

ISSN 2663-9009 (Print)

ISSN 2663-9017 (Online)

**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**  
**ПЕНІТЕНЦАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ**



**Національна бібліотека України**  
імені В. І. Вернадського



**ULRICHSWEB™**  
GLOBAL SERIALS DIRECTORY

**ERIH PLUS**  
EUROPEAN REFERENCE INDEX FOR THE  
HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES



**Crossref**



**OUCI**

Open Ukrainian Citation Index



Scopus Database  
Journal indexing & Citation Analysis

**Scopus Database**  
Journal indexing & Citation Analysis



**DOAJ** DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS

# **НАУКОВИЙ ВІСНИК СІВЕРЩИНИ.**

**СЕРІЯ: ОСВІТА. СОЦІАЛЬНІ  
ТА ПОВЕДІНКОВІ НАУКИ**

**НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ**

**№ 1 (12)**

Чернігів 2024

УДК (051) [378+33+159.9]

НЗ4

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01

*Рекомендовано до друку вченою радою Пенітенціарної академії України (протокол № 6 від 24 квітня 2024 р.).*

*Відповідно до наказу Міністерства юстиції України від 06.10.2023 № 3548/5 відбулося перейменування Академії Державної пенітенціарної служби на Пенітенціарну академію України.*

**Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінко-**  
НЗ4 **ві науки : науковий журнал / Пенітенціарна академія України. Чернігів :**  
ПАУ, 2024. № 1 (12). 416 с.

У цьому випуску журналу вміщено статті, що присвячені розвитку формальної, неформальної освіти, розглянуто педагогічні та психологічні проблеми оцінки здобувачів вищої освіти під час дистанційного навчання, висвітлено результати дослідження формування професійної, в тому числі риторичної, компетентності, мовної та візуальної грамотності, розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців правоохоронної сфери. Також у випуску містяться статті, що розкривають питання морального відчуження як психологічного чинника корупції та особливості й інституційні деформації фінансової безпеки України.

Видання буде корисним для науковців, викладачів, аспірантів, магістрантів та студентів закладів вищої освіти.

**УДК (051)[378+33+159.9]**

**ГОЛОВНИЙ РЕДАКТОР: Аніщенко В. О.,** доктор педагогічних наук, професор.

**ЗАСТУПНИКИ ГОЛОВНОГО РЕДАКТОРА:**

**Гончаренко О. Г.,** доктор економічних наук, професор;

**Данильченко Т. В.,** доктор психологічних наук, професор.

**РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:**

**Гаркуша С. В.,** доктор педагогічних наук, професор (Україна);

**Ключко А. О.,** доктор психологічних наук, доцент (Україна);

**Пліско В. І.,** доктор педагогічних наук, професор (Україна);

**Борисенко І. В.,** кандидат педагогічних наук, доцент (Україна);

**Разумейко Н. С.,** кандидат педагогічних наук, доцент (Україна);

**Сіренко К. Ю.,** кандидат економічних наук, доцент (Україна);

**Чебоненко С. О.,** кандидат педагогічних наук, доцент (Україна);

**Вайнос Смальскис,** доктор наук, професор, Інститут державного управління (Литовська Республіка);

**Чу В. Нгуєн,** доктор наук, Університет Хьюстон Даунтаун, Коледж бізнесу (Сполучені Штати Америки);

**Маурісіо Гаріта Гутьєррес,** доктор наук, Університет Франциско Маррокін (Гватемала);

**Чуреа Марія,** доктор наук, Університет Петрошани (Румунія);

**Четин Бекташ,** доктор наук, професор, Університет Газіосманпаша (Туреччина);

**Олександра Кузьор,** хабілітований доктор гуманітарних наук, факультет організації та управління, Сілезький технічний університет (Забже, Польща);

**Майкл Е. Нільсен,** доктор наук, професор, завідувач кафедри психології, Університет штату Джорджія (Сполучені Штати Америки).

**ВІДПОВІДАЛЬНИЙ СЕКРЕТАР: Шмельова Р. І.,** молодший науковий співробітник відділу наукової діяльності та міжнародного співробітництва.

ISSN 2663-9009 (Print)

ISSN 2663-9017 (Online)

**MINISTRY OF JUSTICE OF UKRAINE  
PENITENTIARY ACADEMY OF UKRAINE**

# **SCIENTIFIC HERALD OF SIVERSHCHYNA.**

**SERIES: EDUCATION. SOCIAL  
AND BEHAVIOURAL SCIENCES**

**SCIENTIFIC JOURNAL**

**№ 1 (12)**

Chernihiv 2024

UDC (051)[378+33+159.9]  
DOI 10.32755/sjeducation.2024.01

*Recommended for printing by Academic Council of Academy of the State Penitentiary Service (Protocol № 6 on April 24, 2024).*

*In accordance with the order of the Ministry of Justice of Ukraine dated 06.10.2023 No. 3548/5, the Academy of the State Penitentiary Service was re-named to Penitentiary Academy of Ukraine.*

**Scientific Herald of Sivershchyna. Series: Education. Social and Behavioural Sciences : a Scientific Journal / Penitentiary Academy of Ukraine. Chernihiv : PAU, 2024. № 1 (12). 416 p.**

This issue of the journal contains articles devoted to the development of formal and non-formal education, pedagogical and psychological problems of assessing higher education students in distance learning, the results of a study of the formation of professional competence, including rhetorical competence, linguistic and visual literacy, and the development of leadership potential of future law enforcement professionals. The issue also contains articles that address the issue of moral alienation as a psychological factor of corruption and the peculiarities and institutional deformations of Ukraine's financial security.

The issue will be useful for scientists, lecturers, PhD students, undergraduates and students of higher education institutions.

**UDC (051)[378+33+159.9]**

**EDITOR-IN-CHIEF: Anishchenko V. O.**, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, Penitentiary Academy of Ukraine, Ukraine.

**DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF:**

**Honcharenko O. G.**, Doctor of Sciences (Economics), Professor, Penitentiary Academy of Ukraine, Ukraine;

**Danylchenko T. V.**, Doctor of Sciences (Psychology), Professor, Penitentiary Academy of Ukraine, Ukraine.

**MEMBERS OF THE EDITORIAL BOARD:**

**Harkusha S. V.**, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor (Ukraine);

**Klochko A. O.**, Doctor of Sciences (Psychology), Associate Professor (Ukraine);

**Plisko V. I.**, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor (Ukraine);

**Borysenko I. V.**, PhD in Pedagogy, Associate Professor (Ukraine);

**Razumeiko N. S.**, Ph.D. in Pedagogy, Associate Professor (Ukraine);

**Sirenko K. Yu.**, Ph.D. in Economics, Associate Professor (Ukraine);

**Chebonenko S. O.**, Ph.D. in Pedagogy, Associate Professor (Ukraine);

**Smalskys V.**, Doctor of Sciences, Associate Professor; Mykolas Romeris University-Institute of Public Administration (Lithuania);

**Nguyen Chu V.**, Ph.D. in Davies College of Business; University of Houston-Downtown (USA);

**Mauricio Garita Gutierrez**, Doctor of Sciences, Universidad Francisco Marroquin (Guatemala);

**Ciurea Maria**, Doctor of Sciences, University of Petrosani (Romania);

**Cetin Bektas**, Doctor of Sciences, Professor; Tokat Gaziosmanpasa (Turkey);

**Aleksandra Kuzior**, Ph. D., Doctor of Sciences of Humanities, Associate Professor, Faculty of Organization and Management, Silesion University of Technology (Zabrze, Poland);

**Michael E. Nielsen**, Ph. D., Doctor of Sciences (Psychology), Professor, Chair of Psychology Department, Georgia Southern University (USA).

**RESPONSIBLE SECRETARY: Shmelova R. I.**, junior researcher of the Department of Scientific Activity and International Cooperation; Academy of the State Penitentiary Service (Ukraine).

Founded in 2018. Media identifier:  
R30-02519) dated 18.01.2024 № 134

© Penitentiary Academy  
of Ukraine, 2024

## ЗМІСТ

<i>Аніщенко В. О.</i> Роль soft skills персоналу пробації у побудові траєкторії особистісно-професійного розвитку ...	10
<i>Барахта В. В.</i> До питання щодо врахування соціально-психологічних особливостей осіб, які обвинувачуються в колабораційній діяльності або є засудженими за такі злочини.....	28
<i>Білоцерківська Ю. О., Мостова Т. О., Шайда О. Г.</i> Особливості взаємозв'язку емоційного вигорання та переживання заздрості у працівників закладів вищої освіти.....	40
<i>Борець Ю. В., Гірченко О. Л.</i> Взаємозв'язок типів сімейного виховання та процесу самоставлення осіб підліткового віку .....	52
<i>Ващенко І. М.</i> Рекомендації щодо запобігання захворюванням опорно-рухового апарату шляхом виконання спеціальних фізичних вправ під час теоретичних занять .....	62
<i>Гончаренко О. Г., Сіренко К. Ю.</i> Моделі «держави загального добробуту» та їхні характеристики .....	70
<i>Гуцалюк О. М., Бондар Ю. А., Томарева-Патлахова В. В.</i> Соціально-економічна безпека персоналу в системі формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства.....	83
<i>Данильченко Т. В.</i> Психологічне здоров'я персоналу ДКВС України в період воєнного стану.....	103
<i>Єрмак С. М., Гетта В. Г.</i> Фактори, що впливають на ефективність запровадження компетентнісного підходу в навчанні .....	117
<i>Іванишин Н. Л.</i> Основні напрями освітньої політики Естонії .....	130
<i>Ільїна Ю. Ю., Кобильнік Л. М., Кухар Т. В.</i> Особливості взаємозв'язку рівня суїцидального ризику та емоційного вигорання у військовослужбовців.....	141

<b>Кресан О. Д., Смольянінова С. В., Кресан Т. Д.</b> Особливості розвитку соціального та емоційного інтелекту у студентів мистецьких спеціальностей на заняттях з іноземної мови .....	154
<b>Литвин А. В., Руденко Л. А.</b> Психологічна підготовка майбутніх офіцерів: досвід, пропозиції та рекомендації.....	169
<b>Мицька О. І., Бабич А. В.</b> Акмеологічна компетентність персоналу ДКВС України як запорука його безпечної діяльності .....	187
<b>Мірошниченко О. М., Шарапова Ю. В.</b> Психологічні особливості адаптації військовополонених до умов полону	198
<b>Назарко С. О., Суворова С. Г.</b> Соціально-економічні тенде- нції ринку праці в умовах війни .....	208
<b>Нестеренко С. А.</b> Генеза понять «компетентність» і «компетенція» у педагогічній думці.....	220
<b>Педорич А. В.</b> Вивчення логіки як умова розвитку критичного мислення у здобувачів вищої освіти .....	231
<b>Ситнік С. В., Резнікова О. А., Білоцерківська Ю. О., Балла Л. В.</b> Вплив соціально-психологічного тренінгу на самооцінку здобувачів вищої освіти.....	243
<b>Сіренко К. Ю.</b> Зарубіжний досвід становлення та розвитку інституту пробації .....	255
<b>Сорокопуд В. Б.</b> Підготовка майбутніх правоохоронців до спілкування з криміналізованими особами .....	268
<b>Ткаченко І. В.</b> Теоретико-практичні засади протидії фізичному булінгу .....	282
<b>Третяк О. С., Чебоненко С. О.</b> Забезпечення необхідними ресурсами здобувачів вищої освіти під час вивчення навчальної дисципліни «Психологія» в умовах воєнного стану.....	294
<b>Тур О. М.</b> Задоволеність студентів-бакалаврів спеціальності 012 «дошкільна освіта» якістю освітнього компонента фахової підготовки .....	308
<b>Цюприк А. Я.</b> Коучинговий підхід до формування лідерських якостей майбутніх офіцерів .....	319

<b>Черезов Ю. О.</b> Професійна компетентність та особистісні якості викладача фізичної культури закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання.....	330
<b>Шакун Н. В., Щербина Н. О.</b> До питання інтеграції українських закладів вищої освіти в європейський освітній простір .....	339
<b>Швардак М. В., Теличко Н. В.</b> Тестовий контроль рівня сформованості англomовної лексичної компетентності у здобувачів освіти засобами мобільних технологій.....	352
<b>Шимко В. А.</b> Диференціально-психологічні особливості ставлення до праці в умовах воєнного стану.....	363
<b>Шумейко З. Є.</b> Термінологія в професійному мовленні фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України .....	380
<b>Вуконія О., Borysenko I., Ihnatovych T. .</b> Self-education in learning english using websites.....	391
<b>Volevakha I., Volevakha S.</b> Psychological factors of business organisations competitiveness .....	404

## CONTENT

<b>Anishchenko V.</b> The role of soft skills of probation staff in building a trajectory of personal and professional development.....	10
<b>Barakhta V.</b> On the issue of taking into account the socio-psychological characteristics of persons accused of collaboration or convicted of such crimes .....	28
<b>Bilotserkivska Yu., Mostova T., Shaida O.</b> Features of the relationship between emotional burnout and the experience of jealousy among employees institutions of higher education .....	40
<b>Borets Y., Hirchenko O.</b> Relationship of types of family education and the process of self-definition of adolescent persons.....	52
<b>Vashchenko I.</b> Recommendations for the prevention of diseases of the musculoskeletal system by performing special physical exercises during theoretical classes.....	62
<b>Honcharenko O., Sirenko K.</b> Models of the welfare state and their characteristics .....	70
<b>Hutsaliuk O., Bondar Y., Tomareva-Patlahova V.</b> Socio-economic security of staff in the system of formation and development of personnel potential of the enterprise.....	83
<b>Danylchenko T.</b> Psychological health of the staff of the State Penitentiary Service of Ukraine during martial law .....	103
<b>Yermak S., Hetta V.</b> Factors influencing the efficiency of competence approach implementation in the study.....	117
<b>Ivanyshyn N.</b> Main directions of Estonian educational policy .....	130
<b>Ilina Y., Kobylnik L., Kukhar T.</b> Features of the relationship level of suicidal risk and emotional burnout in military servicemen .....	141
<b>Kresan O., Smolianinova S., Kresan T.</b> Development of social and emotional intelligence in art students at foreign language classes .....	154
<b>Lytvyn A., Rudenko L.</b> Future officers' psychological training: experience, proposals and recommendations.....	169
<b>Mytska O., Babych A.</b> Acmeological competence of personnel of the State Criminal and Executive Service as a guarantee of its safe operation .....	187
<b>Miroshnychenko O., Sharapova Y.</b> Psychological features of adaptation war prisoners to the conditions of captivity .....	198
<b>Nazarko S., Suvorova S.</b> Social and economic trends of the labor market in the conditions of war.....	208



<b>Nesterenko S.</b> Genesis of the concepts of “competence” and “competency” in pedagogical thought.....	220
<b>Pedorych A.</b> The study of logic as a condition for the development of critical thinking of higher education students.....	231
<b>Sytnik S., Reznikova O., Bilotserkivska Yu.</b> The influence of social-psychological training on the self-assessment of higher education acquires.....	243
<b>Sirenko K.</b> International experience of the establishment and development of the institute of probation as an active and progressive system of execution of penalties .....	255
<b>Sorokopud V.</b> Training future law enforcement officers to deal with criminalized persons.....	268
<b>Tkachenko I.</b> Theoretical and practical principles of counteracting physical bullying.....	282
<b>Tretiak O., Chebonenko S.</b> Providing necessary resources for higher education acquisitions when studying Psychology in the conditions of martial state .....	294
<b>Tur O.</b> Satisfaction of bachelor’s degree students of specialty 012 «Preschool education» with the quality of the educational component of professional training .....	308
<b>Tsiupryk A.</b> Coaching approach to developing leadership skills of future officers... ..	319
<b>Cherezov Y.</b> Professional competence and personal qualities of a physical education teacher of a higher education institution with specific learning conditions .....	330
<b>Shakun N., Shcherbyna N.</b> On the issue of the integration of Ukrainian institutions of higher education into the European educational space.....	339
<b>Shvardak M., Telychko N.</b> Test control of the level of formation of English lexical competence in students of education using the means of mobile technologies .....	352
<b>Shymko V.</b> Differential psychological features of attitudes toward work in a state of war .....	363
<b>Shumeiko Z.</b> Terminology in the professional speech of specialists of the State Criminal and Executive Service of Ukraine .....	380
<b>Bykonja O., Borysenko I., Ihnatovych T.</b> Self-education in learning English using websites .....	391
<b>Volevakha I., Volevakha S.</b> Psychological factors of business organisations competitiveness .....	404

УДК 37.041:316.612:343.83

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.010

## РОЛЬ SOFT SKILLS ПЕРСОНАЛУ ПРОБАЦІЇ У ПОБУДОВІ ТРАЕКТОРІЇ ОСОБИСТІСНО- ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

**Аніщенко Вікторія Олександрівна**, доктор педагогічних наук,  
професор, професор кафедри педагогіки та гуманітарних дисциплін,

*Пенітенціарна академія України*  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: oceansoulvik111@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-5062-3789

Researcher: AAC-5442-2021

Scopus-Author: 5720-8032-016

*Сьогодення висуває до персоналу пробації нові вимоги, що полягають не тільки у володінні твердими навичками професійного спрямування (hard skills), а й особистими якостями, що у своїй сукупності становлять м'які навички (soft skills) та відіграють велику роль у розробці та побудові траєкторії особистісно-професійного розвитку.*

*У статті виокремлені та згруповані відповідно до певних характеристик основні soft skills фахівців-пробаціоністів, що доповнюють вузькоспеціальні знання і володіння професійними навичками, допомагаючи їм стати успішними фахівцями у своїй галузі.*

*Запропоновані шляхи вдосконалення не тільки hard skills, а й soft skills фахівців-пробаціоністів.*

*Визначено роль soft skills у побудові траєкторії особистісно-професійного розвитку фахівців сфери пробаційної діяльності.*

**Мета статті** – розкриття ролі soft skills персоналу пробації та особливостей методологічних засад формування траєкторії його особистісно-професійного розвитку.

**Методологія дослідження** базується на сучасних положеннях педагогічної науки, психології та права, відображає взаємозв'язок методологічних підходів до вивчення процесу формування soft skills персоналу пробації та можливостей особистісно-професійного розвитку.

**Висновки.** Своєчасне оновлення освітніх програм підвищення кваліфікації, застосування інтерактивних освітніх технологій, вмотивованість науково-педагогічних працівників до застосування інноваційних методів розвитку soft skills персоналу є одним з важливих питань забезпечення якісної роботи органів пробації. Практичне відпрацювання певних завдань у формі інтерактивного навчання (тренінгів, квестів, вебінарів, круглих столів, мініконференцій) сприяє зміні ціннісно-смыслових компонентів професійної компетентності та впливає на формування soft skills фахівців-

*пробаціоністів, що дозволяє їм побудувати індивідуальну програму самоосвіти та траєкторію особистісно-професійного розвитку.*

***Ключові слова:** soft skills, професійно-особистісний розвиток, траєкторія професійно-особистісного розвитку, персонал пробації, професійна компетентність, самовдосконалення, самоосвіта, саморозвиток.*

## **THE ROLE OF SOFT SKILLS OF PROBATION STAFF IN BUILDING A TRAJECTORY OF PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

**Anishchenko Viktoriia**, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,  
Professor of the Department of Pedagogy  
and Humanitarian Disciplines,

*Penitentiary Academy of Ukraine  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,*

*e-mail: oceansoulvik111@gmail.com)*

ORCID: 0000-0002-5062-3789

Researcher: AAC-5442-2021

Scopus-Author: 5720-8032-016

*Today, new requirements are imposed on probation staff, which consist not only in the possession of hard professional skills (hard skills), but also personal qualities, which together constitute soft skills and play an important role in the development and construction of a trajectory of personal and professional development.*

*The article identifies and groups, in accordance with certain characteristics, the main soft skills of probation specialists, which complement highly specialised knowledge and mastery of professional skills, helping them to become successful specialists in their field.*

*The ways of improving not only hard skills, but also soft skills of probation specialists are proposed.*

*The role of soft skills in building the trajectory of personal and professional development of probation specialists is determined.*

***The purpose of the article** is to reveal the role of soft skills of probation staff and the peculiarities of the methodological foundations for shaping the trajectory of their personal and professional development.*

***The research methodology** is based on the modern provisions of pedagogical science, psychology and law, reflects the interconnection of methodological approaches to the study of the process of forming soft skills of probation staff and the possibilities of personal and professional development.*

***Conclusions.** Timely updating of educational programmes for advanced training, use of interactive educational technologies, motivation of academic staff to apply innovative methods of developing soft skills of personnel is one of the important issues of ensuring the quality of work of probation bodies. Practical development of certain tasks in the form of interactive learning (trainings, quests,*

*webinars, round tables, mini-conferences) contributes to the change of value and semantic components of professional competence and influences the formation of soft skills of probation specialists, which allows them to build an individual self-education programme and a trajectory of personal and professional development*

**Key words:** *professional and personal development, trajectory of professional and personal development, probation staff, professional competence, self-improvement, self-education, self-development.*

### **Актуальність та аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Серед вітчизняних дослідників питанням підготовки персоналу пробації приділяли увагу В. Аніщенко [1; 2; 3], Т. Гніда [6], О. Дука [7], Л. Олефір [3; 4], М. Пузирьов [3], Н. Разумейко [4], І. Яковець [5], О. Янчук [8] та інші. Однак необхідно зазначити, що більшість наукових праць розкриває сутність поняття «професійна компетентність персоналу пробації», зміст професійної освіти пробаціоністів, деякі аспекти підвищення кваліфікації персоналу пробації. Проте на сучасному етапі реформування пенітенціарної системи України питання щодо формування soft skills та їх ролі в побудові траєкторії особистісно-професійного розвитку персоналу пробації майже не розкриті. Тому тема дослідження є актуальною дотепер.

**Мета статті** – розкрити роль soft skills персоналу пробації та особливості методологічних засад формування траєкторії особистісно-професійного розвитку.

**Методологія дослідження** базується на сучасних положеннях педагогічної науки, психології та права, відображає взаємозв'язок методологічних підходів до вивчення процесу формування soft skills персоналу пробації і можливостей особистісно-професійного розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодення висуває до персоналу пробації нові вимоги, що полягають не тільки у володінні твердими навичками професійного спрямування (hard skills), а й особистими якостями, що у своїй сукупності становлять м'які навички (soft skills) та відіграють велику роль у розробці та побудові траєкторії особистісно-професійного розвитку.

Успішна робота персоналу пробації в сучасному середовищі вимагає вмінь працювати в команді, адаптуватися до змін, розв'язувати проблеми та ефективно спілкуватися з різними категоріями людей (персоналом, представниками

різних державних та недержавних інституцій, громадськими і міжнародними організаціями, клієнтами пробації). Успіх не приходить без навчання, самоосвіти, саморозвитку та практичного досвіду застосування своїх професійних знань, умінь і навичок. Побудувати кар'єру можливо тільки плануючи власні дії в напрямку особистісного розвитку в професії пробаціоніста, де одну з головних ролей, на наш погляд, відіграє володіння персоналом пробації soft skills.

Важлива роль закладів вищої освіти у процесі підготовки майбутніх пробаціоністів є беззаперечною, адже саме під час освітнього процесу майбутній і працюючий персонал пробації отримують або оновлюють теоретичні знання, засвоюють навички, формують та розширюють свій світогляд, роблять певні кроки до створення особистісних життєвих цінностей, що потім стає підґрунтям для формування професійної компетентності, готовності до професійної діяльності і побудови особистісно-професійної траєкторії розвитку.

Освітні програми більшості європейських країн підготовки фахівців, які потім можуть працювати в органах пробації, побудовані на концепції формування або підвищення рівня готовності до професійної діяльності. Цей показник готовності відображає стан психологічної та професійної спроможності фахівця-пробаціоніста застосувати певні компетенції залежно від завдань, що постають перед ним у процесі взаємодії з клієнтами органів пробації.

Готовність до професійної діяльності з урахуванням специфіки і функцій, які мають виконувати фахівці-пробаціоністи під час її здійснення, це насамперед комплексне явище з багатокomпонентною структурою, важливими ознаками якого є позитивне ставлення, налаштування на діяльність та усвідомлення мотивів діяльності. Це чітке розуміння того, які саме професійні компетенції (hard skills) та soft skills мають бути застосовані під впливом різних факторів внутрішнього й зовнішнього середовища під час виконання поставлених професійних завдань, коли персонал пробації має одночасно з вирішенням проблемних та програмних завдань забезпечувати

безбар'єрність професійного середовища і високий рівень психологічного комфорту комунікативних процесів.

Отже, створюючи педагогічні умови формування високого рівня готовності до професійної діяльності фахівців-пробаціоністів, що є запорукою якісної їх підготовки до побудови особистісно-професійної траєкторії розвитку, маємо враховувати такі ціннісно-сміслові положення:

- поняття готовності становлять такі властивості, риси та вияви: позитивне ставлення до пробаційної діяльності, адекватні вимоги до неї, професійні риси характеру пробаціоніста; здібності, темперамент, мотивації, необхідні знання, навички і вміння фахівця; стійкі, професійно важливі особливості сприйняття, уваги, мислення, емоційних і вольових процесів;

- формування чіткого розуміння фахівцем-пробаціоністом основоположних цінностей, а саме: людяності, гуманізму, справедливості, об'єктивності, чесності, порядності, толерантності, сенситивності тощо;

- постійний процес розширення світогляду пробаціоніста, що пов'язаний з ціннісними орієнтирами людини, здатності бачити, розуміти та орієнтуватися у внутрішньому і зовнішньому навколишньому світі;

- пробаціоніст – є представником соціально орієнтованої професії, метою якої є захист життя, прав, свобод та інтересів людини, громадянина й держави;

- пробаціоніст – професіонал, який усвідомлює свою роль і призначення, діє креативно, вміє вибирати цільові та значеннєві установки для ухвалення рішень, обґрунтування власних дій, вчинків тощо.

Такі керівні положення є основними для обрання інтерактивних освітніх технологій (сукупності форм та методів), побудови навчального контенту для самостійного навчання, обумовлені низкою суперечностей між:

- вимогою суспільства до підвищення якості підготовки фахівців-пробаціоністів в умовах системи ступеневої вищої освіти;

- стійкою тенденцією реформування вищої освіти з урахуваннями міжнародних стандартів підготовки фахівців соціаль-

ної сфери, з якої молоді фахівці можуть та йдуть працювати в органи пробації, необхідністю перегляду освітніх традицій, зокрема щодо організації підготовки фахівців на різних освітніх рівнях (орієнтацією на стандарти підготовки країн Європейського Союзу);

– проблемами формування ціннісно-сміслового компоненту професійної компетентності, а також удосконалення застосування аксіологічного, системного, практико-орієнтованого, діяльнісного й компетентнісного підходів до формування високого рівня готовності фахівців-пробаціоністів до різних видів діяльності з урахуванням умов її здійснення.

Зазначені вище положення частково підтверджують визначення поняття «працівники пробації», що подано на офіційному вебсайті «Пробація України», а саме – це особлива категорія персоналу кримінальної юстиції. В європейських країнах працівників пробації називають «соціальними юристами», адже такий працівник повинен знати і основи юриспруденції, які дозволяють йому виконувати процедурні рішення, брати участь у кримінальному процесі, виконанні покарань (кримінально-виконавче право, процесуальне право) та мати навички комунікації із засудженими.

Дійсно працівники пробації є особливою категорією персоналу пенітенціарної системи України, чия професія належить до соціономічної сфери діяльності. А тому до основних професійних вимог, що висуваються до кандидатів на певні посади в органи пробації, треба віднести не тільки такі, як: знання юриспруденції, особливо кримінально-виконавчого права, кримінального процесу, процесуального права, а й над-професійні навички (soft skills), які відповідають за комунікативну, емоційну складову діяльності (наприклад, вміння виступати в ролі координатора між учасниками кримінального процесу (органів суду та прокуратури), громадським сектором, представники якого можуть надати кваліфіковану допомогу залежно від потреб правопорушника, бути емпатійним, володіти вміннями асертивного спілкування, мати високий рівень емоційного інтелекту та критичного мислення тощо).

Дослідження наукових праць підготовки, відбору кадрів в органи пробації показало, що, наприклад, в Данії майже 95 % інспекторів служби пробації є професійними соціальними робітниками, які отримали дипломи про проходження трирічного навчання в одній з п'яти датських шкіл соціальної роботи. Під час навчання вони вивчали кримінальне право, кримінологію, цивільне право, право соціального забезпечення, соціологію, соціальну політику, соціальну медицину, теорію та методи соціальної роботи, психологію та проходили додаткові курси щодо формування м'яких навичок (soft skills). Під час прийняття на роботу до органів пробації проводиться конкурсний відбір і встановлюється випробувальний термін до двох років. Одразу після початку роботи інспектор проходить п'ятиденний вступний міждисциплінарний курс, під час якого він набуває спеціальних знань про цілі та методи роботи служби пробації, специфіку професійної діяльності і посадові обов'язки. Надалі протягом двох років інспектор повинен пройти обов'язковий курс базового навчання, що містить адміністративне право і принципи функціонування Служби в'язниць та пробації, а також психологію. До служби пробації в Естонії відбирають кандидатів на певні посади, які мають кваліфікацію, близьку до соціальної роботи, та/або відповідний досвід роботи. Після прийняття на роботу персонал проходить практику та складає комплексний іспит, а потім проходить конкурсну комісію при суді. І тільки після успішного проходження персоналом цих процедур ухвалюється рішення про призначення на певну посаду. У Німеччині основний акцент у навчанні персоналу служби пробації робиться на формуванні розуміння місії цієї служби та розуміння важливості її завдань пенітенціарної системи.

Вищевикладене означає, що хороші тверді навички (hard skills) пробаціоніста, які були набуті та відшліфовуються практичним досвідом під час здійснення професійної діяльності, мають постійно доповнюватися м'якими навичками (soft skills), які саме і надають можливості побудувати особистісний простір для саморозвитку, самомотивації щодо поглиблення розуміння взаємин у системі «людина – людина», бачи-



ти чітко соціально-психологічну роль та можливі методи всебічної допомоги клієнтам пробації, тобто особистісну траєкторію становлення в професії пробаціоніста.

Основні soft skills фахівців-пробаціоністів, що доповнюють вузькоспеціальні знання і володіння професійними навичками, допомагаючи їм стати успішними фахівцями у своїй галузі, можна згрупувати відповідно до певних характеристик, що відображено в таблиці 1.

Таблиця 1 – Перелік основних soft skills фахівця-пробаціоніста

<b>Основні soft skills</b>	<b>Загальна характеристика</b>
1	2
Емоційний інтелект	Уміння розпізнавати емоції інших людей і виражати свої, встановлювати емоційний контакт для спільної роботи, здатність передбачати (прогнозувати) почуття, думки і поведінку інших людей.
Ергічність, психологічна пластичність	Навички розумової, психологічної витривалості, а також здатність пристосовуватися до змін, володіння прийомами саморегуляції, в тому числі самоконтролю, самокорекції, самокомпенсації.
Ораторська компетентність, спічрайтинг	Навички побудови та виголошення промови (особливого різновиду монологу) перед тією чи іншою аудиторією; вміння побудови та підтримки діалогу; навички написання текстів для усних виступів перед аудиторією.
Комунікація	Уміння спілкуватися відповідно до ситуації, враховувати фактори впливу на хід спілкування, застосовувати відповідно до мовленнєвих конструкцій невербальні техніки спілкування, домовлятися, ефективно розпочинати та завершувати розмову, підсумовувати результати комунікативних дій.

Продовження табл. 1

1	2
Критичне мислення та креативність	Здатність до розв'язання неординарних практичних завдань, що полягає в загальному та предметному мисленні, характеризується усвідомленістю, самостійністю, рефлексивністю, цілеспрямованістю, обґрунтованістю, контрольованістю та самоорганізованістю, а також знаходження нестандартних і нових рішень для знайомих ситуацій (подібних, відпрацьованих у минулому алгоритмів), генерувати та реалізовувати нові ідеї.
Організаторські здібності	Здатність об'єднувати людей, чітко розподіляти обов'язки відповідно до їхніх можливостей, вміння делегувати повноваження, ініціативність і вимогливість до себе та до інших, навички командування.
Лідерські якості	Здатність брати ініціативу, об'єднувати людей навколо соціально значущої мети, вміння взяти на себе відповідальність не тільки за свою роботу, а й всієї команди.
Менеджерські якості	Уміння ефективно налагоджувати процес діяльності команди, виконувати функції планування, прогнозування, аудиту та контролю тощо.
Уміння виконувати різні ролі в команді (здібності до командної роботи)	Навички асертивного спілкування, вміння слухати та чути, сприймати спільну мету і знаходити способи для її досягнення, поєднувати особисті інтереси, амбіції з командними завданнями, потребами; готовність до підтримки, переконання і знаходження компромісів.

Закінчення табл. 1

1	2
Аналітико-інформаційні здібності та цифрові (digital skills)	Уміння збирати, аналізувати, оцінювати та уніфікувати нову інформацію (мати навички ефективного збору релевантної інформації з різних джерел, таких як документи, дослідження, інтернет, спілкування з експертами тощо) та навички розуміння технологічних трендів, готовність працювати з новими і сучасними технологіями – додатками, гаджетами, розуміння користі технологічних інновацій як для особистісного розвитку, так і навчання тих, з ким спілкується.
Системне мислення	Уміння планувати, ставити поточні й кінцеві цілі та реалізовувати їх, аналізувати складні ситуації і знаходити оптимальні рішення, підбирати комплексні алгоритми побудови професійного простору для вирішення складних професійних питань.
Мотивація	Уміння самомотивації до поглиблення розуміння мотивів і намірів, потреб та проблем інших людей, навички самомотивації до подолання особистісних проблем або кризових ситуацій, а також уміння мотивувати інших людей до досягнення поставлених цілей.
Прагнення до самореалізації та орієнтація на саморозвиток і самовдосконалення	Уміння обирати шляхи (технології, форми, методи) підвищення кваліфікації та розширення світогляду, навички самостійного оволодіння новими знаннями і досвідом.

Робота з клієнтами пробації вимагає спеціальних знань та розвитку й застосування soft skills у різних галузях, таких як:

- аналіз та оцінка причин та факторів, під впливом яких особи здійснюють правопорушення;

- аналіз інформаційних джерел, відбір необхідного інформаційного контенту для застосування в роботі з суб'єктами

пробації з метою здійснення превентивного впливу на мислення людей, формування розуміння згубності кримінального шляху життя людини, надання певної підтримки особам, які вже пройшли шлях ресоціалізації, та мотивації їх щодо неповторення правопорушень;

– розуміння моделей мислення різних категорій правопорушників (жінки/чоловіки; неповнолітні та повнолітні особи; радикальні правопорушники; маніяки; особи, які вчиняють насильства за ознаками статі, віку, домашнє насильство; особи, які мають залежність від алкоголю та/або наркотичних речовин, інших психоактивних речовин);

– визначення траєкторії змін поведінки клієнтів пробації; базові знання функцій пробації, що містять правила пробаційних функцій (оцінка ризиків і потреб клієнтів пробації, пробаційний нагляд, складання документів щодо роботи з клієнтами пробації тощо).

Така квазіаспектна професійна діяльність впливає на особистісне ставлення фахівця у професії, необхідність проведення аналізу та оцінки володіння особистими сильними і слабкими навичками (*hard skills* та *soft skills*), що потім стає основою для побудови траєкторії особистісно-професійного розвитку фахівця-пробаціоніста.

Допомогою на шляху визначення необхідності вдосконалення *hard skills* та набуття певних *soft skills* є:

1) проходження курсів підвищення кваліфікації персоналу пробації самостійно (самоосвіта на шляху побудови особистісної траєкторії розвитку в професії пробаціоніста);

2) проходження підвищення кваліфікації на базі Інституту професійного розвитку Пенітенціарної академії України.

Скориставшись освітніми платформами, що подані в таблиці 2, персонал пробації може самостійно обрати певні курси для розвитку або вдосконалення *hard skills* та здобути і сформувати нові *soft skills*.

Таблиця 2 – Освітні платформи для самовдосконалення твердих (hard skills) та м'яких (soft skills) навичок персоналом пробації

Освітня платформа	Опис	Посилання
1	2	3
Prometheus	Український громадський проєкт масових відкритих онлайн-курсів	<a href="https://prometheus.org.ua/">https://prometheus.org.ua/</a>
Дія. Цифрова Освіта	Національна онлайн-платформа для розвитку цифрової грамотності	<a href="https://osvita.dia.gov.ua/">https://osvita.dia.gov.ua/</a>
УМІТИ	Нова платформа освіти дорослих. Тут усе не так, як ви звикли	<a href="https://umity.in.ua/">https://umity.in.ua/</a>
EdEra	Студія онлайн-освіти, що створює онлайн-курси, інтерактивні підручники, освітні спецпроєкти та моделі інтеграції сучасних освітніх рішень у традиційний навчальний процес	<a href="https://ed-era.com/">https://ed-era.com/</a>
Lingva.Skills	Масштабний соціальний проєкт, створений за підтримки уряду України для вивчення англійської мови. Курс безкоштовний, тому навчатися можуть усі охочі: наразі Lingva.Skills користуються як школярі, так і держслужбовці. Поки що доступні програми лише з англійської, але згодом перелік мов планують розширити	<a href="https://lingva.ua/">https://lingva.ua/</a>
Duolingo	Онлайн-платформа вивчення іноземних мов	<a href="https://uk.duolingo.com/">https://uk.duolingo.com/</a>
Khan Academy	Некомерційна освітня організація, створена у 2006 році педагогом Салманом Ханом для забезпечення «високоякісної освіти для будь-кого і будь-де». Організація створює лекції у формі YouTube-відео. Крім мікролекцій, вебсторінка організації містить практичні заняття та методичні матеріали для вчителів. Усі ресурси доступні безкоштовно для будь-кого в усьому світі	<a href="https://www.khanacademy.org/">https://www.khanacademy.org/</a>

## Продовження табл. 2

1	2	3
Платформа Google Digital Workshop	Знаходьте тематичні курси, які допоможуть вам розвивати свою кар'єру чи компанію або розширювати світогляд, а також набувати корисних навичок для нового цифрового світу	<a href="https://grow.google/intl/ua/courses-and-tools/">https://grow.google/intl/ua/courses-and-tools/</a>
ВУМ online	Відкритий університет Майдану (ВУМ) позиціонує себе як дистанційна платформа громадянської освіти. ВУМ пропонує більше 30 тем для вивчення. Кожен курс на цій платформі сформовано з лекцій, практичних завдань і контрольного опитування. Роль викладачів виконують представники успішних бізнес-шкіл, а також громадські діячі	<a href="https://vumonline.ua/">https://vumonline.ua/</a>
edX	Безоплатна інтернет-платформа масових відкритих інтерактивних курсів, заснована Массачусетським технологічним інститутом і Гарвардським університетом у травні 2012 року. EdX проводить онлайн-курси університетського рівня з різних дисциплін для слухачів з усього світу на безоплатній основі, а також проводить дослідження в галузі навчання	<a href="https://www.edx.org/">https://www.edx.org/</a>
Coursera	Це американський провайдер масових відкритих онлайн-курсів, заснований у 2012 році професорами інформатики Стенфордського університету Ендрю Нг та Дафною Коллер. Coursera співпрацює з університетами та іншими організаціями, пропонуючи онлайн-курси, документи про освіту та вчені ступені з різних предметів. У 2021 році, за оцінками, близько 150 університетів пропонували понад 4 000 курсів через Coursera	<a href="https://www.coursera.org/">https://www.coursera.org/</a>

Закінчення табл. 2

1	2	3
Udemy	Це комерційний провайдер масових відкритих онлайн-курсів, призначених для повнолітніх фахівців та студентів. Він був заснований у травні 2010 року Ереном Балі, Гаганом Біяні та Октаєм Кагларом. Станом на вересень 2021 року платформа налічувала понад 46 мільйонів студентів, 175 тисяч навчальних курсів та 60 тисяч викладачів, які викладали курси більше ніж 75 мовами. На курси було записано понад 644 мільйони людей	<a href="https://www.udemy.com/">https://www.udemy.com/</a>
TED (Technology Entertainment Design)	Некомерційна організація, яка займається поширенням ідей, як правило, у формі коротких доповідей (18 хвилин або менше). TED була заснована у 1984 році як конференція, яка спочатку була зосереджена на технологіях, розвагах та дизайні, і сьогодні охоплює майже всі теми – від науки до бізнесу й глобальних проблем – більше ніж 100 мовами	<a href="https://www.ted.com/">https://www.ted.com/</a>
Cognitive Class	Cognitive Class (раніше Big Data University) – це ініціатива IBM, спрямована на поширення грамотності щодо великих даних шляхом надання безоплатного доступу до онлайн-курсів, які охоплюють практичні навички роботи з даними	<a href="https://cognitiveclass.ai/">https://cognitiveclass.ai/</a>
MIT OpenCourseWare	Безоплатні курси з інтерактивним вмістом від курсів MIT OpenCourseWare та MITx	<a href="https://ocw.mit.edu/">https://ocw.mit.edu/</a>
Український портал електронного навчання платформи NATO DEEP ADL	Містить колекцію дистанційних курсів, розроблених організаціями НАТО і партнерів як англ., так і укр. мовами. Для отримання доступу до порталу треба звернутися до наукового центру дистанційного навчання ( <a href="https://adl.nuou.org.ua/contact">https://adl.nuou.org.ua/contact</a> ). Якщо ви вже маєте доступ до платформи NATO DEEP ADL і бажаєте отримати доступ до дистанційних курсів укр. порталу електр-го навчання, то необхідно повідомити ваш логін чи електронну пошту	<a href="https://deepportal.hq.nato.int/">https://deepportal.hq.nato.int/</a>

Зрозуміло, що якісне навчання персоналу пробації є важливою справою, від професіоналізму фахівців-пробаціоністів залежить формування іміджу та престижу пробаційних органів і пробаційної діяльності, а також повага до них у суспільстві.

В Україні навчання персоналу пробації організоване із врахуванням міжнародного досвіду та допомоги міжнародних експертів. Освітні програми передбачають навчання навичкам здійснення мотиваційного інтерв'ювання, просоціального моделювання, які необхідні соціальному психологу, навчання деяким навичкам когнітивно-поведінкового втручання. На посади інспекторів служби пробації приймають не тільки фахівців права, а й соціальної роботи, психологів та ін. Міжнародний досвід підготовки персоналу пробації враховується Міністерством юстиції України, що полягає у сприянні перегляду змісту освітніх програм перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників органів пробації. Щорічно вносяться певні корективи, що базуються на вимогах міжнародних стандартів підготовки пенітенціарного персоналу, суспільних викликах до роботи правоохоронних органів, глибшого розуміння необхідності превентивної та спеціальної пробаційної роботи співробітників служби пробації.

Персонал органів пробації проходить підвищення кваліфікації на базі Інституту професійного розвитку ПАУ. Сьогодні Пенітенціарна академія України, в тому числі Інститут професійного розвитку, спільно з Міністерством юстиції України, Державною установою «Центр пробації» плідно співпрацюють над вдосконаленням програм підвищення кваліфікації співробітників органів пробації та пропонують нові форми здобуття знань і формування професійно важливих компетенцій та soft skills.

Відбувається постійний процес оновлення освітніх програм, що складаються на підставі принципів практико-орієнтованого підходу, відбувається збільшення навчального обсягу практичних блоків освітніх програм для більш поглибленого вивчення міжнародного досвіду реалізації пробаційних програм повнолітніх та неповнолітніх клієнтів пробації.

Під час проходження підвищення кваліфікації персонал органів пробації отримує: 1) практичні навички позитивного



мислення та інноваційних дій, побудови певних алгоритмів комунікацій, особливо щодо побудови взаємин з особами різних категорій та оточенням; 2) знання щодо професійних прав і обов'язків, а також прав та обов'язків засуджених, умов їх тримання, програм їх ресоціалізації, пробаційних програм тощо; 3) набувають уміння прикладного характеру залежно від специфіки професійної діяльності посади, на яку вони прийняті в органі пробації.

Особлива увага під час складання освітніх програм підвищення кваліфікації відводиться інтерактивним формам проведення практичних занять, серед яких найбільш поширеними стають спеціальні тренінги, вебінари, квести, круглі столи та мініконференції. Застосування таких інтерактивних методів навчання надає можливість кожному фахівцю-пробаціоністу вдосконалити особистісні тверді (*hard skills*) та м'які (*soft skills*) навички, а саме: а) отримують спеціальні знання у сфері психології, що стосуються роботи з агресивними та/або психічно неврівноваженими станами клієнтів пробації, з особами, які мають залежності від психоактивних речовин [3]; б) набувають умінь проведення мотиваційного інтерв'ювання та навичок когнітивно-поведінкового втручання; в) формують навички нової етики спілкування, що базується на принципах безбар'єрності, толерантності, сенситивності, емпатійності, поваги та ін. Треба зазначити, що застосування інтерактивних форм навчання потребує більших зусиль і від викладачів, які працюють над створенням освітніх програм підвищення кваліфікації та їх апробацією. Тому викладачі мають також своєчасно проходити підвищення кваліфікації та тісно спілкуватися з практичними підрозділами Державної установи «Центр пробації», де виявляти потреби персоналу органів пробації щодо необхідності поглиблення певних знань та розвитку твердих (*hard skills*) та м'яких (*soft skills*) навичок.

**Висновки.** Результати дослідження дозволили акцентувати на таких ключових аспектах формування *soft skills* та їх ролі в особистісно-професійному розвитку фахівців-пробаціоністів, а саме: 1) своєчасне оновлення освітніх програм підвищення кваліфікації, застосування інтерактивних освітніх технологій, вмотивованість

науково-педагогічних працівників до застосування інноваційних методів розвитку soft skills персоналу є одним з важливих питань забезпечення якісної роботи органів пробації; 2) практичне відпрацювання певних завдань у формі інтерактивного навчання впливає на формування soft skills фахівців-пробаціоністів, побудови механізму самовизначення кожного фахівця в різних умовах професійної діяльності, активізації пізнавальної діяльності пробаціоністів; 3) сприяє створенню їх індивідуальної програми самоосвіти, плану та прогнозів розвитку й підтримки життєдіяльності, і, головне, траєкторії особистісно-професійного розвитку; 4) також формування soft skills фахівців-пробаціоністів сприяє зміні ціннісно-смыслових компонентів професійної компетентності; впливає на ціннісні орієнтири та визначення шляхів їх досягнення; поглиблює усвідомлення ролі моралі, етики, відповідальності щодо обрання моделі особистісно-професійної поведінки (форми й виду спілкування, в тому числі із врахуванням певних психологічних умов, бар'єрів, особливостей співрозмовників тощо).

