкою істотою для поліцейської служби, але її нервова система більш лабільна, жінка більш емоційна, аніж чоловіки, що може позначатися на якості виконання службових обов'язків. Водночас, досліджень і досвіду формування стресостійкості у жінок замало в наукових дослідженнях і практиці.

Тому виникає питання про формування стресостійкості у жінок-поліцейських в процесі підготовки їх ще в закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання, що, зокрема, можливо не тільки в процесі навчання (дисципліна «Стресостійкість»), але й в поза аудиторній діяльності через соціальну і виховну роботу з майбутніми поліцейськими дівчатами. Тому метою статті є узагальнення досвіду формування стресостійкості саме у жінок, які задіяні у секторі безпеки і оборони.

Особливостями формування стресостійкості жінок є, на наш погляд, врахування особливостей нервової системи жінок, їх емоційної сфери, що можливо під час роботи клубів і психологічних майстерень з ними. Так, нами накопичено власний досвід роботи жіночої психологічної майстерні «До себе справжньої». Ця психологічна майстерня надає жінкам і дівчатам такі послуги:

- Щонедільні тематичні жіночі зустрічі;
- Психологічні індивідуальні консультації особисто і онлайн (по скайпу);
- Ведення випадку клієнта, коуч-супровід;
- Проведення тренінгів 1 раз на місяць різної тематики, майстер-класів;
- Авторські семінари, презентації, вебінари.

Клієнтами нашої психологічної майстерні є жінки від 20+, які орієнтовані на зовнішній успіх і внутрішню гармонію; прагнуть розкрити свій творчий потенціал і знайти своє місце в житті; бажають знайти відповіді на особисті питання і розібратися в собі, бути щасливими туті зараз; відкриті для усвідомленого життя, пізнання своїх бажань, цінностей і цілей; прагнуть отримати ясність і чітке бачення свого подальшого життєвого шляху, бути впевненими, мати власну цінність; прагнуть саморозвитку.

Самореалізована жінка має внутрішню рівновагу і спокій, впевнена у собі в усіх сферах особистого і професійного життя, має в собі ресурс протистояти стресам, небезпекам і ризикам на службі, впорядкує своє особисте життя, знайде правильний об'єктивний вихід з будь-якої ситуації, непадіння емоціям і чужим впливам, керує своєю поведінкою і може здійснювати професійний вплив на інших з метою змінити свою поведінку.

Зазначимо, що вже 4 роки ця майстерня успішно працює з жінками, які звертаються добровільно за психологічними послугами, має позитивні відгуки від учасниць програм, сприяє виходу жінок з кризових ситуацій. Особливої актуальності та поширеності ця робота набула в останній рік у зв'язку з погіршенням епідеміологічної ситуації в країні та світі.

Пропозиціями є: обмін досвідом серед психологів, які працюють з жінками у секторі безпеки та оборони, щодо формування їх стресостійкості і ресурсності, проведення майстер-класів для психологів з проблем жіночої психології працівників ОВС, включення в систему підвищення кваліфікації працівників сектора безпеки і оборони питань формування стресостійкості, а в стажування – особистий розвиток стресостійкості, вивчення досвіду його формування



Гой Анна Володимирівна, курсант 3 курсу Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, солдат

РОЛЬ КЕРІВНОГО СКЛАДУ ПРИ ПСИХОЛОГІЧНІЙ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО УМОВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

Дане питання знаходиться на досить високому рівні актуальності, оскільки чисельність військовослужбовців військових формувань України з 2014 року зростає для відсічі збройної агресії. Найголовнішою причиною цього виступають події на Сході України, що зумовило необхідність залучення раніше цивільного населення для виконання бойових завдань для захисту своєї Батьківщини. А для виконання таких цілей необхідно мати досить міцний та стійкий морально-психологічний стан. Широка зацікавленість науковців до проведення досліджень у цій сфері розпочалася досить нещодавно, але вже є велика кількість наукових праць.

Метою даного аналізу виступає оцінка необхідності безпосередньої участі керівного складу військових підрозділів для психологічної адаптації особи, яка розпочинає службу в лавах Збройних Сил України, інших військових формуваннях.

На початку своєї служби військовослужбовці стикаються з різними проблемами, що пов'язані з адаптацією до нових умов. Але найбільшого впливу на них завдає психологічний аспект, пов'язаний зі складними умовами служби, новим колективом, нехарактерними завданнями, що в цивільному житті вирішувались. Для того щоб мінімізувати можливості виникнення стресових ситуацій, емоційних вибухів, психологічних відхилень командир кожного рівня має вживати певних заходів. Тобто доцільно здійснювати психологічний супровід кожного підлеглого й підпорядкованого підрозділу в цілому. До таких заходів можемо віднести поради з боку наставників, більш досвідчених військовослужбовців, індивідуальні бесіди, інформування про всі нюанси чи негативні або позитивні сторони поставленого завдання (це зробить військовослужбовця готовим до складнощів під час виконання), психологічна підтримка тощо.

Такі заходи умовно розподіляємо на когнітивні (надання достатньої кількості знань для того, щоб зберегти психологічний стан), мотиваційні (військовослужбовець має бути достатньо мотивованим на виконання поставлених перед ним завдань), операційні (ті навички та уміння у сфері виконання поставленого завдання, які збережуть від психологічних потрясінь) та особистісні (характеристики та якості самого керівника, що впливають на психологічний стан підлеглих). Також не менш важливим є уміння начальника досягнути авторитету серед підлеглих таким чином, щоб вони у свою чергу не

мали страху звернутися з певними своїми проблемами та попросити про допомогу чи пораду.

Можемо зазначити, що таким чином будь-який керівник має бути справжнім психологом та звертати неабияку увагу на своїх підлеглих. Адже тільки в такому разі він зможе попередити, своєчасно виявити та вирішити назрілу проблему у найкоротші строки та з мінімальними погіршеннями морально-психологічного клімату в колективі.

Для того аби керівний склад міг якомога краще сприяти поліпшенню психологічної адаптації та уміло зберігати морально-психологічну стабільність необхідно:

- бути обізнаним у психології людини (цього можна досягти здобуттям відповідної освіти, проходженням курсів чи тренінгів на яких навчають способам взаємодії з підлеглими тощо);

- регулярно проводити колективні заходи з визначення рівня психологічного стану серед підлеглих (тестування, опитування, бесіди, наради);

- проводити індивідуальні розмови з військовослужбовцями, які цього потребують (мають схильність до психологічної нестабільності, шкідливих звичок й вживання алкоголю, досить важко переживають період адаптації).

Найголовніший принцип виховання свого підлеглого особового складу полягає у наступному – командир підрозділу, повинен мотивувати підлеглих на виконання бойових завдань, його рішення й вчинки завжди повинні бути позитивним прикладом для своїх підлеглих.



УДК 37

Злотніков Андрій Андрійович, заступник командира роти, офіцер-психолог Державної гімназії-інтернату з посиленою військово-фізичною підготовкою «Кадетський корпус»

Кучеренко Наталія Сергіївна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Української інженерно-педагогічної академії

РОБОТА ФАХІВЦІВ ЦЕНТРУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ «ДОБРОБУТ» НАД СТВОРЕННЯМ, ВПРОВАДЖЕННЯМ, ТА СУПРОВОДОМ АВТОРСЬКИХ ПРОГРАМ «АВАНГАРД» ТА «АМЕТИС»

Досвід ООС та АТО підтверджує те, що система надання психологічної допомоги та реабілітації психотравмованих повинна бути безпосередньо пов'язана із загальною системою надання першої та наступної медичної допомоги, стати якомога наближеною до тактичної ланки. Це обумовлено, перш за все, тим, що сьогодні практика роботи військових психологів свідчить про обмеженість часу для вивчення індивідуально-психічних характеристик військовослужбовців. Є неможливим забезпечити збір великої кількості людей

в місці діагностики. Також, як правило, психологи не мають належної маневреності, повинні постійно дбати про скритність від супротивника.

Враховуючі вище вказане в громадській організації «Центр соціально-психологічного супроводження ДОБРОБУТ» ведеться робота над вдосконаленням діяльності психолога в режимі он-лайн при взаємодії фахівців з респондентами. Опис її досвіду і є метою статті для його поширення і обговорення. Так, наприклад, розроблене програмне забезпечення «Автоматизований пункт психолога» свідоцтво на авторське право № 99622 та методичні рекомендації психологу з його використання «Авангард» свідоцтво на авторське право № 99365. Авторська програма створена з метою вдосконалення роботи психолога з клієнтами в умовах проведення ООС та АТО та в умовах карантину викликаного пандемією. В даній програмі зібрані методики в єдину оригінальну систему, та розроблене комп'ютерне забезпечення для них, що дозволяє вивести роботу психолога на більш високий рівень якості, та забезпечити максимальну безпеку при роботі.

Авторська програма «Авангард» включає в собі:

- Авторська комп'ютерна програма «БЛІЦ ТЕСТ»
- Авторська комп'ютерна програма «МЕТАФОРА»
- Комплексна методика «АРХЕТИПІЧНИЙ ПОРТРЕТ»
- Авторська методика «ПСИХОВІЗАЖ»
- Авторська методика «ЦІЛІСНА ОСОБИСТІТЬ»
- Авторська програма мобілізації внутрішніх ресурсів «ТВОРЧЕ ЗЦІЛЕННЯ»
- Авторська комп'ютерна програма «ДИАГНОСТ»

Також на сучасному етапі створена бета-версія програмного забезпечення «Аметис» яка спрямована на повну автономну роботу фахівця з респондентом в режимі он-лайн в будь-яких соціальних мережах. Подана заява на отримання свідоцтва про авторське право за даною програмою. Дані розробки планується рекомендувати представникам силових структур при створенні мобільних пунктів психологів, завданням яких є психологічне діагностування особового складу частин і підрозділів, надання первинної психологічної допомоги, моніторингу психічного стану респондентів та їх психологічного супроводу. Також ці розробки є актуальними при роботі з наслідками ПТСР викликаними як після участі в ООС та АТО, так і з наслідками ПТСР викликаними пандемією.

*»————«•• *••»————«••*

Іванова Наталя Георгіївна, доктор психологічних наук, професор, начальник наукової лабораторії науково-організаційного центру Національної академії СБ України

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ БЕЗПЕКОВИХ ІНСТИТУЦІЙ: СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ

Процес демократизації, що відбувається в Україні, розрахований і на удосконалення форм, методів й прийомів роботи з персоналом безпекових інституцій, на які Конституцією та законами України покладено функції із забезпечення національної безпеки України. Зміни, що вже відбулися й продовжуються в організаційному плані, наявність низки психологічних аспектів у діяльності співробітників підрозділів сектору безпеки детерміновані як подіями глобального характеру, так і суто особистісними. Саме тому, в умовах сьогодення, у зв'язку з подальшою гуманізацією нашого суспільства, зростанням ролі захисту прав і свобод громадян держави, формуванням нових соціальних відносин, набуває все більшої значущості і вирішення практичних задач психологічного забезпечення професійної діяльності фахівців сектору безпеки. Це і є метою статті.

На тепер в нормативно-правових документах та науковій літературі немає єдиного визначення, що використовується для позначення такої діяльності. Зустрічаємо такі поняття, як: морально-психологічне забезпечення (найчастіше щодо діяльності військовослужбовців та проведення певних військових операцій), психологічне забезпечення (більше актуальне щодо забезпечення самої діяльності, поряд із матеріальним, технічним та іншими видами), психологічний супровід та психологічне супроводження. Останні два поняття, фактично, є синонімічними. На нашу думку, у будь-якому випадку кожна діяльність виконується особою, тож увага психологів має бути спрямована на самого фахівця. Тому психологічне забезпечення діяльності передбачає реалізацію психологічного супроводження особистісних змін її виконавців. Тож, на основі визначень, наявних в наукових та нормативних джерелах, сформулюємо власне, й визначимо його основні принципи і напрями.

Під психологічним забезпеченням професійної діяльності розуміємо систему психолого-педагогічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи та на успішне професійне становлення фахівця. Відповідно, психологічне забезпечення діяльності фахівців сектору безпеки має базуватися на такому психолого-педагогічному підході до професійного розвитку співробітника, який передбачає, що процес його психологічного вивчення не закінчується в момент зарахування на навчання чи на роботу. Таке дослідження має продовжуватися як на етапі професійного навчання, так і упродовж практичної діяльності. Таке системне пролонговане вивчення особистості майбутнього та діючого фахівця передбачає:

- оцінювання й визначення рівня його професійної придатності протягом усього періоду діяльності у безпековій сфері;
- прогнозування професійно-особистісного розвитку та можливих негативних тенденцій.

Очевидно, що припинення вивчення особистості в процесі професійної підготовки (або на етапі оформлення на роботу) негативно впливає на процес становлення фахівця, оскільки:

- по-перше, не простежується розвиток його особистості як професіонала;
- по-друге – ускладнюється можливість визначити вади та недоліки цього розвитку й своєчасно подолати їх чи запобігти утворенню;
- по-третє – не відбувається врахування його схильностей та індивідуально-психологічних характеристик як у процесі професійної підготовки, так і при призначенні на певну ділянку роботи.

Сучасна психологічна наука і практика переконливо засвідчують, що у контексті реалізації екстремальних видів діяльності, що висувають підвищені вимоги до особистісних й професійних характеристик фахівців, ефективним є здійснення психологічного супроводу як їх професійної підготовки, так і виконання поставлених завдань. Воно має базуватися на індивідуальному підході, що дозволить кожному фахівцю, спираючись на внутрішній потенціал (психофізіологічні дані, здібності, досвід) й підтримку оточення (передусім, викладача, однокурсників, колег, керівника), послідовно удосконалювати свої професійні якості та компетентності, що дозволить перейти на новий рівень професійного становлення. Відповідно, психологічне супроводження має спрямовуватися у тому числі й на вирішення наступних проблем:

- психологічної підтримки адаптації до умов навчання, роботи;
- проведення первинної психопрофілактики відхилень у праці осіб, у яких виявлені ознаки девіантної поведінки;
- оцінки можливостей розвитку їх професійно важливих якостей;
- удосконалення індивідуального стилю діяльності, відповідно до їх психологічних характеристик;
- вивчення морально-психологічного клімату в колективах з метою виявлення соціальних проблем;
- формування у фахівців індивідуальної професійної концепції та індивідуального стилю діяльності.

Підсумовуючи викладене, можна зробити такі висновки:

- психологічне забезпечення професійної діяльності фахівців має бути елементом комплексної системи організації такої роботи. Воно має ґрунтуватися на вивченні діапазону їх можливостей та прогнозуванні розвитку здібностей до діяльності за певним напрямком, формуванні професійно важливих якостей та необхідній психокорекційній роботі;
- технологія психологічного супроводу запускає механізми саморозвитку особистості професіонала, активізує власні ресурси, розкриває перспективи професійного зростання та зорієнтовує на конструктивні дії.



Козоріз Костянтин Ігорович, старший викладач кафедри професійної психології і педагогіки Національної академії СБ України

ВИКОРИСТАННЯ ТЕСТУ ЗОНДІ В ДІАГНОСТИЦІ ВІДХИЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР

Актуальність теми. В сучасних умовах забезпечення обороноздатності держави зростає потреба в постійній боєздатності кожного військовослужбовця правоохоронних органів та військових формувань. Статистика втрат, за час проведення Антитерористичної операції та операції Об'єднаних сил, на території Донецької та Луганської областей, вказує на гостру проблему своєчасного виявлення, діагностики, з метою попередження, будь-яких проявів відхильної поведінки військовослужбовців, що, на рівні бойових втрат, є однією з передумов їх загибелі. Психологічний аналіз відхильної поведінки військовослужбовців, у бойовій обстановці, дає змогу зробити висновок про те, що ці негативні явища завжди присутні в усіх підрозділах, незалежно де вони перебувають, або на лінії безпосереднього зіткнення з противником, або в інших місцях дислокації військових частин [3, с.5]. Передумовами виникнення негативних явищ у військових колективах можуть бути, як несприятливі соціальні умови виконання військовослужбовцями своєї військово-професійної діяльності, так і внутрішні індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців. Таким чином, для спеціаліста-психолога, під час проведення психодіагностичного дослідження особистостей військовослужбовців, з метою своєчасного визначення та профілактики таких негативних явищ, найбільші труднощі виникають у виборі більш точного та надійного психодіагностичного інструментарію для дослідження їх психологічних особливостей.

Мета – звернути увагу психологів-практиків на досить ефективний інструментарій серед проєктивних методів психодіагностики, а саме тест Зонді (Сонді), для своєчасного діагностування проявів негативних явищ серед військовослужбовців правоохоронних органів та військових формувань.

Виклад матеріалу. Так, для вирішення завдань щодо вибору психодіагностичного інструментарію існує ряд шляхів. Один з них – це розширення діапазону психодіагностичних методик, та інший шлях – пов'язаний з поглибленим, якісним вивченням та змінами інтерпретації традиційних методик. Особливою глибиною інтерпретації відрізняються проєктивні методи, особливо ті, стимульний матеріал яких слабко структурований або неструктурований, відносно вільний від контролю свідомості, а отже не піддається масованій обробці захисними механізмами психіки та здатний виявити глибинні, несвідомі, базисні якості особистості, у тому числі витіснені зі свідомості, що може бути причиною прояву негативних явищ серед військовослужбовців в оточуючому їх середовищі.

Серед проєктивних методів психодіагностики, окреме місце займає тест Зонді, розроблений австро-угорським психологом, психіатром та психоаналітиком Леопольдом Зонді. На думку головидолеаналітичної школи СНД Володимира Джоса [1, с.25], на відмінність від тестів, що вимірюють «риси та властивості» людини, тест Зонді виявляє найбільш глибокі закономірності її психічних процесів і діяльності, як «рентген» робить видимими – невидимі несвідомі процеси, ті сили, тенденції, прагнення та спонукання, які стоять за усіма його вчинками. Тест Зонді – це глибинно-психологічний невербальний проєктивний тест, який дозволяє досліджувати спонукання та сферу Я людини, також дозволяє виявляти події в трьох часових зрізах, займаючи *минулу, актуальну та майбутню* долю [2, с.5]. Як показує практика використання тесту Зонді, за його допомогою можливо визначити несвідомі спонукання людини до відхильної поведінки, а зокрема, схильності до нестатутних взаємовідносин (особливо прояви садизму), зловживання службовим становищем керівником (босінг), злочинність (клептоманія, крадіжка, розтрата тощо), зловживання алкогольними напоями, вживання наркотичних та хімічних речовин, можливість скоєння суїцидальних дій та сексуальних перверсій тощо. Відповідні негативні явища впливають не тільки на самого військовослужбовця та його оточення, але й на боєздатність всього військового підрозділу. При цьому, результати тесту мало що можуть сказати про те, як конкретно протікають взаємовідносини із оточуючими, що саме конкретно зробила або зробить людина, але точність діагностики тестом Зонді відхильної поведінки зробили його надійним інструментом (в інших розвинутих країнах) в області психіатрії, судової психіатрії, психотерапії, професійно-психологічному відборі, HR-менеджменті і навіть у криміналістиці [1]. Але, відсутність доступного навчання та складність класичних методів інтерпретації, не дозволила тесту набути широкого поширення серед психологів силових структур нашої держави.

На підставі викладеної вище інформації, можна надати наступні практичні рекомендації та пропозиції: для своєчасного виявлення та попередження відхильної поведінки військовослужбовців силових структур, при проведенні психодіагностичних досліджень, психологам силових структур необхідно обов'язково використовувати оригінальний тест Зонді; для цього необхідно організувати навчання даному тесту психологіву даному напрямку під керівництвом досвідчених практиків.

Література:

1. Леопольд Зонди. Учебник экспериментальной диагностики побуждения. В трех томах. Т. I и Т. III в одной книге. Перевод с немецкого, редакция и предисловие В.В. ДЖОСА. Кишинёв, 1998, С.586 (Т. I – 490 с., Т. III – 96 с.)
2. Николаев В.И. Тест Сонди: практическое руководство. Москва: НБЗ «Когито-Центр», 2007. 149 с.

3. Профілактика відхильної поведінки у військовослужбовців: навчально-методичний посібник/ А.М. Романишин, Т.М. Мацевко «та ін.». Львів: НАСВ, 2017. 322 с.



УДК 159.98:355.018(477)

Корабльова Олена Олександрівна, викладач кафедри психології та соціальної роботи Відокремленого структурного підрозділу ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Хмельницький інститут соціальних технологій

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА СІМ'ЯМ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

Майже усі військові, які були учасниками АТО/ООС, думками все ще перебувають із своїми побратимами у місцях проходження служби. Причини такого ефекту можна сформулювати у три групи. Перша – це почуття провини через загиблого побратима або недосягнення певної мети у ході збройного конфлікту. Друга – це «гра адреналіну». Дуже важко ввійти у звичне, відносно спокійне життя після екстремальних балансувань емоцій. І третя – це самоствердження. Від цього, так званого «роздвоєння» – існування водночас із сім'єю і на фронті, страждають і члени сімей учасників бойових дій.

Симптоми, які мають спонукати звернутися за психологічною допомогою:

- нав'язливі думки та спогади про неприємні події, мимовільне відтворення їх в уяві;
- безсоння, поверхневий сон, жахливі сновидіння про пережиті події;
- прагнення уникати всього, що нагадує про травму (наприклад, місця події, голосних звуків);
- тривога та емоційне напруження, нездатність самотійно заспокоїтись;
- настороженість, страх, недовіра;
- гнів, дратівливість;
- почуття провини, сорому, самозвинувачення;
- почуття пригнічення, безвиході і безпорадності;
- відчуття емоційної відчуженості, «емоційного замороження», «втрати почуттів».

Члени родини можуть знизити ймовірність негативних проявів поведінки демобілізованого військовослужбовця, якщо: надавати військовослужбовцю можливість проводити якусь частину вільного часу віч-на-віч із кожним членом родини або близьким другом; підтримувати його у стосунках з іншими, але в той же час також надавати йому якийсь час провести наодинці з самим собою; надавати можливість проводити певний час з бойовими друзями та товаришами; проводити спільний час з військовослужбовцем при різноманітних обставинах (прогулянки, відвідування театрів, тощо); висловлювати впевненість в возз'єднанні родини та вирішенні будь-яких

проблем; розподілити домашні обов'язки та обговорити ймовірні нові зобов'язання; поважати думки та дії кожного, при потребі йти на компроміси.

Іноді психологічні травми можуть бути більш небезпечні, ніж травми фізичні – вони здатні нашкодити здоров'ю і життю самих військових, а також тих, хто їх оточує.

Багато бійців повернуться із зони бойових дій з величезним багажем психологічних переживань, зміною стилю поведінки до війни, що безпосередньо пов'язано з бойовими рефлексами, які він придбав в результаті небезпечних для життя ситуацій. Успішна психологічна реабілітація та ресоціалізація ґрунтується на трьох основних діях – спілкуванні, прийнятті ветерана таким, яким він є і допомозі фахівця.

Члени родини, до якої повернувся демобілізований учасник бойових дій не повинні допускати:

- тиску на бійця, щоб він в свою чергу розповів про свій бойовий досвід, адже він може бути не готовий розповісти про події, які трапилися з ним на території проведення ООС. В свою чергу, в момент розповіді військовослужбовця про відповідні події – не зупиняйте його;

- оцінки дій демобілізованого військовослужбовця;

- вказівок, що «потрібно» робити військовослужбовцю;

- використання установлених виразів або кліше («Війна – це пекло», «Якщо ти вже повернувся, можеш залишити все у минулому» тощо). Замість цього краще висловити бійцю свою турботу та переживання за нього.

Для того, щоб адаптація демобілізованого з зони ООС пройшла успішно потрібно:

- дати бійцю зрозуміти, що Ви зацікавлені почути про його почуття та досвід;

- допомогти військовому висловити свої почуття словами, не сперечатися і не перебивати його. Повторіть те, що Ви почули, щоб впевнитися, що зрозуміли правильно, та ставте додаткові запитання, якщо Вам потрібно знати більше;

- розповісти демобілізованому з зони бойових дій, що Ви відчуваєте до нього;

- відвідати психолога. Всі розмови є конфіденційними та регулюються Етичним кодексом психолога і не вносяться у медичну історію військового;

- запропонувати бійцю поспілкуватися з іншими військовими, які теж можуть розказати про власні відчуття.

Література:

1. Ковальова І. Б., Мозговий В. І. Досвід психокорекційної та реабілітаційної роботи з учасниками АТО на базі Менського санаторію «Остреч». *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*. Вип. 5. 2016. С. 83–92.
2. Соціально-психологічна адаптація ветеранів АТО : проблеми й шляхи їх вирішення. URL: <http://gurt.org.ua/articles/32262/>.
3. Сасько О. Відверто та об'єктивно щодо адаптації військовослужбовців звільнених в запас. URL: <http://defence-ua.com/index.php/statti/1093-vidverto-ta-obyektyvno-shchodoadaptatsiyi-viyskovo-sluzhbovtsiv-zvilnnykh-v-zapas>.

Криницька Ірина Петрівна, кандидат соціологічних наук, доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи ЗВО «Український католицький університет»;

Кокоячук Юлія Богданівна, кандидат технічних наук, старший викладач кафедри педагогіки та соціальної роботи ЗВО «Український католицький університет»

ASSET-КАРТА ОРГАНІЗАЦІЙ ДЛЯ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

За даними Міністерства у справах ветеранів України, станом на 18 лютого 2021 р. статус учасника бойових дій надано 405 711 особі (Радіо Свобода, 2021 квітень, 8). Поряд із цим зросла необхідність у наданні різних видів допомоги та послуг для цієї категорії населення. З огляду на велику кількість установ та організацій, що працюють з військовими, виникла потреба систематизації інформації та розроблення ресурсу з доступом до даних організацій. Відповіддю на цю потребу у Львівській області стало створення asset-карти, що містить установи та організації. Опис цього досвіду і є метою статті.

Asset-карта – карта ресурсів (активів), передбачає поєднання даних про наявні нематеріальні ресурси (фізичні особи, місцеві спільноти, фінансові спілки, громадські простори, будівлі та ін.) з їх географічними даними. Засновниками картування ресурсів (asset-mapping) громади вважають McKnightandKretzmann (1993). ElizabethLightfoot та ін. розглядають картування ресурсів як спосіб розвитку громади, інструмент практичної соціальної роботи, а також дослідницьку техніку (LightfootE. etal, 2014).

Сьогодні картування ресурсів активно використовують у всьому світі. Так, у Канаді значного поширення набуло картування «банків їжі» та місць безкоштовного харчування (Vancouver Food Asset Map, 2021). Цікавим є досвід Hue Luo and Wansoo Park, які створили asset-карту під час суспільно орієнтованого (service learning) курсу для студентів програми «Соціальна робота». Автори наголошують на доцільності застосування такого інструменту у здобутті компетентностей студентами в галузі соціальної роботи та можливого впливі на формування додаткових навичок (Luo, X., Park W., 2020).

На програмі з соціальної роботи Українського католицького університету (УКУ) у 2020 році втілено суспільно орієнтований проєкт «Створення asset-карти соціальної інфраструктури для учасників бойових дій» в межах курсу «Основи соціально-правового захисту»та навчальної практики. Варто зазначити, що реалізація суспільно орієнтованих проєктів відповідає соціальній місії університету (частина Стратегії УКУ 2025 “Університет, який служить”).

Перед студентами стояло завдання дослідити організації та установи, які можуть надавати послуги для учасників бойових дій на Львівщині, перевірити та систематизувати отриману інформацію. У результаті проробленої роботи студентами сформована база даних, створена asset-карта (Asset-карта, 2021) з

даними установ та організацій, повідомлено організації про наявність asset-карти та можливість розміщувати її на своїх ресурсах (Кокоячук, Ю., Криницька, І., 2021). Загалом під час дослідження проаналізовано 139 організацій, 80 із них нанесено на карту, серед останніх – 19 зареєстровані у Львові, решта – на території області. У результаті опрацювання матеріалів виокремлено шість видів послуг, що надають організації: юридичні, психологічні, інформаційні, соціальні, медично-реабілітаційні та дозвіллієві.

За організаційно-правовою формою 42 з досліджених організацій є державними або комунальними, лише для 3 із них робота з військовими є основним напрямком діяльності. Серед 28 громадських організацій 21 спеціалізується саме на допомозі військовим та їх сім'ям. Це пояснюється тим, що громадські організації створювалися у відповідь на недостатність матеріально-технічного забезпечення армії, потребу допомоги ветеранам, сім'ям військових та родичам загиблих (Кокоячук, Ю., Криницька, І., 2021).

Практична цінність проекту полягає не лише в створенні карти, а й у тому, що студенти змогли застосувати отримані знання у практичних ситуаціях, пропрацювали навички ефективної комунікації, взаємодії в команді, планування власної діяльності.

Література:

1. Радіо Свобода. У Мінветеранів назвали кількість людей в Україні зі статусом учасника бойових дій. (2021, Квітень 8) URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-donbas-uchasnyku-boyovi-diyi-status/31109641.html>.
2. Lightfoot, E., Simmelink McCleary, J., Lum, T. (2014). Asset Mapping as a Research Tool for Community-Based Participatory Research in Social Work. National Association of Social Workers, Volume 38, Number 1 March 2014, зз. 59-64.
3. Luo, X., Park, W. (2020). Development of a Web-Based GIS Learning Module for Community Asset Mapping to Enhance Service Learning in Social Work Education. International Journal of Librarianship, 5 (1), pp. 36-52.
4. Vancouver Food Asset Map. (2021, January 15) URL: <http://vancouverfoodnetworks.com/vancouver-food-asset-map>.
5. Asset-карта організацій, що надають послуги учасникам бойових дій (2021, Лютий 15). URL: https://www.google.com/mymaps/viewer?mid=16mKsZPzhS6maoDD_IZj6tpg2_csUhx_B&hl=uk.
6. Кокоячук, Ю., Криницька, І. (2021, Квітень 8). Суспільно орієнтоване навчання під час підготовки фахівців соціальної роботи (на прикладі створення asset-карти). Social Work and Education. Vol. 8, No. 1. Ternopil-Aberdeen, 2021. DOI: 10.25128/2520-6230.21.1.4. URL: <http://journals.uran.ua/swe/issue/view/13839>



Купчишина Валентина Чеславівна, кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін факультету забезпечення оперативно-службової діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ОФІЦЕРА-ПСИХОЛОГА ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОГО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Питання підготовки фахівців різних фахів, у тому числі і офіцера-психолога, неодноразово ставало предметом наукових розвідок дослідників у різні часи (Н. Агаєв, В. Алещенко, В. Дударов, О. Кокун, Н. Лозінська, І. Пішко, Є. Потапчук, В. Остапчук, А. Шумейко та ін.).

У сучасних умовах істотно підвищилися вимоги до особистісно-професійних якостей фахівців, діяльність яких відбувається в особливих оперативно-службових умовах. Ефективне виконання оперативно-службових завдань визначається не тільки фізичними, інтелектуальними можливостями особистості офіцера-психолога, а й через особистісні риси характеру в умовах постійно зростаючого психічного напруження і втоми[2].

Метою нашого дослідження є визначення психологічного інструментарію офіцера-психолога, що допомагає фахівцю не тільки самоудосконалюватись, але й вчасно виявляти проблеми оточення та допомагати у їх вирішенні.

Офіцер-психолог, як представник соціономічної сфери, підтримує імідж свого фаху через потужний психологічний інструментарій, який впливає не тільки на його власний психічний світ, але й на тих, хто потребує його допомоги. Оволодіваючи тим чи іншим фахом, особистість створює власний психологічний, професійний інструментарій, який виступає запорукою його морально-психологічного забезпечення в професійній спеціальності. Сам термін «психологічний інструментарій» науковцями трактується в широкому значенні як система методів і технологій психологічної діяльності фахівця, і вузькому значенні – це система засобів і матеріалів, які допомагають фахівцю досягнути позитивного результату у своїй професійній діяльності.

Стосовно класифікації психологічного інструментарію, то дослідниками виділено два основні його типи, які мають відношення до практичної діяльності офіцера-психолога, – це специфічний (власне психологічний інструментарій) і неспецифічний (покликаний супроводжувати або технічно сприяти забезпеченню психологічної діяльності). Подальша диференціація засобів і матеріалів здійснюється відповідно до видової приналежності. При вивченні особового складу, забезпеченні успішного морально-психологічного забезпечення професійної діяльності офіцер-психолог застосовує цілу низку різноманітних інструментів: 1) методи: - методи активного впливу на

особистість (психологічне консультування, діагностування, профілактики тощо); - організаційні (планування, контроль за виконанням вимог, надання рекомендацій, підтримання сприятливих умов); - емпіричні (включене та невключене спостереження, діагностування; спеціальні (соціометричні) дослідження, експертна оцінка, психологічна вправа (психотренінг), емоційно-вольова регуляція та саморегуляція, інформування, опитування, індивідуальна бесіда, переконання, навіювання, позитивний приклад, засудження, заохочення, подяка); - опрацювання даних (аналіз отриманої інформації); - інтерпретаційні (інтерпретація отриманих результатів) тощо; 2) методики (багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність-200», особистісний опитувальник «НПН-А» та ін.) [1, с. 64-65; 74-75].

Знання та уміння, які офіцер-психолог отримує під час участі у різноманітних тренінгах, семінарах, форумах також збагачують його професійно-психологічний інструментарій досвідом застосування сучасних психологічних інструментів впливу на особистість та події, які відбуваються навколо. Адже труднощі з якими зустрічається офіцер-психолог у своїй професійній діяльності пов'язані з різноманітністю професійних завдань: від роботи над собою до отримання позитивних результатів в ній [3, с. 31-35]. Отже, всебічне вивчення особового складу, психологічний супровід військово-професійної діяльності військовослужбовців, вдале застосування різноманітних психологічних інструментів офіцером-психологом дозволить вирішити цілу низку проблемних ситуацій у колективі.

Пропозицією щодо цього може служити не тільки оволодіння уміннями застосовувати різноманітні методи, методики вивчення та роботи з персоналом, але й бажання ділитися своїми враженнями, результатами через активну участь у наукових семінарах, тренінгах, наукових статтях і поширення передового досвіду.

Література:

1. Діяльність психолога у ході психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу Збройних Сил України: (методичні рекомендації) / Міністерство оборони України, Наук.-дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України: О.Г. Скрипкін, А.Б. Дейко, О.В. Еверт. К.: НДЦ ГП ЗС України, 2016. 110 с.
2. Кокун О. М., Агаєв Н. А., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Корня Л. В. Психологічне вивчення особового складу Збройних Сил України. Методичний посібник. К. : ФОП Маслаков, 2019. 288 с.
3. Лапіна, М. Д. Психологічні критерії професійної придатності майбутніх офіцерів запасу ЗСУ. *Вісник Приазовського державного технічного університету = Reporter of the Priazovskyi State Technical University* : зб. наук. праць / ДВНЗ «ПДТУ». Маріуполь, 2019. Вип. 3. С. 31–35.



Левицька Людмила Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Відокремленого структурного підрозділу ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Хмельницький інститут соціальних технологій

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ З УЧАСНИКАМИ БОЙОВИХ ДІЙ, ЯКІ СТРАЖДАЮТЬ НА ХРОНІЧНИЙ БІЛЬ

В умовах, постійного зростання числа учасників бойових дій, проведення комплексу психотерапевтичних заходів і подальшої соціальної інтеграції ветеранів АТО/ООС в суспільство є одним із пріоритетних напрямків соціальної політики держави. Зазначимо, що війна в Україні актуалізувала проблему надання психокорекційної допомоги учасникам бойових дій, які страждають на хронічний біль, тому метою нашої публікації є визначення особливостей психокорекційної роботи з учасниками бойових дій, які страждають на хронічний біль.

Психокорекційна робота з учасниками АТО/ООС, які страждають на хронічний біль включає в свій арсенал різні види психотерапії. Показано, що поведінкова терапія допомагає усунути функціональні розлади навіть на тлі стійкого больового синдрому. Учасник бойових дій фіксує в особистому щоденнику всі позитивні зрушення, а психотерапевт дає рекомендації для поступового збільшення фізичної активності та соціальної адаптації. Такий режим дозволяє учаснику бойових дій переключитись на практикуючі види активності та керувати болем і зменшувати його вплив.

В арсеналі психотерапії є безліч методів контролю болю: релаксація, відволікаючі методики, гіпноз, біологічно зворотній зв'язок та ін. В учасників бойових дій, що пройшли курс занять по психорелаксації, спостерігається значне зниження хронічного болю й зростання рухової активності. Також слід зазначити, що навчання учасників бойових дій методам саморегуляції приводить до зниження болі, рівня тривоги й поліпшенню об'єктивних показників. Розглянемо методи відволікання:

Метод гумової стрічки. Можна носити навколо зап'ястя гумову стрічку. Відчувши наближення болю, відтягніть її, і нехай вона з достатньою силою клацне Вас по руці. Різке хворобливе відчуття відверне увагу від симптомів, які підступають, і дасть час застосувати й іншу техніку для зняття хронічного болю.

Рахунок. Під час відчуття болю необхідно починати підраховувати якісь предмети. Наприклад, завжди можна множити числа в розумі.

Уява. Корисно буває уявити себе де-небудь в спокійному, тихому місці, далеко від повсякденних турбот. Необхідно спробувати пригадати щось приємне з власного життя, з фільму або книги. Наприклад, теплий сонячний день на узбережжі або прогулянку в красивому парку в гарну пору року.

Роздуми. Наприклад, відчуючи біль, починаєте педантично фіксувати появу всіх симптомів і, в міру їх появи, сухо, без емоцій оцінювати їх гостроту.

Музика. Декому вдається добре переключитися зі своєї болі на прослуховування музичних творів, які їм подобаються, тому вони беруть з собою будь-яке джерело, яке дає можливість в потрібний момент послухати музику.

Вода. Переключити свою увагу з болі на свої відчуття, коли обливаєтесь холодною водою.

До основного методу групової психотерапії при хронічному болі відносять групову дискусію, Зазначимо, що групова дискусія виконує дві основні функції – психодіагностичну і власне психотерапевтичну.

Однією з перших умов високої ефективності групової дискусії є ретельна підготовка до її проведення. До початку проведення групової дискусії потрібно чітко визначити основну мету, продумати послідовність постановки запитань, вивчити всю наявну інформацію, в тому числі результати психодіагностичного обстеження. Друга вимога до групової дискусії – її невимушеність.

Необхідно потурбуватися про те, щоб групова дискусія проходила в спокійній і довірчій атмосфері, за умови відсутності сторонніх осіб і не переривалася. Всі питання повинні бути простими і зрозумілими, задавати їх потрібно так, щоб вони сприяли розгортанню дискусії на важливу тему. Дискусія не повинна перетворитися в просте опитування. Попередньо намічені запитання не можуть обмежити зміст розмови, вони – лише основні орієнтири її загальної спрямованості. Разом з тим, доцільно дотримуватися певного плану.

До додаткових методів групової психотерапії при хронічному болі відносять: психодраму, психогімнастику, проектний малюнок і музикотерапію. Психодрама може розглядатися як метод групової психотерапії, що є ролевою грою, в ході якої створюються необхідні умови для спонтанного виразу емоцій, пов'язаних із значущою проблематикою учасника бойових дій. Психогімнастика відноситься до невербальних методів групової психотерапії, в основі якої лежить використання рухової експресії. Психогімнастика припускає вираз переживань, емоційних станів, проблем за допомогою рухів, міміки, пантоміми. Проективний метод – один із методів дослідження особистості, заснований на виявленні проєкцій під час роботи з малюнком з наступною інтерпретацією. Основне завдання проектного малюнка полягає в отриманні додаткової інформації про проблеми окремих учасників бойових дій або групи в цілому. Музикотерапія – це психотерапевтичний метод, який використовує музику як лікувальний засіб. На механізм лікувальної дії музикотерапії вказують: катарсис, емоційна розрядка, здатність регулювати емоційний стан, усвідомлення власних переживань, розв'язання життєвими проблем, підвищення соціальної активності, придбання нових засобів емоційної експресії, формування нових відносин і установок. Корекції також підлягає поведінка членів сім'ї або колег по роботі, яка направлена на заохочення учасників бойових дій до адекватних способів лікування болю, акцентуації уваги на прогресі, досягнутому спільними зусиллями. Слід зазначити, що

родичам необхідно перестати розпитувати про біль, яку відчуває учасник бойових дій та не відстороняти його від виконання робіт по дому.

Слід зазначити, що всі вищеперераховані психотерапевтичні методи не тільки зменшують больовий синдром, а й збільшують стійкість до несприятливих психогенних впливів, корегують систему взаємовідносин особистості, пом'якшують соматичні та вегетативні розлади, формують активну позицію хворого щодо подолання недуги, підвищують його роль в процесі отримання допомоги.

Медико-психологічна реабілітація спрямовується на особистість військовослужбовця, його самооцінку, комунікативні властивості, потреби, психологічні механізми компенсації та захисту, способи поведінки в родині, в професійному колективі та в інших соціальних групах. Її завданням є найшвидше усунення хворобливих симптомів (невротичних, неврозоподібних), подолання іпохондричних фіксацій і т. ін.



УДК 37.013.42

Могила Віталій Сергійович, капітан, начальник групи зв'язків з громадськістю військової частини А1788

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЩО ПОВЕРНУЛИСЯ ІЗ ЗОНИ БОЙОВИХ ДІЙ

Російська агресія на сході України зумовила нові соціальні проблеми, що виникають після повернення військовослужбовців, що повернулися із зони бойових дій, які потребують від держави соціальної допомоги та соціальної адаптації до нових, мирних умов життя, а часто – і соціальної реабілітації.

Проблема адаптації особистості до соціального середовища вже отримала певного вирішення. Більшість науковців збігаються у визначенні поняття «адаптація» як процесу активного пристосування особистості або групи до соціального середовища яке змінюється. У той же час, серед науковців спостерігається різне тлумачення порушень адаптаційного процесу. Сучасні дослідники акцентують увагу на активній та пасивній формах адаптації, саме такий підхід дозволяє прийти до висновків про причини дезадаптації особистості.

Сучасні науковці аналізуючи проблему адаптації військовослужбовця, звертають увагу на те, що цей процес відображає різноманітні форми його діяльності. Зокрема В. Рютін вказує на: психологічну, військово-соціальну, військово-технічну та бойову адаптацію [1]. У свою чергу, В. Ягупов справедливо вказує, що соціальне оточення військовослужбовця впливає на якість процесу адаптації. Саме тому: «Адаптація воїна до умов військової служби може бути тимчасовою, постійною, байдужою, ситуаційною і фрагментарною» [2, с. 290]. Дослідник визначає психологічно-вікові,

соціологічні та індивідуально-психологічні проблеми адаптації військовослужбовців, які призводять до соціальної дезадаптації. Але процес взаємодії особистості і військового соціуму представляє собою цілісний процес військової діяльності. Саме тому порушення адаптаційного процесу особистості у військовому середовищі порушує проблеми у всіх сферах взаємодії – «особистість-військове середовище». Часто психотравма спричиняє блокування тих чи інших особистісних проявів, утруднює їх усвідомлення людиною. Спрацьовує психологічний захист, який може обмежувати прояв емоцій, їхню силу, чи видозмінювати об'єкт їх спрямування.

Психотравмуючими факторами діяльності військовослужбовців є не лише екстремальні ситуації та події, які викликають менший за інтенсивністю стрес і поступово виснажують людські ресурси, але й такі, які в результаті накопичення та поєднання повсякденних ситуацій професійного стресу з травмуючим екстремальним досвідом спричиняють виникнення «кумулятивної» психотравми.

Позитивне ставлення до свого фізичного та психологічного стану забезпечує необхідну мотивацію для постійної турботи про власне здоров'я, спрямовує діяльність людини на оптимізацію здорового образу життя. Опанування буде ефективнішим для людини, якщо вона вчасно звернеться до свого оточення, шукаючи підтримки. Бажання у всьому покладатися лише на себе, розраховувати тільки на власні сили, – зовсім не показник особистісної зрілості. Підтримка, якщо вона надається кимсь, хто дійсно хоче допомогти, завжди полегшує реалізацію певної стратегії опанування. Коли ми надаємо підтримку іншим та отримуємо від них допомогу, розширюється наше розуміння буття [3, с. 156]. Життя стає більш цікавішим, складним, диференційованим. Розвивається «соціальне почуття», що включає в себе усвідомлення членства в людському суспільстві, відчуття ототожнення з людським родом та його кожним конкретним представником.

Аналіз літератури свідчить, що потенціал подолання стресогенних подій відбивається у виборі успішних або неуспішних пристосувальних стратегій поведінки, а рівень розвитку і репертуар адаптаційних механізмів мають величезне значення як для соціально-психологічного функціонування людини, так і для збереження психічного благополуччя.

Дезадаптація особистості виникає на ціннісному, психологічному, соціальному рівні. Відбувається зміна соціального статусу військовослужбовця, який на війні є професіоналом, від якості роботи якого залежить результат війни, до того ж його місія почесна і відповідальна, бо саме від нього залежить перемога та доля всієї країни. При поверненні до звичайного мирного життя, в силу того, що військовий досвід військовослужбовця не може застосувати, він виявляється неконкурентоспроможним на ринку праці, що змушує його займатись некваліфікованою працею, а часом і вдаватись до правопорушень, оскільки в «силовій сфері» він відчуває себе більш впевнено, ніж в «інтелектуальній». Формами соціальної дезадаптації учасників бойових дій є різні форми адикцій, що дозволяють увійти в стан зміни свідомості, «втекти»

від реальності в ілюзорний, віртуальний світ за допомогою алкоголю, наркотичних засобів, ігор тощо [4, с. 73].

Успішна соціальна адаптація характеризується добре збалансованим співвідношенням між потребами людини і вимогами соціального середовища. особистість з хорошою соціальною адаптивністю відрізняється врівноваженістю, гармонійністю, збалансованістю самореалізації з самоконтролем, що забезпечує дотримання загальноприйнятих нормативних вимог середовища. Показником низької соціальної адаптації людини є девіантна поведінка. При порушенні процесу адаптації можуть спостерігатися такі дезадаптивні реакції, як тривожний настрій, депресія або навіть більш серйозні прояви – невротичні розлади, алкоголізм, наркоманія. Це можливі реакції на психосоціальний стрес (яким, наприклад, є звільнення зі служби). Психологічні розлади, як правило, припиняються після того, як закінчується дія стресу, або (якщо стрес залишається) після того, як досягається новий рівень адаптації [4, с. 74]. Ефективність соціально-психологічної адаптації визначається як за об'єктивними показниками досягнень, так і за суб'єктивною задоволеністю людини своїми досягненнями в тій професійній та соціально-економічній позиції, яку вона займає.

Література:

1. Пограничные нервно-психические нарушения у ветеранов войны в Афганистане : Методические рекомендации / Под ред. Б. Цыганков, А. Белкин, В. Веткина. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1992. 16 с.
2. Концептуальні засади і методика глибинної психокорекції: Підготовка психолога-практика : навчальний посібник / за ред. Т. Яценко. К. : Вища школа, 2008. 342 с.
3. Александров А. Личностно-ориентированные методы психотерапии : монография / А. Александров. СПб. : Речь, 2000. 237 с.
4. Семіков О. В. Миротворчі та гуманітарні операції. *Військо України*. 1998. № 3. С. 23–30.



УДК 340.6

Морозов Олександр Михайлович, доктор медичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, почесний академік Національної академії педагогічних наук України, провідний науковий співробітник Національної академії СБ України

ПРИКЛАДНІ ПРИЙОМИ ВИЗНАЧЕННЯ СТАНУ ЦЕНТРАЛЬНОЇ НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ (ЦНС) ЛЮДИНИ

Від функціонального стану ЦНС залежить ефективність діяльності людини. Чим вище інтенсивність, відповідальність і небезпечність діяльність, тим

більше значення має стан ЦНС. Володіння «польовими» прийоми визначення стану ЦНС має важливе значення для медиків, психологів та осіб, котрі безпосередньо працюють з людьми. Це стосується і військових формувань. Узагальнення цих ний омів і є метою статті.

Ромберга проба – виконується в положенні «струнко» із заплющеними очима. Об'єкт спостереження повинен стояти в такому положенні 15-20 секунд. Нестійкість, хитання в одну чи різні сторони, відчуття запаморочення є ознаками слабкості нервової системи за умов відсутності сп'яніння.

Тремор – це тремтіння пальців рук, що особливо легко виявляється в положенні «струнко», коли руки витягнуті вперед, або під час намагання простягнути руку до якогось предмету чи для привітання. Тремтіння пальців може спостерігатися не тільки при органічних ураженнях нервової системи, але і при фізичній втомі, похмільному синдромі, у стані високої емоційної напруги, при захворюваннях щитовидної залози.

Пальцоносова проба – моделюють ситуацію або напряду просять людину спробувати повільно по черзі при закритих очах влучити своїми вказівними пальцями собі в кінчик носа. Невдалі спроби, що можуть додатково супроводжуватися тремтінням пальців рук, є несприятливою ознакою.

Барре проба – виконується у положенні стоячи або сидячи. Для цього достатньо витягнути руки перед собою і протримати їх так не менш однієї хвилини. Мимовільний рух однієї чи обох рук униз свідчить про органічне неблагополуччя ЦНС.

Маринеску проба – скорочення м'язів підборіддя, що супроводжується появою рухомих зморшок на шкірі підборіддя при штриховому подразненні долоні твердим загостреним предметом. Позитивний симптом Маринеску свідчить про функціональне ослаблення кори півкуль головного мозку.

Дермографізму дослідження – зміна кольору смужок на шкірі під час її штрихового подразнення гострим предметом. Збліднення смуги подразнення свідчить про перевагу парасимпатичного тону, почервоніння – про перевагу симпатичного тону. Такі прояви є негативними. Рожевий дермографізм свідчить про рівновагу симпатичного і парасимпатичного відділів вегетативної нервової системи.

Порушення конвергенції очних яблук – обмежена здатність зводити до середини та утримувати в такому положенні очні яблука. У нормі людина легко зводить очі, щоб подивитися собі на кінчик носа або зафіксувати погляд на будь-якому предметі, що знаходиться на відстані 8-10 сантиметрів від її очей, і утримує їх в такому положенні не менше 10 секунд. Про ослаблення конвергенції, а відповідно і ослаблення мозкових структур, свідчать неможливість зведення очей, короткочасне зведення і неможливість утримання очей зведеними щонайменше 10 секунд, відхилення одного з очних яблук убік. Дослідження конвергенції в людей, що страждають на зизоокість, утруднене та й не потрібне через те, що сама зизоокість у більшій частині випадків говорить про органічне ослаблення головного мозку.

Ністагм – автоматичні посмикування очних яблук при погляді ліворуч,

праворуч, угору або додолу. Особливості ністагму дозволяють діагностувати локалізацію ділянок уражень ЦНС. Під час оперативної візуальної діагностики достатньо просто помітити ністагм, щоб мати ще одну ознаку неблагополуччя мозкових структур.

Штанге проба – полягає в максимально можливій затримці дихання на вдиху. Слід набирати в легені субмаксимальний обсяг повітря і затримати подих. Для чистоти експерименту треба затиснути собі ніс і не відкривати рота. Відлік часу здійснюється секундоміром з моменту початку вдиху. Проба вважається задовільною, якщо час затримки подиху складає не менш 40 секунд.

Генча проба – полягає в максимально можливій затримці дихання на повному видиху. Необхідно зробити повний видих і затримати подих. Для чистоти експерименту треба затиснути собі ніс і не відкривати рота. Відлік часу проводиться секундоміром з моменту початку видиху. Проба вважається задовільною, якщо час затримки подиху складає не менш 25 секунд.

Окрім наведеного вище важливе значення має виявлення порушень сну.