**Перспективами подальших досліджень** є розроблення методики оцінювання soft skills фахівців-пробаціоністів та готовності до самовдосконалення професійного розвитку протягом життя.

### **Список використаних джерел**

1. Аніщенко В. О. Ступенева професійна підготовка офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України: теорія та практика : монографія. Чернігів : SCRIPTORIUM, 2020. 476 с.

2. Аніщенко В. О. Актуальні питання підвищення кваліфікації персоналу органів пробації в Україні в аспекті міжнародного досвіду. *Пенітенціарна система у глобальному вимірі* : матеріали III Міжнар. пенітенціарного форуму (03 листоп. 2023 р.). Київ – Львів – Торунь : Liha-Pres, 2023. С. 126–129.

3. Аніщенко В. О., Пузирьов М. С., Олефір Л. І. Правові основи пробації в Україні. Чернігів : Академія ДПТС, 2021. 172 с.

4. Аніщенко В. О., Разумейко Н. С., Олефір Л. І. Інноваційність системи ступеневої професійної підготовки офіцерів пробації в Україні. *Інноваційна педагогіка*. 2021. Вип. 32. Т. 1. С. 33–36.

5. Аніщенко В. О., Яковець І. С. Тренінговий модуль сенситивний підхід до споживачів наркотиків : навч.-метод. посіб. Київ : БО «FREE ZONE», 2021. 125 с.

6. Гніда Т., Лунченко Н., Луценко Ю. Настільна книга тренера з питань пробації : практич. посіб. Біла Церква : Час Змін Інформ, 2021. 88 с.

7. Дука О. А. Особливості розвитку професійної компетентності персоналу органу пробації. *Вісник післядипломної освіти*. Серія: Педагогічні науки. 2017. Вип. 4. С. 63–75.

8. Пробація України : офіційний вебсайт. URL: [https://www.probation.gov.ua/?page\\_id=28](https://www.probation.gov.ua/?page_id=28) (дата звернення: 25.03.2024).

9. Основи професійної діяльності персоналу пробації : навч. посіб для персоналу органу пробації / за ред. Джеймса Седхема, Майкла Октігана. Київ, 2017. 242 с.

### References

1. Anishchenko, V. O. (2020), Degree professional training of officers of the State Penitentiary Service of Ukraine: theory and practice : monograph, SCRIPTORIUM, Chernihiv.

2 Anishchenko, V. O. (2023), "Topical issues of professional development of probation staff in Ukraine in the context of international experience", *The penitentiary system in the global dimension : Materials of the III International Penitentiary Forum* (03 November, 2023), Liha-Pres, Kyiv – Lviv – Torun, pp. 126–129.

3. Anishchenko, V. O., Puzyrov, M. S. and Olefir, L. I. (2021), Legal basis of probation in Ukraine, Academy of SPS, Chernihiv.

4. Anishchenko, V. O., Razumeiko, N. S. and Olefir, L. I. (2021), "Innovative system of graduate professional training of probation officers in Ukraine", *Innovative pedagogy*, Issue 32, Vol. 1, pp. 33–36.

5. Anishchenko, V. O. and Iakovets, I. S. (2021), Training module on Sensitive approach to drug users : a study guide, CO «FREE ZONE», Kyiv.

6. Hnida, T., Lunchenko, N. and Lutsenko, Y. (2021), Robotics trainer's handbook: a practical guide, Time of Changes Inform, Bila Tserkva, Issue 4, pp. 63–75.

7. Duka, O. A. (2017), "Features of development of professional competence of personnel of the probation body", *Bulletin of postgraduate education*. Series: Pedagogical Sciences, Issue 4.

8. Probation in Ukraine : official website, available at: [https://www.probation.gov.ua/?page\\_id=28](https://www.probation.gov.ua/?page_id=28) (accessed 25 March 2024).

9. Fundamentals of professional activity of probation staff (2017) : a textbook for the staff of the probation body / in James Sedham, Michael Oktihan (Eds.), Kyiv.

УДК 355.012:159.923

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.028

## ДО ПИТАННЯ ЩОДО ВРАХУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСІБ, ЯКІ ОБВИНУВАЧУЮТЬСЯ В КОЛАБОРАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ АБО Є ЗАСУДЖЕНИМИ ЗА ТАКІ ЗЛОЧИНИ

**Барахта Володимир Володимирович,**

старший викладач кафедри

формування та розвитку професійної компетентності

персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України,

Пенітенціарна академія України

(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,

e-mail: v.barakhta77@gmail.com)

ORCID: 0000-0003-2627-8839

*Тенденція до збільшення кількості осіб, стосовно яких надходять ухвали суду про складання досудової доповіді щодо осіб, які обвинувачуються у вчиненні кримінальних правопорушень проти основ національної безпеки України, а також обвинувальні вирокі стосовно таких осіб спонукають досліджувати соціально-психологічні причини скоєння подібних злочинів та розробляти пробаційні програми щодо соціально-виховного впливу на таких осіб.*

*Метою статті є визначення й дослідження загальнотеоретичних та практичних аспектів роботи органів пробації з особами, які обвинувачуються в колабораційній діяльності або засудженими за такі злочини крізь призму соціально-виховних заходів.*

*Методологія дослідження базується на сучасних наукових підходах щодо розвитку мислення, оцінки психологічних дій особистості, активного пізнання і оцінки впливу на зміну поведінки осіб різних психотипів.*

*Результати дослідження. Виділено причини колабораційної діяльності осіб, стосовно яких ухвалені обвинувачення у вчиненні кримінальних правопорушень проти основ національної безпеки нашої країни. Охарактеризовано типологію поведінкових профілів відповідно до поєднання рис-індикаторів колаборантів, певні соціально-психологічні ознаки поведінки осіб-колаборантів, а також визначено індивідуальні відмінності колаборантів та їх поведінковий профіль.*

*Висновки. Проведене дослідження дозволяє зауважити на необхідності: 1) проводити подальше поглиблене вивчення моделей поведінки осіб-колаборантів з метою більш ефективного залучення їх до суспільно важливих процесів; 2) розробляти нові модулі для залучення осіб-колаборантів у суспільно корисну діяльність з метою змін їх поведінки в напрямку переосмислення життєвих цінностей та патріотизму; 3) навчати персонал*

*пробації певним алгоритмам спілкування та обрання механізмів пробаційного впливу на поведінку осіб-колаборантів.*

**Ключові слова:** *колабораціонізм, колабораційна діяльність, поведінковий профіль колаборанта, пробаційна програма, тренінг, оцінка ризику.*

## **ON THE ISSUE OF TAKING INTO ACCOUNT THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PERSONS ACCUSED OF COLLABORATION OR CONVICTED OF SUCH CRIMES**

**Barakhta Volodymyr,**

Senior lecturer of the Department  
of Formation and Development of Professional Competency  
of the Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: v.barakhta77@gmail.com)  
ORCID: 0000-0003-2627-8839

*The upward trend in the number of persons subject to court orders to draw up a pre-trial report against persons accused of committing criminal offenses against the foundations of national security of Ukraine, as well as the convictions of such persons, prompts research into the social and psychological causes of such crimes and the development of probation programs to influence such persons socially and educationally.*

**The purpose of the article** is to define and study the general theoretical and practical aspects of the work of probation authorities with persons accused of collaboration or convicted of such crimes through the prism of social and educational measures.

**Research methodology** is based on modern scientific approaches to the development of thinking, assessment of psychological actions of the individual, active cognition and assessment of the impact on behavioral change of individuals of different psychotypes.

**Results of the study.** *The reasons for the collaboration activities of persons against whom charges of criminal offenses against the foundations of national security of our country have been made are highlighted. The author characterizes the typology of behavioral profiles in accordance with the combination of traits-indicators of collaborators, certain socio-psychological signs of behavior of collaborators, and also identifies individual differences of collaborators and their behavioral profile.*

**Conclusions.** *The study proves the need for further in-depth study of the behavioral patterns of collaborators, as well as their involvement in socially important processes through certain probationary actions and programs.*

**Key words:** *collaborationism, collaboration activity, behavioral profile of a collaborator, probation program, training, risk assessment.*

### **Актуальність проблеми та аналіз наукових досліджень.**

Ознайомлення зі змістом останніх наукових публікацій і розвідок свідчить, що дослідження поняття «колабораціонізму», його ознак та окремих рис було здебільшого в полі зору вчених, дослідження яких спрямовані на історичні та правові (особливо у сфері кримінально-правової відповідальності) аспекти. Однак тенденція до збільшення кількості осіб, стосовно яких надходять ухвали суду про складання досудової доповіді стосовно осіб, які обвинувачуються у вчиненні кримінальних правопорушень проти основ національної безпеки України, а також обвинувальні вирокі щодо таких осіб спонукають досліджувати соціально-психологічні причини скоєння подібних злочинів та розробляти програми пробаційного спрямування щодо соціально-виховного впливу на таких осіб. Результати опрацювання наукових доробок у цьому напрямку показало, що зазначена проблема порушується такими вченими, як В. Горобець, О. Зубченко, З. Кісарчук, О. Мірошніченко, Т. Титаренко, В. Шимко та потребує більш поглибленого вивчення.

**Метою статті** є визначення й дослідження загальнотеоретичних та практичних аспектів роботи органів пробації з особами, які обвинувачуються в колабораційній діяльності або засудженими за такі злочини крізь призму соціально-виховних заходів.

**Методологія дослідження** базується на сучасних наукових підходах щодо розвитку мислення, оцінки психологічних дій особистості, активного пізнання і оцінки впливу на зміну поведінки осіб різних психотипів.

**Виклад основного матеріалу.** Війна, яку розв'язала РФ проти нашої країни, змінила наше життя. На жаль, щоденно ми стаємо свідками зміненої реальності, яка створює нові складні проблеми, що потребують вирішення, викликають необхідність їх дослідження та знаходження певних відповідальних рішень. Однією з таких проблем є пробаційна діяльність, що пов'язана з роботою органів пробації з особами, які обвинувачуються в колабораційній діяльності або засудженими за такі злочини.

Колабораціонізм як явище підриває національну безпеку України та становить безпосередню загрозу державному суверені-

тету, територіальній цілісності, конституційного ладу та іншим національним інтересам України, тому повинен нести за собою відповідальність, встановлену Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів (щодо встановлення кримінальної відповідальності за колабораційну діяльність)» [3; 13].

Як свідчать статистичні дані, за підсумками січня 2023 року на обліку уповноважених органів з питань пробації перебувало 532 особи, засуджені за злочини проти основ національної безпеки до альтернативних видів покарань.

Засудженим цієї категорії притаманні певні соціально-психологічні особливості, які мають значення для досягнення мети покарання та організації індивідуальної роботи з такими засудженими.

Ураховуючи обставини, викликані збройною агресією РФ проти України, зберігається тенденція до збільшення цієї категорії суб'єктів пробації. Тобто набуває актуальності питання врахування соціально-психологічних особливостей засуджених за злочини проти основ національної безпеки під час проведення оцінки ризиків їх протиправної поведінки, обрання ефективних поведінкових інтервенцій та загалом організації індивідуальної роботи з ними. Так, наприклад, у вересні 2022 року на обліку уповноважених органів з питань пробації перебувало 44 особи, які засуджені за злочини, пов'язані з колабораційною діяльністю. У січні 2023 року на обліку налічувалося вже 166 таких осіб.

Спираючись на дослідження О. Караман, В. Курило, О. Мірошниченко, В. Шимка, можна зазначити, що колабораційна діяльність притаманна особам, які мають відхилення в соціально обізнаній поведінці та, на наш погляд, низький рівень патріотизму і/або певні життєві труднощі, з яких вони не бачать виходу. Здебільшого такі зміни поведінки осіб формуються під впливом на свідомість інформаційно-психологічних засобів та матеріальних і нематеріальних пропозицій (заохочень) ворога, що викликає трансформацію їхньої психіки, зміну системи цінностей, настановлень, поглядів, думок, взаємин, мотивів, стереотипів особистості.

У своїх роботах українські дослідники В. Горобець, Т. Заболотна, Б. Ковальов та інші зробили детальний аналіз таких форм колабораціонізму, як економічний і культурний, розглядаючи причини співпраці місцевого населення з окупантами в економічній сфері. Зокрема, український дослідник О. Потильчак запропонував для вжитку термін у двох версіях: «вимушений» та «добровільний» колабораціонізм [2, с. 57].

Майже таку ж саму диференціацію колабораціонізму зазначив у своїй роботі Я. Грицак, який виділив такі його види – вимушений, добровільний та ідеологічний. Останній передбачає індивідуальну, навмисну, мотивовану переконанням або ідеологічною угодою співпрацю з окупаційною владою. Досліджуючи колабораціонізм, практично всі науковці вказують також на такий критерій, як національна належність. Бородіна Т. зацентрувала увагу на тому, що в основі цього виду колабораціонізму лежали мотиви, які є загальними для окупованих територій: ворожість до влади, корисливі інтереси (заробітна плата, хабарництво, майно вбитих та тих, хто вимушено покинув окуповані території, отримання владних повноважень), співпраця з окупантами як стратегія виживання та ін. [2, с. 58].

Відповідно до певних ознак В. А. Шимко виокремив соціально-психологічні характеристики такої соціальної групи осіб, як колаборанти, а саме:

– «соціальний фактор включеності колаборантів у спільноту, де вони здійснюють особистісну життєдіяльність: усереднений соціально-демографічний профіль колаборантів, поряд з відносно низьким рівнем достатку і освіти, містить проблемне здоров'я та тенденцію нехтувати спортом та фізичною культурою. Деякі ознаки соціального неблагополуччя колаборантів, тим не менш, не дають підстав констатувати, що колаборація має соціально-демографічну природу. Навпаки, колаборанти являють собою різні верстви суспільства (у тому числі, звичайні сім'ї та інтелігенцію) та не є соціально ізольованими;

– психологічне дистанціювання від соціуму через певні життєві обставини або власні позиції: у сім'ях колаборантів виявляється певна тенденція щодо більшої кількості дітей та одночасно меншої чисельності осіб, яким вони допомагають» [13];



– «соціальна лояльність: більшість колаборантів є носіями світоглядної ідеї щодо соціальної лояльності. Ця ідея не трансформується в патріотичну проукраїнську позицію через відсутність у колаборантів суспільної залученості;

– ціннісні позиції в житті: світоглядні відмінності колаборантів виявляють їх ціннісний егоцентризм (незрілість) та, як наслідок, брак соціально відповідальної взаємодії з суспільством. Глибина соціальної залученості колаборантів здебільшого обмежується близьким родинним колом;

– цілісність світогляду: змістовне наповнення світогляду колаборантів структурно повторює картину світу людей, які не вчиняли таких правопорушень, проте, начебто адекватне сприйняття українського суспільства не відчувається колаборантами як «своє». Дається ознаки наслідок браку осмисленої ціннісної взаємодії з суспільством;

– викривлення уяви майбутнього у своїй країні: колаборанти часто не мають «омріяного майбутнього». Образ прийдешнього, як правило, зводиться до вузького егоцентричного змісту (наприклад, просте поліпшення поточної побутової ситуації);

– інформаційний вплив ворога: структура інформаційної підпитки колаборантів має суттєві відмінності як щодо відповідних джерел, так і у плані інформаційно-психологічних особливостей сприйняття контенту, а саме: колаборанти більш пасивні, інертні й менш критичні у процесі інформаційного метаболізму (акцент на наочно-образному споглядально-констатувальному сприйнятті інформації)» [10; 13].

Сьогодні потребує дослідження й розкриття розуміння «засуджений – колаборант» не тільки в юридичному аспекті, а й в індивідуально-психологічному та морально-етичному. Ця категорія правопорушень вже знайшла своє суспільне усвідомлення на рівні держави, та постала необхідність прикладного значення цього явища для безпеки суспільства, яка полягає у вивченні індивідуально-психологічних особливостей, проведення оцінки ризиків вчинення колаборантами повторних кримінальних правопорушень та які методи втручання можуть бути застосовані для цієї категорії осіб або груп осіб, які вже

засуджені за колабораціонізм і перебувають у полі зору пенітенціарної системи.

Існує принаймні чотири профілі колаборантів, які мають спільне ядро – ціннісний егоцентризм, який посилює закритість до сприйняття нового. Додавання до вказаного ядра інших індивідуальних чинників створює віяло колабораційної поведінки [10, с. 33]. Для цього В. А. Шимко застосовував сучасну особистісну модель, яка утворюється п'ятьма базовими рисами. Ця модель відома у світовій психології як «велика п'ятірка» [1] і вважається найбільш науково обґрунтованою, де особистість розглядається як комбінація таких індивідуальних рис: 1) екстраверсія – інтроверсія; 2) відокремленість (відчуженість) – доброзичливість; 3) імпульсивність – самоконтроль; 4) емоційна стійкість – нестійкість (збуджуваність); 5) практичність (консерватизм) – відкритість до нового.

Запропоновані В. А. Шимком профілі осіб-колаборантів формуються певною комбінацією їх особистісних рис відповідно до «великої п'ятірки». Типологія поведінкових профілів відповідно до поєднання рис-індикаторів колаборантів не є вичерпною, оскільки суб'єкти одночасно можуть належати до двох і більше поведінкових профілів [10]. Для з'ясування індивідуальних відмінностей колаборантів (рис-індикаторів) та їх поведінкового профіля, що має значення в організації індивідуальної роботи з ними, рекомендується застосовувати скорочену версію опитувальника «велика п'ятірка» – «TIPI UKR». Відповідно до результатів зазначеного вище опитувальника виокремлюють такі поведінкові профілі колаборантів, як: ретрогради (низькі показники екстраверсії та відкритості новому досвіду), невротики (низька емоційна стабільність), авантюристи (імпульсивність, низька добросовісність та висока екстраверсія) та угодники (самоконтроль на високому рівні, надто доброзичливі та надто дружелюбні). Характеризуючи «вічних угодників», В. А. Шимко стверджує, що це особистості, головним життєвим принципом яких є безмежна доброзичливість (жити в мирі, злагоді, для всіх бути добрими тощо). Така категорія індивідів відрізняється високим самоконтролем і організованістю. Поведінковий «ген служіння» супроводжується

некритичним самовідреченням та суб'єктивним відчуттям того, що вони через покору «рятують» інших. Ця категорія людей схильна зустрічати з «хлібом та сіллю» і слугувати будь-кому, хто трапляється на їхньому шляху. За аналогією з «авантюристами» пошук новизни тут виконує функцію чергового поведінкового майданчика для можливості догодити комусь. Прийняття нового життєвого змісту й особистісне зростання здебільшого не відбувається [13].

Під час визначення напрямків роботи з особами-колаборантами персонал пробації має зрозуміти: 1) на які загальнолюдські цінності поділяє сам суб'єкт; 2) будувати пробаційну діяльність з такими суб'єктами необхідно тільки в очному форматі, оскільки вони мають відчувати пильність і небайдужість з боку персоналу та знаходження в іншому середовищі оточення, що наповнено патріотично обізнаними людськими стосунками; 3) під час періодично запланованих зустрічей працівника пробації з суб'єктом необхідно обговорювати перебіг його (її) участі в соціальному проєкті з акцентом на діяльності, яку він(вона) здійснює. До того ж потрібно опосередковано з'ясувати характер взаємин суб'єкта з іншими учасниками соціального проєкту; 4) персонал пробації має проходити попередню психологічну підготовку для усунення тенденційного сприйняття мотивів колаборантів щодо вчинення ними злочину [10].

Наприклад, характеру діяльності організацій, до яких рекомендується залучати колаборанта, можуть бути деякі з напрямів волонтерської діяльності, зазначені у частині третій Закону України «Про волонтерську діяльність» № 3236-VI, а саме: проведення заходів, пов'язаних із збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання; надання волонтерської допомоги для подолання наслідків бойових дій, терористичного акту, збройного конфлікту та тимчасової окупації; утвердження української національної та громадянської ідентичності; надання волонтерської допомоги для подолання наслідків збройної агресії російської федерації проти України, а також для післявоєнного відновлення і розвитку України; надання

волонтерської допомоги особам/сім'ям, які опинилися у складних життєвих обставинах через шкоду, завдану бойовими діями, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією, збройною агресією російської федерації проти України.

Загальна рекомендація в роботі з представниками всіх поведінкових профілів колаборантів, як зазначається в наукових працях учених та Методичних рекомендаціях щодо індивідуалізації роботи з суб'єктами пробації з числа осіб, які вчинили злочини проти основ національної безпеки України [10], полягає в доцільності включення їх у групову (організаційну) діяльність у межах того або іншого соціального проєкту з патріотичною спрямованістю. Втілення зазначеної загальної рекомендації спрямовано на розвиток цінностей та емоційного інтелекту колаборантів, що є одним із ключових завдань соціально-виховного впливу на колаборантів. До основних рекомендацій щодо створення передумов для розвитку цінностей та емоційного інтелекту з урахуванням індивідуальних особливостей осіб-колабораціоністів, як суб'єктів пробації, можна віднести такі, як:

- проведення тренінгів («Тренінг з розвитку емпатії та комунікативних навичок», «Тренінг щодо самовладання та самоконтролю (копінг-поведінка)», «Тренінг з розвитку лідерства та креативності»);

- залучення психологів для проведення психологічної діагностики, метою якої може бути визначення (уточнення) емоційної стабільності, імпульсивності, інтроверсії та екстраверсії, самоконтролю осіб-колаборантів з огляду на особливості діагнозу дезадаптації.

Особливу увагу під час пробаційної роботи з особами, які вчинили злочини проти національної безпеки України, має бути приділено оцінці ризиків. Методика її проведення здійснюється на загальних підставах за затвердженими формами інструментів оцінки ризиків.

Також треба наголосити на підвищенні кваліфікації персоналу пробації в напрямку вдосконалення навичок спілкування, побудови комунікативних процесів, психологічної стійкості та витривалості в роботі з особами, які обвинувачують-

ся/засуджені за злочини проти основ національної безпеки України. Таке навчання має проходити у змішаній формі, з обов'язковим наповненням практичних блоків, що представлені певними практичними кейсами. Форма навчання має базуватися на інноваційних методах, серед яких найбільш корисними є тренінгові заняття, круглі столи, мініконференції із залученням представників суду, прокуратури, адвокатури, органів Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України, Національної поліції.

**Висновки.** Проведене дослідження дозволяє зауважити на необхідності: 1) проводити подальше поглиблене вивчення моделей поведінки осіб-колаборантів з метою більш ефективного залучення їх до суспільно важливих процесів; 2) розробляти нові модулі для залучення осіб-колаборантів у суспільно корисну діяльність з метою змін їх поведінки в напрямку переосмислення життєвих цінностей та патріотизму; 3) навчати персонал пробації певним алгоритмам спілкування та обрання механізмів пробаційного впливу на поведінку осіб-колаборантів.

### Список використаних джерел

1. Вікіпедія. Велика п'ятірка. 2022. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Велика\\_п%27ятірка\\_\(психологія\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/Велика_п%27ятірка_(психологія)) (дата звернення: 20.01.2024).
2. Горобець В. Співпраця з ворогом як вимушена модель поведінки та стратегія виживання. *Військовоісторичний меридіан. Електронний науковий фаховий журнал*. 2018. Вип. 3 (21). С. 56–74.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів (щодо встановлення кримінальної відповідальності за колабораційну діяльність): Закон України № 2108-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2108-20#Text> (дата звернення: 20.01.2024).
4. Про волонтерську діяльність № 3236-VI від 19 квітня 2011 року: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text> (дата звернення: 20.01.2024).
5. Зубченко З. О. Колабораціонізм на тимчасово окупованих територіях півдня України: соціологічний аспект. *Вісник НГУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2022. Вип. 3 (55). С. 15–23. URL: <http://visnyk-spr.kpi.ua/article/view/269530/265029> (дата звернення: 20.01.2024).

6. Особливості стосунків «психотерапевт – клієнт» у сучасному соціокультурному середовищі : монографія / за ред. З. Г. Кісарчук. Київ : Слово, 2017. 225 с.

7. Мірошніченко О. М. Психологічні чинники становлення особистості колаборанта в умовах воєнного часу. *Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи в умовах воєнного стану* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 01 листопада 2023 р.). Пенітенціарна академія України. Чернігів : ПАУ, 2023. С. 161–164.

8. Кліманська М., Халетська, І. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR). *Психологічний часопис*. 2019. № 5 (9). С. 57–76. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9.4> (дата звернення: 20.01.2024).

9. Курило В. С., Караман О. Л. Національно-патріотичне виховання особистості як засіб інформаційно-психологічного спротиву російській агресії в Україні. *Вісник НАПН України*. 2023. № 5 (1). С. 1–8.

10. Методичні рекомендації щодо індивідуалізації роботи з суб'єктами пробації з числа осіб, які вчинили злочини проти основ національної безпеки України / Державна установа «Центр пробації» : офіційний лист від № 1608/45/Ян-23 від 14.03.2023.

11. Чальцева О. М. Категорія «Колабораціонізм» як багатоконпонентний наратив в умовах війни. *Політичне життя*. 2022. № 2. С. 57–58.

12. Як допомогти особистості в період переходу від війни до миру: соціально-психологічний супровід : практичний посібник / за наук. ред. Т. М. Титаренко, М. С. Дворник. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2022. 154 с.

13. Shymko V. Social-demographic and personality traits survey of convicted pro-russian collaborationists. 2022. URL: <https://dataverse.harvard.edu/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.7910/DVN/QGCQIV> (дата звернення: 20.01.2024).

## References

1. Wikipedia. The Big Five (psychology) (2022), available at: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Велика\\_п%27ятірка\\_\(психологія\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/Велика_п%27ятірка_(психологія)) (accessed at 20 January 2024).

2. Horobets, V. (2018), "Cooperation with the enemy as a forced model of behavior and survival strategy", *The military-historical meridian. Electronic scientific professional journal*, Issue 3 (21), pp. 56–74.

3. Ukraine (2022), *On Amendments to Certain Legislative Acts (regarding criminalization of collaboration)* : Law of Ukraine dated 03.03.2022 № 2108-IX, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2108-20#Text> (accessed at 20 January 2024).

4. Ukraine (2011), *On Volunteering* : Law of Ukraine dated 19.04.20 11 № 3236-VI, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text> (accessed at 20 January 2024).

5. Zubchenko, Z. O. (2022), "Collaborationism in the Temporarily Occupied Territories of Southern Ukraine: Sociological Aspect", *Bulletin of NTUU "KPI". Political science. Sociology. Law*, Issue 3(55), pp. 15–23, available at: <http://visnyk-ppsp.kpi.ua/article/view/269530/265029> (accessed at 20 January 2024).

6. Peculiarities of the relationship “psychotherapist – client” in the modern socio-cultural environment : monograph (2017) / in Kisarhucuk Z. H., Slovo Publishing House.

7. Miroschnychenko, O. M. (2023), "Psychological factors in the formation of a collaborator's personality in wartime", *Integration of theory into practice: problems, searches, prospects under martial law* : materials of III International scientific and practical conference (Chernihiv, 01 November 2023), Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, pp. 161–164.

8. Klimanska, M., Khaletska, I. (2019), "Ukrainian adaptation of the short five-factor personality inventory TIPI (TIPI-UKR)", *Psychological journal*, No. 5(9), pp. 57–76, available at: <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9.4> (accessed at 20 January 2024).

9. Kurylo, V. S., Karaman, O. L. (2023), "National and Patriotic Education of the Individual as a Means of Information and Psychological Resistance to Russian Aggression in Ukraine", *Bulletin of the National Academy of Sciences of Ukraine*, No. 5 (1), pp. 1–8.

10. Methodological recommendations on individualization of work with probationers from among persons who have committed crimes against the foundations of national security of Ukraine. State Institution “Probation Center” : Official letter dated No. 1608/45/ЯН-23 dated 14.03.2023.

11. Chaltseva, O. M. (2022), "The category “Collaborationism” as a multicomponent narrative in the context of war", *Political life*, No. 2, pp. 57–58.

12. How to help a person in the period of transition from war to peace: social and psychological support: a practical guide (2022) / in T. M. Tytarenko, M. S. Dvornyk Imeks-LTD, Kropyvnytskyi.

13. Shymko, V. (2022), "Social-demographic and personality traits survey of convicted pro-russian collaborationists", *Harvard Dataverse*, available at: <https://dataverse.harvard.edu/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.7910/DVN/QGCQIV> (accessed at 20 January 2024).

УДК 159.923.2

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.040

## **ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПЕРЕЖИВАННЯ ЗАЗДРОСТІ У ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Білоцерківська Юлія Олександрівна,**

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти,

*Українська інженерно-педагогічна академія  
(61003, Україна, м. Харків, вул. Університетська, 16,  
e-mail: bilotcerkivcka@gmail.com)*

ORCID: 0000-0002-3281-0214;

**Мостова Тетяна Олександрівна,**

старший викладач кафедри психології,

*Мелітопольський державний педагогічний  
університет ім. Б. Хмельницького*

*(72300, Україна, м. Мелітополь, Запорізька обл.,  
вул. Гетьманська, 20,*

*e-mail: tetiana.mostova@mspu.edu.ua)*

ORCID: 0000-0002-6555-0367;

**Шайда Олександр Геннадійович,**

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри загальної психології,

*ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»  
(84116, Україна, м. Слов'янськ, Донецька обл., вул. Батьока, 17,  
e-mail: ordnas876111@gmail.com)*

ORCID: 0000-0003-4750-6802

*У статті представлено результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження особливостей взаємозв'язку між емоційним вигоранням та феноменом заздрості у працівників освіти. Виявлено, що психологічні особливості осіб з різними типами заздрості є одним з чинників, які впливають на розвиток емоційного вигорання у працівників закладів вищої освіти, оскільки ставлення до себе та світу детермінує психічний та емоційний стан особистості. Отримані в дослідженні результати підтвердили висунуту гіпотезу, а саме припущення, що працівники закладів вищої освіти, у яких діагностовано високий рівень заздрості-зневри, більш схильні до розвитку емоційного вигорання, ніж працівники з вираженою заздрістю-неприятню.*

**Ключові слова:** емоційне вигорання, заздрість, працівники закладів освіти.



## FEATURES OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL BURNOUT AND THE EXPERIENCE OF JEALOUSY AMONG EMPLOYEES INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

**Bilotserkivska Yuliia,**

PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor of the  
Department of Pedagogy, Methodology and Management of Education,  
*Ukrainian Engineering Pedagogics Academy*  
(16 University Street, Kharkiv, 61003, Ukraine,  
e-mail: [bilotcerkivcka@gmail.com](mailto:bilotcerkivcka@gmail.com))  
ORCID: 0000-0002-3281-0214;

**Mostova Tetiana,**

senior teacher of the Department of Psychology,  
*Melitopol State Pedagogical University named after B. Khmelnytskyi*  
(20 Hetmanska Street, Melitopol, Zaporizhzhia Region,  
72300, Ukraine,  
e-mail: [tetiana.mostova@mspu.edu.ua](mailto:tetiana.mostova@mspu.edu.ua))  
ORCID: 0000-0002-6555-0367;

**Shaïda Oleksandr,**

PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor  
of the Department of General Psychology,  
*Donbass State Pedagogical University*  
(17 Batyuka Street, Slovyansk, Donetsk Region, 84116, Ukraine,  
e-mail: [ordnas876111@gmail.com](mailto:ordnas876111@gmail.com))  
ORCID: 0000-0003-4750-6802

*The article presents the results of a theoretical analysis and an empirical study of the peculiarities of the relationship between emotional burnout and the phenomenon of envy among education workers. Psychophysical, emotional, intellectual, behavioral, socio-psychological symptoms of emotional burnout are distinguished. Its development is related both to external factors of the environment and the organization of activities, and to personal characteristics. Envy is a complex psychological phenomenon that is a mechanism of destructive behavior. Having a number of positive functions, envy is mostly interpreted as a negative feeling in society. Envy is determined by the lack of internal worldview and psychological balance, harmony. It occurs in dependent, insecure individuals with problematic self-esteem and a history of psychological trauma.*

***The purpose** of the study is to determine the characteristics of the relationship between emotional burnout and the phenomenon of envy among employees of higher education institutions.*

***Scientific novelty.** It was found that subjects with the "Envy-hostile" type have less pronounced symptoms of emotional burnout. They expect a more*

*positive attitude from others, are self-confident, have self-acceptance and self-sympathy, and less self-blame. Subjects with the "Envy-distrust" type are characterized by a certain degree of hostility to their own "I", self-rejection, emphasis on their own shortcomings, inadequate self-esteem and readiness for self-blame, reduced self-interest, expectation of a positive attitude towards them from those around them, and a decrease in self-control. Psychological characteristics of people with different types of envy are one of the factors that influence the development of emotional burnout among employees of higher education institutions, since the attitude towards oneself and the world determines the mental and emotional state of the individual.*

**Conclusions.** *The results obtained in the study confirmed the proposed hypothesis, namely the assumption that employees of higher education institutions diagnosed with a high level of envy-mistrust are more prone to the development of emotional burnout than employees with pronounced envy-hostility.*

**Key words:** *emotional burnout, envy, employees of educational institutions.*

**Постановка проблеми.** В умовах сучасного суспільства синдром емоційного вигорання є поширеним явищем, яке може виражатися в депресивному стані, почутті втоми і спустошеності, нестачі енергії та ентузіазму, втраті здібностей бачити позитивні результати своєї праці, негативній життєвій установці щодо професійної діяльності тощо. Виділяють професії, які потребують постійного спілкування з іншими людьми та входять до групи ризику, зокрема, працівники освіти. Також це стосується фахівців, яким не подобається їхня робота або вона не дає можливості переживати позитивні емоції.

Крім професійної діяльності, на формування та розвиток емоційного вигорання впливають різноманітні психологічні особливості особистості: темперамент, спрямованість, стресостійкість, емпатія та інші. До цих психологічних феноменів варто додати переживання заздрості, адже воно нівелює власні професійні досягнення та особистісні здобутки, негативно впливає на емоційне благополуччя і самопочуття, призводить до деструктивних поведінкових виявів. Варто зазначити, що у психології заздрість розглядається як один з можливих наслідків синдрому емоційного вигорання. Тобто можна припустити, що заздрість та синдром емоційного вигорання є взаємопов'язаними та можуть впливати на інтенсивність один одного.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемою формування та розвитку синдрому емоційного вигорання, в тому чи-

слі й у працівників закладів вищої освіти, займалися такі вітчизняні дослідники, як: С. С. Банченко, М. М. Богдан, М. О. Лісняк, Н. О. Горбач, В. В. Овсяннікова, О. В. Поначугін, О. О. Романовська, О. О. Самсонова, О. М. Сипченко, Т. В. Трепашко та інші. Дослідження заздрості здійснювали: Т. В. Бескова, А. В. Васильченко, Н. В. Грисенко, У. Джемс, Н. В. Дмитрієва, О. Кернберг, М. Кляйн, І. М. Кучманіч, А. Ф. Лісовенко, С. П. Яланська, А. Адлер, К. Хорні, З. Фройд, Е. Фромм, К. Юнг та інші.

Фахівцями встановлено, що синдром емоційного вигорання є формою професійної дезадаптації людини, який призводить до зниження продуктивності праці, втрати інтересу до неї, погіршення фізичного та психологічного здоров'я. Вони виділяють психофізичні, емоційні, інтелектуальні, поведінкові, соціально-психологічні симптоми емоційного вигорання, а також організаційні й особистісні чинники, які впливають на його формування [1; 3; 4].

Дослідження феномена заздрості у психології показали, що заздрість – це антагоністичне ставлення до іншої людини, вона має складові та специфічні вияви у сфері почуттів: переживання заздрості, яке супроводжується досадою, ненавистю, агресією, печаллю тощо; в когнітивній сфері: уявлення про переваги того, кому заздять, усвідомлення власного гіршого положення в порівнянні з іншими тощо; в поведінці і діяльності: активність, яка спрямована на руйнування і знищення предмета заздрості, що супроводжується негативізмом, ворожістю, небажанням співпрацювати та ін. [2]. Почуття заздрості призводить до дисгармонії міжособистісної взаємодії, відчуження або збільшення соціально-психологічної дистанції, відходу від соціальних контактів, уникнення довірчого спілкування і співпраці, послаблення позитивно забарвлених емоційних і соціальних зв'язків.

**Формулювання цілей статті.** Метою дослідження є визначення особливостей взаємозв'язку емоційного вигорання та почуття заздрості у працівників закладів вищої освіти.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Відповідно до мети та завдань дослідження використовувалися такі методи-

ки: «Дослідження рівнів емоційного вигорання» В. В. Бойко, «Корені заздрості» Ю. В. Щербатих; «Методика дослідження заздрісності особистості» Т. В. Бескової. *Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена застосовувався для кількісної оцінки статистичного зв'язку між емоційним вигоранням та заздрістю в респондентів.*

У дослідженні брали участь працівники Української інженерно-педагогічної академії, Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького та ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет». Загальна кількість – 54 особи жіночої та чоловічої статі, віком від 27 до 42 років.

Для вимірювання рівня емоційного вигорання в досліджуваних застосовувалася методика «Дослідження рівнів емоційного вигорання» В. В. Бойко, отримані результати представлені в таблиці 1.

Таблиця 1 – Показники рівнів емоційного вигорання у працівників ЗВО (у балах)

Фази синдрому емоційного вигорання	Симптоми фаз	Середній бал
1	2	3
«Напруження»	Переживання психотравмувальних обставин	7
	Незадоволеність собою	6,5
	«Загнаність у клітку»	10,61
«Резистенція»	Тривога і депресія	6,06
	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	14,97
	Емоційно-моральна дезорієнтація	11,43
	Розширення сфери економії емоцій	8,74

Закінчення табл. 1

1	2	3
	Редукція професійних обов'язків	15,21
«Виснаження»	Емоційний дефіцит	13,15
	Емоційне відчуження	11,27
	Особистісне відсторонення (деперсоналізація)	7,94
	Психосоматичні та психовегетативні порушення	4,72

Результати показали, що у фазі «Напруження» у 20 % респондентів симптом «Переживання психотравмувальних обставин», у 17 % – симптом «Незадоволеність собою», у 37 % – симптом «Загнаність у клітку» та у 10 % респондентів симптом «Тривога і депресія» є у стадії формування. У 32 % симптом «Загнаність у клітку» є сформованим.

У фазі «Резистенція» у 58 % респондентів симптом «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування», у 47 % симптом «Емоційно-моральна дезорієнтація», у 7 % симптом «Розширення сфери економії емоцій» та у 37 % респондентів симптом «Редукція професійних обов'язків» є у стадії формування. У 30 % респондентів симптом «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування», у 16 % симптом «Емоційно-моральна дезорієнтація», у 10 % симптом «Розширення сфери економії емоцій» та у 40 % респондентів симптом «Редукція професійних обов'язків» є сформованими.

У фазі «Виснаження» у 37 % досліджуваних симптом «Емоційний дефіцит», у 20 % респондентів симптом «Емоційне відчуження», у 7 % – симптом «Особистісне відсторонення (деперсоналізація)» та у 7 % – симптом «Психосоматичні та психовегетативні порушення» є у стадії формування. У 27 % досліджуваних симптом «Емоційний дефіцит», у 10 % респондентів симптом «Емоцій-

не відчуження», у 7 % – симптом «Особистісне відсторонення (деперсоналізація)» є сформованими.

Для визначення рівня заздрості в респондентів застосовувалася методика «Корені заздрості» Ю. В. Щербатих, результати представлені в таблиці 2.

Таблиця 2 – Показники заздрості у працівників ЗВО (у балах)

Шкала	Середній бал
Заздрість	29,6

Отримані результати вказують на те, що досліджувані працівники закладу вищої освіти мають середній рівень заздрості. Здебільшого вони не звертають уваги на перемоги та досягнення інших, однак яскрава демонстрація успіхів, які до того ж будуть сприйматися як несправедливі, може впливати на їхній емоційний стан: викликати агресивність, конфліктність.

Для дослідження ступеня вираженості різних видів заздрості у респондентів використовувалася «Методика дослідження заздрісності особистості» Т. В. Бескової, отримані результати представлені в таблиці 3.

Таблиця 3 – Показники заздрості у працівників ЗВО (у %)

Тип заздрості	%
«Заздрість-неприятель»	43,6
«Заздрість-зневіра»	56,4

Результати вказують на те, що у 43,6 % респондентів превалює тип «Заздрість-неприятель», тобто вони відчувають злість, роздратування, навіть гнів, спрямовані на тих людей, які добилися набагато більшого, ніж вони. Характерними для таких особистостей є бажання стати краще за інших за будь-яку ціну, що, як правило, супроводжується бажанням позбавити іншого предмета заздрості. «Заздрість-неприятель» виявляється у злостивості на адресу більш успішної особистості та в таких формах, як плітки, наклеп, необґрунтована критика тощо. Важливо, що суб'єкт заздрості, який має виражений тип «заздрість-неприятель», може мати високий рівень матеріального добробуту, престижну роботу і позитивні вза-

мини з оточенням, але в таких людей виникає почуття дискомфорту від того, що хтось має більше, ніж вони. Важливим в описі такої особистості є те, що в неї може змінюватися самооцінка, зниження якої відбувається через те, що успіхи і досягнення іншої людини певною мірою принижують її, знецінюють власні досягнення.

У 56,4% респондентів превалює тип «Заздрість-зневіра». Особам з таким типом заздрості притаманні образа, досада, смуток, відчай. Така людина відчуває себе скривдженою і невпевненою, безсилою щось змінити у своєму житті. Пусковий механізм появи «заздрості-зневіри» полягає в тому, що людина вважає себе незадоволеною обділеною, їй здається, що вона докладає всіх зусиль для досягнення заповітної мети, але успіх не настає. Вона уникає відкритих дій, таких як відібрати, привласнити чуже, зруйнувати та ін.

Наступним етапом роботи був кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта кореляції Спірмена, результати якого представлені в таблицях 4, 5.

Таблиця 4 – Показники взаємозв'язку емоційного вигорання та заздрості у працівників ЗВО ( $r_s$ )

Симптоми емоційного вигорання	Заздрість
Переживання психотравмувальних обставин	0,31
Незадоволеність собою	0,40
«Загнаність у клітку»	0,29
Тривога і депресія	0,45
Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	0,42
Емоційно-моральна дезорієнтація	0,34
Розширення сфери економії емоцій	0,35
Редукція професійних обов'язків	0,37
Емоційний дефіцит	0,34
Емоційне відчуження	0,35
Особистісне відсторонення (деперсоналізація)	0,35
Психосоматичні та психовегетативні порушення	0,35

Результати вказують на наявність статистичного взаємозв'язку між емоційним вигоранням та заздрістю у працівників ЗВО. Між такими фазами, як «Переживання психотравмувальних обставин», «Незадоволеність собою», та заздрістю визначений прямий помірний зв'язок. Між фазою «Загнаність у клітку» та заздрістю виявлений прямий слабкий зв'язок. Між фазами «Тривога і депресія», «Неадекватне вибіркове емоційне реагування», «Емоційно-моральна дезорієнтація», «Розширення сфери економії емоцій», «Редукція професійних обов'язків», «Емоційний дефіцит», «Емоційне відчуження», «Особистісне відсторонення (деперсоналізація)», «Психосоматичні та психовегетативні порушення» та заздрістю виявлений прямий помірний зв'язок.

Тобто, чим вищий рівень заздрості, тим більше особа схильна до емоційного вигорання, і навпаки, оскільки такі особи досить часто порівнюють себе з іншими, але через усвідомлення несправедливості світоустрою та успішності інших переживають почуття ненависті до тих, чиє життя має більшу продуктивність, ніж їхнє; а також усвідомлюють власну незначущість, засмучення, невпевненість, що обумовлені непродуктивністю життя. Таке ставлення до себе, оточення та світу негативно впливає на емоційний стан заздрісника, унеможлиблює знаходження ресурсів для протистояння тим викликам, ситуаціям, емоційним станам, які впливають на розвиток емоційного вигорання.

Особи, які мають високий рівень заздрості, готові до вияву негативних почуттів навіть безпідставно (роздратування); виразу негативних почуттів як через форму, так і через зміст словесних відповідей – вербальна агресія; ненависті до оточення за дійсні і вигадані дії (образа); недовірливості та обережності щодо людей, переконання в тому, що інші люди планують і приносять шкоду (підозрілість); а також агресії та ворожості загалом. Особи, які мають низький рівень заздрості, частіше екстравертовані, відкриті світу, відчувають потребу бути поруч з людьми та більш доброзичливі. Характеристики осіб з середнім рівнем заздрості можуть коливатися від доброзичливості та екстравертованості, люб'язності і неконфліктності до відкритої конфронтації та агресії за умови сильного впливу переваг об'єкта заздрості порівняно із заздрісником.



Таблиця 5 – Показники взаємозв'язку емоційного вигорання та типів заздрості у працівників ЗВО ( $r_s$ )

<b>Симптоми емоційного вигорання</b>	<b>«Заздрість-неприятність»</b>	<b>«Заздрість-зневіра»</b>
Переживання психотравмувальних обставин	0,32	0,35
Незадоволеність собою	0,31	0,33
«Загнаність у клітку»	0,27	0,30
Тривога і депресія	0,42	0,41
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	0,45	0,34
Емоційно-моральна дезорієнтація	0,33	0,37
Розширення сфери економії емоцій	0,36	0,46
Редукція професійних обов'язків	0,41	0,36
Емоційний дефіцит	0,29	0,32
Емоційне відчуження	0,33	0,35
Особистісне відсторонення (деперсоналізація)	0,35	0,47
Психосоматичні та психовегетативні порушення	0,32	0,39

Виявлено, що існує прямий кореляційний зв'язок різного ступеня значущості між емоційним вигоранням та типами заздрості. Помірний прямий взаємозв'язок існує між обома типами заздрості та такими симптомами емоційного вигорання, як: «Переживання психотравмувальних обставин», «Незадоволеність собою», «Загнаність у клітку», «Тривога і депресія», «Емоційно-моральна дезорієнтація», «Редукція професійних обов'язків», «Емоційний дефіцит». Помірний прямий взаємозв'язок виявлений між «Заздрістю-неприятністю» та такими симптомами емоційного вигорання, як: «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» та «Розширення сфери економії емоцій». Такий же зв'язок виявлений між «Заздрістю-зневірою»

та симптомом «Особистісне відсторонення (деперсоналізація)». Слабкий та помірний прямий взаємозв'язок виявлено між «Заздрістю-неприятню» та такими симптомами емоційного вигорання, як: «Розширення сфери економії емоцій», «Емоційне відчуження» та «Психосоматичні та психовегетативні порушення». Слабкий прямий взаємозв'язок отримано між «Заздрістю-зневірою» та такими симптомами, як: «Емоційне відчуження», «Особистісне відсторонення (деперсоналізація)» та «Психосоматичні та психовегетативні порушення».

Варто зазначити, що в осіб з вираженою «Заздрістю-неприятню» менше виражені симптоми емоційного вигорання, вони менше схильні до емоційного вигорання, ніж особи, у яких превалює тип «Заздрість-зневіра». Працівники ЗВО з типом «Заздрість-неприятню» очікують від оточення більш позитивного ставлення, вони більш самовпевнені, їм притаманні самоприйняття та аутосимпатія, і менше – самозвинувачення. Особам з типом «Заздрість-зневіра» притаманні певний ступінь ворожості до власного «Я», неприйняття себе, бачення в собі переважно недоликів, неадекватна самооцінка та готовність до самозвинувачення, зниження самоінтересу, очікування позитивного ставлення від оточення і зниження самокерування (відповідно, зростання оцінної залежності та управління ззовні). Психологічні особливості осіб з різними типами заздрості є одним з чинників, які впливають на розвиток емоційного вигорання у працівників закладів вищої освіти, оскільки ставлення до себе та світу детермінує психічний і емоційний стани особистості.

**Висновки.** Отримані в дослідженні результати підтвердили висунуту гіпотезу, що працівники закладів вищої освіти, у яких діагностовано високий рівень заздрості-зневіри, більш схильні до розвитку емоційного вигорання, ніж працівники з вираженою заздрістю-неприятню.

**Перспективами подальшого дослідження** вбачаємо розробку психокорекційних методів, спрямованих на зниження рівня емоційного вигорання та заздрості у працівників закладів вищої освіти.

### Список використаних джерел

1. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

2. Лісовенко А. Ф. Індивідуально-психологічні особливості переживання почуття заздрощів : дис. ... канд. психол. наук / Південно-український національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського. Одеса, 2018. 259 с.

3. Мазяр О. В., Юрківська Л. Й. Особливості взаємозв'язку синдрому емоційного вигорання та поведінкових стратегій. *Results of modern scientific research and development. Proceedings of the 8th International scientific and practical conference. Barca Academy Publishing*. Madrid, Spain. 2021. P. 332–335.

4. Романовська О. О. Синдром емоційного вигорання в професійній діяльності викладача ЗВО як психологічна і педагогічна проблема. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2017. № 2. С. 54–55.

### References

1. Korolchuk, M. S., Korolchuk, V. M. and Berezovska, L. I. (2017), Professional burnout of education workers : monograph, Kyiv. national trade and economy University, Kyiv.

2. Lisovenko, A. F. (2018), Individual and psychological features of experiencing feelings of envy : PhD in Psychology Thesis, South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynskiy, Odesa.

3. Mazyar, O. V. and Yurkivska, L. Y. (2021), "Peculiarities of the relationship between emotional burnout syndrome and behavioral strategies", *Results of modern scientific research and development. Proceedings of the 8th International scientific and practical conference. Barca Academy Publishing*, Madrid, Spain, pp. 332–335.

4. Romanovska, O. O. (2017), "The syndrome of emotional burnout in the professional activity of a teacher of secondary education as a psychological and pedagogical problem", *Problems of engineering and pedagogical education*, No. 2, pp. 54–55.

УДК 37.018.1+159.923.2-053.6

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.052

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТИПІВ СІМЕЙНОГО ВИХОВАННЯ ТА ПРОЦЕСУ САМОСТАВЛЕННЯ ОСІБ ПІДЛІТКОВОГО ВІКУ**

**Борець Юлія Василівна**, кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології

*Пенітенціарна академія України*  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: boretsummer@gmail.com)  
ORCID: 0000-0002-7501-8606;

**Гірченко Олена Леонідівна**, кандидат психологічних наук,  
доцент, доцент кафедри загальної, вікової та соціальної психології,

*Національний університет «Чернігівський колегіум»  
імені Т.Г. Шевченка*  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гетьмана Полуботка, 53,  
e-mail: Bogoslavska28@ukr.net)  
ORCID: 0000-0003-3908-3010

*У статті емпірично досліджено взаємозв'язок між процесом само-  
ставлення в підлітків та стилем виховання зі сторони рідних.*

*Підлітковий період сприймається як період, коли суперечності розвит-  
ку набувають особливої гостроти. Саме в цей період життя дитина усві-  
домлює свою індивідуальність, змінюється її ставлення до навколишнього  
світу, самого себе, інших людей, перебудовуються потреби, мотиви, поведін-  
ка. У зв'язку з цим дитині необхідно узгоджувати свої потреби з очікуван-  
нями оточення і вимогами соціальних норм.*

*Стиль сімейного виховання відіграє важливу роль у розвитку особис-  
тості дитини. У процесі виховання батькам важливо знати і враховувати  
вікові особливості малечі, мати певний рівень знань із психології та фізіоло-  
гії, відповідний культурний рівень (загальна культура, культура спілкування,  
культура взаємин, культура поведінки, правова культура). Сімейні стосунки  
дуже часто є взірцем для дитини, і розвиток її особистості багато в чому  
залежить від того, як рідні сприймають та як ставляться до неї.*

*Для проведення емпіричного дослідження та виявлення наявності взає-  
мозв'язку між стилями виховання та процесом самоставлення осіб підліт-  
кового віку використано стандартизовані психологічні методики: 1. Тест-  
опитувальник – самоставлення В. Століна, С. Пантилєєва; 2. Тест «Стилі  
виховання» Р. Овчарової; 3. Тест-опитувальник – батьківського ставлення  
А. Варги, В. Століна.*

*На основі аналізу результатів ми встановили, що переважна більшість  
респондентів зі сторони батьків дотримуються ліберального та демокра-  
тичного стилів виховання. За допомогою математичної статистики нами*

*з'ясовано, що чим вищий рівень батьківської симпатії до дитини, прийняття її такою, яка вона є, вияв поваги до особистості дитини, тим вищий рівень схвалення дитиною себе самого загалом та в суттєвих деталях, довіра до себе та розвиток позитивної самооцінки.*

**Ключові слова:** *індивід, особистість, підліток, самоставлення, саморозвиток, самооцінка, виховання, психологічне благополуччя, асоціальна поведінка.*

## **RELATIONSHIP OF TYPES OF FAMILY EDUCATION AND THE PROCESS OF SELF-DEFINITION OF ADOLESCENT PERSONS**

**Borets Yuliia**, PhD in Psychology, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Psychology,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
*e-mail: boretssummer@gmail.com*)  
ORCID: 0000-0002-7501-8606;

**Hirchenko Olena**, PhD in Psychology, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of environmental  
psychology and sociology,  
*Taras Shevchenko National University of «Chernihiv Collegium»*  
(53 Hetman Polubotka Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
*e-mail: Bogoslavaska28@ukr.net*)  
ORCID: 0000-0003-3908-3010

*The article empirically investigates the relationship between the process of self-determination in teenagers and the parenting styles of relatives.*

*Adolescence is perceived as a period when developmental contradictions become particularly acute. It is during this period of life that the child becomes aware of his individuality, his attitude to the surrounding world, himself, other people changes, needs, motives, and behavior are restructured. In this regard, the child needs to reconcile his needs with the expectations of others and the requirements of social norms.*

*The style of family upbringing plays an important role in the development of a child's personality. In the process of education, it is important for parents to know and take into account the age characteristics of children, to have a certain level of knowledge in psychology and physiology, and an appropriate cultural level (general culture, culture of communication, culture of relationships, culture of behavior, legal culture). Family relationships are very often a model for a child, and the development of his personality largely depends on how his family perceives and treats him.*

*Standardized psychological methods were used to conduct an empirical study and reveal the existence of a relationship between parenting styles and the self-identification process of adolescents: 1. Test-questionnaire – self-identification by*

V. Stolina, S. Pantileev; 2. "Parenting styles" test by R. Ovcharova; 3. Questionnaire test – parental attitude by A. Varga, V. Stolina.

*Based on the analysis of the results, we established that the vast majority of respondents from the parents' side adhere to liberal and democratic parenting styles. With the help of mathematical statistics, we have found out that the higher the level of parental sympathy for the child, acceptance of him as he is, the manifestation of respect for the child's personality, the higher the level of the child's approval of himself in general and in essential details, trust in himself and development of positive self-esteem.*

**Key words:** individual, personality, teenager, self-attitude, self-development, self-esteem, upbringing, psychological well-being, antisocial behavior.

**Постановка проблеми.** Становлення особистості – процес динамічний та неоднозначний, тому й не відбувається без ускладнень і суперечностей. У пошуках себе, у сумнівах, у подоланні того, що ще вчора здавалося досягненням, а сьогодні вже потребує корекції, людина здатна конструктивно вийти з кожного нового кризового стану та прокладається нормальний шлях психічного розвитку людини.

Щоб допомогти дитині подолати відхилення в поведінці та розвитку, необхідно враховувати, на якому віковому етапі вона перебуває, які труднощі характерні для віку. Специфічний взаємозв'язок внутрішніх процесів розвитку із зовнішніми умовами для кожного періоду створює ту соціальну обстановку, яка істотно визначає психічний розвиток дитини. На фоні цього діти та підлітки перебувають у складній ситуації через несформованість власної системи стійких моральних переконань і ціннісних орієнтацій, які часто викликають неадекватну реакцію на події, що відбуваються в житті [1, с. 117–125]. Недоліки шкільного виховання приводять до збільшення кількості дітей і підлітків, поведінка яких виходить за рамки моральних норм, тобто стає асоціальною.

Однак найнебезпечніша тенденція, яка потребує уваги, – це зростання останніми роками статистичних даних щодо гучних злочинів, які відрізняються особливим цинізмом і жорстокістю. Основними причинами цього є соціальна незрілість та психофізіологічні особливості підлітків, прагнення зазнати нових відчуттів, підвищене прагнення до самостійності [2, с. 3–13].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Протягом усього історичного шляху розвитку цивілізації простежується розу-

міння важливості подолання негативних відхилень у поведінці підлітків. Різні аспекти цієї проблеми розглядалися античними мислителями: Аристотелем, Демокритом та Платоном. Вітчизняні мислителі, починаючи з часів Київської Русі (Володимир Мономах, Ярослав Мудрий), не залишили також без уваги цю проблему [10].

Психолого-педагогічною основою цієї проблеми є теоретичні та практичні розробки вчених: І. Беха [3], О. Бондарчук [4], О. Власова [5], Д. Іванов [6] та ін. Досліджені питання отримали підтвердження в наукових працях Т. Кириленко [7], О. Кононко [8] та ін.

Бех І. висловлює свою принципову позицію стосовно того, що ставлення до себе є ключовим у процесі формування та розвитку особистості, завдяки якому відбувається оцінка та прийняття чи неприйняття власного «Я» [3]. Кравчук С. Л. наводить дані про те, що злочинна активність неповнолітніх значно вища, ніж серед дорослого населення [9]. Якщо на десять тисяч підлітків від 14 до 17 років протягом року припадає близько 120 злочинів, то на стільки ж дорослих – 90 злочинів.

**Мета дослідження** полягає у виявленні взаємозв'язку між стилями батьківського піклування та самоставлення осіб підліткового віку.

**Аналіз та інтерпретація отриманих результатів.** В емпіричному дослідженні взяли участь 24 підлітка (учні Чернігівської загальноосвітньої школи I–III ступеня № 28 Чернігівської міської ради) та їхні батьки (36 осіб).

Для проведення емпіричного дослідження були відібрані такі психодіагностичні методики:

1. Тест-опитувальник – самоставлення В. Століна, С. Пантилєєва для визначення особливостей самоідентифікації респондентів. Ця методика містить у собі такі шкали, як: «Внутрішня чесність», «Впевненість у собі», «Відзеркалене самоставлення», «Самоцінність», «Самосприйняття», «Самоприхильність», «Внутрішній конфлікт», «Самозвинувачення», які об'єктивно допомагають визначити рівень ціннісного самоставлення респондентів [11].

2. Тест «Стилі виховання» Р. Овчарової допомагає визначити основні стилі виховання: демократичний, авторитарний чи ліберальний [13].

3. Тест-опитувальник – батьківського ставлення А. Варги, В. Століна спрямований на дослідження батьківських установок (взаємини батьків і дітей) [12].

За результатами аналізу даних опитуваних з використанням методики «Опитувальник самоствалення» В. Століна та С. Панталеєва ми з'ясували, що серед респондентів спостерігається переважно високий рівень за шкалами «інтегральний рівень» (76,2 %), «самоповага» (54,3 %) та «вияви самоінтересу» (52 %), що свідчить про досить високий рівень віри респондентів у власні сили, здібності, енергійність, незалежність та оцінку своїх можливостей контролювати власне життя. Зокрема, наявний інтерес до власних думок і виявів почуттів, бажання спілкуватися з самим собою «на рівних», впевненість у своїй цікавості до інших. Отримані кількісні результати представлені в таблиці 1.

Переважна більшість опитуваних характеризується низьким рівнем за шкалами «самоузгодженість» (69,8 %) та «самозвинувачення» (81,3 %), що може свідчити про наявність на досить низькому рівні почуття керованості та підпорядкування собі, здатність раціонально організувати власну поведінку.

Також отримані результати можуть вказувати на те, що наявна певна імпульсивність, яка є характерною для респондентів цієї вікової групи. Слід зазначити, що опитувані не демонструють достатнього рівня самозвинувачення, що може свідчити про певний рівень авантюризму та виявів інфантильності. Решта показників шкали в межах норми.



Таблиця 1 – Груповий розподіл отриманих показників за методикою «Тест-опитувальник – самоствавлення» В. Століна, С. Пантілеєва

№	Шкала		Рівні		
			Низький	Середній	Високий
1	Шкала S – інтегральний рівень	К-сть	2	5	17
		%	8,3	15,5	76,2
2	Шкала I – самоповага	К-сть	5	7	12
		%	24	21,7	54,3
3	Шкала II – аутосимпатія	К-сть	4	11	9
		%	13,5	55,2	31,3
4	Шкала III – очікуване ставлення від інших	К-сть	6	16	2
		%	28,5	57,3	14,2
5	Шкала IV – самоінтерес	К-сть	4	6	14
		%	21,8	26,2	52
6	Шкала 1 – самовпевненість	К-сть	4	10	10
		%	27	36,5	36,5
7	Шкала 2 – ставлення інших	К-сть	9	15	0
		%	31,3	68,7	0
8	Шкала 3 – самоприйняття	К-сть	9	13	2
		%	27,2	63,5	9,3
9	Шкала 4 – самопослідовність	К-сть	16	8	0
		%	69,8	30,2	0
10	Шкала 5 – самозвинування	К-сть	21	2	1
		%	81,3	13,5	5,2
11	Шкала 6 – самоінтерес	К-сть	9	4	11
		%	31,3	26	42,7
12	Шкала 7 – саморозуміння	К-сть	6	15	3
		%	18,8	71,9	9,3

За допомогою діагностичної методики тесту «Стилі виховання» Р. Овчарової проаналізовано результати респондентів та створено таблицю 2 з результатами вибірки.

Таблиця 2 – Групові середні показники за тестовою методикою «Стилі виховання» Р. Овчарової

№	Шкали (стилі виховання)		Кількість
1	Ліберальний	К-сть	16
		%	39,9
2	Демократичний	К-сть	12
		%	35,1
3	Авторитарний	К-сть	8
		%	25

На основі аналізу результатів ми встановили, що переважно респонденти дотримуються ліберального (39,9 %) та демократичного (35,1 %) стилів виховання. Цей результат свідчить про схильність батьків до самоусунення виховання дитини. На їхню думку, процесом виховання та навчання мають займатися люди, які мають спеціальну освіту, тобто вчителі і вихователі. Дитина може користуватися всюдозволеністю, їй надається повна свобода і не потрібно нести відповідальність за те, що вона робить чи говорить.

За тестом-опитувальником щодо батьківського ставлення А. Варги, В. Століна нами створено таблицю 3. За результатами аналізу даних ми виявили, що батьківські установки за такими шкалами, як «симбіоз» (59,1 %), «гіперсоціалізація» (70,2 %) та «інфантилізація» (73 %), є переважно низькими.

Таблиця 3 – Показники за тестом-опитувальником щодо батьківського ставлення А. Варги, В. Століна

№	Шкала		Рівні		
			Низький	Середній	Високий
1	Відторгнення	К-сть	10	2	24
		%	31,3	3,8	64,9
2	Соціальна бажаність	К-сть	4	15	17
		%	6,6	36,9	56,5
3	Симбіоз	К-сть	20	11	5
		%	59,1	28,8	12,1
4	Гіперсоціалізація	К-сть	24	10	2
		%	70,2	26	3,8
5	Інфантилізація	К-сть	25	9	2
		%	73	23,2	3,8

За допомогою математичної статистики ми встановили, що чим вищий рівень батьківської симпатії до дитини, прийняття її такою, яка вона є, вияв поваги до особистості дитини, тим вищий рівень схвалення дитиною себе самого загалом та в суттєвих деталях, довіра до себе і розвиток позитивної самооцінки.

**Висновки.** Можна зробити висновок, що з прагненням до симбіотичних стосунків між батьками, яке виявляється у відчутті батька як єдиного цілого з дитиною, прагнення до задоволення його потреб, захист від труднощів та негараздів у житті, постійна тривога за дитину знижує рівень її близькості до самого себе, зокрема, інтерес до власних думок та почуттів, готовність спілкуватися з самим собою «на рівних», упевненість у своїй унікальності для інших. Це супроводжується баченням у собі переважно недоліків, наявністю таких емоційних реакцій, як роздратування, зневага, глузування.

Нами встановлено, що існує якісний вплив стилю батьківського виховання на самоствавлення школярів. Демократичний стиль завдяки своєму послідовному і водночас гнучкому вихованню формує у дітей у подальшому житті прагнення досягти найбільших успіхів, самостійність, відповідальність і впевненість у собі. Такі діти мають високий рівень самооцінки, але в межах норми, і це сприяє їх нормальному розвитку та формуванню.

Авторитарний стиль виховання за наявності недооцінки позитиву, який є у дітях, та відданості переваги контролю формує у них недооцінене ставлення до самого себе. Самооцінка нерідко буває або надто низькою, або надто високою, що виходить за межі норми. Ліберальний стиль виховання, що виявляється в недостатній увазі до дитини з боку батьків та відсутності контролю, сприяє формуванню в дитини невпевненості в собі або, навпаки, зайвої, внутрішньої порожнечі, що викликає порушення в емоційній сфері.

### Список використаних джерел

1. Апішева А. Ш. Проблема конфліктних стосунків сучасних підлітків та юнаків з батьками. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка.* 2012. Вип. 2. С. 117–125.
2. Балл Г. Феномен вибору в контексті соціальної поведінки. *Соціальна психологія.* 2005. №1. С. 3–13.

3. Бех І. Д. Виховання особистості : 2 кн. Кн. 1: Особистісно-орієнтований підхід: теоретико-методологічні засади : навч.-метод. видання. Київ : Либідь, 2003. 280 с.

4. Бондарчук О. І. Сім'я як осередок соціалізації дитини. Київ : АЛД, 1998. С. 78–81.

5. Власова О. І. Психологічні властивості матері як чинник формування якості прихильності дитини. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. Вип. № 2. С. 27–32.

6. Іванов Д. І. Психологічний аналіз системи дитячобатьківських відносин в парадигмі глибинної психології : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Одеса, 2005. 20 с.

7. Кириленко Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості. Київ : Либідь, 2007. 156 с.

8. Кононко О. Л. Психологічні основи особистісного становлення дошкільника. Системний підхід. Київ : Стило, 2000. 336 с.

9. Кравчук С. Л. Особливості агресивних проявів особистості в залежності від її гендерної ролі. *Психологія* : зб. наук. пр. Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. 2000. Вип. № 3 (10). С. 87–92.

10. Максименко К. С. Переживання негативних психічних станів особистістю : метод. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. Київ : КММ, 2011. 184 с.

11. Тест-опитувальник – самоставлення В. Століна, С. Пантйлеєва. URL: <https://ua-test.com> (дата звернення: 20.01.2024).

12. Тест-опитувальник – батьківського ставлення А. Варги, В. Століна. URL: <https://ua-test.com> (дата звернення: 20.01.2024).

13. Тест «Стилі виховання» Р. Овчарової. URL: <https://ua-test.com> (дата звернення: 20.01.2024).

## References

1. Apisheva, A. Sh. (2012), "The problem of conflicting relations of modern teenagers and young men with their parents", *Bulletin of NTUU "KPI". Philosophy. Psychology. Pedagogic*, Kyiv, Vol. 2, pp. 117–125.

2. Ball, H. O. (2005), "The phenomenon of choice in the context of social behavior, *Soc. Psychology, Osnova*", Kyiv, Vol. 1, No. 1, pp. 3–13.

3. Maksymenko, K. S. (2011), "Experiencing negative mental states by an individual", *Method. manual for students of higher educational institutions*, КММ, Kyiv, pp. 93–97.

4. Bekh, I. D. (2003), *Personality education : 2 books. Book 1: Personal-oriented approach: theoretical and methodological principles : Teaching method. Edition, Lybid, Kyiv, pp. 79–84.*

5. Bondarchuk, O. I. (1998), *The family as a center of child socialization, ALD, Kyiv, pp. 78–81.*

6. Vlasova, O. I. (2015), "Psychological properties of the mother as a factor in the formation of the quality of the child's attachment", *Bulletin of the National University of Defense of Ukraine*, Kyiv, No. 2, pp. 27–32.

7. Ivanov, D. I. (2005), *Psychological analysis of the system of child-parent relations in the paradigm of depth psychology : PhD in Philosophy thesis, Odesa, pp.10–17.*

8. Kyrylenko, T. S. (2007), *Psychology: emotional sphere of personality, Kyiv, Libid, pp. 47–52.*

9. Kravchuk, S. L. (2010), "Peculiarities of aggressive personality manifestations depending on its gender role", *Psychology: Coll. of science Ave. Nats. ped. University named after M.P. Drahomanova*, Kyiv, No 3 (10), pp. 87–92.

10. Kononko, O. L. (2000), "Psychological foundations of the personal development of a preschooler", *A systematic approach*, Stylos, Kyiv, pp. 97–105.

11. Test-questionnaire – self-assessment by V. Stolina, S. Pantileev, available at: <https://ua-test.com> (accessed at 20 January 2024).

12. Test-questionnaire – parental attitude of A. Varga, V. Stolina, available at: <https://ua-test.com> (accessed at 20 January 2024).

13. "Parenting Styles" test, available at: <https://ua-test.com> (accessed at 20 January 2024).

УДК 613.6.01/.02:613.72

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.062

## **РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ЗАХВОРЮВАННЯМ ОПОРНО-РУХОВОГО АПАРАТУ ШЛЯХОМ ВИКОНАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ФІЗИЧНИХ ВПРАВ ПІД ЧАС ТЕОРЕТИЧНИХ ЗАНЯТЬ**

**Ващенко Іван Михайлович**, кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри фізичної підготовки,  
Пенітенціарна академія України  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: vashchenko1867@gmail.com)  
ORCID: 0000-0003-0236-2753

*Стаття є дослідженням стану сучасної рухової активності в закладах вищої освіти України. Автор розглядає проблематику фізичного та психологічного стану здобувачів вищої освіти під час теоретичних занять.*

*Описані в роботі фізичні вправи мають комплексний підхід та допомагають зміцнити м'язи, покращити кровообіг, збільшити гнучкість та забезпечити надійну підтримку для опорно-рухового апарату. Щобільше, вони сприяють поліпшенню концентрації та уваги під час занять.*

*Проведені дослідження підтверджують, що регулярні фізичні вправи є корисним та ефективним засобом для запобігання розповсюдженню та виникненню таких захворювань, як остеохондроз, артрит, артроз, бурсит та інші.*

*Різноманітні методики виконання фізичних вправ, враховуючи особливості академічного навантаження та можливості проведення пауз для фізичної активності під час теоретичних занять. Надаються рекомендації щодо вибору оптимального часу та інтенсивності вправ для максимальної користі і мінімізації втоми. Результати дослідження можуть бути використані викладачами та студентами, які прагнуть забезпечити збалансований підхід до навчання, що сприяє не лише інтелектуальному розвитку, а й фізичних здібностей.*

*Ця стаття розглядає інноваційний підхід до фізичного здоров'я та показує, як можна поєднати теорію та практику, аби завжди мати сильне і здорове тіло. Виконання спеціальних фізичних вправ під час теоретичних занять може ефективно запобігти захворюванням опорно-рухового апарату. Цей підхід виявляється простим, доступним та корисним для всіх, особливо для тих, хто проводить багато часу у сидячому положенні на теоретичних заняттях чи займаючись індивідуально за комп'ютером.*

*Тобто студенти, навчаючись у закладі вищої освіти, отримують не тільки загальну і професійно спрямовану фізичну і рухову підготовку, а й здобувають знання з основ здорового способу життя та теорії і методики фізичного виховання. Неспеціальна фізкультурна освіченість – це такий рівень засвоєння цінностей фізичної культури, оволодіння спеціальними*

знаннями і життєво важливими руховими діями і, як результат, рівень рухової активності та соматичного здоров'я, який дозволяє забезпечити ефективне формування фізичної культури особистості молодшої людини.

**Ключові слова:** фізкультхвилинка, опорно-руховий апарат, заклад вищої освіти, студенти, фізичні вправи, заняття.

## **RECOMMENDATIONS FOR THE PREVENTION OF DISEASES OF THE MUSCULOSKELETAL SYSTEM BY PERFORMING SPECIAL PHYSICAL EXERCISES DURING THEORETICAL CLASSES**

**Vashchenko Ivan**, PhD of Pedagogical Sciences,  
Associate Professor of the Departments of Physical Training,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: vashchenko1867@gmail.com)

ORCID: 0000-0003-0236-2753

*The article is a study of the state of modern physical activity in higher education institutions of Ukraine. The author examines the problems of physical and psychological state of higher education students during theoretical classes.*

*The physical exercises described in the article have a comprehensive approach and help to strengthen muscles, improve blood circulation, increase flexibility and provide reliable support for the musculoskeletal system. Moreover, they help improve concentration and attention during exercise.*

*Studies have shown that regular exercise is a useful and effective means of preventing the spread and occurrence of diseases such as osteochondrosis, arthritis, arthrosis, bursitis, and others.*

*Various methods of physical exercises, taking into account the peculiarities of academic workload and the possibility of pauses for physical activity during theoretical classes. Recommendations are given on how to choose the optimal time and intensity of exercises to maximize benefits and minimize fatigue. The results of the study can be used by teachers and students seeking to ensure a balanced approach to learning that promotes not only intellectual development but also physical abilities.*

*This article looks at an innovative approach to physical health and shows how you can combine theory and practice to always have a strong and healthy body. Performing special physical exercises during theoretical classes can effectively prevent diseases of the musculoskeletal system. This approach proves to be simple, accessible, and useful for everyone, especially for those who spend a lot of time sitting in a sedentary position in theory classes or working individually at a computer.*

*That is, students studying at a higher education institution receive not only general and professionally oriented physical and motor training, but also a system of knowledge on the basics of a healthy lifestyle and the theory and methods of physical education. Non-specialized physical education is a level of*

*assimilation of physical culture values, mastery of special knowledge and vital motor actions and, as a result, a level of physical activity and somatic health that allows for the effective formation of physical culture in a young person's personality.*

**Key words:** *physical education minute, musculoskeletal system, higher education institution, students, physical exercises, classes.*

**Актуальність проблеми.** Справжні виклики, такі як пандемія COVID – 19 та повномасштабне вторгнення, стали причиною впровадження дистанційного навчання в Україні.

Останнім часом спостерігається тенденція до зниження стану здоров'я студентської молоді. Водночас стабільно підвищується рівень загальної захворюваності та поширеність захворювань окремих органів і систем. Одними з найпоширеніших причин є погіршення раціону харчування, зниження ефективності проведення традиційних профілактичних заходів, зниження рухової активності у зв'язку зі стрімким розвитком інформаційно-комунікаційних технологій; негативний вплив на процес оздоровлення студентів мають надмірні навчальні навантаження в закладах вищої освіти [3].

Більшість науковців акцентують увагу на загальних проблемах рухової активності молоді (В. І. Віленський, В. В. Романенко, Г. П. Грибан, Л. М. Басанець, О. І. Іванова, С. Ю. Ніколаєв та ін.), зокрема, недостатня рухова активність знижує позитивне значення для покращення здоров'я, підвищення фізичної підготовленості і є чинником виникнення й розвитку захворювань (Н. І. Фалькова, І. Р. Боднар, В. І. Філінков) [4].

**Мета дослідження.** Ефективність використання фізкультурних заходів у процесі навчання студентів у закладі вищої освіти.

**Виклад основного матеріалу.** За даними Ю. П. Ядвіги, Г. В. Коробейнікова, Г. С. Петрова, зниження обсягу рухової активності студентів негативно позначається на їхньому фізичному розвитку, фізичній підготовленості та функціональному стані, що обумовлює особливу соціальну значущість збереження і зміцнення здоров'я здобувачів вищої освіти. Тому одним з головних напрямів у процесі фізичного виховання студентів має бути діяльність, яка спрямована на збереження психічного та фізичного здоров'я. Особливого значення набуває реалізація оздоровчих завдань під час занять з фізичного



виховання та використання сучасних технологій самоконтролю рухової активності [8].

Фізкультхвилинки для студентів на теоретичних заняттях у закладах вищої освіти (ЗВО) відіграють ключову роль у підтриманні фізичного і психічного здоров'я. Вони сприяють активізації кровообігу, зміцненню м'язів і підтримці гнучкості: шийного, грудного та поперекового відділів. Це особливо важливо для студентів, які проводять багато часу в сидячому положенні. Короткі фізичні вправи допомагають підвищити рівень енергії та збільшити увагу у засвоєнні матеріалу на теоретичних заняттях. Фізкультхвилинки слугують як засіб відволікання від навчального напруження, допомагаючи студентам розслабитись та знизити рівень стресу.

Спільне виконання фізичних вправ сприяє формуванню позитивного соціального середовища в аудиторії, при взаємодії та командній роботі студентів. Фізкультхвилинки надають студентам можливість свідомо стежити за своїм фізичним здоров'ям і впроваджувати здорові звички у свій щоденний режим.

Системний підхід до фізичного здоров'я на теоретичних заняттях покращує якість навчання та допомагає створити більш сприятливий навчальний процес.

Пропонуємо вправи для опорно-рухового апарату під час занять:

1. *Шийний відділ хребта:*

1.1. *Вихідне положення (далі – В. П.)* – стійка ноги нарізно, руки донизу. Рахунок «Один» – глибокий вдих, рахунок «Два» – видихаючи максимально опустити підборіддя до грудей, рахунок «Три» – вдихаючи підняти голову у В. П., рахунок «Чотири» – видихаючи нахилити голову назад. Вправу виконувати 6–7 разів у кожному напрямку (вправи виконуються в повільному темпі).

1.2. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки донизу, глибокий вдих. Рахунок «Один» – видихаючи максимально повернути голову ліворуч, рахунок «Два» – вдихаючи повернути голову в попереднє положення, рахунок «Три» – видихаючи повернути голову праворуч, рахунок «Чотири» – роблячи вдих повернути

голову в попереднє положення. Вправу виконувати 6–7 разів у кожному напрямку (вправи виконуються в повільному темпі).

1.3. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки донизу, глибокий вдих. Рахунок «Один» -- видихаючи нахилити голову до лівого плеча, рахунок «Два» – вдихаючи повернути голову в попереднє положення, рахунок «Три» – видихаючи нахилити голову до правого плеча, рахунок «Чотири» – вдихаючи повернути голову в попереднє положення. Вправу виконувати 6–7 разів у кожному напрямку (вправи виконуються в повільному темпі).

1.4. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки донизу. Колові оберти головою на чотири рахунки праворуч та ліворуч. Вправу виконувати повільно з максимальною амплітудою (вправи виконуються в повільному темпі).

## *2. Грудний відділ хребта:*

2.1. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки на поясі. На рахунок «Один» – зведення плечей вперед, на рахунок «Два» – *В. П.*, на рахунок «Три» – зведення плечей назад, на рахунок «Чотири» – *В. П.* Вправу виконувати 6–7 разів у кожному напрямку (вправи виконуються в повільному темпі).

2.2. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки донизу, глибокий вдих. На рахунок «Один» – на видиху нахил вперед, згинаючи хребет у грудному відділі, дотягуючись пальцями рук до колін, на рахунок «Два» – *В. П.* На рахунок «Три» – нахил назад, прогинаючись у грудному відділі хребта, на рахунок «Чотири» – *В. П.* Вправу виконувати 6–7 разів у кожному напрямку (вправи виконуються в повільному темпі).

2.3. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки донизу, глибокий вдих. На рахунок «Один» – нахил на видиху ліворуч, згинаючи хребет у грудному відділі, пальцями лівої руки намагаючись дотягнути до коліна, а правої руки до підпахви. На рахунок «Два» – *В. П.* На рахунок «Три» – нахил на видиху праворуч, згинаючи хребет у грудному відділі, пальцями лівої руки намагаючись дотягнути до коліна, а лівої руки до підпахви. На рахунок «Чотири» – *В. П.* Вправу виконувати 6–7 разів у кожному напрямку (вправи виконуються в повільному темпі).

2.4. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки донизу. Колові рухи тулуба у грудному відділі праворуч та ліворуч. Вправу вико-

нувати 6–7 разів у кожному напрямку (вправи виконуються в повільному темпі).

*3. Грудний та поперековий відділи хребта:*

3.1. *В. П.* – основна стійка, нахил тулуба вперед з упором руками в коліна, ноги напівзігнуті. На рахунок «Один» – зробити глибокий вдих, на рахунок «Два» – видихаючи вигнути хребет у грудному відділі та максимально повільно видихнути повітря. На рахунок «Три» – *В. П.*, глибокий вдих. На рахунок «Чотири» – прогнути хребет у поперековому відділі та максимально повільно видихнути повітря.

*4. Поперековий відділ хребта:*

4.1. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки донизу. Рухи тазом вперед та назад. Вправу виконувати 6–7 разів у кожному напрямку (вправи виконуються в повільному темпі).

4.2. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки на поясі. Рухи тазом вправо та вліво. Вправу виконувати 6–7 разів у кожному напрямку (вправи виконуються в повільному темпі).

4.3. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки на поясі. Колові рухи тазом вправо та вліво. Вправу виконувати 6–7 разів у кожному напрямку (вправи виконуються в повільному темпі).

4.4. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки на поясі. На рахунок «Один» – піднятися на носки, руки підняти догори та потягнутися вгору (в такому положенні побути декілька секунд), на рахунок «Два» – *В. П.*, на рахунок «Три» – зігнутися та доторкнутися пальцями чи долонями підлоги (в такому положенні побути декілька секунд), на рахунок «Чотири» – *В. П.*

*5. Відновлення дихання:*

5.1. *В. П.* – стійка ноги нарізно, руки на поясі. На рахунок «Один» – піднятися на носки, руки підняти догори, через сторони вдихаючи максимально повітря (в такому положенні побути декілька секунд). На рахунок «Два» – нахилитися роблячи видих, опустивши донизу руки. Вправу виконувати 6–7 разів (вправи виконуються в повільному темпі).

**Висновки.** Здоров'язберезувальне освітнє середовище є складним новоутворенням, у створенні якого беруть активну участь адміністрація, викладачі кафедр, студенти та курсанти. Зусилля адміністрації ЗВО спрямовані на по-

ліпшення навчального процесу як на заняттях фізичною культурою, так і на інших заняттях; викладачам кафедр фізичного виховання відводиться провідна роль організації цього середовища – вони постають як «ретранслятори» навчаних у студентів знань, умінь та навичок.

### Список використаних джерел

1. Альошина А. І. Профілактика й корекція порушень опорно-рухового апарату в дошкільнят, школярів та студентської молоді у процесі фізичного виховання : монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. 368 с.

2. Балбенко С. Ю. Виховання в студентів інтересу до занять фізичною культурою. *Фізичне виховання дітей і молоді*. Київ, 2008. 402 с.

3. Дьоміна Ж. Г., Тимошенко О. В. Стан та основні напрями модернізації системи фізичного виховання школярів на сучасному етапі розвитку суспільства. *Фізичне виховання в школі*. 2011. № 5. С. 2–5.

4. Захаріна Є. А. Розробка й обґрунтування експериментальної програми з фізичного виховання для студентів. *Теорія і методика фіз. виховання і спорту*. Київ, 2007. 305 с.

5. Національна стратегія з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 р. «Рухова активність – здоровий спосіб життя – здорова нація» : схвалено Указом Президента України від 09 лютого 2016 року №42/2016.

6. Рибалко Л. М. Формування здоров'язберезувального освітнього середовища засобами фізичної культури. *Сучасні проблеми фізичного виховання і спорту різних груп населення* : матеріали XX Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених (21–22 жовтня 2020 р.). Суми : СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2020. С. 87–91.

7. Томащук О. Г., Сенько В. І. Організація фізичного виховання студентів закладів вищої освіти в сучасних умовах. *Наукова думка сучасності і майбутнього* : зб. статей (26 грудня 2017 року – 10 січня 2018 року), 2018. С. 64. URL: [naukam.triada.in.ua](http://naukam.triada.in.ua) (дата звернення: 20.01.2024).

8. Ядвіга Ю. П., Коробейніков Г. В., Петров Г. С. Вплив рухової активності на психоемоційний стан студентів ВНЗУ економічних спеціальностей в сучасних умовах навчання. *Педагогіка, психологія та медико-біол. проблеми фізичного виховання і спорту* : зб. наук. праць / за ред. С. С. Єрмакова. Харків, 2009. № 12. С. 202–204.

## References

1. Alioshyna, A. I. (2015), Prevention and correction of musculoskeletal disorders in preschoolers, schoolchildren and students in the process of physical education: monograph, Vezha-Druk, Lutsk.
2. Balbenko, S. Yu. (2008), "Fostering students' interest in physical education", *Physical education of children and youth*, Kyiv.
3. Diomina, J. H. And Tymoshenko, O. V. (2011), "State and main directions of modernization of the system of physical education of schoolchildren at the present stage of development of society", *Physical education at school*, No. 5, Kyiv, pp. 2–5.
4. Zakharina, Ye. A. (2007), "Development and substantiation of an experimental program in physical education for students", *Theory and methods of physical education and sports*, Kyiv.
5. National Strategy for Physical Activity in Ukraine for the period up to 2025. "Physical activity – healthy lifestyle – healthy nation", Approved by the Decree of the President of Ukraine dated February 09, 2016 No. 42/2016.
6. Rybalko, L. M. (2020), "Formation of health-preserving educational environment by means of physical culture", *Modern problems of physical education and sports of different population groups: materials of XX International scientific and practical conference of young scientists (21–22 October, 2020)*, Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko, Sumy, pp. 87–91.
7. Tomashchiuk, O. H. and Senko, V. I. (2018), "Organization of physical education of students of higher education institutions in modern conditions", *Scientific thought of the present and the future: papers collection (26 December, 2017 – 10 January, 2018)*, available at: [naukam.triada.in.ua](http://naukam.triada.in.ua) (accessed at 20 January 2024).
8. Iadviha, Yu. P., Korobeinikov, H. V. and Petrov H. S. (2009), "The influence of motor activity on the psycho-emotional state of students of economic specialties in modern educational conditions", *Pedagogy, psychology and medical and biological problems of physical education and sports* : collection of works / in Yermakova, S. S. (Ed.), Kharkiv, No. 12, pp. 202–204.

УДК 316.323.65

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.070

## МОДЕЛІ «ДЕРЖАВИ ЗАГАЛЬНОГО ДОБРОБУТУ» ТА ЇХНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

**Гончаренко Оксана Григорівна,**

доктор економічних наук, професор,

начальник кафедри економіки та соціальних дисциплін,

*Пенітенціарна академія України*

(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34)

ORCID: 0000-0003-1101-6019;

**Сіренко Крістіна Юріївна,** кандидат економічних наук, доцент,  
завідувач кафедри підвищення кваліфікації працівників пробації

*Інституту професійного розвитку*

*Пенітенціарна академія України*

(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,

*e-mail: user.ks563@gmail.com*)

ORCID: 0000-0003-2705-0924

*У статті досліджено особливості моделі «держави загального добробуту» (welfare state), яка постійно змінювалась, трансформувалась, мала різні варіанти реалізації та впровадження, переживала кризу і мала посткризовий розвиток. Визначено, що лише держава, в політиці «держави загального добробуту» є гарантом соціальних прав і можливостей для своїх громадян. Розкрито типи моделей добробуту та основні їхні характеристики, що визначають особливості соціальної політики, яку реалізують країни. Встановлено, що модель «держави загального добробуту» пережила економічну, ідеологічну та філософську кризу, що й привело до необхідності оновлення і модернізації концептуальних засад її реалізації. Доведено, що зміни в соціальній політиці країни дозволяє чітко розмежувати програмне скорочення держави добробуту (programmatic retrenchment) і системне скорочення (systematic retrenchment), тобто скорочення соціальних програм або скорочення фінансування соціальних витрат у моделі держави загального добробуту. Показано типологію моделей управління соціальною політикою держави, зокрема: плюралістичну, корпоративну, марксистську модель та модель еліт. Доведено, що головне соціальне завдання економічної політики держави полягає «не з роздачі благ, а в забезпеченні умов свободи і самостійності індивідумів, здатних створювати ці блага і самостійно подбати про себе і свою сім'ю». Сучасний варіант соціально-економічної моделі «держави загального добробуту» полягає у створенні умов, що забезпечують синергію ринкового саморегулювання та державного втручання і реалізуються в напрямку розвитку економічної свободи та розвитку особистості. Встановлено, що вибір реалізації моделі «держави загального добробуту» залежить від історичних, соціокультурних та*

*економічних умов, що склались у країні, та визначаються типом її суспільно-політичного устрою, ідеологічними та духовними принципами, особливостями етапу розвитку.*

**Ключові слова:** *добробут, держава, модель «держави загального добробуту», соціальна справедливість, соціальне забезпечення.*

## **MODELS OF THE WELFARE STATE AND THEIR CHARACTERISTICS**

**Honcharenko Oksana**, Doctor of Sciences (Economy), Professor,  
Head of the Department of Economy and Social Disciplines,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine)

ORCID: 0000-0003-1101-6019;

**Sirenko Kristina**, PhD in Economy, Associate Professor,  
Head of the Department of Professional Development of Probation  
Workers of the Institute of Professional Development,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,

*e-mail: user.ks563@gmail.com* )

ORCID: 0000-0003-2705-0924

*The article examines the peculiarities of the welfare state model, which has been constantly changing, transforming, having different options for implementation, going through a crisis and post-crisis development. It is determined that only the state, in the policy of the welfare state, acts as a guarantor of social rights and opportunities for its citizens. The author reveals the types of welfare models and their main characteristics that determine the peculiarities of social policy implemented by countries. It is established that the model of the "welfare state" has experienced an economic, ideological and philosophical crisis, which has led to the need to update and modernize the conceptual foundations of its implementation. The author proves that changes in the country's social policy allow for a clear distinction between programmatic retrenchment and systematic retrenchment, i.e., reduction of social programs or reduction of social expenditure financing in the welfare state model. The author reveals the typology of models of management of the state social policy, in particular: pluralistic, corporate, Marxist and elite models. It is proved that the main social task of the state's economic policy is "not to distribute benefits, but to ensure the conditions of freedom and independence of individuals who are able to create these benefits and take care of themselves and their families on their own". The modern version of the socio-economic model of the "welfare state" is to create conditions that will ensure the synergy of market self-regulation and state intervention, and can be implemented in the areas of economic freedom and personal development. In addition, the areas of development of the welfare state are: risks and innovations, social solidarity, social justice, lifelong support, distribution of difficulties between generations, which is part of the concept of*

*sustainable development. It is established that the transformation of the welfare state model leads to a change in the mechanisms and instruments for its implementation, in particular: universalization of social expenditures; policy coherence between social, economic and environmental aspects of development; search for inclusive forms of its implementation and partnership between the State, civil society and business; identification of new directions in global and regional social policy. It is established that the choice of implementing the "welfare state" model depends on the historical, socio-cultural and economic conditions prevailing in a country and is determined by the type of its socio-political system, ideological and spiritual principles, and the peculiarities of the stage of development.*

**Key words:** *welfare, state, models of the welfare state, social justice, social security.*

**Постановка проблеми.** Однією з базових соціально-економічних моделей ХХ століття є модель «держави загального добробуту» (welfare state), яка постійно змінювалась, трансформувалась, мала різні варіанти реалізації та впровадження, переживала кризу і мала посткризовий розвиток, та в чистому вигляді навряд чи десь існувала. Кожна країна розбудовувала свою «державу загального добробуту» з елементами ліберальної, корпоративної чи солідарної моделі. Розглядаючи наявні моделі соціальної держави, не можемо залишити поза увагою модель соціального ринкового господарства Л. Ерхарда, яка отримала назву німецького економічного дива. Крім того, у другій половині ХХ ст. у європейських країнах, США та Канаді утворилися такі системи суспільних відносин, які вкладаються в модель «держави загального добробуту», в основі яких було покладено ідеологічні, правові, економічні принципи.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У наукових джерелах моделі суспільно-економічного устрою держав досліджуються під різними кутами. Численні наукові дослідження парадигми «держави загального добробуту» вказують на необхідність зміни її економічної основи. Теоретико-методологічні основи формування моделі «держави загального добробуту» досліджуються як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями, між якими донині триває дискусія щодо ефективності вирішення соціальних проблем, серед них: Дж. Е. Стігліц, Г. Еспінг-Андерсен, П. Розанваллон, П. Пірсон, Р. Страйкер, О'Коннор, Н. Меннінг, Л. Ерхард, С. Біляцький, В. Романченко, С. Фомін та інші.