Просоночні стани – характеризуються короткочасним порушенням орієнтації в оточуючому середовищі, а іноді і неправильною поведінкою під час переходу від сну до бадьорого стану.

Сомнамбулізм (лунатизм, сновиди, сноходіння) – розлад, що виникає під час сну. Сновиди може пересуватися в межах кімнати, квартири, будинку, кварталу. Здійснивши таку подорож, сновиди повертається у своє ліжко, не пам'ятаючи ранком нічого про свої подорожі. Якщо сновиди раптом прокинеться на висоті, то може впасти. Часто сноходіння збігається по часу з повною фазою місяця, через що його називають лунатизмом. Для попередження сноходіння необхідно покласти мокру ганчірку біля ліжка сновиди. Наступивши на неї вночі, він відразу прокинеться. Просоночні стани є проявом ураження ЦНС.

Рекомендації. Результати «польових» досліджень за допомогою наведених проб і спостережень повинні оцінюватися в комплексі. Одна негативна ознака може відображати лише індивідуальний варіант норми. Збіг же негативних результатів декількох проб підтверджує ослаблення мозкових структур, підвищену вразливість людини до шкідливих факторів, дозволяє передбачити психологічні зриви в екстремальних ситуаціях. Наведені проби простіше проводити, легендуючи їх необхідністю, наприклад, визначення рівня фізичної підготовки або стійкості до впливу екстремальних факторів.

*»————«•• *••»————«••*

Островська Наталя Олександрівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи, завідувач науково-методичного відділу Відокремленого структурного підрозділу ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Хмельницький інститут соціальних технологій

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІСЛЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В УМОВАХ БОЙОВИХ ДІЙ

Сьогодні наша держава задля забезпечення територіальної цілісності України вимушена проводити бойові дії у вигляді операції об'єднаних сил (ООС) на сході країни. На тлі сучасних українських реалій очевидним є те, що проблема надання допомоги військовим, які брали участь в АТО/ООС є надзвичайно актуальною соціально-психологічною проблемою сьогодення. Необхідність розв'язання проблем реабілітації учасників бойових дій є одним з найбільш значущих питань, якому приділяється велика увага в засобах масової інформації та яке виноситься на порядок денний засідань урядових комітетів і громадських організацій.

Мета публікації – висвітлення особливостей соціально-психологічної реабілітації військовослужбовців після проходження служби в умовах бойових дій.

За визначенням В. Лескова, соціально-психологічна реабілітація учасників бойових дій – це система психологічних, педагогічних і соціальних заходів, які спрямовані на відновлення, корекцію або компенсацію порушених психічних функцій та станів, особистісного і соціального статусу військовослужбовців, які отримали психічну травму [1]. Участь у бойових діях загально визнано вважається стресовим фактором найвищого ступеня інтенсивності. Проблема збереження здоров'я і працездатності осіб, що беруть участь у військових конфліктах, останнім часом привертає увагу великого числа дослідників. Одержали розвиток нові концептуальні підходи до організації психологічної реабілітації на різних її етапах, для окремих категорій військових фахівців. Однак соціально-психологічні аспекти змісту й особливості реалізації комплексних програм психологічної реабілітації, орієнтовані на окремі категорії поранених і хворих, на специфіку проявів психічних розладів у військовослужбовців, розроблені недостатньо.

Розглянемо декілька наукових підходів, що розглядають зміст, структуру й особливості поняття психологічної реабілітації. Існує досить чітка система надання соціально-психологічної допомоги та реабілітації військовослужбовців, які мають певні проблеми з психічним та соціальним здоров'ям чи отримали суттєві бойові психічні травми. Завдання соціально-психологічної реабілітації військовослужбовця визначаються характером

психотравмуючого стресу, серед яких центральне місце займає бойовий стрес. За даними досліджень наслідки психотравмуючого бойового стресу найчастіше виявляються у таких формах [2]: утраті сенсу життя та відчуття нереальності свого існування; виникненні почуття наближення катастрофічних змін у житті; швидкій смерті, неадекватному зниженні або завищенні самооцінки; різких і несподіваних для самого військовослужбовця змін сприйняття «Я-образу»; втраті почуття самоідентичності; переживанні неясного і не завжди обґрунтованого почуття провини за свої дії у пережитій психотравмуючій ситуації військової діяльності або, навпаки, у неадекватній ідеалізації цих дій; виникненні почуття безпорадності або, навпаки, у неадекватній суб'єктивній переоцінці своїх можливостей впливати на хід подій, що відбуваються у житті; відчутті відчуження від самого себе, своїх близьких родичів і свого минулого; постійному прагненні переосмислювати свій досвід у психотравмуючих ситуаціях; неодноразово повторюваному уявному конструюванні інших, оптимальних для певного військовослужбовця сценаріїв подій, що відбулися, але не отримали розвиток у дійсності; прагненні постійно згадувати про те, що сталося у психотравмуючій ситуації або, навпаки, у небажанні того, щоб щось про це нагадувало; підвищеній тривожності; підвищеній психічній напруженості і необґрунтованій настороженості; підвищенні емоційної чутливості, сентиментальності або, навпаки, зниженні емоційної сенситивності й уникненні близьких емоційних контактів з оточуючими людьми; підвищеній дратівливості, запальності й агресивності у поведінці, замкнутості; появі асоціальних тенденцій; потребі у нових гострих відчуттях, у тому числі пов'язаних з ризиком для життя.

Основними етапами соціально-психологічної реабілітації є [2]: діагностичне і клініко-психологічне обстеження— оцінка функціонального стану військовослужбовців, їх психологічних особливостей, визначення рівня фізіологічних резервів систем організму, психічної адаптації; лікувально-відновлювальний етап – підбір індивідуального психотерапевтичного впливу (раціональна психотерапія, логотерапія, релаксаційні техніки з елементами сугестії тощо); професійно-відновлювальний етап- використовуються спеціальні тренажери, апаратурні і комп'ютерні методики для відновлення втрачених навичок. Аналізується ефективність лікувально-відновлювальних заходів і визначається ступінь відновлення професійної придатності й працездатності.

Нашими пропозиціями, які б могли підвищити ефективність усіх вищезазначених етапів соціально-психологічної реабілітації військовослужбовців після проходження служби в умовах бойових дій, є виокремлення напряму професійної реабілітації (опанування невійськовою спеціальністю). Цей напрям сприяє професійній, соціальній та психологічній адаптації військовослужбовців до мирного життя, до інтеграції та самореалізації військового після завершення військової служби. Цей напрям має містити у собі цілий комплекс заходів, а саме: введення системи пільг та компенсацій вартості навчання у закладах професійної освіти для учасників бойових дій, запровадження соціально-педагогічного супроводу для студентів

цієї категорії протягом усього навчання; індивідуальний підхід до графіку освітнього процесу; створення окремого структурного підрозділу закладу освіти соціально-психологічної підтримки студентів-військовослужбовців тощо.

Література:

1. Лесков В. О. Соціально-психологічна реабілітація військовослужбовців із районів військових конфліктів : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук – спеціальність 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» . Хмельницький, 2008. 22 с.
2. Психологічна робота з військовослужбовцями-учасниками АТО на етапі відновлення : методичний посібник / О. М. Кокун, Н. А. Агаєв, І. О. Пішко, та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2017. 282 с.



УДК 159.9:35.08

Паливода Ольга Олександрівна, кандидат психологічних наук, провідний науковий співробітник науково-організаційного центру Національної академії СБ України

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасний стан перетворення українського суспільства, перебудова всіх сторін його життя і діяльності, побудова незалежної правової держави з розвинутою економікою, культурою, здатною зайняти достойне місце в Європейському і світовому співтоваристві, наполегливо вимагають суттєвого зміцнення кадрового потенціалу безпекових інституцій. Їх робота є одним із найбільш складних видів праці, що вирізняється низкою таких особливостей як багатовекторність, психічна напруженість, інтелектуальна насиченість, комунікативна активність, які у подальшому можуть зумовлювати певні професійні деструкції. Зазначене зумовлює важливість урахування психологічних особливостей професійної діяльності співробітників безпекових інституцій у процесі її психологічного забезпечення. Проте, на сьогодні попри сформоване розуміння важливості психологічної роботи з особовим складом безпекових інституцій, на жаль, відсутній єдиний підхід до визначення основних напрямів такої діяльності. Тож метою дослідження вбачаємо виокремлення основних напрямів психологічного забезпечення діяльності фахівців сектора безпеки в сучасних умовах.

Зокрема, до основних його напрямів, на нашу думку, мають бути включені:

- виокремлення комплексу індивідуально-психологічних особливостей та

професійно важливих якостей фахівців, залежно від напрямку роботи;

- дослідження та врахування психологічних детермінантів, що зумовлюють успішність діяльності із забезпечення державної безпеки та заважають її ефективній реалізації;

- діагностування, оцінка, формування й підвищення рівня психологічної готовності співробітників до успішного виконання професійних завдань у межах забезпечення державної безпеки;

- вивчення міжособистісної взаємодії співробітників як у межах одного професійного колективу, так і з представниками інших органів та підрозділів, відомств, міністерств, державних органів виконавчої влади тощо;

- формування стресостійкості фахівців сектору безпеки при виконанні завдань, пов'язаних з ризиком для життя та здоров'я;

- впровадження психологічного інструментарію (засобів, методів, технологій та ін.) для вирішення стратегічних та тактичних завдань у безпековій сфері;

- розробка основ психологічної підготовки осіб відповідно до особливостей реалізації їх професійних завдань із забезпечення державної безпеки;

- напрацювання системи психологічних рекомендацій щодо визначення напрямів удосконалення психологічного супроводу виконання професійних завдань фахівцями сектору безпеки й ін.

Відповідно, метою психологічного забезпечення має бути створення необхідних психологічних умов для ефективної діяльності фахівців сектору безпеки через низку наступних заходів:

- розробка психограм за певним напрямком роботи;

- психодіагностика кандидатів на призначення на конкретну посаду з метою визначення їх придатності до виконання конкретних завдань;

- сприяння процесу адаптації до роботи на певній ділянці;

- організація системи занять з досвідченими колегами, психологами, юристами тощо;

- сприяння вирішенню конфліктних ситуацій між співробітниками та в колективі;

- допомога співробітникам в нейтралізації стресових ситуацій (після виконання складних завдань, застосування зброї), застосування методів психологічного впливу: психологічної консультації, психологічної корекції, психологічного тренінгу, психологічної терапії та реабілітації.

Отже, психологічне забезпечення передбачає комплексне використання даних психологічної науки, застосування психодіагностичних методик, методів психологічного впливу компетентними фахівцями-психологами щодо конкретного фахівця чи певного колективу. Воно тісно пов'язане як із самою практичною діяльністю фахівців екстремальних професій, так і з психологічними науками (загальною психологією, соціальною психологією, юридичною психологією тощо).

З урахуванням викладено сформулюємо основні положення, які мають ураховуватися при організації психологічного супроводження діяльності фахівців безпекових інституцій:

- реалізація заходів має бути спрямована як на забезпечення успішного виконання завдань за призначенням та збереження високого рівня психологічної безпеки персоналу безпекових інституцій, так і на надання допомоги у повноцінній реалізації професійно-психологічного потенціалу особистості конкретного фахівця;

- комплекс заходів має охоплювати всю діяльність: від виокремлення суб'єктивних та об'єктивних передумов ефективного функціонування інституції, визначення основних компонентів придатності до роботи й окреслення найбільш дієвих діагностичних методів її діагностики до встановлення психологічних аспектів реалізації конкретних заходів в межах професійних завдань, системної (безперервної) підготовки, психокорекційної та консультативної роботи з метою зниження ризику розвитку професійних деструкцій.



УДК 159.95+351.74

Петленко Олена Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології факультету № 3 Харківського національного університету внутрішніх справ

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ПОКРАЩЕННЯ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

Актуальність теми. Кожному працівнику військово-професійної діяльності сектору безпеки і оборони не залежно від віку, статі чи особистих характеристик, необхідно навчитися правильно використовувати свої внутрішні ресурси для того, щоб в майбутньому уникнути проблем зі здоров'ям, як фізичним так і психічним. Як відомо, організація навчальних програм зазнає певних труднощів. Річ у тому, що самі працівники не відмовляються від групової роботи, але відчують так звані перешкоди з боку їх керівництва. Багато керівників не бачать перспектив групової динаміки колективу, можливості застосування психологічно грамотних методів управління. Крім того, вважається, що тренінгові технології займають дуже багато часу. Мета даної праці – запропонувати технології саморегуляції емоційних станів особистості працівників військово-професійної діяльності сектору безпеки і оборони, які вигідно відрізняються від тренінгових, хоча ні в якому разі їх не замінюють.

Виклад основного матеріалу. Рекомендованим нижче вправам можливо спочатку навчити працівників у групі, а потім вони можуть виконувати їх в умовах стресової ситуації без чиеїсь допомоги.

Пропонуємо безпечний і ефективний метод зниження напруги – трансцендентальна медитація. Дана практика, як показав ряд наукових

досліджень, здатна істотно знизити тривожність, депресію та інші прояви посттравматичного стресового розладу. Була доведена її висока ефективність у відновленні психічного здоров'я як діючих військових, так і ветеранів. Трансцендентальна медитація - це проста, природна техніка, якою можна займатися протягом 20 хвилин двічі на день. Під час занять розум переходить до більш витонченим рівнями активності, і мозок починає функціонувати більш спокійно, упорядковано і цілеспрямовано. У той же час тіло отримує дуже глибокий відпочинок, що дозволяє йому зняти накопичений стрес, напругу і втому. Медитація не пов'язана з концентрацією, філософськими постулатами або аналізом своїх думок, як помилково прийнято вважати. Результати практики швидко проявляються в повсякденному житті: зменшення симптомів посттравматичного стресового розладу і депресії, зниження безсоння, зростання задоволення якістю життя, зниження рівня кортизолу; зниження високого кров'яного тиску; зниження ризику серцево-судинних захворювань; скорочення куріння і споживання алкоголю; більш швидке відновлення після стресу; поліпшення самооцінки і самосвідомості [2].

Також наразі пропонуємо допомогти працівникові сектору безпеки і оборони усвідомити свій професійний шлях методом коучингу. За визначенням Джона Уйтмора, автора цього терміну щодо менеджменту, коучинг служить для розкриття потенціалу особистості з метою максимізації продуктивності та ефективності власної діяльності [1]. В описах процесу коучинга часто зустрічається вказівка на те, що «коучинг – це мистецтво ставити правильні запитання». В основі коучингу дійсно лежать «питальні» технології, тобто вміння задавати питання, які допомагають клієнту сфокусуватися на суті проблеми, побачити свої переконання і стереотипи, що його обмежують. Наприклад: 1. Чого конкретно Ви хотіли домогтися в майбутньому? 2. Наскільки Ваша мета досяжна? 3. Які проміжні кроки на шляху до цієї мети Ви бачите? 4. Від чого в даний момент залежить подальший розвиток подій? 5. На що саме, як і в якій ситуації впливаєте особисто Ви? 6. Які можливості для конкретних дій (не аналізуючи, наскільки вони істотні) Ви бачите? 7. Що б Ви зробили, якщо б могли почати з «чистого аркуша»? 8. Оцініть Вашу впевненість у виконанні запланованого (від 1 до 10 балів). 9. Якщо Ваша оцінка не 10 балів, то, що заважає нам наблизитися до максимуму?

Коучинг в умовах сектору безпеки і оборони суворо обмежений виконанням посадових обов'язків, статутними відносинами, необхідністю дотримуватися таємниці служби. Однак коучинг можливий і корисний для керівників-військовослужбовців при вирішенні питань управління, мотивування працівників, створення необхідного морально-психологічного клімату. Не у всіх є можливість скористатися допомогою професійного коуча. У цьому випадку можна зайнятися самокоучінгом, що передбачає рефлексивний аналіз власних дій згідно з алгоритмом. За алгоритм можна взяти список питань, який наведено вище. Особливу увагу необхідно звернути на п'яте питання: «На що саме, як і в якій ситуації впливаєте особисто ви?». Адже як свідчить один з постулатів коучингу – «Якщо Ви думаєте, що перешкоди та можливості

знаходяться зовні, а не всередині Вас, саме це ставлення і є проблема!». Дуже важливим у технології коуча, як системи аналізу діяльності, є те, що це технологія досягнення успіху для тих, хто шукає більш раціональне використання ресурсів і можливостей, які є у кожного управлінця.

Звичайно дієвим методом первинної і вторинної психопрофілактики залишається індивідуальне консультування. Психологічне консультування і вибір методів психокорекції повинні бути спрямовані, в основному, на роботу з практично здоровим контингентом військовослужбовців, які часто не бажають витратити час на лікування в стаціонарних умовах, і мати найчастіше психопрофілактичний характер. Основна мета психологічного консультування - надання психологічної допомоги. Тобто розмова з психологом повинна допомогти людині у вирішенні її проблем та налагодженні взаємин з оточуючими. Стосовно до цієї мети практичному психологу висуваються такі завдання при роботі з працівниками військово-професійної діяльності сектору безпеки і оборони під час індивідуального консультування (далі – працівниками):

- Встановлення комунікативного контакту (приєднання або рапорт) з метою відвертого інформування психологом о проблемі працівника та виконання рекомендацій, що мають бути надані працівникові в подальшому.

- Полегшення емоційного стану працівника (підтримка). На цьому етапі необхідно дуже уважно вислухати працівника, в результаті чого має розширитися його уявлення про себе і власну ситуацію, з'ясувати його систему ставлень і стилі комунікацій з оточуючими для вироблення ефективних консультативних гіпотез. 3. Прийняття працівника відповідальності за те, що відбувається з ним. Мається на увазі, що в ході консультації фокус скарги працівника повинен бути переведений на нього самого, людина повинна відчути свою відповідальність і провину за те, що відбувається, тільки в цьому випадку він буде дійсно намагатися змінитися і змінити ситуацію, в іншому випадку він буде лише чекати допомоги та змін з боку оточуючих. Програма-мінімум тут - показати працівнику, що він сам, хоча б частково, сприяє тому, що його проблеми як в професійному, так і в особистісному плані, такий складний і негативний характер. 4. Останній, завершальний етап консультування полягає у роз'ясненні психологом того, що саме і як можна змінити в проблемній ситуації працівника шляхом надання широкого спектру рекомендацій з урахуванням особливостей особистості даного працівника.

Слід зауважити, що у кожному конкретному випадку бувають ситуації, коли тему відповідальності і провини з працівником обговорювати взагалі не слід, наприклад, якщо останній переніс серйозну втрату. Тут необхідно скорегувати неадекватні уявлення, зняти тягар провини, відповідальності.

Отже, запропоновані нами вправи й методи можуть бути дуже корисними в реабілітації військових, особливо тих, що побували в зоні бойових дій. Вони допоможе позбутися від пережитого стресу і набагато легше адаптуватися в нових життєвих обставинах.

Висновки. Пропонуються такі напрямки оптимізації професійного зростання працівників сектору безпеки і оборони: 1) психопрофілактика негативних емоційних станів; 2) діагностика соціально-професійних якостей особистості як інформаційної основи корекції професійно-психологічного профілю особистості військовослужбовців; 3) допомога в усвідомленні свого професійного шляху та подоланні важких службових ситуацій шляхом виконання вправ з особистісного і професійного зростання, рефлексії професійного розвитку та складання альтернативних сценаріїв професійного життя, прогнозування бажаних професійних досягнень.

Література:

1. Джон Вітмор Ефективний коучинг. URL: <https://kmbooks.com.ua/book?code=741406>.
2. Трансцендентальна медитація – різновид медитації на мантрі. URL: <http://howmake.in.ua/meditatsiya/transtsendentalnaya-meditatsiya.html>.

*»————«•• *••»————«••*

УДК 159.9

Розов Віталій Ігорович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри професійної психології і педагогіки Національної академії СБ України

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ

Екстремальні ситуації військово-професійної діяльності висувають підвищені вимоги до адаптивних здібностей військовослужбовців. Саме тому, психологічне забезпечення адаптації є одним з пріоритетних напрямків психологічного забезпечення оперативно-службової та оперативно-бойової діяльності. Метою нашого дослідження проблеми психологічного забезпечення адаптації є концептуальне обґрунтування прикладних розробок адекватних засобів формування, розвитку, стимулювання, підвищення адаптивних ресурсів військовослужбовців в подоланні екстремальних ситуацій.

В обґрунтуванні системи психологічного забезпечення діяльності ми виходимо з наступних авторських визначень [1]. Психологічне забезпечення діяльності в екстремальних ситуаціях – це система соціально-психологічних, психологічних і психофізіологічних заходів, спрямованих на оцінку, прогнозування й корекцію адаптації, індивідуальної й групової надійності, безпеки діяльності, професійного здоров'я в екстремальних ситуаціях, психопрофілактику й психокорекцію неадаптивних психічних і психофізіологічних станів з метою оптимального використання індивідуальних адаптивних ресурсів військовослужбовця для виконання бойових завдань.

Метою психологічного забезпечення є оптимальне використання індивідуальних адаптивних ресурсів, можливостей і здібностей співробітників для підвищення ефективності діяльності, збереження й відновлення психосоматичного здоров'я військовослужбовця. Одним з пріоритетних напрямів системи психологічного забезпечення діяльності є: психологічне забезпечення військово-професійної адаптації в умовах стресу.

Серед основних завдань психологічного забезпечення адаптації в екстремальних умовах ми виділяємо наступні:

- Визначення й оцінка адаптивних здібностей до стресу. Для цього нами була спеціально розроблена методика психодіагностики адаптивності до стресу [2]. Методика дозволяє оцінити рівень розвитку адаптивності до стресу і її складові: здатність до керування психофізіологічними станами, сильними емоціями й імпульсами; здатність до керування сном і сновидіннями; здатність до конструктивного й адаптивного мислення; здатність до самоорганізації часу власному життю; здатність до встановлення й розвитку підтримуючих відносин; здатність до впевненої самостверджуючої поведінки; здатність регулювати мимовільні фізіологічні функції й підтримувати оптимальний фізичний стан; оптимістичний когнітивний стиль.

- Моніторинг станів, що виникають в екстремальних умовах, формування навичок довольної адаптивної саморегуляції та забезпечення власної психологічної безпеки.

- Психопрофілактика адаптаційних розладів особистості, до яких відносяться розлади із тривогою, депресією, порушенням поведінки, соматичними скаргами, порушенням емоцій, аутизмом тощо. Симптоми адаптаційних розладів, як правило, не тривають більше шести місяців після припинення дії стрес-чинників чи їх наслідків, за винятком пролонгованої депресивної реакції. У адаптаційних розладах відіграють велику роль індивідуальна уразливість або стійкість до дії стресу, адаптивні здібності. Про це свідчить той факт, що ці розлади розвиваються не у всіх військових, на яких впливає сильний стрес.

- Моніторинг соціально-психологічного клімату в військових колективах й заходи щодо його оптимізації. Розробка програм антистресового управління військовими колективами.

- Оцінка соціально-психологічної, психологічної й психофізіологічної сумісності військовослужбовців для участі у виконанні бойових завдань у складі оперативно-бойових груп. Діагностика конфліктогенності й конфліктостійкості військовослужбовців.

- Психологічна робота з неадаптивними й дезадаптивними проявами станів і поведінки. Виявлення осіб з неадаптивною і дезадаптивною поведінкою й здійснення заходів щодо їхньої успішної адаптації.

- Проведення адаптаційних соціально-психологічних, психологічних і психофізіологічних тренінгів.

- Розробка комплексних загальних і спеціальних цільових програм адаптації до конкретних екстремальних ситуацій військово-професійної діяльності.

Отже, одним з актуальних завдань системи психологічного забезпечення є психологічне забезпечення адаптації, як система соціально-психологічних, психологічних і психофізіологічних заходів, спрямованих на оцінку, прогнозування й корекцію адаптації, індивідуальної й групової надійності, безпеки діяльності, професійного здоров'я в екстремальних ситуаціях. Успішна адаптація військовослужбовця залежить від якісного професійного відбору і продовжується постійним моніторингом станів та поведінки під час дії екстремальних чинників військово-професійної діяльності. Тому, особливу увагу необхідно приділяти підбору адаптованих і апробованих методик психодіагностики адаптивних здібностей та різноманітних станів військовослужбовців, які виникають в екстремальних ситуаціях військово-професійної діяльності.

Література:

1. Розов В.І. Психологія екстремальних ситуацій: науково-практичний посібник. Київ : Видавничий дім Скіф, 2012 (2018, 2020). 480 с.
2. Розов В.І. Психологічна діагностика адаптивних здібностей до стресу. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 11. С. 41 – 50.
3. Розов В.І. Адаптивні здібності людини в умовах травматичного стресу. *Соціальна психологія*. 2006. № 3(17). С.108 -120.



УДК159.923.33-057.36

Сутула Андрій Володимирович, начальник курсів перепідготовки та підвищення кваліфікації Військового інституту танкових військ Національного технічного університету «Харківських політехнічний інститут», магістр ДЗ «Луганського національного університету імені Тараса Шевченка» (м. Старобільськ), підполковник

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Готовність до діяльності в екстремальних ситуаціях – одна з найважливіших умов забезпечення особистої безпеки кожної людини і суспільства в цілому. Сьогодні ця проблема стає найактуальнішою у зв'язку з проведенням АТО/ООС на сході України, в якій прикордонники та інші військовослужбовці приймають безпосередню участь. Тенденція збільшення кількості різноманітних загроз обумовлює необхідність формування в учасників бойових дій навичок безпечної поведінки та взагалі соціально-психологічної готовності до участі в процесі проведення АТО/ООС.

З точки зору О. Макаревича, стан психологічної готовності до екстремальної

діяльності є змістовним поняттям і об'єднує у собі: фізичну готовність організму; емоційно-вольову; інтелектуальну та мотиваційну готовність, яка виявляється в концентрації фізіологічних можливостей організму (зокрема й резервних), його психічних процесів, загальній мобілізованості, впевненості в собі, емоційному піднесенні та спроможності реалізувати надбаний потенціал [1].

Визначаємо, що соціально-психологічна готовність військовослужбовців до участі у військових діях має ґрунтуватися на таких основних *принципах*: 1) об'єктивній оцінці воєнно-політичної, соціально-економічної, воєнно-технічної обстановки в Україні; 2) комплексності (соціально-психологічна підготовка військовослужбовців до участі у військових діях має відбуватися у тісному і нерозривному зв'язку з іншими видами забезпечення, бойовою діяльністю військ; 3) безперервності, тобто на постійному впливі на свідомість, підсвідомість і поведінку військовослужбовців, на їх психічний стан у бойовій обстановці; 4) цілеспрямованості, повноцінної направленості військового на вирішення конкретних бойових завдань, вивченні та подоланні протиріч, які існують стосовно зміцнення морального духу військ; 5) диференційованості, тобто диференційованому підході при підготовці військовослужбовців до виконання службових обов'язків, визначенні її змісту, форм і способів реалізації з урахуванням особливостей об'єктів цього забезпечення, характеру бойових задач, ситуації у світі та Україні; 6) єдності, узгодженості та історичній спадкоємності у здійсненні морально-психологічного впливу на військових [1; 2; 3].

Наступними виокремимо *показники* соціально-психологічної готовності військовослужбовців до участі в АТО/ООС: 1) сформований у військовослужбовців науковий світогляд, розуміння менталітету українського народу, усвідомлення внутрішньої та зовнішньої політики держави, свідоме ставлення до мети, призначення та завдань військовослужбовців під час участі в АТО/ООС, постійний розвиток патріотичної свідомості, духовної готовності до захисту Батьківщини; 2) розвиток у військових високих морально-психічних і бойових якостей, звичок до суворого дотримання норм і правил загальнолюдської моралі та воїнського етикету, гуманізму, колективізму, товариства та взаємодопомоги, сформована довіра до командирів (начальників), дисциплінованість, прагнення до удосконалення бойової майстерності та виконання за будь-яких умов бойового завдання; 3) сформована висока психічна стійкість та готовність, здатність ефективно діяти в екстремальній обстановці, стійко переносити труднощі та тягарі військової служби, вміння виявляти рішучість, ініціативу, самостійність і бойову активність під час виконання бойових завдань; 4) постійне самовдосконалення, шляхом зміцнення духовного, психічного, психофізіологічного і фізичного здоров'я військовослужбовців, розвиток витривалості, спритності, швидкості, здатності діяти в умовах великих моральних, фізичних, психічних і психофізіологічних навантажень; 5) сформована правова свідомість, повага до Законів України та Кодексу учасника бойових дій, правопорядку, який підтримується у військових

частинах, розуміння необхідності їх суворого виконання [1; 2; 3].

Сформованість вищевикладених показників соціально-психологічної готовності військовослужбовців до участі в АТО/ООС можливе за рахунок здійснення: інформаційно-пропагандистського забезпечення; психологічного забезпечення; воєнно-соціальної роботи; культурно-виховної роботи; інформаційно-психологічної протидії [2; 3].

Соціально-психологічна готовність військовослужбовців до участі у військових діях формується шляхом, як складної роботи над собою, своїми звичками, рисами характеру, так, і у тісній співпраці військових частин з державними та місцевими органами влади, громадськими, політичними й творчими організаціями, релігійними об'єднаннями [2; 3].

Виокремлюють наступні *компоненти* соціально-психологічної готовності військовослужбовців до участі в АТО/ООС: пізнавально-когнітивний, мотиваційно-ціннісний, вольовий, що характеризує ставлення військовослужбовця до того чи іншого виду діяльності та конкретного майбутнього завдання; адекватні вимогам майбутньої діяльності риси характеру, здібності, темперамент, типологічні особливості нервової системи; необхідні професійні, службові, бойові, фізичні знання, навички й уміння; стійкі професійно важливі особливості сприйняття, уваги, мислення, емоційних, регуляторних і вольових процесів.

Таким чином, соціально-психологічна готовність військовослужбовців представляє раніше отримані знання, вміння, навички, установки, якості й мотиви, а також отриманий досвід бойових дій в екстремальних ситуаціях. На її основі виникає стан оперативної готовності до виконання повсякденних або раптово виникаючих завдань.

Література:

1. Макаревич О. П. Психологічна підготовка особистості до поведінки в складних ситуаціях [Текст] : монографія / О. П. Макаревич. К. : НАОУ, 2001. 183 с.
2. Бабаян Ю. О. Особливості психологічної готовності військовослужбовців до дій в екстремальних умовах. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Серія : Психологічні науки. 2014. Вип. 2.13. С. 17-21.
3. Пенькова Н. Є. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності у процесі проведення антитерористичної операції : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Н. Є. Пенькова; Держ. служба України з надзвичайн. ситуацій, Нац. ун-т цивіл. захисту України. Харків, 2015. 242 с.



Телеховський Юрій Георгійович, кандидат юридичних наук, доцент професор кафедри професійної психології і педагогіки Національної академії СБ України

ПСИХОЛОГІЯ ПОВЕДІНКИ ПЕРЕБУВАННЯ СПІВРОБІТНИКА СБ УКРАЇНИ У ПОЛОНІ

Протягом останніх років питання забезпечення особистісної безпеки співробітників СБ України постійно висвітлюються у відомчих наукових виданнях. Сфера функціональних обов'язків офіцерів Служби безпеки України в умовах сьогодення створює безліч ситуацій, коли життя співробітника підпадає під загрозу. Одним із найбільш небезпечних напрямків, який несе загрозу життю співробітника, є перебування в полоні.

Незважаючи на те, що режим воєнного положення регулюється сукупністю правових норм перебування військовослужбовців у полоні, як свідчить світова практика, тяжкі порушення щодо негуманного поводження з військовополоненими продовжують мати місце. У зв'язку з цим виникає нагальна проблема в організації спеціальної психологічної підготовки співробітників СБ України для ситуації полону з метою дієвої допомоги офіцерам, які можуть виконувати завдання в умовах бойових дій. Необхідність в організації такої підготовки військовослужбовців виправдана тим, що певна поведінка полоненого може йому допомогти (або ускладнити) пережити умови полону. Тому одна з головних цілей психологічної підготовки до ситуації полону - це тренування військовослужбовців у зберіганні самоконтролю під міцним психічним тиском.

З урахуванням специфіки проведення бойових дій на Сході України, які ведуться незаконними збройними формуваннями ОРДЛО, військовими силами РФ, які офіційно не підтверджують свою участь у війні, виникає необхідність дати визначення поняттям «військовополонений», «заручник» та співвіднести їх з позиціями міжнародного права та існуючих реалій сьогодення. В офіційній документації силові відомства України не випадково вживають термін «заручники». Це пояснюється тим, що де-юре бойові дії на Сході України вважаються Операцією Сил Спеціальних Операцій. У зв'язку з цим Конвенції і міжнародні домовленості між воюючими сторонами юридично не розповсюджуються на бойовиків - терористів ОРДЛО і вважається, що у полон захоплюються не військовослужбовці, а заручники. Від моменту окупації проросійськими бойовиками частини Донбасу через незаконні в'язниці на цій території пройшли близько 3,5 тисяч людей, понад 100 перебуває у полоні зараз [1]. Більшість з них зазнала катувань та жорстокого поводження.

Після попадання в полон у людини змінюється її внутрішній психологічний стан, відбувається трансформація психіки, можуть виникати різні мотиваційні думки, що впливають на його фізичні поступки. Практично у всіх виникає

відчуття нереальності ситуації, воно пов'язане з тим, що людина не може до кінця повірити, що опинилась у безвихідному становищі, не має можливості розпоряджатися своєю долею, діями, поведінкою, у неї формується відчуття повного шоку, беспорядності, страху смерті та панічної тривоги при думці про переживання рідних та близьких. У цей період прокидається неочікувано сильний інстинкт самовиживання, спроба взяти під контроль власні емоції та почуття, усвідомлення неможливості ясного міркування, спроби втечі, навіть коли це не має сенсу тощо.

Виходячи з цього, виокремлено основні правила поведінки заручника під час знаходження в умовах примусової ізоляції. Їх умовно можна поділити на три зони в залежності від ступеню загрози життю заручника та його індивідуальним діям по зняттю психологічного навантаження, а саме: неприпустимих дій з боку заручника (збереження життя); спілкування з охороною; психологічного тренінгу заручника (робота над собою).

Таким чином, під час перебування в умовах вимушеної ізоляції військовослужбовці повинні знати основні правила поведінки, яких треба дотримуватись з метою виживання.

Практика спілкування із слухачами НА СБ України свідчить, що останні ще слабо уявляють собі психологічні і фізичні наслідки перебування в умовах вимушеної ізоляції. У зв'язку з цим виникає нагальна задача доведення до слухачів відповідних методичних рекомендацій, розробок, орієнтувань тощо для системного висвітлення цього питання у навчальному процесі.

Література:

1. Після полону. Якого захисту потребують колишні заручники. URL: <https://tyzden.ua/Societi/220634/> (дата звернення: 30.03.2021).

*»——«•• *••»——«••*

УДК 159.9.316.4

Трибулькевич Катерина Георгіївна, доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри професійної психології і педагогіки Національної академії СБ України

Трибулькевич Максим Володимирович, консультант-експерт Департаменту військової контррозвідки СБ України

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У ПІДРОЗДІЛІ ЯК ФАКТОР ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Соціальне самопочуття є індикатором злагодженої роботи підрозділу та запорукою успішного виконання поставлених завдань. Категорія соціально-психологічного клімату відображує якісний бік стосунків, що знаходить вираження у психологічних умовах, що можуть сприяти або перешкоджати ефективній спільній діяльності групи в цілому та кожного члена групи зокрема.

Проблему соціально-психологічного клімату досліджували вітчизняні вчені Є.І. Гаркавцев, Н.І. Жигайло, В.С. Лозниця, С.Д. Максименко, А.В. Холодницька, Г.В. Щокін та зарубіжні науковці А.Г. Караяні, І.В. Сиром'ятников та ін. Проте питання розгляду соціально-психологічного клімату у підрозділі залишається актуальним, з урахуванням специфіки різних типів колективів, зокрема в умовах професійної діяльності військових.

Метою роботи є визначення сутності поняття «соціально-психологічний клімат» та обґрунтування практичних рекомендацій по створенню позитивного соціально-психологічного клімату в підрозділі.

Аналіз наукової літератури засвідчив про декілька підходів щодо визначення поняття «соціально-психологічний клімат». Його розуміють як «сторону міжособистісних відносин, яка виявляється у сукупності психологічних умов, які сприяють або суперечать продуктивній суспільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі» [1, 34]. Разом з тим, Н.І.Жигайло стверджує, що соціально-психологічний клімат колективу не тільки є наслідком міжособистісної взаємодії, але й наслідком впливу фізичного середовища, до яких автор відносить речі, предмети, явища природи [2, 375].

На думку А.В.Холодницької, «соціально-психологічний клімат відображає рівень соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здібних до більш повної реалізації, що у свою чергу, пов'язано з вдосконаленням як організації, так і умов праці» [4, 94]. С.Д. Максименко, В.С. Лозниця, Г.П. Васянович, В.Ф. Моргун, А.Г. Хоронжий, В.В. Яцура, Ю.Ф. Пачковський аналізують психологічний клімат на основі психологічної, соціальної та соціально-психологічної форм. Цей погляд є комплексним та найбільш оптимальним.

Отже соціально-психологічний клімат розуміємо як комплексний соціально-психологічний стан колективу, що відображує загальний настрій, ступінь задоволеності життєдіяльністю колективу і проявляється в ефективній злагодженій діяльності.

Від керівника структурного підрозділу залежить створення умов для формування згуртованого колективу, де наявна підтримка, взаєморозуміння та розумна вимогливість, дисципліна.

Умови створення позитивного соціально-психологічного клімату в підрозділі передбачають наступні заходи, які умовно можна поділити на два блоки:

1. Структурний.

- Роз'яснення вимог до роботи. Підлеглі повинні чітко розуміти свої посадові обов'язки, повноваження та відповідальність, а також правила і процедуру виконання робіт. Отже, правильно розуміти поставлені завдання.

- Координація та інтеграція спільної роботи. Важливо бути доступним для підлеглих, відкритим до питань. Важливим є і координування та контроль виконання завдання.

- Визначення спільних цілей. При залученні до процесу цілепокладання своїх підлеглих, формується причетність до справи і бажання її виконувати.

- Система нагород. Залежно від внеску в справу підлеглі мають отримувати премії, подяки тощо.

2. Психолого-педагогічний.

- Заохочення активності, ініціативи, креативності. Зокрема, метод мозкового штурму передбачає повну свободу при виголошенні ідей та заборону критики навіть тих ідей, які здаються безглуздими.

- Включати підлеглих у різнобічну спільну діяльність. Не тільки професійну, але й спортивну, художню, технічну тощо.

- Формувати традиції колективу.

- Прагнути до емоційного залучення у життя колективу кожного працівника.

- Сприяти прояву загальнолюдських цінностей (чесності, честі, відповідальності, доброти, працелюбності).

- Розвивати комунікативну культуру, навички командної роботи.

- Стимулювати до самопізнання, розуміння інших людей та ціннісного ставлення до них.

Позитивний соціально-психологічний клімат у підрозділі є показником розвитку колективу та запорукою ефективної діяльності, що знаходить вираження у результативності та обсязі діяльності, соціальній ефективності (дисципліна, відсутність плинності кадрів, ритмічність роботи, настроїв колективу).

Викладений матеріал з проблеми соціально-психологічного клімату в структурному підрозділі не є вичерпним. Подальшого дослідження потребують вивчення соціально-психологічного клімату колективів, визначення основних проблем при формуванні позитивного соціально-психологічного клімату підрозділу, апробація практичних рекомендацій.

Література:

1. Гаркавцев Є. І. Соціально-психологічний клімат у колективі курсантів як умова формування їх професійної надійності. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. 6 (43). С.34-38.

2. Жигайло Н.І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. 2 (1). С.374-383.

3. Комфортна атмосфера в колективі – запорука успіху : методико-бібліогр. матеріали / Управління культури і туризму Харк. облдержадмін., Харк. обл. універс. наук. б-ка; ред.- уклад. Н.М. Грачова. Харків : ХОУНБ, 2017. 25 с.

4. Холодницька А. В. Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі в сучасних умовах. URL:http://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/16453/ilovepdf_com-94-105.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення : 06.01.2021).



Тютюник Вадим Володимирович, доктор технічних наук, старший науковий співробітник, начальник кафедри управління та організації діяльності у сфері цивільного захисту Національного університету цивільного захисту України, полковник служби цивільного захисту;

Яценко Олександр Анатолійович, кандидат економічних наук, доцент, заступник начальника кафедри управління та організації діяльності у сфері цивільного захисту Національного університету цивільного захисту України, капітан служби цивільного захисту.

УДОСКОНАЛЕННЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЗАХИСТУ ВІЙСЬК (СИЛ) ТА ПРОТИДІЇ НЕГАТИВНОМУ ІНФОРМАЦІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНОМУ ВПЛИВУ

Актуальність. Людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість та особиста безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Держава зобов'язується охороняти та захищати інтереси свого населення, кожного її громадянина, як в Україні так і поза її межами. Ці питання набувають особливого значення в період надзвичайного стану в країні, зокрема, в умовах загострення ситуацій соціального та воєнного характеру, ускладнення воєнно-політичної обстановки, гібридної війни тощо, оскільки за таких умов значно ускладнюється життєдіяльність військовослужбовців та місцевого населення і стає неможливим ефективний розвиток суспільства й держави в цілому.

Мета полягає у визначенні основних напрямків реалізації спеціальних заходів захисту від інформаційно-психологічного впливу.

Інформаційно-психологічний вплив (ІПсВ) – це такий вплив на індивідуальну та/або суспільну свідомість (підсвідомість) інформаційно-психологічними чи іншими способами, що викликає трансформацію психіки, зміну поглядів, думок, відносин, ціннісних орієнтацій, мотивів, стереотипів особистості з метою вплинути на її діяльність і поведінку. Кінцевою його метою є досягнення певної реакції, поведінки (дії або бездіяльності) особи, яка відповідає цілям психологічного впливу.

Події останніх років у світі та в Україні свідчать про те, що одне з важливих місць в системі протидії негативному ІПсВ та забезпечення належного морально-психічного стану (далі МПС) належить захисту військ (сил) від негативного ІПсВ, який є комплексом дій, що проводяться в мирний та воєнний час державним і військовим керівництвом країни, командуванням, штабами, іншими органами військового управління та посадовими особами військових частин (підрозділів) по запобіганню, нейтралізації (ослабленню), блокуванню та усуненню наслідків негативного ІПсВ на особовий склад військ (сил).

Особливо треба виділити такі сучасні види ПсВ: психогенний, нейролінгвістичний, психокорекційний, психотропний та психотронний.

Пропозиції. Основними напрямками реалізації спеціальних заходів захисту є: роз'яснення військовослужбовцям, цивільному персоналу прийомів та техніки проведення пропаганди, здійснюваних психологічних акцій та дій з метою формування установок для їх критичного сприйняття; роз'яснення військовослужбовцям та цивільному персоналу сутності, цілей, завдань, тематики, форм, методів і технічних засобів ведення психологічних операцій, їх спрямованості, істинних намірів та інтересів; ознайомлення військовослужбовців з фактами, що свідчать про вдосконалені прийоми і методи, які використовуються противником з метою впливу на індивідуальну та групову свідомість.

Висновок. Реалізація спеціальних заходів захисту від інформаційно-психологічного впливу супротивника дозволить підвищити ефективність системи протидії негативному інформаційно-психологічному впливу. в екстремальних, так і звичайних умовах діяльності.

*»————«•• *••»————«••*

СЕКЦІЯ 6.

**ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ І
ВІЙСЬКОВО-СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І
ОБОРОНИ**



УДК 378.017 : 351.74

Білоус Тетяна Львівна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ

**ДЕЯКІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ
ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Актуальність. Сучасний стан розвитку української державності, соціально-економічних і політичних перетворень, курсу на демократизацію суспільства не може бути плідним без кваліфікованих, відданих своїй справі, націлених на майбутнє фахівців. Професійна діяльність накладає відбиток на особистість і спосіб життя працівників ОВС. Працівники ОВС відносяться до категорії осіб з професійно-високим рівнем емоційно-стресових навантажень внаслідок специфіки їх професійної діяльності.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Багато вчених досліджували проблему професійної готовності працівників органів внутрішніх справ, але чинники професійної діяльності правоохоронців не було узагальнено в наукових дослідженнях. Мета статті полягає в тому, щоб визначити деякі чинники, які необхідні для ефективного здійснення правоохоронцями професійної діяльності в складних ситуаціях. Виконання професійної діяльності нерідко відбувається в ситуаціях з непередбачуваним результатом, що характеризується психічними й фізичними перевантаженнями, необхідністю спілкуватися з різноманітним контингентом громадян, що вимагає від працівників ОВС рішучих дій та можливостей ризикувати в складних ситуаціях. Ці специфічні особливості професійної діяльності впливають на особисті характеристики працівників ОВС. Службові умови професійної діяльності працівників ОВС містять в собі різні чинники (причини, особливості), які чинять психологічний вплив на них. Отже, виділяємо дві групи таких чинників:

- Морально-психологічні чинники: спостереження і усвідомлення порушення суспільного ладу; розуміння свого обов'язку в припиненні порушення і відновлення порядку; важливість подій, розуміння особистої причетності до них; усвідомлення відповідальності за свої рішення, вчинки, дії і досягнення необхідного професійного результату; небезпека для здоров'я і життя громадян, які перебувають в складних ситуаціях, а також – своїх колег та себе особисто; колективізм, солідарність, що виражаються в необхідності діяти разом, узгоджено зі своїми колегами, не підводити один одного, здійснювати взаємну

підтримку і допомогу, брати приклад з інших і самому показувати приклад; підкуп – в екстремальних умовах правопорушники, злочинці потрапляють в критичні, безвихідні ситуації і готові пообіцяти, запропонувати, надати працівникам ОВС все, щоб тільки врятуватися, отримати хоча б перепочинок (це психологічно ставить працівника ОВС перед моральним вибором – професійна зрада або вірність обов'язку, присязі, честі). Ця група чинників виявляє сильний морально-психологічний вплив та вимагає від працівників ОВС високої морально-психологічної підготовленості, змобілізованості, стійкості, самовладання.

- Професійно-психологічні чинники, що характеризуються загальним впливом на психіку, що перешкоджають реалізації звичайних, відпрацьованих раніше дій, які вдало виконувалися у робочих умовах. Це такі чинники: новизна, незвичність; раптовість; стрімкість, дефіцит часу; високі навантаження; тривалі навантаження; невизначеність; ризик; види ризику різноманітні: ризик зриву рішення службового завдання, порушення термінів, здобуття стягнення, звільнення з посади, отримання фізичного пошкодження, ризик для свого життя, для громадян, ризик для свого авторитету і морального престижу та інше.

Функціональні обов'язки працівників ОВС поєднані з вирішенням складних завдань, від яких залежать життя і здоров'я громадян, що передбачає схильність до різних стресів, підвищену відповідальність за виконання дій та багатосторонній соціальний контроль. Крім трудових буднів, обумовлених особливостями роботи, складним зовнішнім регламентом, специфіка роботи працівників ОВС передбачає наявність відряджень в зони надзвичайних ситуацій, а тому збільшується екстремальність професійної діяльності. Зазначені чинники призводять до складних психологічних, фізичних наслідків для працівників ОВС, членів їх сімей, близьких, колег, а порушення впливають на всі сфери життєдіяльності людини. Чим вище інтенсивність, тривалість і частота професійного стресу, тим вище вірогідність виникнення посттравматичного синдрому. Дії екстремальних чинників сприяють виникненню у працівників ОВС негативних психологічних станів, які негативно впливають на регулювання професійної діяльності і знижують її ефективність, що вимагає підвищеної уваги до рівня їх психологічної підготовки, в тому числі її психофізіологічних аспектів. Складність професійної діяльності в системі ОВС висуває високі вимоги до психофізіологічного стану, соціально-психологічного статусу, професійної підготовленості кожного працівника ОВС.

Висновки. Таким чином, виконання професійної діяльності працівниками ОВС нерідко відбувається в ситуаціях з непередбачуваними результатами, які характеризується морально-психологічними і професійно-психологічними чинниками. Пропозиції: запропонувати як вибірккову дисципліну майбутнім працівникам ОВС на бакалавраті курс «Формування стресостійкості» з тренінговими заняттями.

Література:

1. Білоус Т. Л., Клімова С. М., Лазаренко О. О., Лукаш С. С., Трубавіна І. М., Тюріна В. О. Педагогічні та соціально-педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх працівників ОВС до роботи в екстремальних умовах: монографія / за ред. І. М. Трубавіної. Суми: ФОП Наталуха А. С., 2015. 174 с.



УДК 316.354.355.1

Блудов Даниїл Костянтинівич, курсант 117 навчальної групи гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України

АНАЛІЗ ЗАСТОСУВАННЯ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНДИРІВ ТАКТИЧНОГО РІВНЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Актуальність теми пов'язуємо з пошуком шляхів підвищення ефективності соціального управління у військових колективах нових, які дозволять підвищити якість виконання службово-бойових завдань у повсякденній професійній діяльності військовослужбовця. Особливо важливо це для командира тактичного рівня, який більш за всіх інших працює з особовим складом і повинен вміти знаходити різні підходи до них. Аналіз джерел показує, що в управлінській літературі виділяють в основному 3 стилі управління підлеглими, які стосуються і військовослужбовців. Це авторитарний, демократичний і ліберальний. Але на рівні командира тактичного рівня не досліджувалося, які стилі керування вони обирають в повсякденній військово-професійній діяльності найчастіше.

Тому метою статті є визначення ефективності і частоти використання цих стилів в управлінні командиром тактичного рівня НГУ.

Нами було проведено анкетування на добровільній основі анонімно, на основі Гугл форм особовий склад 118 навчальної групи гуманітарного факультету.

Анкета містила такі питання:

- Який стиль керування ви найчастіше зустрічали в діяльності командира тактичного рівня: авторитарний, демократичний чи ліберальний?

- Від чого залежить застосування командиром стиля управління: від командира, від ситуації?

Результати анкетування були такими: 52% відповіли що найчастіше вони зустрічали авторитарний метод управління, 36% відповіли про демократичний стиль управління та 13% ліберальний. Це означає, що думка підлеглих мало враховується в повсякденній військово-професійній діяльності командиром

тактичного рівня. Це не є позитивним, оскільки роль батько-командира може стати професійною деформацією і перенестися на повсякденне життя офіцера.

Нами також з'ясовувалося, від чого залежить застосування стилів управління. Виявилися такі відповіді: від ситуації 30%, від особистості командира 52%. Це означає, що управлінська культура командира, його лідерські якості і особиста харизма, статус і характер впливають на вибір стиля управління, а, отже, і на якість несення служби.

Висновки: потрібне особливе навчання командирів тактичного рівня професійним вмінням впливу, комунікації і культурі управління з підлеглими, оскільки авторитарний стиль не є позитивним в довготривалій перспективі і має ряд негативних наслідків як для командира, так і для підлеглих. Потрібен демократичний стиль спілкування. Пропозиції: підвищувати кваліфікацію офіцерів в напрямку комунікації і культури управління, професійних вмінь впливати на підлеглих.