**Постановка завдання** полягає в дослідженні трансформації моделі «держави загального добробуту» та механізмів її реалізації в ринкових умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Виникнення та становлення соціально-економічної моделі «держави загального добробуту» вчені пов'язували з невдачами в економіці і суспільстві, наслідки яких ставали соціально неприйнятними [8]. Хоча існувала й протилежна думка, яка доводила, що лише модель соціально-економічної політики держави забезпечує гарантії соціального захисту громадян. Серед причин втрати популярності вчені називають глобалізацію, старіння населення, економічний тягар соціальних гарантій та інші інституційні зміни в суспільстві, що постійно зумовлює перегляд основних постулатів моделі «держави загального добробуту». На думку Дж. Е. Стігліца сучасна держава загального добробуту XXI століття потребує дискусії щодо ролі та місця ринку, держави та «громадянського суспільства» [4]. На його думку, лише держава в політиці «держави загального добробуту» може виступати гарантом соціальних прав та можливостей своїх громадян, бо тільки вона здатна дозволити собі таку «неефективну» діяльність, як забезпечення добробуту населення. Крім того, у країнах, де існують ефективні соціальні механізми, краще працює ринок, що дозволяє зробити висновок про ефективне функціонування «держави загального добробуту» і її впливу на ринкові відносини [4]. Тому, на думку вчених, застаріла не концепція «держави загального добробуту», а її конкретна історична форма [10].

Світовий досвід показує, що класична модель «держави загального добробуту» у процесі трансформації імплементувала в себе елементи та інструменти, що застосовуються в різних її моделях [4]. До того ж сучасні виклики, які постають перед державою, дещо по-іншому трактують поняття «добробуту» населення і його соціального захисту. Запропоновані Г. Еспінг-Андерсеном [1] типи моделей добробуту дозволяють проаналізувати їх основні характеристики та визначити особливості соціальної політики, яку реалізують країни. Перша модель – ліберальна (або англосаксонська), отримала назву

ліберальної системи Беверіджа, яка характеризується незначними обсягами соціальних трансфертів (скромні страхові виплати, допомоги на дітей і оплата «скромних» медичних послуг), призначені для найбільш нужденних, вразливих верств населення. Розвинена у Великій Британії, Ірландії, США, Канаді та Австралії. Друга – континентально-європейська (або консервативна), типові риси якої вкладаються в традиційну роль сім'ї, моделі чоловіка-годувальника, а тому соціальне забезпечення організоване як соціальне страхування з метою підвищення рівня захищеності зайнятого населення, а соціальні видатки фінансуються завдяки регульованому страхуванню працівника. Типовими представниками є Німеччина, Бельгія, Австрія, Люксембург і Франція. Третя група – скандинавська (або соціально-демократична) з принципами універсалізму, соціальних прав та їх рівності для всіх, з допомогою яких держава вирівнює доходи населення та підтримує його зайнятість. Виплати здійснюються з податків, якими наповнені державний і місцевий бюджети. Типовими представниками є Швеція, Данія та Норвегія, Фінляндія та Ісландія, а також Швейцарія та Нідерланди. В основу класифікації Г. Еспінг-Андерсена покладені принципи доступності ступеня охоплення населення та перерозподілу доходів через систему соціального забезпечення.

У другій половині ХХ століття країни Західної Європи майже всі реалізовували модель держави загального добробуту. Однак фінансові проблеми, які виникли в розвинених європейських країнах у середині 1990-х років, негативно відобразились на реалізації соціальних функцій. Зокрема, держави зі значними обсягами фінансування соціальних витрат за рахунок бюджетної системи почали активніше використовувати систему соціального страхування і вводити елементи платності в систему державних послуг соціального призначення. І навпаки, в країнах, які акцентували увагу на фінансуванні соціальних послуг за рахунок страхових компаній, проглядалися тенденції до розширення бюджетних джерел. Активна і масштабна соціальна політика, яку реалізували країни з розвинутою ринковою економікою, негативно вплинула на ринкову кон'юнктуру, темпи економічного зростання та реалізацію

державою соціальних послуг, зокрема: зниження конкурентоспроможності товарів на внутрішніх і зовнішніх ринках за рахунок підвищення оподаткування; зниження рівня трудової активності населення за рахунок підвищеної соціальної захищеності; підвищення рівня страхових виплат тощо. На думку французького вченого П. Розанваллона, у другій половині ХХ століття модель «держави загального добробуту» пережила економічну, ідеологічну та філософську кризу, що й привело до необхідності оновлення і модернізації загальних основ концепції. На думку вченого, коли в суспільстві перемагали утопічні погляди, населення було більш захищене від злиднів і основних життєвих ризиків, але зростання безробіття і поява нових форм бідності на початку 80-х років минулого століття показали ілюзорність цих припущень. Ідеологічна криза, яка зародилась у той же період, поставила під сумнів ефективність методів державного втручання в економіку з метою вирішення соціальних проблем, що підсилилось філософською кризою. І тепер, поміж гострих проблем фінансування і державного управління, під питанням стали принципи солідарної системи і сама концепція солідарних прав як концептуальні та ціннісні основи моделі держави загального добробуту. На думку автора, незважаючи на специфіку країн, криза філософських основ «держави загального добробуту» однаково виявлялась, але кругом потребувала зміни підходів до соціального забезпечення, які панували майже століття. Філософська криза у своїй основі пов'язана з переходом суспільства на новий тип модернізації і вступ у нову епоху соціальних відносин.

У кінці ХХ століття у країнах з розвинутою ринковою економікою почали виникати економічні проблеми, такі як: зниження продуктивності праці, економічна стагнація, безробіття, старіння населення, інфляція тощо, а занадто «широкі» соціальні гарантії, які надавала держава своїм громадянам, вимагали безперервного збільшення витрат на фінансування державних соціальних програм. Концепція П. Пірсона, яка заснована на аналізі змін у соціальній політиці розвинених країн, розкриває необхідність чіткого розмежування між програмним скороченням держави добробуту (*programmatic retrenchment*)

і системним скороченням (*systematic retrenchment*), що передбачає скорочення тих чи інших соціальних програм або скорочення самої моделі держави загального добробуту [3]. На думку Р. Страйкера, на скорочення соціальних програм впливають глобалізаційні процеси, а саме: залежність держави від капіталу не тільки національного, а й іноземного (міжнародного), або його відтоку за відсутності сприятливого економічного середовища; жорстка бюджетна дисципліна, яка обмежує соціальні витрати; швидке зростання міжнародної торгівлі і підвищення конкурентоспроможності національних підприємств на світовому ринку тощо [5]. О'Коннор вважає, що глобалізація є головним фактором, який змушує розвинені країни скорочувати соціальні витрати. Це стало причиною, бо наприкінці ХХ століття Швеція, Велика Британія і США скоротили «державу добробуту», оскільки саме в цей період ці країни почали активно діяти на світовому фінансовому ринку і в міжнародній торгівлі [2]. Світ вступає сьогодні в нову епоху не тільки соціальних відносин, а й нову політичну епоху, що потребує переосмислення основ солідарності і соціального забезпечення [8].

Типологія моделей управління соціальною політикою, запропонована англійським ученим Н. Меннінгом, заснована не стільки на економічному забезпеченні соціальної політики, скільки на політичній системі управління соціальним забезпеченням і вирішенні соціальних проблем суспільства, зокрема:

1. *Плюралістична модель* дозволяє громадянам впливати на формування і реалізацію соціальної політики, оскільки ті, хто її реалізує, змушені піклуватися про інтереси своїх виборців.

2. *Модель еліт* складається з «ключових гравців», які самі формують політику в країні, і в тому числі соціальну, засновану на загальних ідеях та раціональних поглядах.

3. *Корпоративна модель* складається з профспілок, бізнес-спільноти і держави, які постійно дискутують про рівень зарплати, соціальні витрати, податкові ставки та особливості державного втручання в ці процеси, що негативно впливає на незахищені верстви населення.

4. *Марксистська модель* доводить, що соціальну політику в суспільстві формує бізнес-спільнота, і вся система соціальної

політики пристосовується до інтересів сильних економічних груп. Щось подібне склалось в Україні, де в процесі реформ перерозподілялась економічна влада між панівними кланами, які безпосередньо пов'язані з державною елітою. На думку А. Сіленка, в такій моделі соціальні цілі та орієнтири держави реалізуються лише з метою забезпечення мінімальних потреб населення [9].

Обсяг соціальних послуг, які надає держава своїм громадянам, на думку Л. Ерхарда, не може бути мірилом «соціальності» економічної системи, а тому одним із критеріїв розвитку соціального ринкового господарства є створення умов для скорочення державної активності в соціальній сфері [7]. На думку вченого, в держави немає своїх грошей, а тому не можуть існувати безкоштовні суспільні фонди і безоплатні соціальні послуги. Будь-яка соціальна послуга, пенсія, допомога чи субсидія оплачується за рахунок податків, відрахувань з прибутків і заробітних плат. Держава лише виступає посередником, виконуючи функцію перерозподілу доходів у суспільстві. А тому розширення зобов'язань держави в соціальній сфері, на думку Л. Ерхарда, може призвести тільки до негативних наслідків, оскільки будь-які форми державного перерозподілу порушують логіку функціонування ринкової системи. Високі податки і соціальні витрати не стимулюють бізнес до розширення виробництва і створення нових робочих місць, а активну частину працездатного населення до мотивації працювати. Слід зазначити, що процеси перерозподілу, розширяючись і зростаючи (соціальні блага, пільги і дотації), надані одним для уникнення соціального невдоволення, неминуче призводять до необхідності надати їх іншим, що породжує замкнуте коло: чим більше держава перерозподіляє, тим ширше стає коло тих, хто потребує допомоги. Учений впевнений, що соціальні проблеми в суспільстві вирішуються не шляхом перерозподілу, а шляхом підвищення ефективності господарської діяльності в конкурентному середовищі. Головне соціальне завдання економічної політики держави полягає «не з роздачі благ, а в забезпеченні умов свободи і самостійності індивідуумів, здатних створювати ці блага і самостійно подба-

ти про себе і свою сім'ю» [7]. На думку Л. Ерхарда, обсяг соціальних благ, які надає держава по мірі зростання суспільного багатства і добробуту громадян, повинен не збільшуватись, а навпаки, зменшуватись, оскільки по мірі зростання рівня життя потреба в державній підтримці буде не актуальною для середніх і заможних верств населення, які автоматично будуть позбавлені соціальних допомог, пільг та інших соціальних виплат. Об'єктами соціальної опіки з боку держави повинні бути дійсно тільки нужденні і малозабезпечені громадяни, які не мають можливості забезпечити собі прожитковий мінімум. Критерієм вибору об'єктів соціальної підтримки повинен бути суб'єкт (індивід, підприємство чи домашнє господарство), яке від незалежних від нього причин не може впоратися з фінансовими проблемами, а держава ( суспільство) надає йому допомогу в тих формах, і в тому обсязі, щоб надалі він був спроможний самостійно вирішувати свої проблеми («допомога для самодопомоги»). Безумовно, існують групи людей, забезпечення яких буде проходити поза ринковими процесами (це інваліди з народження, сироти, багатодітні родини, родини, які втратили годувальника тощо), але теж завдяки перерозподілу доходів з матеріальної (ринкової) сфери, оскільки допомога таким категоріям громадян є функцією держави. На думку Л. Ерхарда, держава існує не для того, щоб заохочувати і фінансувати безвідповідальність, а для того, щоб забезпечити можливість реалізації довгострокових індивідуальних рішень у соціальній сфері. І зрозуміло, що ні накопичувальна пенсійна система, ні заощадження, ні придбання власності не зможуть ефективно «амортизувати» ці проблеми без стабільності національної валюти і банківської системи, контролю держави за діяльністю страхових компаній та банківських установ. Головне, суспільство «не має проїдати більше, ніж саме створює», і зростання державних витрат на соціальні потреби не повинно зростати швидше, ніж темпи зростання валового внутрішнього продукту, підвищення заробітної плати не повинно випереджати зростання її продуктивності, податкова політика повинна стимулювати бізнес інвестувати, а не карати тих, хто працює більше і краще, а допомога по безробіттю не

повинна перетворюватися в додаткову легалізовану відпустку [7]. Логічний підхід Л. Ерхарда до вирішення соціальних проблем спрямований на дотримання головного постулату: спочатку зроби все, що від тебе залежить, перш ніж звертатися за допомогою до держави, а держава повинна надавати більший простір економічній свободі і вияву індивідуальних здібностей.

Сучасний варіант соціально-економічної моделі «держави загального добробуту», на думку вчених, полягає у створенні умов, які забезпечать синергією ринкового саморегулювання та державного втручання і можуть реалізовуватись у напрямках розвитку економічної свободи та розвитку особистості (табл.).

Таблиця – Напрями розвитку «держави загального добробуту»

Напрямок розвитку	Проблеми, які необхідно вирішити	Варіант вирішення в моделі «держави загального добробуту»
Ризики та інновації	Відсутність можливості і бажання в людей здійснювати ризиковані інвестиції, у тому числі в інновації	Спонукає людей випробовувати нові можливості в нових інноваційних сферах, стати більш відкритими до змін, що сприятиме становленню динамічної та інноваційної економіки
Країна як спільнота: соціальна солідарність	Національна солідарність означає, що ті, хто може допомогти, піклуються про тих, кому менше пощастило. Але виникають ситуації, коли виконати ці умови складно (неможливо), що руйнує ці ринки через наявність великих «обманів»	Допомагає закріпити «добрі» норми саме через національну солідарність та єдність суспільства

Закінчення табл.

<p>Ендогенні (внутрішньосистемні) переваги</p>	<p>Суспільство, зокрема правила економічної поведінки, впливає на природу особистості, її переконання, уподобання та поведінку</p>	<p>Заохочує соціальну солідарність, змушуючи індивіда більше думати про спільноту, частиною якої є, що поліпшить його соціальну поведінку</p>
<p>Соціальна справедливість</p>	<p>Ринкові механізми не здатні ефективно вирішити як соціальні проблеми загалом, так і забезпечити соціальну справедливість</p>	<p>Наявність у кожного громадянина універсальної «страховки» як від негараздів, які можна передбачити (безробіття, тимчасова втрата працездатності, ДТП, хвороба тощо), так і не передбачуваних, зокрема стихійні лиха та природні катаклізми, війни, техногенні аварії, пандемії тощо</p>
<p>Підтримка впродовж усього життя</p>	<p>Протягом життя в людини виникають базові потреби, які необхідно забезпечити: житло, отримання освіти чи перекваліфікація у зв'язку зі структурними зрушеннями в економіці тощо</p>	<p>Участь у цих процесах держави є необхідною умовою, як мінімум, як спостерігача та регулятора</p>
<p>Розподіл труднощів між поколіннями</p>	<p>Концепція «Сталого розвитку» передбачає забезпечення балансу між задоволенням сучасних потреб людства і захистом інтересів майбутніх</p>	<p>Продумані механізми «держави загального добробуту» дозволяють полегшити подібний розподіл негараздів між поколіннями</p>



На думку В. Романченка, трансформація моделі «держави загального добробуту» приводить до зміни механізмів та інструментів її реалізації, зокрема: до універсалізації соціальних витрат; узгодженості політики між соціальними, економічними та екологічними аспектами розвитку; пошуку інклюзивних форм її реалізації і партнерства держави, громадського суспільства та бізнесу; визначення нових напрямів у глобальній і регіональній соціальній політиці [8].

Варто зазначити, що вибір реалізації моделі «держави загального добробуту» залежить від історичних, соціокультурних і економічних умов, які склались у країні, та визначаються типом її суспільно-політичного устрою, ідеологічними та духовними принципами, особливостями етапу розвитку. У сучасних умовах глобалізації для держав, що розбудовують ринкову економіку, надважливо нести відповідальність за розвиток людських ресурсів, з одного боку, і формування інститутів громадянського суспільства, здатних взяти державу під свій контроль, з іншого.

**Висновки.** Отже, модель «держави загального добробуту» полягає у виконанні державою комплексу соціально-захисних функцій та створенні умов для розвитку суспільства. Існують різні моделі соціальних держав (ліберальна, консервативна та соціальна) і, відповідно, вченими сформовано типології управління їх соціальною політикою. Вони відрізняються ступенем участі в реалізації соціальної політики, основних суб'єктів – держави, осіб та інституцій громадянського суспільства. Проведений нами аналіз показує, що чисельні наукові підходи та багатоваріантність комбінування чинників визначають форму соціальної складової держави. А постійний процес соціально-економічного розвитку суспільства і держави сприяє появі нових форм, які постійно трансформуються в динамічному середовищі.

### Список використаних джерел

1. Esping-Andersen G. The three worlds of welfare capitalism. Cambridge, 1990.
2. O'Connor J. Bringing the International Economy back in Welfare System Change in Sweden Britain and the United States. Globalization and Welfare State. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 1998. Vol. 18. № 2–4.

3. Pierson K. *Beyond the Welfare State? The New Political Economy of Welfare*. Cambridge, 1998.
4. Stiglitz J. E. *The Welfare State in the Twenty-First Century*. Working Papers of Roosevelt Institute; Climate and Economic Transformation. 2017. June, 20.
5. Stryker R. *Globalization and Welfare State*. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 1998. Vol. 18. № 2–4.
6. Біляцький С. Соціальний захист як ознака цивілізованості. *Віче*. 1998. № 8. С. 63–74.
7. Ерхард Л. *Добробут для всіх*. Перше видання. *Wohlstand für Alle*, 1957.
8. Романченко В. Б. Порівняльний аналіз сучасних соціально-економічних моделей держави. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 19–20. С. 186–199.
9. Сіленко А. Права людини в соціальній державі. *Нова політика*. 2002. № 1. С. 24–27.
10. Фомін С. С. Типи соціально-економічних моделей та їхній вплив на процеси модернізації. *Країни пострадянського простору: виклики модернізації* : зб. наук. пр. 2016. С. 32–46.

### References

1. Esping-Andersen, G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge.
2. O'Connor, J. (1998), "Bringing the International Economy back in Welfare System Change in Sweden Britain and the United States. Globalization and Welfare State", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 18, № 2–4.
3. Pierson, K. (1998), *Beyond the Welfare State? The New Political Economy of Welfare*, Cambridge.
4. Stiglitz, J. E. (2017), "The Welfare State in the Twenty-First Century", *Working Papers of Roosevelt Institute; Climate and Economic Transformation*.
5. Stryker, R. (1998), "Globalization and Welfare State", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 18, № 2–4.
6. Biliatskyi, S. (1998), "Social protection as a sign of civilization", *Viche*, No. 8, pp. 63–74.
7. Erhard, L. (1957), *Welfare for All*, First Edition, *Wohlstand für Alle*.
8. Romanchenko, V. B. (2020), "Comparative analysis of modern socio-economic models of the state", *Investments: practice and experience*, No. 19–20, pp. 186–199.
9. Silenko, A. (2002), "Human rights in the welfare state", *New policy*, No. 1, pp. 24–27.
10. Fomin, S. S. (2016), "Types of socio-economic models and their impact on modernization processes", *Countries of the post-Soviet space: challenges of modernization: a collection of scientific papers*, pp. 32–46.

УДК 331.5:631.11

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.083

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

**Гуцалюк Олексій Миколайович**, доктор економічних наук,  
професор, проректор з науково-педагогічної діяльності,

*Приватний заклад вищої освіти*

*«Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова»,*

*(18036, Україна, м. Черкаси, вул. Нечуя-Левицького, 16,*

*e-mail: alex-g.88@ukr.net)*

ORCID: 0000-0002-6541-4912

Scopus-Author: 57215935877;

**Бондар Юлія Анатоліївна**, кандидат економічних наук, доцент,  
завідувачка кафедри менеджменту авіаційної діяльності,

*Льотна академія Національного авіаційного університету*

*(25009, Україна, м. Кропивницький, вул. С. Чобану, 1,*

*e-mail: cooperjulia@ukr.net)*

ORCID: 0000-0003-2269-6208

Scopus-Author: 58266776300;

**Томарева-Патлахова Вікторія Валеріївна**, доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри менеджменту,

*Класичний приватний університет,*

*(69002, Україна, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70 Б,*

*e-mail: tomareva@gmail.com)*

ORCID: 0000-0001-8910-2641

Scopus-Author: 57221907080

*У дослідженні розглянуто важливість гарантування безпеки та добробуту персоналу в контексті формування і розвитку кадрового потенціалу підприємства. Авторами проаналізовано ключові аспекти соціально-економічної безпеки працівників, такі як медичне страхування, гарантії заробітної плати, безпека праці, соціальні виплати тощо.*

*Визначено важливості забезпечення соціально-економічної безпеки персоналу в контексті формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Дослідження спрямоване на аналіз ключових аспектів безпеки й добробуту працівників, висвітлення викликів і проблем, що виникають у цьому процесі та розробку рекомендацій щодо поліпшення управління персоналом з метою забезпечення стабільності й успішності підприємства.*

*Представлено різноманітні стратегії та підходи до стимулювання працівників, їхнього професійного розвитку й забезпечення стабільності на робочому місці. Зокрема, обговорюється значення системи мотивації, нав-*

чання та розвитку персоналу, а також ефективного управління людськими ресурсами для досягнення успіху підприємства.

Визначено роль соціально-економічної безпеки персоналу у формуванні та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Гарантування безпеки і добробуту працівників є важливим аспектом успішного функціонування будь-якої організації.

Досліджено визначальні складові соціально-економічної безпеки та надано рекомендації щодо поліпшення системи управління персоналом і підвищення ефективності діяльності підприємства. Цей напрям має високу актуальність для менеджерів з управління трудовими ресурсами, а також для фахівців у галузі управління та адміністрування.

Дослідження містить аналіз ролі керівництва, організаційної культури, системи управління персоналом та соціальних програм у гарантуванні безпеки і розвитку працівників на підприємствах. Результати роботи можуть бути корисними для розробки стратегій управління людськими ресурсами, спрямованих на поліпшення умов праці та соціального захисту персоналу, що своєю чергою сприятиме зростанню ефективності та конкурентоспроможності організації.

**Ключові слова:** кадровий потенціал, розвиток, персонал, соціально-економічна безпека, управління персоналом, підприємство.

## **SOCIO-ECONOMIC SECURITY OF STAFF IN THE SYSTEM OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE**

**Hutsaliuk Oleksii**, Doctor of Economic Sciences, Professor,  
Vice-Rector for Scientific and Pedagogical Activities,  
*Private Higher Education Institution*

*«Rauf Ablyazov East European University»*

*(16 Nechuya-Levytskogo Street, Cherkasy, 18036, Ukraine,*

*e-mail: alex-g.88@ukr.net)*

ORCID: 0000-0002-6541-4912; Scopus-Author: 57215935877;

**Bondar Yulia**, PhD of Economics, Associate Professor,

Head of the Department of Aviation Management,

*Flight Academy of the National Aviation University*

*(1 S. Choban Street, Kropyvnytskyi, 25009, Ukraine,*

*e-mail: cooperjulia@ukr.net)*

ORCID: 0000-0003-2269-6208; Scopus-Author: ID58266776300;

**Tomareva-Patlahova Viktoriia**, Doctor of Sciences (Economy),

Professor, Head of the Department of Management,

*Classic Private University,*

*(70 B Zhukovsky Street, Zaporizhzhia, 69002, Ukraine,*

*e-mail: tomareva@gmail.com)*

ORCID: 0000-0001-8910-2641; Scopus-Author: 57221907080

*The study examines the importance of ensuring the safety and well-being of personnel in the context of the formation and development of the personnel*

*potential of the enterprise. The authors analyzed the key aspects of social and economic security of employees, such as health insurance, wage guarantees, occupational safety, social benefits, etc.*

*The importance of ensuring the socio-economic security of personnel in the context of the formation and development of the personnel potential of the enterprise has been determined. The study is aimed at analyzing key aspects of employee safety and well-being, highlighting challenges and problems arising in this process and developing recommendations for improving personnel management in order to ensure the stability and success of the enterprise.*

*Various strategies and approaches to motivating employees, their professional development and ensuring stability in the workplace are presented. In particular, the importance of the system of motivation, training and development of personnel, as well as effective management of human resources for the success of the enterprise is discussed.*

*The role of social and economic security of personnel in the formation and development of the personnel potential of the enterprise is determined. Ensuring the safety and well-being of employees is an important aspect of the successful functioning of any organization.*

*The determining components of socio-economic security were studied and recommendations were made for improving the personnel management system and increasing the efficiency of the enterprise. This direction is highly relevant for managers of labor resources management, as well as for specialists in the field of management and administration.*

*The study includes an analysis of the role of leadership, organizational culture, personnel management systems and social programs in ensuring the safety and development of employees at enterprises. The results of the work can be useful for the development of human resources management strategies aimed at improving the working conditions and social protection of personnel, which in turn will contribute to the growth of the efficiency and competitiveness of organizations.*

**Key words:** *personnel potential, development, personnel, social and economic security, personnel management, enterprise.*

**Вступ.** Соціально-економічна безпека персоналу в системі формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства є ключовим елементом успішного функціонування організації. Сама ж безпека персоналу визначається як здатність підприємства забезпечити працівникам безпеку праці, стабільність заробітної плати, соціальні гарантії та інші соціальні пільги, а також створити сприятливі умови для їх професійного і особистісного розвитку.

Формування та розвиток кадрового потенціалу підприємства передбачає комплексний підхід до управління персоналом, який враховує як економічні, так і соціальні аспекти.

Для досягнення цієї мети необхідно: розвивати систему соціальних заходів, яка міститиме в собі медичне страхування, соціальні виплати, пенсійне забезпечення та інші соціальні гарантії для працівників; гарантувати безпеку та гігієну праці на підприємстві, використовуючи сучасні технології і стандарти безпеки; оптимізувати систему стимулювання працівників, зокрема преміальні системи, бонуси за результативність, можливості кар'єрного зростання та інші форми мотивації; забезпечувати доступ працівників до навчання та професійного розвитку, організовуючи тренінги, семінари та інші освітні заходи; встановлювати ефективну систему управління персоналом, яка буде сприяти розумному розподілу робочих сил, а також створювати сприятливу корпоративну культуру.

Загальний успіх у формуванні та розвитку кадрового потенціалу підприємства залежить від поєднання економічних і соціальних заходів, спрямованих на забезпечення ефективності працівників та підвищення їх задоволеності від роботи.

**Постановка проблеми.** Соціально-економічна безпека персоналу є важливим аспектом у системі формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Однак у змінюваному соціально-економічному середовищі виникають різноманітні виклики та проблеми, пов'язані із забезпеченням добробуту працівників і стійкості робочих місць. Особливо важливими стають питання медичного страхування, гарантій заробітної плати, безпеки праці та соціальних виплат.

Ці проблеми стають ще більш актуальними у зв'язку зі зростанням конкуренції на ринку праці та швидким технологічним розвитком, що може вимагати від працівників постійного професійного розвитку. Необхідно також враховувати вплив соціально-економічних криз, політичної нестабільності та інших факторів, які можуть вплинути на соціально-економічну безпеку персоналу та кадровий потенціал підприємства.

У контексті сучасної економічної та соціальної динаміки підприємства стикаються з викликами забезпечення соціально-економічної безпеки свого персоналу в системі формування та розвитку кадрового потенціалу. Гарантування безпеки, стабільності та добробуту працівників є не лише моральним

обов'язком, а й стратегічно важливою складовою для успішної діяльності підприємства.

Однак існують деякі виклики та проблеми, які виникають у цьому контексті. Однією з головних проблем є забезпечення стабільності заробітної плати та соціальних гарантій для працівників в умовах економічної нестабільності і змін на ринку праці. Підприємства повинні знаходити способи підтримувати рівень оплати праці на високому рівні, щоб забезпечити мотивацію та задоволеність працівників. Іншою важливою проблемою є гарантування безпеки та здоров'я працівників на робочому місці. Недбале ставлення до цього аспекту може призвести до серйозних наслідків як для працівників, так і для підприємства загалом. Також важливою проблемою є розвиток системи стимулювання та мотивації персоналу, яка б враховувала не лише фінансові, а й інші мотиваційні фактори, такі як можливості для професійного розвитку, участь в ухваленні управлінських рішень тощо.

Таким чином, вирішення цих проблем вимагає комплексного підходу та розробки ефективних стратегій управління персоналом, спрямованих на забезпечення соціально-економічної безпеки працівників та розвиток кадрового потенціалу підприємства, а тому важливо проаналізувати і вирішити ці проблеми з метою забезпечення стабільності та успішності підприємства, а також задоволеності і ефективності працівників.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Наукова спільнота активно присвячує дослідження соціально-економічній безпеці персоналу в системі формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Представимо декілька відомих учених і дослідників, які присвятили свою роботу цій проблематиці:

Дуглас Макгрегор – американський психолог та вчений у галузі управління, відомий своїми дослідженнями теорії «Теорія Х» і «Теорія Y», що стосуються підходів до управління персоналом [1].

Крістофер Аргіріс –учений у галузі управління і психології, який досліджував організаційні структури та їх вплив на соціально-економічну безпеку персоналу [2].

Соціально-економічна безпека підприємства – це створення системи взаємовигідного партнерства між працівниками та керівництвом підприємства, яка гарантує задоволення матеріальних і нематеріальних потреб персоналу та реалізацію інтересів підприємства (визначають В. Лугова та Т. Голубева) [3].

Сазонець І. Л. розглядає корпоративні ресурси як фактор бізнесу, що використовується власниками, керівництвом та менеджерами для виконання стратегічних цілей підприємства [4].

Кириченко О. А. вважає, що змістом категорії «кадрова безпека» є правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, формування нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом [5]. Тому О. А. Кириченко визначає кадрову безпеку переважно з позиції правових аспектів та соціально-трудова відносин, наголошуючи на репутаційній складовій.

Маренич А. І. та Мехеда Н. Г. вважають, що зміст категорії «кадрова безпека» – це характеристика стану економічної системи, за якого всі її функціональні складові ефективно функціонують, гарантуючи безпеку та здатність захищатися від внутрішніх і зовнішніх впливів та загроз. Зовнішні впливи і загрози, пов'язані з людьми, змістовний структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності людей на внутрішні та зовнішні показники конкретної економічної системи [6].

Організаційні та економічні аспекти менеджменту персоналу, кадрової безпеки в системі управління персоналом підприємства й розвиток кадрового потенціалу, зокрема, досліджували у своїх наукових працях також Н. Р. Аблязова [7], Ю. А. Бондар [8–9], О. М. Гуцалюк [10–11], Л. Черчик [12].

Вищеперелічені вчені зробили значний внесок у розуміння і вирішення проблем соціально-економічної безпеки персоналу в контексті формування та розвитку кадрового потенціалу підприємств. Їхні дослідження, концепції та рекомендації становлять важливу базу для подальшого розвитку стратегій управління людськими ресурсами в організаціях.

**Мета статті** полягає у вивченні важливості гарантування соціально-економічної безпеки персоналу в контексті форму-



вання та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Вона спрямована на аналіз ключових аспектів безпеки й добробуту працівників, висвітлення викликів і проблем, що виникають у цьому процесі, та розробку рекомендацій щодо поліпшення управління персоналом з метою забезпечення стабільності й успішності підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Актуальність та доцільність проведення досліджень у сфері соціально-економічної безпеки персоналу в системі формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства визначається декількома ключовими аспектами:

1. Глобалізація та конкурентний тиск, коли у сучасному світі підприємства опиняються у гострій конкурентній боротьбі за ринкові позиції. Забезпечення ефективного управління персоналом, зокрема їхню безпеку та добробут, стає стратегічно важливою складовою успіху підприємства в умовах глобального ринку.

2. Зростання уваги до соціальної відповідальності відбувається, коли споживачі та інвестори стають усе більш обізнаними і вимагають від підприємств демонстрації соціальної відповідальності. Гарантування соціально-економічної безпеки персоналу є одним із способів, яким підприємства можуть показати свою згідність з цими цінностями.

3. Демографічні зміни та тенденції на ринку праці відображаються зменшенням робочої сили в деяких регіонах і зростання ролі людських ресурсів у створенні конкурентної переваги підкреслює важливість гарантування безпеки та мотивації працівників.

4. Технологічні зміни та автоматизація – це зміни в технологічному ландшафті можуть впливати на робочі місця і вимагати нових навичок у персоналу. Гарантування безпеки та розвитку працівників стає важливим елементом адаптації до цих змін.

5. Пандемія значно змінила умови праці та підвищила рівень стресу і нестабільності серед працівників. Гарантування їхньої безпеки та добробуту стало ще більш актуальним і вимагає від підприємств розробки ефективних стратегій адаптації та підтримки персоналу.

6. Стратегічне управління людськими ресурсами відбувається в умовах швидкої зміни бізнес-середовища, підприємства відчують потребу у стратегічному управлінні своїми людськими ресурсами. Гарантування безпеки та розвитку персоналу стає однією з ключових стратегічних ініціатив для досягнення успіху.

7. Цифрова трансформація та нові форми праці – це зміни в технологіях та віддалена робота ставлять перед підприємствами нові виклики в гарантуванні безпеки та мотивації працівників, а також вимагають нових стратегій управління персоналом.

8. Розвиток корпоративної культури та бренду як роботодавця: приваблива корпоративна культура та позитивний бренд як роботодавця стають ключовими факторами у повертанні та утриманні талановитого персоналу. Гарантування безпеки та добробуту працівників є необхідною складовою в будівництві такої культури.

9. Соціальна відповідальність та сталість: споживачі все більше уважають до того, наскільки підприємства відповідають за своїх працівників. Компанії, які активно займаються питаннями соціальної відповідальності та гарантуванням безпеки персоналу, зазвичай мають кращу репутацію та більш лояльних споживачів.

10. Зміни в законодавстві щодо праці та соціального забезпечення підсилюють потребу в підприємствах у постійному моніторингу та адаптації своїх політик і процедур, щоб відповідати нормативним вимогам.

11. Висока конкуренція на ринку праці відбувається в сучасному світі, де талановитий персонал є великим активом, підприємствам необхідно гарантувати безпеку та мотивацію працівників, щоб привернути та утримати кращих спеціалістів.

12. Пандемія та кризові ситуації – важливість гарантування безпеки та добробуту працівників стає ще більшою в умовах пандемії та інших кризових ситуацій, коли здоров'я і безпека персоналу перебувають під загрозою.

Соціально-економічна безпека персоналу є важливим фактором управління людськими ресурсами та діяльності підприємства загалом. Це поняття об'єднує в собі два системоутво-

рювальних компоненти: соціальний та економічний. Соціальна безпека персоналу містить у собі заходи, спрямовані на забезпечення соціального добробуту та захист прав працівників. Економічна безпека персоналу відображає стабільність та певний рівень матеріального благополуччя працівників (рис. 1).

#### Соціальна безпека персоналу:

- гарантії соціального захисту, такі як медичне страхування, пенсійні програми, страхування в разі безробіття тощо;
- забезпечення справедливих і безпечних умов праці;
- дотримання прав людини та уникнення будь-якої форми дискримінації на робочому місці.

#### Економічна безпека персоналу:

- справедлива оплата праці, яка відображає рівень кваліфікації, досвіду та внесок працівника в діяльність підприємства;
- гнучкість у виплаті заробітної плати і інших видів компенсації, що відповідає змінам на ринку праці та індивідуальним потребам працівників;
- забезпечення стабільності зайнятості та уникнення непередбачуваних рішень щодо звільнень та реструктуризації.

*Рис. 1. Основні змістовні компоненти соціально-економічної безпеки персоналу підприємства*

**Джерело:** авторська розробка.

Крім цього, доповнюють розуміння соціально-економічної безпеки персоналу, а також допомагають підприємствам розробляти та впроваджувати комплексні стратегії для поліпшення умов праці і забезпечення добробуту свого персоналу такі компоненти.

Професійний розвиток та навчання – це забезпечення можливостей для навчання та професійного зростання працівників сприяє їхній адаптації до змін у вимогах ринку праці, розвитку кар'єри та збереженню конкурентоспроможності як індивідів, так і підприємства.

Баланс роботи та особистого життя відображає створення умов для збалансованого поєднання робочих обов'язків та особистого життя допомагає зберегти фізичне та емоційне здоров'я працівників, запобігає вигоранню та підвищує їхню продуктивність.

Управління міжособистісними відносинами містить розробку стратегій управління конфліктами та підтримки здорових

міжособистісних відносин у колективі сприяє створенню гармонійного і продуктивного робочого середовища.

Розвиток рівних можливостей створює забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від статі, раси, національності, віку, інвалідності та інших характеристик, є важливим аспектом соціально-економічної безпеки персоналу.

Корпоративна відповідальність – це впровадження стратегій корпоративної відповідальності, які спрямовані на поліпшення умов праці, збереження довкілля та взаємодію зі спільнотою, сприяє підвищенню довіри до підприємства та стабільності його діяльності.

Гарантування соціально-економічної безпеки персоналу сприяє підвищенню задоволеності праці та продуктивності, зниженню плинності кадрів і витрат на навчання нових працівників, а також підвищенню репутації підприємства серед працівників та споживачів.

У сучасних умовах глобалізації та швидкого технологічного прогресу питання гарантування соціально-економічної безпеки персоналу є однією з основних складових успішної діяльності будь-якого підприємства. Розуміння та ефективне управління цим аспектом стає важливим завданням для керівництва та управлінського персоналу. Для цього необхідно розглянути різні чинники соціально-економічної безпеки в контексті формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства.

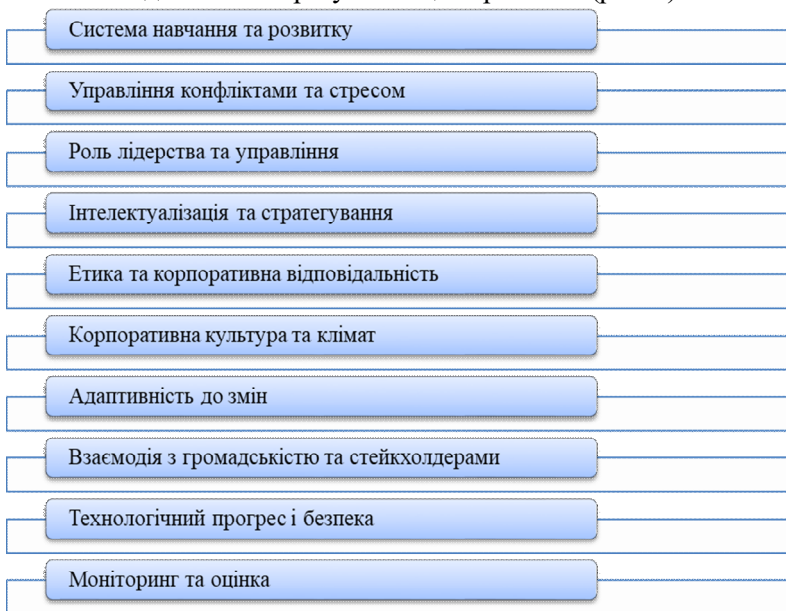
Один з перших показників, що потребує уваги – це система соціального захисту працівників. Дослідження різноманітних програм соціального захисту на рівні держави та підприємства дозволяє зрозуміти, які з них є найбільш ефективними і сприяють гарантуванню безпеки та добробуту працівників. Крім того, аналіз рівня зайнятості та типів робочих умов важливий для визначення ризиків і потреб у поліпшенні умов праці.

Ще одним важливим аспектом є безпека та гігієна праці. Розробка систем управління безпекою та гігієною праці, оцінка ризиків та впровадження заходів для їх запобігання є невід'ємною частиною ефективного управління персоналом. Успішні підприємства розуміють, що гарантування безпеки працівників не лише поліпшує їхнє благополуччя, а й сприяє

збереженню репутації компанії та зменшенню витрат на компенсацію травм і захворювань.

Мотивація працівників також відіграє важливу роль у гарантуванні соціально-економічної безпеки. Системи оплати праці, програми стимулювання та можливості для професійного розвитку і кар'єрного зростання є ключовими чинниками, які стимулюють працівників до більш високої продуктивності та залученості.

Крім того, розгляд аспектів корпоративної культури, управління ризиками, розвитку резервів і потенціалу працівників, а також впливу ефективної комунікації та управління різносторонністю на соціально-економічну безпеку персоналу також є важливими для повного розуміння цієї проблеми (рис. 2).



*Рис. 2. Компоненти гарантування соціально-економічної безпеки персоналу та формування кадрового потенціалу підприємства*  
**Джерело:** авторська розробка.

Одним з аспектів є лідерство, яке відіграє важливу роль у гарантуванні соціально-економічної безпеки персоналу. Ефективні лідерські практики сприяють створенню відкритого та довірчого середовища, де працівники можуть відчувати се-

бе захищеними та підтриманими. Крім того, керівництво повинно демонструвати відповідальність і зацікавленість у добробуті своїх співробітників та активно залучати їх до процесу ухвалення рішень, пов'язаних з безпекою на робочому місці.

Підприємства повинні інвестувати в системи навчання та розвитку свого персоналу, щоб забезпечити їм необхідні навички та знання для безпечної та ефективної роботи. Навчальні програми повинні охоплювати не лише технічні аспекти безпеки на робочому місці, а й елементи психологічної безпеки та управління стресом.

Конфлікти і стрес можуть негативно позначитися на соціально-економічній безпеці персоналу. Тому важливо розробляти стратегії управління конфліктами та стресом, вчасно реагувати на конфліктні ситуації та надавати підтримку працівникам у складних життєвих ситуаціях.

Підприємства повинні дотримуватися високих стандартів етики та корпоративної відповідальності у всіх аспектах своєї діяльності. Це містить у собі не лише дотримання законодавства, а й активну підтримку прав працівників, створення безпечних умов праці та захист від будь-яких форм дискримінації.

Роль корпоративної культури та організаційного клімату у формуванні безпеки і добробуту персоналу. Створення підтримувального та відкритого середовища сприяє підвищенню ефективності та задоволеності працівників.

Здатність підприємства адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі може суттєво вплинути на соціально-економічну безпеку персоналу. Розробка стратегій адаптації до змін допомагає зберегти стабільність та ефективність у роботі.

Розгляд впливу технологічного прогресу на безпеку працівників. Упровадження нових технологій може вносити як позитивний, так і негативний вплив на умови праці та безпеку персоналу, тому важливо враховувати цей аспект під час впровадження нових технологій.

Залучення громадськості та зацікавлених сторін до питань безпеки та добробуту персоналу сприяє створенню підтримки і розуміння важливості цих аспектів.

Розробка систем моніторингу та оцінки ефективності заходів забезпечення соціально-економічної безпеки персоналу. Постійне оновлення і вдосконалення підходів на основі отриманих даних дозволяє ефективніше впроваджувати заходи поліпшення.

Ці позиції відіграють визначальну роль у гарантуванні соціально-економічної безпеки персоналу та формуванні кадрового потенціалу підприємства. Їх розгляд дозволяє створити комплексну стратегію управління персоналом, спрямовану на забезпечення не лише ефективності виробництва, а й добробуту, благополуччя та безпеки працівників, а також розробити практичні рішення для підвищення результативності праці.

Система формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства – це комплексний підхід до управління людськими ресурсами, спрямований на забезпечення наявності та розвитку необхідних навичок, знань, досвіду і кваліфікації у всіх рівнях та функціональних сферах організації. Основні аспекти системи формування та розвитку кадрового потенціалу містять [6; 10; 12]:

1. Визначення потреб у персоналі відповідно до стратегічних цілей та завдань підприємства. Це може містити оцінку наявних знань та навичок, ідентифікацію прогалин у компетенціях, а також прогнозування майбутніх потреб.

2. Вибір та набір кандидатів, які відповідають вимогам і потребам підприємства. Це може містити рекрутинг зовнішніх кандидатів, а також розвиток внутрішнього ринку праці та стратегії залучення і збереження талановитих працівників.

3. Оцінку поточних знань, навичок та компетенцій працівників для ідентифікації сильних і слабких сторін, а також розробка імплементація індивідуальних планів розвитку для підвищення ефективності та адаптації до змін.

4. Проведення навчальних заходів, тренінгів, семінарів та інших формальних і неформальних програм для підвищення рівня знань та навичок працівників відповідно до потреб підприємства.

5. Розробку та впровадження систем мотивації, яка сприяє залученню, захопленню та утриманню талановитих працівників. Це може містити фінансові стимули, можливості професійного зростання, а також підтримку робочого середовища.

6. Впровадження ефективних методів та інструментів управління, які сприяють плануванню, виконанню та контролю проєктів і процесів у сфері управління персоналом.

7. Розвиток спільних цінностей, установок та норм, які сприяють побудові сприятливого і відкритого робочого середовища, стимулюють співпрацю та взаємодію між працівниками.

8. Створення програм менторства та коучингу для підтримки нових працівників або тих, хто розвивається у внутрішніх ролях, що сприяє їхньому швидкому та ефективному інтегруванню в команду і досягненню кращих результатів.

9. Розробку стратегій та програм, спрямованих на підготовку і підтримку працівників у періоди змін, таких як реструктуризація, технологічні інновації або зміни у стратегії підприємства.

10. Використання сучасних технологій для автоматизації і поліпшення процесів управління персоналом, таких як HR-інформаційні системи, онлайн-навчання та інструменти аналізу даних для ухвалення рішень.

11. Створення програм розвитку лідерства, які сприяють ідентифікації та розвитку талановитих лідерів у середині організації з метою забезпечення сталого керівництва та успішного розвитку підприємства.

12. Впровадження систем оцінки ефективності програм і заходів з формування та розвитку кадрового потенціалу з метою постійного вдосконалення і адаптації до змін у вимогах ринку та потреб працівників.

Загальний успіх підприємства значною мірою залежить від ефективності його системи формування і розвитку кадрового потенціалу, оскільки вона впливає на здатність організації пристосовуватися до змін, залучати та утримувати талановитих працівників, а також досягати основної мети. Представлені аргументи допомагають підприємствам створювати сильну та динамічну робочу силу, яка відповідає потребам і вимогам сучасного бізнесу, а також сприяють досягненню стратегічних цілей та конкурентних переваг (табл.).



Таблиця – Фактори впливу на формування та розвиток кадрового потенціалу підприємства у векторі соціально-економічної безпеки персоналу

№ з/п	Фактор впливу	Характеристика фактора
1	2	3
1	Системи соціального захисту	Дослідження сучасних систем соціального захисту на рівні держави та підприємства, в тому числі пенсійні програми, медичне страхування, відпустки, материнські та батьківські відпустки, страхування в разі безробіття та інші види соціального захисту.
2	Безпека та гігієна праці	Аналіз систем управління безпекою та гігієною праці на підприємстві, оцінка ризиків та визначення заходів для запобігання і зменшення травматизму та професійних захворювань.
3	Мотивація працівників	Вивчення механізмів мотивації персоналу через системи оплати праці, програми стимулювання, можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання.
4	Корпоративна культура	Аналіз впливу корпоративної культури на соціально-економічну безпеку персоналу, зокрема аспекти комунікації, лідерства, довіри та співпраці.
5	Управління ризиками	Визначення та аналіз ризиків, пов'язаних з безпекою та добробутом працівників, розробка стратегій і планів дій для їх управління.
6	Етика та корпоративна відповідальність	Розгляд етичних аспектів управління персоналом і впровадження програм корпоративної відповідальності, зокрема стандарти ведення бізнесу, дотримання прав людини та сталий розвиток.
7	Оцінка ефективності	Розробка методів і інструментів для оцінки ефективності заходів забезпечення соціально-економічної безпеки персоналу та їх впливу на результативність підприємства.
8	Роль лідерства та управління	Вивчення впливу лідерського стилю та практик управління на соціально-економічну безпеку персоналу. Розгляд ролі керівництва у створенні безпечного та сприятливого робочого середовища.

## Закінчення табл.

1	2	3
9	Розвиток резервів та потенціалу працівників	Аналіз процесів формування та розвитку кадрового резерву підприємства, виявлення і розвиток талантів, забезпечення наявності необхідних навичок та компетенцій у персоналу.
10	Адаптація до змін	Вивчення стратегій та методів адаптації персоналу до змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі підприємства, в тому числі організаційні реструктуризації, зміни в технологіях та ринкових умовах.
11	Управління конфліктами та стресом	Вивчення методів управління конфліктами та стресом на робочому місці, розробка програм психологічної підтримки працівників і зменшення негативних наслідків стресових ситуацій.
12	Система навчання та розвитку	Розгляд системи навчання та розвитку персоналу, зокрема планування навчальних програм, організацію тренінгів та семінарів, розвиток програм менторства та коучингу.
13	Роль комунікації	Дослідження впливу ефективної комунікації на створення сприятливого та безпечного робочого середовища. Вивчення способів підвищення якості комунікації між керівництвом і працівниками щодо питань безпеки та добробуту.
14	Рівень зайнятості та робочі умови	Аналіз впливу рівня зайнятості та типів робочих умов на соціально-економічну безпеку працівників. Розгляд методів забезпечення безпеки у специфічних сферах праці.
15	Управління різносторонністю	Вивчення впливу культурної, гендерної та інших форм різноманітності на безпеку та добробут працівників. Розробка стратегій управління різносторонністю для забезпечення включеності і рівних можливостей.
16	Залучення стейкхолдерів	Аналіз впливу зацікавлених сторін на соціально-економічну безпеку персоналу. Розгляд стратегій залучення стейкхолдерів, таких як профспілки, громадські організації та інші, у процес управління безпекою праці.

**Джерело:** авторська розробка.

Кадровий потенціал підприємства є важливим елементом його успішного функціонування, особливо в контексті забезпечення соціально-економічної безпеки персоналу. Фактори, які впливають на формування та розвиток кадрового потенціалу, містять такі аспекти, як кадрова політика, система управління персоналом, освіта та навчання, мотивація і стимулювання працівників, а також умови праці та соціальні гарантії.

Для забезпечення ефективного формування та розвитку кадрового потенціалу необхідно враховувати специфіку підприємства, його стратегічні цілі та потреби персоналу. Крім того, важливо постійно адаптувати кадрову політику до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, щоб забезпечити стабільність та конкурентоспроможність підприємства.

Розвиток кадрового потенціалу у векторі соціально-економічної безпеки персоналу вимагає комплексного підходу та системної роботи всіх зацікавлених сторін. Тільки за умови належного управління людськими ресурсами підприємство зможе ефективно реалізовувати свої стратегічні цілі та забезпечувати стабільність і успішність на ринку.

**Висновки.** Забезпечення соціально-економічної безпеки персоналу є критично важливим для успішності будь-якого підприємства. Це містить у собі не лише фінансові аспекти, а й соціальні гарантії, медичне страхування та стабільність заробітної плати. Розвиток ефективної системи мотивації і стимулювання персоналу є важливою складовою формування кадрового потенціалу підприємства. Розмаїття мотиваційних факторів, таких як можливості для професійного росту, корпоративна культура і робоче середовище, впливає на задоволеність та продуктивність працівників.

Важливість безпеки та здоров'я працівників на робочому місці не може бути недооціненою. Інвестування в системи безпеки та гігієни праці сприяє не лише зменшенню ризиків для здоров'я працівників, а й підвищенню їхньої продуктивності. Розробка і впровадження ефективних стратегій управління персоналом, спрямованих на забезпечення соціально-економічної безпеки, вимагає комплексного підходу та постійного моніторингу змін у соціально-економічному середовищі.

Врахування потреб у розвитку кадрового потенціалу як стратегічного ресурсу підприємства є ключовим для досягнення конкурентних переваг і стійкого розвитку в умовах сучасного ринкового середовища. Підкреслення актуальності управління ризиками у сфері соціально-економічної безпеки персоналу, впровадження системи оцінки ризиків та розробка планів управління ризиками дозволить підприємствам ефективно впоратися з потенційними загрозами для безпеки працівників.

Звернення уваги на доцільність розвитку позитивної корпоративної культури, яка сприяє відчуттю працівниками належності до підприємства та підвищує їхню мотивацію і продуктивність. Визначення ролі лідерства в забезпеченні соціально-економічної безпеки персоналу та ефективне керівництво в цій сфері містять у собі не лише ухвалення стратегічних рішень, а й створення сприятливого середовища для співпраці і комунікації між керівництвом та працівниками.

Необхідність постійного моніторингу й оновлення політик і процедур у сфері соціально-економічної безпеки з урахуванням змін у законодавстві, соціальних тенденціях та внутрішніх потребах підприємства, залучення працівників до процесу формування і впровадження політик та програм у сфері соціально-економічної безпеки сприяють збільшенню їхньої відповідальності й залученню до процесу.

Отже, представлене дослідження висвітлює не лише проблеми та виклики, що виникають у забезпеченні соціально-економічної безпеки персоналу, а й надає практичні рекомендації для підприємств з метою поліпшення управління персоналом і забезпечення стабільності й успішності їх діяльності.

### **Список використаних джерел**

1. Макгрегор Д. Людська сторона підприємства. McGraw-Hill, 2005.
2. Argyris С. Знання для дії. Керівництво з подолання бар'єрів на шляху організаційних змін. Сан-Франциско : Джоссі-Бас. 1993.
3. Лугова В., Голубева Т. Соціальна безпека як ключова підсистема безпеки підприємства. *БІЗНЕС-ІНФОРМ. Економіка*. 2011. № 10. С. 69–72.

4. Сазонець І. Л. Міжнародні стандарти безпеки підприємств. Рівне : Волинські обереги, 2015. 352 с.
5. Кириченко О. А., Сідак В. С. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: монографія. Київ : Університет «КРОК», 2008. 403 с.
6. Мехеда Н. Г., Маренич А. І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки. *Financial Space*. 2012. № 2 (6). С. 46–51.
7. Аблязова Н. Р. Кадрова безпека в системі управління підприємством. *Економіка і суспільство*. 2020. № 22. С. 1–5. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/74.-Ablyazova-N.R.pdf> (дата звернення: 20.01.2024).
8. Бондар Ю. А. Економічна безпека підприємства як чинник ефективного управління. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі* : зб. тез та текстів виступів міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 18 трав. 2018 р.). Суми, 2018. С. 132–136.
9. Бондар Ю. А. Економічна безпека підприємства: управлінський аспект. *Сучасні проблеми економічної теорії, маркетингу та моделювання соціально-економічних систем* : матеріали V Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Кропивницький, 28–29 квіт. 2021 р.). Кропивницький : ЦНТУ, 2021.
10. Гуцалюк О. М. Місце технології управління персоналом підприємства в системі менеджменту. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1 (7). С. 272–278.
11. Крамський С. О., Гуцалюк О. М., Аблязова Н. Р., Мальцев М. М. Використання проектного менеджменту як інноваційно-енвіронментального підходу в системі підготовки фахівців з економіки та управління науково-технічною сферою. *Економічний вісник Донбасу*. 2023. № 3 (73). С. 88–96.
12. Черчик Л. Управління кадровою безпекою в системі менеджменту персоналу підприємства. 2017. С. 57–60. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/407423.pdf> (дата звернення: 20.01.2024).
13. Коптева Г. М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. *Вісник Національного технічного університету «ХПИ»*. Серія: Економічні науки. 2020. № 2. С. 119–124.

## References

1. McGregor, D. (2005), *The human side of business*, McGraw-Hill.
2. Argyris, C. (1993), "Knowledge for Action", *Guide to Overcoming Barriers to Organizational Change*, Jossey-Bass, San Francisco.

3. Luhova, V., Holubeva, T. (2011), "Social security as a key subsystem of enterprise security", *BUSINESS INFORMATION. Economy*, No. 10, pp. 69–72.

4. Sazonets, I. L. (2015), International security standards of enterprises, Volynskyi charms, Rivne.

5. Kirichenko, O. A., Sidak, V. S. (2008), Problems of economic security management of economic entities: monograph, "KROK" University Kyiv.

6. Meheda, N. H., Marenich, A. I. (2012), "Social and motivational components of personnel security", *Financial Space*, No. 2 (6), pp. 46–51.

7. Abliazova, N. R. (2020), "Personnel security in the enterprise management system", *Economy and society*, No. 22, pp. 1–5, available at: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/74.-Ablyazova-N.R.pdf> (accessed at 20 January 2024).

8. Bondar, Yu. A. (2018), "Economic security of the enterprise as a factor of effective management", *Realities and prospects of the development of the rule of law in Ukraine and the world*: coll. theses and texts of speeches of the International science and practice conference (May 18, 2018, Sumy), pp. 132–136.

9. Bondar, Yu. A. (2021), "Economic security of the enterprise: management aspect", *Modern problems of economic theory, marketing and modeling of socio-economic systems*: materials of the V All-Ukrainian scientific and practical internet conference (April 28–29, 2021, Kropyvnytskyi), National Technical University.

10. Hutsaliuk, O. M. (2014), "The place of enterprise personnel management technology in the management system", *Social and labor relations: theory and practice*, No. 1 (7), pp. 272–278.

11. Kramskiy, S. O., Hutsaliuk, O. M., Abliazova, N. R. and Maltsev, M. M. (2023), "The use of project management as an innovative and environmental approach in the system of training specialists in economics and management of the scientific and technical sphere", *Economic Herald of Donbass*, No. 3 (73), pp. 88–96.

12. Cherchiyk, L. (2017), Personnel security management in the company's personnel management system: article, pp. 57–60, available at: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/407423.pdf> (accessed at 20 January 2024).

13. Kopteva, H. M. (2020), "Personnel security of the enterprise: essence, components and provision", *Bulletin of the National Technical University "KhPI"*. Series: Economic sciences, NTU "KhPI", Kharkiv, No. 2, pp. 119–124.

УДК 159.923

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.103

## ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ДКСВ УКРАЇНИ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

**Данильченко Тетяна Вікторівна**, доктор психологічних наук,  
професор, професор кафедри психології,  
Пенітенціарна академія України  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: dan20151975@gmail.com)  
ORCID: 0000-0001-8809-0132

*Проаналізовано параметри психологічного здоров'я персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України в період воєнного стану. Дослідження проведено влітку 2023 р. Респондентами виступали працівники установ виконання покарань з різних міжрегіональних управлінь (N=127). Використано опитувальники «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма», «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі». Розглянуто психологічне здоров'я як динамічний стан внутрішнього благополуччя особистості, який забезпечує її оптимальне функціонування.*

*Показано, що провітання як найвищий ступінь психологічного здоров'я більш виражене в середнього начальницького складу, а найбільш пригніченими є працівники за вільним наймом. Особи з молодшим та вищим начальницьким статусом посідають проміжну позицію.*

*Зафіксовані такі найвищі показники параметрів психологічного здоров'я у працівників обох статей, як відчуття сенсу життя та цікавість до життя. У жінок статистично достовірно вище оцінка теплих довірчих стосунків з оточенням. Найнижчі показники в респондентів обох статей за такими параметрами: віра в людей та поліпшення суспільних умов для життя, оцінка свого внеску для суспільства.*

*У чоловіків для забезпечення психологічного здоров'я найбільш важливим є відчуття власної значущості для суспільного життя, а також переживання власної компетентності як здатності вирішувати повсякденні проблеми та виявляти свою життєву позицію. Для жінок більш актуальним для збереження психологічного здоров'я є можливість вести значуще за власними оцінками життя, а також бути задоволеними взаєминами.*

*Із збільшенням тривалості перебування на посаді для чоловіків характерне збільшення відчуття власної значущості і переживання задоволення від стосунків у колективі, жінкам – висока оцінка власної професійної компетентності.*

*Результати можуть бути використані психологами для забезпечення більш ефективного психологічного супроводу персоналу ДКСВ України.*

**Ключові слова:** психологічне здоров'я, суб'єктивне соціальне благополуччя, суб'єктивне благополуччя, установи виконання покарань, воєнний стан.

## PSYCHOLOGICAL HEALTH OF THE STAFF OF THE STATE PENITENTIARY SERVICE OF UKRAINE DURING MARTIAL LAW

**Danylchenko Tetiana**, Doctor of Sciences (Psychology), Professor,  
Professor of the Department of Psychology,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: dan20151975@gmail.com)  
ORCID: 0000-0001-8809-0132

*The article analyzes the parameters of psychological health of the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine during martial law. The study was conducted in the summer of 2023. The respondents were employees of penitentiary institutions from different interregional departments (N=127). The questionnaires “Mental Health Stability – Short Form” and “Modified BBC Subjective Wellbeing Scale” were used. We consider psychological health to be a dynamic state of internal well-being of an individual that ensures its optimal functioning.*

*It is shown that prosperity as the highest degree of psychological health is more pronounced in middle managers, and the most depressed are freelance workers. Those with junior and senior managerial status occupy an intermediate position. The highest rates of psychological health parameters were recorded for personnel of both sexes, such as a sense of meaning in life and its interest. Women have a statistically significantly higher assessment of warm, trusting relationships with others. The lowest scores were recorded by respondents of both sexes in the following parameters: faith in people, faith in improving social conditions for life, and assessment of their contribution to society.*

*For men, the most important thing for maintaining psychological health is a sense of their own importance for social life, as well as the experience of their own competence as an ability to solve everyday problems and manifest their life position. For women, the ability to lead a life that is meaningful in their own estimation and to be satisfied with their relationships is more important for maintaining psychological health.*

*As the length of holding a service position increases, men are characterized by an increased sense of self-worth and satisfaction with team relationships, while women are characterized by a high level of professional competence.*

*The results can be used by psychologists to provide more effective psychological support to the personnel of the SCES of Ukraine.*

**Key words:** *psychological health, subjective social well-being, subjective well-being, penitentiary institutions, martial law.*

**Постановка проблеми.** Психологічне здоров'я є важливим аспектом повноцінного життя, однак в умовах широкомасштабного вторгнення воно стає наріжною проблемою як для



суспільства загалом, так і для окремої особистості зокрема. Травматичні події не оминули жодного українця, як прямо (через бомбардування, обстріли, втрату житла, близьких, катування), так і опосередковано (через хронічну загрозу життю, невизначеність майбутнього, негативний контекст новин, зниження можливостей самореалізації, обмеження прав і свобод). Воєнні дії негативно впливають на психологічне здоров'я, підвищуючи ризик психологічних травм, провокуючи хронічний стрес та вияви соматичних захворювань, руйнуючи соціальні зв'язки.

Низка професій зазнає подвійного тиску: вони і в мирний час вважалися екстремальними, а в умовах воєнного стану є надзвичайно стресовими для більшості фахівців. Найчастіше ці професії позначають узагальненою метафорою «силові структури»: військові, рятувальники, поліцейські переживають кризове випробування у професії. До цієї категорії, на нашу думку, можна віднести і персонал ДКВС України. Працівники в цій сфері щоденно стикаються з численними ризиками та викликами, що впливають на їх психологічний стан. Постійна взаємодія із засудженими, підвищений ризик для життя і здоров'я, ненормований робочий день, емоційно виснажлива робота негативно впливають на психологічне благополуччя персоналу і відображається на їх психологічному здоров'ї. Постає проблема пошуку ресурсів для оптимального функціонування особистості як в професії, так і поза її межами.

Здатність до ефективної реалізації професійних функцій визначається не тільки професійною мотивацією, а й комплексом психологічних характеристик, які забезпечують психологічне здоров'я. На рівень резильентності, емоційної врівноваженості, атрибутивний стиль (песимістичний чи оптимістичний), вольовий самоконтроль тривала травматизація впливає негативно, знижуючи рівень професійної працездатності.

Зважаючи на те, що пролонговані стресові події генерують значні ризики для психологічної витривалості особистості (а воєнні дії повномасштабної війни тривають на сьогодні вже більше двох років), актуальним є дослідження психологічного здоров'я працівників Державної кримінально-виконавчої системи України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У теоретичних розвідках щодо психологічного здоров'я, на нашу думку, можна виділити три провідні напрями. По-перше, це визначення самого концепту, в основному через диференціацію психічного і психологічного здоров'я (Т. М. Маланьїна, А. М. Шевченко). По-друге, це вбудовування категорії психологічного здоров'я в систему понять через диференціацію рівнів здоров'я та порівняння психологічного здоров'я з іншими феноменами, що описують оптимальне функціонування людини (психологічне благополуччя, процвітання) (А. В. Курова, Н. В. Павлик). По-третє, визначення та емпірична апробація критеріїв психологічного здоров'я (І. О. Блохіна, О. В. Москаленко, Н. В. Павлик, А. М. Шевченко).

Достатньо довго у психологічній літературі поняття психічного і психологічного здоров'я взаємно замінювалися. Починаючи з 80-х рр. ХХ ст. основна лінія дискусій у визначенні концептів ведеться щодо визнання і обґрунтування того факту, що психологічне здоров'я не є тотожним психічному здоров'ю. Зростає кількість людей, які не маючи психічних розладів (діагностованого психічного захворювання), переживають значні психологічні проблеми (їм притаманні характеристики психологічного нездоров'я). Павлик Н. В. підкреслює, що з функціонального погляду основу психічного здоров'я становить повноцінний розвиток вищих психічних процесів, а психологічного здоров'я – повноцінний розвиток особистості [1].

Психічне здоров'я спирається на ідеї норми і патології, які визначає сторонній спостерігач (частіше лікар), тоді як психологічне здоров'я пов'язане з переживанням самої людини, її інтегральної оцінки власної особистості. У праці О. В. Шувалова окреслено атрибути феномена психологічного здоров'я. По-перше, поняття «психологічне здоров'я» охоплює лише людський вимір і є науковим еквівалентом духовного здоров'я. По-друге, проблема психологічного здоров'я – питання норми і патології в духовно-особистісному розвитку людини. По-третє, основою психологічного здоров'я є нормальний розвиток суб'єктивності людини. По-четверте, визначальними

критеріями психологічного здоров'я є спрямованість розвитку та характер актуалізації людської особистості [2, с. 99].

Цікаво, що в окремих працях ставиться знак рівності між психологічним здоров'ям і психологічним благополуччям. Зокрема, в роботі української дослідниці А. В. Курової вказується, що психологічне здоров'я є свідченням не відсутності хвороб, а відображенням повного психологічного благополуччя [3, с. 159]. Схоже визначення психологічного здоров'я дає Т. М. Маланьїна: «стан психологічного благополуччя, що забезпечується сукупністю особистісних якостей і властивостей, які є передумовами життєстійкості людини, конструктивного задоволення її потреб та успішної самореалізації» [4, с. 178]. Зближує поняття благополуччя й психологічне здоров'я Ю. І. Кашлюк, яка визначає останнє як стан душевного благополуччя (комфорту), адекватного ставлення людини до навколишнього світу, відсутність хворобливих психічних явищ (фобій, неврозів), що є необхідною умовою її повноцінного розвитку [5]. Намагаючись поєднати гедоністичний підхід (пошук задоволення, позитивний афект) та евдемонічний підхід (сєнс життя і самореалізація) в англomовній літературі останнім часом використовується термін “positive mental health” – позитивне ментальне здоров'я [6], що за дефініцією збігається із змістом, прийнятим у вітчизняній психології визначенням психологічного здоров'я.

Нам близьке розуміння психологічного здоров'я А. М. Шевченко, яка розглядає його як «динамічний стан внутрішнього благополуччя (узгодженості) особистості, що забезпечує оптимальний вибір дії, вчинків і поведінки у ситуаціях взаємодії із зовнішніми об'єктивними умовами, іншими людьми та дозволяє людині актуалізувати власні індивідуально-психологічні можливості» [7, с. 110].

Ознаками психологічного здоров'я постають здатність до саморегуляції, позитивний образ Я, соціальна адаптивність, саморефлексія, потреба в особистісному зростанні. Титаренко Т. М. так описує психологічно здорову людину: «добре адаптована, яка вміє спілкуватися, відчуває потреби інших людей і не забуває про власні інтереси. Вона цінує можливість

мати спільні цілі, уподобання, загальну професійну чи якусь іншу спрямованість з оточенням. Для неї нескладно налагоджувати конструктивні стосунки, запобігати конфліктам чи їх розв'язувати» [8, с. 40]. Узагальнений перелік критеріїв психологічного здоров'я пропонують О. В. Москаленко та І. О. Блохіна: інтерес до самого себе та суспільний інтерес, самоконтроль і висока фрустраційна стійкість, прийняття невизначеності та гнучкість, «наукове» мислення й орієнтація на творчі плани, прийняття самого себе, здатність до ризику, тривалий гедонізм, нонутопізм, відповідальність за свої емоційні порушення [9].

Слід зазначити, що узгодженого несуперечливого погляду на природу психологічного здоров'я в українській науці ще не склалося. Також представлено обмежений перелік окремих професійних груп з точки зору дослідження їх психологічного здоров'я, зокрема вивчаються працівники організацій (Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер), педагоги (Н. В. Павлик), військові (О. М. Кокун, Н. С. Лозінська, В. В. Остапчук). Однак дослідження пенітенціаріїв нечисленні, що і зумовило вибір теми цього дослідження.

**Організація та методики дослідження.** Для проведення дослідження використовувалися такі методики: анкета для осіб рядового та начальницького складу; опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The Mental Health Continuum – Short Form»); методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The modified BBC subjective well-being scale (BBC – SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, M. Kinderman) (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер).

У дослідженні взяло участь 127 працівників установ виконання покарань з різних міжрегіональних управлінь, 66,1 % чоловіків та 33,9 % жінок. Середній вік – 33,4 років. Вікову категорію становили: 18–25 років – 18,1 %, 25–35 років – 24,4 %, 35–45 років – 42,5 %, 45–50 років – 15 %. Збір даних здійснювався в межах підготовки магістерського дослідження К. С. Лютенко протягом 2023 р.

Обробка результатів здійснювалася методами математичної статистики (t-критерій Стьюдента, хі-квадрат, коефіцієнт

кореляції Спірмена, факторний конфірмаційний аналіз) за допомогою програми SPSS 22.

**Аналіз результатів.** Під час аналізу показників суб'єктивного благополуччя (СБ) ми порівняли результати опитуваних чоловіків з дослідженням 2023 р. (84 особи). Виявилось, що у працівників ДКВС України задоволеність життям достовірно ( $p \leq 0,01$ ) вище (25,50 балів проти 23,24 бали в опитуваних чоловіків-непрацівників ДКВС). Одним з ймовірних пояснень може бути відносна впевненість у майбутньому, пов'язана з бронюванням від мобілізації, однак це припущення потребує перевірки на інших категоріях чоловіків. Припускаємо, що існують і інші чинники, які впливають на суб'єктивне благополуччя персоналу ДКВС, оскільки показники СБ у респондентів-жінок також достовірно вище ( $p \leq 0,01$ ), ніж у «непрацівниць ДКВС». Такими факторами може виступати соціальна захищеність персоналу, стабільність режимної служби, яка в мирний час викликала незадоволення через відчуття обмеженості свободи, а в умовах невизначеності, коли знижується горизонт планування, стала підґрунтям для психологічної стійкості.

Більш диференційованим є показники психологічного здоров'я в різних регіонах. Так, достовірно вище оцінювали оточення, а також відчували себе більш щасливими останні два тижні працівники Центрально-Західного міжрегіонального управління. Найнижчий рівень за цими показниками зафіксовано у працівників Північно-Східного міжрегіонального управління. У них же найнижчі показники усвідомленості життя та відчуття мети. Очевидно, сильний вплив на самопочуття здійснюють події широкомасштабного вторгнення у Східному регіоні, де на сьогодні ведуться активні бойові дії. Найвищий рівень відчуття мети в житті ( $p \leq 0,01$ ) та задоволеність собою ( $p \leq 0,05$ ) у представників Південно-Східного міжрегіонального управління. Тоді як найменш задоволені собою ( $p \leq 0,01$ ) та невпевнені у власних висловлюваннях ( $p \leq 0,05$ ) працівники Західного міжрегіонального управління. Зазначимо, що достовірних відмінностей у цілісному показнику психологічного здоров'я виявлено не було, хоча найбільша кількість осіб з ви-

соким рівнем психологічного здоров'я (процвітання) виявлена в Центральньо-Західному (83,3 %) та Південному (71,4 %) між-регіональному управлінні. Пригнічення відчують в Департаменті виконання покарань (6,3 %).

Були проаналізовані найвищі і найнижчі показники окремих параметрів психологічного здоров'я в чоловіків і жінок. Статевих відмінностей не виявлено. Єдиний виняток – жінки частіше були залучені в теплі та довірливі стосунки ( $p \leq 0,05$ ). Оцінка емоційної теплоти взаємин у дослідженнях традиційно вища в жінок [10]. Найвищий показник з 14 вимірюваних параметрів психологічного здоров'я і у чоловіків, і у жінок був однаковий – відчуття, що вони мають мету та сенс життя ( $M=4,14$ ). Тоді як на другій позиції по балах у чоловіків була цікавість до життя ( $4,13 \pm 0,979$ ), а у жінок – теплі довірчі стосунки з оточенням ( $3,93 \pm 0,828$ ). Третю позицію поділили цікавість до життя в жінок ( $3,86 \pm 1,207$ ) і успішне виконання повсякденних обов'язків у чоловіків ( $3,88 \pm 0,87$ ). Найнижчі показники і в чоловіків ( $2,15 \pm 1,485$ ), і в жінок ( $1,88 \pm 1,562$ ) отримав такий параметр психологічного здоров'я, як «суспільство стає кращим для таких людей, як ви», що свідчить про розчарування в наявній ситуації в українському суспільстві, ймовірно пов'язане як з воєнним станом, так і ускладненням сприймання дій владних інституцій. Негативно і чоловіки ( $2,95 \pm 1,171$ ), і жінки ( $2,79 \pm 1,245$ ) оцінюють людей, з якими контактують («ви відчуваєте, що люди зазвичай хороші»), що свідчить про професійну деформацію під впливом постійної взаємодії із засудженими. Також респонденти обох статей низько оцінюють свої можливості зробити важливий внесок для суспільства (чоловіки:  $2,63 \pm 1,463$ ; жінки:  $2,60 \pm 1,65$ ).

Важливим чинником професійного вигорання постає тривалість залучення персоналу ДКВС до виконання професійних обов'язків. Був здійснений кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Спірмена між показниками психологічного здоров'я та терміну служби окремо для чоловіків і жінок. Так, для чоловіків було виявлено такі зв'язки: тривалість служби пов'язана із зростанням оцінки значущості подій, що відбуваються в суспільстві ( $r=0,221$  при  $p \leq 0,05$ ), соціальною помітніс-

тю ( $r=0,301$  при  $p\leq 0,01$ ) і суб'єктивним соціальним благополуччям загалом ( $r=0,245$  при  $p\leq 0,05$ ). Отже, можемо зробити висновок, що для персоналу чоловічої статі тривалість перебування в колективі пов'язана із задоволенням від стосунків, наявності підтримки, а також відчуття власної значущості в соціальному контексті.

Для жінок ситуація дещо інша. Так, були виявлені зв'язки між тривалістю професійної діяльності і підвищенням задоволеності собою як особистістю ( $r=0,341$  при  $p\leq 0,05$ ), як і у чоловіків, зростанням значущості подій, що відбуваються в суспільстві ( $r=0,342$  при  $p\leq 0,05$ ), однак із зниженням оцінки оточення ( $r=-0,352$  при  $p\leq 0,05$ ). Також тривалість перебування на посаді пов'язана з відчуттям мети ( $r=0,394$  при  $p\leq 0,01$ ) і відчуттям, що вони успішно справляються з повсякденними зобов'язаннями ( $r=0,343$  при  $p\leq 0,05$ ). Таким чином, тривалість професійної діяльності для жінок пов'язана з відчуттям власної професійної компетентності і розчаруванням у людях.

Не були виявлені статистично достовірні відмінності (критерій  $\chi^2$ ) в рівні психологічного благополуччя залежно від посади. Всі респонденти були розділені на чотири групи: молодший, середній та старший начальницький склад, а також вільний найм. Процвітання домінує у середнього начальницького складу (65,5 % з цієї групи): респонденти відчувають принаймні один із трьох симптомів гедоністичного благополуччя «щодня» та «майже щодня», а також відчувають 6 з 11 симптомів евдемонічного благополуччя (позитивне функціонування). Це може бути пов'язано з незначним строком служби в пенітенціарній системі (5–10 років), коли людина бажає кар'єрного зросту, успішності та результативності на робочому місці, вбачає перспективи і сенс у подібній професійній діяльності. Трохи менший показник (51,3 %) у працівників молодшого начальницького складу із строком служби до 5 років. Це період адаптації до робочого місця, з'ясування особливостей функціональних обов'язків, отримання статусу в колективі, налагодження взаємин. Серед старшого начальницького складу процвітання зустрічається приблизно з такою ж частотою (48,9 %). Працівники цієї групи мають вислугу понад 10

років, що може виступати підставою для різних форм професійної деформації, інтерес до професійних обов'язків поступово втрачається. Найменша кількість «процвітаючих» у працівників із вільним наймом зі строком служби більше 15 років (41,7 %). У них також найбільше «пригнічених» з усіх груп – 8,3 %. Припускаємо, що при схожих професійних обов'язках вони не бачать можливості кар'єрного зростання, матеріальна оплата досить низька, порівнюючи себе з атестованими працівниками, можуть відчувати себе дещо обмеженими в можливостях тощо.

Для аналізу структури показників психологічного здоров'я був здійснений факторний конфірмаційний аналіз його параметрів окремо для чоловіків і жінок, оскільки підстави для оцінки функціонування як оптимального, незважаючи на загальну професійну спрямованість, припускаємо в них відмінні. У ході аналізу даних жінок було виділено 3 фактори, що пояснюють 69,39 % загальної дисперсії. До першого фактору (внесок у загальну дисперсію – 48,19 %) увійшли такі дескриптори: наявність сенсу в житті і значущої мети (факторне навантаження – 0,804), впевненість у висловлюванні власних поглядів (0,748), значущість подій, що відбуваються в суспільстві (0,735), задоволення власною особистістю (0,730), наявний досвід, що спонукає до самовдосконалення (0,592), успішне здійснення повсякденних зобов'язань (0,565), відчуття можливості здійснення значущого внеску для суспільства (0,506), що дає можливість позначити цей фактор як «Значуще життя». Другий фактор (12,88 %) утворений такими характеристиками: цікавість до життя (0,840), теплі довірчі стосунки (0,746), задоволення (0,742), відчуття щастя (0,642), ми позначили його як «Задоволення від стосунків». До третього фактору увійшли такі параметри: суспільство стає кращим для таких людей, як я (0,788), люди гарні (0,748), можливість здійснення значущого внеску для суспільства (0,643), належність до певної соціальної групи (за місцем навчання, роботи) (0,637), що дало можливість позначити його як «Соціальний оптимізм».

У чоловіків структура психологічного здоров'я дещо інакша (загальна дисперсія – 66,18 %). Так, до першого фактору (внесок – 47,82 %) увійшли такі дескриптори, як значущість



подій, що відбуваються в суспільстві (0,803), суспільство стає кращим для таких людей, як я (0,716), люди гарні (0,661), відчуття можливості здійснення значущого внеску для суспільства (0,634), задоволений власною особистістю (0,604), належність до певної соціальної групи (за місцем навчання, роботи) (0,587), теплі довірчі стосунки (0,545), що дало можливість позначити цей фактор як «Значуща роль у суспільстві». Зазначимо, що у працівників ДКВС чоловічої статі на перше місце за значущістю виступає саме належність до певної групи як частини спільноти. Якщо жінки більше орієнтовані на міжособистісні стосунки (ближнє коло спілкування), то чоловіки підкреслюють колективізм та відчуття належності до більш широкої спільноти.

Другий фактор (внесок – 9,60 %) утворений такими характеристиками, як відчуття щастя (0,876), задоволення (0,850), цікавість до життя (0,692), наявність сенсу в житті і значущої мети (0,659), теплі довірчі стосунки (0,513), що дозволило позначити цей фактор як «Благополуччя особистості». Звернемо увагу, що до цього фактору увійшли як інтегральні характеристики задоволення життям, так і виміри гедоністичного та евідемонічного благополуччя, а також один параметр суб'єктивного соціального благополуччя. Третій фактор (внесок – 8,76 %) ми позначили як «Компетентність», тому що в нього увійшли такі дескриптори, як успішне здійснення повсякденних зобов'язань (0,793), впевненість у висловлюванні власних поглядів (0,768), наявний досвід, що спонукає до самовдосконалення (0,683).

**Висновки.** Персонал ДКВС обох статей має виражене відчуття сенсу життя та наявну мету, а також відчуває цікавість до життя. У жінок статистично достовірна вища оцінка теплих довірчих стосунків з оточенням. Низькі показники психологічного здоров'я однакові в чоловіків та жінок: зневіра в людях і поліпшенні суспільних умов для життя, а також низька оцінка свого внеску для суспільства.

Для чоловіків із збільшенням тривалості перебування на посаді характерне збільшення відчуття власної значущості і переживання задоволення від стосунків у колективі. Жінкам

притаманна висока оцінка власної професійної компетентності (професіоналізм, відчуття сенсу) і зниження оцінок людей.

Для чоловіків (працівників ДКВС) для забезпечення психологічного здоров'я найбільш важливим є відчуття власної значущості для суспільного життя. Причому домінантними є не ближні міжособистісні стосунки, а соціальні наслідки діяльності для спільноти загалом. Суттєвим також є переживання власної компетентності як здатності вирішувати повсякденні проблеми та виявляти свою життєву позицію. Для жінок більш актуальним для збереження психологічного здоров'я є можливість вести значуще (за внутрішніми сенсами) життя, а також бути задоволеним міжособистісними стосунками. Також жінки більш оптимістичні стосовно перспектив розвитку українського суспільства, чоловіки більш скептичні.

Процвітання як найвищий ступінь психологічного здоров'я більш виражене в середнього начальницького складу, тоді як найбільш пригніченими є працівники за умовами вільного найму.

В умовах воєнного стану важливим є збільшення доступності психологічної допомоги для всіх категорій населення. Тому перспективи подальших досліджень вбачаємо в апробації програм психологічної підтримки персоналу ДКВС України з метою підвищення психологічної стійкості, отримання навичок саморегуляції та подолання стресу тривалої травмизації, а також профілактики психологічних проблем. Забезпечення комплексної психологічної підтримки, створення сприятливих умов праці та стимулювання особистісного розвитку є важливими завданнями, які сприятимуть підвищенню психологічної стійкості.

### Список використаних джерел

1. Павлик Н. В. Структура і критерії психологічного здоров'я особистості. *Психологія і особистість*. 2022. № 1 (21). С. 34–59.
2. Шувалов А. В. Психологічне здоров'я людини. *Вісник ПСТГУ*. Серія «Педагогіка. Психологія». 2009. Вип. № 4 (15). С. 87–101.

3. Курова А. В. Суб'єктивне благополуччя як складова частина задоволеності життям. *Вісник Одеського національного університету*. Серія «Психологія». 2013. Т. 18. Вип. 23. С. 158–164.

4. Маланьїна Т. М. До проблеми психологічного здоров'я. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Серія: Психологічні науки. 2015. № 128. С. 176–179.

5. Кашлюк Ю. І. Психологічне здоров'я і психологічне благополуччя особистості як складові задоволеності життям. *Психологічний часопис*. 2017. Том 7. № 3. С. 47–58.

6. Lukat Ju., Margraf Ju., Lutz R., Van der Veld W.M., Becker E.S. Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*. 2016. No 4 (1). URL: [https://www.researchgate.net/publication/293807917\\_Psychometric\\_properties\\_of\\_the\\_Positive\\_Mental\\_Health\\_Scale\\_PMH-scale](https://www.researchgate.net/publication/293807917_Psychometric_properties_of_the_Positive_Mental_Health_Scale_PMH-scale) (дата звернення: 20.01.2024).

7. Шевченко А. М. Теоретичні аспекти дослідження психологічного здоров'я особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. №1 (12). С. 108–115.

8. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації: монографія. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.

9. Москаленко О. В., Блохіна І. О. До проблеми вивчення психологічного здоров'я особистості. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Психологія. 2022. Т. 33 (72). № 2. С. 92–96.

10. Danilchenko T. V. Gender differences of experiencing of subjective social well-being. *European Journal of Education and Applied Psychology*. 2018. № 1 (1). С. 1–10.

## References

1. Pavlyk, N. (2022), "The structure and criteria of psychological health of personality", *Psychology of an Individual*, Vol. 21, No. 1, pp. 34–59.

2. Shuvalov, A. V. (2009), "Psychological health of a human", *Bulletin of Orthodox St. Tikhon's Humanitarian University*, Series: Pedagogy. Psychology. Vol. 4. No. 15, pp. 87–101.

3. Kurova, A. V. (2013), "Subjective well-being as a component of life satisfaction", *Bulletin of the Odessa National University*. Series "Psychology", Vol. 18, No. 33, pp. 158–164.

4. Malanina, T. M. (2015), "On the problem of psychological health", *Bulletin of Chernihiv National Pedagogical University*. Series: Psychological sciences, Vol. 128, pp. 176–179.

5. Kashliuk, Yu. I. (2017), "Psychological health and psychological well-being as components of life satisfaction", *Psychological journal*, Vol. 7, No. 3, pp. 47–58.

6. Lukat, Ju., Margraf, Ju., Lutz, R., Van der Veld, W.M. and Becker, E.S. (2016), "Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale)", *BMC Psychology*, No. 4 (1), available at: [https://www.researchgate.net/publication/293807917\\_Psychometric\\_properties\\_of\\_the\\_Positive\\_Mental\\_Health\\_ScalePMH-scale](https://www.researchgate.net/publication/293807917_Psychometric_properties_of_the_Positive_Mental_Health_ScalePMH-scale) (accessed at 20 January 2024).

7. Shevchenko, A. M. (2018), "Theoretical aspects of research on psychological health", *Organizational psychology. Economic psychology*, Vol. 12, No. 1, pp. 108–115.

8. Tutarenko, T. M. (2018), Psychological health of an individual: means of self-help in conditions of long-term traumatisations, Imeks-LTD, Kropyvnytskyi.

9. Moskalenko, O. V. and Blokhina, I. O. (2022), "On the problem of studying the psychological health of the individual", *Scientific Notes of Vernadsky National University*. Series: Psychology, Vol. 33(72), No. 2, pp. 92–96.

10. Danylchenko, T. V. (2018), "Gender differences of experiencing of subjective social well-being", *European Journal of Education and Applied Psychology*, Vol. 1, No. 1, pp. 1–10.

УДК 37.091.113

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.117

## **ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В НАВЧАННІ**

**Єрмак Сергій Миколайович**, кандидат педагогічних наук,  
доцент, декан факультету заочного навчання та навчання за кошти  
фізичних, юридичних осіб,  
Пенітенціарна академія України  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: sergey.yermak@gmail.com)  
ORCID: 0000-0002-5069-1001;

**Гетта Василь Григорович**, кандидат педагогічних наук,  
професор, професор кафедри технологічної освіти та інформатики,  
Національний університет «Чернігівський колегіум»  
імені Т. Г. Шевченка  
(14013, Україна, м. Чернігів, вул. Гетьмана Полуботка, 53,  
e-mail: getta1942@ukr.net)  
ORCID: 0000-0003-3057-9976

*Сучасна освіта має створити таку систему освітніх процесів, методів, навчальних програм та інструментів оцінювання, що надають здобувачам освіти можливість набуття навичок, необхідних для повноцінної само-реалізації особистості.*

*Аналіз науково-педагогічних досліджень показав, що однією з провідних ідей досягнення поставленої мети є компетентнісний підхід до навчання.*

*Основним фактором ефективного формування компетентностей як новоутворення у свідомості людини, яка навчається, є її діяльність на основі набутих наукових знань. Водночас основною проблемою компетентнісно-го навчання є організація такої діяльності.*

*Психологи, визначаючи структуру діяльності, виокремлюють такі її компоненти: мотив – мета – дії і операції.*

*Отже, щоб досягнути успіху в зазначеній справі, перш за все потрібно у здобувачів освіти сформувані усвідомлену мотивацію, досягнути їхньої внутрішньої згоди та навчити їх вчитися.*

*Важливу роль при цьому процесі відіграє розумовий розвиток особистості. У процесі формування знань, умінь та навичок треба навчати користуватися операціями розумового розвитку – спостерігати, порівнювати, протиставляти, аналізувати, робити висновки, застосовувати знання на практиці.*

*Цьому сприяє в навчанні використання таких педагогічних технологій, як: організація навчальної співпраці, проєктна технологія, диференційоване навчання, використання проблемності тощо.*

*На думку авторів, важливу роль у формуванні компетентностей, особливо ключових, відіграє активна життєва позиція людини. У процесі громадської діяльності молодь формує своє життєве кредо, усвідомлює, що для того, щоб чогось досягти, потрібно навчатись, працювати, активно діяти.*

*Одним з важливих факторів ефективного застосування компетентнісного навчання є належне управління ним.*

*Значну роль в управлінні компетентнісним навчанням, на думку авторів, відіграють критерії сформованості предметних і ключових компетентностей. Вони дають можливість здійснювати не тільки моніторинг динаміки формування компетентностей, а й своєчасно реагувати, впливати на їх якість, коригувати процес.*

**Ключові слова:** компетентність, предметні компетентності, ключові компетентності, діяльність.

## **FACTORS INFLUENCING THE EFFICIENCY OF COMPETENCE APPROACH IMPLEMENTATION IN THE STUDY**

**Yermak Serhii**, PhD in Pedagogical Science, Associate Professor,  
Dean of the Faculty of correspondence study and study at legal  
entities' and individuals' expense,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: sergey.yermak@gmail.com)  
ORCID: 0000-0002-5069-1001;

**Hetta Vasylyshyn**, PhD in Pedagogy, Professor, Professor of the  
Department of Technological education and Informatics,  
*Taras Shevchenko National University "Chernihiv Collegium"*  
(53 Hetmana Polubotka Street, Chernihiv, 14013, Ukraine,  
e-mail: getta1942@ukr.net)  
ORCID: 0000-0003-3057-9976

*Modern education is to create such system of educational processes, methods, educational programs and assessment tools that give students the opportunity to acquire skills necessary for full self-realization of the individual.*

*The analysis of the scientific and pedagogical research has shown that a competence approach to the study is one of the main ideas to gain a set goal.*

*The main factor of effective competencies formation as a new idea in a human consciousness who studies is his/her activity based on the gained scientific knowledge. At the same time the main problem of the competence approach in the study is organizing such activity.*

*Psychologists defining the activity structure show the following components: a motive- a goal- acts and operations.*

*Thus, in order to succeed, first of all it's necessary to form students' conscious motivation to achieve their internal agreement and to make them study.*

*A person's mental development plays an important role in this process while forming knowledge and skills one should teach how to use the mental development operations, that is how to watch, compare, oppose, analyze, make conclusions and use knowledge in practice.*

*The following pedagogical technologies as organizing educational cooperation, a project technology differential study, a problem use etc. promote in the study.*

*According to the authors a person's active life position plays the main role in competences formation especially key ones. In public activity the young people form their life credo, realize that to achieve some goals one should study, work and be active.*

*One of the important factors of effective competence study use is its proper regulation.*

*According to the authors criteria of subject and key competencies formation play a main role in competence study regulation. They give an opportunity to monitor not only the competence formation dynamics but also to react, influence their quality and to correct the process.*

**Key words:** *competence, subject competence, key competence, activity.*

**Постановка проблеми.** У розпорядчих освітніх документах говориться, що сучасна освіта має створити таку систему процесів, методів, навчальних програм та інструментів оцінювання, які надають здобувачам освіти можливість набуття навичок, необхідних для повноцінної самореалізації особистості [2; 3].

Як свідчить аналіз науково-педагогічних досліджень, однією з провідних ідей досягнення поставленої мети є компетентнісний підхід до навчання. Проте під час його впровадження виникає багато проблеми як дидактичного, так і методичного характеру. На розв'язання яких і спрямоване наше дослідження.

**Аналіз досліджень і публікацій з проблеми.** Актуальність проблеми впровадження компетентнісного підходу в освітній процес різних видів закладів освіти спонукає багатьох педагогів і психологів до її обговорення і дослідження. Увага науковців, викладачів і вчителів зосереджена на з'ясуванні сутності та змісту компетентнісного підходу, розробці шляхів і засобів навчання та розвитку компетентностей здобувачів освіти. Найбільш ґрунтовними в цьому напрямку, на наш погляд, є роботи: О. В. Овчарука, О. І. Пометун, О. І. Ложкіної, О. Я. Савченко, Н. М. Бібіка, С. М. Трофименко, С. Є. Трубаچهвої, Л. І. Паращенко та ін.