УДК 378

Бойчук Юрій Дмитрович, доктор педагогічних наук, професор, член кореспондент НАПНУ, ректор ХНПУ імені Г.С. Сковороди;

Зуб Олена Вадимівна, кандидат сільськогосподарських наук, доцент, доцент кафедри фундаментальних дисциплін Національної академії Національної гвардії України;

Таймасов Юрій Сафірович, кандидат педагогічних наук, начальник навчального пункту аварійно-рятувального загону спеціального призначення Головного управління ДСНС України у Харківській області, підполковник

КУЛЬТУРА ЗДОРОВ'Я ЯК НЕВІД'ЄМНИЙ СКЛАДНИК ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА

Висвітлена тематика є вкрай актуальною в сучасному суспільстві. Основна цінність - здоров'я людини є показником соціально-економічного рівня розвитку суспільства, головним критерієм доцільності й ефективності всіх без винятку сфер державної діяльності (резолюція ООН №38/54 від 1997 року) [3]. У контексті світової і Європейської інтеграції України важливого значення набуває забезпечення високого рівня здоров'я населення, що надає в певній мірі поряд з професійними знаннями та уміннями вагому конкурентоздатність в сучасних умовах, які вимагають доброго здоров'я та високої працездатності [1]. Процес організаційно-структурних та змістових перетворень у закладах вищої військової освіти привів у рух її гуманістичні та культуротворні функції, реалізація яких знаходить відображення в розвитку особистості майбутнього офіцера. Метою є зазначити, що суттєва роль у цьому розвитку належить процесу формування культури здоров'я майбутнього офіцера, яка виступає

складовою його загальної та професійної культури, і яка є важливою якісною характеристикою особистісного розвитку, засобом і мірою реалізації її сутнісних здібностей [2]. Останнім часом до терміна «культура здоров'я» привернуто увагу фахівців різного профілю. Культура здоров'я – це важливий складовий компонент загальної культури людини, що визначає формування, збереження та зміцнення її здоров'я. Культурна людина є не тільки «споживачем» свого здоров'я, але й його «виробником». Елементом культури здоров'я є уважне і правильне ставлення людини до самої себе, прагнення до самопізнання, формування, розвитку і самовдосконалення своєї особистості. Культура здоров'я – це не тільки сума знань, обсяг відповідних умінь і навичок, але й здоровий спосіб життя гуманістичної орієнтації. Рівень культури здоров'я визначається знанням резервних можливостей організму (фізичних, психічних, духовних) і вмінням правильно використовувати їх [1].

Зв'язуючим елементом у триаді «здоров'я-здоровий спосіб життя - культура здоров'я» є ціннісне ставлення до здоров'я. Звертаючись до проблеми культури здоров'я, дослідник А. Маджуга виділяє такі її види, що становлять інтерес для нашого дослідження [2]: культура фізична, показник якої – здатність індивіда впродовж усього свого свідомого життя керувати природовідповідними рухами свого тіла, тобто фізичними рухами, що забезпечують гнучкість хребта й еластичність м'язів; культура психологічна, фундамент якої – здатність людини керувати своїми почуттями й емоціями й на основі цього, а також на основі знань побудови безконфліктних стосунків, вступати в контакт з навколишніми людьми. А. Мітяєва акцентує увагу на тому, що культуру здоров'я необхідно визначати не тільки як суму знань про здоров'я, але й як активно-зацікавлену поведінку, засновану на духовних началах ставлення людини до потенціалу свого розвитку. Дуже важливо, на думку А. Мітяєвої, що людина розглядається як суб'єкт власного розвитку й одночасно як головний результат своєї діяльності зі зміни самої себе. Культуру здоров'я з цієї точки зору, на її думку, можна визначити як самосвідомість, самовідтворення людини в конкретних умовах її суспільно-перетворювальної (матеріальної і духовної) діяльності. Відповідно, суспільно-перетворювальна діяльність культури фізичної – це управління рухами тіла й функціональними можливостями організму; культури психологічної – це управління своїм мисленням.

Культура здоров'я набуває провідного значення серед глобальних проблем сучасності, що визначають майбутнє людства. Це обумовлено тим, що еволюція можлива тільки в здоровому суспільстві, яка, як стверджують вчені, здійснюється в даний час, і буде далі проходити в рамках теорії культурного освоєння світу. Культура здоров'я являє собою сукупність досягнень людства в різноманітних сферах: побуті, ідеології, освіті та вихованні, науці, мистецтві, літературі. З позицій сучасних наукових уявлень під культурою здоров'я слід розуміти ступінь досконалості, що досягається в оволодінні теорією і практикою оптимізації життєдіяльності людини, спрямованої на адекватну реалізацію її генетичного потенціалу, зміцнення і розвитку резервних

можливостей організму, з одного боку, й оздоровлення навколишнього її біосоціального середовища, з іншого, що в кінцевому підсумку сприятиме успішному виконанню функцій індивіда і прогресу людства в цілому [3]. Значущість культури здоров'я не обмежується її ставленням до індивідуального здоров'я. Її роль розглядається з позиції законів Всесвіту, що визначають життя майбутніх поколінь.

Культура здоров'я майбутніх офіцерів – це аксіологічне й рефлексійне підґрунтя збереження, зміцнення та корекції їхнього здоров'я. Означена характеристика завжди відбиває особисті якості конкретної людини та виявляється насамперед у здоров'язбережувальній діяльності, яка має особистісне значення, універсальний зміст, тобто може бути застосована при розв'язанні широкого кола особистісних і професійних ситуацій. У подальшому нашому вивченні цієї теми плануємо розкрити структурні компоненти формування культури здоров'я майбутнього офіцера.

Література:

1. Авдеєнко І. М. Сучасні підходи до розуміння поняття «культура здоров'я». *Педагогічні науки*: зб. наук. пр. Херсон: ХДУ, 2011. Вип. 59. С. 165-169.
2. Бойчук Ю.Д., Науменко Н.В. До питання щодо послідовності розгляду складових здоров'я . *Основи здоров'я*: наук.–метод. журн. Х.: «Основа», 2016. № 5. С. 38.
3. Горащук В. П. Теоретичні та методологічні засади формування культури здоров'я школярів : дис. докт. пед. наук: 13.00.01. Харків, 2004. 42 с.



УДК 316.46

Бондаренко Сергій Вікторович, курсант 117 навчальної групи курсу №1 гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України

ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОФІЦЕРА ТАКТИЧНОГО РІВНЯ ТА ШЛЯХІВ ЇХ ФОРМУВАННЯ

Актуальність теми пов'язуємо з необхідністю формування лідерських якостей у офіцера тактичного рівня, оскільки специфічні особливості та вимоги військової діяльності зумовлюють необхідність наявності в офіцерів лідерських якостей. Проблема лідерства у військовому колективі завжди мала високу актуальність. Нині науковці, які займалися її вивченням, вказують, що за своїм статусом офіцер є формальним лідером свого підрозділу, але цього найчастіше виявляється недостатньо для ефективного керівництва підлеглими у складній обстановці, яка висуває додаткові вимоги до професійних особистісних якостей офіцера. Виникає питання про пошук ефективних шляхів формування цих

якостей у офіцерів тактичного рівня, що і є метою статті. Для вирішення поставленої мети, я провів розробив питання анкети як моніторингового дослідження і провів анкетування у підрозділі патрульної роти умовної військової частини Національної гвардії України. У цьому анкетуванні я поставив 5 питань з різними варіантами відповідей. Ці питання до опитування були сформовані з урахуванням класифікації лідерських якостей офіцера тактичного рівня (професійні, морально - психологічні, організаційні, комунікативні), методів, які сприяють формуванню цих якостей.

У першому питанні, щодо лідерських якостей командира тактичного рівня найпоширенішою відповіддю став варіант «Впевненість» 94,4%. Особовий склад, який проходив анкетування, відмітив найнеобхіднішою якістю для командира почуття впевненості у собі. Дійсно, це невід'ємна частина сукупності лідерських якостей у офіцера. За впевненим лідером стоїть особовий склад, який буде довіряти такому командирові.

Друге питання було поставлено таким чином, аби виявити думку особового складу щодо рішучості командира тактичного рівня. Більшість заважала, що командир не може бути нерішучою людиною. Це можливо за його особистих якостей, як людини, але як командир, він має бути рішучим, 94,4%.

Третє питання виглядало так : Який аспект лідерства найбільш потрібний командирі тактичного рівня? - член групи, за яким вона визнає право приймати рішення – 70,6%, особистість, яка наділена визначеними якостями, вміннями – 64,7%, - це людина, яка навчилася управляти собою – 52,9%, - це авторитетна особа, яка уміє впливати на людей – 70,6%. Тобто прийняття рішень і вміння добитися їх виконання є найбільш важливими якостями командира тактичного рівня в цій групі якостей.

Четверте питання було поставлено так, щоб визначити покликання справжнього командира тактичного рівня, майже всі вибрали варіант що командир тактичного рівня є стратегом – 94,4%. Це свідчить, що потрібна теоретична професійна підготовка до такої діяльності, широта мислення, системний підхід до служби.

У п'ятому питанні потрібно було виявити типові невдачі та помилки лідера-командира тактичного рівня, найпоширеніші з них: паніка, розгубленість, низька стійкість до стресів – 66,7%, недооцінка потенційних можливостей співробітників – 61,1%, перебільшення – 61,1%. Отже, стресостійкість є важливою для командира тактичного рівня.

На основі викладеного можна зробити висновки: Офіцер-лідер в НГУ – це людина, яка впевнено і рішуче діє, вказує шлях, приймає рішення, відповідає за нього і за людей, веде за собою, вміє керувати своїм станом для досягнення мети. Пропозиціями до формування цих якостей є: впровадження варіативних дисциплін «Формування стресостійкості», «Прийняття управлінських рішень в соціальному управлінні», організація роботи гуртків з формування життєвих умінь і навичок, до яких входять і прийняття рішень, управління собою і вміння впливати на інших, комунікативні.



Ванієва Аліме Таїрівна, курсантка 117 навчальної групи курсу №1 гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України

ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ СОЦІАЛЬНО-УПРАВЛІНСЬКОГО РІШЕННЯ ОФІЦЕРАМИ ТАКТИЧНОГО РІВНЯ

Актуальність теми пов'язуємо з питанням підвищення якості соціального управління офіцерів тактичного рівня. Існуючі дослідження розкривають в цілому теоретичні питання соціального управління в НГУ, але питання особливостей прийняття соціально-управлінських рішень офіцерами тактичного рівня досі не досліджувалися. Сучасні соціальні, політичні й економічні умови життя в країні ставлять гострі проблеми, які щодня доводиться вирішувати офіцерам НГУ.

Метою дослідження є виявлення особливостей прийняття соціально-управлінських рішень офіцерами тактичного рівня в НГУ.

Нами було розроблено опитувальник для анкетування курсантів гуманітарного факультету НА НГУ, який було спрямовано на дослідження таких питань: який стиль керівництва переважає у командирів на тактичному рівні, які методи управління вони найчастіше використовують. Анкета містила такі питання: 1) Як приймаються на практиці командирами тактичного рівня найчастіше соціально-управлінські рішення? 2) Якими критеріями командири тактичного рівня в вашій практиці користуються в прийнятті соціально-управлінського рішення? 3) При прийнятті соціально-управлінського рішення командири тактичного рівня в вашій практиці що беруть до уваги? Це було моніторингове дослідження, в якому брали участь всі бажаючі курсанти. Таких виявилось 25. Питання формулювалися, виходячи з теорії прийняття рішень, теорії соціального управління, нормативних документів НГУ.

Згідно до проведеного мною опитування, можу зазначити наступне: 56% опитаних засвідчили, що на практиці командирами тактичного рівня соціально-управлінські рішення найчастіше приймається колективно. Тобто існує демократичний стиль управління при виробленні і прийнятті рішення. 100% опитаних визначили що командири тактичного рівня при прийнятті соціально-управлінського рішення надають перевагу критеріям «права людини» та «законності»; на другому місці - «більшість благ – більшій кількості людей» так вважає 84%, 48% опитаних назвали критерій «оптимальності»; за думкою 36% на третьому місці є «потреби і проблеми військовослужбовців»; 32% вважає що далі йде критерій «раціональності». Зазначимо, що потреби і проблеми військовослужбовців при прийнятті соціально-управлінського рішення тісно пов'язані з правами людини і можливостями для їх реалізації. Оптимальність і раціональність передбачають виваженість при прийнятті рішення і вміння критично і творчо мислити, прогнозувати наслідки невирішення проблем.

52% опитуваних визначили що при прийнятті соціально-управлінського рішення командири тактичного рівня беруть до уваги «нормативні документи НГУ», 48% опитуваних зазначили «результати вивчення проблем і потреб військовослужбовців і членів їх сімей» та «конкретну ситуацію в частині»; 40% - «тенденції і події в НГУ». Таким чином, прийняття соціально-управлінського рішення залежить наполовину від світогляду і соціально-психологічної підготовки командира тактичного рівня та від вміння виявляти проблеми військовослужбовців і врахування конкретної ситуації, менше половини можуть прогнозувати події для прийняття соціально-управлінських рішень на основі аналогії в інших частинах НГУ. Це означає, що соціально-управлінський цикл ними виконується не повністю на практиці, показує, що є потреба в формуванні критичного і творчого мислення у них, оволодіння повною мірою технологією управлінського циклу.

На основі викладеного можна зробити висновки: демократичний стиль соціального управління притаманний офіцерам тактичного рівня в НА НГУ. Права людини є пріоритетом при прийнятті соціально-управлінського рішення, прагнення задовольнити якомога більше людей в їх потребах і проблемах притаманно офіцерам тактичного рівня в НА НГУ. У той же час виявлено, що їм недостатньо соціально-управлінської компетентності при прийнятті рішень, творчого і критичного мислення, знання соціальної технології управлінського циклу, соціально-психологічної компетентності. Це вимагає свого вирішення через їх підвищення кваліфікації.

Пропозиціями щодо поліпшення прийняття соціально-управлінських рішень офіцерами тактичного рівня в НА НГУ, є – введення в програму підвищення кваліфікації викладачів та офіцерів тактичного рівня питань прийняття соціально-управлінських рішень, формування критичного і творчого мислення у них, соціально-психологічної компетентності щодо роботи з курсантами.



УДК 811.161

Василенко Валентина Анатоліївна, кандидат філологічних наук, доцент, професор кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ;

Кисіленко Анастасія Вікторівна, студентка 4 курсу Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ

ВІЙСЬКОВО-РИТОРИЧНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМУНІКАЦІЇ

Постановка проблеми. Військова культура, як частина загальної культури, об'єднує зусилля громадянського суспільства та держави, як інституту управління саме власне армії, спрямовані на забезпечення безпеки країни і населення від прояву зовнішніх загроз. Військова культура зачіпає інтереси всіх

соціальних верств і груп, організаційно пронизує загальну модель суспільства. Концептуально культура армії в системі суспільства і держави визначається як особлива категорія, що позначає військово-соціальний феномен в історичному контексті. Риторика становить частину військової культури, за формою і змістом специфічну для суспільства свого часу. Військова риторика допомагає ефективній адаптації військовослужбовців до військово-професійних умов соціальної комунікації шляхом підвищення рівня мовної компетентності військовослужбовців, що сприяє розумінню змісту вимовлених промов і пропонованих вимог з боку командирів і начальників. Мало вміти вимовляти, важливо активізувати рівень знань і розуміння аудиторії. Цьому сприяє військова риторика, спрямована на підвищення освітнього рівня широких солдатських мас. Військова професія, як і більшість інших, тісно пов'язана з промовами та виступами, оскільки мова - це основний засіб організації та управління особовим складом, суспільством та державою в цілому. Тому метою статті є розкриття її суті і значення для військовослужбовців.

Наші захисники кожного дня зіштовхуються з великою кількістю проблем, які потрібно вирішувати так би мовити «сильним словом» або шляхом переговорів, виступів перед своїми колегами та підлеглими, чи оголошенням наказів та розпоряджень, і все це здійснюється за допомогою засобів військового красномовства, а також гарного та добре поставленого мовлення. Специфіка професії військового – це сувора дисципліна, висока організованість, чіткість у всьому, як правило, міцне здоров'я, вимогливість до себе і підлеглих, швидкість реакцій. Всі ці якості військового знаходять своє відображення і в військових бесідах, закликах і командах, які народжуються в екстремальних умовах, в процесі навчання, при складанні військової документації. Диференціація мовної поведінки різних категорій військовослужбовців реалізується в процесі навчання мовним навичкам, вмінню чути і розуміти іншого на різних етапах адаптації у військово-професійному середовищі [1; 2].

Взаємовідносини суспільства і армії багатоаспектні. На різних етапах історичного розвитку ставлення до армії з боку членів суспільства змінювалося, а риторична регуляція армії з боку суспільства відзначалася ще в найдавніший період. Відомо, що з давнини питаннями мовної організації життя держави та суспільства займалася риторика. У кожній сфері діяльності, пов'язаної з підвищеною мовною відповідальністю, з роками виробився свій відповідний тип риторики, призначеної для оптимального задоволення потреби у тій чи іншій сфері. Військова риторика об'єднує в собі систему правил побудови мовного впливу, що визначається не тільки як технічні вимоги до комунікативних якостей мовлення: стислості, точності, сили голосу, але і найбільш загальних підходів до найбільш точної відповідності мови вимогам військової діяльності. Військове красномовство - це наука і мистецтво доцільної побудови мовної комунікації військовослужбовців, спрямованої на забезпечення вирішення завдань військової служби. Воно має кілька основних різновидів: промова-наказ, інструктивна промова, виступ на військово-політичну тему, заклик.

Згадки про військове пишномовство існували ще за часів Запорізької Січі у документах, спогадах наших прадідів, військових періоду Другої світової війни, коли розвиток військових подій залежав тільки від сили переконливого слова командувача. «Йду на ви!» - славетне красномовство князів Київської Русі, котрі завжди попереджали своїх ворогів про війну. Своєрідна риторика склалася у Спарті: спартанці цінували лаконізм і знущалися над розлогими промовами афінян. Наприклад, мати проводжала сина на війну словами: «Повернись зі щитом - або на щиті». Вислів Лікурґа: «Надійніше, коли місто оточене не цеглою, а воїнами, нашими захисниками». Командири у період Другої світової війни разом із бійцями активно використовували такий різновид військового красномовства, як бесіда перед боєм, щира бесіда після бою, де послуговувалися емоційно-психологічними чинниками, зокрема, гумором, гострим дотепним слівцем, щоб налаштувати солдатів на гідний бій з ворогами [3, с. 40-49]. Цей вид красномовства поєднує з одного боку політику, бо саме політика і дипломатія передують війні, з іншого - юридичну, ділову та навіть канцелярську промову. Канцелярська промова як вид військового красномовства полягає в формулюваннях наказів, статутів, іншої документації та все те, що значно впливає на мовні здібності військовослужбовців. Мова військових завжди відзначається грамотністю, наближеністю до розмовного мовлення з елементом сурової настанови, освіченістю, лаконізмом, чіткістю, насиченістю та доцільністю. Особливістю військових мовних комунікацій ХХІ ст. стало виражене прагнення до діалогічності спілкування начальників і підлеглих, значення якого незмірно зросло з переходом до армій, що формуються на основі загального військового обов'язку. Діалог являє собою активну форму мовної діяльності, яка передбачає і активне самостійне мислення учасників діалогу. Прагнення кращих офіцерів і генералів армій світу до діалогу з підлеглими має на меті формування у них моральної життєвої позиції, патріотичного світогляду, вірності військовому обов'язку.

Висновки і пропозиції. 1. Виховання здатності до виступу із соціально значущою промовою в рамках основного пафосу публічної промови має стати необхідним елементом підготовки сучасних офіцерів. 2. На порядок денний сьогодні стає питання про виховання у офіцера здатності формувати «мовну реальність» в необхідному для військової служби напрямку. 3. Мовне виховання військовослужбовців має будуватися на використанні можливостей риторичного підходу. Ключове положення риторичного підходу формулюється досить просто: максимальна активізація розумової діяльності можлива за всебічної активізації мовленнєвої діяльності. Таким чином, військова риторика об'єднує в собі систему правил побудови мовленнєвого впливу. Мовлення, поєднане з образом у розумінні свого символічного значення – важливий регулятор поведінки. Командир, котрий володіє мистецтвом слова, має вагомий засіб керування підлеглими. Оволодіння ораторським мистецтвом, мистецтвом переконувати – важливе вміння при засвоєнні військової справи та й, узагалі, – у життєдіяльності воїна, розвитку його саморегуляції.

Література:

1. Діденко О.В. Особливості впровадження компетентнісного підходу у професійну підготовку майбутніх офіцерів у ВНЗ. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. Вип. 3. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2014_3_6.pdf.
2. Пелепейченко Л.М. Роль мовної комунікації у підготовці курсантів вищих військових навчальних закладів МВС до виховної роботи з особовим складом. *Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі: збірник наукових праць*. 2012. Вип. 21. С. 110 – 119.
3. Чернишова Т.О. Феномен військової риторики. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. № 3 (26). 2015. С. 40-49.



УДК. 355.316.6

Власов Денис Андрійович, курсант 1 відділення 117 М навчальної групи гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України

АНАЛІЗ СТАНУ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА ТАКТИЧНОГО РІВНЯ

Актуальність. Культура управління має достатньо складну внутрішню структуру та залежить від загальної культури офіцера, його особистих якостей, обраного ним стилю управління. Культура управління включає до себе комунікативну культуру. Проблема вивчення комунікативної культури є актуальною у зв'язку із зростанням інтересу до вивчення мовного спілкування у прагматичному аспекті, дослідження комунікації з точки зору національної, професійної, соціальної належності учасників комунікації, особливостей їхньої культури. Питанням вивчення проблеми комунікативної культури військового керівника займалися вчені світового рівня (В. Кузовлев, І. Черезова, С. Ніколаєва (М. Лук'янова, Н. Яковлева, О. Крутенко, О. Березюк, О. Власенко). Але питання формування такої культури, чинники і умови цього процесу у майбутніх офіцерів тактичного рівня потребує більш детального дослідження. Це і є метою статті.

Процеси інтеграції світового співтовариства, зокрема, в галузі військових відносин, призводять до змін у кваліфікаційних вимогах до фахових характеристик командира. За цих умов особливого значення набувають така якість офіцера тактичного рівня, як здатність до налагодження ділових контактів з іноземними партнерами в іншомовному середовищі й під час спілкування з колегами та підлеглими. Військовакомунікативна культура – це комунікативна поведінка військових як компонент їхньої професійної

діяльності. Виходячи з цього, для моєї статті необхідно дізнатися чинники та умови формування комунікативної культури офіцера тактичного рівня. Для досягнення поставленої мети було проведено анкетування за власним розробленим опитувальником для моніторингового дослідження для всіх бажаючих курсантів НА НГУ. Анкета містила такі питання: 1) Чи є необхідна комунікативна культура для командира тактичного рівня? Так; Ні; Частково; 2) Що Ви вважаєте необхідною умовою для формування комунікативної культури для майбутніх офіцерів? Мовне середовище; Гурток; Комунікативно спрямовані навчальні предмети; організація безпосереднього спілкування з людьми різного статусу, професії; Щось інше; 3) Що найбільше сприяло в Вашому житті формуванню комунікативної культури? Сім'я; Оточення; Ваша робота; 4) Чи достатньо в ВВНЗ умов для формування у Вас комунікативної культури? Так; Ні; Частково; 5) Чи приймали Ви спеціально участь в заходах для формування комунікативної культури у майбутніх офіцерів ВВНЗ? Так; Ні; Рідко.

Ми опитали курсантів НА НГУ, які зацікавилися анкетною.

Щодо першого питання ми маємо найпоширенішу відповідь «Так» (90%). Це означає, що більшість анкетованих курсантів вважають комунікативну культуру важливим аспектом для розвитку особистості командира тактичного рівня.

Під час анкетування в процесі розгляду другого питання найпопулярнішою відповіддю стала «Організація безпосереднього спілкування з людьми різного статусу, професій» (90%). Дійсно, більшість наших комунікативних вмінь розвиваються у ході вербального та невербального контакту з різними людьми. Але у курсантів таких можливостей мало, оскільки вони навчаються в закритому колективі.

Наступне питання виявило результат, що оточення є найбільш впливовим у житті для формування комунікативної культури в реаліях сьогодення (70%). Людина є по своїй природі соціальною і спілкування в оточенні є невід'ємною частиною нашого життя. Це співпадає з провідним фактором розвитку особистості – мікросередовищем. Але інші провідні фактори розвитку особистості – і комунікативної культури курсанти не назвали. Потрібна робота із зацікавленості ними курсантами для формування у них комунікативної культури.

Щодо достатніх умов в ВВНЗ для формування комунікативної культури опитувані обрали відповідь «Так» (40%). Це є дійсністю, в наш час ВВНЗ максимально сприяють розвитку комунікативної культури та її аспектам. Але можливості закладу в пандемію і карантині обмежені в очному спілкуванні.

І останнім було виявлено, чи приймають спеціально участь анкетовані в заходах, для формування комунікативної культури в ВВНЗ. Анкетування виявило, що більшість опитуваних не приймали спеціально участі в таких заходах (50%). Як правило, у наш час суспільству достатньо комунікативної діяльності у повсякденному житті. Саме тому вони не визнають за потрібне участь у заходах для формування комунікативної культури. Хоча з точки зору

професійного розвитку, для офіцера тактичного рівня комунікативні вміння - одні з найнеобхідніших у роботі.

Висновки. Таким чином, комунікативна культура є однією із складових культури управління; вона потрібна офіцеру тактичного рівня, вдосконалюється в процесі взаємодії людини з оточуючими; комунікативну культуру офіцера формує мікросередовище, соціальні установки, організована комунікативна діяльність.

Пропозиції. Проводити з курсантами позааудиторні заходи на формування і розвиток комунікативної культури, організувати мовне та іншомовне освітнє середовище навіть в умовах пандемії он-лайн, у т.ч. через дистанційне навчання і спілкування, задіювати в формуванні комунікативної культури майбутнього офіцера всі фактори розвитку особистості, а не тільки мікросередовище (активність самої людини, виховання, навчання, сім'ю).



УДК 331.101.262:631

Єсіпова Ольга Олександрівна, науковий співробітник науково-організаційного відділу Національної академії Національної гвардії України

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НГУ

Постановка проблеми. Аналіз практичної діяльності персоналу Національної гвардії України військах свідчить про недосконалість системи індивідуального оцінювання ефективності діяльності (англ. *performance*) як складової роботи з персоналом (англ. *Human Resource Management*). Хоча останнім часом спостерігається ряд позитивних зрушень, існуюча система оцінювання персоналу у військах здебільшого успадкована з радянських часів є застарілою, і передбачає здачу піврічних підсумкових перевірок рівня професійної підготовки, надання службових характеристик при переміщенні на нові посади тощо. Вважаємо, що цій роботі не вистачає системності, об'єктивності і сучасних підходів. Про неефективність існуючої системи свідчить високий відтік кадрів, особливо серед молодшого офіцерського складу та військовослужбовців за контрактом.

Тому вважаємо тему дослідження актуальною, тим більше, що сьогодні як ніколи, стає актуальним питання відповідності усіх аспектів діяльності військовослужбовців міжнародним стандартам, перш за все, Організації Об'єднаних Націй, а також відповідність нормам, діючим в НАТО та ЄС.

Метою доповіді є обґрунтувати необхідність вдосконалення існуючої системи оцінювання персоналу НГУ і розроблення відповідної вдосконаленої

наукової методики з використанням новітніх технологій та методів, розкрити деякі відомі підходи щодо вирішення зазначеної проблеми.

Виклад матеріалу. Попередній аналіз публікацій вітчизняних фахівців по роботі з персоналом [1] свідчать про наявність значного прогресу з вирішення цієї проблеми у підприємствах. Вже запроваджені такі узагальнюючі показники об'єктивного оцінювання ефективності діяльності персоналу як оцінка особистих якостей, оцінка професійних якостей, атестація за займаною посадою (результативності праці). Для такого оцінювання розроблено ряд методів: описовий метод оцінки, метод класифікації, метод оцінки нормативом роботи, метод моделювання ситуації, метод анкет та порівняльних анкет, метод тестування, метод порівняння, метод алфавітно-числової шкали, метод "360 градусів", метод незалежних суддів та інші. Основною метою є підвищення об'єктивності і адекватності оцінювання і недопущення впливу суб'єктивного фактору.

Потребують уваги і критерії оцінювання персоналу, що застосовуються в світових міжнародних організаціях, перш за все ООН. Так у [2] встановлюються такі критерії, що пов'язані з очікуваною ефективністю роботи оцінюваного робітника: постійно перевершує очікувані результати; часто перевершує очікування продуктивності; повністю успішне виконання обов'язків; частково відповідає очікуванням продуктивності; не відповідає очікуванням продуктивності. Цікавим є те, що привідповідності працівника першим трьом критеріям, йому призначаються відповідні грошові винагороди, що є додатковим стимулом підвищення результативності в роботі. В свою чергу, робиться аналіз недостатньої результативності роботи працівника (чи групи працівників) і визначаються причини такого явища, та визначаються шляхи покращення показників. Для проведення оцінювання створюються спеціальні незалежні комітети, при цьому окремо існують апеляційні комітети куди, в разі незгоди, працівник може оскаржити отриману оцінку.

Звичайно, що не всі існуючі методи будуть доцільними щодо оцінювання персоналу НГУ, тому рекомендується застосування саме таких методів, що враховуватимуть специфіку діяльності гвардії, категорії оцінюваних та специфіку виконання службово-бойових завдань відповідно до призначення відповідної військової частини (підрозділу).

Пропозиції:

1. Проблема вдосконалення системи оцінювання персоналу НГУ потребує додаткового ґрунтовного дослідження, результатом якого має бути вдосконалена методика оцінювання персоналу НГУ за категоріями.

2. Вдосконалену систему оцінювання персоналу НГУ запроваджувати у військах відповідними керівними документами тільки після відповідної апробації в окремих військових частинах (підрозділах) і отримання об'єктивних даних щодо підвищення ефективності діяльності особового складу за певний період.

3. Розробити відповідні показники і критерії оцінювання, які відповідали б умовам сьогодення та специфіці діяльності конкретної військової частини (підрозділу).

Висновок: зазначені вище аргументи свідчать про актуальність зазначеної проблеми і розроблення відповідної вдосконаленої наукової методики з метою послідууючого впровадження перспективної системи оцінювання діяльності персоналу в службово-бойову діяльність військ з урахуванням існуючих регламентуючих документів діяльності Національної гвардії України.

Література:

1. Чевганова В. Я. Система оцінювання персоналу підприємства. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2906>(дата звернення: 03.04.2021).
2. Administrative instruction: Performance Appraisal System. - ST/AI/2002/3. URL: <https://undocs.org/ST/AI/2002/3>(дата звернення: 03.04.2021).

*»————«•• *••»————«••*

УДК. 316.354.355.1

Катріченко Валерія Сергіївна, курсантка 1 відділення 117 М навчальної групи гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України

УПРАВЛІНСЬКИЙ ЦИКЛ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ В ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНДИРА ТАКТИЧНОГО РІВНЯ

Актуальність. Ключовою фігурою у військово-соціальному управлінні є командир – керівник роти, підрозділу, частини, військового з'єднання, тобто офіцер тактичного рівня. Тому постає дуже важлива проблема про покращення системи управління, зокрема, вивчення особливостей застосування управлінського циклу в соціальному управлінні. На це вказують нормативні акти Національної гвардії України, наприклад, Директива №15НГУ, статuti, де показані і пояснені методи роботи з особовим складом та йдеться про принципи та військові правила управління.

Проблемою управлінського циклу займалися А. Сміт, Р. Оуен, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. та Л. Джилберті, М. Блумфільд, М. Вебер, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Макгрегор, А. Гастев. Але застосування різних методів на практиці у технології соціально-управлінського циклу в командирів тактичного рівня вони не досліджували. Це і є метою статті.

У Статуті Збройних Сил України вказано, що система управління повинна мати високу бойову готовність, забезпечувати ефективне управління штатними і доданими підрозділами, можливість централізованого і децентралізованого управління, бути надійно захищеною від вогневого та інформаційного впливу

противника. Із цього випливає важливість знання технології соціального управління загалом та за складовими. Ця проблема мене зацікавила, і я вирішила дізнатися – чи дотримуються командири тактичного рівня у військових частинах управлінського циклу як соціальної технології, які методи для цього використовують, і чи є ця робота дієвою за думкою особового складу. Офіцер тактичного рівня безпосередньо стикається із управлінням, його циклом та складовими цієї технології. Тому він має розуміти важливість цих знань, вміти використовувати цю технологію і чим досконаліше, тим кращі результати у своїй роботі він буде отримувати, вищі рівні підготовки особового складу.

Для вирішення поставленого для себе завдання, я провела анкетування у підрозділі стрілецької роти умовної військової частини Z Національної гвардії України. У цьому анкетуванні я поставила 6 питань з різними варіантами відповідей: 1) Оберіть, які методи частіше використовує Ваш командир на етапі аналізу соціальної ситуації в управлінському циклі? (оберіть декілька варіантів) - опитування; - спостереження; - бесіда; - вивчення документації; - соціометрія; - ранжування; 2) На етапі прогнозування Ваш командир використовує методи (оберіть декілька варіантів): - опитування; - екстраполяція; - моделювання стану; - сценарний метод; - каузальне моделювання; - колективна генерація ідей; - фактичний аналіз; 3) Оберіть методи, якими оперує Ваш командир на етапі планування (оберіть декілька варіантів): - балансовий; - нормативний; - економіко-математичний; - аналітичний; - цілісне планування; - структуризація; 4) На етапі координації дій Ваш командир використовує декілька методів, такі як (оберіть декілька варіантів): - взаємне согласування; - прямий контроль; - стандартизація робочого процесу; - індивідуальна координація; 5) Оберіть методи, які використовує Ваш командир на етапі контролю (оберіть декілька варіантів): - спостереження; - опитування; - поточний контроль; - порівняльний аналіз; - ревізія; - аудит; 6) Чи всі етапи управлінського циклу використовує Ваш командир у своїй роботі: - так; - ні. Ці питання до опитування були сформовані з урахування етапів управлінського циклу, використовуваних методів та спрямовані на урахування думки особового складу. Анкетування проводилося як моніторингове дослідження серед бажаючих військовослужбовців за допомогою GOOGLEFORMS.

За результатами анкетування військовослужбовців я змогла вивести найпопулярніші методи соціального управління у командира стрілецької роти умовної частини, офіцера тактичного рівня, у військовому колективі. По першому питанню таким методом стала бесіда для аналізу соціальної ситуації (50% – опитування; 62,5% - спостереження; 81,3% - бесіда; 18,8% - вивчення документації; 12,5% - соціометрія; 12,5% - ранжування). І справді, як правило, командир найчастіше використовує метод бесіди з особовим складом загалом та індивідуально щоб виявити атмосферу та клімат у колективі, визначити загальний морально-психологічний стан особового складу або індивідуально та ідентифікувати осіб з проблемами різного характеру. У той час як ранжування і соціометрія дають швидко результат, але майже не використовуються.

На етапі прогнозування командир, на думку особового складу, найчастіше обирає метод колективної генерації ідей (50% - опитування; 18,8% - екстраполяція; 50% - моделювання стану; 31,3% - сценарний метод; 18,8% - каузальне моделювання; 43,8% - колективна генерація ідей; 18,8% - фактичний аналіз). Це ефективно, коли є час на обговорення завдань з колективом. Але прогнозування, як сам метод загалом, має найбільшу ефективність, коли управлінський колектив моделює можливі ситуації разом. Колектив може охопити більшу кількість аспектів та майбутніх проблемних питань.

На третьому питанні, щодо етапу планування, військовий колектив роти обрав метод балансу, тобто охопат декількох проблемних питань, котрі мають місце для вирішення (68,8% - балансовий; 43,8% - нормативний; 31,3% - економіко-математичний; 43,8% - аналітичний; 31,3% - цілісне планування; 18,8% - структуризація). На мою особисту думку, цей метод є наймудрішим у роботі з особовим складом, тому що всі проблеми, які виникають у колективі, навіть найдрібніші, можуть повести за собою більші. Тому для ефективної роботи потрібно старатися вирішувати усі питання на основі балансу. Але, нажаль, цей метод не завжди може бути використаний у повній мірі, все залежить від ситуації у колективі та поза ним.

Щодо методів координації дій, командир стрілецької роти обирає групову координацію (56,3% - взаємне согласування; 50% - прямий контроль; 37,5% - стандартизація робочого процесу; 31,3% - індивідуальна координація; 62,5% - групова координація). Як правило, у військовому колективі цей метод обирається найчастіше – за постановкою задач та наказів вищого командування.

На етапі контролю, метод опитування займає перше місце серед інших. Командири зобов'язані проводити такі опитування якомога частіше (50% - спостереження; 75% - опитування; 56,3% - поточний контроль; 43,8% - порівняльний аналіз; 18,8% - ревізія; 12,5% - аудит). Система роботи з особовим складом у Національній гвардії України наголошує на цьому. і серед методів контролю, як правило, опитування займає перші місця по використанню.

І останнім питанням мого анкетування стало узагальнення думки особового складу щодо соціально-управлінського циклу як цілісної системи – чи існує ця технологія у безпосередньому застосуванні у військовому колективі. Більшість вважає, що командир 3 стрілецької роти дійсно виконує роботу по управлінню колективом поетапно та цілісно, не пропускає цієї технології (75% - так; 25% - ні).

Висновки. Отже, згідно з проведеним дослідженням управлінський цикл виконується, але не на 100%. Але управління цілком і повністю залежить лише від командира, його компетентності, знань щодо управління та самовдосконалення. За результатами опитування видно, що командир роти використовує різні методи роботи з особовим складом, виконуючи таким чином всі етапи технології управлінського циклу. Але ці методи є обмеженими у кількості, не використовуються їх різноманіття і можливості.

Пропозиції до покращення технології соціального управління: включити практичні питання застосування методів соціального управління на кожному етапі управлінського циклу в професійну підготовку офіцерів тактичного рівня для застосування їх в своїй щоденній практиці.



УДК 331.101.3 : 159.947.5

Корець Анастасія Степанівна, старший солдат, командир 1 відділення 117 навчальної групи гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України

ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ В СОЦІАЛЬНОМУ УПРАВЛІННІ КОМАНДИРА ТАКТИЧНОГО РІВНЯ

Актуальність теми пов'язуємо з посиланнями на пошук ефективних методів мотивації у повсякденній діяльності командира тактичного рівня.

Мотивація, як комплекс спонук до дії є важливою у військовій сфері. Дослідженням проблем мотивації досягнень займалися такі зарубіжні та вітчизняні вчені: А. Бандура, М. Батурін, Л. Бороздіна, Б. Вайнер, М. Селигман, Е. Скінер та ін. На їхню думку, один із різновидів мотивації є мотивація професійної діяльності, яка пов'язана з потребами людини досягати успіху та реалізація себе в суспільстві.

Як вказують дослідження останніх років, до основних факторів, що впливають на формування мотивації досягнення військовослужбовців, належать: отримання соціального статусу, прагнення до досконалості та розвитку, оптимальне співвідношення заохочень і покарань. Мотивація неможлива без розуміння мотивів і потреб військовослужбовців, а також правильного використання стимулів до професійної діяльності кожного військовослужбовця. Нас цікавить ефективність методів мотивації в соціальному управлінні на рівні командира тактичного рівня як нашої найближчої перспективи служби, що і зумовило вибір теми і методів дослідження.

Метою статті є визначення та аналіз стану застосування методів соціального управління командирами тактичного рівня в НГУ. Нами було розроблено анкету для вивчення ефективності методів мотивації, які застосовує командир тактичного рівня. Це було моніторингове дослідження, в якому прийняли участь всі бажаючі військовослужбовці умовної частини А. Анкета містила такі питання, що відбивали різні аспекти вивчення методів мотивації в практиці командира тактичного рівня: 1. Які методи мотивації особового складу застосовують найчастіше у вашому підрозділі? 2. Які методи мотивації є найефективніші, на вашу думку, для вас для виконання наказів? 3. Які методи

мотивації ви будете застосовувати в майбутньому до свого особового складу? 4. Від чого залежить вибір для використання в роботі з колективом з переліку методів мотивації? 5. Від чого залежить підбір методу мотивації для кожного військовослужбовця?

В дослідженні прийняло участь 100 військовослужбовців. Вік досліджуваних – від 20 до 28 років. У висвітленні результатів, можемо зазначити наступне: 75,5% опитуваних визначили, що найчастіше у підрозділі застосовують метод стимулювання та заохочення. А от думки опитуваних, щодо визначення найефективнішого способу методу мотивації особового складу розділились 50% на 50% між стимулюванням та особистим прикладом командира.

Це свідчить про те, що для особового складу важливо не тільки стимул або спонука до дій, а й приклад (модель поведінки яку він формує у світогляді військовослужбовця, як ідеалу) який подає командир, адже він головний «приклад» для наслідування та надихання військовослужбовця. У майбутньому опитувані будуть застосовувати найчастіше метод заохочення - 81,5 % та метод стимулювання - 48,1 %, а метод змагання - 18,5 % будуть використовувати менший відсоток опитуваних. Це означає, що організація і застосування командиром такої теорії мотивації як змагання не будуть ефективним результатом підлеглих на тактичному рівні. 44,4 % опитуваних визначили що підбір методу мотивації залежить від ситуації та 48,1 % від наказу. 100% опитуваних визначили що правильний підбір до кожного військовослужбовця залежить від індивідуальності особистості.

Аналіз результатів дослідження дозволяє зробити певні висновки: сучасний командир тактичного рівня для підбору та застосування методів мотивації повинен знати усі теорії та методи мотивації та способи їх застосування. Вміти подавати правильний приклад та вмотивувати свій особовий склад на покращення рівня професійної діяльності та бажання досягати успіху, а в подальшому самовдосконалюватись. Підбирати метод мотивації індивідуально для кожного військовослужбовця для ефективності результату та володіти всіма стилями управління. Постійно вносити новинки для заохочення особового складу для покращення мотивації.

Пропозиціями щодо виховання в курсантів як майбутніх командирів тактичного рівня цих вмінь можуть бути: 1) враховувати рівень мотивації професійної діяльності та сприяти його розвитку, що призведе до підвищення ефективності кожного військовослужбовця; 2) практичне застосування кожним військовослужбовцем усіх методів мотивації та детальний їх аналіз для реалізації в подальшій службі.



УДК 317.26

Курило Віталій Семенович, доктор педагогічних наук, професор, дійсний член НАПН України, голова вченої ради ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»;

Караман Олена Леонідівна, доктор педагогічних наук, професор, директор навчально-наукового інституту педагогіки і психології ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»;

Савченко Сергій Вікторович, доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, ректор ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»

ДОСВІД РОБОТИ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ-УЧАСНИКАМИ БОЙОВИХ ДІЙ У ЛУГАНСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

Уже сьомий рік поспіль у Луганському національному університеті імені Тараса Шевченка (ЛНУ імені Тараса Шевченка) вищу освіту здобуває нова категорія студентів – військовослужбовці, яких законом визнано учасниками бойових дій та які захищали і продовжують захищати незалежність, суверенітет і територіальну цілісність України. Сьогодні вони представляють високопрофесійну українську армію, чи не єдину гордість української нації. Доля звела нас у 2014 році, коли внаслідок російської агресії на сході України, окупації м. Луганська, захоплення університету, викрадення і катування вчених, ЛНУ імені Тараса Шевченка був вимушений переміститися до м. Старобільська Луганської області, де розмістилося багато військових частин. Разом ми створили єдиний, непохитний і послідовний осередок українства на крайньому сході України.

Наразі контингент студентів-військовослужбовців, які здобули або продовжують здобувати вищу освіту в університеті, становить **1526 осіб**. Переважно, це мешканці Львова, Тернополя, Хмельницького, Житомира та інших міст України. Отже, наразі в ЛНУ здобувають освіту люди із Західної України. І в цьому полягає націотворча місія університету. Найбільшим попитом серед студентів-військовослужбовців користуються спеціальності «Соціальна робота (Соціальна педагогіка. Практична психологія)», «Психологія», «Професійна освіта (Транспорт)», «Екологія», «Лісове господарство», «Комп'ютерні науки», «Фізична культура і спорт» та ін. Майже половина військовослужбовців здобуває вищу освіту вдруге, маючи базову, військову, освіту. На підставі клопотань університету для всіх учасників бойових дій МОН України щороку виділяє адресні місця державного замовлення. Відповідно до Умов прийому до ЗВО учасники бойових дій мають право здавати вступні іспити на базі університету. Отже, учасники бойових дій мають можливість безкоштовно отримати цивільну вищу освіту під час проходження служби в зоні проведення ООС.

Організація роботи зі студентами-військовослужбовцями здійснюється за всіма напрямками діяльності університету: освітнім, науковим, соціально-гуманітарним.

Організація освітньої роботи здійснюється в межах гнучкої системи організації освітнього процесу. Студенти-військовослужбовці беруть участь в аудиторному навчанні під час сесій та використовують електронні ресурси Освітнього порталу університету, Електронного університету (ЛНУ.УКР) або комбінують ці форми залежно від своїх можливостей. Для організації ефективного засвоєння навчального матеріалу викладачі використовують такі форми роботи: контактні навчальні заняття (інтерактивно-комунікативні заняття з використанням мультимедійних засобів, предметні та міждисциплінарні тренінги, кейси тощо); індивідуальні навчальні заняття, які організовують за окремим графіком, затвердженим завідувачем кафедри й узгоджений із окремими військовослужбовцями. На кожній випусковій кафедрі, де навчаються студенти-військовослужбовці, призначається відповідальна особа для здійснення їх постійного супроводу. Отже, в основу організації освітнього процесу з військовослужбовцями покладено 3 принципи: індивідуальний підхід, гнучкість та індивідуальний супровід студента від моменту профорієнтаційної роботи з ним, прийому вступних екзаменів, протягом усього терміну навчання до випуску.

Наукова робота зі студентами-військовослужбовцями здійснюється при написанні магістерських робіт, участі в науково-практичних конференціях та підготовці статей до збірників наукових праць. Так, військовослужбовці систематично публікуються у збірнику наукових праць студентів «Науковий пошук молодих дослідників», беруть участь у конференціях: Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми взаємодії громадянського суспільства і Збройних Сил України» (29.09.2015 р.); Всеукраїнські науково-практичні конференції: «Національно-патріотичне виховання дітей і молоді в контексті ствердження суб'єктності української держави» (30.10.2015 р.); «Трансформація національної системи вищої освіти України в умовах зовнішніх викликів» (20–21.10.2016 р.); „Тенденції розвитку вищої освіти в умовах гібридної війни на Сході України” (8–9 червня 2017 р.); «Соціалізація особистості в умовах зовнішніх викликів» (червень 2018, 2019, 2020 рр., м Старобільськ). Знаковою подією для всієї України стало проведення двох наукових заходів спільно з НАПН України за участі військовослужбовців: Виїзного спільного засідання президії НАПН України та вченої ради ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (13–14.10.2018 р.) та Діджитал-діалогу «Мирні обрії освіти» (13.10.2020 р.), присвячених Дню захисника України.

Найбільш насиченою є соціально-гуманітарна робота зі студентами-військовослужбовцями, що має потужний виховний потенціал для всіх учасників освітньо-виховного процесу. Потягом 2014–2021 рр. військовослужбовці брали участь у всіх заходах університету: *урочистих* (День знань, День захисника України, День Гідності); *спортивних* (День здоров'я,

товариський матч між командами військовослужбовців та студентів, матч між Національною збірною України з футболу серед ветеранів та об'єднаної команди військовослужбовців та студентів університету); *конкурсах-фестивалях* (Алло, ми шукаємо таланти: Як у нас на Україні, Я і Україна, Подорож країнами Європи; Міс ІПП); *календарних* (Українські вечорниці, День св. Миколая, День св. Валентина, День ІПП); *благодійних* (Свято Козацтва, День св. Миколая); *тренінгових* та інших.

Наразі університет та військовослужбовці виступають єдиним фронтом у боротьбі з агресором та відновленні цілісності України. Представляючи крайні Схід і Захід України, разом ми розвінчуємо міфи та стереотипи про «полярність» Сходу і Заходу України, виховуючи у студентів шанобливе й толерантне ставлення до наявного в Україні різноманіття культурних традицій, формуючи позитивний образ захисника Вітчизни; утворюючи умови для виховання нового покоління патріотів на Луганщині.



УДК 31.316

Куруч Анна Володимирівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ІЗ СІМ'ЯМИ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ЯК ЕЛЕМЕНТ РЕІНТЕГРАЦІЇ ДО ЦИВІЛЬНОГО ЖИТТЯ

Для держав, які постраждали від бойових дій та військових конфліктів, є важливим питанням реінтеграції учасників бойових дій. Системи допомоги постраждалим від воєнних конфліктів, які створені в різних країнах, схожі між собою за принципами та підходами, спрямовані на збереження й відновлення здоров'я людей та компенсування їхніх втрат на війні. На жаль, реінтеграція учасників бойових дій є актуальним питанням і для нашої країни, згідно статистики Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, внаслідок бойових дій на Сході України статус учасника бойових дій отримали 369 451 особи. Саме тому реінтеграція учасників бойових дій та членів їх сімей має стати одним із пріоритетних напрямків в соціальній політиці держави.

Мета дослідження полягає в вивченні досвіду реінтеграції учасників бойових дій передових країн, а також обґрунтування необхідності реінтеграції членів сімей учасників бойових дій.

У кожній країні існують свої підходи у розробці програм з реінтеграції ветеранів бойових дій. На державному та місцевому рівнях розроблені стратегії повернення військових до повноцінного цивільного життя у своїх громадах. Розробники таких програм орієнтувалися на характер збройного конфлікту, в

якому довелося брати участь громадянам держави, та місцевий колорит та культуру. Наприклад, в Сполучених Штатах Америки на національному рівні працює програма з іпотерапії, що перекладається українською як «Коні для героїв». Фінансується вона коштом держави та благодійників. Ця реабілітаційна програма для американських ветеранів воєнних дій стала загальнонаціональним механізмом.

В Ізраїлі створені центри, які надають ветеранам та членам їхніх родин послуги фізіотерапії, гідротерапії та реабілітації. Окрім тренажерних залів і басейнів, такі центри пропонують низку освітніх та культурних заходів, а також творчих майстерень [2]. Мережа центрів існує за підтримки неприбуткових організації різних країн, а також спеціального Відділу реабілітації при Міністерстві оборони. Щорічно колишні учасники бойових дій мають можливість отримати академічну стипендію для навчання. Загалом в Україні реінтеграцію учасників бойових дій забезпечують державні програми міністерства у справах ветеранів та неурядові благодійні організації. Сьогодні учасники бойових дій мають змогу отримати медичне лікування деякі види протезування безкоштовно, а також психологічну та юридичну допомогу.

На жаль, в нашій країні поки що недостатньо розповсюджена практика надання допомоги сім'ям учасників бойових дій та військовослужбовців. І цей факт є великою прогалиною, адже саме сім'я ветерана стає першою жертвою посттравматичного синдрому. Небажання контактувати з соціумом, закритість, відстороненість, апатичність це лише невеликий список першочергових проблем у сім'ях ветеранів. Другою серйозною проблемою для сімей стає виражена алкоголізація та агресивність чоловіків. Спроби жінок на інтуїтивному рівні допомогти вирішити або мінімізувати наслідки участі у бойових діях, за оцінкою психологів, зазвичай не призводять до позитивних результатів. Дружини демобілізованих часто скаржаться на сімейний дискомфорт, напруження у стосунках, конфлікти. Їм важко зрозуміти і прийняти зміни, що відбулися з їхніми чоловіками [1]. Розрив сімейних стосунків із ветераном безсила жінка вважає єдиним виходом із складної ситуації. Тож варто зауважити, що сім'ї учасників бойових дій також потребують реабілітаційних заходів, зокрема психологічної допомоги та соціальної підтримки.