У них розглядається поняття компетентнісного підходу до навчання, характеризується структура компетентностей, особ-

ливості управління освітнім процесом, з'ясовуються умови реалізації компетентнісного підходу до навчання різних категорій здобувачів освіти, розглядаються питання використання ефективних навчальних технологій тощо.

У роботах учених велика увага приділяється визначенню терміну «компетентність». Спостерігається різноманітність підходів до його розуміння, вважається компетентним такий, який є:

- здатний до дії, вміє використовувати знання в діяльності [5];
- обізнаний, авторитетний у певній галузі [6];
- вміє ефективно і творчо застосовувати знання та вміння в міжособистісних стосунках так само як і у професійних ситуаціях [1];
- спроможний кваліфіковано проводити діяльність, виконувати завдання та роботу [13];
- здатний розв'язувати проблеми з інтенсивною участю розуму, досвіду, творчих здібностей [4];
- має загальну здатність, що ґрунтується на знаннях, досвіді, цінностях, набутих під час навчання [10];
- має індивідуальну характеристику ступеня відповідності вимогам професії [10];
- володіє специфічною здатністю, необхідною для ефективного виконання конкретних дій у певній галузі, а також відповідальністю за свої дії [9];
- має інтегральну якість особистості, що виявляється в готовності її до діяльності [14].

Узагальнюючи висловлені думки, можна сказати, що компетентність – це інтелектуальне новоутворення в людини, яка дозволяє їй продуктивно діяти на основі наявних знань, умінь, навичок, досвіду та світогляду.

Аналіз праць з цієї проблеми показує, що більшість педагогів розглядають формування компетентностей у процесі компетентнісного підходу в навчанні, нехтуючи іншими можливостями.

Якщо компетентності розділити на предметні і загальні (ключові), то стає зрозумілим, що значну роль в їх формуванні відіграють знання, вміння, діяльність, самоосвіта, спілкування та досвід.

Ще важливо зауважити, що у працях на цю тематику мало уваги приділяється питанням «як – де – коли?».



Як сформувані знання, щоб вони були дієвими?

Як залучати тих, хто навчається продуктивній діяльності?

Як отримати досвід діяльності на основі отриманих знань?

Які фактори впливають на ефективність формування предметних і ключових компетентностей та як їх враховувати під час навчання?

Та ще багато питань, що виникають під час організації компетентнісного підходу в освіті.

**Формування цілей статті.** Наше дослідження присвячено вивченню факторів, що впливають на ефективність запровадження компетентнісного підходу в навчанні школярів та студентів. Його мета – розширити можливості компетентнісного навчання за рахунок урахування факторів, які недостатньо висвітлені у працях з цієї проблеми. Чому школярів і студентів? Тому що формування предметних і особливо ключових компетентностей потребує неперервності освітнього і виховного впливу від початку навчання та до його завершення при одних і тих же закономірностях тільки на різних рівнях.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження і практика як у нашій країні, так і за кордоном свідчать, що компетентнісний підхід у навчанні є перспективним [2; 3; 10].

Його запровадження в системі шкільної та вищої освіти дає можливість при тих же зусиллях отримати значно вищий освітній результат. Проте перехід від однієї парадигми в навчанні до іншої, як завжди, супроводжується різноманітними складнощами. Однією з проблем є вміння викладача (педагога) «перетворити» знання і вміння, які отримує здобувач освіти, в новоутворення, яке називається «компетентність», тобто зробити знання і вміння дієвими. Потрібно не відмовитись від знань взагалі, а відмовитись від знань «про всяк випадок», тобто перейти до іншого розуміння того, що таке «знання, як такі» [13].

Знання треба розглядати як необхідний елемент та передумову практичного ставлення людини до дійсності, що оточує, і те, що воно відображає об'єктивну дійсність у формах її діяльності та існує у вигляді певної мовної системи. Тобто знання, перш за все, є відображення об'єктивного світу свідомості людини, в той же час визначає ставлення суб'єкта до об'єкта

та метод діяльності. Наукові знання під час компетентнісного підходу повинні виконувати такі функції: описову, пояснення, передбачення та перетворення. Вони взаємопов'язані і переплітаються між собою. Важливим є й те, що вони лежать в основі діяльності людини – спонукають її до діяльності, визначають хід діяльності та її результат. Оскільки компетентність формується у процесі діяльності, то діяльність повинна відбуватись на основі наукових знань.

Знання стають дієвими, коли той, хто навчається, відчуває на практиці в них потребу, користується ними. Складність проблеми й полягає в організації такої діяльності. Для різного віку пріоритетною діяльністю є гра, навчання і праця. Хоча можна сказати, що основу гри та навчання теж становить праця. Так навчання є важкою працею для всіх, хоча вона і є розумовою, а не фізичною. Під впливом навчальної праці виникають певні наміри, що породжують відповідні мотиви та потреби, формують уміння самостійно ставити мету і досягати її. Якою б творчою та захопливою не була б справа, якою займається людина, вона завжди вимагає від неї високої дисципліни, фізичних зусиль, морального та інтелектуального напруження.

У сенсомоторних діях, нервово-психологічних і фізичних напруженнях, трудових процесах систематизуються знання, вміння та навички, що становлять основу компетентностей – властивості людини як суб'єкта праці і головної продуктивної сили суспільства.

Оскільки найважливішою складовою життя людини є технічна діяльність, то виникає ще одна проблема – формування технічних компетентностей. Як відомо, знання акумулюються в поняттях. Тому будь-яка діяльність здобувачів освіти повинна бути тією чи іншою мірою пов'язана з технікою, різноманітними технічними пристроями, під час використання яких спонтанно чи цілеспрямовано засвоюються технічні поняття, а значить і знання про техніку.

Технічна творчість – один з важливих шляхів залучення тих, хто навчається, до діяльності. Вона спонукає до використання наукових знань на практиці, виникненню потреби в нових знаннях, формування мотивів продуктивної діяльності.

У цьому напрямі важливою є технологічна грамотність – освіченість та ерудованість у галузі виробничих технологій. Працюючи в навчальних майстернях, учні, студенти під час виготовлення виробів повинні засвоювати сучасні знання про виробництво, оволодівати відповідними поняттями, користуватись ними в повсякденному житті.

Важливою проблемою є й те, що компетентності, особливо ключові, формуються не тільки під час навчання, а й під впливом родини, друзів, будь-якої роботи, політики, релігії, культури тощо. Тому важливо, щоб здобувачі освіти мали активну життєву позицію – брали участь у громадській діяльності, творчих колективах, змаганнях тощо.

Зрозуміло, що перелічені проблеми не вичерпують наявні. Вони виникають у ході запровадження компетентнісного підходу в навчанні та конкретних умовах. Їх розв’язання залежить від готовності педагогічного колективу навчального закладу до такої діяльності, розуміння загальних підходів до їх вирішення.

Оскільки компетентнісний підхід базується на діяльності на основі наявних знань, то виникає необхідність у з’ясуванні її сутності.

Психологи, визначаючи структуру діяльності, виокремлюють такі її компоненти: мотив – мета – дії і операції.

У педагогічній діяльності мета є найважливішою складовою. Зазвичай вона задається вчителем, викладачем і відповідає необхідним суспільним вимогам, основою яких є користь для суспільства і учня. Якщо мета діяльності не має змісту для особистості, якщо її суспільна необхідність не усвідомлена, то і діяльність буде байдужою, а значить безкорисною в навчанні. Важливо, щоб суспільно корисна мета збігалася з власною. Тому в організації діяльності важлива трансформація поставленої мети, спонукання особистості до перетворення її у внутрішнє прагнення, мотив, який і викликає бажання діяти. Мотиви відображають внутрішнє прагнення особистості, її потреби та інтереси. Відповідність їх меті діяльності, її суспільній користі сприяє розвитку особистості, внутрішньому її збагаченню і прагненню діяти надалі. Мотиви навчання навіть відмінників можуть бути далеко не однакові: для одних – це

необхідна праця, в якій вони відчують потребу, для інших – радість спілкування з друзями, треті – навчаються переважно тому, що їх примушують чи задобрюють. Природно, що і результати навчання будуть різні, хоча оцінки з навчальних дисциплін однакові. Безумовно, характер мотиву значною мірою впливає на трансформування знань у компетентність.

Зміст будь-якої діяльності (трудової, пізнавальної, суспільної тощо) є необхідним компонентом її структури. Якщо зміст діяльності новий для здобувачів освіти, то він сприяє пізнанню дійсності, що оточує, розширенню світогляду, отриманню нових знань, якщо ж він уже знайомий, то постановка нових завдань сприяє поглибленню діяльності, накопиченню досвіду, вдосконаленню дій. У закладах освіти зміст діяльності учнів визначається програмами дисциплін, що вивчаються. Під час їх складання важливо дотримуватись співвідношення між кількістю нових знань та їх засвоєнням. Так після з'ясування якогось закону чи правила обов'язково виділяється час для вправ його застосування, чи планується виконання лабораторної роботи. Таке поєднання надзвичайно корисне, бо сприяє сприйняттю нового, впровадженню нових знань до системи наявних. Чим складніше нове знання, тим більше треба приділяти уваги його практичному використанню, з'ясуванню, де воно застосовується, як воно виявляється у природі, які явища пояснює. Такий підхід до засвоєння нових знань робить їх дієвими, що дуже важливо для формування предметних компетентностей. Безпосередні практичні дії не менш значущі, ніж попередні компоненти діяльності. Залежно від того, яке завдання дії, ким вона поставлена, чи орієнтує на повторення попереднього досвіду або вимагає нового виконання, користь для формування компетентностей буде різною. Важливо, щоб дії не тільки урізноманітнювались, а й удосконалювались, більш широко застосовували інтелектуальні, сенсорні, емоційно-вольові процеси.

Операційний бік діяльності не вичерпується предметними діями. Обов'язковим її компонентом є інструментарій (уміння), за допомогою якого здійснюється предметна дія. Наявність операцій, умінь, безумовно, необхідна для того, щоб від-

булась діяльність, без них неможливо як розв'язувати поставлені завдання, так і здійснювати трудові дії. Водночас вони формуються і розвиваються в діяльності. Наявність розвинутих умінь позитивно впливає не тільки на ефективність діяльності, а і на мотивацію загалом. Удосконалення умінь і навичок, своєю чергою, приводить до успіху, який, як відомо, стимулює потребу продовжувати діяльність, інтерес до неї.

Завершується діяльність результатом, який є показником розвитку особистості, якості засвоєння знань, умінь не тільки для неї, а й для оточення. З результатом поєднується оцінка і самооцінка особистості, її статус у колективі, серед друзів та рідних, які радіють успіху чи навпаки ним не задоволені.

Таким чином, діяльність – це джерело розвитку особистості, яке поповнює скарбницю знань і умінь, робить їх дієвими.

Завдяки діяльності людина, особливо молода, збагачується досвідом пізнання, спілкування, праці, суспільно корисної діяльності. Стають зрозумілими цілі діяльності суспільства, що обумовлює соціальну сутність особистості.

Важливим є й те, щоб у діяльності той, хто навчається, не був пасивним, виявляв ініціативу, активність і творчість. Активність творця, який реалізує поставлені цілі, висуває додаткові завдання, намагається їх розв'язати, використовуючи досягнення науки, техніки, визначає ступінь впливу діяльності на формування його компетентностей.

Важливу роль діяльність відіграє у формуванні самостійності учнівської і студентської молоді. Якісні зміни в діяльності змінюють позицію особистості, яка стає не тільки активною, а й самостійною.

Водночас відбуваються зміни і в характері особистості. Статечність, розсудливість, аргументованість вчинків, повага до оточення стають нормою поведінки в колективі та суспільстві. Отже, незважаючи на те, що існує багато видів діяльності (ігрова, навчальна, трудова, спортивна, художня тощо), закономірності її впливу на формування предметних і ключових компетентностей однакові. Діяльність як феномен і реальна практика у своїх загальних основах однакова. Ця єдність завдяки різноманітності різних видів діяльності стає значно ба-

гатшою. Діяльність якісно змінює особистість, її світогляд, свідомість, духовні і фізичні сили. Ставлення до дійсності, що оточує, в результаті сприяє всебічному розвитку особистості, а значить і формуванню предметних та ключових компетентностей.

Одним з важливих напрямів, що впливає на ефективність компетентнісного підходу в навчанні, є наявність належного їм управління.

Перш за все треба відповідним чином структурувати зміст навчальних дисциплін, встановити правильне співвідношення між практичним і теоретичним матеріалом.

Оскільки компетентнісний підхід у навчанні полягає в забезпеченні дієвості знань, то теоретичний матеріал навчальної дисципліни повинен супроводжуватись вправами, практичними чи лабораторними роботами, або їх певної комбінації. З метою формування вміння вчитися треба у змісті навчального матеріалу виділяти той, який передбачається засвоїти самостійно.

Оскільки у формуванні предметних і ключових компетентностей беруть участь усі навчальні дисципліни, то треба чітко розподілити їх часткову участь.

Значну увагу треба приділити методам та технологіям навчання, особливо інноваційним. Ефективними серед них є такі: організація навчальної співпраці, навчально-проектна технологія, диференційоване навчання. Значну роль у формуванні компетентностей відіграє використання проблемності.

Правильно підібраний зміст навчання, технологій та методи його засвоєння спрямовують діяльність викладача і здобувачів освіти на засади компетентнісного навчання.

Велику роль в управлінні компетентнісним навчанням відіграють критерії сформованості предметних і ключових компетентностей [12]. Вони дають можливість здійснювати не тільки моніторинг динаміки формування компетентностей, а й своєчасно реагувати, впливати на їх якість.

Важливу роль критерії оцінювання сформованості компетентностей відіграють у визначенні індивідуальних досягнень кожного, хто навчається, причин гальмування їх розвитку, можливостей своєчасного досягнення встановленого його рівня на цьому етапі навчання.

Становлення об'єктивних рівнів та темпу їх досягнення цілком пов'язане з наявністю чітких критеріїв оцінювання.

Важливою є ще одна функція критеріїв – встановлення співвідношення отриманих результатів сформованості компетентностей з передбачуваними, що дає можливість вносити корективи в освітній процес.

**Висновки.** Отже, впровадження компетентнісного підходу в навчання вимагає врахування багатьох факторів як дидактичного, методичного, так і організаційного характеру. Перш за все треба чітко усвідомити дидактичну специфіку, закладену в поняття «компетентнісний підхід у навчання», здійснити перехід знань і умінь у новоутворення – компетентність. Потім встановити рівень сформованості предметних та ключових компетентностей, які відповідали би прийнятому стандарту, замовленню суспільства. За допомогою сучасних педагогічних технологій та методики навчання імплантувати дидактичні цілі в практику закладів освіти. Керуючись об'єктивними критеріями та рівнями сформованості компетентностей, здійснювати управління компетентнісним навчанням.

### Список використаних джерел

1. Антіпова Н. П. Сутність поняття «компетентнісний підхід» в науково-педагогічній літературі. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. Київ, 2014. Вип. 199. С. 28–32.
2. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи*. Київ : К.І.С., 2004. С. 47–52.
3. Бондар С. Компетентність особистості – інтегрований компонент навчальних досягнень учнів. *Біологія і хімія в школі*. Київ : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2003. № 2. С. 8–9.
4. Бондар С. Термінологічний аналіз понять «компетенція» і «компетентність» у педагогіці: сутність та структура. *Освіта і управління*. Київ, 2007. № 2. С. 93–99.
5. Вакуленко О. Формуємо ключові компетенції учнів. *Школа (Шкільний світ)*. Київ, 2007. № 11. С. 11–15.
6. Гаврилук О. М. Реалізація компетентнісного підходу при вивченні технологій учнями у загальноосвітній школі. *Трудове навчання в школі*. Київ, 2017. № 18.

7. Про затвердження Державного стандарту базової і повної загальної середньої освіти : постанова Кабінету Міністрів України № 1392 від 23 листопада 2011 р. *Офіційний вісник України*. 2012. № 11. С. 51. Ст. 400 (код акта 60376/2012).

8. Інструктивно-методичні рекомендації щодо вивчення в закладах загальної середньої освіти навчальних предметів та організації освітнього процесу у 2021/2022 навчальному році : Додаток до листа Міністерства освіти і науки України від 01 липня 2021 р. №1/11-5966.

9. Клепко С. Різні структури ключових компетенцій. *Управління освітою*. Київ, 2005. № 12. С. 2–3.

10. Овчарук О. В. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. *Бібліотека з освітньої політики*. Київ : К.І.С., 2004. 112 с.

11. Пометун О. Компетентнісний підхід – найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти. *Рідна школа*. Київ, 2005. № 1. С. 65–69.

12. Родигіна І. Компетентнісно орієнтований підхід до навчання – генезис проблеми критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів. *Управління освітою (Шкільний світ)*. Київ, 2009. № 4. С. 18–20.

13. Родніна І. В. Компетентнісно орієнтований підхід до навчання. Харків : Основа, 2006. 94 с.

14. Савченко О. Уміння вчитися – ключова компетентність шкільної освіти. *Освіта України*. Київ, 2006. № 62–63. С. 4.

15. Трофименко С. Компетентнісний підхід до освітнього процесу як вимога сучасності. *Управління школою*. Київ, 2007. № 19. С. 50–51.

## References

1. Antipova, N. P. (2014), "The essence of the concept of "competence-based approach" in the scientific and pedagogical literature", *Scientific Bulletin of the National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine*, Kyiv, Issue 199, pp. 28–32.

2. Bibik, N. M. (2004), "Competency-based approach: a reflective analysis of application", *Competency-based approach in modern education: world experience and Ukrainian prospects*, K.I.S., Kyiv, pp. 47–52.

3. Bondar, S. (2003), "Personal competence is an integrated component of students' learning achievements", *Biology and chemistry at school*, Institute of Encyclopedic Research of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, No. 2, pp. 8–9.

4. Bondar, S. (2007), "Terminological Analysis of the Concepts of "Competence" and "Competency" in Pedagogy: Essence and Structure", *Education and management*, Kyiv, No. 2, pp. 93–99.



5. Vakulenko, O. (2007), "Developing key competencies of students", *School (School World)*, Kyiv, No. 11, pp. 11–15.

6. Havryliuk, O. M. (2017), "Implementation of a competency-based approach to teaching technology to students in a secondary school", *Labor training at school*, Київ, No. 18.

7. Ukraine (2011), *On approval of the State Standard of Basic and Complete General Secondary Education* : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of November 23, 2011, № 1392, *Official Bulletin of Ukraine of February 17, 2012*, No. 11, P. 51, Art. 400 (Act Code 60376/2012).

8. Instructional and methodological recommendations for the study of academic subjects in general secondary education institutions and the organization of the educational process in the 2021/2022 academic year, *Annex to the letter of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated July 01, 202, No. 1/11-5966*.

9. Klepko, S. (2005), "Different structures of key competencies", *Education management*, Kyiv, No. 12, pp. 2–3.

10. Ovcharuk, O. V. (2004), "Competency-based approach in modern education: world experience and Ukrainian prospects", *Library on educational policy*, K.I.S., Kyiv.

11. Pometun, O. (2005), "Competency-based approach is the most important benchmark for the development of modern education", *Native school*, Kyiv, No. 1, pp. 65–69.

12. Rodyhina, I. (2009), "Competency-based approach to teaching – the genesis of the problem of criteria for assessing students' learning achievements", *Education management (School World)*, Kyiv, No. 4, pp. 18–20.

13. Rodnina, I. V. (2006), *Competency-based approach to training*, Basis, Kharkiv.

14. Savchenko, O. (2006), "The ability to learn is a key competence of school education", *Education of Ukraine*, Kyiv, No. 62–63, p. 4.

15. Trofymenko, S. (2007), "Competency-based approach to the educational process as a requirement of the present", *School management*, Kyiv, No. 19, pp. 50–51.

УДК 378.014(474.2)

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.130

## ОСНОВНІ НАПРЯМИ ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ ЕСТОНІЇ

**Іванишин Наталія Любомирівна,**

викладач кафедри іноземних мов та перекладознавства,  
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності  
(79000, Україна, м. Львів, вул. Клепарівська, 35,  
e-mail: Lozynska29@gmail.com)  
ORCID: 0000-0003-3297-9367

*Статтю присвячено аналізу основних документів щодо освітньої політики Естонської Республіки та їх впливу на ініомовну підготовку майбутніх фахівців у цій країні. Вивчено основні законодавчі документи Естонії у сфері освіти та законодавчі документи стосовно ініомовної політики, такі як: Стратегії освіти на 2021–2035 роки та План розвитку естонської мови на 2021–2035 рр. Описано їх функціонування та вплив на професійну ініомовну підготовку здобувачів освіти в державі, де запланований перехід на естонську мову навчання у всіх закладах освіти до 2030 р. Буде залучена мовна інспекція для контролю за вивченням мов та мовою, якою проводиться навчання. До закінчення школи учні мають досягти рівня незалежного користувача щонайменше з двох іноземних мов. Професійна ініомовна підготовка (ESP) обмежується певними академічними галузями, кількість спеціалізованих ініомовних курсів постійно зростає відповідно до потреб держави. Описано рамку кваліфікацій Естонії. В Естонії діють два типи закладів вищої освіти: університети та вищі професійні заклади освіти. Проаналізовано вплив русифікації на стан мовної політики в історичному розрізі. У часи СРСР застосовувались репресії проти естонської освіти та мови, а також відбувалось переселення російськомовного населення на естонські землі, так само як сьогодні спостерігається в тимчасово окупованому Маріуполі. Використано порівняльний метод дослідження, який дав можливість виявити характерні риси становлення системи освіти у цій країні і провести паралелі з Україною. На основі теоретичного узагальнення сформульовано висновки щодо ефективності та прогресивності освітньої політики Естонії, а також виявлено можливі шляхи адаптації деяких підходів українського освітнього простору. Аналіз та систематизація інформації в цій роботі є базою для подальшого дослідження в галузі компаративної освітньої політики.*

**Ключові слова:** освіта, підготовка фахівців, Естонія, євроінтеграція, ініомовна підготовка.

## MAIN DIRECTIONS OF ESTONIAN EDUCATIONAL POLICY

**Ivanyshyn Nataliia**, Lecturer at the Department of Foreign  
Languages and Translation Studies,  
*Lviv State University of Life Safety*  
(35 Kleparivska Street, Lviv, 79000, Ukraine,  
e-mail: Lozynska29@gmail.com)  
ORCID: 0000-0003-3297-9367

*The purpose of the article is to analyze the main documents on the educational policy of the Republic of Estonia and their impact on foreign language training in this country.*

*The main Estonian legislative documents in the field of education, such as the Education Act, the Higher Education Act, and legislative documents on foreign language policy, such as: Education Strategy 2021–2035 and the Estonian Language Development Plan 2021–2035. Their functioning and impact on professional foreign language training in the country are described. It is planned to switch to Estonian as the language of instruction in all educational institutions by 2030. A language inspectorate will be involved to monitor language learning and the language of instruction. By the end of school, students will be expected to reach the level of independent user of at least two foreign languages. Professional foreign language training (ESP) is limited to certain academic fields, and the number of specialized foreign language courses is constantly growing in line with the needs of the state. The qualification framework of Estonia is described. There are two types of higher education institutions in Estonia: universities and higher vocational education institutions.*

**Methodology.** *Analysis is used to describe the impact of russification on the state of language policy in the historical context. During the Soviet era, repressions were used against Estonian education and language, and the Russian-speaking population was resettled to Estonian lands, just as it is now in the temporarily occupied Mariupol. The comparative method of research was used, which made it possible to identify the characteristic features of the formation of the education system in this country and to draw a comparison. On the basis of theoretical generalization, conclusions are drawn about the effectiveness and progressiveness of Estonian educational policy.*

**Results.** *The analysis and systematization of information in this paper is the basis for further research in the field of comparative educational policy. It can be used to find possible ways to adapt some approaches of the Ukrainian educational space.*

**Key words:** *education, training, Estonia, European integration, language teaching.*

**Постановка проблеми.** В умовах інтеграції системи вищої та професійної освіти нашої держави до європейського освітнього простору цінним є вивчення подібних процесів у краї-

нах-членах Європейського Союзу (ЄС), зокрема в Естонській Республіці. Естонія, яка є частиною ЄС, накопичила цінний досвід у цій галузі. З огляду на активну модернізацію Естонією своєї освітньої системи, зокрема в контексті підготовки фахівців цивільного захисту, Україна може отримати корисні рекомендації для реалізації власних освітніх реформ. Таке дослідження дасть змогу не лише адаптувати кращі практики, а й уникнути потенційних помилок у впровадженні інновацій у систему вищої освіти. Враховуючи певну подібність історичного минулого, доцільним вважаємо аналіз досвіду адаптації Естонії до освітніх критеріїв вступу до Європейського Союзу.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Українські вчені активно здійснюють різноаспектні компаративні педагогічні дослідження стосовно іншомовної підготовки майбутніх фахівців різного профілю в закладах вищої освіти за кордоном, оскільки позитивні зміни, що відбуваються в країнах Європи, є прикладом для нашої держави щодо вдосконалення форм, змісту і технологій освіти. Вивченню цієї проблеми в економічно розвинутих країнах присвячені праці: О. Антоненко (Чеська Республіка), В. Бутової, К. Ступака (Фінляндія), Є. Громова, Л. Загоруйко, С. Каричковської (Республіка Польща), А. Заслуженої (Швейцарія) та ін. Як зазначають науковці, існує потреба вивчення досвіду передових економічно розвинутих країн, та дослідження можливості покращення професійної підготовки фахівців різного профілю для впровадження кращих ідей у вітчизняний освітній простір.

**Мета статті** – на основі аналізу наукових та законодавчих джерел з'ясувати особливості впливу освітньої політики Естонії на організацію процесу іншомовної підготовки майбутніх фахівців у закладах вищої освіти в цій країні.

**Виклад основного матеріалу.** Естонія як незалежна держава постала 21 лютого 1918 р. та перебувала під радянською окупацією до 16 червня 1940 р. Протягом першої декади окупації тоталітарного правління Сталіна застосовувалися жорстокі методи для «створення соціальних і демографічних умов для винищення естонців та їхньої мови, а також залишків корінних меншин з метою заміщення їх російськомовними» [1, с. 2]. Тобто

етнонаціональна політика СРСР у цей період була спрямована на систематичне пригнічення естонської національної ідентичності та спроби зруйнувати естонців як окрему націю, створення соціально-демографічних умов для заміщення естонської національної групи російськомовним населенням, якому було надано абсолютну довіру і підтримку. Відбувалися репресії проти естонської культури, освіти та мови, а також переселення російськомовного населення на естонські землі. Одна з основних стратегій полягала в підтримці російськомовної національності за рахунок естонської. Ці події суттєво вплинули на етнонаціональний баланс в регіоні та залишили тривалі наслідки для естонського суспільства.

Здобувши незалежність у 1991 р., Естонія спромоглася здійснити низку реформ у напрямі євроінтеграції і вже у 2004 р. стати повноправним членом ЄС. Сучасна мовна політика Естонії наочно втілює модель етнонаціонального захисту, де основним критерієм визначення належності до спільноти є мовна ідентичність, а саме естонська мова. Навіть при тому, що ця політика робить акцент на мовні аспекти, вона визначає формування нації не на етнічній, а на мовній основі. Офіційною метою мовної політики є відновлення використання естонської мови у всіх сферах життєдіяльності, зокрема в освіті та сучасних технологіях [2, с. 53].

У лютому 2022 року був опублікований План дій з розвитку естонськомовної освіти. Він ґрунтується на Стратегії освіти на 2021–2035 роки [3] і Плані розвитку естонської мови на 2021–2035 роки та описує необхідні додаткові заходи для забезпечення якісної освіти естонською мовою для всіх здобувачів освіти всіх рівнів. Уряд затвердив детальний план дій щодо переходу на естонську мову навчання в російськомовних дошкільних установах і загальноосвітніх школах, підготовлений Міністерством освіти і науки Естонської Республіки. Відповідно до цього плану поступовий перехід на естонську мову навчання у всіх закладах освіти, починаючи з дошкільних, має завершитися до початку 2029/2030 навчального року. Буде розширено контроль за вивченням мов та мовою, якою проводиться навчання. Мовна інспекція залучена до нагляду за до-

шкільною, загальною та професійною освітою. З 2023/2024 навчального року держава надає консультаційні послуги для полегшення переходу на естонську мову навчання.

В Естонії школярі традиційно вивчають щонайменше дві іноземні мови в закладах загальної середньої освіти. Згідно з державною навчальною програмою учні шкіл з естонською мовою навчання можуть опановувати англійську, французьку, німецьку як першу (А) іноземну мову. Більшість вивчає англійську. Згідно з державною освітньою програмою для загальноосвітніх шкіл будь-яка іноземна мова може бути запропонована як друга (Б) іноземна мова залежно від інтересів учнів та можливостей шкіл, наприклад: англійська, німецька, французька, іврит, іспанська, шведська або будь-яка інша. Для старших класів середньої школи попередній поділ іноземних мов на мови А і В не діє, учні записуються на курси відповідно до їхніх мовних рівнів (мовні курси В1 і В2). До моменту закінчення школи учні мають досягти рівня незалежного користувача (рівень В за Загальноєвропейськими рекомендаціями) щонайменше з двох іноземних мов. Для того, щоб отримати диплом про повну загальну середню освіту, потрібно скласти державний іспит з англійської мови та/або міжнародно визнаний мовний іспит з німецької або французької мови. Дедалі більше учнів обирають складання двох іспитів з іноземної мови після закінчення школи.

В Естонії діють два типи закладів вищої освіти: університети та вищі професійні заклади освіти [4]. Розглянемо це детальніше. В Естонії функціонує шість державних університетів, зокрема Естонський університет природничих наук (Estonian University of Life Sciences), Естонська академія мистецтв (Estonian Academy of Arts), Тартуський університет (Tartu University), Талліннський університет (Tallinn University), Талліннський технічний університет (Tallinn University of Technology) і Талліннський університет прикладних наук (Tallinn University of Applied Sciences). Загальна структура вищої академічної освіти має три рівні: бакалаврат, магістратура та докторантура.

Заклади вищої професійної освіти (Institution of professional higher education) надають професійну вищу освіту з можливістю подальшого навчання в магістратурі та професійну підготовку, де більшість здобувачів навчаються за освітніми програмами вищої освіти. Заклади професійно-технічної освіти (Vocational schools) можуть також, в окремих випадках, пропонувати вищу професійну освіту. Завданням закладів вищої професійної освіти є підготовка фахівців на першому рівні вищої освіти, які володіють певними професійними кваліфікаціями відповідно до потреб ринку праці, що відображено в Естонській рамці кваліфікацій (EstQF) (рис.). Восьмирівнева система EstQF була запроваджена у 2008 році Законом про професійні кваліфікації [5]. Навчання є гнучким та практично спрямованим, передбачає тісну співпрацю з підприємствами, професійними спілками та іншими соціальними партнерами.

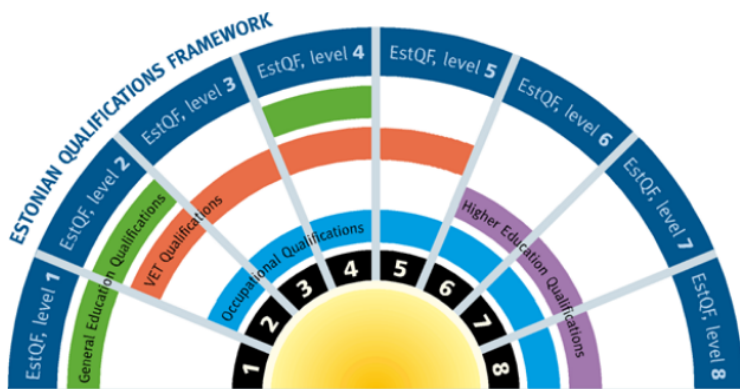


Рис. Рамка кваліфікацій Естонської Республіки (EstQF) [6]

Вища професійна освіта (Professional higher education) є першим рівнем вищої освіти, який забезпечує доступ до магістратури. Завершення відповідного рівня вищої освіти вважається закінченням закладу освіти.

Загальні правові засади вищої освіти визначені в законах Естонської Республіки «Про освіту» [7], «Про вищу освіту» (2019) [8] та «Про приватні школи» [9]. Закон про освіту Естонської Республіки визначає вищу освіту як формальну освіту

і описує типи закладів вищої освіти. Навчальне навантаження в закладах вищої світи, визначене навчальним планом, виражається в кредитних балах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ECTS). Один кредитний бал відповідає 26 годинам роботи, які здобувач використовує для навчання. Навантаження на один навчальний рік становить 60 кредитних балів, тобто 1 560 годин роботи здобувача, витрачених на навчання. Закон «Про вищу освіту» також визначає порядок створення, злиття, поділу та припинення діяльності університетів і вищих професійних навчальних закладів, основи їхньої науково-освітньої діяльності, межі автономії, принципи управління, організацію навчання, в т. ч. принципи складання спільних навчальних програм, систему оцінювання якості, правовий статус майна університетів; принципи фінансування, основні права та обов'язки викладацького складу і здобувачів, адміністративний нагляд за діяльністю університетів. Єдині вимоги до навчання в закладах вищої освіти та освітні цілі на рівні бакалаврату, професійної вищої освіти, магістратури та докторантури встановлюються постановою Уряду Республіки Естонія у Стандарті вищої освіти (2019) [10], який застосовується до всіх рівнів вищої освіти. На основі Стандарту вищої освіти ЗВО надається право здійснювати навчання, а також проводити інституційну акредитацію, тематичне оцінювання та організацію навчання.

У контексті проблематики нашого дослідження доцільно зупинитися на іншомовній освіті майбутніх фахівців. Питанням удосконалення якості іншомовної підготовки майбутніх фахівців займаються міжнародні європейські організації, як-от: ООН, ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, Єврокомісія, які видають документи, статuti, рекомендації, а саме: «Загальноєвропейські рекомендації з мовної освіти: вивчення, викладання, оцінювання» (CEFR 2021), «Європейський мовний портфель», «Хартія ради Європи з освіти для демократичного громадянства і освіти з прав людини», «Білінгвальна освіта: основні стратегічні завдання», «Стратегічна програма розвитку для мультилінгвальної Європи –



2020», «Рекомендації з плюралістичних підходів до мов і культур» тощо.

Вища та професійно-технічна освіта зосереджується на професійній іншомовній підготовці фахівців певної галузі, тому існує багаторічна історія викладання англійської мови для спеціальних цілей (English for Specific Purposes – ESP). Вибір мов, що викладаються та вивчаються, залежить від спеціальності. Спочатку професійна іншомовна підготовка обмежувалась конкретними академічними галузями, такими як: медицина, спорт, право та бізнес. Однак з часом вона розширилася, охопивши інші дисципліни, такі як: інформаційні технології, інженерія та соціальні науки [11, с. 255]. Крім університетів, заклади професійно-технічної освіти ще більше урізноманітнили пропозиції професійної іншомовної підготовки, пропонуючи курси для авіаційної галузі, військових та поліцейських.

За останні роки професійна іншомовна підготовка значно поширилася в естонських університетах, перетворившись на обов'язковий компонент освітніх програм. Основним мотивом для цього стало спільне прагнення університетів підвищити рівень англомовної компетентності здобувачів для вивчення наукової літератури у відповідних галузях. Більшість освітніх програм тепер вимагають від здобувачів проходження обов'язкового курсу англійської мови за професійним спрямуванням. Ці курси професійної іншомовної підготовки зазвичай варіюються від рівня B2 до C1 відповідно до Загальноєвропейських рекомендацій з мовної освіти (CEFR). Академічна англійська на рівні C1 також пропонується в багатьох навчальних планах. Після зарахування на курс англійської мови професійного спрямування здобувачі мають скласти вступний тест або надати докази свого рівня володіння мовою у вигляді міжнародно визнаних екзаменаційних сертифікатів, таких як IELTS, TOEFL або CAE, виданих протягом останніх двох років. Для здобувачів з нижчими рівнями володіння мовою пропонуються курси на рівнях A2, B1.1 та B1.2, щоб допомогти їм досягти необ-

хідного рівня для участі в обов'язковому курсі англійської мови за професійним спрямуванням.

Ще одним аспектом, характерним для естонських закладів вищої освіти, є те, що в одній групі з англійської мови професійного спрямування поєднують здобувачів споріднених спеціальностей (наприклад, біологія та управління навколишнім середовищем; географія, геологія та екологічні технології; медіа, журналістика та кіно; державне управління та політичні науки). Причиною є порівняно невелика кількість здобувачів, що вивчають окрему дисципліну на кожному мовному рівні. Незважаючи на ускладнення у зв'язку з цим завдання для викладачів англійської мови професійного спрямування, слід зазначити позитивні моменти: попередньо зібрані матеріали виявляються придатними для повторного використання з мінімальною адаптацією, завдяки чому таке об'єднання дисциплін досягає відносної стабільності.

**Висновки.** Аналіз законодавчих джерел дає підстави для висновків про те, що освітня політика Естонської Республіки спрямована на адаптацію до Європейського освітнього простору, зокрема стратегія розвитку мови дасть змогу здобувачам освіти всіх рівнів поступово перейти до навчання естонською мовою, а також вивчити іноземну мову, зокрема англійську на високому рівні. У професійній освіті іншомовне навчання спрямоване на здобуття мовних навичок у певній сфері, що забезпечується розробленням спеціалізованих курсів. Становлення Естонії як держави, яка колись була у складі СРСР, а тепер успішно долає русифікацію і є повноправним членом ЄС та НАТО, є для України прикладом та слугує перспективою для подальших досліджень.

### Список використаних джерел

1. Rannut M. Language Policy in Estonia. *Noves SL. Revista de Sociolinguística*. P. 1–17. 2004. URL: [http://www6.gencat.net/lhengcat/noves/hm04primaveraestiu/rannut1\\_6.htm](http://www6.gencat.net/lhengcat/noves/hm04primaveraestiu/rannut1_6.htm) (дата звернення: 16.01.2024).

2. Вітман К. Мовна політика Естонії: джерела і наслідки застосування. *Політичний менеджмент*. 2006. № 4. С. 55–64.

3. Мовна стратегія Естонії. *Estonian Language Strategy 2021–2035*. URL: <https://www.hm.ee/media/3761/download> (дата звернення: 16.01.2024).

4. Система освіти Естонії. URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/estonia/higher-education> (дата звернення: 16.01.2024).

5. Закон про професійні кваліфікації в Естонії. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/521032019015/consolide/current> (дата звернення: 16.01.2024).

6. Про освіту: Закон Естонської Республіки. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/529012018007/consolide> (дата звернення: 16.01.2024).

7. Рамка кваліфікацій Естонської Республіки. URL: <https://www.kutsekoda.ee/en/estonian-qualifications-framework-estqf/> (дата звернення: 16.01.2024).

8. Про вищу освіту: Закон Естонської Республіки. 2019. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/529082019022/consolide> (дата звернення: 16.01.2024).

9. Про приватні школи: Закон Естонської Республіки. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/531012018004/consolide> (дата звернення: 16.01.2024).

10. Про професійно-технічні навчальні заклади: Закон Естонської Республіки. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/523052019004/consolide> (дата звернення: 16.01.2024).

11. Meristo M., López A., Francisco J. Challenges in teaching English for specific purposes in Estonian universities. *The journal of teaching English for specific and academic purposes*. 2020. Vol. 8. No. 3. P. 249–263.

## References

1. Rannut, M. (2004), "Language Policy in Estonia", *Noves SL. Revista de Sociolinguística*, pp. 1–17, available at: [http://www6.gencat.net/llengcat/noves/hm04primaveraestiu/rannut1\\_6.htm](http://www6.gencat.net/llengcat/noves/hm04primaveraestiu/rannut1_6.htm) (accessed at 16 January 2024).

2. Vitman, K. (2006), "Language policy of Estonia: Sources and results of implementation", *Political management*, No. 4, pp. 55–64.

3. Estonian Language Strategy 2021–2035, available at: <https://www.hm.ee/media/3761/download> (accessed at 16 January 2024).

4. Estonian system of education, available at: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/estonia/higher-education> (accessed at 16 January 2024).

5. Professional qualifications of Estonia, available at: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/521032019015/consolide/current> (accessed at 16 January 2024).

6. Education in Estonia, available at: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/529012018007/consolide> (accessed at 16 January 2024).

7. Qualification framework of Estonia, available at: <https://www.kutsekoda.ee/en/estonian-qualifications-framework-estqf/> (accessed at 16 January 2024).

8. Higher education regulation of Estonia (2019), available at: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/529082019022/consolide> (accessed at 16 January 2024).

9. Private school regulation of Estonia, available at: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/531012018004/consolide> (accessed at 16 January 2024).

10. Vocational schools regulation of Estonia, available at: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/523052019004/consolide> (accessed at 16 January 2024).

11. Meristo, M, López, A. and Francisco, J. (2020), "Challenges in teaching English for specific purposes in Estonian universities", *The journal of teaching English for specific and academic purposes*, Vol. 8, No. 3, pp. 249–263.

УДК 159.942.23

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.141

## **ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РІВНЯ СУЇЦИДАЛЬНОГО РИЗИКУ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

**Ільїна Юлія Юрїївна**, кандидат біологічних наук, доцент, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах, *Національний університет цивільного захисту України (61023, Україна, м. Харків, вул. Чернишевська, 94)*

*e-mail: julija.illina@gmail.com*

ORCID: 0000-0002-9987-7130;

**Кобильнік Лілія Миколаївна**, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, *Мелітопольський державний педагогічний університет ім. Б. Хмельницького*

*(72316, Україна, м. Мелітополь, вул. Лютнева, буд. 225, кв. 35,*

*e-mail: liliia\_kobylnik@mdpu.org.ua)*

ORCID: 0000-0003-4353-4769;

**Кухар Тетяна Володимирівна**, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, *Пенітенціарна академія України*

*(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,*

*e-mail: tatyanakukhar@ukr.net)*

ORCID: 0000-0002-7021-7091

*У статті представлено результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження особливостей взаємозв'язку емоційного вигорання та суїцидального ризику у військовослужбовців. Аналіз психологічної літератури з проблеми показав, що діяльність військових здійснюється в особливих, екстремальних умовах, пов'язаних із загрозою життю та здоров'ю людей. Це ставить підвищені вимоги до особистості військового, його морально-вольових, емоційних, інтелектуальних якостей, що створює велике навантаження на адаптивні системи фахівця. З часом відбувається накопичення негативних станів, що призводить до розвитку різних професійних деформацій, деструкції. Одним з виявів є синдром емоційного вигорання, наслідком якого може бути поява суїцидальних думок і поведінки.*

***Метою** дослідження є визначення особливостей взаємозв'язку емоційного вигорання та суїцидального ризику у військовослужбовців.*

***Наукова новизна.** Проведене дослідження дозволило виявити, що у військовослужбовців усі симптоми емоційного вигорання знаходяться у стадії формування. Серед суїцидальної мотивації найбільш вираженими комплексами є: анестетичний, анемічний, альтруїстичний і аутопунітичний. Най-*

мени вираженими – інструментальний і гетеропунітичний. Найбільш вираженими протисуїцидальними мотиваційними комплексами є: фінальна невизначеність, етичний комплекс, моральний і провітальний. Найменш вираженими – естетичний, нарцисичний і релігійний. Найбільш вираженими діагностичними концептами суїцидального ризику є: антисуїцидальний чинник, демонстративність, соціальний песимізм і максималізм. Найменш виражений – злам культурних бар'єрів.

**Висновки.** Аналіз особливостей взаємозв'язку між емоційним вигоранням і суїцидальним ризиком показав, що формування синдрому емоційного вигорання значно підвищує рівень суїцидального ризику у військовослужбовців. Психологам потрібно розробити ефективні засоби профілактики емоційного вигорання у військовослужбовців.

**Ключові слова:** емоційне вигорання, аутоагресивна поведінка, суїцидальна поведінка, військовослужбовці.

## FEATURES OF THE RELATIONSHIP LEVEL OF SUICIDAL RISK AND EMOTIONAL BURNOUT IN MILITARY SERVICEMEN

**Ilina Yuliia**, PhD in Biology, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Psychology  
of Activity in Special Conditions,  
*National University of Civil Defense of Ukraine*  
(94 Chernyshevskaya Street, Kharkiv, 61023, Ukraine  
email: julija.illina@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-9987-7130;

**Kobylnik Liliia**, PhD in Psychology, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Psychology,  
*Melitopol State Pedagogical University named  
after Bohdan Khmelnytsky*  
(fl. 35, 225 Lyutneva Street, Melitopol, 72316, Ukraine,  
e-mail: liliia\_kobylnik@mdp.u.org.ua)

ORCID: 0000-0003-4353-4769;

**Kukhar Tetiana**, PhD in Psychology, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Psychology,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: tatyana.kukhar@ukr.net)

ORCID: 0000-0002-7021-7091

*The article presents the results of a theoretical analysis and an empirical study of the features of the relationship between emotional burnout and suicidal risk in military personnel. The analysis of the psychological literature on the problem showed that the activities of the military take place in special, extreme*

*conditions associated with a threat to people's lives and health. It makes higher demands on the personality of the military man, his moral-willed, emotional, intellectual qualities, which creates an increased load on the specialist's adaptive systems. Over time, there is an accumulation of negative states, which leads to the development of various professional deformations and destructions. One of the manifestations is the syndrome of emotional burnout, the consequence of which can be the appearance of suicidal thoughts and behavior.*

***The purpose** of the study is to determine the characteristics of the relationship between emotional burnout and suicidal risk in military personnel.*

***Scientific novelty.** The conducted research revealed that all symptoms of emotional burnout in military personnel are in the stage of formation. Among suicidal motivation, the most pronounced complexes are: anesthetic, anemic, altruistic and autopunitive. The least pronounced are instrumental and heteropunitic. The most pronounced anti-suicidal motivational complexes are: final uncertainty, ethical complex, moral and salutary. The least expressed are aesthetic, narcissistic and religious. The most pronounced diagnostic concepts of suicidal risk are: anti-suicidal factor, demonstrativeness, social pessimism and maximalism. The least pronounced is the breaking of cultural barriers.*

***Conclusions.** The analysis of the features of the relationship between emotional burnout and suicidal risk showed that the formation of emotional burnout syndrome significantly increases the level of suicidal risk in military personnel. Psychologists need to develop effective means of preventing emotional burnout in military personnel.*

***Key words:** emotional burnout, autoaggressive behavior, suicidal behavior, military personnel.*

**Постановка проблеми.** Діяльність військовослужбовців завжди, а особливо під час повномасштабної війни в Україні, супроводжується підвищеним ризиком, виконанням завдань у напружених умовах, недостатньої, невизначеної інформації, дефіциту часу, високої відповідальності за результати тощо. Це може призводити до розвитку різноманітних професійних деформацій і навіть деструкцій. Достатньо поширеними є емоційне вигорання, аутоагресивна та суїцидальна поведінка.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема емоційного вигорання досліджувалася зарубіжними та вітчизняними науковцями, такими як: В. Бойко, І. Гузенко, С. Джексон, В. Демидюк, М. Дергач, М. Пілат, Є. Потапчук, Г. Пріб, Л. П'янківська, Н. Рижкова, Г. Фрейденбергер, О. Хайрулін, Т. Яценко та ін. Однак, незважаючи на значний обсяг теоретичних досліджень цієї проблеми, досі немає єдиного розуміння чинників розвитку емоційного вигорання, причин його виникнення, відсутня загально-

прийнята, науково обґрунтована модель психологічної реабілітації фахівців, які схильні до емоційного вигорання; продовжуються дискусії щодо специфічності синдрому [1; 3; 5; 9]. Залишається актуальним вивчення особливостей емоційного вигорання у військовослужбовців та його впливу на ризик розвитку аутоагресивної та суїцидальної поведінки [2; 6].