Сьогодні в деяких містах України створені ветеранські хаби з метою подолання та мінімізування посттравматичного синдрому, а також реінтеграції учасників бойових дій у цивільне життя. В деяких центрах програми діють і для на сімей ветеранів, наприклад м. Одеса, окрім юридичної та психологічної допомоги для сімей ветеранів діють деякі освітні програми, англійських клуб, гурток арт-терапії, проводяться мастер-класи та вебінари з різної тематики, а також діє соціальна програма «рівний-рівному», коли допомогу надають самі учасники бойових дій у яких є позитивний досвід подолання посттравматичного синдрому. На жаль, такі центри фінансуються за рахунок благодійних фондів, і в цьому контексті немає державної підтримки.

Виходячи з дослідження, можна зробити пропозицію щодо створення ветеранських хабів у кожному обласному центрі України. Адже сьогодні як ніколи нашій державі потрібні успішні кейси з реінтеграції ветеранів та членів їх сімей. Створені ветеранські хаби повинні виконувати не тільки функцію реінтеграції ветеранів та членів їх сімей, а також формувати у суспільстві позитивний образ сучасного захисника України та бути оплотом національно-патріотичного виховання у суспільстві.

Література:

1. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Навч. пос.. Том 1. Київ, 2018. –208 с.
2. Реінтеграція ветеранів – світовий та український досвід. *Громадський простір*. URL:www.prostir.ua.
3. Царенко Л. Г. Психологічна допомога військовослужбовцям в екстремальних ситуаціях. *Перспективні питання психології: зб. наук. праць: «Актуальні проблеми реалізації адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєздійснення»*. Слов'янськ : Вид-во Б. І. Маторіна, 2016. Вип. 1. С. 276–290.



УДК 331.5

Лебедик Леся Вікторівна, доктор педагогічних наук, доцент кафедри спеціальної освіти і соціальної роботи Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка

МОЖЛИВОСТІ СИСТЕМИ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ДЛЯ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Актуальність дослідження можливостей системи освіти дорослих для соціальної адаптації військовослужбовців Збройних Сил України є незаперечною й обґрунтовано доведеною у наукових розвідках [1]. Автори досліджують шляхи соціальної адаптації учасників АТО, серед яких виокремлені навчальні заняття, які позитивно впливають на посттравматичну реабілітацію ветеранів; стимулювання ветеранів АТО щодо відкриття власного бізнесу; розробка і формування програм з бізнес-освіти; включення в навчальні колективи, переключення на навчальну діяльність; увага до психологічного стану тощо [1, с. 222]. Однак невирішеною раніше частиною проблеми є досягнення системою освіти дорослих головного принципу їхнього навчання – обов'язкова результативність, гарантія досягнення якісного результату.

Метою дослідження проблем системи освіти дорослих, які стосуються й військовослужбовців, є визначення можливостей означеної системи для соціальної адаптації військовослужбовців Збройних Сил України.

Виклад матеріалу розпочнемо з виокремлення стадій, притаманних структурі адаптаційних процесів, які доцільно враховувати у навчанні військовослужбовців Збройних Сил України системі освіти дорослих: 1) *психологічну переорієнтацію* – усвідомлення необхідності пристосування дій, поява стійкої орієнтації на зміну поведінки відповідно до зміни середовища; 2) *змістовну переорієнтацію* – виникнення розуміння відмінності нових умов від попередніх, одержання достатньої інформації про зміни обстановки; 3) *первинну (пробну) адаптацію* – пристосування до нових умов і ситуацій на основі старого досвіду; 4) *самооцінку дій* – оцінку своїх досягнень і поведінки з погляду відповідності новим вимогам; 5) *накопичення нового досвіду* на основі корегування діяльності; 6) *розвиток* позитивних елементів діяльності й усунення негативних нюансів; 7) *розширення сфери* нового досвіду на інші види діяльності (нові ситуації) [2, с. 176; 3, с. 68].

Аналіз сучасного розуміння адаптації з виділенням у ній соціальних, особистісних, психологічних, аксіологічних значень дав змогу визначити можливості системи освіти дорослих для соціальної адаптації військовослужбовців Збройних Сил України. Означена система має реалізувати функцію пристосування соціально-освітнього середовища до особи, яка навчається. Щодо цієї категорії дорослих основними видами адаптації є: *психологічна мотиваційна адаптація*, що ґрунтується на перебудові стереотипу дій військовослужбовця, його мислення, розуміння активної ролі у виборі стратегій і методів роботи, в досягненні прогнозованого результату навчальної діяльності; *організаційно-цільова адаптація*, виражена у зближенні цілей учасників і системи організації освітнього процесу на основі врахування їх індивідуальних особливостей; *змістовна адаптація*, що передбачає відбір функціонально орієнтованого навчального матеріалу, варіативність навчальних планів і програм, розвиток нових моделей інтеграційного навчання; *технологічна адаптація*, що охоплює проектування технологій, прийомів і методів різномірного та диференційованого навчання з альтернативним вибором форм проведення занять, засобів особистісно орієнтованого керування навчально-пізнавальною діяльністю (самодіагностика, самоконтроль, самокорекція) [2, с. 177; 3, с. 68].

Чітке стандартизоване знання, оволодіння необхідними уміннями, відпрацювання навичок до рівня автоматизму, чітке розуміння професійних чи загальнолюдських, загальнокультурних явищ, новий погляд на них, розширення кругозору, зміцнення глибинних ціннісних орієнтацій в умовах їх зміни – усе це має гарантуватися кожному військовослужбовцю. Кожен з них має право на власний темп навчання, вони вирішують свою життєво важливу проблему, яка дає можливість змінювати якість свого життя [2, с. 177–178].

Висновком з дослідження проблем системи освіти дорослих, які стосуються й військовослужбовців, є виділення таких пропозицій щодо їхнього вирішення:

1) створення в Україні нормативно-правової бази для практичного застосування персонального кредитування освіти військовослужбовців;

- 2) створення організаційної структури освіти дорослих, адже усі форми навчання дорослих організаційно й адміністративно перебувають у різному підпорядкуванні, не об'єднані державною політикою;
- 3) налагодження чіткої системи інформаційно-технологічної підтримки освіти військовослужбовців з використанням комп'ютерних технологій пошуку інформації та дистанційного навчання.

Література:

1. Ворона П. В. Соціальна адаптація учасників українсько-російської війни на сході України: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Психосоціальна підтримка осіб з травмою війни: міжнародний досвід та українські реалії*: збірник матеріалів, доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Маріуполь, 28 лютого 2018 р. Маріуполь: ДонДУУ, 2018. С. 219–224.
2. Стрельников В., Лебедик Л. Можливості системи освіти дорослих для соціальної адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО. *Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО*: збірник матеріалів круглого столу до Дня захисника України, Київ, 17 жовтня 2018 року / За заг. ред. Войтович Р. В., Ворони П. В. Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2018. С. 175–179.
3. Стрельников В. Ю. Соціальна адаптація переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО у системі освіти дорослих. *Філософія публічного управління*. 2018. № 2. С. 67–70.



УДК 316.355.1

Лебедева Аліна Олегівна, курсант 117 навчальної групи курсу №1 гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України

ОСНОВНІ МЕТОДИ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКОГО РІШЕННЯ КОМАНДИРОМ ТАКТИЧНОГО РІВНЯ

Грамотна управлінська діяльність командира є однією із важливих умов продуктивної життєдіяльності підрозділів в мирний час, коли закладаються основні навички серед особового складу підрозділів, проходить процес навчання, прививається дисципліна, виробляється субординація, іншими словами робиться все можливе, щоб в умовах реального бою підрозділи максимально ефективно виконували поставлені перед ними завдання. Це все вирішується шляхом повсякденного вирішення різного роду завдань, за виконання яких повністю несе відповідальність командир підрозділу. Ці задачі можуть як самостійно визначатися командиром, так і можуть бути поставлені старшим начальником. Виходячи з цього, через необхідність постійно їх виконувати, важливим моментом в діяльності командира є прийняття рішення.

Для розробки управлінських рішень необхідно мати не тільки практичний досвід і теоретичні знання, але й достатньо кваліфікаційно застосовувати на практиці методи прийняття управлінського рішення.

Метод прийняття управлінського рішення – це спосіб досягнення організаційних цілей, сукупність прийомів та операцій практичного і теоретичного освоєння дійсності.

Було проведено анкетування серед курсантів НА НГУ щодо методів прийняття управлінського рішення, а саме запропоновано дати відповідь на такі питання:

- Які, на Вашу думку, групи методів прийняття управління для командира тактичного рівня є більш ефективними? а) колективні (54,2%), б) індивідуальні (45,8%);

- Проаналізуйте, які з цих груп методів управління найчастіше використовуються командиром тактичного рівня? а) колективні (54,2 %), б) індивідуальні (45,8 %);

- Як приймаються управлінські рішення командиром? а) на основі розрахунків (37,5 %), б) на основі моделювання і прогнозування (45,8%), в) враховуючи власний досвід (45,8%), г) враховуючи думки підлеглих (29,2%);

- Які методи прийняття управлінського рішення Ви використовували б у своїй службі? а) колективні (52,2%), б) індивідуальні (47,8%);

- Які колективні методи прийняття управлінського рішення найчастіше використовувалися командиром тактичного рівня у Вашій практиці? а) професійні дискусії і групові обговорення (58,3%), б) мозкову атаку (37,5%), в) синектику (4,2%)

- Які індивідуальні методи прийняття управлінського рішення найчастіше використовувалися командиром тактичного рівня у вашій практиці? а) аналогія (30,4%), б) індукція (17,4%), в) дедукція (21,7%), г) порівняння (52,2%), д) моделювання (52,2%).

У результаті тестування було визначено, що колективний метод прийняття рішення для командира тактичного рівня є найбільш ефективним та найчастіше ним використовується. Рішення приймаються на основі моделювання і прогнозування, враховуючи власний досвід, на основі аналізу ситуації, розрахунків та враховуючи думки підлеглих. У своїй службі військовослужбовці використовували б колективні методи прийняття управлінського рішення, а саме найбільш – професійні дискусії і групові обговорення, мозкову атаку, найменш – синектику. У практиці найчастіше використовувалися такі індивідуальні методи: моделювання, порівняння, аналогія, найменш – індукція та дедукція. Пропозиції: окремо навчити майбутніх командирів тактичного рівня методам прийняття рішень у військових колективах через окрему навчальну дисципліну.



Marcinek Milan, PhD., Mgr. **Michaela Marcineková**, Ministry of Interior of the Slovak Republic JUDr. ;

Zat'ko Jozef, PhD, MBA, LL.M, Honor. Prof. President EIDV Slovak Republic

VOLUNTARY MILITARY TRAINING WITHIN THE INTEGRATED RESCUE SYSTEM OF THE SLOVAK REPUBLIC

Introduction. Security is a basic concept in security terminology. Nowadays, there are changes in the security situation. The reason is also information we receive from various information sources about the threats that affect and change it. The reason for choosing the topic was the change of the security environment and the associated study of the solution of the Slovak Republic in the field of defence of the Slovak Republic. By identifying possible risks and analysing the emerging threats, we wanted to point out the importance of changes within the project of the Ministry of Defence of the Slovak Republic “Training of active reserves” and their use for the need of domestic crisis management tasks.⁹

Defence and security environment. Security is the state of being or feeling secure, the state of peace and security of the state, its democratic order and sovereignty, the territorial integrity and inviolability of the state's borders, as well as fundamental rights and freedoms are preserved and the lives and health of persons, property and the environment are protected. Recent years have brought significant changes in the security situation not only in the Central Europe but also around the world.¹⁰ In this relation, the Armed Forces of the Slovak Republic must have the ability to respond effectively to non-military threats. Deployment of the armed forces within the crisis management in the territory of the Slovak Republic consists of decentralized support to local state administration bodies and local self-government bodies in preventing, eliminating and mitigating the consequences caused by natural disasters and technological accidents, e.g. by providing assistance in evacuating the population from endangered areas, in clearing roads and other forms according to the possibilities of the Armed Forces of the Slovak Republic, if the solution of the situation exceeds the possibilities and capacities of other components of the security system of the Slovak Republic.¹¹ These include to secure transport and engineering capabilities, special firefighting capabilities, medical capabilities, air search and rescue services, radiation, chemical and biological protection capabilities for air quality control and decontamination and providing assistance in maintaining public order that would jeopardize extremist and pressure groups. In times of crisis, the Armed Forces of the Slovak Republic may be supplemented by citizens called up for

⁹Defence strategy of the Slovak Republic

¹⁰Security strategy of the Slovak Republic

¹¹ MARCINEK, M. Problematika BOZP pri zásahovej činnosti zložiek IZS, 20 – 25 p.

extraordinary service and in a state of war and time of war, the partial or general mobilization of the armed forces may also be declared. To increase the quality of personnel added to the armed forces in a crisis situation, a system of active reserves is being developed, the training of which for the performance of extraordinary service in the armed forces is carried out in a state of security. To supplement the critical shortcomings of the armed forces to perform tasks in the state of security, it is possible to use short-term contracts for the performance of civil service of a professional soldier for members of active reserves and after meeting the criteria for civilian experts in selected specialized areas.

Voluntary military service has been introduced since 2016 and enables Slovak citizens to complete basic military training on a voluntary basis. Based on the needs of the Armed Forces of the Slovak Republic and meeting certain criteria, selected graduates of voluntary military service will be allowed to enter active reserves or civil service of a professional soldier and thus renew the generation of new members of reserves prepared at the basic level to fulfil their duty to defend the homeland.

Legislative changes in the ministry of defence of the Slovak Republic Amendment to Constitutional Act No. 227/2002 on the security of the state in time of war, state of war, state of emergency and state of emergency, as amended.¹²The original Constitutional Act provided that in the state of state security the armed forces consist of professional soldiers and soldiers in reserve vocational training were not allowed for the unplanned use of reserve soldiers to perform the tasks of the armed forces in the state security state. Therefore, it was necessary to create such a legal environment that would allow the use of reserve soldiers to perform the tasks of the armed forces in the state security state. The amendment expanded the composition of the armed forces to include soldiers of voluntary military training and soldiers in reserve called up for regular training or to perform the tasks of the armed forces, and the amendment also created legislative conditions for introducing voluntary military training, which allows citizens of the Slovak Republic interested in preparing to defend their homeland voluntarily. prepare for the defence of the homeland by carrying out basic military training and vocational training.

The training of soldiers in the reserve is compensated by regular exercises and the amendment to the Constitutional Act gives the possibility of using soldiers of active reserves in the state security so that soldiers of active reserves can perform the tasks of the armed forces in dealing with emergencies and strengthens the capabilities of the armed forces in a state of security by replenishing soldiers from the state reserve, without the necessary change in the legal status of the state. The adoption of the amendment to the Armed Forces Act created the possibility to deployment of active reserve soldiers in the performance of tasks of the armed forces in the state security in dealing with emergencies, with the intention of making the way of preparing active reserve soldiers for emergency service and thus complementing the peacekeeping forces and achieving strengthening the capabilities of the armed forces. The

¹²Art. 1 of the Constitutional Act No. 227/2002 Coll. on state security in time of war, state of war, state of emergency and state of emergency.

amendment to the Armed Forces Act also changed the benefits in favour of soldiers of active reserves, to which it grants an incentive contribution of 600 euros for each calendar year of remaining in active reserves, which is paid by the military until 31 January of the following calendar year for the previous calendar year. During regular training or the performance of tasks of the armed forces, they will be entitled to a proportional part of the rank salary from the first grade of the military rank achieved by a soldier of active reserves. They will also be provided with free meals and accommodation commensurate with the needs of regular training or performance of tasks of the armed forces. Travel expenses to and from the place of permanent residence to the place of regular training or to the place of embarkation on the duties of the armed forces and back. The employer is reimbursed by the military department for the costs of the employee to reimburse the salary for the time of regular training or performing tasks of the armed forces, including the necessary time for transport from the place of permanent residence to the place of regular training or performing tasks of armed forces and back. In connection with the preparation of soldiers of active reserves, a reporting obligation is introduced for soldiers included in active reserves, in order to shorten the time of their profession if necessary, to perform the tasks of the armed forces, the obligation of employers to release soldiers in reserve included in active and newly amended uniformly. regulates the age limit for the cessation of military service of citizens of the Slovak Republic to 55 years of physical age.

Active backup training. Amendment to the Act on Military Service has been in force since 2016. It gives the opportunity to use soldiers of active reserves even in times of security. Those who have completed compulsory military service in the past or have served as professional soldiers and had lower military ranks may apply for active reserves. Only medically and mentally fit, innocent, reliable citizens with permanent residence in Slovakia will be taken into active reserves. After completing the training, the soldiers will conclude a contract for 2 to 5 years and he will be reimbursed retrospectively, if he has completed at least 75% of the training, a proportion of the rank salary, as well as reimbursement of the fare from the place of permanent residence to the place of destination. The employer is obliged to dismiss the soldiers included in the active reserves, if they are called to solve a crisis situation or to practice (while the state reimburses their salary and contributions). The army, by their employer, will pay them the lost salary and an aliquot of the soldier's salary according to rank and how many days they were activated.¹³

Regular exercises are carried out in the form of military training and military training in a military unit and training facilities and facilities managed by the Ministry of Defence of the Slovak Republic and part of the regular exercise will be acquiring and improving military skills to perform the function in which the soldier will be in active reserve. included. The commander of the military unit is in charge of preparing and planning the regular exercise, is responsible for its course and ensures

¹³ MARCINEK, M. Inovácia materiálno - technického zabezpečenia dobrovoľných hasičských zborov v rámci Integrovaného záchranného systému Slovenskej republiky, 238-243 p.

that the time of military teaching and military training does not exceed 8 hours in 24 hours. It is also responsible for providing a soldier in active reserve with a 30-minute meal break and a rest break of at least 15 minutes for every 2 hours of military training and training during regular training, with rest breaks during military training being allowed. commander to unite.¹⁴

Voluntary military training. They no longer have compulsory basic military service in most states. In the Slovak Republic, compulsory basic military service was cancelled in 2005. In some states, the call-up order for military service is still maintained. In 2015, the Ministry of Defence of the Slovak Republic presented the project "Voluntary Military Training". This is an activity by which a soldier of voluntary military training in the state of security is prepared for defence of the Slovak Republic. A soldier of voluntary military training is a citizen of the Slovak Republic who has incurred military service or who has voluntarily assumed military service and who voluntary military training carries out voluntary military training. The defence of the Slovak Republic is provided by professional soldiers. Through our membership in NATO, the EU, as well as the approval of this law on voluntary military training, professional soldiers can ask themselves whether it was necessary to introduce a new type of military training of citizens. The answer is also an effort to raise military awareness. Many more young people have the opportunity, through personal experience, to take a position on military service based on their own experiences, and this can spread further among young people. The positive attitude of every professional soldier towards soldiers of voluntary military training thus becomes important, especially in relation to the promotion of the armed forces to the public, which was, after all, the goal of this project and whose goal is being successfully implemented.¹⁵

Conclusion. It is said that war is the loss of a civilized and diplomatic solution to the dispute. Peace is not the defeat of the other, peace is the victory of all. By identifying specific risks and threats that have an impact on the changing security situation on a global scale, we also responded in the conditions of the Slovak Republic. As a result, legislative reforms in the defence sector were presented. These include the resumption of active reserves, their regular training and the introduction of voluntary military service. International threats or the growing migration crisis are just one of the many problems that have significantly changed and are changing the security environment in which we live. Peacekeeping is not the task of just one state, but of the efforts of all states, with each state being prepared to protect its territory.¹⁶

On the other hand, it should also be actionable in the international context of collective defence, which should also be substantiated from a legislative point of view. Changes not only to the constitutional law, but also to the emergence of

¹⁴Act No. 378/2015 Coll. on VoluntaryMilitaryTraining and on Amendments to CertainActs

¹⁵Source: <<http://spravy.pravda.sk/domace/clanok/383972-glvac-spustila-sa-dobrovolna-vojenska-pripravu-prihlasila-sa-prva-zena/>> [online 08.04.2021]

¹⁶Defencestrategy of the Slovak Republic

completely new legal norms, which focus on voluntary military training, are considered important due to the renewed sense of co-responsibility of the young generation of Slovak citizens for the defence of their homeland. Such voluntary military training has attracted young people in particular who are inclined to defend themselves. The success of volunteering is also confirmed by the interest of its graduates in the Armed Forces of the Slovak Republic to remain, either in active reserves or even as professional soldiers.

Literature:

- [1] Security strategy of the Slovak Republic
- [2] Defence strategy of the Slovak Republic
- [3] Act No. 227/2002 Coll. on state security in time of war, state of war, state of emergency and state of emergency.
- [4] Act No. 570/2005 Coll. on military service and on the amendment of certain laws
- [5] Act No. 378/2015 Coll. on Voluntary Military Training and on Amendments to Certain Acts
- [6] MARCINEK, M. Problematika BOZP pri zásahovej činnosti zložiek IZS. In: Civilná ochrana [print]: revue pre civilnú ochranu obyvateľstva. - ISSN 1335-4094. - Roč. 19, č. 4 (2017), s. 20-25.
- [7] MARCINEK, M. Inovácia materiálo - technického zabezpečenia dobrovoľných hasičských zborov v rámci Integrovaného záchranného systému Slovenskej republiky = Material and Technical Facilities Innovation of Volunteer Fire Brigades in the Integrated Rescue System of the Slovak Republic. In: Košická bezpečnostná revue [elektronický zdroj] : polročník VŠBM v Košiciach. - ISSN 1338-6956. - Roč. 6, č. 2 (2016), online, s. 238-243.

Electronical resources:

- <<http://www.parlamentnelisty.sk/arena/monitor/Chcete-branit-Slovensko-Moznosti-sa-otvaraju-276023>> [online 08.04.2021]
- <<http://spravy.pravda.sk/domace/clanok/416785-do-aktivnych-zaloh-vstupilo-prvych-40-byvalych-vojakov/>> [online 06.04.2021]
- <<http://spravy.pravda.sk/domace/clanok/383972-glvac-spustila-sa-dobrovolna-vojenska-pripravu-prihlasila-sa-prva-zena/>> [online 08.04.2021]
- <<http://www.mosr.sk/dvp/>> [online 01.04.2021]
- <<https://aktualne.atlas.sk/slovensko/politika/31-dobrovolnikov-ukoncilo-dobrovolny-vojensky-vycvik-minister-gajdos-je-nadseni.html>> [online 01.04.2021]

*»————«•• *••»————«•*

Мірошин Євген Вікторович, командир 117 навчальної групи, курсу №1 гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України

ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ТИПІВ КОМАНДИРІВ ТАКТИЧНОГО РІВНЯ ТА ЇХ ТИПОВИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ

Актуальність теми пов'язана з необхідністю підвищення ефективності повсякденного протікання процесу комунікації у військових колективах. Аналіз досліджень показує, що в науковій літературі виділяють такі стилі керівництва як: авторитарний (директивний), демократичний (колегіальний), ліберальний (поблажливий). Зазначимо, що визначення максимально ефективного типу керівника, типових методів управління, їх переваг та загроз в стінах Національної академії Національної гвардії України ще не є дослідженими. І опрацювання даного питання і є метою мого дослідження.

Нами було розроблено опитувальник для анкетування курсантів гуманітарного факультету, який було спрямовано на дослідження таких питань: який стиль керівництва переважає у командирів на тактичному рівні, які методи управління вони найчастіше використовують. Анкета містила такі питання: 1) з яким керівником ви б хотіли працювати; 2) який керівник має більший вплив на підлеглих; 3) які заходи більш ефективні; 4) який колектив, на вашу думку, більш ефективний в повсякденній діяльності; 5) чи використовували ви б на місці керівника метод «роби як я»; 6) чи потрібно бути другом для підлеглих; 7) як на вас впливають покарання; 8) до якого начальника ви підете з проблемою; 9) чи розраховуєте ви на похвалу, роблячи якусь роботу в колективі; 10) чи підійдете ви до начальника з проблемою, якщо ви нещодавно були ним покарані; 11) чи були у вас дружні відносини з начальником; 12) який спосіб прийняття рішення, на вашу думку, найбільш прийнятний і правильний у військовому колективі; 13) які дії найбільш правильні, якщо підлеглий по тій чи іншій недостатній для цього причині відмовляється виконати поставлене йому завдання; 14) хто на вашу думку має брати відповідальність за невдачі в колективі; 15) як, на вашу думку, треба ставити завдання колективу.

Згідно до проведеного мною опитування, в якому взяли участь 26 курсантів, можу зазначити наступне:

85% опитаних визначили авторитарний спосіб постановки завдань підлеглим як найкращий. 100% опитаних визначили демократичний стиль управління як найсправедливіший, з точки зору розподілення відповідальності. 100% опитаних зазначили, що демократичний стиль управління найбільш ефективно використовує засоби заохочення та покарання. 69,2% опитаних визначили, що демократичний спосіб прийняття рішення найбільш правильний, 23,1% визначили ліберальний спосіб прийняття рішення найбільш правильний, 7,7% визначили авторитарний спосіб прийняття рішення найбільш правильний. Ці дані говорять про те, що, коли рішення прийнято і його треба організувати

виконувати, найкращим стилем управління є авторитарний. При виконанні завдань і обговоренні перед прийняттям рішень більш доцільним є демократичний стиль управління. 61,5% опитуваних зазначили, що дружні відносини з підлеглими, що характерні для демократичного стилю управління, є прийнятними в сучасному військовому колективі, та 38,5% зазначили що правильніше триматися відстані з підлеглими щодо неробочих питань, що характерно для авторитарного стилю. Тобто авторитарний стиль і ліберальний не є корисним на повсякденній службі, з точки зору курсантів.

53,8% опитуваних зазначили, що демократичний стиль та заохочення більш ефективний ніж інші стилі. 92,3% опитуваних визначили, що справедливе покарання не є зайвим в військових колективах. Таким чином, курсанти бачать покарання більш дієвими в управлінні підлеглими, аніж заохочення.

92,3% опитуваних визначили авторитарний стиль керування як такий, що є найбільш ефективним, з точки зору впливу на підлеглих з використанням службових повноважень. Тобто він є інструментом примусу.

100% опитуваних визначили професіоналізм ключовим фактором іміджу керівника. Це означає, що, якщо керівник авторитарний, але професійний, його вимоги будуть виконані беззаперечно і внаслідок авторитету і віри в командира.

66,7% опитуваних визначили суперництво на службі як фактор, що має більшу ефективність в процесі роботи, ніж заохочення і покарання. Це означає, що організація командиром змагань і застосування такої теорії мотивації, як орієнтації на результат, буде більш ефективною з підлеглими на тактичному рівні.

На основі викладеного можна зробити висновки: сучасний ефективний військовий командир тактичного рівня для ефективного соціального управління повинен вміти: 1) володіти всіма стилями управління і різними теоріями та методами мотивації підлеглих, особливо теорією орієнтації на результат; 2) чітко і беззаперечно ставити завдання в формі наказу; 3) розподіляти відповідальність відповідно до службових обов'язків і повноважень; 4) рішення приймати спільно з підлеглими, враховуючи їх думку та бачення; 5) дружні відносини можуть допускатися, але не впливати на службові відносини; 6) виявляти професійну майстерність в роботі; 7) в колективі має бути певний елемент суперництва.

Пропозиціями щодо виховання в курсантів, як майбутніх командирів тактичного рівня, цих вмінь можуть бути: 1) Почергове виконання командирських обов'язків кожним військовослужбовцем. Це реалізує ідею діяльнісного підходу до навчання і формування особистості в колективі. 2) Збільшення кількості практичної роботи курсантів старших років навчання з курсантами молодших років навчання. Це може бути менторство, наставництво, кураторство.



Міршук Олексій Євгенович, кандидат педагогічних наук, начальник кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, підполковник

ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ВІЙСЬКОВО-СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Актуальність теми полягає в різних поглядах щодо реалізації військово-соціальної роботи в країнах НАТО та Україні. Метою є висвітлення стану військово-соціальної роботи в Національній гвардії України та розгляд перспективних напрямків діяльності щодо її покращення.

Військово-соціальна робота з різними категоріями військовослужбовців, працівників, ветеранів та членів їх сімей на сьогодні набуває актуального значення, адже анексія Криму, події на сході України значно вплинули на реформування Національної гвардії України та сектору безпеки і оборони в цілому. Питання щодо соціальної захищеності вищезазначених категорій завжди повинні бути на першому плані поруч з іншими напрямками роботи з особовим складом. Впевненість у соціальному захисті від держави лежить в основі успішного виконання завдань за призначенням.

В Національній гвардії України військово-соціальна робота спрямована на сприяння реалізації військовослужбовцями та членами їх сімей встановлених законодавством України прав і пільг, отримання соціальної допомоги та відповідних компенсацій, створення у військових колективах належних умов життєдіяльності. Відповідності у всіх підрозділах наявні бази даних військовослужбовців, працівників та членів їх сімей, які мають соціальні пільги, та облік роботи, яка з ними проводиться.

Заходи з військово-соціальної роботи, як правило, проводяться у наступних формах: взаємодія з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, органами по роботі з особовим складом інших силових структур України, громадськими, волонтерськими та релігійними організаціями; заходи щодо вшанування та увіковічення пам'яті військовослужбовців Національної гвардії України, які загинули під час виконання службово-бойових завдань; працевлаштування у військових частинах, установах, навчальних закладах осіб, які отримали інвалідність під час виконання завдань у зоні проведення антитерористичної операції та операції об'єднаних сил; доведення і роз'яснення особовому складу законів та інших нормативно-правових актів про права і пільги військовослужбовців та членів їх сімей; оперативне інформування особового складу про зміни в законодавстві із соціальних питань; надання інформації особовому складу через розміщення матеріалів на військово-соціальну тематику (нормативні документи щодо соціального захисту військовослужбовців та інше) в бібліотеках військових частин та інформаційних центрах підрозділів; не менше одного разу

на півріччя організовуються і проводяться соціологічні опитування різних категорій військовослужбовців та готуються доповідні записки; вечори запитань та відповідей; колективні та індивідуальні бесіди з особовим складом підрозділів; зустрічі з членами сімей військовослужбовців тощо [1].

Що ж стосується військово-соціальної роботи в країнах НАТО, то варто взяти за приклад Сполучені штати Америки, в яких з метою запобігання проблемам в соціальній роботі та своєчасного реагування, відбувається залучення фахівців з перших днів перебування військовослужбовця на службі і продовжуються після його демобілізації, а також передбачають систематичну роботу з родинами.

У багатьох країнах світу, як наголошують такі завдання виконують військові соціальні працівники (*military social workers*). Їхня діяльність інституціалізована в окремий напрям соціальної роботи – військову соціальну роботу. Наприклад, у США військова соціальна робота має свою організаційну структуру, нормативно-правове регулювання, стандарти надання послуг, передбачає освітньо-кваліфікаційні вимоги до військових соціальних працівників, специфічну професійну підготовку та дотримання етичних принципів.

Узагальнені завдання військових соціальних працівників визначила американська Рада з освіти соціальної роботи (*Council of Social Work Education*) у Рекомендаціях з практики військової соціальної роботи (*Advanced Social Work Practice in Military Social Work*). Це такі: «...неперервна діяльність, політичні, адміністративні заходи та адвокація, включаючи впровадження послуг з попередження, лікування та реабілітації для клієнтів соціальних служб, ветеранів, їхніх сімей і громад, у яких вони живуть» [2].

Повертаючись до військово-соціальної роботи в Національній гвардії України, варто зазначити, що на даний момент всі заходи даного виду діяльності здійснюються в достатньому об'ємі, але, поруч з тим, немає чітко визначених заходів щодо роботи з військовослужбовцями, які звільнились з запасу, ветеранами та військовослужбовцями, які звільнились з військової служби у зв'язку зі скороченням, стали інвалідами під час проходження військової служби або потрапили в полон у ході бойових дій (війни) чи під час участі у міжнародних миротворчих операціях.

З погляду на вищезазначене, пропонуємо розглянути питання щодо заходів військово-соціальної роботи, адже військово-соціальна робота спрямована, передусім, на людину, на нормалізацію її життя, на її соціальний захист та допомогу. Для цього в Національній гвардії України необхідно створити систему, яка б враховувала наступні питання: алгоритм дії відповідних фахівців щодо працевлаштування військовослужбовців звільнених в запас; алгоритм зарахування строку служби до трудової книжки; порядок реєстрації в державній службі зайнятості; алгоритм отримання кредитних канікул в банківських установах; алгоритм отримання статусу учасника бойових дій; алгоритм дій для забезпечення житловою площею; питання соціального та медичного обслуговування; поради щодо здобуття нової професії тощо.

Наявність відповідних алгоритмів, порад та порядку дій у різних життєвих ситуаціях допоможуть військовослужбовцю успішно адаптуватись до умов цивільного життя та будуть запорукою збереження здорового соціального клімату як в родині, так і в суспільстві в цілому.

Література:

1. Про вдосконалення організації роботи з особовим складом у Національній гвардії України : Директива командувача Національної гвардії України від 26.06.2017 р. № 15. Ст. 38.
2. Advanced social work practice in military social work [Electronicresource]. – Alexandria, VA: Council on Social Work Education. –2010. – Mode of access: <http://www.cswe.org/File.aspx?id=76078>. – Title from the screen



УДК 364.6:[316/48^355/01](477)

Можарівський Валерій Васильович, заступник командира військової частини А 1788 з морально-психологічного забезпечення, підполковник

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ В УМОВАХ ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ В УКРАЇНІ

В умовах збройного конфлікту в Україні з'явилися нові категорії громадян, що потребують соціального захисту, – військовослужбовці-учасники бойових дій, сім'ї військовослужбовців та внутрішньо переміщені особи (ВПО). Російська агресія стала підставою для загострення існуючих соціальних проблем та виникнення нових, таких як: надання тимчасового житла та роботи, грошової допомоги, забезпечення соціального й психологічного захисту тощо. Усі ці проблеми потребують нагального вирішення. Тому в галузі державної соціальної політики з'явилась гостра потреба в удосконаленні системи соціальних служб з метою соціального захисту та соціальної допомоги новим категоріям населення, зокрема військовослужбовцям та членам їх сімей.

Діяльність соціальних служб як організаційної форми соціальної роботи досліджується як зарубіжними, так і вітчизняними вченими. Питаннями соціальної роботи та розвитку соціальних служб за кордоном присвячені наукові роботи таких вчених, як Р. Баркер, Г. Бернер, Ж. Піаже, Ш. Рамон, Б. Скіннер, К. Уеллс, Л. Юнссон та ін. Серед вітчизняних науковців, які досліджували обрану нами проблему, слід відзначити таких вчених, як І. Грига, Л. Дмитрієва, О. Безпалько, І. Зверева, О. Караман, В. Кузьмінський, Ж. Петрочко, І. Пеша, Т. Семигіна, С. Харченко та ін.

Феномен гібридної війни, її причин та наслідків, пов'язаних з появою нових незахищених категорій населення, досліджує колектив учених Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»,

зокрема, О. Караман, С. Савченко, В. Курило [1]. Метою статті стало окреслити проблеми трансформації системи соціальних служб внаслідок збройного конфлікту в Україні.

У зв'язку з появою нових категорій населення відбулися зміни в структурі та функціях соціальних служб в Україні, було внесено зміни до чинного законодавства України та прийнято нові закони й підзаконні акти.

Згідно з п. 19 ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» до осіб, які належать до учасників бойових дій, віднесено: військовослужбовців Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної прикордонної служби України, особи рядового, начальницького складу і військовослужбовців Міністерства внутрішніх справ України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України, а також брали участь в Операції Об'єднаних Сил (ООС/АТО).

Процедура надання статусу учасника бойових дій визначено порядком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів від 20 серпня 2014 року № 413. Наразі в Україні визначальне місце в системі соціального забезпечення та соціального захисту громадян посідає Міністерство соціальної політики, яке є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України і яке забезпечує реалізацію державної політики у сфері соціального захисту ветеранів війни та учасників бойових дій, зокрема забезпечення їх психологічної реабілітації, санаторно-курортного лікування, технічними та іншими засобами реабілітації, житлом, надання освітніх послуг, організації поховання, соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільняються, осіб, звільнених з військової служби, та учасників ООС (АТО).

Організаційно-адміністративне забезпечення діяльності на місцях щодо роботи з учасниками бойових дій та їх сім'ями покладено на обласні, районні управління соціального захисту населення та міські служби у справах дітей. Велике значення при соціальній допомозі новим категоріям клієнтів мають недержавні соціальні служби, які включають: громадські об'єднання, благодійні фонди і волонтерський рух. Однак кожна з цих соціальних організацій, як державної так і не державної форми, діє виключно до положень про свої функціональні обов'язки, що аж ніяк не сприяє уніфікації всіх завдань та спрощення процедури отримання соціальної допомоги для зазначених вище категорій. Тому на даний час актуальним є створення єдиної державної соціальної служби, яка за сприяння та координацією своїх дій з недержавними соціальними службами могла б надавати швидку і ефективну допомогу учасникам бойових дій та їх сім'ям. Також необхідна розробка нормативно-правової бази діяльності такої Служби. Основними функціями Служби повинні стати: координація, планування та розвиток діяльності у сфері соціального захисту учасників бойових дій та членів їх сімей; розробка стандартів проведення діяльності у сфері соціального захисту відповідно до затверджених

Міністерством методичними рекомендаціями; моніторинг за дотриманням затверджених критеріїв і стандартів здійснення діяльності у сфері соціального захисту; контроль у сфері соціального захисту учасників бойових дій та членів їх сімей.

Загальне положення про Спеціальну соціальну службу по роботі з учасниками бойових дій та членами їх сімей повинно бути юридично закріплено в Законі України «Про соціальні послуги». У ньому треба визначити основні завдання та принципи діяльності нової соціальної служби, категорії та групи осіб, які підлягають обслуговуванню даною службою та фінансове забезпечення установи, а також встановлено підзвітність Міністерству соціальної політики України.

Література:

1. Гібридна війна на Сході України в міждисциплінарному вимірі: витоки, реалії, перспективи реінтеграції : збірник наук. праць / За заг. ред. В. С. Курила, С. В. Савченка, О. Л. Караман. Старобільськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2017. 383 с.



УДК 159.9.019

Недря Кирило Михайлович, кандидат історичних наук, магістр політології та права, завідувач кафедри гуманітарних дисциплін та психології поліцейської діяльності Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, тренер-інструктор Національної поліції України

КАПЕЛАНИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНА РЕАЛЬНІСТЬ

В світовій практиці у правоохоронних структурах є доволі усталеною практикою наявність капеланів, які не лише надають духовну підтримку (як зазвичай вважається), а і виступають у ролі кризових психологів, тим самим виконуючи цілком професійно саме світську функцію у зазначених структурах. Особливо виокремлюються у цьому сенсі такі країни як Сполучені Штати Америки та Канада, які і виступають чільними та постійними партнерами реформ правоохоронних органів в Україні. У цих державах капелани не лише забезпечують вищезазначений функціонал, а і навіть залучаються до проведення поліцейських спеціальних операцій: як контактери, переговорники, психологи.

У відповідності до зазначених моделей, та в межах розвитку інститутів громадянського суспільства, починаючи з листопада 2018 року було розпочато проект співпраці з вітчизняними капеланами на базі Управління патрульної

поліції Донецької області (надалі – УПП). Опис та аналіз цього проекту і є метою статті.

Фактори служби патрульних, які стали вирішальними при прийнятті рішення щодо реалізації зазначеного проекту:

- Постійний негатив, який приймають патрульні на лінії;
- Проблеми в сім'ях, як побутового так і психологічного характеру;
- Шокові та стресові ситуації, пов'язані із загибеллю/травмуванням людей;
- Проблеми комунікації в середині колективу та потреба розвантаження та врегулювання внутрішньо колективних конфліктів;
- Невдячність та несприйняття служби поліцейського, певною кількістю суспільства;
- Конфліктні та «важкі» працівники в колективі;
- Недостатня вмотивованість в якості роботи.

Зважаючи на все вищезазначене, потреба у належному психологічному супроводі та підтримці є нагальною, оскільки має відображення не лише у психологічних втратах, а і цілком реальні фінансово-економічні втрати для бюджету. Зазначені фактори є стресорами для поліцейського, який у сучасних умовах і так зазнає посиленого тиску. Наслідком цього є суттєво пришвидшена професійна деформація співробітників через вигоряння та низку інших ефектів, що призведе до суттєвого зниження ефективності праці співробітника, а у подальшому і звільнення, коли буде пройдено відповідну точку не повернення. Таким чином, правоохоронні органи відчувають суттєвий кадровий голод, а також постійну потребу у нових співробітниках, підготовка яких вартує бюджету суттєвих коштів. За таких обставин, робота з особовим складом, зокрема в межах капеланського служіння, може суттєво посилити строк служби правоохоронця та зменшити бюджетне навантаження.

Спираючись на міжнародний досвід капеланської служби, в Північній Америці було отримано запрошення делегувати деяких командирів, разом з вітчизняними капеланами, безпосередньо до США. Після проходження базових тренінгів, проведення бесід з начальниками поліцейських управлінь та окружними шерифами, стало зрозуміло, що капеланська служба - один з невід'ємних факторів морально-психологічного забезпечення працівників їхніх управлінь.

Капелани – це підготовлені волонтери (чоловіки та жінки), які мають досвід душпасторського служіння та, фактично, навичок психологічної роботи в кризових ситуаціях, або досвід служби в правоохоронних підрозділах. Вони проходять навчання в громадських капеланських організаціях незалежно від своєї конфесії. Програма базової капеланської підготовки триває 40 годин. Капелан самостійно подає власну кандидатуру в місцеве управління, де комісія розглядає його заяву та рекомендацію організації яку він представляє. Капелан має не менш ніж 10 годин на місяць допомагати своєму управлінню. Допомога виглядає наступним чином:

- За проханням працівників, проводить особисті бесіди, зустрічі та дебрифінги;

- Надихає поліцейських короткою промовою, під час шиккування;
- При спільному патрулюванні, надає допомогу постраждалим або вступає в діалог з населенням;
- Повідомляє про смерть родичів загиблих;
- Проводить заняття з тимблдіingu та комунікації;
- Організує спільні соціальні програми для налагодження відносин з громадами;
- Приймає участь в організації тематичних заходів для сімей правоохоронців.

Капелана можна розцінювати як позаштатного помічника психолога та керівника підрозділу.

Пілотний проект ГФ «Капеланський патруль», за час існування отримав значну підтримку серед особового складу, від місцевих громад, від інших правоохоронних підрозділів та міжнародних партнерів.

Підрозділи першої лінії контакту, є найкращими для залучення капеланів. Капеланські організації можуть бути зареєстровані як громадські формування, тому що саме цей статус надає законодавче право їхнім членам допомагати поліцейським під час несення служби та виконання службово-бойових завдань.

В УПП Донецької області були започатковані та проведені наступні спільні заходи:

- «Різдво з копом»;
- «Шопінг з копом»;
- Тренінги з тимблдіingu;
- Сімейні вечори;
- Міжнародні табори;
- Онлайн та офлайн семінари з колегами США та Канади.

Також капеланами здійснювалася періодична робота з особовим складом та населенням в межах проекту «Тонка синя лінія». За кошти зібрані капеланами була відремонтована та обладнана кімната відпочинку для патрульних.

Таким чином, безумовно зазначений проект не може розглядатися як самостійна складова у структурі, але за умов достатньо символічного світосприйняття нашими громадами, а також необхідністю розбудови служб психологічної підтримки в правоохоронних структурах, зазначений проект може бути додатковим інструментом підтримки як поліцейської діяльності так і самого співробітника, фактично підвищуючи якість виконання службово-бойових завдань (що вже доведено в умовах АТО/ООС) та самих строків служби штатних одиниць.



Нестеренко Наталія Валентинівна, ад'юнкт кафедри суспільних наук Національного університету оборони України імені Івана Черняховського

ПІДХОДИ ДО З'ЯСУВАННЯ СУТНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ СЕРЖАНТІВ СУХОПУТНИХ ВІЙСЬК ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

В період ведення бойових дій на Сході країни, в умовах бурхливого розвитку збройної боротьби, проблема підготовки військовослужбовців ланки «сержант» як військових управлінців з творчим мисленням, практичним бойовим досвідом, здатністю ефективно вирішувати комплекс завдань, що постають перед ними, набуває неабиякої актуальності. Створення потужного професійного сержантського корпусу розглядається як один з основних атрибутів сучасної армії та є невід'ємним складником її діяльності. Зазначимо також, що розбудова професійного сержантського і старшинського складу ЗС України триває у контексті досягнення стратегічних цілей, визначених нормативними документами, а саме досягнення Збройними Силами України повної сумісності зі збройними силами держав – членів НАТО і їх професіоналізації, що в черговий раз підтверджує його актуальність. Разом з тим, аналіз наукової літератури щодо формування управлінської культури у процесі професіоналізації саме військовослужбовця в військовому званні «сержант», як військового керівника досліджена у вітчизняній військовій науці недостатньо.

Метою статті є з'ясування поняття сутності управлінської культури, що найбільш широко розкриває діяльність військовослужбовців (в тому числі сержантського складу) Збройних Сил України.

Управлінська культура як якісна характеристика професійної діяльності сержанта визначається особливостями усвідомлення поведінки та діяльності військовослужбовців та перебуває у сфері культури праці, культури професійної управлінської діяльності. З особистісної точки зору управління характеризується стилем діяльності сержанта як управлінця, що безпосередньо впливає на якість бойового навчання та виховання особового складу у підрозділах, забезпечення заходів повсякденної діяльності й виконання підрозділами завдань за призначенням як у мирний час, так і в особливий період.

У науковій літературі поняття «управлінська культура» окреслено як:

- інтегративне динамічне особистісне утворення, у якому поєднані система теоретичних знань і вмій, управлінські технології та особистісно-креативні якості, що визначають професійну готовність до відповідальної та ініціативної управлінської діяльності і є основою для набуття управлінського досвіду[2];

- міра та спосіб творчої самореалізації особистості керівника в різноманітних видах управлінської діяльності, спрямованої на засвоєння, передання та створення цінностей і технологій в управлінні[1];

- різновид професійної культури, який поєднує політичну, правову, адміністративну, менеджерську, організаційну, соціально-психологічну, інформаційну, комунікативну та економічну культуру і є інтегральним утворенням щодо системи знань і вмінь, особистісних якостей, мотивів та цінностей, що реалізуються під час управління[2];

- інтегроване професійноважливе утворення, яке характеризує особливості системи знань, навичок, умінь, здатностей офіцерів, актуалізується у професійній свідомості, стилі управління, управлінській етиці та поведінці; складне системне динамічне утворення, що виражає сукупність, взаємодію та взаємовплив ціннісно-мотиваційної, емоційно-вольової, когнітивної, менеджерської, праксеологічної, контрольної-оцінювальної та суб'єктної складових [4];

- інтегральний компонент військово-професійної культури, складовими якої є правова, адміністративна, менеджерська, організаційна, соціально-психологічна, інформаційна, комунікативна та фінансово-економічна підготовленість, що проявляється у ставленні офіцерів до управлінської діяльності у ЗС України, реалізації їх основних посадових компетенцій як менеджерів військового управління та інших суб'єктів військово-професійної діяльності [3].

Ефективність професійної діяльності військовослужбовців значною мірою залежить від якості підготовки сержантів-професіоналів Збройних Сил України, професійної компетентності, управлінської культури, вміння орієнтуватися в мінливих умовах сучасного життя, приймати рішення в екстремальних ситуаціях професійної діяльності. Така діяльність збагачує особистість, розширює її можливості, включає у сферу соціально-економічної і духовної взаємодії з колективом, формує мотиваційну сферу, змінює ціннісні орієнтації.

Таким чином, управлінська культура є важливим показником рівня професіоналізму сержантів. Її розвиток дасть змогу підвищити якість управління військовими підрозділами, зміцнити військову дисципліну, досягти нової професійної якості персоналу ЗС України. Формування управлінської культури особистості є визначальною умовою підвищення ефективності та результативності розбудови потужного сержантського корпусу.

Література:

1. Ковальчук О.П. Мотиваційні аспекти розвитку управлінської культури військового керівника. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 5 (58). С. 94-98.
2. Королюк С.В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу: монографія. Полтава, 2007. С.168.
3. Торчевський Р.В. Педагогічні умови розвитку управлінської культури майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти: дис. канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2012. С.200.

4. Ягупов В.В. Управлінська культура офіцерів як системна психолого-педагогічна проблема. *Військова освіта*. 2013. № 2 (28). С.205–213.



УДК 34:34.08

Рябуха Юрій Миколайович, доктор технічних наук, доцент, старший дослідник, т.в.о. начальника Інституту підготовки юридичних кадрів для СБ України НЮУ імені Ярослава Мудрого, полковник;

Чередниченко Олександр Юрійович, кандидат економічних наук, доцент, професор спеціальної кафедри №1 Інституту підготовки юридичних кадрів для СБ України НЮУ імені Ярослава Мудрого, полковник

КАДРОВА БЕЗПЕКА СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ЯК НАЙВАЖЛИВІЙШИЙ ЧИННИК РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ

Функціонування установи (закладу), структурного підрозділу незалежно від форми власності, спрямованості та належності до тієї чи іншої галузі неможливо без якісного кадрового потенціалу, вдалої (правильної) розстановки кадрів, їх компетентності та здатності щодо виконання функціональних обов'язків. Важливою умовою при цьому є безпека кадрів, або «кадрова безпека». Кадрова безпека належить до найважливіших, найскладніших багатоаспектних явищ управлінського і політичного сегменту суспільства і держави. Важливу роль в цьому відіграє кадровий потенціал, на який покладається функції протистояння загрозам і ризикам, протистояння нестабільному зовнішньому середовищу. Кадрова безпека – це сукупність відносин щодо забезпечення безпеки суб'єкта шляхом запобігання ризикам та загрозам екзогенного характеру та ендогенного характеру, а також впровадження ряду заходів превентивного характеру щодо ненастання негативних подій. Кадрова безпека суб'єкта націлена на забезпечення його безпеки за рахунок зниження ризиків і загроз, пов'язаних з недоброякісною роботою персоналу, його інтелектуальним потенціалом, професіями і трудовими відносинами в цілому. Саме вона повинна займати домінуюче положення по відношенню до інших елементів системи безпеки структурного підрозділу, в тому числі в системі Служби безпеки України.

Посилення ролі Служби безпеки України у сфері сектору безпеки і оборони держави можливе лише за рахунок формування та збереження високоякісного кадрового потенціалу, без якого професійна унікальність спецслужби буде швидко втрачена.

На нашу думку, кадрова безпека структур Служби безпеки України повинна включати в себе такі основні сегменти, як:

- безпека життєдіяльності персоналу (фізична безпека, здоров'я);

- мотивація персоналу (соціальна, фінансова, корпоративна, патріотична та інше);
- соціально-психологічна безпека (відносини та конфлікти, взаємозамінаємость);
- взаємовідносини персоналу структурних підрозділів (взаємовідносини з колегами, з керівниками, із сторонніми особами);
- правове забезпечення роботи з підбору та організації роботи персоналу структурних підрозділів.

Кадрова безпека органу або структурного підрозділу є невід'ємною складовою в системі управління кадровим потенціалом, яка включає в себе такий алгоритм дій, як:

- аналіз кадрового потенціалу;
- розробка стратегії та тактики управління кадровим потенціалом;
- аналіз зовнішніх та внутрішніх факторів;
- осовні заходи розвитку кадрового потенціалу.

Кадрова безпека Служби безпеки України повинна включати формування відповідних вимог до кадрового потенціалу структурних підрозділів, враховувати аналіз динаміки стану компонентів кадрового потенціалу, враховувати оцінку рівня кадрового потенціалу за такими складовими:

- професійно-кваліфікаційні якості;
- трудові якості;
- особисті якості;
- психологічні якості;
- фізіологічні якості.

Заходи із покращення (відновлення) значених компонентів кадрового потенціалу з метою підвищення його рівня та забезпечення ефективної кадрової безпеки структурних підрозділів дозволять більш ефективніше протистояти зовнішнім та внутрішнім загрозам.

Успішна діяльність та розвиток Служби безпеки України в значній мірі залежить від ефективності діяльності її власних систем безпеки, в тому числі кадрової. Відмова від використання в процесі здійснення управлінської діяльності та в ході формування кадрової політики принципа «доцільності», недопущення зміни кадрів за принципом «нової команди односторонців», втілення кращих світових зразків та стандартів в кадровому процесі, дотримання принципа верховенства права, права на повагу до людської гідності, подолання практики втручання в кадрову політику зовнішніх суб'єктів, надасть можливість відновити та зміцнити кадровий потенціал Служби безпеки України.

*»————«•• *••»————«••*

Сидорук Ірина Ігорівна, кандидат педагогічних наук, доцент, докторант кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи Волинського національного університету імені Лесі Українки

СУЧАСНИЙ СТАН ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ТА ЇХ СІМ'ЯМИ

Складна соціально-економічна, політична ситуація в сучасній Україні зумовлює зростання кількості сімей, що опинилися у складних життєвих обставинах. Згідно з даними управління соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді Луцької міської ради, одним із важливих напрямів роботи управління є соціальна робота з учасниками антитерористичної операції (АТО) (з 30 квітня 2018 року – операції Об'єднаних сил (ООС)) та членами їх сімей. Спеціалісти управління надають психологічні, юридичні, педагогічні та інформаційні послуги. Зокрема, які спрямовані на поліпшення психоемоційного стану та соціальну адаптацію військовослужбовців до мирних умов життя; подолання стресу та бойової психологічної травми, профілактики залежностей; допомогу у вирішенні конфліктних ситуацій в сім'ях, у формуванні правильного розуміння й адекватної реакції на сімейні проблеми, запобігання насильству над дітьми та жорстокого поводження з ними тощо. Працівники управління надають консультації демобілізованим військовослужбовцям щодо способів самодопомоги, членам їх сім'ї та навколишнім – щодо ознак посттравматичного стресового розладу; організують різні заходи та навчальні тренінги. Значна увага приділяється дітям загиблих учасників АТО/ООС. Працівники управління здійснюють роз'яснювальну роботу з питань отримання статусу дитини, яка постраждала внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів, проводять благодійні акції для зазначеної категорії сімей та дітей. Для дружин учасників АТО/ООС проводяться психологічні заняття тощо [1; 2].

Ефективність розв'язання соціальних проблем військовослужбовців та членів їх сімей залежить від компетентності фахівців соціальної сфери, зокрема, соціальних працівників, та їх підготовки в умовах університетської освіти.

Для з'ясування сучасного стану підготовки зазначеної вище категорії фахівців до роботи з військовослужбовцями та їх сім'ями, проаналізовано зміст освітньо-професійних програм (ОПП) першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота галузі знань 23 Соціальна робота щодо включення до переліку компонентів ОПП навчальних дисциплін, спрямованих на таку підготовку та програм окремих навчальних дисциплін. Для цього вивчено відповідну інформацію, документи, розміщені на офіційних сайтах закладів вищої освіти (ЗВО) України (загалом – 59 університетів).

Результат проведеної роботи дає змогу засвідчити, що підготовка майбутніх соціальних працівників до зазначеного вище виду діяльності здійснюється переважно у контексті вивчення ними таких дисциплін, як «Соціальна робота з

різними категоріями та групами клієнтів» та її варіаціями («Соціальна робота з різними групами клієнтів», «Соціальна робота з різними категоріями клієнтів», «Соціальна робота з різними категоріями клієнтів у громаді»), «Діяльність соціальних служб», «Соціальна робота з особами, що потрапили у СЖО», «Методи роботи з групами ризику», «Соціальна робота з сім'ями і дітьми» тощо.

Водночас, аналіз ОПП першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота засвідчив, що в окремих ЗВО (Волинський національний університет імені Лесі Українки (1), Університет імені Альфреда Нобеля (2), Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича (3), Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (4), Національний університет біоресурсів і природокористування України (5)) передбачено вивчення студентами навчальних дисциплін, спрямованих на безпосередню підготовку майбутніх соціальних працівників до роботи з військовослужбовцями та членами їх сімей. Зокрема, ОПП «Соціальна педагогіка, соціально-виховна робота» (2019 рік, (1)) містить як компонент циклу дисциплін професійної підготовки нормативну навчальну дисципліну «Соціальна робота з військовослужбовцями та їх сім'ями» (4 кредити); ОПП «Психосоціальна допомога та реабілітація» (2020 рік, (2)) – як вибіркового компонента (цикл професійної підготовки, 4 кредити), дисципліну «Психологія кризових та екстремальних ситуацій. Соціально-психологічна допомога військовослужбовцям та членам їх сімей»; ОПП «Соціальна робота» (2020 рік, (3)) – як вибіркового компонента (цикл професійної підготовки, 4 кредити), навчальну дисципліну «Соціальна робота з військовослужбовцями та ветеранами»; ОПП «Соціальна педагогіка» та «Соціальна робота в громаді» (2019 рік, (3)) передбачають вивчення студентами навчальної дисципліни «Соціальна робота з військовослужбовцями» (обов'язковий компонент освітньої програми, цикл професійної підготовки, 3,5 кредити); ОПП «Міжнародні соціальні проекти та волонтерська діяльність» (2018 рік, (4)) містить як обов'язковий компонент циклу професійної підготовки навчальну дисципліну «Соціальна робота з військовослужбовцями, демобілізованими та звільненими в запас» (2,5 кредити); ОПП «Соціальна робота» (2020 рік, (5)) – навчальну дисципліну «Соціально-психологічна робота із військовослужбовцями та членами їх сімей» (цикл спеціальної (фахової) підготовки, вибіркового компонента ОПП, кількість кредитів – 6). ОПП окремих ЗВО (3, 5) уможливує проходження студентами військової підготовки під час здобуття ними освіти (інші види навчання).

Отже, ефективність розв'язання соціальних проблем військовослужбовців та членів їх сімей залежить від компетентності соціальних працівників та їх підготовки в умовах університетської освіти, а включення в ОПП підготовки бакалаврів за спеціальністю 231 Соціальна робота навчальних дисциплін безпосередньо орієнтованих на підготовку студентів до роботи з зазначеною категорією клієнтів, сприятиме цьому.

Література:

1. Звіт про роботу управлінням соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді протягом 2020 року (назва з екрану). URL: <https://www.lutskrada.gov.ua/documents/zvit-pro-robotu-upravlinniam-sotsialnykh-sluzhb-dlia-sim-i-ditei-ta-molodi-protiahom-2020-roku> (дата звернення: 07.04.2021).
2. Корпач Н. І., Сидорук І. І., Галан Л. В. Досвід соціальної роботи із сім'ями які опинилися в складних життєвих обставинах. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2019 р. № 2 (386). С. 108–115.



УДК 378:14.015.62

Хань Чжаньянь, викладач Лішуейського університету (КНР)

ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ В СПОРТИВНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ РОБОТІ З МОЛОДДЮ (досвід КНР)

Військовослужбовці впродовж історії Китаю мали глибоку шану та повагу від китайського суспільства (оскільки чимала кількість саме загарбницьких війн, які були ініційовані державою, робила їх, скоріше, захисниками від зовнішнього ворогу) та правлячої верхівки країни (адже саме за втручання військових проходили приборкання заколотів та їх добре фінансове утримання, гарантувало імператору їх прихильність як опори правлячої династії). Сьогодні ця ситуація зберігається і в соціальному просторі КНР, де ведеться спланована та регулярна освітньо-виховна робота щодо представлення військових як еліти китайської нації, а служби у лавах збройних сил - як довіри та шани від держави та професії, яка дає пересічному хлопцю чи дівчинці майже неосяжні можливості в житті (добре фінансування протягом служби, можливість отримання міської прописки після закінчення служби, пільги на комунальні послуги та високий соціальний статус тощо).

Але професія військового в КНР, так саме, як і в інших країнах світу, передбачає ранній вихід на пенсію, коли людина ще перебуває у розквіті власних життєвих та творчих сил. Досвід військової служби (якщо він є позитивним) надає людині певні переваги щодо працевлаштування у цивільному житті. Досить часто в КНР колишні військовослужбовці після закінчення служби знаходять себе в сфері освіти, як формальній, так і неформальній. Опис такого досвіду і є метою статті. Щодо формальної освіти, то кожен навчальний заклад в країні повинен мати штат вчителів та їх помічників, які б опікувалися сектором громадянсько-патріотичного виховання, яке є основою освітньо-виховної системи в країні. Зазвичай на таких посадах працюють колишні військові, до завдань яких входить не тільки формувати позитивне ставлення учнівської молоді до ідеї служби в армії, почесності та важливості цього процесу для процвітання країни, але і проводити практичні

заходи з військово-спортивної підготовки (ігри, змагання, смотри тощо). Часто для проведення таких заходів інструктори сектору військово-патріотичного виховання та освіти кооперуються з вчителями мистецьких дисциплін для естетизації цього процесу. 1-10 вересня в усіх закладах освіти проходить Тиждень національно-патріотичного виховання, під час якого відбуваються різноманітні заходи військово-спортивного спрямування.

В секторі неформальної освіти колишні військові є затребуваними в якості інструкторів та тренерів для роботи з молоддю в секціях, гуртках, приватних закладах освіти (дитячі садочки), а також в системі надання освітніх послуг людям третього віку. Їх запрошують в якості консультантів, суддів, почесних гостей на змаганнях, соціально-освітніх заходах тощо. Зазвичай вони виступають тренерами з рукопашного бою, радіоелектроніки, екстрем-видів спорту, які все більше набирають популярності в КНР.

Для працевлаштування в секторі формальної освіти або для надання освітніх послуг людям похилого віку (третього та четвертого віку) колишнім військовослужбовцям потрібно стати на облік до місцевого представництва Міністерства освіти КНР або Міністерства Соціального піклування. Після підбору потенційного місця роботи, кандидат має пройти співбесіду безпосередньо на робочому місці та у випадку позитивних домовленостей обох сторін, кандидату надається час на проходження курсів підвищення педагогічної майстерності або отримання додаткової педагогічної освіти з відривом від виробництва (але цей період враховується як початок трудової діяльності за конкретним місцем роботи).

Проходження курсів підвищення педагогічної майстерності (у разі, якщо військова діяльність кандидата передбачала педагогічний компонент: командир, відповідальний за освітньо-виховну або політичну роботу з особовим складом тощо) або отримання додаткової педагогічної освіти є обов'язковою для всіх колишніх військових, що бажають займатися педагогічною та освітньою діяльністю. Курси підвищення педагогічної майстерності у середньому складають півроку, отримання додаткової педагогічної освіти може зайняти до 2х років в залежності від того, якою формою воно буде отримуватися (стаціонарно чи за допомогою самоосвіти з подальшим складанням іспитів для отримання сертифіката-дозволу). Через те, що колишні військовослужбовці мають досить добре фінансове утримання від держави, вони не ставлять економічну вигоду від педагогічної роботи за свій пріоритет.

Для України вважаємо корисним створення системи державного попиту на педагогічні послуги колишніх військових у роботі з учнівською молоддю, оскільки ці фахівці мають не тільки унікальні знання та практичний досвід, але і чітку та виважену громадянську позицію.



Шидловська Юлія Сергіївна, курсант 117 навчальної групи курсу №1 гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України

ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ЗГУРТОВАНOSTІ ВІЙСЬКОВОГО КОЛЕКТИВУ КУРСАНТІВ НА НГУ

Актуальність. Проблема колективу є частиною загальної проблематики про людину, розглянутої з позиції філософських, соціально-психологічних і соціально-педагогічних наук, займаючи важливе місце серед інших наукових проблем. Колектив є основним фактором формування і розвитку особистості майбутнього офіцера. Військова діяльність є колективною діяльністю людей, яким держава довірила зброю і техніку для забезпечення миру та спокою. Виникає питання - як сформувати цей колектив так, щоб він був еталонним та готовим беззаперечно стати на захист та оборону держави, починаючи ще з курсантського терміну несення служби. Зазначимо, що з моменту прибуття поповнення до підрозділу починається поділ колективу, внаслідок якого кожен військовослужбовець в залежності від своєї здібностей, рис характеру, моральних якостей, займає певне місце в колективі. Проте в більшості військових колективів – це фізичні дані, моральні якості, вольові риси, вміння спілкуватись та знаходити спільну мову з іншими. На основі цього з'являється неофіційні стосунки в колективі, які існують паралельно з офіційними. У колективі утворюються дещо менші за кількісним складом неофіційні мікро-групи. Спочатку поділяються за місцем народження, пізніше під впливом інтересів та здібностей колектив переформовується.

Основною проблемою є те, що у військовій педагогіці немає рекомендацій по вивченню і формуванню саме курсантського колективу, хоча є Директиви НГУ щодо роботи з особовим складом. Є також методики вивчення колективів шкільних, дитячих, які не зовсім підходять для аудиторії курсантів внаслідок особливостей цілодобового перебування в колективі і специфіки саме військового колективу.

Процес формування і згуртованості військового колективу являє собою створення різноманітних зв'язків курсантів та їх груп всередині колективу на основі організації, ідеології, психологічного клімату тощо. Ці зв'язки можуть бути дружніми чи професійними, з різними мотивами спілкування і дружби. Це можна виявити за допомогою соціометрії і ранжування, але нас цікавить згуртованість колективу як особливість колективу, що допомагає виконувати бойові завдання і забезпечує командну роботу. Тому метою статті стали добір такої методики і аналіз її результатів.

Ми вивчали курсантський колектив за допомогою методики Р. Немова «Соціально-психологічна самоатестація колективу». Ця методика була обрана нами, оскільки вона розрахована на юнацький вік та може застосовуватися для

закритого колективу. Закритим вважається той колектив, учасники якого змушені бути його частиною. За визначенням, вихід із такої групи є неможливим або потребує великих зусиль. Прикладами закритої групи є: сім'я, садочок, школа, двір, армія, в'язниця, робочий колектив. До такого колективу належать і курсанти, в яких протікає військова служба в специфічних умовах, з метою отримання певних знань та отримання офіцерського звання.

Аналіз проводився на базі групи курсантів 1 року навчання НА НГУ. Кожен курсант отримав бланк із наступним текстом «Давай поміркуємо про твій колектив. Чи є він дружнім, згуртованим колективом? Це можна з'ясувати, якщо відповісти на запитання, скільки курсантів твоєї групи мають перераховані якості. Обери відповідь, що відповідає твої точці зору». Кожне питання мало наступні варіанти відповідей: ніхто, меншість, половина, більшість, всі. За отриманим результатом було складено матрицю результатів еталонності спільноти.

Показником еталонності спільноти в сприйнятті її членів є частка від ділення загальної суми балів усіх відповідей на кількість відповідей курсантів. Якщо показник еталонності не менше 75% від максимально можливої оцінки, то можна констатувати високий рівень еталонності спільноти; якщо ж даний показник складає 50-75% чи 50% то відповідно середній та низький рівні. В ході підрахунків було визначено, що 26% курсантів мають високий рівень еталонності спільноти, 30% середній та 46% високий відповідно. Роблячи висновки всієї групи в цілому, можна констатувати - середній рівень еталонності даної спільноти в сприйнятті її членів.

Отже, логічно прийти до висновку, що колектив ще не пройшов повний період формування, бо йому на момент дослідження було лише 8 місяців. Серед курсантів стосунки складаються безконфліктні, так як вони здебільшого одного віку. Для подальшого розвитку колективу можна скористатися роботами А.С. Макаренка, в яких він одним із перших показав значення колективу. Вдалим прикладом буде принцип паралельної дії, коли вимоги до курсанта будуть ставитись не прямо, а через колектив, відповідальність за кожного члена покладатиметься на колектив і його самоврядування. Різноманітна спільна діяльність робить життя колективу цікавим та сприяє налагодженню стосунків. Об'єднують колектив цікаві конкретні справи, що потребують узгоджених дій його членів.

Підводячи підсумок, можна відзначити, що згуртування колективу курсантів - справа тонка, що вимагає участі в ньому не тільки командирів, їх заступників з виховної роботи, військових психологів і кадрових працівників, а й активного ставлення до цієї роботи особового складу.



Шумило Катерина Сергіївна, курсант 117 навчальної групи курсу №1 гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України

АНАЛІЗ ЯКОСТЕЙ, НЕОБХІДНИХ ДЛЯ АВТОРИТЕТА КОМАНДИРА ТАКТИЧНОГО РІВНЯ В НГУ

Проблема авторитету військового керівника є актуальною в контексті забезпечення виконання бойових завдань і створення сприятливого клімату у військовому колективі. Ця проблема вивчалася переважно в дослідженнях А.С. Макаренка про авторитет педагога. Зазначимо, що будь-який керівник виконує педагогічні функції щодо своїх підлеглих. Тому ці дослідження є корисними, але недостатніми для командира тактичного рівня у військовому колективі. Інші ж дослідження стосувалися окремих якостей командира, в той час як комплекс якостей не досліджувався щодо авторитету командира тактичного рівня. Тому метою статті є визначення на основі опитування серед курсантів якостей, які найбільш необхідні, на їх погляд, для авторитету командира тактичного рівня.

У своєму дослідженні ми виходили з того, що командиру тактичного рівня потрібні якості особистості для авторитету з різних груп якостей особистості: військово-професійних, морально-психологічних, організаційно-управлінських, комунікативних тощо. Нами було створено опитувальник в гугл формах для курсантів, який дозволив виявити якості, які найбільш необхідні командиру тактичного рівня як зразковому авторитетному командиру. Нами було опитано курсантів першого і другого курсу навчання гуманітарного факультету НА НГУ. Це було моніторингове дослідження, для якого вибірка була неважливою. Відповідали всі бажаючі. Було отримано такі результати:

1. Військово-професійні якості: професіоналізм – 63%; компетентність – 48.1%; академічні здібності – 11.1%;
2. Морально-психологічні: харизма - 18.5%; моральність – 29.6%; дисциплінованість – 70.4%;
3. Організаційно-управлінські: культура управління - 44.4%; етика управління - 51.9%; організаційні вміння - 63%.
4. Комунікативні: етика спілкування - 48.1%; культура спілкування – 37%; комунікабельність - 70.4%.

Ці дані свідчать, що комунікабельність, дисциплінованість, організаційні вміння і професіоналізм є найбільш важливими з точки зору набуття авторитету командира тактичного рівня у своїх підлеглих. Пропозиціями до їх формування є організація для майбутніх офіцерів в НА НГУ тренінгів з набуття цих якостей, більше практики і практичних занять з відповідними завданнями, створення різноманітних умов для набуття цих якостей в курсантській групі через чергування посади командира групи.



Щудло Світлана Андріївна, доктор соціологічних наук, професор, завідувач кафедри правознавства, соціології та політології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка;

Гірняк Світлана Петрівна, доктор філологічних наук, доцент, директор центру післядипломної освіти та доуніверситетської підготовки Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка;

ДОСВІД І ВИКЛИКИ ПЕРЕПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЩО ЗВІЛЬНЯЮТЬСЯ У ЗАПАС: КЕЙС ДРОГОБИЧА

Актуальність проблеми. В умовах швидких структурних змін в українському суспільстві, реструктуризації Збройних сил України вимагає особливої уваги соціально-професійна група військовослужбовців, а також учасників АТО/ООС. На розв'язання проблеми соціальної адаптації військовослужбовців, які звільняються зі Збройних сил, спрямовані міжнародні проекти, що мають великий потенціал впливу та значний соціальний резонанс. У зв'язку з війною на тимчасово окупованих територіях Донбасу з'являються нові виклики до програми соціальної адаптації військовослужбовців, розширюються цільові групи, які потребують підтримки, однак ці питання не мають належного наукового осмислення.

Метою нашої розвідки є аналіз досвіду Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка в реалізації міжнародного проекту з перепідготовки військовослужбовців звільнених у запас або відставку з метою їхньої адаптації до мирного життя, а також надання рекомендацій з удосконалення програми.

Особливу увагу в цьому контексті має програма співпраці, що реалізується між Україною та Північноатлантичним Альянсом (НАТО) «Партнерство заради миру». НАТО підтримує Україну в реалізації цієї програми з 2000 року. Нормативним підґрунтям такої співпраці серед широкої бази документів хочемо назвати передусім Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей» у редакції від 01.01.2021 [1], а також Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО [2].

Ключовими напрямками надання допомоги під час соціальної адаптації військовослужбовців, звільнених зі Збройних сил, й інших військових формувань є психологічна, правова і професійна. Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка як партнер громадської організації «Західний регіональний центр сприяння перепідготовці та соціальній адаптації військовослужбовців», яку очолює Андрій Рой, також включився у цю розгалужену систему надання освітніх послуг з соціальної адаптації, яка реалізується в більш ніж шістдесяти містах України. В університеті започатковано два напрями допомоги – професійна та психологічна.

Зупинимося детальніше на описі досвіду з надання освітніх послуг з перепідготовки військовослужбовців з метою їхньої успішної соціальної адаптації до мирного цивільного життя і самореалізації на ринку праці. Перепідготовку в Дрогобичі на базі університету розпочато в 2014 році, тобто впродовж семи років проводяться курси з перепідготовки військовослужбовців. За цей період в університеті перепідготовку пройшли майже 200 осіб.

Цільова група не обмежується тільки військовослужбовцями, які звільняються зі Збройних сил України, та членів їхніх родин, до освітніх програм уже три роки поспіль залучають також учасників АТО/ООС. У Дрогобичі та регіоні суспільний запит на таку перепідготовку є чималим, оскільки у регіоні є чисельна цільова група.

Відповідальним за формування групи, ліцензування програми, безпосередній зв'язок із керівниками Програми НАТО – Україна є ГО «Західний регіональний центр сприяння перепідготовці та соціальній адаптації військовослужбовців», тоді як центр післядипломної освіти та доуніверситетської підготовки ДДПУ ім. І. Франка забезпечує підбір викладацького складу задля виконання змісту програми курсів шляхом надання якісних освітніх послуг.

Завдяки тісній співпраці центру післядипломної освіти та доуніверситетської підготовки Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка з ГО «Західний регіональний центр сприяння перепідготовці та соціальній адаптації військовослужбовців» і представниками Міжнародної Програми НАТО – Україна постійними гостями університету є консультант Управління з питань політичних відносин і політики безпеки Крістофер Штаудт і виконавчий керівник Програми Олександра Огороднікова. У 2020 році гостем університету був офіцер Управління з питань політичних відносин і політики безпеки штаб-квартири НАТО Еммануель Хунтцінгер. Мета візиту – ознайомитися зі закладами освіти, які надають освітні послуги з перепідготовки військовослужбовців.

Тематика пропонованих програм різноманітна, що дає змогу слухачам обрати той курс, який допоможе в майбутньому реалізувати саме їм. Щороку програми переглядаються і модифікуються з огляду на запити слухачів і задля найповнішого практичного застосування отриманих ними знань на ринку праці. Центр ПОДП надавав освітні послуги за такими програмами: «Менеджмент готельного та туристичного бізнесу», «Менеджмент підприємницької діяльності», «Управління персоналом», «Менеджмент малого бізнесу», «Менеджмент безпеки бізнесу». Обсяг програми перепідготовки складає 350 годин. На підтвердження успішного завершення програми слухачі отримують дипломи державного взірця та міжнародні сертифікати.

Зауважимо, що найбільшою популярністю серед слухачів курсів користується програма «Менеджмент безпеки бізнесу». До цієї програми включені змістові блоки, які сприяють оволодінню знаннями щодо організації та функціонування системи безпеки і охорони підприємства, менеджменту, основ підприємництва, а також формують правові, психологічні, комунікаційні

навичками з метою успішного працевлаштування, започаткування власного бізнесу, стартапу.

Висновки та рекомендації. Досвід Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка свідчить про ефективність перепідготовки військовослужбовців й учасників АТО, що була започаткована у рамках Програми НАТО – Україна.

На нашу думку, потребує розширення кількість програм перепідготовки з врахуванням запитів потенційних слухачів і моніторингу оцінок випускників курсів. Уважаємо, що важливо не розривати зв'язок зі слухачами після завершення курсів, а здійснювати супровід їхньої кар'єри, сприяти пошуку роботи чи відкриттю власної справи.

Література:

1. Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей» у редакції від 01.01.2021 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>.
2. Річні національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО URL: <https://nato.mfa.gov.ua/dokumenti/derzhavni-programi-ta-plani-spivrobitnictva>.

*»——<<•• *••>>——<<•*

СЕКЦІЯ 7

**ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ
ДО ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ**



УДК: 796.662.4: 355.237.3

Анацький Руслан Валерійович, аспірант кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди, старший викладач кафедри фізичної підготовки та спорту Національної академії Національної гвардії України, майор

**СВІТОВА ПРАКТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ
МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НА ПРИКЛАДІ ВЕСТ-ПОЙНТ**

Актуальність теми зумовлена проблематикою організації фізичної підготовки майбутніх офіцерів у закладах вищої військової освіти США для імплементації стандартів НАТО з курсантами України, це є актуальним для сьогодення вітчизняної армії. У США, як провідної країни НАТО, формування свідомого ставлення до майбутньої професії військовослужбовця починається задовго до самого вступу до військових навчальних закладів. Мета– окреслити шляхи фізичної підготовки майбутніх офіцерів на прикладі Вест-Пойнт.

У Вест-Пойнті, молоді, яка бажає стати курсантами, надається можливість взяти участь у «Літній програмі формування лідерів». Значна увага під час проходження цієї програми приділяється фізичній підготовці. Взагалі, місія Департаменту фізичного виховання Вест-Пойнта полягає у підготовці офіцерів-лідерів, які є фізично здоровими і психологічно стійкими, це відбувається шляхом залучення курсантів до занять, які сприяють і покращують фізичну досконалість.

Отже, майбутнім курсантам надається можливість випробувати свої фізичні здібності під час виконання різного роду фізичних вправ – проходження смуги перешкод на суші та на воді, скелелазіння. Крім цього, вони можуть взяти участь у навчаннях повітряно-штурмової та повітряно-десантної шкіл. Значна увага приділяється індивідуальній фізичній підготовці. Частина часу відводиться на військову підготовку. Майбутні курсанти також мають змогу стати членами «Національного Товариства Гідності», де діють товариства: «Студентська рада», «Scouts Boy / Girl», «Держава для юнаків/дівчат» та ін.

Висновки. Досвід організації фізичної підготовки майбутніх офіцерів на прикладі Вест-Пойнт буде корисним для курсантів України для імплементації стандартів НАТО.



Борозняк Сергій Сергійович, викладач кафедри управління повсякденною діяльністю військ та тилового забезпечення Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, майор;

Вільгуш Денис Володимирович, науковий співробітник НДЛ (РПтаНМБ ВНЗ СВ) факультету бойового застосування військ Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, майор

СТАНОВЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗСУ У ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО ЗАКЛАДУ

У Державній національній програмі «Освіта (Україна ХХІ століття)» перед освітянами поставлено таке завдання: «Формування освіченої, творчої особистості і становлення її фізичного і морального здоров'я, забезпечення пріоритетності розвитку людини...». Це стратегічне завдання зумовлює необхідність забезпечення культурного і духовного розвитку курсантів вищих військових навчальних закладів, майбутніх офіцерів ЗСУ – наставників та педагогів своїх підлеглих. Сучасний офіцер ЗСУ, як педагог, має бути людиною культури і вселюдських цінностей, провідником ідей державотворення і демократичних змін, добросчесною та патріотично спрямованою.

Розкриваючи сутність феномену педагогічної культури офіцера ЗСУ необхідно, перш за все виходити з того, що це соціальне явище має пряме відношення до сфер культури і професійної діяльності офіцера як педагога. Таким чином, аналіз педагогічної культури офіцера ЗСУ передбачає розкриття діалектичному зв'язку цих соціальних сфер людського буття, що в свою чергу можливо на основі розгляду їх сутності. Це і є метою статті.

Педагогічна культура – це складна соціально-психологічна освіта, що являє собою високу міру оволодіння військово-педагогічною теорією і практикою, передовим досвідом виховання і навчання військ, розвитку особистості офіцера ЗСУ як військового педагога. Синтезуючи в собі різні елементи свідомості і діяльності, педагогічна культура містить в своїй основі світоглядну, етичну, професійну, інтелектуальну, емоційну, естетичну та фізичну сторони культури. У структурному плані педагогічна культура являє собою синтез психолого-педагогічних переконань і майстерності, загального розвитку і розвитку професійно – педагогічних якостей, педагогічної етики і прагнення до самовдосконалення, системи багатогранних відносин, стилю діяльності і поведінки. Об'єднуючи ці взаємообумовлені компоненти особистості, педагогічна культура збагачує, розвиває кожний з них до рівня вищого порядку.

Підґрунтям педагогічної культури, її внутрішнім стержнем є світогляд офіцера ЗСУ. Зумовлене це тим, що світогляд людини визначає його помисли і почуття, етичні якості і громадянську відповідальність за результати свого труда. Педагогічна культура офіцерів ЗСУ визначає їх професіоналізм. Глибоке знання загальних основ військової справи, особливостей службово-бойової

діяльності Збройних сил України, бойових властивостей і можливостей зброї і бойової техніки, що є в підрозділі, способів їх ефективного застосування дозволяє на заняттях створювати близьку до реальної картину сучасного бою і на цій основі якісно вирішувати задачі навчання і виховання підлеглих. При цьому важливо, щоб положення військової справи, що вивчаються перероблялися в свідомості, офіцера в інтересах військово-педагогічного процесу. Такій же переробці зазнає і відповідна практична діяльність, між теорією і практикою встановлюється своєрідний інтелектуальний і етичний зв'язок, який визначає практичну спрямованість навчання і виховання військовослужбовців. Між основними компонентами педагогічної культури існують складні зв'язки і залежність, зумовлені психічними властивостями особистості майбутнього офіцера ЗСУ і умовами, в яких він працює. Ось чому при спільності основних компонентів, педагогічна культура офіцера ЗСУ завжди індивідуальна та неповторна.

Оволодіння педагогічною культурою – процес складний і тривалий. Він починається на шкільній лаві і в сім'ї, продовжується під час навчання у вищому військовому навчальному закладі. Більш активно цей процес здійснюється в перші роки роботи на військово-педагогічному терні. Вдосконалення педагогічної культури відбувається протягом всього часу служби офіцера ЗСУ під час самостійного вивчення військової, спеціальної, педагогічної і методичної літератури, ознайомлення з результатами останніх досліджень в цих областях, передовим досвідом – джерелом нових знань, активним стимулятором творчості. Велику роль при цьому грає суспільна діяльність офіцера ЗСУ. Як відомо, в будь-якій області вдосконаленню межі немає. Тим більше його немає і не може бути в педагогічній діяльності, яка всім своїм змістом спрямована в майбутнє. Природа педагогічної культури, її суть спонукають офіцера до безперервного руху уперед.



УДК378.046

Васильєва Світлана Олександрівна, доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди;

Агаркова Наталія Олександрівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри початкової і професійної освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ

Сучасний етап розвитку України вимагає підготовки нового молодого покоління з новим типом мислення та сприйняття оточуючого світу. Необхідність підготовки нового професіонала на сьогодні неможлива без

використання новітніх інноваційних освітніх технологій навчання. Постійний швидкий темп розвитку освіти, розширення можливостей обміну інформацією на загальносвітовому рівні призвів до того, що сьогодні виникає все більше інноваційних технологій, які характерні саме для освіти ХХІ ст.. Тому проблема впровадження інноваційних технологій навчання в освітній процес військових ЗВО за для підготовки професіоналів своєї справи вважаємо, є актуальною для сьогодення. Метою статті стал аналіз новітніх інноваційних технологій навчання, визначення можливості їх впровадження в освітній процес військових ЗВО.

Згідно до дослідження О. В. Попової, С. О. Васильєвої, Н. О. Ткачової педагогічні інновації (інноваційні процеси) стали предметом спеціального дослідження вчених приблизно з кінця 50-х рр. ХХ ст. на Заході, у нашій країні - в останні десятиліття. Інновація - слово латинського походження: *in* - в, *novus* - новий, буквально означає «нововведення, зміни, поновлення», тому у найзагальнішому сенсі інновація - нововведення, привнесення нового в будь-яку систему. Під терміном «Інноваційна педагогічна технологія» будемо розуміти цілеспрямоване систематичне та послідовне впровадження в практику прийомів, способів педагогічних дій і засобів, які охоплюють цілісний навчально-виховний процес від визначення його мети до отримання очікуваних результатів [1].

В. Ю. Стрельников, І. Г. Брітченко [2] до інноваційних технологій відносять: імітаційні технології навчання серед яких вирізняє: ігрові технології навчання, соціально-психологічний тренінг як технологія навчання, дискусійні технології навчання, технології навчання у співробітництві. До технології розвиваючого навчання вищій школі відносить й технології дослідницького (евристичного) навчання. Модульні технології, серед яких: модульно-тьюторна система підготовки спеціалістів, технологія ситуаційного навчання (кейс-метод), критична (екстремальна) ситуація як навчальна модель, технологія повного засвоєння. Інформаційні технології навчання, які вміщують комп'ютерні технології та технологію дистанційного навчання у вищій школі.

Згідно до теорії А. Пригожина кожна інновація має свій життєвий цикл: 1. Етап зародження нової ідеї 2. Етап винаходу. 3. Етап реалізації нововведення. 4. Етап поширення нововведення. 5. Етап насичення в конкретній галузі. 6. Етап спаду. Згідно даного циклу, вважаємо, що імітаційні технології, технології розвиваючого навчання, модульні технології навчання знаходяться на етапі насичення в освітньої галузі, проте як інформаційні технології навчання, які вміщують комп'ютерні технології та технологію дистанційного навчання у вищій школі знаходяться на етапі поширення нововведення, та активно розвиваються, саме тому ми більшу увагу приділимо саме цим технологіям. До останньої групи ми також віднесемо ще й технологію змішаного навчання або технології навчання - *Blended Learning*, яка, вважаємо, на сьогодні, знаходиться на етапі реалізації нововведення. На даному етапі розвитку також знаходяться ще ряд інноваційних технологій таких як: *CLIL*-технологія, технологія *eduScrum*, технологія «*click*-навчання», технології

електронного навчання (e-learning), Smart технології в освіті [3]. Розглянемо більш детально суть кожної з зазначених технологій. CLIL-технологія (Content and Language Integrated Learning - предметно-мовне інтегроване навчання), передбачає вивчення іноземної мови враховуючи специфіку предмету. Технологія eduScrum -це технологія проектного навчання, при якій система навчання організована таким чином, що відповідальність за освітній процес перекладається на здобувачів освіти. Технології «змішаного навчання» або Blended Learning технологія передбачає поєднання онлайн та офлайн навчання в освітньому процесі. «Click-навчання» або кліповне навчання передбачає передачу навчального матеріалу з урахуванням переваг та недоліки кліпового мислення. Технології електронного навчання (e-learning) згідно до визначення ЮНЕСКО – навчання при допомозі Інтернету та мультимедіа. Smart технології в освіті (самокерований; мотивований; адаптивний; ресурсозбагачений; технологічний) передбачає використання великої різноманітності кількості мультимедіа у навчанні за для врахування потреб студента.

Висновок. У результаті аналізу інноваційних технологій навчання зазначимо, що у 20 рр. ХХІ ст. активно розвиваються інформаційні технології навчання. На етапі реалізації знаходяться технології змішаного навчання або технології навчання - Blended Learning, CLIL-технологія, технологія eduScrum, технологія «click-навчання», технології електронного навчання, Smart технології, кожна з яких може бути застосована в освітньому процесі як цивільних, так й військових закладах вищої освіти.

Література

1. Попова О. В., Ткачова Н. О., Васильєва С. О. Інноватика в галузі освіти: Методичні рекомендації до проведення лекційних, семінарських занять, організації позааудиторної самостійної роботи, підготовки до підсумкової атестації. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, Харків, 2020. 55 с.
2. Стрельников В. Ю., Брітченко І. Г. Сучасні технології навчання у вищій школі. Модульний посібник для слухачів авторських курсів підвищення кваліфікації викладачів Міжгалузевого інституту підвищення кваліфікації та перепідготовки спеціалістів (МПК) ПУЕТ. Полтава, 2013, 313 с.
3. Васильєва С. О., Агаркова Н. О. Діджеталізація в освітньому середовищі. *Теорія і практика реалізації сучасних педагогічних методик та технологій в освіті: матеріали Всеукраїнської науково-методичної конференції*, 19-20 листопада 2020 року / за заг. ред. О. А. Жукової, А. І. Комишана. Х.: ФОП Бровін О. В., 2020. С. 289-294.

*»————«•• *••»————«••*

Васищев Володимир Сергійович, старший викладач кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення оперативного факультету Національної академії Національної гвардії України, підполковник

ЗАГАЛЬНОПЕДАГОГІЧНА КУЛЬТУРА, ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ

Актуальність теми. У сучасних умовах розбудови і зміцнення Збройних Сил і правоохоронних військових формувань України важлива роль відводиться роботі офіцерів із особовим складом, спрямованій на виховання у військовослужбовців належного рівня державної свідомості, відданості своєму конституційному обов'язкові, високих моральних і бойових якостей. Водночас, підготовку майбутніх офіцерів сьогодні недостатньо зорієнтовано на особистісну та професійну самоактуалізацію й саморозвиток у військово-педагогічній діяльності, озброєння методиками та засобами, які забезпечують спроможність стати творчим суб'єктом у непростих умовах військової інтервенції сусідньої держави.

Мета. Визначення змісту та структури «загальнопедагогічної культури» офіцерського складу.

Виклад матеріалу. Професійна діяльність серед різноманітних видів соціальної діяльності особистості займає особливе місце. Людина, як суб'єкт діяльності, більшу частину свого життя присвячує професійній діяльності – головному напрямку становлення людської сутності. Професійна діяльність для особистості є метою та засобом досягнення певного соціального статусу в суспільстві. У сучасних публікаціях Є. Клімова, Е. Зеєра, М. Темплінських, Н. Самоукіної, В. Шевцова та ін., професію розуміють як «спільність», як «область прикладення зусиль», як діяльність та сферу прояву особистості. Професіонал може змінювати свою професійну діяльність, додаючи до неї творчі елементи, розширюючи область прикладання зусиль, винаймаючи нові засоби, прийоми праці [1]. Особистісні зміни, які відбуваються в ході професійної діяльності, призводять до становлення особистості як суб'єкта діяльності.

Визначаючи успішність професійної діяльності офіцерів зазначимо, що вона є точкою на векторі між об'єктивними чинниками (вимогами, нормами, обмеженнями певної професії) та суб'єктивними (тими, якими володіє особистість, а саме – здібності, індивідуально-психологічні властивості, мотивація, самооцінка тощо) й значною мірою зумовлена станом розвитку загальнопедагогічної культури фахівців.

Структурно загальнопедагогічну культуру офіцера можна розглядати на різних підставах, досягаючи всебічності тлумачення феномену. З позицій співвідношення духовного і практичного в культурі офіцера з повною підставою можна виділити такі складники, як світоглядний, психологічний і

діяльнісний: світоглядний містить сукупність знань людини про навколишній світ, природу, суспільство і саму людину, її світогляд, погляди, переконання, спрямованість особистості; психологічний об'єднує такі характеристики особистості як почуття, переживання, симпатії, антипатії тощо, утворені під впливом соціального середовища; діяльнісний акумулює в собі навички, прийоми, способи, організаційні норми кожного виду діяльності [2].

Загальнопедагогічна культура офіцера висвітлює його професіоналізм, глибоке знання загальних основ військової справи, особливостей службово-бойової діяльності військового (правоохоронного) формування, бойових властивостей і можливостей зброї та бойової техніки, що є в підрозділі, способів їх ефективного застосування, дозволяє на заняттях з особовим складом створювати близьку до реальної картину сучасного бою і на цій основі якісно розв'язувати завдання навчання й виховання підлеглих. При цьому важливо, щоб положення військової справи, що вивчаються, засвоювалися в свідомості кожного офіцера в інтересах ефективності військово-педагогічного процесу, а відповідна практична діяльність встановлювала між теорією і практикою своєрідний інтелектуально-когнітивний і етичний зв'язок.

Демократичні зміни в сучасному суспільстві України, які також мають місце й у військових формуваннях, зумовили відхід від авторитарних стереотипів у сфері роботи з особовим складом, що вимагає від офіцера пошуків і розробки засад, форм, методів і прийомів організації та здійснення педагогічного процесу, опанування демократичним стилем керування підрозділом. Це передбачає, що за всіх обставин комунікації та взаємодії офіцер дотримується норм моралі й педагогічної етики, демонструє гідність, доброзичливість, витримку, тактовність, повагу до підлеглих.

Висновки. Отже, загальнопедагогічна культура офіцера – це складний соціально-педагогічний феномен, який розглядають як інтегровану цілісність певних структурних компонентів особистості, що гармонійно поєднуються між собою. З метою формування високого рівня загальнопедагогічної культури майбутніх офіцерів пропонується впровадження авторської навчальної дисципліни «Основи загальнопедагогічної культури майбутніх офіцерів» в освітній процес військових закладів вищої освіти [3].

Література:

1. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д.: Феникс, 1996. 512 с.
2. Зуєв Ю. Ф. Військова педагогіка, 2010 : URL: <http://medbib.in.ua/suschnost-soderjanie-pedagogicheskoy-kulturyi37001.html>.
3. Васищев В.С. Розвиток загальнопедагогічної культури майбутніх офіцерів у процесі професійної підготовки у військовому вищому навчальному закладі : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Полтава, 2021. 20 с.



Верламов Олександр Михайлович, викладач кафедри бронетанкової техніки Військової академії (м. Одеса), підполковник;

Дроздов Олександр Михайлович, старший офіцер військової служби правопорядку Південного оперативного командування (м. Одеса), майор

ВОЄННО-НАУКОВА РОБОТА КУРСАНТІВ ВІЙСЬКОВОГО ВНЗ, ЯК ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ДО НАВЧАННЯ

Актуальність проблеми пов'язана, з одного боку, необхідністю всебічного забезпечення мотивації курсантів військового ВНЗ (ВВНЗ) до навчання, з іншого боку з самостійною важливістю підготовки висококваліфікованих кадрів для Збройних Сил України. Як показує практичний досвід, таку підготовку слід забезпечувати від першого року навчання курсантів. Саме в цей час залучення до воєнно-наукової роботи широких верств курсантів може у наступний, і не такий вже віддалений, час дати плідні результати, такі, як захоплена військовою наукою молодь, готова для подальшої науково-дослідної роботи в інтересах створення нових, або вдосконалення існуючих зразків озброєння та військової техніки.

Невирішені раніше частини проблеми. В останні роки спостерігається помітний спад рівня загальноосвітньої підготовки молоді, яка приходить на навчання до ВВНЗ. Тому, труднощі засвоєння фундаментальних навчальних дисциплін на першому році навчання, при відсутності чи невдалості необхідної психолого-педагогічної підтримки з боку викладачів, можуть прямо вести до різкого спаду мотивації курсантів ВВНЗ до навчання [1, 2].

Мета, яку ставлять перед собою автори, полягає в оприлюдненні досвіду суттєвого підвищення мотивації курсантів ВВНЗ до навчання у наслідок активного їх залучення до роботи за планами роботи військово-наукових гуртків кафедри.

Виклад матеріалу. Практика воєнно-наукової роботи курсантів в умовах відповідних кафедральних гуртків на протязі багатьох десятиліть довела свою спроможність захопити душу молодої людини ідеями та схильностями, які часто стають справою всього життя. З точки зору створення мотиваційного фону навчання, ми маємо справу з явищем, подібним до того, як полум'я, яке одного разу виникло, горить без всяких зовнішніх спонукань. Саме тому, в освітньому просторі Військової академії (м. Одеса) велика роль віддається організації воєнно-наукової роботи курсантів та їх активної участі у Всеукраїнських конкурсах студентських та курсантських наукових робіт. Про це свідчать численні перемоги курсантів на престижних конкурсах, а також концентрація уваги науковців академії на дослідженні проблем воєнно-наукової роботи курсантів та способах і шляхах їх розв'язання.

Автори приймають активну участь в формуванні наукового захоплення у курсантів першого року навчання і вважають здобутий досвід гідним для оприлюднення. Його основні положення наступні:

- курсант, який достатньо захопився науковим дослідженням, безпосередньо відчуває потребу у доброякісному навчанні;
- необхідна в науковому пошуку раціональна організація самостійної роботи сама веде до підвищення якості самостійної роботи у навчанні;
- виступи з науковими доповідями на семінарах та конференціях формують у курсанта здатність впевнено, чітко, логічно і лаконічно доповідати свої думки, пропозиції та висновки, успішно вести дискусію зі складних питань;
- здобуті курсантом в воєнно-науковій роботі знання, вміння і навички найкращим чином стають у пригоді у навчанні. Самостійний пошук інформації, властивий для ведення успішних наукових досліджень, також стає міцним підґрунтям для самостійної роботи у навчанні;
- особливо цінним в воєнно-науковій роботі є формування в курсанта здатності до нестандартного продуктивного мислення, створення принципово нових, ефективних та конкурентоздатних зразків озброєння чи військової техніки;
- для «запалу» доречно ввести курсанта в воєнно-наукову роботу через самостійне написання реферату, або створення раціоналізаторської пропозиції.

Висновки та рекомендації:

1. Активне і добре організоване залучення курсантів першого року навчання до воєнно-наукової роботи за планами відповідних кружків кафедри може сприяти розв'язанню багатьох їх когнітивних та психологічних проблем як у найближчому, так і у віддаленому майбутньому;
2. Важливо у визначенні тематики воєнно-наукової роботи курсанта враховувати його власні схильності і бажання, знаходити для розробки теми, пов'язані з напрямом його майбутньої воєнно-спеціальної підготовки.
3. Доречно на всьому протязі навчання курсанта у ВВНЗ формувати в нього свідоме ставлення до завдань воєнно-наукової роботи, як до способу знаходження власної найкращої військово-професійної долі.

Література:

1. Брижаний Є. І., Врахування мотиваційних чинників у структурі підготовки майбутніх офіцерів інженерних військ. *Вісник Національного університету оборони України* 3 (34) . 2013. С.19-22.
2. Михайличенко В. Є. Динаміка мотиваційної структури студентів вищих технічних навчальних закладів і значення цілепокладання у цьому процесі/В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень, В. В. Полянська. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. Харків : Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди : Укр. інж.-пед. акад.: Нац. техн. ун-т «Харк. політехн.ін-т», 2011, № 2. С.76-82.



Гончар Володимир Васильович, начальник мовного відділу Національної академії Національної гвардії України

ЗАКОРДОННИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ МОВНОЇ ПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Актуальність дослідження зумовлена стабільними європейськими інтеграційними прагненнями України, участю військових формувань України у міжнародному співробітництві, тому вивчення міжнародного досвіду в організації мовної підготовки, кращих практик викладання іноземних мов, загальна візія є пріоритетом в організації мовної підготовки. Під час аналізу наукових джерел щодо організації мовної підготовки у збройних силах розвинених країн було встановлено, що цій проблемі не приділено належної уваги. Перспективою подальших досліджень вважаємо поглиблений аналіз та вивчення питань мовної підготовки у військових навчальних закладах передових країн, вплив мовної підготовки на розвиток офіцерів викладачів Національної гвардії України.

Підготовку сучасного військовослужбовця не можливо уявити без іноземної мови. Це незалежно від того, яку мову він вивчає, чи є він носієм іноземної мови, яка офіційно прийнята як офіційна робоча мова НАТО чи робоча мова міжнародної миротворчої місії під егідою ООН. Сучасний офіцер чи військовослужбовець за контрактом для успішних спільних дій з іншими військовослужбовцями країн у заходах міжнародного співробітництва, чи то з військовослужбовцями країн членів Альянсу, чи ООН повинен володіти на рівні, який визначений у відповідності до об'ємів займаної посади. Саме тому кожна країна приділяє значну увагу питанням вивчення іноземної мови. На прикладі передових країн розглянемо підхід до вивчення іноземних мов. Наскільки є актуальним питання вивчення іноземних мов, в якій мірі приділяється увага цьому питанню, приміром, в збройних силах Сполучених Штатах Америки (далі США), Канаді а також зробимо короткий огляд стану справ з вивченням іноземних мов в Збройних силах України та в Національній гвардії України.

В структурі збройних сил США існує Оборонний мовний центр іноземних мов (DLIFLC), який є провідним навчальним закладом у Міністерстві оборони з питань культурної освіти та з іноземних мов. Оборонний мовний центр іноземних мов - це акредитована установа з 66-річним досвідом навчання іноземних мов. Слухачі, які навчаються в центрі, можуть здобути ступінь магістра мистецтв з іноземної мови, яку вивчають, після. Оборонний мовний центр іноземних мов - це всесвітньо відома школа іноземних мов і може забезпечити навчання 24 мовами. У будь-який момент в Інституті навчаються 3500 студентів, яких викладають понад 1700 професійних інструкторів з понад 50 країн світу.

Урядом США та збройними силами визначено, що знання іноземних мов та культур є важливим ключем до успіху будь - якої місії за кордоном. Всім військовослужбовцям пропонують взяти участь у цій прискореній програмі читання, письма, слухання та розмови іноземними мовами та отримання освіти з іноземної культури. Потім вони використовують свої навички під час проходження служби, наприклад, у військовій розвідці, слухаючи спілкування або перекладаючи на місцях. Слухачі центру вивчають такі мови як: арабська, китайська, французька, німецька, іврит, хінді, індонезійська, італійська, японська, корейська, арабська перська, перська фарсі, португальська, російський, сербська, хорватська, іспанська, турецька, узбецька та ін [1].

Канадські збройні сили в свою чергу також приділяють значну увагу питанням мови, їх Мовна школа канадських збройних сил (CFLS) розташована біля штаб квартири штаб-квартири, Гатіно, Квебек, та складається складається з наступних підрозділів, кожен з яких пропонує різні типи навчання: підрозділ Сен-Жан Національного столичного тренінгового центру, звітує перед групою підготовки військових кадрів у Бордені, Онтаріо. Головною візією освітнього закладу є бути визнаним як навчальний заклад світового класу, який відповідає оперативним потребам збройних сил Канади (CAF). Місія Мовної школи канадських збройних сил полягає в: забезпеченні тренінгів з вивчення другої мови для співробітників збройних сил Канади у потрібний час у їхній кар'єрі, у поєднанні з оперативними потребами збройних сил Канади; забезпеченні навчання іноземних мов для членів збройних сил Канади, які будуть виконувати обов'язки військового аташе або інші функції, пов'язані з персоналом за кордоном у поєднанні з оперативними потребами збройних сил Канади; забезпечення мовної підготовки англійської та французької як іноземної, та англійської мов підготовки вчителів для країн, які беруть участь у Програмі військової підготовки та співробітництва; представлення збройних сил Канади на національних та міжнародних конференціях (наприклад, Бюро міжнародної координації (BILC), що проводяться у галузі викладання англійської, французької та іноземних мов.

Програми мовної підготовки мовної школи збройних сил Канади поділяються на такі: програма підготовки військових з другої мови для членів збройних сил Канади; програма навчання іноземних мов для членів збройних сил Канади, для кандидатів, які проходять навчання для набуття необхідних знань для виконання своїх обов'язків обраною мовою; програма навчання іноземних мов (французька та англійська) для іноземного персоналу, який бере участь у Програмі військової підготовки та співробітництва.[2]. Слід окремо звернути увагу на приділення значної уваги щодо організації освітнього процесу, автоматизації, введенню передових форм викладання іноземних мов, дистанційному навчанню особливо в умовах карантинних заходів.