Суїцид це свідомо активність, яка спрямована на відхід з життя під впливом психотравмувальних обставин, коли життя втрачає сенс для людини [4]. Самогубство посідає значне місце у структурі втрат військовослужбовців, тому існує нагальна потреба в дослідженні чинників суїцидальної поведінки та пошуку засобів психопрофілактики суїциду серед військових. У дослідженнях вітчизняних учених (Р. Власенко, В. Мозальова, Л. Овчарової, Л. Постовалова, В. Синишиної, В. Тихоненко, Д. Лебедева, О. Назарова, О. Тімченко, В. Христенко, О. Старцевої) аналізуються соціально-психологічні аспекти самогубств у середовищі військових, методи діагностики та психопрофілактики суїцидальної поведінки. Аналіз сучасних досліджень, практичних підходів до розв'язання проблеми самогубства вказують на те, що розуміння причин формування в особистості суїцидальних думок та намірів сприяє ефективності застосуванню засобів запобігання виникненню аутоагресивної поведінки. Науковці переконливо доводять, що значна частина самогубств здійснюється психічно здоровими людьми в результаті соціально-психологічної дезадаптації особистості, є наслідком внутрішнього конфлікту. Суїциди скоюють люди різноманітних психологічних типів, не існує типу військовослужбовця, що «схильний до самогубства». Усе залежить від сили психотравмувальної ситуації та її оцінки особистістю [4; 8].

**Формулювання цілей статті.** Мета статті полягає в аналізі особливостей взаємозв'язку рівня суїцидального ризику та емоційного вигорання у військовослужбовців.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Для досягнення мети було досліджено ступінь вираженості симптомів емоційного вигорання, суїцидальну мотивацію, рівень суїцидального ризику і за допомогою методів математичної



статистики встановлено наявність кореляційного зв'язку між всіма параметрами. Як психодіагностичний інструментарій було використано такі методики: «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойко, тест «Суїцидальна мотивація» Ю. Вагіна, тест «Протисуїцидальна мотивація» Ю. Вагіна, «Опитувальник суїцидального ризику» в модифікації Т. Разуваєвої. З метою встановлення причинно-наслідкових взаємозв'язків використовувався  $r$ -критерій Пірсона.

Емпіричне дослідження здійснювалось на базі Харківського районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки Харківської області оперативного командування «Схід» Сухопутних військ Збройних Сил України серед військовослужбовців контрактної служби та Чернігівського обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки. У дослідженні брали участь 54 особи сержантського та офіцерського складу.

Для визначення рівня емоційного вигорання військовослужбовців використовувалася «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойко. Отримані результати представлені в таблиці 1.

Таблиця 1 – Показники вираженості симптомів емоційного вигорання у військовослужбовців (у балах)

Симптоми	$M \pm \sigma$
1. Напруга	
1.1. Переживання психотравмувальних обставин	13,4±4,3
1.2. Незадоволеність собою	12,1±4,0
1.3. «Загнаність у клітку»	11,5±4,2
1.4. Тривога і депресія	12,6±4,4
2. Резистенція	
2.1. Неадекватне виборче емоційне реагування	11,8±3,9
2.2. Емоційно-етична дезорієнтація	12,6±4,1
2.3. Розширення сфери економії емоцій	13,5±4,2
2.4. Редукція професійних обов'язків	12,2±3,8
3. Виснаження	
3.1. Емоційний дефіцит	11,7±4,2
3.2. Емоційна усунутість	12,4±4,0
3.3. Особиста усунутість (деперсоналізація)	13,6±4,4
3.4. Психосоматичні і вегетативні порушення	12,7±4,1

Показник симптому «напруга» в досліджуваній групі становить 49,6 балів, що вказує на фазу у стадії формування. Тобто в більшості досліджуваних складові симптому є вираженнями на середньому рівні. Нервова напруга запускає формування емоційного вигорання. Напруга має динамічний характер, що обумовлюється постійною дією або посиленням впливу психотравматичних чинників. Найбільш вираженим є симптом «переживання психотравматичних обставин», що виявляється через усвідомлення психотравматичних чинників професійної діяльності, які важко усунути або вони зовсім неусунні. Якщо людина має лабільну психіку, роздратування поступово зростає, накопичуються відчай та обурення. Нерозв'язність ситуації призводить до розвитку інших явищ «вигорання».

Показник симптому «резистенція» в досліджуваній групі становить 50,1 балів, що на фазу у стадії формування. Найбільш вираженим симптомом у більшості досліджуваних є «розширення сфери економії емоцій», що має місце тоді, коли така форма захисту здійснюється поза професійною діяльністю – в спілкуванні з рідними, знайомими, іншими людьми. Людина відчуває перенасиченість міжособистісною взаємодією.

Показник симптому «виснаження» в досліджуваній групі становить 50,4 балів, що вказує на фазу у стадії формування, яка характеризується значним зниженням загального енергетичного тону й ослабленням нервової системи. Вигорання відіграє роль емоційного захисту особистості. Найбільш вираженим є симптом «особиста усунутість (деперсоналізація)», який виявляється у спілкуванні як втрата інтересу до суб'єктів професійної дії, що сприймаються як неживі предмети, об'єкти для маніпуляцій, що обтяжують своїми проблемами, потребами тощо. Вигорання починає впливати на установки, принципи і систему цінностей військовослужбовця. Формується деперсоналізований захисний антигуманістичний настрій. Таким чином, синдром емоційного вигорання розвивається поетапно і для кожного етапу характерними є певні ознаки, які викликаються специфічними чинниками.

Дослідження емоційного вигорання у військовослужбовців показало, що всі симптоми знаходяться у стадії формування,

тобто професійна поведінка спрямована на дозоване і економне витрачання енергетичних ресурсів. Спостерігаються дисфункціональні наслідки, вигорання негативно позначається на виконанні професійних обов'язків, взаєминах з колегами і керівництвом. Ситуація вимагає застосування психопрофілактичних і коректувальних заходів, метою яких є запобігання формування емоційного вигорання. На цьому етапі процес вигорання ще може бути припинений або відстрочений.

Дослідження суїцидальної мотивації військовослужбовців проводилося за допомогою тесту «Суїцидальна мотивація» Ю. Вагіна, отримані результати представлені в таблиці 2.

Таблиця 2 – Показники вираженості суїцидальних мотиваційних комплексів у військовослужбовців (у балах)

<b>Мотиваційні комплекси</b>	<b>М±σ</b>
Альтруїстичний	7,5±2,4
Анемічний	7,7±2,5
Анестетичний	8,1±2,6
Інструментальний	4,6±1,5
Аутопунітичний	7,4±2,5
Гетеропунітичний	4,8±1,6
Поствітальний	6,2±2,3

Найбільш вираженими суїцидальними комплексами в досліджуваних є: анестетичний (8,1±2,6 балів), анемічний (7,7±2,5 балів), альтруїстичний (7,5±2,4 балів) і аутопунітичний (7,4±2,5 балів); найменш вираженими: інструментальний (4,6±1,5 балів) і гетеропунітичний (4,8±1,6 балів). Отримані результати свідчать про те, що можливими причинами самогубства для військовослужбовців досліджуваної групи можуть стати: нестерпність страждань, які вони відчувають у зв'язку з різними психотравмувальними обставинами професійної діяльності; втрата інтересу до життя і сенсу життя; ідея про те, що після смерті близьким стане легше, краще жити; прагнення покарати себе за реальну або уявну провину. Найменш вираженими можливими причинами суїциду можуть стати: спроба маніпулювати іншими людьми за допомогою самогубства; покарання інших людей власною смертю. Тобто можна говорити про те, що для військовослужбовців досліджуваної групи суї-

цид можливий у тих випадках, коли, на їх думку, це принесе полегшення або їм самим, або їх близьким.

Дослідження протисуїцидальної мотивації військовослужбовців проводилося за допомогою тесту «Протисуїцидальна мотивація» Ю. Вагіна, отримані результати представлені в таблиці 3.

Таблиця 3 – Показники вираженості протисуїцидальних мотиваційних комплексів у військовослужбовців (у балах)

<b>Мотиваційні комплекси</b>	<b>M±σ</b>
Провітальний	9,1±3,2
Релігійний	7,6±2,5
Етичний	10,1±3,2
Моральний	9,2±3,3
Естетичний	6,5±2,1
Нарцисичний	7,2±2,4
Когнітивної надії	8,9±3,2
Тимчасової інфляції	7,8±2,6
Фінальної невизначеності	10,2±3,4

Найбільш вираженими протисуїцидальними мотиваційними комплексами у військовослужбовців є: фінальна невизначеність (10,2±3,4 балів), етичний (10,1±3,2 балів), моральний (9,2±3,3 балів) і провітальний (9,1±3,2 балів) комплекси; найменш вираженими: естетичний (6,5±2,1 балів), (7,2±2,4 балів) і релігійний (7,6±2,5 балів). Тобто основними чинниками, що утримують від суїциду, для військовослужбовців є: сумнів у тому, що вдасться довести спробу самогубства до кінця; відповідальність перед близькими людьми; особисте негативне ставлення до суїциду; страх смерті. Менш значущі: любов до себе; «непривабливість» суїциду і його наслідків з естетичної точки зору; гріховність самогубства з релігійних принципів. На нашу думку, саме такі протисуїцидальні мотиви, які виражені в досліджуваних військовослужбовців, є могутнім стримувальним чинником від спроб самознищення.

Рівень суїцидального ризику досліджувався за допомогою «Опитувальника суїцидального ризику» в модифікації Т. Разуваєвої, отримані результати представлені в таблиці 4.

Таблиця 4 – Показники рівня суїцидального ризику у військовослужбовців (у балах)

Субшкальні діагностичні концепти	M±σ
Демонстративність	4,5±1,7
Афективність	3,5±1,4
Унікальність	3,8±1,5
Неспроможність	3,7±1,3
Соціальний песимізм	4,4±1,6
Злам культурних бар'єрів	1,5±0,7
Максималізм	4,4±1,6
Тимчасова перспектива	3,9±1,4
Антисуїцидальний чинник	5,1±1,9

Найбільш вираженими діагностичними концептами у військовослужбовців є: антисуїцидальний чинник (5,1±1,9 балів), демонстративність (4,5±1,7 балів), соціальний песимізм (4,4±1,6 балів) і максималізм (4,4±1,6 балів); найменш вираженим – злам культурних бар'єрів (1,5±0,7 балів). Слід зазначити, що вираженість антисуїцидального чинника, навіть при високих показниках за іншими шкалами, знімає глобальний суїцидальний ризик. Це усвідомлення відповідальності за близьких, відчуття боргу перед спільнотою, уявлення про гріховність самогубства, його неестетичність, страх болю та фізичних страждань. При цьому відмічається наявність потреби, бажання привернути увагу оточення до своїх страждань, отримати співчуття та розуміння, що є суїцидно небезпечним у поєднанні з емоційною ригідністю. Крім того, у військовослужбовців відмічаються негативна концепція світу й афективна фіксація на невдачах. Таким чином, можна констатувати, що загроза суїцидальної поведінки у військовослужбовців дослідженої групи не є високою.

За допомогою кореляційного аналізу було встановлено особливості взаємозв'язку рівня емоційного вигорання і суїцидальної мотивації у військовослужбовців. Виявлений прямий кореляційний зв'язок між усіма симптомами емоційного вигорання і анемічною суїцидальною мотивацією ( $p \leq 0,05$  за критерієм Пірсона відповідно). Це говорить про те, що при вираженості всіх симптомів емоційного вигоран-

ня людина втрачає інтерес до життя, переживає втрату сенсу життя, що може призвести до виникнення суїцидальної поведінки, аутоагресивних тенденцій.

Виявлена пряма кореляційна залежність між альтруїстичною суїцидальною мотивацією і такими симптомами емоційного вигорання: «переживання психотравмувальних обставин» ( $p \leq 0,05$ ), «незадоволеність собою» ( $p \leq 0,05$ ), «тривога і депресія» ( $p \leq 0,05$ ), «неадекватне емоційне реагування» ( $p \leq 0,01$ ), «розширення сфери економії емоцій» ( $p \leq 0,05$ ), «емоційний дефіцит» ( $p \leq 0,05$ ), «емоційна усунутість» ( $p \leq 0,05$ ), «особиста усунутість» ( $p \leq 0,05$ ). Тобто у разі виникнення цих симптомів може виникнути мотивація самоушкодження для того, щоб оточенню стало краще та легше.

Так само виявлений прямий кореляційний зв'язок між анестетичною суїцидальною мотивацією і симптомами емоційного вигорання: «переживання психотравмувальних обставин» ( $p \leq 0,05$ ), «загнаність у клітку» ( $p \leq 0,05$ ), «тривога і депресія» ( $p \leq 0,05$ ), «неадекватне емоційне реагування» ( $p \leq 0,05$ ), «емоційно-етична дезорієнтація» ( $p \leq 0,05$ ), «розширення сфери економії емоцій» ( $p \leq 0,05$ ), «редукція професійних обов'язків» ( $p \leq 0,05$ ), «емоційний дефіцит» ( $p \leq 0,05$ ), «емоційна усунутість» ( $p \leq 0,05$ ), «особиста усунутість» ( $p \leq 0,01$ ), «психосоматичні та психовегетативні порушення» ( $p \leq 0,01$ ), фактично зі всіма симптомами, крім «незадоволеності собою». Тобто у разі сформованості всіх перерахованих симптомів військовослужбовець відчуває нестерпні страждання, які можуть стати причиною самогубства.

Виявлено прямий кореляційний зв'язок між аутопунітичною суїцидальною мотивацією і такими симптомами емоційного вигорання: «переживання психотравмувальних обставин» ( $p \leq 0,05$ ), «незадоволеність собою» ( $p \leq 0,05$ ), «загнаність у клітку» ( $p \leq 0,05$ ), «емоційно-етична дезорієнтація» ( $p \leq 0,05$ ), «розширення сфери економії емоцій» ( $p \leq 0,05$ ), «редукція професійних обов'язків» ( $p \leq 0,05$ ), «емоційна усунутість» ( $p \leq 0,05$ ), «особиста усунутість» ( $p \leq 0,05$ ), «психосоматичні і психовегетативні порушення» ( $p \leq 0,05$ ).

Тобто у разі сформованості перерахованих симптомів може виникнути ідея самопокарання за реальну або уявну провину, що в деяких випадках може призвести до суїциду. Виявлена пряма кореляційна залежність між симптомами «загнаність у клітку» ( $p \leq 0,05$ ), «неадекватне емоційне реагування» ( $p \leq 0,05$ ) і гетеропунітичною суїцидальною мотивацією. Тобто у разі сформованості цих симптомів можливе виникнення ідеї покарання інших людей власним самогубством. Встановлена наявність взаємозв'язку між симптомом «загнаність у клітку» ( $p \leq 0,05$ ) і поствітальною суїцидальною мотивацією. Тобто у разі, коли психотравмувальні обставини дуже тиснуть і усунути їх неможливо, може прийти на думку ідея про суїцид, як позбавлення, що супроводжується вірою в те, що після смерті можливе інше краще життя.

**Висновки.** Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що формування синдрому емоційного вигорання значно підвищує рівень суїцидального ризику у військовослужбовців.

**Перспективи подальшого дослідження.** Розробка психологічних засобів профілактики емоційного вигорання у військовослужбовців.

### Список використаних джерел

1. Гузенко І. Синдром емоційного вигорання у професійній діяльності військовослужбовців. *Психологія національної безпеки* : матеріали наук.-практ. конф. Львів : СПОЛОМ, 2017. С. 49–52.
2. Демидюк В. М., Пілат М. С. Психологічні чинники запобігання емоційному вигоранню військовослужбовців в умовах довготривалих збройних конфліктів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія»: науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, 2021. № 12. С. 102–106.
3. Дергач М. А. Особливості міжособистісних стосунків військовослужбовців з різним рівнем емоційного вигорання, які перебувають в зоні бойових дій. *Актуальні проблеми психології*. 2018. Т. XI. Вип. 17. С. 64–79.
4. Мозальов В., Власенко Р. Соціально-психологічні чинники та напрями запобігання суїцидальної поведінки військовослуж-

бовців в бойових умовах. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. № 5 (75). С. 72–77. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-75-5-72-77> (дата звернення: 20.01.2024).

5. Приб Г. А. Патопсихологічні складові емоційного вигорання військовослужбовців як чинник національної безпеки. *Державне управління*. 2019. № 3 (11). С. 75–79.

6. П'янківська Л. В. Взаємозв'язок «емоційного вигорання» з ціннісно-сисловою сферою військовослужбовців. *Актуальні проблеми психології*. 2017. Т. XI. *Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. Вип. 15. С. 431–437.

7. Рижкова Н. В. Емпіричне дослідження психологічних чинників емоційного вигорання військовослужбовців інженерних військ. *Вісник Національного університету оборони України*. Питання психології. 2020. № 4 (57). С. 84–92.

8. Синишина В. М. Психологічні чинники суїцидальної поведінки серед військовослужбовців. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації*: матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Переяслав, 2021. Вип. 73. С. 118–121.

9. Хайрулін О. М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2015. 220 с.

## References

1. Guzenko, I. (2017), "Emotional burnout syndrome in the professional activities of military personnel", *Psychology of national security*: materials of scientific and practical conference, SPOLOM, Lviv, pp. 49–52.

2. Demidiuk, V. M., Pilat, M. S. (2021), "Psychological factors of preventing emotional burnout of military personnel in the conditions of long-term armed conflicts", *Scientific notes of the National University «Ostroh Academy»*. Series «Psychology»: a scientific journal, NaUOA Publishing House, Ostrog, No. 12, pp. 102–106.

3. Dergach, M. A. (2018), "Peculiarities of interpersonal relationships of servicemen with different levels of emotional burnout who are in the combat zone", *Actual problems of psychology*, T. XI, Vol. 17, pp. 64–79.

4. Mozalyov, V., Vlasenko, R. (2023), "Socio-psychological factors and directions of prevention of suicidal behavior of servicemen in combat conditions", *Bulletin of the National Defense University of Ukraine*,



No. 5 (75), pp. 72–77, available at: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-75-5-72-77> (accessed at 20 January 2024).

5. Prib, G. A. (2019), "Pathopsychological components of emotional burnout of military personnel as a factor of national security", *Governance*, No. 3 (11), pp. 75–79.

6. Piankivska, L. V. (2017), "The relationship between «emotional burnout» and the value-meaning sphere of military personnel", *Actual problems of psychology. T. XI. Personality psychology. Psychological assistance of the individual*, Vol. 15, pp. 431–437.

7. Ryzhkova, N. V. (2020), "Empirical study of psychological factors of emotional burnout of servicemen of engineering troops", *Bulletin of the National Defense University of Ukraine. A question of psychology*, No. 4 (57), pp. 84–92.

8. Synyshina, V. M. (2021), "Psychological factors of suicidal behavior among military personnel", *Trends and prospects of the development of science and education in the conditions of globalization: materials of the International scientific and practical conference*, Issue 73, pp. 118–121.

9. Khairulin, O. M. (2015), *Psychology of professional burnout of military personnel : monograph*, TNEU, Ternopil.

УДК 159.942.2:057.875+378:371  
DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.154

## **ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СТУДЕНТІВ МИСТЕЦЬКИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ НА ЗАНЯТТЯХ З ІНОЗЕМНОЇ МОВИ**

**Кресан Ольга Дмитрівна**, кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри загальної та практичної психології,  
*Ніжинський державний університет імені М. Гоголя*  
(16600, Україна, Чернігівська обл., м. Ніжин, вул. Графська, 2,  
*e-mail: Kresan.olga@ndu.edu.ua*)  
ORCID: 0000-0002-7982-4533;

**Смольянінова Світлана Володимирівна**, старший викладач  
кафедри іноземних мов,  
*Національна академія образотворчого мистецтва  
та архітектури*  
(04053, Україна, м. Київ, Вознесенський узвіз, 20,  
*e-mail: Lana\_smol@ukr.net*)  
ORCID: 0000-0002-2727-3178;

**Кресан Тетяна Дмитрівна**,  
старший викладач кафедри іноземних мов,  
*Національна академія образотворчого мистецтва та архітектури*  
(04053, Україна, м. Київ, Вознесенський узвіз, 20,  
*e-mail: tatiana.kresan@gmail.com*)  
ORCID: 0000-0002-2727-3178

*Стаття присвячена вивченню особливостей розвитку соціального та емоційного інтелекту на заняттях з іноземної мови у студентів мистецьких спеціальностей. Соціальний та емоційний інтелект є важливими для різних сфер життя людини, оскільки підвищують її професійну та особисту успішність і покращують якість її соціальних інтеракцій. Для представників мистецьких професій високий рівень розвитку соціального та емоційного інтелекту сприяє не лише поліпшенню комунікації з реципієнтами мистецтва й художньої творчості, а й допомагає глибше відчувати соціальні та емоційні явища, які потребують відображення через мистецтво.*

*У роботі здійснено аналіз особливостей соціального та емоційного інтелекту як психологічних явищ, їх спільних і відмінних ознак. Шляхом порівняння структурних компонентів соціального та емоційного інтелекту доведено їхній тісний взаємозв'язок і важливість комплексного розвитку для особистості. Здійснено теоретичний аналіз підходів до визначення та розуміння соціального й емоційного інтелекту в сучасній психологічній науці. Авторами проведено емпіричне дослідження рівня розвитку емоційного*

інтелекту у студентів мистецьких спеціальностей, зокрема зі студентами 2–4 курсів Національної академії образотворчого мистецтва та архітектури (НАОМА), м. Київ. Методом дослідження був опитувальник емоційного інтелекту Н. Хола, що вимірює загальний рівень емоційного інтелекту, а також його рівень за шкалами.

Результати емпіричного вивчення проблеми показали, що досліджувані студенти мають переважно низький рівень вираження емоційного інтелекту за всіма параметрами застосованої психодіагностичної методики. Запропоновано методи розвитку емоційного інтелекту на практичних заняттях з іноземної мови, обґрунтовано психологічними особливостями студентів і фаховою спрямованістю навчального закладу. Практичне значення результатів цього дослідження полягає у можливості їх застосування на заняттях з іноземної мови зі студентами мистецьких спеціальностей з метою підвищення рівня соціального та емоційного інтелекту.

**Ключові слова:** соціальний інтелект, емоційний інтелект, заняття з іноземної мови, методи розвитку емоційного інтелекту, емпатійне слухання, емпатійна дискусія, вітагенне навчання.

## DEVELOPMENT OF SOCIAL AND EMOTIONAL INTELLIGENCE IN ART STUDENTS AT FOREIGN LANGUAGE CLASSES

**Kresan Olha**, PhD in Psychology,  
Associate Professor of the Department of General  
and Practical Psychology,  
Nizhyn Gogol State University  
(2 Hraphska Street, Nizhyn, 16600, Chernihiv region, Ukraine,  
e-mail: kresan987@gmail.com)  
ORCID: 0000-0002-7982-4533;

**Smolianinova Svitlana**, Senior teacher of the Department  
of Foreign Languages,  
National Academy of Fine Arts and Architecture  
(20 Voznesenskyi Uzvis Street, Kyiv, 04053, Ukraine,  
e-mail: Lana\_smol@ukr.net)  
ORCID: 0000-0002-2727-3178;

**Kresan Tetiana**, Senior teacher of the Department  
of Foreign Languages,  
National Academy of Fine Arts and Architecture  
(20 Voznesenskyi Uzvis Street, Kyiv, 04053, Ukraine,  
e-mail: tatiana.kresan@gmail.com)  
ORCID: 0000-0003-4336-2805

*The article deals with the development of social and emotional intelligence in art students at foreign language classes. Social and emotional intelligence is important for various spheres of a person's life, as they increase their*

*professional and personal success and improve their social interaction. For art professionals, a high level of social and emotional intelligence helps to improve communication with the audience as well as to feel more deeply social and emotional phenomena that need to be reflected through art.*

*The article analyzes the features of social and emotional intelligence as psychological phenomena, their common and distinctive features. By comparing the structural components of social and emotional intelligence, their close relationship and the importance of complex development for the individual are proven. The authors made a theoretical analysis of the definition and understanding of social and emotional intelligence in modern psychology. An empirical study was conducted to investigate the level of emotional intelligence in art students of the National Academy of Fine Arts and Architecture (NAFAA), Kyiv.*

*The research method was Hall test of emotional intelligence, which measures the general level of emotional intelligence, as well as its level according to scales.*

*The results of the empirical study show that the students have mostly a low level of emotional intelligence. The article attempts to provide recommendations how to foster emotional intelligence development at foreign language classes which take into account students' psychological characteristics and future profession. The practical results of the study can be applied at foreign language classes at art universities in order to increase students' social and emotional intelligence.*

**Key words:** *social intelligence, emotional intelligence, foreign language classes, methods of developing emotional intelligence, empathic listening, empathic discussion, holistic learning.*

**Постановка проблеми.** Проблема соціального та емоційного інтелекту на сьогодні визнана однією з найбільш актуальних у сучасному суспільстві насамперед через важливість взаємодії особистості і середовища на всіх рівнях. Нині рівень соціального та емоційного інтелекту входить до т. зв. «м'яких навичок», що забезпечують успішність її діяльності поряд з основними професійними знаннями, вміннями та навичками. З огляду на те, що людина знаходиться в постійній взаємодії з соціумом, низький рівень соціального та емоційного інтелекту в буквальному сенсі призводить до нереалізованості в усіх сферах життя – від кар'єрного зростання до взаємодії в соціумі та сімейних взаємин. Щобільше, дослідження показали, що люди з високим рівнем соціального й емоційного інтелекту схильні до волонтерської діяльності та виявляють високу політичну і громадську активність. [3]. Усі складові соціального й емоційного інтелекту, досліджені протягом попередніх років, вказують на те, що людей з низьким рівнем соціального й емоційного інтелекту легко підпорядкувати, вони не здатні

незалежно мислити і керувати своїм життям. Проте рівень соціального та емоційного інтелекту людини може бути підвищений спеціальними техніками. Особливого значення соціальний та емоційний інтелект набуває для студентів мистецьких спеціальностей, у яких майбутня професія пов'язана з творчістю. Робота з образотворчими та художніми засобами передбачає розуміння емоцій і соціальних проблем, які автор прагне передати через свій витвір мистецтва, що вимагає від майбутніх митців відповідного рівня соціального та емоційного інтелекту. У процесі навчання викладачі ЗВО мають можливість зробити власний внесок у формування соціального й емоційного інтелекту майбутніх фахівців. Зокрема, практичні заняття з іноземної мови надають можливість залучити певні методи, які сприятимуть їх розвитку.

**Мета статті** – дослідити взаємозв'язок і співвідношення соціального й емоційного інтелекту; за допомогою емпіричного дослідження виявити поточний рівень емоційного інтелекту у студентів Національної академії образотворчого мистецтва та архітектури, проаналізувати результати дослідження і, спираючись на наукові досягнення в цій сфері, адаптувати загальні методи підвищення соціального та емоційного інтелекту до конкретних реалій занять з іноземної мови професійного спрямування.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Поняття соціального інтелекту вперше в історії, а саме в 1920 році, виділив Е. Трондайк, однак науково обґрунтовує це явище Г. Барнс [10]. Протягом подальших років феномен соціального інтелекту був досліджений такими науковцями, як Н. Кантор, Р. Ханівіл, Ф. Вернон та ін. Кожен з них дав своє визначення соціального інтелекту і розкрив нові аспекти цього явища. Відомий американський психолог Гордон Олпорт [11] зробив акцент на тому, що наявність соціального інтелекту сприяє ефективності спілкування і здатності людини до адаптації. Комітськи С. та Джон О. наприкінці ХХ століття виділили та проаналізували складові соціального інтелекту [13]. Відповідно до запропонованої класифікації «добре розуміння почуттів інших людей» є одним з його виявів. У цей самий час П. Саловей і Дж. Майер почали дослідження цієї ж складової

і таким чином виокремили спеціальне психологічне поняття – *емоційний інтелект*. Крім цього, автори виділили також ознаки емоційного інтелекту, такі як сприйняття, використання, розуміння емоцій та керування ними [14]. Згідно з думкою дослідників, ці складові можна сформувані шляхом навчання та тренування. Так, американський психотерапевт Клод Штайнер [15] виділив п'ять компонентів емоційної грамотності, це такі як усвідомлення власних емоцій, емпатія, управління емоціями, подолання емоційних проблем та емоційної інтерактивності. Крім цього, він розробив цікаві практичні техніки для поліпшення рівня емоційної грамотності, що можуть бути застосовані в індивідуальній та груповій роботі.

Фізіологію емоцій досліджували різні вчені, серед яких американський невролог Поль Маклін, який розробив теорію триєдиного мозку, відповідно до якої за емоції відповідає саме лімбічна система. Він довів, що якщо напряду вплинути на лімбічну, тобто «емоційну» сферу в обхід неокортексу, ділянки, яка відповідає за вищі когнітивні здібності, людина підпорядковується емоціям і втрачає контроль над ними [13]. Це свідчить про те, що явище емоційного інтелекту має ознаки як психофізіологічного процесу, що залежить від діяльності лімбічної та гормональної системи, так і може бути результатом тренування та спеціального навчання в процесі соціальної взаємодії чи спеціально організованої освіти.

В українській психології сучасні дослідники М. А. Кузнецов, Н. Ю. Діомідова виявили емоційний інтелект в умовах стресу, проаналізувавши його психологічні особливості і дослідивши зв'язок стресостійкості та емоційного інтелекту [1]. Носенко Е. Л., Коврига Н. В. [6] у своєму емпіричному дослідженні розкрили ієрархічну структуру рівнів емоційного інтелекту, що має важливе значення для його теоретичного аналізу та практичного вивчення. Досвід розвитку емоційного інтелекту на заняттях з іноземної мови у ЗВО розкрила Т. В. Шиян, яка розглянула складові компоненти емоційного інтелекту й методи їх розвитку у студентів на практичних заняттях з англійської мови [9]. Москаленко М. В. для розвитку емоційного інтелекту в технічних ЗВО пропонує те-

хнології особистісно-орієнтованого, проблемного, знаково-контекстного та групового навчання [5]. Фурман В. В. також провів емпіричне дослідження в університеті імені Бориса Грінченка [8]. Результати показали недостатній рівень розвитку емоційного інтелекту у студентів цього ЗВО, що спричинило впровадження в навчальний процес спеціальної дисципліни для розвитку емоційного інтелекту студентів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Протягом останніх десятиліть наукова думка приділяла значну увагу важливості розвитку соціального та емоційного інтелекту. У цьому дослідженні ми прагнемо розрізнити і відокремити такі поняття, як соціальний та емоційний інтелект, а також виділити спільне між ними. На нашу думку, і соціальний, і емоційний інтелект однаковою мірою впливають на психологічне становлення особистості та її успішність у суспільстві. Незважаючи на те, що обидва терміни охоплюють багатогранні аспекти, процеси, задіяні під час становлення людини, соціальний та емоційний інтелект тісно пов'язані між собою. Під *соціальним інтелектом* ми розуміємо сукупність здібностей, що сприяють успішності в побудові взаємин людини з іншими та соціальної взаємодії. Сюди входять такі здібності, як здатність розуміти іншу людину та її поведінку, здатність до емпатії, саморозуміння, здатність до адаптації власної поведінки відповідно до ситуації тощо. Отже, йдеться про сферу соціальних відносин та соціальної взаємодії, що є більш ефективною і більш успішною за умови розвитку в особистості соціального інтелекту.

Водночас емоційний інтелект вважається близьким, але не тотожним поняттям. *Емоційний інтелект* охоплює як себе сферу емоцій і почуттів, що знаходиться за межами когнітивної діяльності мозку, так і розуміння власних почуттів, їх усвідомлення й керування ними, а також розуміння емоцій інших. Як бачимо, ці явища досить близькі між собою, при цьому соціальний інтелект є більш широким явищем, що охоплює сферу взаємодії та взаємин між людьми, а емоційний інтелект стосується емоцій, проте також впливає на взаємини та соціальні відносини.

Важливо, що на успішність особистості у соціальній взаємодії впливають як соціальний, так і емоційний інтелект. Так,

Джон Мейер, науковець, який започаткував дослідження емоційного інтелекту, зазначив, що емоційний інтелект високого рівня забезпечує особистості від 10 до 25 % успіху в соціальних сферах життя [14]. Для того, щоб продемонструвати, наскільки близькі поняття соціального та емоційного інтелекту, пропонуємо виявити їхні складові аспекти, які знаходяться в тотожній близькості, і звернути особливу увагу на ті, що цілком збігаються. Отже, основними складовими емоційного інтелекту, на яких наголошують усі науковці, є:

- емоційна обізнаність, яка містить розпізнавання власних емоцій, уміння правильно їх оцінювати і коректно висловлювати;
- емпатія, здібність до співпереживання і розуміння емоцій іншої людини;
- управління власними емоціями;
- вміння інтерпретувати емоції співрозмовника та керувати ними;
- самомотивація, самоаналіз, самооцінка.

Незважаючи на майже сто років активного дослідження соціального інтелекту, одностайної думки щодо його складових не досягнуто. Серед сучасних дослідників спробу ретельного аналізу складових компонентів соціального інтелекту зробила Л. О. Ляховець [2].

Зокрема, серед складових соціального інтелекту виділяють:

- 1) комунікативно-особистісну складову, компоненти якої впливають на формування психологічної контактності й відповідають за спілкування;
- 2) самосвідомість, яка містить почуття самоповаги і відкритість новим ідеям;
- 3) здібність розуміти й моделювати соціальні явища і мотиви, що керують людьми;
- 4) стресостійкість [2].

Як бачимо, в кожному з вищезгаданих компонентів задіяні емоційні реакції та емоційна грамотність особистості, тому можна стверджувати, що між цими елементами соціального і емоційного інтелекту існує тісний зв'язок. Кожний з вищеперелічених факторів не може бути віднесений лише до когнітивно-розумових здібностей. У вмінні контактувати, поважати

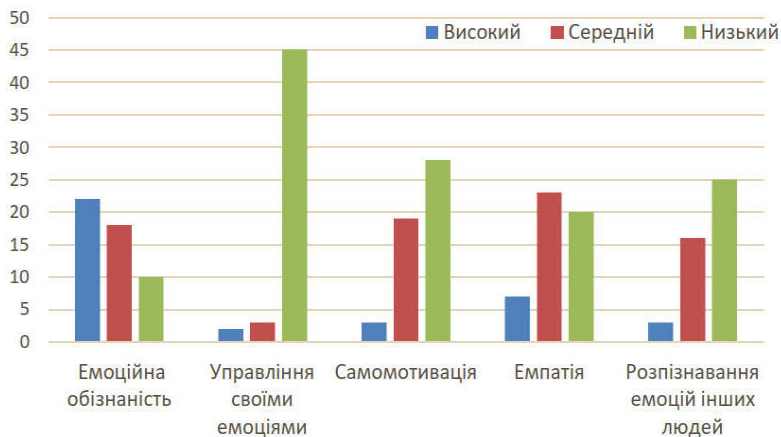


співрозмовника, розуміти мотиви, що керують людьми, протидіяти стресу основоположна роль припадає на емоційні реакції.

Про тісний зв'язок соціального й емоційного інтелекту також писав американський науковець Р. Бар-Он, який, базуючись на емпіричному дослідженні, обґрунтував модель соціально-емоційного інтелекту [12]. Отже, можемо зробити висновок, що соціальний та емоційний інтелект тісно взаємопов'язані, водночас соціальний інтелект містить здібності, що впливають на ширше коло соціальної взаємодії, а емоційний інтелект передбачає розуміння, сприйняття та керування власними емоціями, а також розуміння емоцій інших, що також впливає на соціальну взаємодію, проте більш опосередковано. У розвитку особистості як складної психофізіологічної системи надзвичайно важко відокремити вплив складових компонентів соціального інтелекту від одночасного впливу на деякі складові емоційного інтелекту. Тому в нашому дослідженні будемо розглядати їх як близькі та взаємопов'язані явища.

Для емпіричного дослідження особливостей соціального та емоційного інтелекту у студентів мистецьких спеціальностей нами було здійснено вивчення емоційного інтелекту у студентів 2–4 курсів Національної академії образотворчого мистецтва і архітектури (НАОМА) за опитувальником Н. Хола (N=50). Таким чином було визначено загальний рівень емоційного інтелекту, а також його рівень за шкалами (парціальний емоційний інтелект). Результати дослідження за шкалами відображені на рис. 1.

Як бачимо з рис. 1, високий рівень емоційного інтелекту переважає в досліджуваних лише за шкалою № 1 Емоційна обізнаність, що становить 22 % серед усіх студентів. Значення цієї шкали свідчить про наявність у людини загальних знань про емоційну сферу та її особливості. Це означає, що студенти загалом знають загальну інформацію про емоції та розуміють їхню природу. Проте за шкалою № 2 «Управління своїми емоціями» спостерігаємо дуже низький рівень, водночас високий та середній рівень показників зведені майже нанівець. Це свідчить про те, що студенти дуже низько оцінюють свою здатність керувати власними емоціями, не мають навичок саморегуляції, а також не можуть справлятися зі стресом та іншими емоційними реакціями.



*Рис. 1. Рівень розвитку парціального емоційного інтелекту за методикою Н. Хола у студентів Національної академії образотворчого мистецтва і архітектури*

За шкалою № 3 «Самомотивація», яка є найважливішим аспектом саморозвитку і самореалізації, також преважує низький і середній рівень розвитку цієї здатності. Серед усіх досліджуваних загалом три особи мають високий рівень вияву ознаки, що становить усього 6%. За шкалами № 3–4 бачимо, що у студентів спостерігається переважно середній рівень емпатії, але при цьому преважує низький рівень за шкалою розпізнавання емоцій інших людей. Це свідчить про те, що співчуття і співпереживання певною мірою притаманне досліджуваним, проте вони не розпізнають і відповідно не розуміють емоції інших. Високий рівень відсутній майже в усіх показниках, що свідчить про невисокий ступінь вияву кожного з компонентів емоційного інтелекту у студентів НАОМА. Результати дослідження загального рівня емоційного інтелекту відображені на рис. 2.

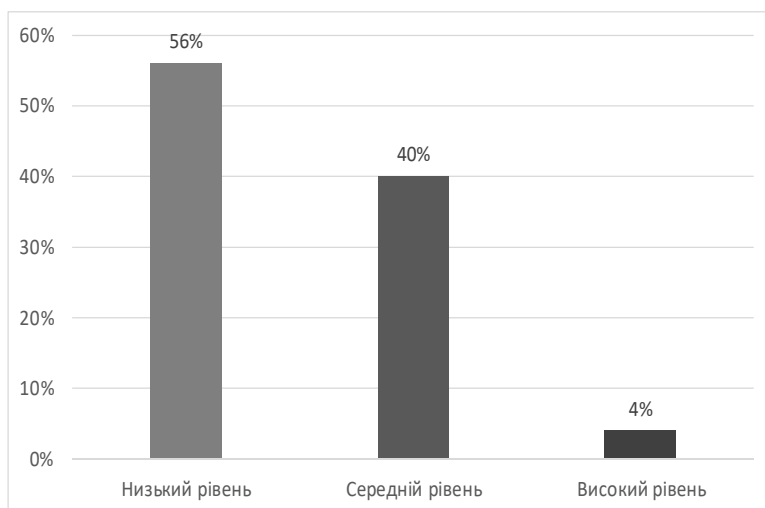


Рис. 2. Показники загального рівня розвитку емоційного інтелекту у студентів НАОМА

Як бачимо з рис. 2, найбільший відсоток, а саме 56 % опитаних, має низький рівень емоційного інтелекту, що становить досить велику кількість серед усієї вибірки, 40 % – середній рівень і лише 4 % – високий (рис. 2). Це свідчить про те, що переважна більшість студентів не орієнтуються у своїх емоціях, не можуть ними керувати і відповідно відчувають труднощі у їх вираженні. Отримані результати дають серйозні підстави для запровадження в навчальний процес практик та методів для розвитку соціального й емоційного інтелекту студентів.

Далі наводимо комплекс пропонованих нами конкретних вправ і методів, які можливо застосувати саме на практичних заняттях з іноземної мови і які сприятимуть розвитку емоційного й соціального інтелекту в студентів загалом. Насамперед практичні заняття з іноземної мови необхідно будувати таким чином, щоб уникати лекцій, реалізуючи *принцип інтерактивності* і групового навчання. Для того, щоб підвищити рівень соціального та емоційного інтелекту, пропонуємо техніку *емпатійного слухання*, яке, залучаючи емоційну сферу, дозволяє виходити за межі когнітивного сприйняття інформації, ство-

рюючи розуміння того, що ховається за словами. Тим самим ми переводимо методику аудіювання на новий рівень, розвиваючи стосунки людей і зв'язки між ними. Таким чином особистість, яка опанувала вмінням слухати співрозмовника з емпатією, у змозі сформувати взаємостосунки в колективі, розвинути взаємопідтримку, взаємодопомогу, знайти друзів тощо. Вміння отримувати невербальну інформацію є ключовим у врегулюванні конфліктів мирним шляхом, що в кінцевому результаті є ознакою розвинутого суспільства. Аспектами емпатійного слухання є:

- вияв співчуття, уваги до співрозмовника;
- вміння зосередитись на співрозмовнику;
- здатність відчувати себе на місці іншого;
- толерантність і повага до партнера.

Розглядаючи **способи підвищення** соціального й емоційного інтелекту у студентів мистецьких спеціальностей, потрібно зазначити, що формою навчання, за допомогою якої повною мірою можна розвивати вищезгадані властивості, є *дискусія і обговорення*. Проте слід пам'ятати, що дискусія, яка впливає на розвиток емоційного інтелекту, повинна виходити за межі формального висловлювання думок і охоплювати найважливіші аспекти, згадані вище. Для того, щоб утворити і проводити дискусію на новому рівні, насамперед високий рівень соціального та емоційного інтелекту повинен мати викладач. Першим кроком є створення комфортної психологічної атмосфери, у якій студенти почуваються вільно й готові розкритися.

По-друге, приділяємо увагу мотивації, яка керує поведінкою людини. За відсутністю мотивації, а саме, зацікавленості в темі обговорення, у студентів не виникне бажання щиро висловлювати свої думки й чути інших. Таким чином це робота над створенням *емпатійної дискусії*, ознакою якої є приділення уваги невербальним ознакам: виразу обличчя співрозмовників, їхній інтонації і жестах, які є виявом некогнітивних рис. У такий спосіб студенти навчаються виражати і керувати своїми емоціями і розпізнавати емоції інших, підвищуючи рівень емоційного інтелекту. Залучаючи цю методику, ми реалізуємо концепцію *вітагенного навчання* [7], яке побудовано на реалі-

зації життєвого досвіду та принципі інтерактивності. Крім цього, приділяючи окрему увагу словам кожного спікера, викладач спонукає групу ставити питання до нього.

На практичних заняттях з іноземної (англійської) мови студентами творчих спеціальностей вивчається історія мистецтва. Завдання поставити себе на місце митця, вивчаючи певний історичний період, або уявити себе в ситуації, яка є предметом розмови, сприяє активізації життєвого досвіду і спонукає студентів наводити особисті приклади. Це водночас сприяє розвитку емоційного інтелекту, оскільки приклади з особистого життя актуалізують емоційні стани, пережиті в минулому, а також такий прийом реалізує концепцію ситуативного моделювання.

Наступним кроком є *постановка контраверсійних питань*, у результаті чого висвітлюється протилежна точка зору, яка може викликати негативні емоції, такі як обурення, незгоду тощо. Завданням емпатійної дискусії є навчити студентів приймати протилежну точку зору, навіть не погоджуючись з нею; не переривати інших студентів, дати їм змогу висловитися до кінця, розуміти емоції партнера у спілкуванні. Водночас відбувається процес контролю над власними емоціями, формується толерантність до інших поглядів та ін.

**Висновки.** Соціальний та емоційний інтелект мають важливе значення для взаємодії особистості з середовищем, кар'єрного зростання та інших сфер життєдіяльності людини. На сьогодні це одні з провідних *soft-skills*, що забезпечують її успішність у роботі та житті. Особливого значення вони набувають для фахівців мистецької сфери через необхідність взаємодіяти з емоційним світом реципієнтів художньої творчості та поціновувачами мистецтва. У результаті теоретичного та емпіричного вивчення цієї проблеми було встановлено, ці види інтелекту є різними, проте досить близькими психологічними явищами, які мають низку схожих компонентів. Водночас соціальний інтелект виявляється переважно в поведінці людини в соціумі та взаємодії з оточенням, а емоційний – у сприйнятті, розумінні й управлінні емоціями, що також впливає на поведінку та інтерперсональні взаємини. Емпіричне

дослідження емоційного інтелекту за методикою Н. Хола у студентів НАОМА показало, що переважна більшість мають низький рівень його вияву як за результатами загального показника, так і за шкалами. Це свідчить про необхідність підвищення рівня соціального та емоційного інтелекту, у зв'язку з чим запропоновано способи їх оптимізації на заняттях з іноземної мови.