Розглядаючи структурні підрозділи Збройних сил України, які здійснюють мовну підготовку військовослужбовців то на прикладі Навчально-наукового центру іноземних мов можемо побачити, що серед призначень підрозділу є окрім я проведення мовної підготовки постійного і змінного складу

університету, військовослужбовців ЗС України, і т.д., також і здійснення мовної підготовки для іноземних громадян на виконання міжнародних угод та мовного тестування на замовлення із визначення рівня володіння іноземною мовою відповідно до стандарту НАТО STANAG 6001 для забезпечення взаємосумісності особового складу ЗС України для їх участі у міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки, багатонаціональних навчаннях, для роботи офіцерів у багатонаціональних штабах, для формування мовних спроможностей отримувати інформацію і знання з автентичних іноземних джерел.[3]

Аналіз вказаних джерел з проблеми дослідження засвідчує значний інтерес збройних формувань як передових країн так і України до питання мовної підготовки, як до важливого інструменту міжкультурної комунікації, фактору, що впливає на розвиток збройних сил, та на досягнення успіхів на міжнародній арені. Результати досліджень вказують на існування проблем реформування системи військової освіти в навчальних закладах Національної гвардії України та впровадження мовної підготовки в освітній процес. Водночас за результатами порівняльного аналізу вітчизняних та зарубіжних досліджень дають підстави зробити висновок, що, не зважаючи на стійкий інтерес науковців до прагнення вдосконалити мовну підготовку військовослужбовців в навчальних підрозділах Національній гвардії України не просліджується задекларованих стратегічних цілей самої підготовки з відповідним відображенням у програмах навчань.

Перспективою подальших досліджень вважаємо поглиблений аналіз та вивчення питань мовної підготовки у військових навчальних закладах передових країн, вплив мовної підготовки на розвиток офіцерів викладачів Національної гвардії України.

Література:

1. Defense language institute. Learn a foreign language as a soldier.URL: <https://www.goarmy.com/soldier-life/being-a-soldier/ongoing-training/specialized-schools/defense-language-institute.html> (Дата звернення: 12.04.2021).
2. Canadian Forces Language School.URL: <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/benefits-military/education-training/establishments/language-school.html>. (Дата звернення: 12.04.2021).
3. Навчально-науковий центр іноземних мов. URL:<https://nuou.org.ua/u/stru/centers/nnc-im/>(Дата звернення: 12.04.2021).



Горліченко Марина Григорівна, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувача кафедри Фундаментальних наук Військової академії (м. Одеса);

Дроздов Михайло Олексійович, кандидат фізико-математичних наук, доцент, доцент кафедри Фундаментальних наук Військової академії (м. Одеса)

МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ У ВІЙСЬКОВОМУ ВНЗ

Актуальність проблеми пов'язана з надзвичайними соціальними проблемами організації дійового освітнього процесу в умовах жорсткого карантину на COVID19 [1]. Наприклад, вимога на проведення лекцій не в потоках, а за окремими навчальними групами не може бути виконана в процесі безпосереднього контакту з тими, хто навчається. Більше того, контакт курсантів з викладачем, який може бути носієм коронавірусу, загрожує масовому їх захворюванню, що може відбуватися. Розв'язати зазначену вище проблему можна лише вмілим використанням сучасних інформаційних та комунікаційних технологій, тобто, шляхом дистанційного навчання.

Невирішені раніше частини проблеми. Питання про застосування дистанційного навчання гостро постало перед більшістю освітніх закладів через їх очевидну технологічну та методичну неготовність до цього.

Мета, яку ставлять перед собою автори, полягає в оприлюдненні досвіду швидкого та достатньо ефективного налагодження дистанційного навчання саме у військових ВНЗ.

Виклад матеріалу. Успішне термінове впровадження дистанційного навчання (ДН) на кафедрі Фундаментальних наук Військової академії (м.Одеса) стало можливим через постійне зосередження уваги науковців кафедри на проблемах всебічного забезпечення освітнього процесу сучасними електронними технологіями навчання, створення фонду навчальних та методичних матеріалів в електронному вигляді, а також необхідного обладнання навчальних аудиторій. Алгоритм ДН з використанням платформи «ZOOM», має наступний вигляд:

- не менше ніж за тиждень до заняття, курсанти одержують від викладача електронною поштою навчальні матеріали у форматі документа Microsoft Word, або Microsoft Excel для попереднього вивчення та паперового або електронного конспектування змісту майбутнього заняття (що одержало назву «упереджувального навчання»);

- за добу до заняття командир навчальної групи одержує електронною поштою презентацію заняття слайдами в форматі JPEG, яку під час заняття висвітлює нумерованими слайдами за голосовими командами викладача;

- курсанти на дистанційних аудиторних лекціях сліdkують, з використанням попередньо створеного конспекту, за викладом навчального матеріалу і мають

можливість звернутися до викладача за необхідними додатковими поясненнями;

- на практичних (інтерактивних лабораторних) заняттях курсанти ведуть розв'язок практичних задач біля дошки, також повноцінно перевіряється готовність навчальної групи до заняття;

- рубіжні тематичні контролі виконуються за індивідуальними комплексними завданнями в електронному вигляді, або фотографуються і електронною поштою надсилаються викладачу на перевірку і оцінювання.

- консультації проводяться як в груповому порядку (аудиторно, з використанням «ZOOM»), так і індивідуально (з використанням можливостей прикладення Viber).

Таким чином, вдалося досягти максимально можливого наближення умов дистанційного навчання військових курсантів до звичних умов традиційного навчання, що дозволило подолати значну кількість виниклих проблем, в тому числі повністю припинити обмін паперовими документами на час карантину.

Висновки та рекомендації:

1. Дистанційне навчання може бути швидко та ефективно організоване за умовою використання безкоштовних сучасних інформаційно-комунікаційних платформ з мінімальними матеріальними витратами за принципом «Маємо те, що маємо» - не найновіший ноутбук у викладача і смартфони, які є власністю абсолютної більшості курсантів;

2. Суттєвого полегшення такого процесу можна досягти за рахунок використання методики «упереджувального навчання», коли курсанти заздалегідь (не менше, ніж за тиждень) самостійно знайомляться з матеріалом майбутнього заняття з використанням роздавального матеріалу в електронному вигляді.

3. Найбільше навантаження випробують викладачі, які не мають раніше створеної інформаційної бази для проведення занять. Але відомо, що будь-яке заняття можна розробити за добу до заняття з використанням інформаційного простору Internet та мультимедійних презентацій Power Point. Також не зайвою може бути допомога з боку більш досвідчених колег.

Література:

1. Коронавірус та освіта: аналіз проблем і наслідків пандемії. URL : <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-ta-osvita-analiz-problem-i-naslidkiv-randemii/>(дата звернення 2.04.21).

2. Дистанційна освіта в Україні: технічні проблеми виявилися не найбільшим викликом. URL : https://zn.ua/ukr/UKRAINE/distanciyna-osvita-tehnicni-problemi-vyavilisyu-ne-naybilshim-viklikom-344816_.html. (дата звернення 05.04.21).



Горліченко Марина Григорівна, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувача кафедри Фундаментальних наук Військової академії (м. Одеса);

Дроздов Михайло Олексійович, кандидат фізико-математичних наук, доцент, доцент кафедри Фундаментальних наук Військової академії (м. Одеса)

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ У ВІЙСЬКОВОМУ ВНЗ

Актуальність проблеми пов'язана з принциповою відмінністю очного освітнього процесу від дистанційного в аспекті психолого-педагогічної взаємодії викладача та тих, кого він навчає. Ще і по сьогодні дана проблема залишається гострою [1] і існує необхідність пошуку інноваційних способів та засобів покращення такої взаємодії.

Невирішені раніше частини проблеми психолого-педагогічного забезпечення дистанційного навчання, такі: припиняється миттєвий пізнавальний зворотний зв'язок між викладачем і кожним з тих, кого він навчає; замість живого контакту з тими, хто навчається, викладач бачить монітор комп'ютера з різко обмеженими можливостями контролю за поточною ситуацією навчального процесу; також страждає якість аудіо-зв'язку, який часто буває поганої якості та зі сторонніми перешкодами; нема можливості використовувати більшість дидактичних об'єктів навчальної бази кафедри; входження курсантів і викладача в інформаційний простір дистанційного навчання є процесом занадто інерційним і вразливим з боку багатьох об'єктивних факторів, якими можуть бути припинення дистанційного освітнього процесу через порушення зв'язку, електричного живлення приладів, несвідомої поведінки окремих курсантів і багато чого іншого.

Мета, яку ставлять перед собою автори, полягає в оприлюдненні досвіду успішного варіанту психолого-педагогічного забезпечення дистанційного навчання у військовому ВНЗ (ВВНЗ).

Виклад матеріалу. Під час терміново впровадженого дистанційного навчання значно посилюються психолого-педагогічні проблеми освітнього процесу.

Найважливішою з них можна назвати мотиваційний фон навчання. Між тим, успішне дистанційне навчання передбачає, що курсант ВВНЗ має бути достатньо мотивованим на навчання, тому що в таких умовах значно зростає роль правильно організованої та плідної самостійної роботи курсанта.

Другою, і теж дуже важливою, проблемою є відсутність постійного живого контакту викладача з кожним з курсантів, яких він навчає. При цьому ця проблема є взаємною у співвідношеннях викладача і курсанта. Між тим, важлива роль постійної особистісної освітньої взаємодії найкращим чином спостерігається на прикладі максимально індивідуалізованого навчання – репетиторства (наприклад, під час консультацій).

Для подолання зазначених вище проблем авторами пропонується:

- періодично (не рідше ніж раз на тиждень), з дотриманням норм карантинної безпеки, викладачу слід коротко безпосередньо спілкуватися з тими, хто навчається, з метою збереження важливого психологічного відчуття у курсантів, що викладач живо турбується їх проблемами навчання і вважає досягнення мети навчання своєю найважливішою справою;

- під час ведення дистанційного заняття з використанням платформи ZOOM викладач повинен безперервно спостерігати кожного, кого навчає;

- дистанційне навчання має бути комфортним для курсантів, тому мають надійно та якісно працювати засоби зв'язку та іншого технічного забезпечення дистанційного навчання в умовах повного навчального та методичного супроводу аудиторних занять і самостійної роботи з боку викладача;

- особливого значення здобувають постійно діючі засоби самостійного контролю знань, які мають бути, водночас, посильними і достатньо інформативними для курсанта про рівень здобутих ним знань, вмінь та навичок.

- необхідно постійно переконувати курсантів на відчуття ними особистої відповідальності за наслідки самостійної роботи для успіху всього навчання;

- всебічно посилювати практичну спрямованість освітнього процесу.

Практика освітнього дистанційного процесу на кафедрі Фундаментальних наук Військової академії довела доречність та ефективність таких пропозицій.

Висновки та рекомендації:

1. Дистанційне навчання вимагає вирішення багатьох, принципово нових, психолого-педагогічних проблем. Тому, для найкращого розв'язання таких проблем, слід максимально наближати умови дистанційного навчання до таких, які є можливими в очному освітньому процесі.

2. Особливого значення має організація системи індивідуальних on-line консультацій. Взагалі, слід значно більше, ніж в традиційному освітньому процесі, приділити увагу відстеженню та формуванню індивідуальних освітніх траєкторій тих, кого навчають. Одночасно, на повну потужність, слід налагоджувати самостійну пізнавальну діяльність курсантів.

3. В дистанційному навчанні надзвичайно важливо створити комфортну для курсантів взаємодію з ними викладача. Курсанти мають відчувати, що за екраном монітора знаходиться доброзичлива людина-викладач, найбільшим прагненням якої є намагання навчити, розібратися в особистих освітніх проблемах, сформуванню компетентного спеціаліста.

Література:

1. Кухаренко В.М., Бондаренко В.В. Екстрене дистанційне навчання в Україні: Монографія / За ред. В.М. Кухаренка, В.В. Бондаренка . Харків:. Вид-во КП «Міська друкарня», 2020. 409 с.



Данильченко Олександр Анатолійович, старший викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, майор;

Керницький Олександр Михайлович, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедр військово-соціального та психологічного забезпечення Національної академії Національної гвардії України

ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ПРОБЛЕМНОГО ПІДХОДУ

Необхідність реформування військової освіти та визначення подальших перспектив її розвитку у зв'язку із швидкими змінами в суспільно-політичному житті України, необхідністю збройного захисту суверенітету та територіальної цілісності нашої держави ставлять питання переосмислення наявних проблем та концепцій професійної підготовки офіцерських кадрів.

Актуальність цієї проблеми також набуває все більшого значення через існування цілого ряду загроз національній безпеці України: від зовнішнього втручання та агресії Росії до світової пандемії різних захворювань. Особливої актуальності вона набуває для Національної гвардії України (НГУ), враховуючи, яка кількість особового складу залучається як до виконання завдань в зоні ООС, так і для виконання інших службово-бойових завдань. Відтак якісна підготовка майбутніх офіцерів НГУ є вимогою сьогодення та потребує значної уваги наукового співтовариства. А тому перед педагогічною наукою виникають досить відповідальні науково-прикладні завдання. Насамперед, це – як забезпечити процес якісної підготовки майбутніх офіцерів НГУ з урахуванням викликів сьогодення?

Констатовано, що підготовка майбутніх офіцерських кадрів досліджувалася рядом науковців. Так, тільки за останній час проведені дисертаційні дослідження з вивчення мотивації до професійної діяльності (Г.С. Гребенюк, Л.М. Дунець, В.М. Клачко), компонентів педагогічної культури майбутніх офіцерів (О.М. Гомонюк, О.Ф. Волобуєва, С.В. Капітанець, В.С. Маслов, В.П. Печенізький, В.В. Гриньков, В.П. Чабаненко, В.І. Шевчук, Ю.В. Кудінов), проблем адаптації курсантів до навчальної і професійної діяльності (С.О. Казьмірчук, С.П. Шумовецька), педагогічних умов підготовки майбутніх офіцерів до управлінської діяльності (О.М. Аксьонова, І.Г. Радванський, О.В. Торічний); удосконалення організаційних методів і форм навчання майбутніх офіцерів та його оцінювання (Л.В. Боровик, Г.І. Васильєв, В.М. Гапонова, В.В. Корнещук, Ю.І. Сердюк, І.О. Томків, І.О. Хорєв); оцінювання ефективності професійної підготовки майбутніх офіцерів та їх готовності до професійної діяльності (С.О. Кубицький). Однак, педагогічний аспект навчання майбутніх офіцерів НГУ на основі проблемного підходу у

наукових дослідженнях сьогодні розкрито не зовсім повно. Констатовано, що в процесі підготовки офіцерських кадрів на сьогодні існує ряд суперечностей: між динамікою соціальних явищ у військових колективах та недосконалістю технологій підготовки курсантів до них у ВВНЗ; між вимогами до професійних, особистісних і індивідуально-психічних якостей, що необхідні майбутньому офіцеру НГУ, та недоліками їх формування у процесі його підготовки; між стрімким зростанням вимог до підготовленості майбутніх офіцерів НГУ щодо ефективної управлінської діяльності та рівнем педагогічної майстерності НПП тощо.

Зазначено, що на сьогодні існують такі недоліки у підготовці майбутніх офіцерів НГУ: недостатньо розроблений науковий апарат: виникають певні труднощі з співвідношенням понять «особистісна готовність офіцера», «професійна готовність офіцера», «психологічна готовність офіцера», «професійна підготовленість» та ін.; невирішена проблема щодо пошуку оптимальних шляхів формування професійної компетентності майбутніх офіцерів НГУ, діагностика рівня її сформованості та її корекції на різних етапах навчання та найголовніше – не існує системного дослідження даної проблеми.

Обґрунтовано, що сучасний офіцер НГУ, перш за все, це: спеціаліст в певній професійній області, вихователь та викладач, соціальний педагог, управлінець, військовий професіонал.

На основі аналізу проблем навчання майбутніх офіцерів НГУ запропоновано основні напрямизміни такого становища:

- усебічний аналіз та врахування найкращого досвіду побудови систем професійної підготовки військовослужбовців Національної гвардії, жандармерії провідних країн світу;
- широке застосування моделювання під час навчання курсантів елементам майбутньої професійної діяльності, особливо тим, що відображають екстремальні ситуації;
- розробка та упровадження нових методик та педагогічних технологій навчання курсантів;
- проведення педагогічних експериментів кафедрами у ВВНЗ, результати яких зможуть покращити методику викладання навчальних дисциплін науково-педагогічними працівниками;
- розробка ситуаційних навчально-професійних завдань, що мають проблемний характер для формування ініціативи, емоційно-вольової усталеності, творчості та досвіду виконання завдань;
- формування соціально-правової компетентності майбутніх офіцерів НГУ за допомогою методів активного навчання, чого потребує практика служби у військових частинах НГУ.

Література:

1. Савицька А.П., Керницький О.М. Педагогічні проблеми формування готовності офіцерів силових структур до службової діяльності. *Проблеми освіти*: зб. наук. праць. Вінниця-Київ, 2015. Вип. 82. С. 110-114

2. Керницький О.М. Педагогічні аспекти управління процесом підготовки курсантів-льотчиків у вищому закладі військової освіти. *Теорія і практика управління соціальними системами: Щоквартальний науково-практичний журнал*. Х.: НТУ «ХП», 2004. №1. С. 30-36.



УДК 378.147

Іванова Тетяна Вікторівна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальних комунікацій Маріупольського державного університету

СПЕЦИФІКА ТА МЕТОДИ ОНЛАЙН НАВЧАННЯ У СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ

Актуальність теми. Інтернет та ера 2:0 внесли суттєві зміни практично в усі аспекти нашого суспільства, починаючи від глобальної економіки, особистих і професійних каналів комунікації до організації освітнього середовища та методів й форм навчання. Умови пандемії суттєво вплинули й сам формат отримання знань та організації навчально-виховного процесу.

Традиційно фізичний клас «brick and mortar» («цегла та цемент») в ситуації масового переходу на онлайн навчання починає втрачати свою монополію як місце навчання та обов'язкову фізичну присутність учня та вчителя. І в цих умовах стає актуальним завдання: яким чином зберегти якість та доступність набуття знань? Які нові форми та методи застосувати, щоб інтерес, мотивація та залученість були збережені й набули подальшого розвитку у форматі онлайн. Саме огляд цих питань є метою даної статі, враховуючи те, що внаслідок такого короткого часу у педагогічній та психологічній літературі аналіз та узагальнення цього досвіду є вкрай недостатнім.

Отже, відомо, що у навчання є три складових: учитель, учень і середовище, де проходить навчання. Для того, щоб бачити, керувати цим оркестром, необхідно знати про те, як влаштований наш мозок, яка психологія сприйняття інформації, фізіологічні особливості процесу пізнання і ... лише на основі їх підбирати формат, педагогічні техніки і форми навчання.

У нашому випадку середовищем і формат навчання виступає режим on-line.

І перше що потрібно знати викладачеві, що основна специфіка цього навчання полягає в тому, що домінуючим і первинним каналом сприйняття інформації виступає зоровий канал, на відміну від формату off-line, де були задіяні три або навіть п'ять каналів (виділяють п'ять каналів сприйняття інформації : кінестетичний, візуальний, слуховий, або аудіальний, смаковий, нюховий. Для аудиторії, що навчається найбільш важливі три перших: кінестетичний, візуальний, аудіальний.

Також, пригадаємо, що у кожної людини є свій пріоритетний канал сприйняття).Що ж, у зв'язку з цим, потрібно знати і враховувати педагогу, який проводить свої освітні заходи в режимі on-line?Для того щоб отримати певне уявлення про будь-який предмет вивчення в візуальному середовищі, нашому мозку необхідно лише 13 мілісекунд, як вважають нейробіологи з Массачусетського університету. І це значно менше, ніж обробляли інформацію люди до екранів [1].Візуальна інформація, яку ми сприймаємо в форматі on-line активніше, ніж в off-line, з'єднується з попередньо записаними відомостями про світ, отриманими нами власним досвідним шляхом. Чому це так відбувається? Тому що сприйняття інформації візуальної модальністю апелює до правої півкулі, яка пов'язана з творчістю і переробкою раніше пережитого досвіду. А це означає, що навчаючи в онлайн, потрібно ще більше ефективніше використовувати принцип Д. Колба (починаючи навчання з активізації набутого досвіду учасників) [2].

Тобто, навчаючи у форматі on-line не обов'язково пропонувати для аналізу докладні, складні, довгі тексти і зображення. Треба усвідомлювати, що навчання в on-line відрізняється більш високою швидкістю подачі і обробки інформації, викладач має, не спрощуючи подачу інформації, подавати її в більш меседживому, схематичному, евристичному, допитливо-пізнавальному форматі. Отже, в on-line особливого значення набувають такі форми навчання, як: комікси, квести, навчальні намальовані мультфільми, схематичні динамічні зображення.

Готуючи матеріал для on-line, ми завжди повинні пам'ятати про піраміду Блума і рухатися від практики до теорії, а не навпаки, як часто було в off-line форматі. Знову-таки, чому? Тому що специфіка формату on-line полягає в тому, що у учасників навчання спостерігається: більш низька концентрація уваги, неуважність, і втома від екрану, легка асоціальне (хотів увійшов в процес навчання, хотів вийшов), відсутня повнота сприйняття інформації (є тільки зоровий канал).

Але, при всьому том, on-line формат запускає й механізми, які спрямовані на розвиток вищих рівнів мислення за Блумом [3], а саме аналізу, рефлексії, оцінці, й також: навички самостійного пошуку відповідей на питання, формування якостей само лідерства, орієнтацію на досягнення мети.

Зауважимо, що on-line - це активне самовмотивоване навчання. При такому навчанні не буває «білих плям», як каже Салман Хан в своєму виступі на TED «Модернізована освіта». Бо раніше, учитель, коди давав домашнє завдання й перевіряв його, переводив учнів на новий рівень (новий урок), незалежно від того, наскільки відсотків вони освоїли попередньо надані знання [4]. Наприклад, розібравшись в попередньому матеріалі всього лише на 40%, учень (учасник) навчання з цими «білими дірками» йде освоювати наступний новий матеріал. У грамотно організованому і автоматизованому програмами on-line, учень не підніметься на наступний рівень, не пройшовши і не засвоївши ґрунтовно попередній матеріал. І, головне те, що результати такого навчання залежать на 90% від самого учня, на відміну від колишнього формату навчання, де

традиційним гумористичним виправданням учнів було, «а Ви нам так пояснювали».

Таким чином, в on-line навчанні викладач має використовувати принцип розвиваючого коучингу: правильно задай питання, активізуй мій попередній досвід, підкажи, використовуючи мої сильні сторони, модеруй, а не менторствуй/поввчай, застосуй інтерактивні та креативні вправи, бо, на думку наших учнів (студентів), «балакуюча голова — це нудно!».

Вважаємо, що саме в такий спосіб формат он-лайн навчання дозволить усім суб'єктам навчального процесу досягти бажаної мети та результатів отримання знань й корисного досвіду.

Отже, головними висновками є те, що:

Незважаючи на закінчення пандемії і можливість знову повернутися у звичний оффлайн формат навчання, он-лайн та змішані форми навчання не втратять своєї актуальності та розвитку

В цих умовах ми повинні готувати викладача нового типу, який враховує та розуміє специфіку онлайн навчання та здатний навчати у цьому середовищі якісно та професійно

Ми маємо шукати, аналізувати, розробляти нові форми та методи заохочення та залучення учнів (студентів) у процес навчання, враховуючи фізіологічні та психологічні процеси сприйняття інформації, людини «з екраном та за екраном».

І саме головне, ми маємо пам'ятати, що он-лайн-інструменти, платформи, середовища, сервіси і т.п. – це лише ЗАСІБ, але ніяк ні МЕТА навчання, якою з часів існування людства є передача духовного та практичного досвіду, який спрямовані на формування гармонійної особистості й висококваліфікованого фахівця майбутнього.

Література:

1. Мозг обрабатывает изображения за 13 миллисекунд.
URL:<https://habr.com/ru/post/209776/>.
2. Емпірична модель навчання д. Колба. URL:<https://wm-help.net/lib/b/book/3019837164/29>.
3. Що таке таксономія Блума і як вона працює на уроці.
URL:<https://www.criticalthinking.expert/usi-materialy/shho-take-taksonomiya-bluma-i-yak-vona-pratsyuyue-na-urotsi/>.
4. Хан Салман «Преобразованное образование».
URL:<https://www.youtube.com/watch?v=nTFEUsudhfs>.

*»————«•• *••»————«••*

Іванченко Євгенія Анатоліївна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри фундаментальних наук Військової академії (м. Одеса);

Пірко Юлія Олександрівна, викладач кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, капітан Військової академії (м. Одеса)

ЗАСТОСУВАННЯ STEM-ТЕХНОЛОГІЙ ПІД ЧАС ФОРМУВАННЯ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

У швидкоплинних умовах сьогодення, коли ускладнення та оновлення бойової техніки та озброєння відбувається майже невинно, як і наростання інформаційного потоку, а самі військові дії змінюють характер з «класичних» на «гібридні», де центр тяжіння зміщується в інформаційно-комунікаційний простір, та можуть розгортатись не тільки на поверхні земної кулі, а й у космічному просторі, від випускників вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ) очікують не лише глибоких теоретичних знань, а й здатності самостійно «підлаштовувати» їх під нестандартні, постійно змінювані обставини. У Візії Генерального штабу ЗС України щодо стратегії реформ збройних сил на 2020-2030 роки зазначено, що «під час підготовки персоналу широко буде використовуватись дистанційне навчання та сертифікація самостійно покращеного рівня професійної майстерності»[1], що вимагає від військових фахівців володіння навичками самоосвіти, самовиховання, розумінням та прийняттям того факту, що навчання має неперервний характер та має тривати протягом всього життя. Національна рамка кваліфікаціймістить опис кваліфікаційних рівнів, структурований за компетентностями, що включає дескриптор інтегральної компетентності – «автономність і відповідальність» як здатність самостійно виконувати завдання, розв'язувати задачі і проблеми та відповідати за результати своєї діяльності.

Отже, незаперечним є той факт, що ВВНЗ задля випуску висококваліфікованого та конкурентоспроможного військового фахівця має пильну увагу приділити готовності майбутніх офіцерів до безперервної самоосвіти, адже саме це забезпечить можливість офіцерам у професійній діяльності адаптуватись до сучасного світу як у бойовій обстановці, так і в мирний час, а також не втратити себе у цивільному житті після звільнення з лав збройних сил, тобто забезпечить військовослужбовцям підґрунтя для соціальної адаптації. Такий підхід вимагає модернізації професійної підготовки військових фахівців у ВВНЗ, яку ми пов'язуємо із формуванням самоосвітньої компетентності майбутнього офіцера Збройних Сил України, що являє систему знань, умінь і навичок, набутих у процесі навчання у вищому військовому навчальному закладі, яка виявляється в усвідомленні потреби до безперервного саморозвитку та самовдосконалення як у особистісній, так і у військово-

професійній сфері, здатності до самостійного виявлення та виправлення «дефекту знань» у контексті новітніх розробок військової техніки та озброєння; володінні «інструментами» здобуття, обробки та критичного аналізу інформації у соціальній та військово-професійній сферах; досвіді постійного удосконалення та самостійного оволодіння військово-професійними знаннями та забезпечує можливість професійної діяльності та життя у швидкозмінному суспільстві.

Метою дослідження є окреслення одного з напрямів формування зазначеної якості майбутнього військового фахівця— застосування під час професійної підготовки курсантів у ВВНЗ STEM-технологій, що передбачає посилення у навчальних програмах природничо-наукового компоненту та інноваційних технологій, а, отже, є дуже слушним в умовах тотального скорочення годин на вивчення таких навчальних дисциплін, як-от «Вища математика», «Фізика», «Хімія», «Прикладна механіка (у т.ч. матеріалознавство)», «Інформаційні технології», «Основи електротехніки, метрології та стандартизації» тощо у освітньо-професійних програмах спеціальностей 253 «Військове управління (за видами збройних сил)», 254 «Забезпечення військ (сил)», 255 «Озброєння та військова техніка».

Завдяки використанню потужного інструментарію STEM-освіти задля формування самоосвітньої компетентності майбутніх офіцерів Збройних Сил України, на нашу думку, стане можливим у сучасних освітніх реаліях формувати військових фахівців іншої формації, конкурентоспроможних, інноваційних та креативних, але, разом з цим таких, що володіють всім набором знань попередніх поколінь, мають їх власне бачення та шляхи застосування до конкретних умов та на перспективу.

Можливості майбутніх офіцерів значно розширюються за умови обізнаності із STEM-технологіями, адже це дозволяє проводити навчальні заняття максимально наближено до бойових умов. Разом з цим, саме STEM-технології дозволяють розвинути повною мірою орієнтацію в інформаційному просторі, поповнити знання в галузі біо-, нано- та енерготехнологій, а також навчитись елементів технічного моделювання, робототехніки, вміння використовувати імітаційні тренажери, електронні карти місцевості, тобто використовувати високотехнологічні здобутки сучасності є показником фахівця високої якості.

Також зазначимо, що демонстрація можливостей STEM-технологій під час професійної підготовки розкриває перед випускниками-офіцерами широке поле до їх застосування у професійній діяльності, адже дозволяє здійснювати ефективне управління, залучати до активної професійної діяльності підлеглих, спонукати, допомагати у вирішенні бойових та повсякденних завдань офіцера.

Література:

1. Стратегія реформ ЗСУ на 2020-2030 роки: візія Генштабу. URL: https://censor.net/ru/resonance/3169482/strategy_reform_zsu_na_20202030_roki_vzya_genshtabu (дата звернення 8.04.2021).

Ізбаш Світлана Сергіївна, кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри психології та педагогіки Національної академії Національної гвардії України;

Крилов Михайло Сергійович, курсант 119 навчальної групи, гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України

РОЛЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ У ФОРМУВАННІ МЕДІАКОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Освітній процес професійної підготовки у військових закладах вищої освіти – це складна і цілісна система, яка характеризується багаторівневою структурою. Забезпечення якості освітньої діяльності та вищої освіти у Національній академії Національної гвардії України, у першу чергу, проявляється у створенні умов щодо дотримання логіки у послідовності вивчення навчальних дисциплін та ефективної організації самостійної роботи здобувачів вищої освіти. У освітньо-професійних програмах підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальностями 251 «Державна безпека», 253 «Військове управління (за видами збройних сил)», 254 «Забезпечення військ (сил)», 255 «Озброєння та військова техніка» визначено один із важливих результатів навчання: «вміння застосовувати психолого-педагогічні основи управлінської та виховної діяльності, вивчення соціально-психологічних явищ у військових колективах, контролювати стан військової дисципліни, здійснювати морально-психологічне забезпечення і мотивувати особовий склад під час виконання завдань за призначенням». Виходячи з цього, у навчальних планах усіх без винятку військових спеціальностей, в обов'язковому порядку, вивчається дисципліна «Військова психологія та педагогіка». Аналіз змісту вивчення дисципліни «Військова психологія і педагогіка» показав відсутність формування медіакомпетентності у курсантів-військовослужбовців як складової частини їх психолого-педагогічної підготовки.

Метою статті є визначення шляхів інтеграції медіакомпетентності у процес психолого-педагогічної підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України.

Професійна підготовка військовослужбовців у військових закладах вищої освіти повинна бути спрямована не лише на формування системи теоретичних знань та розвиток практичних умінь, навичок військової діяльності, виховання якостей військовослужбовця, а й розвиток самої особистості, що передбачає формування гнучкості мислення та навичок швидко адаптуватися до непередбачуваних умов життя. Серед важливих навичок людини XXI століття, за результатами звіту Всесвітнього економічного форуму у Давосі 2020 р.,

визнано навички критичного мислення, які є базовими у формуванні медіакомпетентності.

У світі інформаційних воєн і пропаганди медіаграмотність і критичне мислення належить до ключових компетентностей, які дозволяють не губитися в інформаційному потоці і ухвалювати усвідомлені рішення. Щоб краще зрозуміти потребу у формуванні медіаграмотної особистості майбутнього офіцера Національної гвардії України, проаналізуємо трактування поняття «медіакомпетентність» у сучасних дослідженнях науковців.

Зарубіжні педагоги досить давно використовують термін «медіакомпетентність». Р.Кьюбі дає наступне визначення даного поняття: медіакомпетентність або медіаграмотність (media competence/media literacy) – це «здатність використовувати, аналізувати, оцінювати й передавати повідомлення (messages) в різних формах» [1]. Український вчений В.Ф. Іванов визначає медіакомпетентність як відповідальну реалізацію соціального спілкування в суспільній практиці, тобто здатність розуміти, аналізувати і оцінювати зміст медіа, вміння використовувати медіа під час навчання і дозвілля, бути співтворцем особистого змісту в мас-медіа, володіти навичками самопрезентації та спілкування з іншими користувачами медіа і, якщо потрібно, вміти критично оцінювати власну медіаактивність [2, с. 427].

Можна вважати цілком очевидною необхідністю цілеспрямоване формування медіакомпетентності у майбутніх офіцерів НГУ, вироблення у них навичок сприйняття інформації, розуміння особливостей медіатекстів й застосування їх в службовій діяльності, розвиток критичного мислення у поведінці з інформаційними потоками. Серед шляхів інтеграції медіакомпетентності у процес психолого-педагогічної підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України ми вбачаємо наступні: 1) розробка у курсі «Військова психологія та педагогіка» змістового модулю «Медіаосвіта військовослужбовців»; 2) використання інтерактивних методів аналізу медіапродуктів під час проведення практичних занять; 3) виконання курсантами медіапроектів та створення медіаконтенту; 4) створення методичного кейсу з корисною інформацією з медіаграмотності; 5) участь курсантів у всеукраїнських та міжнародних освітніх проєктах з медіаграмотності.

Таким чином, медіакомпетентність має посісти належне місце у психолого-педагогічній підготовці майбутніх офіцерів Національної гвардії України. Вона виступає вагомою складовою освітнього процесу та визначальним чинником прийняття правильних управлінських рішень у процесі службової діяльності.

Література:

1. Kubey R. Media Literacy in the Information Age / R.Kubey. –New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.),1997. 484 s.

2. Медіаосвіта та медіаграмотність: підручник для студентів педагогічних коледжів / Ред.-упор. В. Ф. Іванов, О. В. Волощенко; за науковою редакцією В. В. Різуна. Київ: Центр Вільної Преси, 2014. 431 с.
3. Ізбаш С. Медіакомпетентність як складова андрагогічної підготовки майбутніх магістрів освіти. *Сучасний простір медіаграмотності та перспективи його розвитку*: збірник статей Сьомої Міжнар. наук.-метод. конф. Київ: Академія української преси. 2019. С. 297–309.



УДК378.1:355.23

Каплун Сергій Олексійович, кандидат педагогічних наук, доцент, начальник кафедри технічного та тилового забезпечення Національної академії Національної гвардії України, полковник;

Коменотрус Артем Олександрович, курсант 519 навчальної групи курсу №3 факультету логістики Національної академії Національної гвардії України, солдат.

УЗАГАЛЬНЕННЯ ДОСВІДУ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ЛОГІСТИКИ У ПРОВІДНИХ АРМІЯХ СВІТУ

Реформа вищої військової освіти та підготовки військових кадрів в Україні обумовлені реаліями сьогодення. Це – складна воєнно-політична обстановка в регіоні, проведення ООС на Сході України, воєнна реформа в Україні, результати та специфіка виконання завдань, які стоять перед ЗС України та іншими військовими формуваннями. Вища освіта, у тому числі військова, провідних країн світу на сьогоднішній день має дуже значний та позитивний досвід. Його ретельне критичне вивчення та узагальнення в умовах сьогодення безумовно буде сприяти в майбутньому проведенню реформ військової освіти в Україні.

Аналіз досвіду підготовки фахівців різних ланок військового управління і фаху у провідних країнах світу дає можливість визначити головні риси сучасного підходу до створення структурних закладів військової системи освіти, її функціонування, взаємодії з цивільними різнопрофільними закладами вищої освіти.

На сьогоднішній день ще залишається недостатньо вивченими та проаналізованими такі фундаментальні аспекти: схема управління військовою освітою; роль військової освіти в контексті національної безпеки і оборони країни, інтеграція її з установами та закладами цивільної освіти; структура, завдання та функції військової системи освіти, нормативно-правові засади її функціонування; система військових навчальних закладів (у тому числі вищих, центрів профільної військової підготовки тощо); організація, методичне

забезпечення, зміст, інформатизація та методики підготовки фахівців різних рівнів і ланок управління; логістичне і фінансове забезпечення тощо.

Військова освіта в Україні сьогодні розглядається військовим та політичним керівництвом країни за двома аспектами: 1) отримання фундаментальних знань і навичок у навчальному закладі та 2) розвиток і закріплення цих навичок і знань у процесі виконань функціональних обов'язків на посаді у військах через систему курсової підготовки перед призначенням на нові посади.

Реформування системи військової освіти враховує досвід участі військ в ООС, підходи, методики і програми підготовки військових фахівців, прийнятих в НАТО. Їх узагальнення і є метою статті.

Основний зміст закордонного досвіду військової освіти полягає у наступному:

- оновити нормативно-правову базу у сфері військової освіти та підготовки кадрів;
- принципово змінити погляди щодо створення умов для ефективної та якісної підготовки та підвищення кваліфікації військових фахівців;
- суттєво збільшити практичну складову підготовки слухачів та курсантів льотних, механізованих, артилерійських та танкових спеціальностей, фахівців протиповітряної оборони;
- впровадити в освітній процес досвід ООС та створити умови для переходу на підготовку військових кадрів за стандартами НАТО.

Таким чином, можливо засвідчити що в системі відбору та підготовки військових кадрів – військових фахівців проводиться на сьогодні масштабна та цілеспрямована робота на усіх напрямках та рівнях. Сучасні військові фахівці різних країни відмічають, що в умовах сучасного збройного конфлікту для забезпечення стійкого та безперервного управління необхідні офіцери, у тому числі офіцери-логісти, з високим рівнем професійної підготовки та розвитку індивідуальних якостей особистості. При цьому виникає необхідність удосконалення як методики оцінювання рівня підготовки посадових осіб органів військового управління, так і самої системи військової освіти з урахуванням передового зарубіжного досвіду. У зв'язку з цим, є логічним ретельне вивчення та аналіз особливостей загальної професійної підготовки офіцерських кадрів розвинутих країн світу, та особливо що стосується підготовки за спеціалізацією – фахової підготовки спеціалістів тилового забезпечення (фахівців з логістики).

*»————«•• *••»————«••*

Козубцова Леся Михайлівна, кандидат технічних наук, доцент кафедри математики та фізики Військового інституту телекомунікацій та інформатизації (м. Київ);

Козубцов Ігор Миколайович, кандидат технічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник науково-дослідного відділу, наукового центру зв'язку та інформатизації Військового інституту телекомунікацій та інформатизації (м. Київ), підполковник

ДО ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Актуальність теми. Вже тривалий час Україна і весь світ переживають складний період надзвичайної ситуації, пов'язаної із заходами боротьби проти поширення коронавірусу. Пандемія COVID-19 на кілька місяців унеможливила очне навчання. Але кожна проблема – це, по-суті, привід до якісних змін, пошуку нових можливостей, освоєння сучасних новітніх технологій не зовсім ще знайомої форми навчання. Заклади освіти вперше вимушені були перейти на неочікувано довготривалий карантин [1; 2]. Зрозуміло, що карантин – це не канікули, це навчання, лише інше. Тому дистанційне навчання стало єдиною доступною формою в системі середньої та вищої освіти.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Питанню організації дистанційного навчання в системі середньої та вищої освіти, приділено достатньо багато, а ось організації його у вищих військових навчальних закладах, зокрема, недостатньо.

Мета. Висвітлити особливості організації ефективного дистанційного навчання у ВВНЗ, як необхідної реакції на виклик сучасності.

Результат дослідження. Як відомо, найнеобхіднішим у навчанні є комунікація, тобто спілкування. І від рівня спілкування залежить ефективність навчання. Проводити заняття віддалено, не бачити студентів чи курсантів, не мати можливостей пояснити особисто й допомогти в момент виникнення проблеми – ось з такими труднощами стикнулися сучасні педагоги, які ще рік тому не могли й уявити таких ситуацій у своїй роботі. Пандемія внесла несподівані корективи і змусила всіх терміново опанувати цифрові інструменти й нові педагогічні підходи та методики. Складністю дистанційного навчання є не тільки стимулювання студентів (курсантів) до роботи, а й можливість розгортання діалогу. Карантин став викликом для всього українського суспільства. Освітня система не стала винятком.

Після тимчасової розгубленості всім довелось прийняти цей виклик та швидко адаптуватись до нових реалій, але питання розвитку дистанційної освіти набуло неабиякої актуальності. І хоча дистанційне навчання не є заміною очного та ніколи не планувалось на довгострокову перспективу, воно може стати ефективним інструментом не тільки під час карантину. А оскільки

відповіді на питання: «Як найближчим часом буде змінюватись епідеміологічна ситуація в Україні?», – поки немає, освітяни мають бути готовими до організації такого навчання. Основними принципами дистанційного навчання є інтерактивна взаємодія у процесі роботи, а також можливість працювати на відстані. Основну роль у здійсненні дистанційного навчання відіграють сучасні інформаційні технології. З появою непередбаченості в результаті COVID-19 поставив у тупику питання, щодо надання дозволу та можливості застосування дистанційної форми організації навчання у ВВНЗ.

За даними прогнозу джерел [1; 2] епідемія пов'язана з COVID-19 не зникне ні через місяць, ні через рік. Розуміючи це керівництвом ВВНЗ поставлена була задача на початковому етапі відібрати і експериментально перевірити можливість організації та ефективності існуючого у вільному доступі програмне забезпечення, а саме Skype, ICQ, QIP, Teamspeak, Ventrilo, Viber, WhatsApp, Google Talk, Vbuzzer, TeamViewer, LiteManager, Ammy admin, RAdmin, Zoom, AnyDesk, Telegram, Moodle, Google Classroom, YouYube. Найефективнішими інструментами та платформами для здійснення дистанційного навчання набули Moodle, Zoom, Google Classroom, YouYube. Слід зазначити, що даний перелік програмних засобів та платформ не припустимі для організації і проведення занять з професійного блоку дисциплін, де може циркулювати інформація з обмеженим доступом. Цей феномен однозначно обумовлює обов'язковість присутності викладача в спеціальних аудиторіях.

Серед недоліків варто виділити психологічну і «комп'ютерну» невідповідність викладачів старшого покоління. Це пов'язано з традиційною методикою навчання, яка передбачає не віртуальне, а «живе» спілкування між студентом і викладачем. Взагалі для навчання «на відстані» потрібно мати сильну мотивацію й самоорганізацію, бо дистанційне навчання – це, передусім, самоосвіта, тобто здатність працювати самостійно. Для когось це є перевагою, а для когось, навпаки, – недоліком, – все залежить від людини та її характеру. Майбутнє – за мішаним навчанням, яке дуже легко перемикає в різні режими: збільшувати чи зменшувати офлайн- або онлайн- компоненти, обирати різні організаційні моделі та стратегії відповідно до можливостей, потреб і викликів.

Висновки та пропозиції:

1. Перехід на дистанційне навчання у ВВНЗ є необхідною умовою забезпечення неперервного освітнього процесу, як адекватна реакція на виклик пандемії;

2. Для реалізації дистанційного навчання у ВВНЗ потрібно підвищити комп'ютерну (медію) грамотність викладачів старшого покоління;

3. Необхідність рішення проблеми відсутності швидкісного та належного обсягу Інтернету у тих викладачів на дому за рахунок технології Callback.

Література:

1. Schwab K., Malleret Th. COVID-19: The great reset. World Economic Forum. Edition 1.0. Cologny/Geneva Switzerland.: Forum publishing, 2020. 213 p. ISBN

978-2-940631-11-7.

2. Будущее: дискуссия / В.В. Летуновский, В.Г. Буданов и др. Институт социально-экономического прогнозирования им. Д.И. Менделеева, Сретенский клуб им. С.П. Курдюмова. М.: Грифон, 2021. 40 с. ISBN 978-5-98862-606-0.



УДК 37.01:364.3

Лучко Юлія Іванівна, кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри правових та інформаційних технологій Відокремленого структурного підрозділу ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Хмельницький інститут соціальних технологій

ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ УЧАСНИКІВ ОПЕРАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ СИЛ В ХМЕЛЬНИЦЬКОМУ

Реалізація принципів рівних можливостей та доступності здобуття освіти людьми з особливими освітніми потребами є однією з визначальних умов побудови соціально справедливого, гуманістично спрямованого суспільства.

На сучасному етапі розвитку суспільства і системи освіти оптимальною системою навчання для людей з особливими освітніми потребами є інклюзивна освіта як дієва адаптаційна модель повноцінного соціального функціонування людей з особливими освітніми потребами, що передбачає повноцінне отримання ними освітніх послуг та фахових знань, здобуття досвіду міжособистісних стосунків на засадах толерантності, партнерства, співробітництва. Соціальна адаптація молодшої людини з особливими освітніми потребами в середовищі вищого навчального закладу постає головною умовою її комфортного та успішного соціального функціонування як в освітньому просторі вищої школи, так і поза ним – у суспільній та професійній діяльності.

Мета публікації – висвітлення особливостей соціальної та професійної адаптації учасників операції об'єднаних сил під час здобуття освіти у вищих навчальних закладах.

Проблема набуває особливої гостроти у світлі подій на сході України. І хоча соціальна та професійна адаптація учасників Операції Об'єднаних сил до умов життя в цивільному середовищі регулюється на законодавчому рівні, кількість людей з особливими освітніми потребами з числа учасників операції об'єднаних сил зростає. Соціальна та професійна адаптація учасників Операції Об'єднаних сил здійснюється згідно Порядку організації соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції, осіб, які здійснювали заходи із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, та постраждалих учасників Революції Гідності, членів сімей загиблих (померлих), таких осіб затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21 червня 2017 року за №432. Згідно законодавчого документу соціальна

адаптація розглядається як допомога у проведенні аналізу життєвої ситуації, визначенні основних проблем, шляхів їх розв'язання; надання інформації з питань соціального захисту населення; навчання, формування та розвиток соціальних навичок, умінь; допомога у зміцненні/відновленні родинних та суспільно корисних зв'язків, організації денної зайнятості та дозвілля. А професійна адаптація визначена як заходи, спрямовані на відновлення та вдосконалення професійних навичок і умінь шляхом професійного навчання, надання інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг із зазначених питань, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці [1].

Законодавчо закріплено пільги на забезпечення єдиних засад надання учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та їхнім дітям державної цільової підтримки для здобуття професійно-технічної та вищої освіти у державних і комунальних навчальних закладах.

Законом надано право на державну цільову підтримку для здобуття професійно-технічної та вищої освіти в таких навчальних закладах усім категоріям учасників бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та їхнім дітям. Зокрема, таку державну допомогу надано особам, які брали безпосередню участь в операції об'єднаних сил, у тому числі в складі добровольчих формувань, що в подальшому були включені до складу Збройних сил України та інших законних військових формувань і правоохоронних органів, учасникам бойових дій на території інших країн. Державна цільова підтримка для здобуття профтехнічної та вищої освіти надається у вигляді: повної або часткової оплати навчання за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів; пільгових довгострокових кредитів для здобуття освіти; соціальної стипендії; безоплатного забезпечення підручниками; безоплатного доступу до мережі Інтернет, систем баз даних у державних і комунальних навчальних закладах; безоплатного проживання в гуртожитку; інших заходів, затверджених Кабінетом Міністрів України.

Так, у Хмельницькому інституті соціальних технологій Університету «Україна» навчаються студенти-військовослужбовці, які повернулися із зони операції об'єднаних сил. Проводиться робота з психолого-педагогічного супроводу навчання цих студентів. Актуальність визначення цього напрямку полягає в тому, що воїнам-учасникам Операції Об'єднаних сил доводиться пристосовуватися до умов мирного (цивільного) соціуму, а однією з головних умов цього є опанування нової, невійськової спеціальності та подальше працевлаштування. Особливо актуальним це питання є для військовослужбовців, які в результаті бойових дій на сході України дістали поранення або інвалідність. Зі свого боку в інституті окрім знижки на навчання, здійснюється допомога в адаптації цих студентів: організація системи соціально-психологічної самопомоги розширення та поглиблення соціального досвіду через організацію та самоорганізацію змістовного культурного дозвілля тощо. Організація гнучкої системи навчання для студентів, які не можуть постійно відвідувати аудиторні заняття через перебування на лікуванні в госпіталях або у службових відрядженнях,

відбувається за допомогою сучасної системи інтернет-супроводу навчання з використанням платформи MOODLE[2].

Нашими пропозиціями, які б могли підвищити ефективність особливостей соціальної та професійної адаптації учасників Операції Об'єднаних сил під час здобуття освіти у вищих навчальних закладах, є організація системи соціально-психологічної самопомоги розширення та поглиблення соціального досвіду через організацію та самоорганізацію змістовного культурного дозвілля тощов контексті гуманізації та демократизації вищої освіти.

Література:

1. Постанова кабінету міністрів України «Про затвердження Порядку організації соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції, осіб, які здійснювали заходи із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, та постраждалих учасників Революції Гідності, членів сімей загиблих (померлих) таких осіб» від 21 червня 2017 року №432.Веб-сайт. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/432-2017-%D0%BF>(дата звернення: 07.04.2020).
2. Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна».Голос України. URL: <http://www.golos.com.ua/article/304659> (дата звернення: 07.04.2020).



УДК 37:355.23

Лютий Володимир Миколайович, викладач служби мовної підготовки мовного відділення Національної академії Національної гвардії України, підполковник

ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ОФІЦЕРІВ У ВІЙСЬКАХ КРАЇН СВІТУ

Актуальність. Нові виклики, які стоять перед збройними формуваннями України, змушують шукати новітні технології навчальної діяльності, які спрямовані на ефективну підготовку військовослужбовців. Світовий досвід є в нагоді для удосконалення освітнього процесу у збройних формуваннях України. Вивчення такого досвіду, який до цього не досліджувався, розкриває можливості щодо його адаптації під потреби здобувачів освіти-військовослужбовців. Метою статті є вивчення та узагальнення цього досвіду.

У середині 1990х років в суспільстві та у збройних формуваннях країн НАТО впровадження цифрових технологій у військову освіту набуло широкого розповсюдження [1]. Наприклад, збільшення кількості офіцерів в армії США, які отримали неповну вищу освіту, вимагало впровадження технологій

дистанційного навчання з метою надання їм можливості отримати повну вищу освіту під час проходження служби [2]. Це здійснювалося у так званих «віртуальних класах». Головною метою було «створення адаптивної військової освіти, яка повинна забезпечити надання актуальних знань солдатам в зоні виконання службово-бойових завдань у відповідності до оперативних потреб Армії» [3, с.11].

Для постійної підготовки особового складу Міністерства оборони та Збройних сил Канади (ЗСК) впродовж служби створена та функціонує оборонна освітня мережа [4]. Це корпоративна мережа, за допомогою якої здійснюється дистанційне навчання тільки військовослужбовців та персоналу, задіяного у секторі оборони країни, з метою зменшення часу на навчання та збільшення якості навчання.

Система підготовки військовослужбовця надає можливість опанування другої іноземної мови за допомогою програми «ALLIES» (автономної освітньої платформи із вивчення іноземної мови) дистанційно: як через мережу Інтернет, так і у внутрішній мережі міністерства оборони «DND Intranet», а отже, слухач може вчитися де завгодно та коли завгодно [5]. Навчальний матеріал у мовній платформі систематизований у відповідності до рівнів оцінки другої іноземної мови у ЗСК та надає можливість підготуватися до складання тестових завдань, отримати практичні навички у читанні, письмі, слуханні та говорінні, підтриманні мовних вмінь. Існує можливість зосередитися на одному із вмінь та пропустити інші, є можливість автоматичного відслідковування прогресу слухача. Окремо можна виділити приклад розвитку дистанційного навчання під гаслом «будь-де і будь-коли» та існування системи електронного навчання НАТО «NATO's e-Learning Programme» [6].

Зазначена система дистанційного навчання містить широкий спектр навчальних програм: від матеріалів щодо дотримання заходів безпеки до підготовки штабів до участі у багатонаціональній операції, опанування системами дистанційного навчання та створення програмних ресурсів для забезпечення дистанційного навчання. Командування Збройних сил Великобританії спільно із Університетом Англії Раскіна розробило програму дистанційного навчання військовослужбовців з метою отримання ними ступеню вищої освіти та зробити подальшу кар'єру у війську чи отримати гідне працевлаштування після звільнення із лав збройних сил [7]. Ця програма дозволяє прилаштувати графік навчання до особливостей проходження служби за допомогою системи управління навчанням без врахування місця проходження служби та у будь який час.

Створені курси із вивчення французької мови Інститутом мов Міністерства оборони Франції надає можливість військовослужбовцям, особливо іноземцям, вдосконалити знання мови онлайн. Але ці курси не є програмним продуктом, який розроблено Збройними силами чи Міністерством оборони Франції для військових [8].

Таким чином, є тенденція до поширення дистанційного навчання у військовій освіті, які пов'язані з потребами військовослужбовців, центральних органів влади.

Пропозиціями щодо розвитку дистанційного навчання в Національній гвардії України є: створення власної вітчизняної навчальної платформи для дистанційного навчання з серверами в Україні, впровадження адаптивного дистанційного навчання, розробка гнучких курсів дистанційного навчання з усіх напрямків підготовки офіцерів, забезпечення цифрової компетентності викладачів і здобувачів освіти, орієнтація програми на потреби здобувачів освіти, технічна підтримка програм і здобувачів під час їх реалізації.

Література:

1. John D. Winkler, Henry A. Leonard, & Michael G. Shanley (2002). Army Distance Learning Can Enhance Personnel Readiness. URL: https://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB3028.htm 1 (Дата звернення: 31.03.2021).
2. Jack Judy (2012). Army eEducation: The distance learning approach. URL: <https://elearnmag.acm.org/archive.cfm?aid=2371030> (Дата звернення: 31.03.2021).
3. Army Training and Doctrine Command (TRADOC) Pamphlet (TP) 525-8-2, The U.S. Army Learning Concept for Training and Education 2020-2040 Defence Learning Network (2014). URL: <https://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP525-8-2.pdf> (Дата звернення: 31.03.2021).
4. Defence Learning Network (2014). URL: <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/benefits-military/education-training/professional-development/defence-learning-network.html> (Дата звернення: 31.03.2021).
5. Second language training in the Canadian Armed Forces (2019). URL: <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/benefits-military/education-training/professional-development/second-language-training.html> (Дата звернення: 31.03.2021).
6. NATO Joint Advanced Distributed Learning (2021). URL: <https://jadl.act.nato.int/CourseCatalog.pdf> (Дата звернення: 31.03.2021).
7. Army: Serve & learn (2020). Anglia Ruskin University. URL: <https://distancelearning.anglia.ac.uk/british-army/> (Дата звернення: 31.03.2021).
8. Start learning French for free with the live Lingua project (2020). URL: <https://www.livelingua.com/french/courses/dli/> (Дата звернення 31.03.2021).



Мірошніченко Валентина Іванівна, доктор педагогічних наук, професор начальник кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, полковник

ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДОЛОГІЇ ВІЙСЬКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Відомо, що об'єктом дослідження соціально-гуманітарних дисциплін є людина в сфері її духовної, моральної, культурної, суспільної, професійної діяльності. Суспільно-гуманітарні дисципліни у цьому розумінні виконують такі завдання: вивчають те, що вже існує (історія, політологія, соціологія, мови, українська та зарубіжна культура); передбачають те, що може відбутися (філософія, юридичні дисципліни, логіка); визначають те, що повинно відбутися (етика, деонтологія), для того, щоб зменшити розрив між існуючим і очікуваним станом справ. Однією із складових методології досліджень в соціально-гуманітарних науках є методологія військово-педагогічних наукових досліджень. Відтак методологія військово-педагогічних наукових досліджень має важливе значення для підготовки майбутніх фахівців сектора безпеки і оборони, оскільки дає розуміння теоретичних та практичних аспектів проведення наукових досліджень у професійній галузі, формує дослідницькі знання, вміння і навички, дослідницьку культуру.

Проблема формування методології наукових досліджень не є новою. Результати аналізу праць вчених та практиків, що переймалися цієї проблемою, переконують, що дослідницька культура є складовою професійної культури фахівця сектора безпеки і оборони. У відомчому вищому навчальному закладі Державної прикордонної служби (далі – ДПСУ) України Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького навчальна дисципліна «Теорія і практика наукових досліджень» є складовою циклу загальнонаукової підготовки фахівців магістерського рівня вищої освіти.

Теорія і практика наукових досліджень пов'язана з багатьма навчальними дисциплінами. Комплексність та міжгалузєва природа знань, дають підставу стверджувати, що такі знання будуть корисними для подальшого використання на практиці. Поняття та принципи «Теорії і практики наукових досліджень» базуються на змісті таких суспільно-гуманітарних дисциплін, як соціологія, політологія, філософія, етика, естетика, психологія, культурологія, педагогіка тощо.

Сучасна методологія правових наукових досліджень передбачає сукупність та послідовність використання відібраних методів. У вузькому розумінні [1, с. 70] метод визначається як сукупність визначених правил, прийомів, способів і норм пізнання певного суб'єкта чи явища й практичної діяльності. Поширеними є такі методи військово-педагогічних досліджень, як

спостереження, анкетування, вивчення документації, узагальнення незалежних характеристик, теоретичні методи (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, висновки). З іншого боку, методологія виступає як сукупність основних філософських положень, які відображають первинні гносеологічні концепції формування й аналізу наукового знання. У цьому підкреслюється філософський характер розуміння методології.

Особливість методології правових наукових досліджень в НАДПСУ диктується призначенням цих досліджень з точки зору їх наукової цінності та актуальності для прикордонного відомства, яке має пряму залежність від сучасних суспільно-політичних процесів в масштабах держави та прикордонної служби зокрема, тобто диктується особливістю самого змісту освітнього процесу вищого військового відомчого навчального закладу.

Отже, завдання сучасної методології військово-педагогічних наукових досліджень полягає не в тому, щоб лише забезпечити накопичення знань у слухача, а допомогти йому удосконалити професійне мислення та різноманітні способи професійної діяльності.

Література:

1. Палеха Ю.І., Леміш Н.О. Основи науково-дослідної роботи: навч. пос. К. : Вид-во Ліра.К, 2013. 336 с.



УДК 378:355.1

Пономаренко Олег Анатолійович, кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри логістики Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВОГО ПЕДАГОГА

Удосконалення навчального процесу, особливо вищої школи, є одним з головних завдань педагогічної науки. Військовий педагог приймає активну участь у такому удосконаленні. Сучасні військові конфлікти вимагають від військових сучасних технологічно-складних знань у різних сферах діяльності. А тому військовий педагог повинен бути у першому ешелоні фахівців з навчаємої спеціальності. Він повинен бути найбільш адаптований до змін чи удосконалень у середовищі чи галузі яку він викладає. Підготовка військового педагога дуже складний процес, адже він повинен володіти не тільки певними знаннями, але й бути в змозі не просто надати їх тим кого він навчає, а бути гарантованим модератором певних військових знань. Помилки у роботі такого модератора неприпустимі, адже ціна таких помилок дуже висока.

Рівень підготовки викладача є визначальним в якійсній організації навчального процесу. Під час аналізу підготовки, становлення, професійного удосконалення військових педагогів ми помітили, що деякі компоненти такої підготовки були втрачені. Ці компоненти чи комплекси були розроблені і введені в дію у військову школу ще за часи радянської епохи і можуть бути предметом дискусії, але разом з тим, на нашу думку, вони є значними і такими, що допомагали викладачеві мати солідний багаж практичного досвіду, а також запобіганню появі у лавах військових педагогів «випадкових людей». Визначення їх і є метою нашої статті.

Так, вимоги до викладачів у радянській школі були такими. Майбутній офіцер-викладач після закінчення військового училища та отримання первинного офіцерського звання повинен був прослужити у військах не менше 5 років на посаді за спеціальністю. Після цього він мав право поступити до академії за відповідною спеціальністю. Після закінчення академії він знов повинен був проходити службу у військах де він набував практичного досвіду служби за спеціальністю, але вже на вищій, командній посаді. І тільки після цього він мав право стати викладачем військового училища. Якщо поррахувати усі роки, то викладачем він мав право стати приблизно за 10 років після закінчення військового училища. Окрім зазначених критеріїв відбору майбутній викладач вищої військової школи повинен був пройти 6-ти місячні курси підготовки військових викладачів при педагогічних університетах. Таким чином, викладач приходив із солідним багажем знань, який він міг передавати курсанту, при чому його наукова діяльність практично була нульовою. Але разом з тим після початку своєї педагогічної кар'єри він нарощував свій науковий потенціал. Безперечно, процес підготовки і становлення викладача є предметом дискусії, і описаний нами алгоритм підготовки військового викладача не є предметом обов'язкового застосування, але, на наш погляд, саме такої компоненти, яка була б закріплена відповідними наказами не вистачає у нашій педагогічній діяльності. Нам не вистачає офіцерів-практиків, які б принесли в нашу педагогіку справжню практичну складову. Означена проблема повинна вивчатися і досліджуватися, адже офіцери-практики повинні стати стрижнем майбутньої військової педагогіки, а в подальшому і військової науки.

Пропозиціями є: підготовка офіцерів до роботи викладачами у ЗВВО з урахуванням як практичної, так і педагогічної, і наукової складових його майбутньої науково-педагогічної діяльності. Це можливо через залучення офіцерів до підвищення кваліфікації, до науково-дослідницької роботи в ЗВВО ще під час служби у підрозділах.



Рахліс Вадим Леонідович, засновник і генеральний директор Бюро Переговорів (м. Київ)

ПРАКТИКА ПІДГОТОВКИ ПЕРЕМОВНИКІВ У ФОРМАЛЬНІЙ ОСВІТІ КРАЇН СВІТУ

Хоча перемовники, як соціальна та культурна реалія, існують у світі вже багато тисяч років, до їхніх послуг зверталися та звертаються задля вирішення конфліктів представники будь-яких прошарків, суспільств і країн, система спрямованої підготовки такого роду фахівців так і не утворилася. Опис світового досвіду з проблеми і є метою статті.

На сьогодні теорія переговорів усе частіше розглядається як міждисциплінарна галузь дослідження, що вимагає зусиль різних фахівців. Уважають, що найбільше поширення теорія та мистецтво переговорів отримали в США, зокрема, в Гарвардському, Джорджтаунському, Колумбійському університетах, Массачусетському психологічному інституті та деяких інших американських навчальних закладах. У 80-х роках при інституті закордонної служби Держдепартаменту США був створений Центр із вивчення міжнародних питань (Center for Strategic and International Studies (CSIS)), де досліджуються переговори, посередництво та врегулювання конфліктних ситуацій.

У країнах Європи цілеспрямована підготовка фахівців із переговорної діяльності почалася із середини 1970-х років, після Олімпіади в Мюнхені (1972), коли терористами було скоєно напад на збірну команду Ізраїлю. Ведення переговорів, психологічний супровід жертв і їхніх родичів стали перетворюватися на спеціальну професійну функцію окремих підрозділів поліції [1].

На сьогодні багато країн Західної Європи, США, Ізраїль проводять відбір і підготовку перемовників серед поліцейських і чиновників силових структур. При цьому кандидати повинні мати великий досвід роботи, високий професіоналізм, спеціальний набір індивідуально-типологічних особливостей і особистісних якостей. Кандидати проходять інтенсивну підготовку із психології, що включає лекції, практичні заняття, тренінги, рольові ігри. У ході підготовки узагальнюється досвід схожих ситуацій, даються великі психологічні знання, вивчаються методи риторики. Основне інтенсивне навчання поліцейських триває від 3 до 4 тижнів. Далі відбувається постійне додаткове навчання, під час якого отримані знання поглиблюються й оновлюються новою інформацією. Упродовж року поліцейські додатково по 10–12 днів беруть участь у семінарських практичних заняттях. Таким чином, формуються переговорні групи, які мають свою внутрішню структуру, високу психологічну сумісність і в яких існує певний розподіл ролей.

Крім переговорних груп, готують ще й групи перемовників-консультантів, що формуються, як правило, з фахівців найвищого рівня (економісти, юристи, лікарі, психологи, інженери й інші експерти). Група консультантів складається з 10 осіб, її члени запрошуються на період підготовки сторін до активного переговорного процесу та для вирішення кризових ситуацій, а керівник консультативної групи зазвичай займає постійну посаду у відповідній за профілем організації. Група консультантів близько 4 тижнів на рік також проходить попередню підготовку, у ході якої проводяться теоретичні заняття, тренінги, слухачі отримують практичні навички, навчаються оперативному обміну інформацією й отриманим досвідом для поліпшення тактики прийняття рішень. Члени такої групи надають консультативну допомогу керівникам поліції, беруть участь у прогнозі збитків у банківському секторі, в розробці проведенні переговорів й аналізі результатів. Слід зазначити, що велика роль при підготовці груп перемовників відводиться «цивільним» психологам, які надають психологічну допомогу родичам під час пошуку або порятунку жертви, а також здійснюють подальший психологічний супровід і реабілітацію жертв та їхніх родичів [2].

Аналіз практичних доробок Ізраїлю, РФ, Китаю [3] та США показує, що більш виправданим у системі формальної освіти є такі шляхи озброєння майбутніх фахівців професійними навичками в галузі переговорів:

- підготовка перемовників у рамках інших, суміжних спеціальностей;
- підготовка перемовників у рамках системи підвищення кваліфікації представників суміжних професій;
- сертифікування системою формальної освіти професійної кваліфікації, знань і вмінь перемовників, які вони здобули в системі неформальної, додаткової освіти та самоосвіти;
- створення спільних програм у секторі формальної освіти для підготовки перемовників на замовлення державних інституцій за програмами, розробленими державними вишами, та із залученням викладачів із сектору неформальної освіти;
- постійно діючі курси та «програми на замовлення» при університетах й інститутах системи формальної освіти країни.

На сьогодні система формальної освіти як в Україні, так і в більшості країн світу ще не зробила підготовку перемовників об'єктом своєї уваги. Цей факт може бути пояснений тим, що перемовник не є визнаним як представник окремої професії. Але соціально-культурний феномен перемовника існує, попит на фахівців-перемовників у багатьох галузях є незаперечним, і держави (США, Канада, Ізраїль) розпочали діяльність щодо сертифікування фахівців у галузі переговорного процесу документами державного зразка, а КНР — готує певну кількість перемовників для потреб власного Міністерства закордонних справ, дипломатичного корпусу, державних банків, які працюють з іноземними банками щодо умов кредитування та фінансових позик, МВД в Тяньцзінській академії управління персоналом.

Держава Україна на сьогодні має всі можливості для введення професії перемовника до фахового простору нашої держави, що сприятиме розвитку питань їх підготовки на теоретичному та практичному рівні.

Література:

1. Вигода М. Викуп полонених та тіл загиблих при звільненні від терористів. *Вісник Міністерства Юстиції*. 2008. № 5. С. 38-53. (мова іврит).
2. Малявин В. Китай управляемый: старый добрый менеджмент. Москва : «Европа», 2007. 306 с.
3. Хрусталева Н.С., Резлер М.И., Ишуткина А.А. Проблемы профессиональной подготовки «переговорщиков» в экстремальных ситуациях. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. 2010. № 1. С. 55–58.



УДК 351.745.5+ 341.232

Самойлов Сергій Анатолійович, аспірант кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, начальник радіостанції Р 142 Н вузла зв'язку I категорії НАНГУ;

Зеленська Людмила Дмитрівна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

МОЖЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КУРСАНТІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО УЧАСТІ У ФОРМУВАННІ ПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ ООН

Актуальність теми статті. Станом на 1 квітня 2021 року в світі нараховується 12 операцій з підтримання миру (ОПМ) під егідою ООН. У восьми з них діяли підрозділи основного правоохоронного органу Організації Об'єднаних Націй - Поліції ООН (ПООН) [1]. Пояснюється цей факт, перш за все, тим, що з початку 1990-х років більшість ситуацій, що загрожують міжнародному миру і безпеці, відносять до внутрішньодержавних конфліктів, тобто конфліктів всередині міжнародно-визнаної держави, що мають етнічні, релігійні, соціальні, економічні та інші причини.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Україна бере участь у діяльності ПООН з 1994 р. Понад 2500 працівників системи МВС України стали учасниками операцій з підтримання миру під егідою ООН, ОБСЄ та ЄС в Європі, Азії та Африці [3]. Це ставить на порядок денний питання забезпечення спеціальної підготовки курсантів НАНГУ до участі в операціях з підтримання миру в якості персоналу ПООН.

Мета статті – розкрити завдання й функції ПООН, накреслити шляхи підготовки курсантів НАНГУ до участі в операціях з підтримання миру в якості персоналу формувань підрозділів поліції (ФПП) та індивідуальних працівників поліції (ІПП).

Виклад матеріалу. Зазвичай внутрішньодержавні конфлікти чинять негативний вплив на обов'язок держави захищати своїх громадян. Це призводить до того, що офіційні правоохоронні інститути: припиняють нормально функціонувати; дезінтегруються за етнічними, релігійними, політичними, соціальними параметрами; повністю припиняють своє існування; правоохоронні функції перебирають на себе армійські або партизанські підрозділи. У всіх цих випадках найбільші страждання випадають на долю цивільного населення, перш за все, найбільш уразливих категорій – жінок, людей похилого віку, дітей, національних меншин та ін. Вони залишаються незахищеними перед обличчям злочинності та насильства. Зважаючи на це, розв'язання внутрішньодержавних конфліктів нерозривно пов'язане з вирішенням завдань правоохоронного характеру – відновленням правопорядку і створенням демократичних і ефективних правоохоронних органів, які користуються довірою населення. Такі завдання покладають на Поліцію Організації Об'єднаних Націй (ПООН).

На сьогодні ПООН налічує близько 7000 поліцейський з 90 країн світу, 70% яких є персоналом так званих формувань підрозділів поліції (ФПП) і 30% – індивідуальними працівниками поліції (ІПП). ФПП, що налічують в середньому по 140 осіб, виконують завдання щодо забезпечення громадського порядку, захисту персоналу ООН, проведення силових правоохоронних завдань тощо. ІПП відповідають за виконання широкого кола завдань поліцейського характеру, пов'язаних з будівництвом і зміцненням потенціалу місцевої поліції, моніторингом її діяльності, а в деяких випадках і з безпосереднім виконанням правоохоронних функцій [2].

Висновки і пропозиції до вирішення поставленої проблеми. Зважаючи на курс України у напрямі Євроатлантичної інтеграції, посилення та запровадження досвіду участі у миротворчих місіях ООН та інших міжнародних організацій, ураховуючи посилення співпраці НГУ з міжнародними організаціями, вважаємо за доцільне розробити і впровадити в освітній процес підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 254 НАНГУ навчальну дисципліну за вибором «Організаційно-правові основи міжнародної миротворчої діяльності», що спрямована на набуття майбутніми офіцерами знань, умінь, навичок та інших компетентностей в аспекті реалізації міжнародної миротворчої діяльності, основних завдань і функцій Поліції ООН, взаємодії поліції і населення, міжнародних стандартів правоохоронної діяльності тощо. Зміст робочої програми навчальної дисципліни може включати такі теми:

- Загальні питання створення та функціонування операцій з підтримки миру ООН;
- Правові основи діяльності ОПМ;

- Захист цивільного населення в операціях з підтримання миру (включаючи захист дітей та жертв сексуального насильства);
- Основні завдання Поліції ООН;
- Будівництво та зміцнення потенціалу місцевої поліції;
- Взаємодія поліції і населення;
- Міжнародні стандарти правоохоронної діяльності в сфері застосування сили і обмеження свободи громадян;
- Радіообмін;
- Документи в діяльності ПООН тощо.

Формуванню готовності курсантів НАНГУ до участі в операціях з підтримання миру в якості персоналу ФПП і ІПП [4] сприятиме й співпраця з громадськими організаціями ветеранів та учасників миротворчих місій ООН. Зауважимо, що колишні учасники миротворчих місій ООН з країн Європейського Союзу та України перебувають у статусі ветеранів. На сьогодні вони є громадськими радниками, кураторами проєктів, зокрема міжнародних. В Україні зареєстровані і функціонують декілька таких громадських об'єднань миротворчого спрямування, зокрема ГО «Об'єднання миротворців ООН, учасників міжнародних операцій та інвалідів війни».

Література:

1. Історія участі. *Спеціальний миротворчий центр*. URL: <https://smc.naiu.kiev.ua/%D1%96stor%D1%96ya-uchast%D1%96.html> (дата звернення: 18.04.21).
2. Єршова В.О. Організаційно-педагогічні проблеми формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до участі у міжнародних миротворчих операціях. *Науковий вісник Львівської академії*. Серія: Педагогічні науки, 2019. Вип. 5. С. 101-105. URL: <http://ksgn.hol.es/wp-content/uploads/2019/05/17.pdf> (дата звернення: 18.04.21).
3. Заросило В. О. Адміністративно-правове забезпечення участі працівників органів внутрішніх справ України у міжнародній миротворчій діяльності: автореф. дис. д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2009. 40 с.
4. Тилічко І.В. Міжнародне співробітництво Національної Гвардії України на сучасному етапі. *Службово-бойова діяльність Національної гвардії України: сучасний стан, проблеми та перспективи. Секція 4. Актуальні проблеми морально-психологічного та правового забезпечення службово-бойової діяльності Національної гвардії України* : зб. тез доп. наук.-практ. конф. *Нац. акад. Нац. гвардії України* 29 березня 2018, м. Харків. С. 138-139.



Севрук Ірина Ігорівна, кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України

ПРИНЦИП ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ТА МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД У ФОРМУВАННІ ВІЙСЬКОВОГО ЛІДЕРА В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ НА НГУ

Актуальність теми. У грудні 2020 року затверджено «Доктрину розвитку військового лідерства у ЗСУ». Документ демонструє, що завдання «національно-патріотичної, психологічної підготовки і духовної підтримки військовослужбовців у відповідності до національних, історичних, бойових, корпоративних традицій» [1] є не менш важливими, ніж бойова підготовка на сучасному етапі реформування сектору безпеки оборони України, у сукупності вони забезпечують безпеку держави та суспільства.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності додержання принципу професіоналізму та міждисциплінарного підходу у формуванні військового лідера в освітньому процесі НА НГУ.

Постановка проблеми. Для НГУ завдання розвитку військового лідерства доктринально не закріплено. Але завдання формування майбутніх офіцерів НГУ як спроможних лідерів прописане у стандартах та освітньо-професійних програмах підготовки фахівців у НА НГУ. ОПП командно-штабного та гуманітарного факультетів містять у складі освітніх компонентів дисципліну «Лідерство», що викладається кафедрою філології, перекладу та стратегічних комунікацій.

Вважається за доречне, враховуючи стратегічну значущість завдань підготовки майбутніх офіцерів НА НГУ як ефективних військових лідерів, у навчальному процесі НА НГУ додержуватись фундаментального принципу, що забезпечує якість вищої освіти, – принципу професіоналізму, – та міждисциплінарного підходу, які разом здатні забезпечити якість формування трьох складових військового лідерства: морально-етичних, управлінських та комунікативних компетентностей [1; 2].

У меті Доктрини зазначено необхідність чіткого визначення, закріплення та забезпечення практичних механізмів «реалізації на різних рівнях соціальної взаємодії у процесі виконання визначених навчальних, службових і бойових завдань» системи «уніфікованих ідей, світоглядних сенсів, професійних вимог, переконань, поглядів і принципів», які мають скласти «основні ціннісні засади становлення, розвитку і утвердження ідентичності українського військового лідера» [1, с. 8]. Очевидно, що саме морально-етична складова компетентностей прописана як домінуюча у процесі формування та реалізації лідерських якостей військового професіонала. Це означає, що у навчальному процесі НА НГУ значну частину дисципліни «Лідерство» має утворювати

складова, яку можна позначити як «Військово-професійна етика». Сфера відповідальності її предмету – базові морально-етичні якості та цінності військового лідера як військового професіонала, громадянина та управлінця; морально-етичні принципи управлінської діяльності; морально-етичні аспекти управлінської взаємодії з підлеглими тощо.

Управлінська компетентність – центрова, сенсоутворююча складова військового лідерства. Всі інші групи компетентностей мають сенс лише через зв'язок із нею. Морально-етичні компетентності – необхідна база управління. Комунікативні компетентності постають як технології реалізації управлінських функцій у царині спілкування з різноманітними соціальними групами, включаючи державні та суспільні структури та організації. Отже, у дисципліна «Лідерство» має містити як смислове ядро складову, яку можна позначити як «Військово-соціальне управління». Змістовно для бакалаврського рівня ця складова має містити основи соціального управління у військових колективах: знання та практичні навички щодо законів та закономірностей соціального управління та його специфіки у військовій сфері, структури (формальної та неформальної) військового колективу як соціальної групи, закономірностей його розвитку та відповідних управлінських технологій, специфіки соціально-управлінського рішення, основних етапів його прийняття та реалізації тощо.

Комунікативні компетентності – царина спілкування у всіх його проявах, що забезпечують військове лідерство. Відповідна складова дисципліни «Лідерство» може бути позначена як «Комунікативні аспекти військового лідерства». Завдяки реалізації предметного поля цієї складової у майбутніх військових лідерів мають бути сформовані практичні навички ефективної роботи з інформаційними потоками та стійкості до маніпулятивних технологій за умов ведення інформаційної війни на теренах країни, оптимального ділового та управлінського спілкування, вміння здійснювати стратегічні комунікації, буди здатними у ситуаціях міжкультурної взаємодії реалізовувати набуті комунікативні знання, навички та вміння.

Очевидно, що названі завдання виходять далеко за межі предметного поля кафедри стратегічних комунікацій НА НГУ та компетентності фахівців даної кафедри. Дана кафедра здатна професійне забезпечити лише одну складову військового лідерства – комунікативні компетентності майбутнього офіцера НГУ. Формування морально-етичних та управлінських компетентностей військового лідера постають і як предметне поле кафедри соціально-гуманітарних дисциплін, і як фах її професорсько-викладацького складу, і як професійне завдання, і як відповідальність перед НГУ та суспільством.

Проведений аналіз зобов'язує надати такі пропозиції:

- Належну якість формування військового лідерства, що відповідає сучасним вимогам та стандартам НАТО, можна забезпечити через реалізацію в освітньому процесі НА НГУ міждисциплінарного підходу та принципу професіоналізму (професійної відповідності)

- «Лідерство» мають реалізовувати фахівці двох кафедр: «Стратегічних комунікацій» (у частині «Комунікативні аспекти військового лідерства») та «Соціально-гуманітарних дисциплін» (у частині «Військово-професійна етика» та «Військово-соціальне управління»)

- Можливі два варіанти реалізації цього завдання в освітньому процесі НА НГУ: перший – у змісті ОПП два освітні компоненти, за реалізацію яких відповідають дві кафедри; другий – у змісті ОПП один освітній компонент (що містить три блоки змістових модулів), за реалізацію яких відповідають дві кафедри.

Література:

1. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України, 2020. URL: <https://dovidnykmpz.info/zagalni/doktryna-rozvytku-viys-kovo-ho-liderstva-u-zbroynukh-sylakh-ukrainy-2020/> (дата звернення 02.04.2021).
2. Кримець Л. Лідерство як особлива форма влади у сучасному військово-професійному середовищі. *Вісник Національного університету оборони України*. 2018. 2 (50). С.51-58. DOI: 10.15587/2313-8416.2015.53808.

*»————«•• *••»————«••*

УДК 378.091.33:004

Собченко Тетяна Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди

ЦИФРОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК КЛЮЧОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Наразі зміна парадигми освіти, інформатизація суспільства, вимоги до особистості здобувачів вищої освіти, розвиток цифрових технологій та використання інновацій ставлять завдання перед закладами вищої освіти щодо вдосконалення підготовки здобувачів, підвищення їх професіоналізму, формування ключових компетентностей. У Законі «Про вищу освіту» компетентність визначається - як здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей [1].

До ключових компетентностей відноситься цифрова, яка наразі не лише є необхідною для навчання впродовж життя, але в цілому визначає життєдіяльність особистості у інформаційному суспільстві. Цифровізацією пронизані абсолютно всі сфери життя, оскільки технології трансформувалися та вплинули на існування кожної людини і це є реальністю. У Цифровій адженті України – 2020 зазначено наступне: все, що може бути дигітизоване (від англ.

digitize-цифровий), має та буде дигітизованим[2]. Питання формування цифрової компетентності є предметом наукових розвідок вітчизняних та зарубіжних учених, які у своїх працях розкривають сутність цифрової компетентності та розглядають його як складний комплексний феномен (Г. Генсерук, С. Доценко, С. Прохорова, Г. Солдатова, І. Трубавіна). С. Скотт розглядає інформаційну медіаграмотність, онлайн комунікації як складові цифрової компетентності.

Опис цифрової компетентності педагогічного працівника (проект) розроблено на виконання Наказу МОН України (№ 38 від 15 січня 2019 року) Н. Морзе, О. Базелюком, І. Воротніковою, Н. Дементієвською, О. Захар, Т. Нанаєвою, О. Пасічник, Л. Черніковою, який містить вимоги до структури та рівнів цифрової компетентності, необхідних для успішного здійснення професійної діяльності педагогічними працівниками в умовах розвитку цифрового суспільства[3]. Також, слід зазначити, що Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 р. № 167-р. було видано розпорядження «Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації» [4].

Вважаємо доцільним, на основі поглядів науковців (Г. Генсерук, С. Доценко, С. Прохорова, Г. Солдатова, С. Скотта, І. Трубавіної) дати визначення поняттю «цифрова компетентність», яку розуміємо як здатність обирати, аналізувати, використовувати інформаційні та цифрові сервіси для особистої та професійної діяльності. Так, даючи відповідь викликам сучасності, заклади вищої освіти покликані модернізувати та трансформувати освітній процес у якісне русло для забезпечення цифровізації навчання, стимулювання та розвитку цифрової компетентності всіх суб'єктів, зокрема здобувачів вищої освіти. І хоча на сьогоднішній день існує чималодосліджень проблеми цифрової компетентності, але не достатньо розкрито питання як саме мають забезпечити цифровізацію освітнього процесу заклади вищої освіти. Слід зазначити, що і на державному рівні відчувається брак чіткої нормативно-правової бази, яка регулюватиме цей процес цифрування, зокрема, в умовах різкого та спонтанного переходу на змішану форму навчання. Міністерство освіти і науки України у 2020 році видало лише «Рекомендації щодо впровадження змішаного навчання у закладах фахової передвищої та вищої освіти» [5], «Рекомендації щодо організації поточного, семестрового контролю та атестації здобувачів освіти із застосуванням дистанційних технологій» [6]. Це, звичайно полегшило роботу викладачів у цьому напрямі, надало закладам вищої освіти певну автономію у виборі цифрових сервісів, але не сприяло розв'язанню всіх проблем, оскільки питання цифровізації освітнього процесу та його чіткої організації залишилися вирішеними частково.

Перспективами наших подальших досліджень вбачаємо у розробці дидактичної системи змішаного навчання у закладах вищої освіти, яка сприятиме насамперед формуванню цифрової компетентності здобувачів вищої школи.

Література:

1. Закон «Про вищу освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення 22.03.2021).
2. Цифрова адженда України— 2020. URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf> (дата звернення: 11.03.2021).
3. Опис цифрової компетентності педагогічного працівника. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/27905/1/digital%20comp%20teacher%20Morze.pdf>(дата звернення: 11.03.2021).
4. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 р. № 167-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text>(дата звернення: 19.03.2021).
5. Рекомендації щодо впровадження змішаного навчання в закладах фахової передвищої та вищої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/rekomendacij-shodo-vprovadzhennya-zmishanogo-navchannya-u-zakladah-fahovoyi-peredvishoyi-ta-vishoyi-osviti> (дата звернення: 18.03.2021).
6. Рекомендації щодо організації поточного, семестрового контролю та атестації здобувачів освіти із застосуванням дистанційних технологій. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-organizaciyi-potochnogo-semestrovogo-kontrolyu-ta-atestaciyi-zdobuvachiv-osviti-iz-zastosuvannyam-distancijnih-tehnologij>(дата звернення: 11.03.2021).

*»——«•• *••»——«••*

УДК 331.5

Стрельников Віктор Юрійович, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри спеціальної освіти і соціальної роботи Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ОСОБОВОГО СКЛАДУ У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ

Актуальність дослідження практики навчання особового складу у військових колективах підтверджується певною еволюцією технологій, яка тісно пов'язана з вимогами суспільства, розвитком освітніх процесів, перебігом політичного, правового, соціального та науково-технічного прогресу. Тому на різних етапах розвитку вітчизняної і світової практики навчання особового складу у військових колективах з'являються співзвучні часу інноваційні технології навчання. Однак невирішеною проблемою залишається відсутність єдиного розуміння сутності поняття «інноваційна технологія навчання» та шляхів використання означених технологій у навчанні особового складу у військових колективах.

Тому метою дослідження стало з'ясування сутності поняття «інноваційна технологія навчання» та опис відкритих онлайн-курсів, адаптивного і змішаного навчання особового складу у військових колективах.

Виклад матеріал урозпочнемо з визначення поняття «інноваційна технологія навчання» як цілеспрямованого підбору методів, способів, прийомів та засобів навчання, який гарантує отримання інноваційного продукту; вона є не просто новою, а такою, що заперечує вже існуючі технології навчання (від лат. *in* – префікс, що означає заперечення; *novatio* – оновлення, зміна – нововведення) [3, с. 28]. Найзначніші позитивні зміни у навчанні особового складу у військових колективах забезпечать найбільш революційні інноваційні технології навчання: відкриті онлайн-курси, адаптивне і змішане навчання.

Масові відкриті онлайн-курси (*massive open online course* – MOOC) започатковані у Стенфорді в 2012 р. [2, с. 282–294; 3, с. 104–112]. Відкриті онлайн-курси роблять якісну освіту настільки доступною, що можна з домашнього комп'ютера слухати лекції фахівців світового рівня і отримувати за ці курси дипломи. Спочатку університети почали викладати свої лекції, потім до них стали додавати й контролюючі функції. Лише два роки тому розпочалося відкриття безкоштовних курсів з перевірочними завданнями, які дозволять особовому складу у військових колективах підтвердити їх засвоєння.

Адаптивне навчання відбувається тоді, коли особовий склад у військових колективах отримує рекомендації щодо змісту, процесу, методик і темпу навчання, а для нього вибудовується освітня траєкторія. Всі комерційні онлайн-сервіси нескінченно адаптуються під клієнта, це ж можна робити і в навчанні особового складу у військових колективах.

Інноваційною технологією навчання особового складу у військових колективах є змішане (гібридне) навчання, *blended learning*. Суть її у тому, щоб поєднувати навчання за комп'ютером і спілкування наживо з керівником військового колективу. Завдяки тому, що можна індивідуально збирати курс, адаптувати його, у змішаному навчанні є можливість вибудувати посправжньому індивідуальну освітню траєкторію і дати особовому складові у військових колективах можливість управління своїм навчанням.

Підручник – не друкована книга, а цифрове освітнє середовище, в якому можна отримувати знання у вигляді тестів, відео, тренажерів, анімації та інших форматів цифрових медіа [1, с. 332–337], а також має соціальний функціонал: дає змогу обговорити, дізнатися, порівняти себе з іншими, поділитися успіхами з колегами, транслювати результати досліджень і проєктів.

Висвітлення окремих видів інноваційних технологій дає змогу виділити такі пропозиції організаторам навчання щодо використання означених технологій у навчанні особового складу у військових колективах: а) керуватися принципами інноваційності, інформативності, варіативності форм і методів навчання; б) у процесі навчання особового складу реалізувати такі дидактичні функції: підвищення якості знань, умінь і навичок; індивідуалізація навчання; розвиток пізнавальних інтересів і здібностей особового складу; прискорення темпу навчання; поліпшення усвідомлення і запам'ятовування навчального матеріалу;

зв'язок теорії з практикою; підсилення унаочнення; в) широко застосовувати комп'ютери і телекомунікації, спеціальне устаткування, програмні та апаратні засоби, системи обробки інформації, електронні підручники і мультимедіа, електронні бібліотеки, глобальні та локальні освітні мережі; інформаційно-пошукові та інформаційно-довідкові системи.

Література:

1. Гладков Д. Ю., Лебедик Л. В. Проектування викладачем вищої школи інноваційних технологій навчання. *Збірник наукових статей магістрів. Факультет товарознавства, торгівлі та маркетингу. Факультет харчових технологій, готельно-ресторанного та туристичного бізнесу*. Полтава : ПУЕТ, 2019. С. 332–337. URL : <http://dspace.puet.edu.ua/handle/123456789/9148>.
2. Лебедик Л. В., Вароді Я. І. Інноваційні технології підготовки викладачів вищої школи до проектування дидактичних систем в умовах магістратури. *Україна – Цивілізація. Том 5. Утвердження українського цивілізаційного простору: духовно-історичні передумови, сучасні тенденції та перспективи розвитку* / Карпатський університет імені Августина Волошина; Українська богословська академія ; редкол. : Бедь В. В. (гол. ред.), Гайданка Є. І. (відп. секр.), Урста С. В. та ін. Ужгород : Видавничий відділ КаУ, 2016. С. 282–294.
3. Лебедик Л. В., Стрельников В. Ю., Стрельников М. В. Сучасні технології навчання і методики викладання дисциплін: Навчально-методичний посібник для слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти. Полтава : АСМІ, 2020. 303 с. URL : <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/15703>

*»————«•• *••»————«••*

УДК 378.147

Ткачов Сергій Іванович, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та психології Харківська державної академії фізичної культури;

Ткачов Артем Сергійович, доктор педагогічних наук, доцент, доцент початкової і професійної освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди;

Пліс Валерія Павлівна, старший викладач кафедри методики та практики викладання іноземної мови Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

ФОРМУВАННЯ МЕДІАОСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ ФІЛОЛОГІЧНИХ ДИСЦИПЛІН

Актуальність теми. Сучасний етап розвитку інформаційного суспільства характеризується формуванням нових стилів мислення, появою принципово

інших засобів і форм масової комунікації. У таких умовах значно зростає роль медіаосвітньої компетентності, яка сьогодні стає однією з ключових компетентностей особистості. Звідси її формування у здобувачів освіти є нагальною потребою часу. Установлено, що в останні роки було проведено чимало досліджень, присвячених вивченню різних аспектів порушеної проблеми. Водночас було з'ясовано, що вона недостатньо розроблена на теоретичному та практичному рівнях. Тому метою статті є уточнення суті поняття медіаосвітньої компетентності та характеризувannya педагогічного інструментарію її успішного формування у здобувачів вищої освіти у процесі викладення філологічних дисциплін.

У дослідженні уточнено, що медіаосвітня компетентність – це особистісна інтегративна якість людини, що виявляється в здатності грамотно працювати з різними видами медіа (телебачення, преса, Інтернет тощо), сприймати, критично оцінювати й адекватно тлумачити медіатексти, використовувати опрацьовану інформацію в практичній діяльності. На основі аналізу наукової літератури (D. Buckingham, A. Fedorov, V. E. Limburg, L. M. Semali, C. Stoughton, O. Федоров та ін.) установлено, що на заняттях з гуманітарних дисциплін формування медіаосвітньої компетентності забезпечується залученням здобувачів вищої освіти до здійснення різних видів аналізу медіатекстів. Проаналізуємо деякі з них.

Так, контент-аналіз – це кількісний аналіз змісту медіатексту з метою виявлення наявних в нього основних категорій, оцінювання формальних характеристик наведених фактів, подій, тенденцій, систематизації даних про типи, використані символи, типи оповіді, стилі й форми подачі інформації. Наприклад, такого аналізу вимагає виконання такого завдання: з'ясувати, чи має запропонований медіа текст пропагандистську спрямованість.

Структурний аналіз передбачає визначення структурних складників медіатексту як системи, її внутрішніх зв'язків та взаємовідношень. Зокрема, проведення здобувачами структурного аналізу вимагає пошук відповідей на такі питання: «Чи вважаєте ви оптимальною структуру поданого медіатексту? Чи вплине внесення змін в наявну структуру на його сприйняття? Чи можете ви навести приклади, коли зміна структури покращить та, навпаки, погіршить сприйняття?». Сюжетний (розповідний) аналіз медіатексту – це аналіз його сюжету, фабули. Так, здійснення цього аналізу вимагає таке завдання: написати авторський сиквел за мотивами опрацьованого медіатексту.

Аналіз медійних стереотипів вимагає виявлення й аналіз людиною наявних у медіатексті стереотипних зображень представників різних груп, диференційованих за соціальними, національними, віковими, статевими чи іншими ознаками, певних ідей, подій тощо. Для формування у здобувачів навичок здійснювати такий аналіз їм можна запропонувати, наприклад, таке завдання: скласти есе від імені будь-якого героя медіатексту на основі збереження його стереотипних ознак (типових рис характеру, особистісних уявлень, мовних особливостей тощо). Аналіз культурної міфології медіатексту спрямований на виявлення в ньому й аналіз міфологізації фабул, типів

персонажів тощо. Зокрема, застосування цього аналізу вимагає таке завдання: назвати п'ять нових телевізійних шоу, які використовують міфологічну (казкову) основу.

Чільне місце в роботі зі здобувачами відводиться також проведенню аналізу персонажів, пов'язаного з виявленням та оцінюванням мотивів дій, характерів, вчинків основних персонажів медіатекстів. Автобіографічний аналіз передбачає зіставлення людиною власного життєвого досвіду з життєвим досвідом персонажів медіа тексту, що дає змогу здобувачам краще усвідомити вплив медіа на розвиток особистості людини. Семіотичний аналіз застосовується для вивчення умовних значень використаних у медіатексті знаків і символів (наприклад, християнського хреста, тризубу тощо). Герменевтичний аналіз передбачає вивчення медіатекстів на основі зіставлення інтерпретації їх змістів в історико-культурному контексті (наприклад, тлумачення певних історичних подій у медіатекстах різних часів).

На підставі викладеного зроблено висновок про те, що важливим завданням для закладів вищої освіти є формування медіаосвітньої компетентності у здобувачів вищої освіти. Ефективним методом її формування на заняттях з філологічних дисциплін є залучення майбутніх фахівців до різних видів аналізу медіатекстів. Під час проведення наукових розвідок було сформульовано пропозицію, відповідно до якої забезпечувати оволодіння здобувачами зазначеними видами аналізу медіа текстів доречно під час викладання не тільки філологічних, але й інших дисциплін.



УДК 37. 211.24

Ткачова Наталія Олександрівна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди;

Зеленська Олена Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри авіаційної англійської мови Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

ФОРМУВАННЯ ІНШОМОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК ВАЖЛИВОГО СКЛАДНИКА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку Збройних сил України та модернізації вітчизняної системи військової освіти відповідно до стандартів НАТО значно зростають вимоги до підготовки офіцерських кадрів, які мають бути не тільки обізнаними фахівцями у військовій справі, але й демонструвати сформовані професійно-ділові, морально-бойові й організаторсько-комунікативні якості. У зв'язку з розвитком співпраці у військовій галузі

України та інших країн, розширенням взаємообміну інформації, проведенням спільних маневрів значно зростають вимоги до рівня сформованості іншомовної компетентності здобувачів вищої військової освіти.

Як з'ясовано в дослідженні, ситуація з мовною підготовкою здобувачів вищої військової освіти в останні роки змінюється на краще, проте загалом ця проблема дотепер не розв'язана, що зумовлює необхідність продовження наукових пошуків в окресленому напрямі. Тому метою статті є визначення суті та структури іншомовної компетентності військового фахівця, а також презентація авторських доробок щодо її формування в майбутніх офіцерів.

Як уточнено на основі опрацювання відповідних наукових джерел, іншомовна компетентність військового фахівця являє собою інтегративне особистісне утворення, що забезпечує його здатність ефективно здійснювати іншомовну професійно зорієнтовану комунікацію в організації військового управління, виконувати свої посадові обов'язки в іншомовному середовищі, а також оперувати термінологією, яка стосується питань військового дискурсу. У процесі наукового пошуку з'ясовано, що ця компетентність включає такі компоненти: мовно-когнітивний, функціонально-дієвий та особистісно-ціннісний (це питання більш докладно розкрито в авторській публікації [1]).

У дослідженні визначено, що для успішного засвоєння здобувачами вищої військової освіти першого з указаних компонентів іншомовної компетентності доцільно використовувати різні методи й форми навчання, зокрема організувати роботу майбутніх офіцерів з автентичними текстами професійного спрямовування, сучасними аудіо -, відео-та мультимедійними матеріалами, відібраними медіа файлами іноземною мовою, науковими статтями в іншомовних фахових виданнях тощо.

У процесі забезпечення опанування майбутніми офіцерами функціонально-дієвого компонента зазначеної компетентності значна увага приділялась розвитку в них розмовних навичок за стандартами НАТО. Для цього використовувались відповідні дидактичні засоби: переліки спеціальних питань до тексту; тексти з пробілами; списки неповних речень, які необхідно закінчити; комплекси малюнків для пояснення стійких словосполучень тощо.

Чільне місце в процесі формування іншомовної компетентності майбутніх офіцерів відводилось організації різних видів квазіпрофесійної та професійної діяльності. Зокрема, використовувались такі методи й форми роботи: *ділові й рольові ігри*, розробка іншомовних професійно спрямованих проєктів, кейс-метод, майстер-класи, «засідання експертних груп», онлайн зустрічі з офіцерами і здобувачами вищої військової освіти з інших країн (насамперед країн НАТО), «світове кафе» тощо. Широко використовувались також можливості закріплення іншомовних професійних умінь майбутніх військових під час проходження ними виробничої практики та стажувань за кордоном. Варто також нагадати, що сьогодні значно зростає потенціал польових виходів у плані формування іншомовної компетентності курсантів, адже в останні роки в цих заходах часто беруть участь інструктори та радники із США, Канади, розвинених європейських країн.

Оволодіння здобувачами особистісно-ціннісного компонента іншомовної компетентності забезпечувалось шляхом розкриття викладачами значної ролі іноземної мови в професійній діяльності сучасного військового, а також ціннісного збагачення змісту аудиторної й позааудиторної іншомовної діяльності майбутніх офіцерів з метою формування в них патріотизму, відповідальності, сумлінності, прагнення до постійного самовдосконалення.

На підставі викладеного зроблено висновок про те, що формування іншомовної компетентності майбутніх офіцерів вимагає поєднання різних методів і форм роботи, які в комплексі забезпечують цілісну інтеграцію її всіх компонентів. У процесі проведення дослідження сформульовано також таку пропозицію: важливо забезпечити регулярне оновлення науково-методичного забезпечення процесу формування іншомовної компетентності майбутніх офіцерів з урахуванням інноваційних науково-методичних доробок з цього питання вітчизняних і зарубіжних науковців та сучасних тенденцій розвитку військової справи.

Література:

1. Ткачова Н. О., Зеленська О. М. Іншомовна професійна компетентність майбутніх військових фахівців як педагогічна категорія. *Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. К.: ВІКНУ, 2015. Вип. № 50. С. 351-355.



УДК 378.14.035.7

Тробюк Наталія Юріївна, викладач кафедри психології та педагогіки Національної академії Національної гвардії України, капітан.

ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ВВНЗ

Завдання та функції Національної гвардії України (НГУ) визначають її тим військовим формуванням, що виступає гарантом соціального спокою та стабільності в суспільстві. Підготовка майбутніх офіцерів НГУ - складний процес, на який впливають не тільки науково-технічний і соціальний прогрес, а й досконале оволодіння сучасною бойовою технікою, навички та уміння управлінської діяльності та в першу чергу вміння встановлювати контакти з людьми, вести діалог, створювати атмосферу довіри й доброзичливості, надавати допомогу. Саме толерантність, як складова професійної компетентності майбутнього офіцера НГУ, сприятиме якісній підготовці і виконанню службово-бойової діяльності у мирний і воєнний час.

Т. Сергієнко, Ю.Самойлова, Ю. Денисюк у своєму дослідженні підкреслюють, що феномен толерантності дозволить виявити та вирішувати

проблемні питання у взаємодії людини та соціуму, особливо в тих сферах суспільства, які характеризуються відносною закритістю та депривацією – Збройні сили України, Національна Гвардія, Національна поліція та інші.

Технологія формування толерантності у майбутніх офіцерів НГУ у процесі навчання в ВВНЗ включають наступні етапи: когнітивний, мотиваційно-ціннісний, емоційно-вольовий, діяльнісний.

Когнітивний етап направлений на обізнаність курсантів розуміння толерантності як соціальної цінності і норми сучасного суспільства, невід’ємної складової іміджу майбутньої діяльності в контексті усвідомлення її значущості.

Даний етап охопив перший та другий курс навчання та реалізувався шляхом застосування проблемної, проєктної, пошукової та дослідницької методик, що активізували пізнавальну діяльність курсантів.

Для визначення рівнів сформованості когнітивного компоненту толерантності майбутнього офіцера НГУ було використано адаптований варіант методики Г. Бардієр «Види і компоненти толерантності і інтолерантності». На даному етапі важливу роль виконує викладач, який в процесі навчання за рахунок власного прикладу демонстрації толерантної взаємодії з тими, кого навчає, активно впливає на свідомість курсанта і сприяє формуванню у них толерантності.

Мотиваційно-ціннісний етап направлений перш за все на включення толерантності в систему цінностей світоглядної позиції майбутнього офіцера НГУ, на активне включення його в процес формування особистої толерантності з метою ефективності власної професійної діяльності.

Ми погоджуємось із думкою О. Шаюк, яка відзначає, що самотолерантно налаштована людина, володіючи поведінковою гнучкістю, спонтанністю, креативністю, не обов’язково буде пристосована до своєї культури, але майже обов’язково не буде конформістом і, водночас, відрізнятиметься високим індексом як самотолерантності, так і особистісної та соціальної толерантності.

Мотиваційно-ціннісний етап реалізовувався на першому семестрі першого року навчання курсантів, та визначався методиками М. Рокича «Ціннісні орієнтації» і пропонувалося проранжувати запропонований перелік термінальних й інструментальних цінностей. Саме в цей час у курсантів відбувається професійна адаптація та соціалізація, вони отримують новий статус і адаптуються до тих ролей, що визначенні їм діяльністю при цьому засвоюють норми та цінності середовища в якому перебувають. Процес формування толерантності на даному етапі відбувається за рахунок змісту та засобів загальновійськової підготовки, кураторських годин на яких проводились бесіди та дискусії за такою тематикою: “Особливості поведінки військовослужбовця НГУ”, “Толерантність військовослужбовця при виконанні службово-бойової діяльності”, “Роль толерантності у сучасному світі” та інш.

Емоційно-вольовий етап направлений на формування здатності особистісно сприймати себе, справлятися із власними емоціям, переживаннями і водночас спроможністю адекватно сприймати і розуміти інших людей, володіти власною поведінкою у різних ситуаціях, здатності свідомо управляти своїми діями,

станами і самопочуттям, витривалості до соціально-побутових незручностей, здібності продуктивно діяти в незнайомій ситуації і при недоліках інформації брати на себе відповідальність, приймати рішення без довгих сумнівів і боязні невдачі. Даний етап реалізовувався на другому році навчання курсантів, та визначався методиками С. Баднера визначення толерантності до невизначеності, «Вольового самоконтролю» Є. Ейдмана, «Чи вмієте ви себе контролювати?» Л. Дерогатіса. Емоційно-вольовий етап забезпечувався на основі дотримання певних принципів: принцип емоційності навчання, принцип індивідуалізації і диференціації навчання, принцип емоційно-вольової корекції, принцип спонукання до самовираження, що загалом сприяють створенню сприятливого психологічно-комфортного середовища навчального процесу.

Діяльнісний етап передбачає формування навичок толерантної поведінки в результаті практичних дій в системі міжособистісних відносин. На цьому етапі, що тривав на протязі другого року навчання, курсантів залучали до практичної професійної діяльності, а саме практика та стажування, де їм потрібно було не тільки демонструвати толерантну взаємодію при виконанні службово-бойової діяльності, а й навчати і виховувати у дусі толерантності підлеглий особовий склад. Діяльнісний етап визначався системою вправ, задач і ситуацій та експертною оцінкою.

Отже, зазначені етапи забезпечують поступове і систематичне формування толерантності майбутніх офіцерів НГУ. Одержані дані за вибраними нами методиками дають досить чітке, змістовне уявлення про рівень прояву толерантності майбутнього офіцера НГУ.



УДК 37

Трубавіна Ірина Миколаївна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МІШАНОГО НАВЧАННЯ ОФІЦЕРІВ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Актуальність теми пов'язуємо з пошуком нових, ефективних систем навчання, які дозволяють підвищити якість освіти дорослих, оскільки підвищення кваліфікації – це освіта тих, хто вже служить і має мало часу для навчання. Теоретичні основи такої оновленої системи навчання в нових умовах у ЗВВО сьогодні не є дослідженими в умовах пандемії та конфлікту на Сході України. Саме ці питання і є метою нашого дослідження.

Теоретичними основами підвищення кваліфікації сьогодні в системі вищої військової освіти є: компетентнісний підхід (за законодавством про освіту в Україні), андрогогічний підхід (навчання на власному досвіді, висока

мотивація тих, хто навчається), прагматичний підхід (навчання тим питанням, які потрібно вирішувати в процесі служби), діяльнісний підхід (який формує ті якості і компетентності особистості, які необхідні для даної діяльності), суспільно-корисний підхід (враховуючи соціальну спрямованість особистості офіцера), підхід сталого розвитку (якість освіти, гендерна рівність в доступі до освіти, спрямованість освітнього процесу на здоров'язбережувальні технології), теорія розвитку людини у поєднанні з теорією прав людини (реалізація права на освіту сприяє реалізації прав людини і навпаки), інформаційний підхід (через використання ІКТ в освіті), підхід оптимізації (використання оптимальних ситуацій і завданням служби форм і методів навчання), особистісно-орієнтований і студентоцентрований підходи (для виявлення проблем і потреб в навчанні слухачів і побудови індивідуальної траєкторії навчання), середовищний підхід (для створення розвивального освітнього середовища і підвищення мотивації до навчання), теорії управління (тайм-менеджмент, особиста ефективність), активізація навчання (для мотивації протягом всього періоду навчання і прояву активності і самостійності людини). Це означає відхід від традиційної для системи закладів вищої освіти лекційно-семінарської системи і перехід до інших систем навчання. Враховуючи неможливість або складність в пандемію організувати очне навчання в підвищенні кваліфікації, те, що дистанційне навчання в Україні для військових має обмеження внаслідок відсутності навчальних платформ з власними серверами в Україні, а не за її межами, що не дає можливості їм навчатися так, як цивільним особам, внаслідок витоку особистих даних за межі країни, то доцільним вважаємо мішане навчання.

Саме мішане навчання дозволяє поєднувати різні способи подачі і вивчення матеріалу онлайн і самостійно, допускає різні види зв'язку з викладачем, а не тільки через навчальні платформи, передбачає використання різноманітних технологій, методик, форм і методів навчання, інтерактив для організації освітнього процесу в інтересах кожного офіцера, враховує його особливості і потреби. Мішане навчання передбачає зміну ролі викладача від передавача знань до фасилітатора (підсилювача в пошуці знань, консультанта), оволодіння ним цифровими педагогічними компетентностями, наявність різних технічних засобів зв'язку і інтернету, безпосереднє та опосередковане навчання.

На основі викладеного можна зробити висновки: мішане навчання офіцерів в підвищенні кваліфікації є оптимальним в епоху пандемії і відсутності навчальних платформ з серверами в Україні. Воно має своїми теоретичними основами компетентнісний, андрогогічний, прагматичний, діяльнісний, інформаційний, суспільно-корисний підходи, підхід сталого розвитку, теорію розвитку людини у поєднанні з теорією прав людини, підхід оптимізації, активізації навчання, особистісно-орієнтований і студентоцентрований, середовищний підходи, теорії управління. Мішане навчання вимагає окремої підготовки викладачів до його застосування в підвищенні кваліфікації офіцерів на основі цифрових педагогічних компетентностей, прийнятих в ЄС, зміни ролі

конкурентоздатність ВВНЗ, його структурних підрозділів, прискорює його вхід в європейський науково-освітній простір.

Використання сучасних інформаційних, телекомунікаційних технологій та засобів імітаційного моделювання у підготовці військових фахівців створює реальні можливості підвищення якості освіти шляхом поступової інформатизації системи військової освіти та науки, запровадження дистанційного навчання із застосуванням у навчальному процесі інформаційно-комунікаційних технологій, розробку широкого спектру електронних підручників, дидактичних матеріалів, предметно-орієнтованих середовищ, наукового, навчального та розвиваючого призначення. Інформаційні технології дозволяють реалізувати принципи диференційованого та індивідуального підходу до навчання під час самостійної роботи. Останні можна використовувати для дистанційного навчання.

Зазначимо, що широкого застосування в цьому напрямку набули інтернет-технології (сайт, блог, форум, електронна пошта, чат, електронний журнал, пошукові системи, тематичні каталоги, освітні портали тощо), мультимедійні програмні засоби (комп'ютерні тренажери, мультимедіа-презентації, навчальні фільми, програмні засоби), комп'ютерне тестування, дистанційне (електронне) навчання, електронні підручники, електронний кабінет тощо. Високу ефективність підвищення якості освіти слухачів ВВНЗ забезпечить застосування таких інноваційних методів, форм і прийомів навчальної роботи, як:

Метод конкретних ситуацій, або кейс-метод, який передбачає прийняття конкретного рішення у запропонованій ситуації. Для ефективного використання цього методу інформація, що міститься в кейсі, має відтворювати проблему з точки зору професійної діяльності офіцера, який навчається в системі післядипломної освіти і може бути розв'язана декількома варіантами.

Проблемний (проблемно-пошуковий) метод. У процесі роботи з використанням даного методу застосовуються такі прийоми навчання, як створення проблемних ситуацій, організація колективного обговорення можливих підходів до їх вирішення. Існують різні варіанти методу: проблемний виклад навчального матеріалу, проблемні евристичні бесіди тощо.

Метод моделювання та дослідження об'єктів та явищ на їхніх аналогах (моделях). До числа інноваційних технологій навчання слухачів ВВНЗ належить технологія імітаційного моделювання, яка сприяє формуванню професійних якостей фахівців через занурення в конкретну ситуацію, змодельовану в навчальних цілях. У процесі використання комп'ютерних моделей реалізуються їх дидактичні функції, до яких відносяться: інформаційна, структурно-систематизуюча, інтерактивна функції та функція самоконтролю.

Метод ділової (рольової) гри. Це модель процесів реальної діяльності. Особливе значення має проблема, піднята у грі, яка обумовлює її фахову (навчальну і виховну) цінність. Ділова гра розкриває особистісні можливості кожного учасника. Учасники гри стають творцями не тільки професійних

ситуацій, а також проводять пошук шляхів та засобів оптимізації професійного спілкування, знаходять власні недоліки у грі і здійснюють кроки до їх ліквідації.

Таким чином, для розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності слухачів ВВНЗ слід активніше використовувати інноваційні педагогічні технології (кейсові, проблемні, ігрові, аудіовізуальні технології та технології моделювання), які представляються як упорядкована сукупність дій, операцій і процедур, що забезпечують досягнення прогнозованого й діагностованого результату в постійно змінюваних умовах освітнього процесу.

Література:

1. Вітченко А. О., Рибчук О. О. Діагностика сформованості фахової компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ як педагогічна проблема. *Військова освіта* : Збірник наукових праць Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. 2015. № 1 (31). 252 с.
2. Організація та використання технологій дистанційного навчання у Збройних Силах України : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. С. М. Салкуцана. Київ : НУОУ, 2017. 124 с.



УДК 355.237.09.(477)

Цибулько Людмила Григорівна, доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, доцент Державного Донбаського педагогічного університету, м. Слов'янськ

ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ОФІЦЕРІВ ЗБРОЙНИХ ФОРМУВАНЬ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Актуальність. Слід зазначити, що сучасні умови функціонування українського суспільства висувають особливі вимоги до організації післядипломної освіти та особливо освіти офіцерів збройних формувань України. Відповіддю на такі вимоги часу є стрімкий інформаційний розвиток українського суспільства і запровадження новітніх освітніх технологій в діяльність закладів вищої освіти системи МВС та ЗСУ України. Вивчення такого досвіду, який до цього не досліджувався, розкриває можливості щодо його адаптації під потреби здобувачів післядипломної освіти – офіцерів. Метою статті є вивчення та узагальнення цього досвіду.

У 2020 році весь світ опинився перед загрозою поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, що зумовило з боку керівництва держави, Міністерства внутрішніх справ України та Міністерства оборони України застосування жорстких карантинних заходів та внесення суттєвих змін в організацію освітнього процесу. Так, на виконання

наказу Міністерства освіти та науки № 406 від 16 березня 2020 року «Про організаційні заходи для запобігання поширенню коронавірусу COVID-19» керівникам установ освіти і закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої та післядипломної освіти на період карантину була висунута вимога щодо виконання освітніх програм закладів освіти шляхом організації освітнього процесу із використанням технологій дистанційного навчання, що не передбачає відвідування закладів освіти її здобувачами [1]. Як зауважує К. Бугайчук використання технологій дистанційного навчання стало для закладів вищої освіти МВС України стало єдиним варіантом продовження освітнього процесу в умовах загальносвітової пандемії [2]. Особливістю запровадження технологій дистанційного навчання в освітній процес ВНЗ МВС стало те, що викладачам треба було скористуватися положеннями методичних рекомендацій щодо організації підвищення кваліфікації працівників Національної поліції за дистанційною формою навчання, які були впроваджені в практичну діяльність дорученням МВС України від 22.09.2017 [3]. А це свідчить про те, що окремі елементи дистанційного навчання вже були запроваджені в системі освіти працівників МВС ще до початку пандемії. С. Салкуцян охарактеризував зі свого боку особливості військової освіти офіцерів ЗСУ [4]. Він акцентує увагу на створенні своєрідної екосистеми військової освіти, інформаційною основою якої має стати розвинена система дистанційного навчання в основі якої є платформа Moodle. При тому, що офіцери мають хорошу освіту та багатий практичний досвід, завданням військового вишу є створення належних умов для доступу до сучасного, якісного, актуального освітнього контенту та забезпечення професійного розвитку здобувачів військової освіти. Хоча, як зазначає автор, можливо, як самостійна форма навчання, дистанційна освіта не є достатньо ефективною, але це дуже серйозний допоміжний інструмент для здобуття будь-якої освіти та впровадження інновацій у процес навчання.

Підвищенням кваліфікації в умовах всеукраїнського карантину переймаються і в Державній прикордонній службі України. Так, навчання і контроль знань особового складу прикордонних загонів повністю перейшли на дистанційну платформу [5]. А створена ще декілька років тому система дистанційної перевірки знань вкотре доводить свою ефективність, виправдовує доцільність її створення. Навіть прикордонники зі складу Об'єднаних сил продовжують самовдосконалюватися в режимі on-line.

Таким чином, можна бачити, що питанням підвищення кваліфікації та післядипломної освіти у силових відомствах України продовжують займатися і в умовах карантинних обмежень. І особливістю такого навчання є впровадження технологій дистанційного навчання в професійну післядипломну військову освіту, де особлива увага приділяється не тільки підготовці слухача, а й підготовці викладача до реалізації такої форми навчання. Пропозиціями є: створити єдину навчальну платформу для військової освіти з серверами в

Україні, запровадити єдині спільні інструменти користування нею, навчити викладачів і офіцерів з ними працювати.

Література:

1. Про організаційні заходи для запобігання поширенню коронавірусу COVID-19: Наказ МОН України від 16.03.2020 № 406 . Університет «КРОК»: URL: <http://ru.osvita.ua/legislation/other/71755/> (дата звернення: 04.04.2021)].
2. Бугайчук К.Л. Сучасні аспекти організації дистанційної форми навчання в системі МВС України та перспективи її вдосконалення. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України*: збірник наукових праць. Харків: ХНУВС, 2020. С. 226-229.
3. Методичні рекомендації щодо організації підвищення кваліфікації працівників Національної поліції за дистанційною формою навчання : Доручення МВС України від 22.09.2017 № 13930/05/22-2017.
4. [«Уже 30 тисяч користувачів зареєструвалися на платформі дистанційного навчання Національного університету оборони» – генерал-майор Сергій Салкуцан». *АрміяInform*. 21 Квітня 2020. URL: <https://cutt.ly/PcbnHEF> (дата звернення: 04.04.2021).
5. On-line навчання та анкетування – особливості карантину для прикордонників URL: <https://dpsu.gov.ua/ua/news/on-line-navchannya-ta-anketuvannya-osoblivosti-karantinu-dlya-prikordonnikiv/>(дата звернення: 04.04.2021).



УДК 378:355.23(477)

Чупрінова Наталія Юріївна, кандидат філологічних наук, доцент, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК НОВА ПЕДАГОГІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У НАЦІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Актуальність теми обумовлена необхідністю вивчення дистанційного навчання, як нової вітчизняної педагогічної технології, що набула своєї особливої важливості та необхідності в умовах інтенсивної інформатизації суспільства та пандемії.

Метою дослідження є аналіз стану та перспектив дистанційного навчання у освітньому процесі в Національній академії Національної гвардії України (НАНГУ).

Дистанційне навчання (ДН) – це сучасна педагогічна технологія ХХІ століття, що використовує під час відкритого навчання комп'ютерні та телекомунікаційні технології, за допомогою яких здійснюється інтерактивна взаємодія суб'єктів навчання на всіх етапах освітнього процесу. Національна програма «Освіта. Україна ХХІ сторіччя» визнала дистанційну освіту формою навчання, рівноцінною з очною, вечірньою, заочною та екстернатом, що забезпечуються, здебільшого, за технологіями дистанційного навчання [2].

Кабінетом Міністрів України згідно Постанови від 11 березня 2020 р. № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19», було введено загальнонаціональний карантин. У зв'язку із цим, а також керуючись рекомендаціями МОН нашої держави, заклади освіти України, і, зокрема, Національна академія Національної гвардії України (НА НГУ), перейшли на ДН.

Практика роботи з курсантами (курсантками) НА НГУ в період карантину показала недостатню готовність до переходу у дистанційний формат навчання. Це обумовлено як суб'єктивними, так і об'єктивними чинниками. Зокрема, впровадження ДН у НАНГУ значно гальмується відсутністю єдиних підходів до організації освітнього процесу в умовах використання дистанційних технологій, нестачею технічних засобів, недосконалою системою Moodle в Академії, яка має забезпечувати освітній процес розгалуженим набором інструментарію для комп'ютеризованого навчання, в тому числі і дистанційного, відсутністю постійного потужного інтернет - з'єднання, недостатнім рівнем цифрової грамотності суб'єктів освітнього процесу, низькою компетентністю науково-педагогічних працівників Академії щодо використання прикладних програм, мобільних додатків, платформ, відсутністю перевірених методик проведення у дистанційному форматі лекцій, семінарських, практичних, лабораторних, контрольних занять.

Досвід використання ДН у НАНГУ виявив ряд недоліків та переваг даної форми навчання. Серед недоліків можна назвати: відсутність прямого контакту між викладачем та курсантом (курсанткою), що створює психологічний дискомфорт у курсантів (курсанток) і викладачів, втрата емоційного зв'язку викладача з аудиторією, відсутність «живої» соціальної взаємодії між суб'єктами навчання, неможливість аутентифікації та ідентифікації користувача (не завжди існує можливість визначення самостійності виконання курсантом (курсанткою) завдання або виконання тесту, особливо при асинхронному навчанні), низький рівень практичних навичок суб'єктів навчання щодо роботи з сучасними платформами ДН тощо. Серед переваг ДН можна виділити: індивідуальний підхід до кожного курсанта (курсантки), який можна вважати інструментом реалізації концепції студентоцентризму у НА НГУ, індивідуальний темп навчання та планування й керування часом, гнучкість та адаптивність, залучення до освітнього процесу новітніх досягнень інформаційних і телекомунікаційних технологій тощо.

ДН містить потужний потенціал формування у майбутніх офіцерів(офіцерок) soft skills («м'яких навичок»)- функціональних компетентностей військового

лідера. Згідно затверджених стандартів вищої освіти (2018) до таких належать, зокрема, – «здатність діяти соціально відповідально та свідомо; здатність до адаптації та дії в новій ситуації; здатність планувати та управляти часом; визначеність і наполегливість щодо вирішення поставлених завдань і взятих обов'язків; здатність опановувати знання в інших галузях професійної діяльності, здійснювати пошук, аналізувати та надавати критичну оцінку інформації з різних джерел» [1]. При вмотивованості майбутніх військових професіоналів (професіоналок), при жорсткій самодисципліні, самоконтролі під час самостійної роботи у дистанційному форматі навчання буде здійснюватися підготовка офіцера (офіцерки) сучасного рівня з наявними soft skills.

У перспективі педагогічні технології ДН у НА НГУ можуть бути широко використаними у різних формах освітнього процесу під час підготовки військових фахівців: очній, заочній, під час підвищення кваліфікації, у системі професійної командирської підготовки при опануванні ряду дисциплін або змістових модулів дисциплін. За допомогою ДН може здійснюватися безперервна освіта офіцерів НГУ.

Висновки. Запровадження у освітній процес НА НГУ дистанційного навчання є нагальним та перспективним завданням. Використання механізмів ДН у навчальному процесі Академії у майбутньому оперативно діяти щодо змін у предметній галузі навчання (теорія та практика збройної боротьби); під час підготовки офіцерів (офіцеров) сучасного рівня ефективніше вирішувати завдання з розвитку soft skills, зокрема, інтелектуального та творчого потенціалу, критичного мислення і самостійності військових професіоналів; удосконалювати зміст навчання та інформаційно-методичного забезпечення навчальних дисциплін за рахунок доступу до інформаційних ресурсів, здійснювати безперервну освіту офіцерів НГУ.

Пропозиції. Для результативного впровадження ДН як нової педагогічної технології у освітній процес НА НГУ необхідно: 1) забезпечити організацію дистанційного навчання (технічну, матеріальну, навчально-методичну) в освітньому середовищі НАНГУ в нових, надзвичайних умовах; 2) сприяти розвитку цифрової компетентності НПП НАНГУ шляхом організації на базі НАНГУ курсів підвищення кваліфікації, що будуть спрямовані на розвиток цифрової грамотності педагогів (педагогинь); 3) організувати проведення міжкафедральних семінарів, вебінарів, «круглих» столів, здійснюючи обмін досвідом використання веб - ресурсів в освітньому процесі, виробляючи єдині підходи до організації навчального процесу в умовах використання дистанційних технологій.

Література:

1. Затверджені стандарти вищої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/zatverdzeni-standarti-vishoyi-osviti>.

2. Концепція розвитку дистанційної освіти в Україні (затверджено Постановою МОН України В. Г. Кременем 20 грудня 2000 р.). URL: <http://www.osvita.org.ua/distance/pravo/00.html>.

*»————«°° *°°»————«••*

УДК 378.091-057.87-057.36(477.61)

Юрків Ярослава Ігорівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки ДЗ «Луганського національного університету імені Тараса Шевченка» (м. Старобільськ)

ОРГАНІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЗІ СТУДЕНТАМИ-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 231 СОЦІАЛЬНА РОБОТА У ДЗ «ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА»

ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» з жовтня 2014 року працює в умовах евакуації, що зумовило необхідність розробки гнучкої системи освітнього процесу, зокрема для студентів, які не мають можливості систематично брати участь у процесі навчання (зокрема, учасники АТО/ООС).

На спеціальності 231 Соціальна робота (освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Практична психологія) станом на 2020-2021 навчальний рік здобувають вищу освіту 306 студентів-військовослужбовців, яких законом визнано учасниками бойових дій та які захищали і продовжують захищати незалежність, суверенітет і територіальну цілісність України (за ОС бакалавра – 246 осіб, ОС магістра – 60 осіб).

Під час організації освітнього процесу на спеціальності 231 Соціальна робота (освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Практична психологія) одночасно використовують два види навчання: аудиторне (денна, заочна форми) та дистанційне. Студенти-військовослужбовці мають можливість брати участь в аудиторному навчанні (стаціонарне навчання, участь у заочних сесіях) і використовувати ресурси Освітнього порталу Moodle, комбінувати ці форми навчання в залежності від своїх можливостей.

Під «дистанційним навчанням» розуміють індивідуальний процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Для організації та технічного забезпечення дистанційного навчання зі студентами-військовослужбовцями наш університет використовує зручну та надійну систему – відкриту освітню платформу Moodle.

Абревіатура Moodle пов'язана з виразом: ModularObject-

OrientedDynamikLearningEnvironment – модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище, яке дозволяє будь-кому дистанційно, за допомогою Інтернету, оволодіти навчальним матеріалом та самому створювати дистанційні курси і проводити навчання на відстані.

Розкриємо більш докладно особливості використання освітнього порталу Moodle під час організації освітнього процесу зі студентами-військовослужбовцями спеціальності 231 Соціальна робота (освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Практична психологія) у ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка».

Доступ до Освітнього порталу (do.luguniv.edu.ua – денна форма навчання, do1.luguniv.edu.ua – заочна форма навчання) – персоніфікований. Логін і пароль для входу в систему здобувачі освіти отримують після реєстрації в системі. Кожен здобувач освіти має доступ лише до тих навчальних курсів, на які він зареєстрований для участі у освітньому процесі.

Основою процесу навчання на освітньому порталі Moodle є навчальний курс, під яким у цій системі розуміють сукупність навчальних матеріалів, достатніх для успішного вивчення дисципліни, засоби зберігання, доставки навчальних матеріалів і засоби організації, контролю та обліку освітньої діяльності здобувачів.

Курс може містити довільну кількість ресурсів: веб-сторінки, електронні книги, каталоги, посилання, файли, презентації тощо. На освітньому порталі Moodle викладач може використовувати як тематичну, так і календарну структуру курсу. При тематичній структурі курс поділяється на секції за темами, а при календарній – кожен тиждень вивчення курсу являє собою окрему секцію. Така структура зручна при дистанційній організації освітнього процесу й надає можливість здобувачам освіти правильно планувати свою навчальну роботу [2]. Досвід роботи засвідчує, що для навчання студентів-військовослужбовців більш зручно використовувати тематичну структуру курсу, яка, на відміну від календарної, не обмежує доступ до ресурсів курсу за часом. Оскільки ця група здобувачів освіти, з огляду на специфіку їх професійної діяльності, не завжди має вільний доступ до інтернет-ресурсів та комп'ютерної техніки.

Основними видами освітньої діяльності для дистанційного навчання є: лекція; настановча лекція; самостійне вивчення; виконання практичного завдання; онлайн консультація; офлайн консультація; контрольний модульний тест; модульне творче контрольне завдання; новинний форум; консультаційний форум; дискусія; навчальне відео [3].

Основними ресурсами, що використовуються на освітньому порталі Moodle в навчальних курсах є: «Лекція», «Гіперпосилання», «Файл», «Сторінка», «Тест», «Форум», «Завдання», «Вікі», «Пояснення», «Глосарій», які дозволяють в повному обсязі репрезентувати навчальні матеріали з будь-якого курсу.

Отже, розглядаючи особливості використання освітнього порталу Moodle під час організації освітнього процесу зі студентами-військовослужбовцями на спеціальності 231 Соціальна робота (освітня програма Соціальна робота.

Соціальна педагогіка. Практична психологія) у ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», можна зробити висновок, що саме освітній портал Moodle надає викладачу інструментарій для представлення навчально-методичних матеріалів курсу, проведення теоретичних і практичних занять, організації як індивідуальної, так і групової навчальної діяльності студентів-військовослужбовців.

Література:

1. Про затвердження Положення про дистанційне навчання : Наказ МОН України від 25.04.2013 № 466. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13>.
2. Смирнова-Трибульська Є. М. Дистанційне навчання з використанням системи MOODLE: Навч.-метод. посібник Херсон: Айлант, 2007. 492 с.
3. Положення про організацію освітнього процесу в ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». URL: http://luguniv.edu.ua/wpcontent/uploads/2020/06/poloj_organiz_ocv_prots_may2020.pdf.



Ян Ян, аспірант Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ПЕДАГОГІЧНА ПІДТРИМКА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Розвиток науки ставить перед собою глобальні реформи в напрямі освіти пов'язані з уніфікацією всіх її ланок. Кожна країна має як спільні так і відмінні риси в організації освітнього процесу. Вважаємо, що однією із таких спільних рис є саме організація педагогічної підтримки здобувачів вищої освіти у процесі навчання. Педагогічну підтримку як складову педагогічного процесу досліджували: Є. Бондаревської, Т. Дейніченко, Вей Хун, Чжао Джулан, Шень Цзілян, Яо Лімін та інші. Проте витоки цього поняття можна знайти у працях: В. Сухомлинський, О. Газман, А. Бойко. Вперше даний термі в педагогіці застосував О. Газман розглядаючи освітній процес як єдність соціалізації та індивідуалізації. Він зазначав, що саме при «індивідуалізації з'являється необхідність виділити особливий педагогічний процес, його забезпечує, - педагогічна допомога і підтримка дитині в індивідуальному розвитку, тобто в саморозвитку» [1, с. 178].

Розглядаючи педагогічну підтримку як інтегральну систему освітньої установи яка вміщує такі складові як: психологічну, соціальну та медичну, особливим її результатом є відповідь особистості на питання : «Яким бути саме мені?», «Як жити, як побудувати властивий тобі індивідуальний спосіб життя, як обрати оптимальний режим інтелектуальних, емоційних, фізичних навантажень, спосіб реакції на негаразди і удачі, відповідний тип трудової

діяльності, форми проведення вільного часу, оптимальний характер відносин з людьми?» [1, с. 179]. Для отримання відповідей виникає необхідність у взаємодії двох видів діяльності: діяльність самої особистості та діяльність педагога, що і є основою педагогічної підтримки.

В освітньому процесі педагогічна підтримка реалізується під час навчання та виховання. Однак інколи особистість вимагає індивідуальної консультації чи поради. Таким чином, можна говорити про наявність ще однієї складової освітнього процесу - це самостійна складова, «педагогічна підтримка особистості». Більшість праць, які сьогодні існують, присвячено вивченню даної проблеми в межах закладів середньої освіти та недостатньо вивчено в закладах вищої освіти. Саме тому метою нашого дослідження стало дослідження реалізації педагогічної підтримки у вищому навчальному закладі. Зазначимо, що потреба у збереженні індивідуальності, неповторності особисті, її суб'єктивного досвіду (індивідуалізація) притаманна людині на протязі всього життя, однак особливо це важливо під час студентських років.

Виходячи з аналізу науково-педагогічних джерел, можемо зазначити, що не існує єдиного загальноприйнятого визначення поняття педагогічна підтримка. Ми будемо розуміти під цим поняттям «цілеспрямовану діяльність педагога, спрямовану на надання допомоги особистості в процесі її навчання й розвитку, перетворення її в активного суб'єкта власного професійно-особистісного становлення» [2, с. 217]. Аналізуючи наукові джерела та організацію освітнього процесу у ЗВО України, можемо зазначити наступні шляхи реалізації педагогічної підтримки в освітньому процесі: застосування сучасних активних та інтерактивних методів навчання з метою активізації пізнавальної діяльності; опора, в процесі опанування навчального матеріалу, на їх особистісний досвід; підбір завдань для самостійної роботи з урахування сучасних тенденцій; надання індивідуальних консультацій; створення умов емоційного комфорту шляхом допомоги у подоланні страхів перед вирішенням проблем, подоланні бар'єрів перед новим, невідомим, бар'єрів спілкування, спільної діяльності через організацію групової, парної роботи, застосування проектної діяльності у навчанні; спілкування зі студентами з позиції суб'єкт - суб'єкт, передбачення негативних дій під час практичної діяльності особливо педагогічної практики, надання порад; виявлення зацікавленості студентів та врахування їх в організації подальшої спільної праці; уважне, толерантне ставлення до кожного студента; висловлювання підбадьорення, впевненості в знаннях та вміннях студентів, налаштування їх на успіх, використання спонукання як посилення позитивних емоцій, створення умов для досягнення мети. Виявлення інтересу до результатів навчання студентів, до їх індивідуальної особистості, повага до студента, ставлення як до партнера, наголошення на його достоїнствах, значущості, знаходження педагогічних завдань, які спрямовані на: об'єднання студентів в колектив, розвиток вміння працювати в команді, формування та розвиток комунікативних здібностей. Забезпеченні сприятливої атмосфери у навчанні, що дозволяє студенту отримати задоволення від власної діяльності, незважаючи на її результат, тобто

очікування успіху, хоча поки що його немає, проектування позитивного в діяльності, якостях особистості, використання прийомів заохочення, схвалення вселення в студентів віри у власні можливості.

Надання допомоги у пізнанні своєї особисті, через проведення тестів, в організації взаємодії між учасниками педагогічного процесу, в саморозвитку особистості через складання програм саморозвитку. Надання порадо щодо використання набутого досвіду, допомога в аналізі і прийнятті правильного рішення щодо труднощів під час навчання або проходження педагогічної практики. Роз'яснення за проханням студента матеріалу.

Отже, педагогічна підтримка у вищому навчальному закладі - це цілеспрямована діяльність педагога, спрямована на надання допомоги особистості в процесі її навчання й розвитку, перетворення її в активного суб'єкта власного професійно-особистісного становлення. За для успішної реалізації останньої радимо застосувати вищезазначені шляхи, як під час аудиторної так і позааудиторної роботи викладача.

Література:

1. Газман О. С. Неклассическое воспитание: От авторитарной педагогики к педагогике свободы. М.: МИРОС, 2002. 296 с.
2. Ян Ян. Визначення поняття «педагогічна підтримка» в українській та китайській науковій літературі. *Теорія та методика навчання та виховання*: зб. наук. пр. Хар. нац. пед.ун-ту імені Г. С. Сковороди. Харків, 2019. Вип.47. С. 211-218.



РЕКОМЕНДАЦІ КОНФЕРЕНЦІЇ

В сфері правового вирішення соціальних проблем військовослужбовців і членів їх сімей:

- базові акти законодавства з питань соціально-правового забезпечення військовослужбовців, членів їх сімей та прирівняних до них категорій осіб привести, насамперед, у відповідність з «соціальним пакетом» міжнародних договорів та угод, згоду на обов'язковість дій котрих на території України надано Верховною Радою України;

- уніфікувати правовий та етимологічний зміст у нормативно-правових актах з питань соціального захисту таких базових понять як: соціальний захист та соціальне забезпечення;

- привести норми прямої дії військово-соціальних законів до базових принципів соціального захисту військовослужбовців, задекларованих у Законі України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»;

- Міністерству оборони України бути надійним гарантом у забезпеченні постійним (службовим) житлом всіх військовослужбовців, що перебувають на військовій службі, або виступити встановленим законодавством терміни перебування на військовій службі незалежно від шляхів набуття військовослужбовцями житла, окрім, як персонально від оборонного відомства. В разі неможливості видачі постійного житла (за причиною відсутності житлового фонду), то Міністерству оборони слід стати надійним фінансовим гарантом між військовослужбовцем та призначеним банком України в наданні дешевого кредиту на період перебування на військовій службі, з метою набуття військовослужбовцем прав на постійне житло після виходу ним на пенсію;

- на рівні держави переглянути та вдосконалити програми, щодо соціального захисту військовослужбовців в контексті їх повного фінансового забезпечення бюджетними коштами на законних засадах; ввести зміни до законів України та інших нормативно-правових актів за різними напрямками, серед яких удосконалення законодавства з питань посилення соціального захисту військовослужбовців і членів їх сімей з урахуванням ризиків їхньому життю та здоров'ю, складних соціально-побутових умов проходження військової служби; удосконалити механізм вирішення соціальних проблем в умовах військового навчання та несення бойової служби;

- створення в Україні нормативно-правової бази для практичного застосування персонального кредитування освіти військовослужбовців;

- кодифікація нормативно-правових актів у сфері соціального забезпечення та виокремлення в окремий розділ соціальне забезпечення працівників поліції як складову; вивчення та використання досвіду держав-членів Євросоюзу з даного питання та імплементація до національного законодавства, враховуючи намір України розбудовувати відносини з ЄС на принципах інтеграції;

- доцільно передбачити особливий режим реалізації для демобілізованих учасників АТО/ООС конституційного права на працю, а також захист їх соціальних і трудових прав, зокрема надати додаткові гарантії щодо

працевлаштування, перепідготовки, підвищення кваліфікації, соціальної адаптації тощо. Для цього слід внести додаткові зміни до чинного трудового законодавства України;

- остаточно визначитись у нормативно-правових актах, що регулюють систему соціального захисту військовослужбовців зі змістовим навантаженням таких правових категорій як: «соціальний захист» та «соціальне забезпечення», «військово-соціальна робота», «соціальна підтримка», «соціальна допомога»;

- потребує нормативного переосмислення система психологічної та фізіологічної реабілітації, у тому числі створення мережі регіональних центрів психологічної реабілітації, забезпечених інноваційними технологіями та сучасним обладнанням;

- Національній гвардії України та іншим військовим формуванням вдосконалити реалізацію нормативних актів МОП, з урахуванням принципу пріоритету міжнародно-правових норм у сфері праці перед нормами національного законодавства. Сприяти ознайомленню військовослужбовців з цілями та завданнями діяльності МОП.

В сфері вдосконалення підготовки майбутніх офіцерів:

- запропонувати як вибіркочу дисципліну майбутнім працівникам ОВС на бакалавраті курс «Формування стресостійкості» з тренінговими заняттями;

- досвід організації фізичної підготовки майбутніх офіцерів на прикладі Вест-Пойнт буде корисним для курсантів України для імплементації стандартів НАТО;

- навчити майбутніх командирів тактичного рівня методам прийняття рішень у військових колективах через окрему навчальну дисципліну;

- реалізацію в освітньому процесі НА НГУ та інших закладів, які готують майбутніх офіцерів, міждисциплінарного підходу та принципу професіоналізму (професійної відповідності);

- впровадження варіативних дисциплін «Формування стресостійкості», «Прийняття управлінських рішень», організація роботи гуртків з формування життєвих умінь і навичок, до яких входять і прийняття рішень, управління собою і вміння впливати на інших, комунікативні вміння;

- забезпечення мовного виховання військовослужбовців на використанні можливостей риторичного підходу;

- рекомендувати впроваджувати в освітній процес технології змішаного навчання або нові технології навчання - Blended Learning, CLIL-технологія, технологія eduScrum, технологія «click-навчання», технології електронного навчання, Smart технології;

- впроваджувати навчальну дисципліну «Основи загальнопедагогічної культури майбутніх офіцерів» в освітній процес військових закладів вищої освіти;

- рекомендувати закладам освіти широке застосування моделювання під час навчання курсантів елементам майбутньої професійної діяльності, особливо тим, що відображають екстремальні ситуації; ситуаційних навчально-

професійних завдань, що мають проблемний характер для формування ініціативи, емоційно-вольової усталеності, творчості та досвіду виконання завдань;

- формування соціально-правової компетентності майбутніх офіцерів , медіакомпетентності;

- суттєво збільшити практичну складову підготовки слухачів та курсантів льотних, механізованих, артилерійських та танкових спеціальностей, фахівців протиповітряної оборони;

- розробити і впровадити в освітній процес підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 254 НАНГУ навчальну дисципліну за вибором «Організаційно-правові основи міжнародної миротворчої діяльності», що спрямована на набуття майбутніми офіцерами знань, умінь, навичок та інших компетентностей в аспекті реалізації міжнародної миротворчої діяльності, основних завдань і функцій Поліції ООН, взаємодії поліції і населення, міжнародних стандартів правоохоронної діяльності тощо.

В сфері підвищення кваліфікації офіцерів:

- підвищувати кваліфікацію офіцерів в напрямку комунікації і культури управління, професійних вмінь впливати на підлеглих;

- введення в програму підвищення кваліфікації викладачів та офіцерів тактичного рівня питань прийняття соціально-управлінських рішень, формування критичного і творчого мислення у них, соціально-психологічної компетентності щодо роботи з курсантами;

- застосовувати дистанційне навчання офіцерів за умовою використання безкоштовних сучасних інформаційно-комунікаційних платформ з мінімальними матеріальними витратами;

- використовувати методики «випереджувального навчання»;

- включити практичні питання застосування методів соціального управління на кожному етапі управлінського циклу в професійну підготовку офіцерів тактичного рівня для застосування їх в своїй щоденній практиці;

- підвищити комп'ютерну (медіа) грамотність викладачів старшого покоління;

- створити власну вітчизняну навчальну платформу для дистанційного навчання з серверами в Україні;

- ввести професію перемовника в Україні шляхи озброєння майбутніх фахівців професійними навичками в галузі переговорів: підготовка перемовників у рамках інших, суміжних спеціальностей; підготовка перемовників у рамках системи підвищення кваліфікації представників суміжних професій; сертифікування системою формальної освіти професійної кваліфікації, знань і вмінь перемовників, які вони здобули в системі неформальної, додаткової освіти та самоосвіти; створення спільних програм у секторі формальної освіти для підготовки перемовників на замовлення державних інституцій за програмами, розробленими державними вишами, та із залученням викладачів із сектору неформальної освіти; постійно діючі курси та

«програми на замовлення» при університетах й інститутах системи формальної освіти країни;

- здійснити теоретико-методологічне обґрунтування системи дистанційного і мішаного навчання для адекватного їх застосування, створення технічних і матеріальних умов для існування навчальних платформ на українських серверах, організація підготовки викладачів до його застосування в практиці навчання з офіцерами, підготовка самих офіцерів до використання ІКТ та участі в мішаному навчанні в процесі підвищення кваліфікації, орієнтація програм на потреби здобувачів освіти, технічна підтримка програм і здобувачів під час їх реалізації;

- створити єдину навчальну платформу для військової освіти з серверами в Україні, запровадити єдині спільні інструменти користування нею, навчити викладачів і офіцерів з ними працювати;

- впровадження вивчення питань, пов'язаних з інформаційною гігієною (інформаційною грамотністю), у професійну військову освіту на всіх її рівнях, не тільки у якості факультативів, додаткових курсів, але і на постійній основі в освітніх програмах.

В сфері військово-соціальної роботи і соціального управління:

- вдосконалювати заходи щодо формування мотивації у військовослужбовців до військово-професійної діяльності;

- конкретизацію у керівних документах механізмів практичного удосконалення військово-соціальної та правової роботи з особовим складом, членами їх родин і цивільним персоналом військових частин;

- відмова від використання в процесі здійснення управлінської діяльності та в ході формування кадрової політики принципу «доцільності», недопущення зміни кадрів за принципом «нової команди одностайців», втілення кращих світових зразків та стандартів в кадровому процесі, дотримання принципу верховенства права, права на повагу до людської гідності, подолання практики втручання в кадрову політику зовнішніх суб'єктів;

- наближення розміру грошового забезпечення українських військовослужбовців до стандартів НАТО, збільшення державного фінансування на виплату грошової допомоги сім'ям загиблих та пораненим військовослужбовцям, речового забезпечення, надання медичної допомоги, підвищення рівня соціального забезпечення фахівців сектору безпеки і оборони України для додаткової мотивації виконання покладених на них завдань та підвищення їх ефективності;

- соціальна підтримка сімей учасників АТО/ООС повинна бути покликаною задовольняти різні соціальні потреби даної категорії клієнтів шляхом надання всіх видів соціальної підтримки: матеріальної, соціально-педагогічної, психологічної та правової;

- створити систему психофізіологічної реабілітації та забезпечення санаторно-курортним лікуванням; залучати громадські організації, неурядові фонди для фінансування окремих соціальних програм; при Головному

управлінні Національної гвардії України ввести посаду військово-соціального фахівця, котрий буде виконувати функцію керівника напряму військово-соціальної роботи та здійснювати комунікацію з професійними організаціями, виконувати певні функції при військових шпиталях; розробити програму підготовки військових соціальних фахівців;

- створити ветеранські хаби у кожному обласному центрі України для реінтеграції ветеранів та членів їх сімей, формування у суспільстві позитивного образу сучасного захисника України та бути оплотом національно-патріотичного виховання у суспільстві;

- запровадити відповідні загальнодержавні та регіональні програми соціальної інтеграції, професійної адаптації та психологічної реабілітації постраждалих учасників ООС;

- потребує вдосконалення процес забезпечення санаторно-курортним лікуванням постраждалих учасників ООС (АТО), що передбачає розробку та запровадження відповідних бюджетних програм, розширення мережі недержавних і закордонних закладів реабілітації, спрямування на це коштів волонтерських і міжнародних організацій тощо;

- в Національній гвардії України необхідно створити систему, яка б враховувала наступні питання: алгоритм дії відповідних фахівців щодо працевлаштування військовослужбовців звільнених в запас; алгоритм зарахування строку служби до трудової книжки; порядок реєстрації в державній службі зайнятості; алгоритм отримання кредитних канікул в банківських установах; алгоритм отримання статусу учасника бойових дій; алгоритм дій для забезпечення житловою площею; питання соціального та медичного обслуговування; поради щодо здобуття нової професії тощо;

- розробити Загальне положення про Спеціальну соціальну службу по роботі з учасниками бойових дій та членами їх сімей, яке повинно бути юридично закріплено в Законі України «Про соціальні послуги». У ньому треба визначити основні завдання та принципи діяльності нової соціальної служби, категорії та групи осіб, які підлягають обслуговуванню даною службою та фінансове забезпечення установи, а також встановлено підзвітність Міністерству соціальної політики України;

- потребує створення система психологічної та фізіологічної (протезування) реабілітації учасників ООС/АТО, у тому числі створення мережі регіональних центрів психологічної реабілітації, забезпечених інноваційними технологіями та сучасним обладнанням. Соціальна інтеграція потребує об'єднання зусиль психологів, які б надавали необхідну допомогу для соціальної адаптації;

- потребує розширення кількості програм перепідготовки військовослужбовців, звільнених в запас, з урахуванням запитів потенційних слухачів і моніторингу оцінок випускників курсів. Важливо не розривати зв'язок зі слухачами після завершення курсів, а здійснювати супровід їхньої кар'єри, сприяти пошуку роботи чи відкриттю власної справи.

В сфері забезпечення гендерної рівності:

- включення гендерної компетентності як складової професійної компетентності учасників освітнього процесу сектору безпеки і оборони України;
- необхідно постійно проводити гендерний аудит усіх законних та підзаконних актів щодо військовослужбовців;
- розробляючи соціальні програми та заходи по підтримці родин військовослужбовців обов'язково дотримуватись вимог щодо гендерної рівності;
- при доборі кадрів на ті чи інші посади необхідно керуватись особистими якостями, компетенцією, вміннями та навичками кандидата на посаду, в незалежності від його статті;
- впровадження гендерної складової у військові формування сектору безпеки та оборони має передбачати вивчення й залучення історичного досвіду, який стосується участі жіноцтва у збройних українських формуваннях минулих століть;
- включити гендерні питання у вже існуючі програми навчальних дисциплін, проведення моніторингу рівня сформованості гендерної культури курсантів з метою її подальшої корекції, у тому числі шляхом включення курсантів у відповідну навчально- та науково-дослідну діяльність із застосуванням сучасних методів та форм навчання;
- під час призначення на керівні посади слід враховувати метапрограмний профіль, щоб знизити вірогідність призначення на керівні посади жінок, особистісні якості яких не нададуть можливості ефективно виконувати покладені на них обов'язки, впливатимуть на структуру особистості та сприятимуть виникненню у них руйнівних психологічних процесів;
- формування культури безпеки, основою якої є поведінковий аудит, в структурі якого важливо виділити гендерне сприйняття процедури ідентифікації та подальшої оцінки рівня небезпек та ризиків;
- запровадження ризико-орієнтованої системи охорони праці як на державному, так і на відомчому рівні, з обов'язковим урахуванням особливостей безпекових потреб жінок і чоловіків.

В сфері морально-психологічного забезпечення військово-професійної діяльності:

- створення оптимальних умов служби, які б забезпечували якісне виконання поставлених завдань, навчання та виховання особового складу, збереження життя та здоров'я військовослужбовців як під час виконання службових обов'язків, так і поза службою;
- враховувати досвід КНР щодо підвищення привабливості професії військового, зробити справу військово - патріотичної освіти та виховання молоді загальнонаціональною справою;
- повернення обов'язкових заходів з військово-громадянського виховання молоді до практики навчальних закладів та підвищення соціального престижу

професії військового через їх соціально-фінансову підтримку та державні програми формування позитивного іміджу військовослужбовців;

- впровадити такі напрямки оптимізації професійного зростання працівників сектора безпеки і оборони: 1) психопрофілактика негативних емоційних станів; 2) діагностика соціально-професійних якостей особистості як інформаційної основи корекції професійно-психологічного профілю особистості військовослужбовців; 3) допомога в усвідомленні свого професійного шляху та подоланні важких службових ситуацій шляхом виконання вправ з особистісного і професійного зростання, рефлексії професійного розвитку та складання альтернативних сценаріїв професійного життя, прогнозування бажаних професійних досягнень;

- надання психологічної допомоги сім'ям загиблих та пораненим військовослужбовцям з метою забезпечення стійкості сімей шляхом розробки і реалізації відповідних соціально-психологічних програм;

- створення системного відділу морально-психологічного забезпечення по роботі та взаємодії, проблемах адаптації, цілеспрямоване застосування практичної складової в діяльності психологів – практиків, як окремого, автономного підрозділу в складі силових структур;

- забезпечення особистої вірцевості та відповідальності офіцерського складу у зміцненні військової дисципліни і правопорядку;

- здійснювати обмін досвідом серед психологів, які працюють з жінками у секторі безпеки та оборони, щодо формування їх стресостійкості і ресурсності, проведення майстер-класів для психологів з проблем жіночої психології працівників ОВС;

- психологічне забезпечення професійної діяльності фахівців має бути елементом комплексної системи організації такої роботи. Воно має ґрунтуватися на вивченні діапазону їх можливостей та прогнозуванні розвитку здібностей до діяльності за певним напрямком, формуванні професійно важливих якостей та необхідній психокорекційній роботі;

- продовження роботи щодо формування у військовослужбовців позитивних соціальних настанов на життя та професію та навчання військовослужбовців прийомам та методам саморегуляції з метою зниження впливу негативних психічних станів в умовах життєдіяльності;

- основні положення, які мають ураховуватися при організації психологічного супроводження діяльності фахівців безпекових інституцій: реалізація заходів має бути спрямована як на забезпечення успішного виконання завдань за призначенням та збереження високого рівня психологічної безпеки персоналу безпекових інституцій, так і на надання допомоги у повноцінній реалізації професійно-психологічного потенціалу особистості конкретного фахівця; комплекс заходів має охоплювати всю діяльність: від виокремлення суб'єктивних та об'єктивних передумов ефективного функціонування інституції, визначення основних компонентів придатності до роботи й окреслення найбільш дієвих діагностичних методів її діагностики до встановлення психологічних аспектів реалізації конкретних заходів в межах

професійних завдань, системної (безперервної) підготовки, психокорекційної та консультативної роботи з метою зниження ризику розвитку професійних деструкцій;

- залучення самих військовослужбовців, які перебували в АТО/ООС до активної участі у відновлювальному процесі;

- створення окремого контенту для військовослужбовців України, який би навчав практичним діям щодо способів обробки інформації з метою виявлення дезінформації, що є першочерговим завданням, зважаючи на виклики сьогодення;

- збереження традицій, ритуалів, вивчення досвіду військовослужбовців старшого покоління, наставництво та інші заходи, які поєднують в собі минуле, сучасне і майбутнє.

В сфері соціально-гуманітарних аспектів військово-професійної діяльності:

- Проводити з курсантами позааудиторні заходи на формування і розвиток комунікативної культури, організувати мовне та іншомовне освітнє середовище навіть в умовах пандемії он-лайн, у т.ч. через дистанційне навчання і спілкування, задіювати в формуванні комунікативної культури майбутнього офіцера всі фактори розвитку особистості, а не тільки мікросередовище (активність самої людини, виховання, навчання, сім'ю);

- формування такого нарративу щоб переконати аудиторію країн регіону, де проводиться військова операція, незалежно від того, чи вона дружня, чи ворожа, у тому, що вона отримує достовірну, точну та своєчасну інформацію, яка дасть змогу зрозуміти і оцінити дії і наміри держави;

- формування у курсантів сталих світоглядних позицій, національної самосвідомості, загальної культури, системи цінностей і ціннісних орієнтацій (забезпечення глибокої і фундаментальної освіти у галузі гуманітарної та соціально-економічної підготовки офіцерських кадрів під час навчання у закладах вищої військової освіти);

- забезпечення соціальної ідентифікації особистості військового професіонала з українським соціумом і військовослужбовцями як соціально-професійної групою суспільства (підняття соціального статусу і престижу військової служби рівнем грошового забезпечення; матеріальне стимулювання продовження військової служби за контрактом; приведення соціального і правового захисту військовослужбовців і членів їхніх сімей у відповідність до вимог, характеру та обмежень, що зумовлені військовою службою);

- створення умов для найбільш повного та всебічного розвитку особистості військового професіонала, реалізації її сутнісних сил, духовних і фізичних потенцій в умовах військової служби (надання можливостей і створення умов для отримання різних рівнів та видів освіти; стимулювання отримання та підвищення освіти, опанування суміжними спеціальностями; запровадження досвіду країн-членів НАТО щодо стимулювання вивчення іноземних мов);

- використанням діалогові методи навчання відповідно до правил, цінностей

та норм професійної культурної взаємодії офіцера;

- комунікабельність, дисциплінованість, організаційні вміння і професіоналізм є найбільш важливими з точки зору набуття авторитету командира тактичного рівня у своїх підлеглих. Пропозиціями до їх формування є організація для майбутніх офіцерів у ЗВО тренінгів з набуття цих якостей, більше практики і практичних занять з відповідними завданнями;

- обмеження впливу сект на військовослужбовців;

- поширення досвіду підготовки капеланів до роботи з працівниками поліції на капеланів, які працюють в інших збройних формуваннях.

**Збірник тез доповідей
I Міжнародної науково-практичної конференції
«Соціальні аспекти військово-професійної діяльності
сектора безпеки і оборони: виклики сьогодення»**

За редакцією
Трубавіної І.М., Міршука О.Є., Чупрінової Н.Ю.

Відповідальний за випуск: **О. МІРШУК**

Комп'ютерне складання і верстання:
Н. ЧУПРІНОВА, Н. КОСОВСЬКА, О. ОРЕЛ

Формат 60x84^{1/16}. Ум. друк. арк. 19,6
Тираж 50 прим. Зам. № 525

Видавець і виготовлювач Національної академії Національної гвардії
України, майдан Захисників України, 3, м. Харків-1, 61001.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4794 від 24.11.2014 р.