Найбільш ефективними способами підвищення соціального та емоційного інтелекту на заняттях з іноземної мови професійного спрямування у студентів мистецьких спеціальностей є емпатійне слухання в контексті розвитку діалогічного мовлення, емпатійна дискусія, постановка контраверсійних питань, що входять до реалізації концепції вітагенного навчання, побудованого на життєвому досвіді суб'єктів освітнього процесу.

### Список використаних джерел

1. Кузнєцов М. А., Діомідова Н. Ю. Емоційний інтелект як чинник психоемоційних станів студентів в умовах іспиту. Харків : Діса плус, 2017. 189 с.
2. Ляховець Л. О. Соціальний інтелект: поняття, функції, структура. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Серія: Психологічні науки. 2013. Вип. 114. С. 128–133. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuPH\\_2013\\_114\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuPH_2013_114_28) (дата звернення: 20.01.2024).
3. Лядський І. К., Дячков Д. В. Управління соціальним інтелектом як фактором впливу на формування soft-skills у здобувачів вищої освіти. *Таврійський науковий вісник*. Розділ Економіка. 2022. № 13. С. 24–35.
4. Марчук С. В. Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: Психологія. Ужгород : Гельветика, 2021. Вип. 3. С. 20–23.
5. Москаленко М. В. Потенціал дисципліни «іноземна мова» у формуванні емоційного інтелекту студентів технічних закладів вищої освіти / Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка. *Young Scientist*. 2019. № 5.1 (69.1). С. 155–158.
6. Носенко Е. Л., Коврига Н. В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції. Київ, 2003. 159 с.
7. Скрипник М. І., Кравчинська Т. С., Волинець Н. П. Проєктування сучасного уроку: теорія та практика. Робочий зошит для педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти. Київ : ЦПО, 2022. 66 с. URL: <http://surl.li/etnxk> (дата звернення: 20.01.2024).

8. Фурман В. В. Розвиток емоційного інтелекту в професійному становленні студента. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. № 4. С. 155–160.

9. Шиян Т. В. Розвиток емоційного інтелекту студентів молодших курсів засобами дисципліни «Англійська мова за професійним спрямуванням». *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»*. Серія: Педагогіка. Миколаїв, 2012. Вип. 187. Т. 199. С. 92–96.

10. Barnes H. E. *History and social intelligence*. New York: A. A. Knopf. 1926. 597p.

11. Allport G. W. *Personality: A Psychological Interpretation*. New York, 1937. 516 p.

12. Bar-On R. *Emotional Intelligence in Men and Women: Emotional Quotient Inventory. Technical Manual*. Toronto : Multi-Health Systems, 1997.

13. Kosmitzki C., John O. P. The implicit use of explicit conceptions of social intelligence, *Personality and individual Differences*, 1993. № 15. P. 11–23.

14. Mayer J. D., Salovey P. *The Intelligence of Emotional Intelligence*. New York, 1993. P. 433–442.

15. Steiner Claude. *Emotional Literacy: Intelligence with a Heart*, Personhood Press, Fawnskin, 2003. 192 p.

## References

1. Kuznietsov, M. A., Diomidova, N. Iu. (2017), Emotional intelligence as a factor of psycho-emotional states of students in exam conditions, *Disa plius*, Kharkiv.

2. Liakhovets, L. O. (2013), "Social intelligence: concepts, functions, structure", *Bulletin of Chernihiv National Pedagogical University. Series: Psychological sciences*, Issue 114, pp. 128–133, available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuPH\\_2013\\_114\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuPH_2013_114_28) (accessed at 20 January 2024).

3. Liadskyi, I. K., Diachkov, D. V. (2022), "Management of social intelligence as a factor influencing the formation of soft-skills among students of higher education", *Tavrian Scientific Herald. Section Economics*, No. 13, pp. 24–35.

4. Marchuk, S. V. (2021), "Theoretical analysis of the concept of emotional intelligence in psychology", *Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series: Psychology, Helvetika*, Uzhhorod, Issue 3, pp. 20–23.

5. Moskalenko, M. V. (2019), "The potential of the course "foreign language" in the formation of emotional intelligence of

students of technical institutions of higher education", *Poltava National Technical Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic, Young Scientist*, No. 5.1 (69.1), pp. 155–158.

6. Nosenko, E. L. and Kovryha, N. V. (2003), *Emotional intelligence: conceptualization of the phenomenon, main functions*, Kyiv.

7. Skrypnyk, M. I., Kravchynska, T. S. and Volynets, N. P. (2022), *Designing a modern lesson: theory and practice: Workbook for teaching staff of general secondary education institutions*, TSIPO, Kyiv, available at: <http://surl.li/etnxx> (accessed at 20 January 2024).

8. Furman, V. V. (2018), "Development of the emotional intelligence in the professional formation of a student", *Scientific Bulletin of Kherson State University*, Kyiv Borys Hrinchenko University, No. 4, pp. 155–160.

9. Shyian, T. V. (2012), "Development of the emotional intelligence of junior year students by means of the course "English for professional direction"", *Scientific works of the Petro Mohyla Black Sea State University of the Kyiv-Mohyla Academy complex. Series: Pedagogy*, Mykolaiv, Issue 187, Vol. 199, pp. 92–96.

10. Barnes, H. E. (1926), *History and social intelligence*, A. A. Knopf, New York.

11. Allport, G. W. (1937), *Personality: A Psychological Interpretation*, New York.

12. Bar-On, R. (1997), "Emotional Intelligence in Men and Women: Emotional Quotient Inventory". *Technical Manual*. Multi-Health Systems, Toronto.

13. Kosmitzki, C., John, O. P. (1993), "The implicit use of explicit conceptions of social intelligence", *Personality and individual Differences*, No. 15, pp. 11–23.

14. Mayer, J. D., Salovei, P. (1993), *The Intelligence of Emotional Intelligence*, New York, pp. 433–442.

15. Steiner, C. (2003), *Emotional Literacy: Intelligence with a Heart*, Personhood Press, Fawnskin.



УДК 378.016:159.9:355.23

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.169

## **ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ: ДОСВІД, ПРОПОЗИЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ**

**Литвин Андрій Вікторович,**

доктор педагогічних наук, професор,

професор кафедри практичної психології та педагогіки,

*Львівський державний університет безпеки життєдіяльності*

(79000, Україна, м. Львів, вул. Клепарівська, 35,

*e-mail: avlytvyn@gmail.com*)

ORCID: 0000-0002-7755-9780

SCOPUS-Author: 57210312320;

**Руденко Лариса Анатоліївна,**

доктор педагогічних наук, професор,

професор кафедри практичної психології та педагогіки,

*Львівський державний університет безпеки життєдіяльності*

(79000, Україна, м. Львів, вул. Клепарівська, 35,

*e-mail: lararudenko@gmail.com*)

ORCID: 0000-0003-1351-4433

SCOPUS-Author: 57210320375

*У час жорстокої, неспровокованої воєнної агресії з боку російської федерації наша держава продовжує цілеспрямовану роботу із системного реформування військової освіти. Сучасні події та тенденції на військово-політичній арені свідчать про необхідність суттєвого переосмислення теоретичних напрацювань і методичних розробок військових педагогів, психологів і психофізіологів щодо напрямів та якості психологічної підготовки командирів підрозділів. Процес підготовки фахівців Збройних Сил та інших галузей сектору безпеки й оборони супроводжується підвищенням вимог не лише до їхньої військово-професійної компетентності, а й удосконалення психологічної підготовки передусім офіцерського корпусу. Мета статті полягає в узагальненні досвіду психологічної підготовки майбутніх офіцерів Збройних Сил України у військових вищих навчальних закладах і викладенні пропозицій щодо її оптимізації. У статті проаналізовано ефективність реалізації в освітньому просторі України практики підготовки військових фахівців в арміях країн НАТО; узагальнено проблемні питання, пов'язані з організацією психологічної підготовки майбутніх офіцерів у військових вищих навчальних закладах; доведено необхідність проєктування та впровадження педагогічної системи, яка конкретизує відповідні завдання, урізноманітнює форми й технології щодо формування психологічної готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності; представлено результати моніторингових досліджень динаміки психологічної готовності офіцерів до реалізації нової професійної компетентності; запропоновано заходи щодо*

*формування у ВВНЗ психологічної готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності. Отримано дані, що свідчать про ефективність їх реалізації у ВВНЗ. Сформульовано рекомендації щодо оптимізації процесу формування психологічної готовності майбутніх офіцерів тактичного рівня під час навчання в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.*

***Ключові слова:** вищі військові навчальні заклади, НАТО, підготовка майбутніх офіцерів, психологічна готовність, рефлексивний підхід, компоненти готовності.*

## **FUTURE OFFICERS' PSYCHOLOGICAL TRAINING: EXPERIENCE, PROPOSALS AND RECOMMENDATIONS**

**Lytvyn Andrii**, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor,  
Professor Department of Practical Psychology and Pedagogy,  
*Lviv State University of Life Safety,*  
*(35 Kleparivska Street, Lviv, 79000, Ukraine,*  
*e-mail: avlytvyn@gmail.com)*  
ORCID: 0000-0002-7755-9780  
SCOPUS-Author: 57210320375;

**Rudenko Larysa**, Doctor of Science Pedagogy, Professor,  
Professor Department of Practical Psychology and Pedagogy  
*Lviv State University of Life Safety,*  
*(35 Kleparivska Street, Lviv, 79000, Ukraine,*  
*e-mail: lara.rudenko@gmail.com)*  
ORCID: 0000-0003-1351-4433  
SCOPUS-Author: 57210320375

*At the time of brutal, unprovoked military aggression by the russian federation, our state continues targeted work on the systematic reform of military education. Current events and trends in the military-political arena indicate the need for a significant rethinking of the theoretical studies and methodological developments of military pedagogues, psychologists and psycho-physiologists regarding the directions and quality of unit commanders' psychological training. The process of training specialists of the Armed Forces and other branches of the security and defense sector is accompanied not only by increasing the requirements for their military and professional competence, but also by improving the officer corps' psychological training.*

***The purpose of the article** is to generalize the experience of psychological training of future officers of the Armed Forces of Ukraine at military higher educational institutions and to outline proposals for its optimization.*

***Methodology.** The effectiveness of implementing the practice of training military specialists in the armies of NATO countries into the educational space of Ukraine was analyzed; problematic issues related to the organization of future officers' psychological training at military higher educational institutions are summarized.*

**Results.** *The necessity of designing and implementing a pedagogical system that specifies the relevant tasks, diversifies the forms and technologies for the formation of future officers' psychological readiness for professional activity was proven; the results of monitoring studies of the dynamics of officers' psychological readiness to implement new professional competence were presented; measures for the formation of future officers' psychological readiness for professional activity at military higher educational institutions were proposed. Data were obtained indicating the effectiveness of their implementation at military higher educational institutions. Recommendations for optimizing the process of forming future tactical-level officers' psychological readiness while training at higher education institutions with specific training conditions were formulated.*

**Key words:** *higher military educational institutions, NATO, future officers' training, psychological readiness, reflexive approach, components of readiness.*

**Постановка проблеми.** У час жорстокої, неспровокованої воєнної агресії з боку російської федерації наша держава продовжує цілеспрямовану роботу із системного реформування військової освіти. При цьому Україна послідовно прагне до членства в НАТО, що ставить низку завдань з адаптування до стандартів Альянсу і потребує зміни на всіх рівнях військової та освітньої систем, зокрема у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ).

Процес підготовки фахівців Збройних Сил та інших галузей сектору безпеки й оборони з урахуванням особливостей гібридної війни та її «гарячої» фази супроводжується підвищенням вимог не лише до їхньої військово-професійної компетентності, а й удосконалення психологічної підготовки особового складу військових частин і з'єднань, передусім офіцерського корпусу, задля виконання всіх завдань за їхнім призначенням. Проте військові фахівці, які від 2014 року беруть безпосередню участь у бойових операціях і підготовці військовослужбовців, зазначають, що на сучасному етапі немає єдиних підходів до роботи офіцера тактичного рівня – командира – щодо психологічного забезпечення діяльності особового складу. Ще не всі офіцери усвідомлюють важливість психічного реагування бійців для їх ефективної діяльності в екстремальній обстановці [8, с. 6]. Сучасні події та тенденції на військово-політичній арені свідчать про необхідність суттєвого переосмислення теоретичних напрацювань і методичних розро-

бок військових педагогів, психологів і психофізіологів щодо напрямів і якості психологічної підготовки командирів підрозділів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий внесок у дослідження та вдосконалення підготовки військовослужбовців зробили вітчизняні науковці С. Білявець, А. Галімов, Г. Васянович, О Діденко, Д. Іщенко, О. Капінус, О. Матеюк, М. Нещадим, Л. Олійник, В. Рижиков, О. Ставицький, В. Телелим, О. Торічний, В. Ягупов та багато ін. Психологічні та педагогічні засади підготовки фахівців сектору безпеки й оборони у закладах із специфічними умовами навчання вивчали В. Аніщенко, І. Біжан, І. Блощицький, Л. Боровик, А. Бородій, Й. Варій, Л. Гонтаренко, О. Євсюков, М. Коваль, О. Кокун, В. Крайнюк, Ю. Красильник, В. Лефтеров, А. Литвин, С. Максименко, О. Марченко, С. Миронець, О. Повстин, Л. Руденко, В. Савінцев, Ф. Саганюк, В. Садковий, Р. Сірко, Л. Перелигіна, Т. Плачинда, В. Покалюк, О. Тімченко, О. Тогочинський, Г. Яворська, а також зарубіжні науковці Р. Bartone, S. Bowles, D. Grossman, L. Christensen, J. Laurence, K. McNab, M. Matthews, S. Wanderer та ін. Проблемам готовності фахівців до екстремальних видів діяльності присвячені роботи О. Бойка, С. Будника, О. Керницького, М. Козяра, М. Кулакової, І. Платонова, А. Романишина та ін. Науковці обґрунтовано стверджують, що разом із суттєвим розширенням службових обов'язків зріс обсяг змісту підготовки офіцерів, підвищилися вимоги до їхньої професійної компетентності та психологічної готовності. Проте проблеми модернізації змісту та методів психологічної підготовки майбутніх офіцерів ЗСУ вивчені недостатньо. Як зазначають науковці та практики, існує потреба переосмислити процеси психологічного впливу на особовий склад та управління ним, дослідити можливості покращення психологічної підготовки у ВВНЗ, а також упровадження відповідних заходів і технологій [8, с. 6].

**Мета статті** – узагальнити досвід психологічної підготовки майбутніх офіцерів Збройних Сил України і запропонувати пропозиції щодо її оптимізації у ВВНЗ, що є закладами освіти із специфічними умовами навчання.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасні виклики та загрози вимагають невпинного оновлення методологічних підходів

і технологій військової освіти. Професії військового притаманні динамічність та стресогенність. Вона відрізняється передусім тим, що реалізується в обставинах, які за своєю інтенсивністю і тривалістю виходять за межі оптимальних для людини параметрів, і висуває підвищені вимоги до психічних та психофізіологічних можливостей фахівця. При цьому виконувати оперативні-тактичні завдання, як правило, можуть бути реалізовані лише діями, пов'язаними зі значним ризиком [4, с. 92–93]. Тому особливої уваги потребує зростання рівня всебічної готовності майбутніх офіцерів до дій в екстремальних, ризиконебезпечних обставинах. Психологічна підготовка є системним, організованим і цілеспрямованим процесом формування у військових фахівців психологічної готовності до виконання бойових завдань і особистісної життєстійкості.

Співпраця з іноземними військовими формуваннями і закладами освіти союзних держав, вивчення практики підготовки військових фахівців в арміях країн НАТО дає змогу виявити такі вимоги до формування офіцерів [10]:

- зорієнтованість на високий професіоналізм військових незалежно від посади чи спеціальності;

- єдність підходів до підготовки військовослужбовців, що забезпечує взаємозамінність і взаємодію військових з різних країн;

- націленість на інновації, створення, впровадження та неупинний розвиток новітніх методик і технологій у військовій освіті;

- адаптивність до змін, що забезпечує гнучкість і готовність до нових викликів у діяльності та підготовці військовослужбовців;

- підтримка партнерства та співпраці для спільного вдосконалення стандартів і вимог щодо підготовки військових фахівців;

- акцентування на етичних принципах і відповідальності військовослужбовців за свої дії.

Прийняття та застосування цих вимог є важливим для ЗСУ задля підвищення рівня власної підготовленості, здатності та готовності ефективно взаємодіяти з військами Північноатлантичного альянсу. Зауважимо, що кожна із зазначених вимог має виражений психологічний аспект.

Військова психологія – це конкатенація численних напрямів, спеціальностей і підгалузей дисципліни в контексті вивчення людської поведінки щодо професії воїна. Психологічні знання сприяють ефективному відбору, навчанню, призначенню, працевлаштуванню, розгортанню, мотивуванню, винагородженню, утриманню, управлінню, інтеграції, спілкуванню, підтримці, консультуванню та лікуванню військовослужбовців [12]. Зарубіжні експерти розглядають військову психологію на клінічному, дослідницькому, консультаційному та організаційному рівнях; вивчають психологічну адаптацію до та після розгортання; стани, в яких можуть перебувати військові, а також дотримання їхнього благополуччя та забезпечення психоемоційної стійкості. Особлива увага звертається на відбір та оцінювання персоналу, а також питання підготовки фахівців на спеціалізовані посади. Винятково важливими для військових, на їхню думку, є зокрема посттравматичний стресовий розлад, сексуальні домагання та насильство, проблеми жінок і ЛГБТ, запобігання самогубствам і професійна етика [11].

Дослідження підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ свідчить про високу затребуваність психологічної складової професійної компетентності випускників і водночас гостру нестачу часу на вивчення дисциплін, які дають змогу опанувати техніки саморегуляції психічних станів, виробити й розвинути здатність до психоемоційної стійкості та готовності ефективно діяти в екстремальних (бойових) умовах, сформувані навички конструктивної взаємодії у військових підрозділах тощо.

У психолого-педагогічній літературі накопичено значний обсяг наукового матеріалу про готовність особистості до різних видів діяльності, визначено сутнісні та функціональні характеристики, що визначають стійкість і динаміку її проявів. Зокрема, поняття «готовність» визначають як наявність здібностей (Б. Ананьєв, Н. Левітов, С. Рубінштейн), якість особистості (К. Платонов), психологічний стан, суттєву ознаку настанови (І. Блажава, Д. Унадзе), психологічну умову успішності виконання діяльності (І. Ладанов), цілісне явище, скріплене переконаннями, морально-вольовими якостями особистості, способами поведінки (В. Серіков, Р. Романенко). До-

слідницька інтерпретація залежить від вихідних теоретичних підходів науковців, які переважно не виключають, а взаємодоповнюють один одного [9]. Розрізняють довготривалу та ситуативну (короткочасну) готовність.

Готовність розуміють «як інтегративне стійке утворення, що виявляється на основі сформованості потреб і здібностей та характеризується соціально-нормативним рівнем суспільних відносин у системі функцій індивіда, що визначає його ставлення до діяльності та її результативність» [1, с. 24]. Готовність фахівців до дій у складних умовах – цілісна властивість особистості, що свідчить про досягнутий рівень необхідних знань, умінь і навичок, індивідуально-особистісних якостей, фізичного розвитку [4, с. 91].

Психологічна готовність як якісний показник саморегуляції особистості, разом з науково-теоретичним, спеціально-професійним, фізіологічним, практичним, соціальним та ін., є одним із компонентів цілісного прояву особистості, її загальної готовності до діяльності, зумовленої психологічними чинниками й особливостями. До них належать особистісні якості (тип темпераменту, риси характеру, спрямованість особистості, мотивація тощо), компетентність у відповідній царині, поінформованість про можливі загрози та їх наслідки, досвідченість у певній діяльності тощо. Станом готовності називають «ціннісне ставлення фахівця, виражене в налаштованості його психіки на подолання труднощів діяльності, що забезпечує результативність та якість її виконання» [7, с. 224].

Оскільки психологічна готовність є інтегрованим особистісним явищем, то для кращого розуміння цього феномена потрібно визначити її структуру. Це також допоможе цілеспрямовано впливати на недостатньо розвинені компоненти у фахівця. У структурі психологічної готовності виділяють мотиваційно-цільовий, пізнавально-змістовий, процесуальний, когнітивно-інтелектуальний, орієнтаційно-мобілізаційний, організаційний, мобілізаційний, психомоторний, емоційно-вольовий, операційно-дієвий, поведінковий, саморегуляційний, рефлексивний, міжособистісний, комунікативний, оцінний компоненти [9]. Це потребує вивчення та врахування

у структурі готовності таких психологічних аспектів: усвідомлення соціальних вимог і власних потреб; осмислення цілей, реалізація яких сприятиме ефективному виконанню професійних завдань; обґрунтування та створення умов, необхідних для продуктивної діяльності; актуалізація досвіду виконання подібних вимог і завдань; прогнозування прояву інтелектуальних, емоційно-вольових, мотиваційних процесів; оцінювання власних можливостей, рівня здібностей і необхідності досягнення конкретного результату; мобілізація власних сил, досвіду, почуттів, волі відповідно до умов і завдання; підтримування внутрішньої рівноваги; самонавіювання задля досягнення цілей тощо. Колективну готовність військовослужбовців визначають оперативна злагодженість, стресостійкість, спільні ціннісні орієнтації, емоційна єдність, взаємовплив, авторитети, взаємні оцінки, гармонія міжособистісних стосунків та активність особового складу підрозділу [7, с. 227].

Для виконання службових обов'язків в умовах бойових дій офіцери тактичного рівня мають володіти раціональним мисленням і здатністю до ризику. Це пов'язано передусім з тим, що вони повинні ухвалювати рішення, від яких залежить життя інших військовослужбовців. Час на обрання цих рішень обмежений, з можливих варіантів потрібно швидко обрати оптимальний. При цьому найбільш стресогенний вплив на психофізичний і функціональний стан особистості чинять непередбачуваність і невизначеність екстремальних обставин в умовах бою [4, с. 92].

У посібнику «Психологія бою» вітчизняні автори конкретизували сучасні підходи до розуміння психологічних особливостей бойових дій та їх вплив на військовослужбовців. Обґрунтовані форми, методи та засоби, які можуть застосовуватися командиром для підтримання морально-психологічного стану особового складу в різних ситуаціях бойової діяльності [8]. Вагомими є дослідження американських експертів, які розглядають психологічну еволюцію бойових дій і пропонують техніки, які сприяють ефективності та психологічній витривалості військовослужбовців, дають змогу



запобігти нервовому виснаженню і продовжувати боротьбу, щоб вижити і перемогти [2].

Відповідно до стандартів вищої освіти завдяки професійній підготовці офіцер ЗСУ має, зокрема: демонструвати впевненість у собі, критичне мислення; брати відповідальність за власні рішення у мінливій, невизначеній і складній обстановці, швидко пристосовуватися до нових умов; виявляти самодисциплінованість, витривалість і сміливість в екстремальних обставинах; бути самовідданим у служінні країні, ставити пріоритетами виконання завдань на високому рівні; адекватно ставитися до підлеглих; поважати почуття гідності; поводитися рішуче, навіть в умовах високого ризику тощо [3].

Водночас вивчення результатів формування професійної компетентності майбутніх офіцерів свідчить про певні труднощі здобувачів, що стосуються різних аспектів психологічної підготовленості: обізнаності в галузі психодіагностики і регуляції психоемоційних станів; розуміння закономірностей психічної діяльності військовослужбовця; запобігання професійному вигоранню; проведення з військовослужбовцями соціально-психологічних тренінгів для згуртування колективів, підвищення толерантності, запобігання агресії, конфліктам різного типу. При цьому проведені опитування в цілому засвідчили спрощене, дещо поверхове розуміння респондентами сутності психологічної підготовленості командира, яка передбачає три основні аспекти: розвиток і вдосконалення загальних морально-психологічних якостей; підготовка до особливих (екстремальних, ризиконебезпечних) ситуацій; підготовка до умов ведення бойових дій.

У структурі психологічної готовності здобувачів вищої військової освіти ми виокремили такі компоненти і показники її сформованості: *мотиваційно-аксіологічний* (вмотивованість; ціннісне ставлення до місії військового; ставлення до особового складу); *когнітивно-діяльнісний* (пізнавальна здатність; соціально-перцептивна активність; активність у виконанні функціональних обов'язків); *операційно-регулятивний* (спроможність ухвалювати рішення; здатність до ризику; гнучкість у комунікуванні;

лідерство; самокорекція); *рефлексивно-оцінний* (емпатія; прагнення до самовдосконалення; самоконтроль).

Як видно з результатів констатувального експерименту (рис. 1), за традиційного навчання основні компоненти психологічної готовності здобувачів сформовано нерівномірно, недостатньо й гетерохронно. Найвищі показники сформованості зафіксовано за когнітивно-діяльним критерієм.

Усвідомлення й урахування начальницьким і викладацьким складом ВВНЗ змісту та структури психологічної готовності здобувачів, рівнів її прояву, чинників, що впливають на процес її формування, уможливує забезпечення не лише формування складових інтегрованої професійної компетентності, а й психологічних механізмів, які сприяють активізації необхідних властивостей психіки, допомагають прискореній адаптації військово-службовців до бойових умов виконання діяльності. Виявлено, що формування професійної готовності майбутніх офіцерів потребує проектування та впровадження педагогічної системи, яка конкретизує відповідні завдання, урізноманітнює форми і технології цієї роботи на основі гуманістичної парадигми освіти з урахуванням системного, синергетичного, аксіологічного, компетентнісного і контекстного підходів.

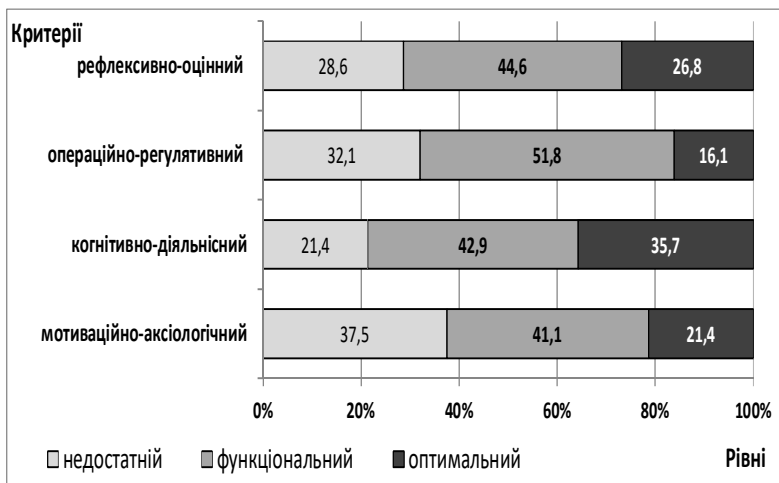


Рис. 1. Розподіл випускників ВВНЗ за критеріями психологічної готовності (констатувальний етап дослідження)

Для розв'язання окресленої проблеми розроблено заходи з удосконалення психологічної підготовки здобувачів військової освіти у процесі навчання у ВВНЗ. Робота спрямовувалася передусім на виконання таких психолого-педагогічних завдань [6, с. 44]:

- формування у здобувачів глибокого усвідомлення державної ваги завдань, які виконують підрозділи ЗСУ;

- вироблення стійкої мотивації щодо самовідданого виконання вимог законів, присяги, статутів, службових обов'язків під час виконання професійних, зокрема бойових завдань;

- розвиток моральних якостей майбутніх офіцерів, потрібних для ефективної діяльності в ризиконебезпечних обставинах (рішучості, сміливості, відповідальності, вимогливості, наполегливості в подоланні труднощів, досягненні мети тощо);

- вироблення самостійності, дисциплінованості, здатності швидко орієнтуватися в обстановці, впевненості у своїх силах, потреби вдосконалювати професійні компетентності, організаторські здібності;

- формування психологічної стійкості до тривалих напружених навантажень, пов'язаних з ризиком, небезпекою, вміння володіти собою;

- напруження вмінь швидко орієнтуватися й адекватно поводитися в психологічно складній ситуації, розвиток лідерських якостей та високої адаптивності до мінливих умов і обставин виконання бойових завдань.

Система формування у ВВНЗ психологічної готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності охоплює взаємопов'язані заходи навчального, виховного й організаційного характеру та передбачає такі напрями [6, с. 44]:

- психологічна діагностика та ретельний професійний відбір абітурієнтів – майбутніх фахівців військової справи, придатних для виконання службових завдань в особливих умовах діяльності;

- формування та розвиток професійно важливих якостей особистості під час освітнього процесу;

- психолого-педагогічний супровід і підтримка самоосвіти, самовиховання та самоконтролю здобувачів;

- контроль, аналіз та оцінювання результативності процесу формування готовності курсантів до службової діяльності;
- постійний моніторинг результатів і корегування психолого-педагогічних впливів.

У результаті реалізації цих заходів випускники ВВНЗ мають бути здатними до:

- прогнозування зміни й оцінювання функціонального стану підлеглого особового складу на всіх етапах навчально-бойової та бойової діяльності;
- розроблення програм, організації та здійснення загальної, спеціальної та цільової психологічної підготовки особового складу військових підрозділів;
- проведення навчання особового складу щодо впливу психогенних чинників повсякденної, навчально-бойової та бойової діяльності й адаптації до екстремальних умов військової служби;
- використання психологічних технологій та прийомів під час підготовки військовослужбовців на різних етапах узгодження дій підрозділів;
- ефективного використання засобів імітації застосування зброї, військової техніки, обладнання, моделювання бойової взаємодії та дій супротивника;
- налагодження міжособистісних та міжгрупових взаємин для згуртування військового колективу та забезпечення психологічної сумісності й чіткої взаємодії у підрозділах.

Підвищують ефективність формування психологічної готовності майбутніх офіцерів тактичного рівня під час навчання у ВВНЗ:

- психологічна освіта, що сприяє розширенню корисних для бойової діяльності психологічних знань за допомогою аудіальних, візуальних, аудіо-візуальних, ігрових методів і засобів, комплексів віртуальної реальності, бойових тренажерів;
- психологічне загартування, що передбачає тренування механізмів стресового реагування та вироблення ефективних копінг-стратегій під час занять з бойової підготовки на тактичному полі, імітаційних тренажерах і комплексах віртуальної реальності;
- психотактика, спрямована на напрацювання операційного компонента бойових дій і взаємодії з особовим складом, ресурсу колективної співпраці за допомогою комп'ютерних і спортивно-

тактичних ігор (лазертаг, пейнтбол, страйкбол, хардбол), а також дій у групових комплексах віртуальної реальності.

Ці технології дають змогу з урахуванням специфіки напрямів підготовки майбутніх військовослужбовців удосконалювати програми соціально-психологічних і психофізіологічних тренінгів стресостійкості шляхом моделювання завдань високого рівня складності (невизначеність ситуації, дефіцит часу, подолання різноманітних перешкод, протиборство/змагання, мінімальна видимість тощо), у тому числі маніпуляції з об'єктами з використанням інтерактивного управління й адаптивного зворотного зв'язку. Крім цього, у майбутніх офіцерів з'являються можливості для вироблення рефлексивних умінь. Становлення професійної рефлексії та формування самопізнання здобувачів під час навчання відбувається шляхом цілеспрямованого їх залучення до активної професійної (або квазіпрофесійної) діяльності, яка має передбачати завдання самооцінювання та самоаналізу [5, с. 172].

Результати впровадження наших інновацій у підготовку офіцерів (n=56) подані на рис. 2.

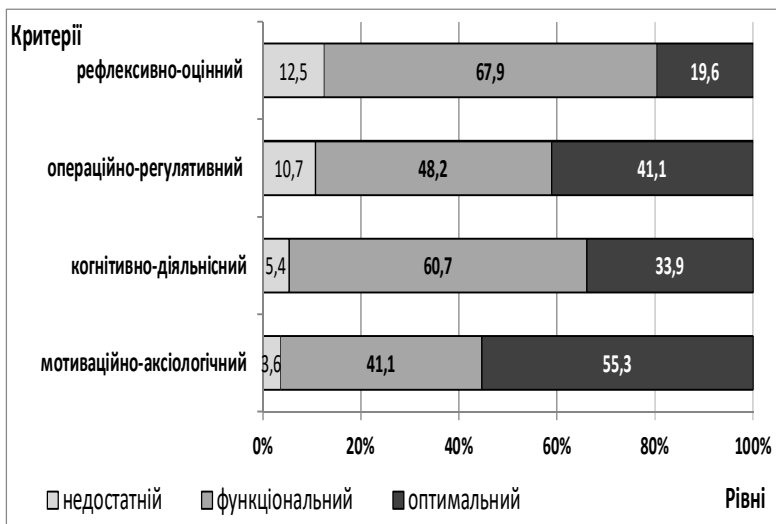


Рис. 2. Розподіл випускників ВВНЗ за критеріями психологічної готовності (експериментальна група, формувальний етап дослідження)

З діаграми видно, що після закінчення навчання у ВВНЗ практично у всіх молодих офіцерів спостерігається стійка мотивація та сформована ієрархія цінностей психологічної підготовки. У переважній більшості випускників сформовані компоненти психологічної готовності за когнітивно-діяльнісним критерієм. Залишилось 10,7 % здобувачів з недостатніми показниками за операційно-регулятивним критерієм. Найменш розвинутим компонентом психологічної готовності офіцерів тактичного рівня виявився рефлексивно-оцінний. Проте є підстави вважати, що подальша практична військово-професійна діяльність і самовдосконалення в обраній царині стимулюватиме позитивну динаміку змін у гнучкості, пластичності їхнього мислення та поведінки, сприятиме розвитку емпатійних здібностей тощо. Порівняно з рис. 1 спостерігаємо значні позитивні зміни сформованості компонентів психологічної готовності випускників ВВНЗ.

Узагальнюючи досвід проектування та реалізації системи психологічної підготовки майбутніх офіцерів, сформулюємо пропозиції та рекомендації, що сприяють її оптимізації в освітньому процесі закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання:

- потрібно виробити єдину систему методологічних підходів до організації психологічного супроводу професійної підготовки здобувачів військової освіти;
- посилити роль психологічної служби ВВНЗ, зокрема під час відбору на навчання;
- стимулювати науково-дослідну роботу в галузі психологічної підготовки майбутніх офіцерів до професійної діяльності;
- активізувати розроблення та видання навчально-методичної літератури з проблем психологічного забезпечення військової служби;
- впроваджувати в освітній процес інноваційні форми, методи і технології психологічної підготовки офіцерів тактичного рівня;
- визначити, обґрунтувати і впровадити організаційно-педагогічні та психолого-педагогічні умови, які сприяють активізації здобувачів щодо самостійного розв'язання можливих психологічних проблем і збагачення власного психологічного

ресурсу, що визначає потенційну психологічну готовність до успішного виконання службових завдань;

– розширювати інформаційно-освітнє середовище ВВНЗ шляхом залучення до занять, тренінгів і майстер-класів провідних фахівців психологічних служб інших відомств і служб.

**Висновки.** Україна ставить перед собою завдання постійно вдосконалювати підготовку військових та інших фахівців у сфері безпеки й оборони, оскільки саме їхня злагоджена діяльність принесе довгоочікувану перемогу над російським агресором. Важливу роль у реалізації успішної, ефективної діяльності офіцерів Збройних Сил України у стресогенних, ризиконебезпечних обставинах, пов'язаних з виконанням бойових завдань, відіграє їхня всебічна психологічна готовність.

Переоснащення військових угруповань сучасною технікою та озброєнням, застосування новітніх систем військового управління посилюють значущість людського чинника у виконанні бойових завдань, що потребує нових підходів до психологічної підготовки військовослужбовців, передусім офіцерського корпусу. Водночас аналіз виявив недостатній рівень психологічної підготовки випускників ВВНЗ, а також низку проблемних питань щодо її організації. Більшість молодих офіцерів на початковому етапі діяльності відзначаються низьким рівнем мотивації, скептицизмом, зневірою у власних психологічних ресурсах. Це потребувало проектування та застосування педагогічної системи формування професійної готовності майбутніх офіцерів, яка конкретизує відповідні завдання освітнього процесу, урізноманітнює форми і технології цієї роботи. Унаслідок її впровадження здобувачі успішно опановують загальні та професійні компетентності відповідно до кваліфікаційних вимог, а також на високому рівні розвивають усі компоненти психологічної готовності до службової діяльності, в тому числі бойової. Таким чином, вважаємо доцільним реалізацію запропонованих заходів у ЗВО із специфічними умовами навчання, що оптимізує організацію та управління психологічною підготовкою майбутніх офіцерів і дає змогу в цілому підвищити якість військової освіти.

До подальших напрямів реформування системи професійної освіти офіцерів відносимо комплексну оптимізацію мережі вищих військових навчальних закладів і військових навчальних підрозділів (кафедр) вітчизняних закладів вищої освіти. Вочевидь, таке реформування вищої військової освіти має ґрунтуватися на основі співробітництва з країнами Північно-атлантичного альянсу, вивченні їхнього досвіду, імплементації новітніх методик у підготовку військовослужбовців з урахуванням кращих здобутків Збройних Сил України.

### Список використаних джерел

1. Воронін Д. Питання готовності вчителів фізичної культури до професійної діяльності. *Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві* : зб. наук. праць. 2011. № 2 (14). С. 23–25.
2. Гроссман Д., Крістенсен Л. Бій: психологія і фізіологія воїна в часи війни та миру. Львів : Астролябія, 2023. 720 с.
3. Зельницький А. М. Вища військова освіта – проблема гарантування якості. *Вісник НАОУ*. 2012. № 1 (26). С. 23–25.
4. Козяр М., Литвин А. Теоретичні засади формування готовності фахівців цивільного захисту до діяльності в екстремальних ситуаціях. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2017. № 1. С. 85–98.
5. Литвин А. В. Рефлексивний підхід до психологічної підготовки майбутніх співробітників ДСНС. *Науковий вісник Львівської академії. Серія: Педагогічні науки* : зб. наук. пр. Кропивницький : ЛА НАУ, 2019. Вип. 5. С. 168–174.
6. Литвин А. В., Руденко Л. А. Формування психологічної готовності курсантів ЗВО ДСНС до діяльності в ризиконебезпечних обставинах. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія*. 2021. № 1 (21). С. 40–48.
7. Покалюк В. Готовність фахівців пожежно-рятувальних підрозділів до професійної діяльності. *Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки*. 2014. Вип. 14. С. 222–228.
8. Психологія бою: діяльність командира підрозділу щодо підтримання морально-психологічного стану особового складу в ході бойових дій : навч.-метод. посіб. / А. М. Романишин, О. В. Бойко, Д. В. Богородицький та ін. Львів : НАСВ, 2015. 322 с.



9. Скоробагата О. М. Готовність до діяльності як психолого-педагогічна проблема. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2008. № 1. С. 121–128.

10. Стандарти та вимоги НАТО до професійної підготовки військовослужбовців. *Ukraine to NATO*. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/osvita-ta-boyova-pidhotovka-za-standartamy-nato/standarty-ta-vumohy-nato-do-profesiynoi-pidhotovky-viyskovosluzhbovtziv/> (дата звернення: 18.02.2024).

11. Handbook of Military Psychology: Clinical and Organizational Practice / ed. by Stephen V. Bowles, Paul T. Bartone. Washington : Springer International Publishing AG, 2017, 612 p.

12. The Oxford Handbook of Military Psychology / ed. by Janice H. Laurence, Michael D. Matthews. New York : Oxford University Press, Inc., 2012. 417 p.

### References

1. Voronin, D. (2011), "The issue of physical culture teachers' readiness for professional activity", *Physical education, sport and health culture in modern society: coll. of science works*, No. 2 (14), pp. 23–25.

2. Grossman, D. and Christensen, L. (2023), *Combat: psychology and physiology of a warrior in times of war and peace*, Astrolabia, Lviv.

3. Zelnytskyi, A. M. (2012), "Higher military education – the problem of quality assurance", *Bulletin of NAAU*, No. 1 (26), pp. 23–25.

4. Koziar, M. and Lytvyn, A. (2017), "The theoretical bases of formation of civil protection specialists' readiness for work in emergency situation", *Pedagogy and Psychology of Professional Education*, No. 1, pp. 85–98.

5. Lytvyn, A. V. (2019), "A reflexive approach to the psychological training of future employees of the State Emergency Service", *Scientific Bulletin of the Flight Academy. Series: Pedagogical sciences: coll. of works*, LA NAU, Kropyvnytskyi, No. 5, pp. 168–174.

6. Lytvyn, A. V. and Rudenko, L. A. (2021), "Formation of the psychological readiness of cadets at the Higher School of Emergency Situations for activities in risky circumstances", *Bulletin of Alfred Nobel University. Series: Pedagogy and psychology*, No. 1 (21), pp. 40–48.

7. Pokaliuk, V. (2014), "Fire-rescue units specialists' readiness for professional activity", *Origins of pedagogical skills. Series: Pedagogical sciences*, No. 14, pp. 222–228.

8. Romanyshyn, A. M., Boyko, O. V., Bogoroditsky, D. V., et.al. (2015), *Combat psychology: activities of the unit commander in maintaining the morale-psychological state of personnel during hostilities: tutorial*, NASV, Lviv.

9. Skorobahata, O. M. (2008), "Readiness for activity as a psychological and pedagogical problem", *Pedagogy, psychology and medical and biological problems of physical education and sports*, No. 1, pp. 121–128.

10. NATO standards and requirements for professional training of military personnel. Ukraine to NATO, available at: <https://ukrainetonato.com.ua/osvita-ta-boyova-pidhotovka-za-standartamy-nato/standarty-ta-vymohy-nato-do-profesiynoi-pidhotovky-viyskovosluzhbovtsiv/> (accessed at 18 February 2024).

11. *Handbook of Military Psychology: Clinical and Organizational Practice* (2017), in Stephen V. Bowles and Paul T. Bartonev (Ed.), Springer International Publishing AG, Washington.

12. *The Oxford Handbook of Military Psychology* (2012), in Janice H. Laurence and Michael D. Matthews (Ed.), Oxford University Press, New York Inc.

УДК 37.013.83:005.336.2:343.83

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.187

## АКМЕОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ ЯК ЗАПОРУКА ЙОГО БЕЗПЕЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Мицька Олександр Іванович**, кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри формування та розвитку  
професійної компетентності  
персоналу ДКВС України Інституту професійного розвитку,  
*Пенітенціарна академія України*  
(51901, Україна, м. Кам'янське, вул. Колеусівська, 39,  
*e-mail: myckaaleksandr@gmail.com*)  
ORCID: 0000-0003-4621-8809;

**Бабич Анна Володимирівна**, старший викладач  
центру спеціальної підготовки Інституту професійного розвитку,  
*Пенітенціарна академія України*  
(51901, Україна, м. Кам'янське, вул. Колеусівська, 39,  
*e-mail: kuzunchik@email.ua*)  
ORCID: 0000-0002-8180-3387

*У статті розглянуто проблеми професійної готовності персоналу ДКВС України до виконання завдань, пов'язаних з реалізацією кримінальних покарань, забезпечення безпеки місць позбавлення волі, встановленого режиму виконання покарання, а також вплив відомчої освіти на професійний розвиток для досягнення вершини професіоналізму.*

**Мета статті** – дослідити важливість формування акмеологічної компетентності та її вплив на безпекову складову процесу службової діяльності персоналу ДКВС України.

**Методологія дослідження** базується на сучасних освітньо-наукових підходах щодо формування акмеологічної компетентності пенітенціарного персоналу.

Проаналізовано складові службової підготовки, які мають значний вплив удосконалення, а також самовдосконалення працівника, що сприятиме фізичному інтелектуальному зростанню в досягненні акмеологічної компетентності у професійній діяльності.

**Висновки.** Доведено, що великого значення в досягненні акмеологічної компетентності персоналу ДКВС України відіграє мотивація, яка спонукає співробітника для отримання нових знань у межах службової діяльності, своєю чергою постійне оновлення знань дає настанови для досягнення амбітних цілей працівника та спрямовує піднятися на вершину професіоналізму.

**Ключові слова:** акмеологія, акмеологічна компетентність, персонал ДКВС України, професійна підготовка персоналу, службова підготовка, службова діяльність, освітній процес, безпечна діяльність.

## ACMEOLOGICAL COMPETENCE OF PERSONNEL OF THE STATE CRIMINAL AND EXECUTIVE SERVICE AS A GUARANTEE OF ITS SAFE OPERATION

**Mytska Oleksandr**, PhD in Law,

Associate Professor of the Department of Formation  
and Development of Professional Competency of the Personnel  
of the State Criminal and Executive Service of Ukraine  
of the Institute of Professional Development,

*Penitentiary Academy of Ukraine,*

*(39 Koleusivska Street, Kamianske, 51901, Ukraine,*

*e-mail: myckaaleksandr@gmail.com)*

ORCID: 0000-0003-4621-8809;

**Babych Anna**, Senior lecturer of the Center of Special Training  
of the Institute of Professional Development,

*Penitentiary Academy of Ukraine*

*(39 Koleusivska Street, Kamianske, 51901, Ukraine,*

*e-mail: kuzunchik@email.ua)*

ORCID: 0000-0002-8180-3387

*The article examines the problems of professional readiness of the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine to perform tasks related to the implementation of criminal sentences, ensuring the security of places of detention, the established regime of execution of sentences, as well as the impact of departmental education on professional development to achieve the pinnacle of professionalism.*

*The purpose of the article – is to investigate the importance of forming acmeological competence and its impact on the security component of the process of service activity of the State Criminal and Executive Service personnel of Ukraine.*

*The methodology of the study is based on modern educational and scientific approaches to the formation of acmeological competence of penitentiary personnel.*

*The components of service training that have a significant impact on the improvement and self-improvement of the employee, which will contribute to the physical and intellectual growth in achieving acmeological competence in professional activities, are analyzed.*

**Conclusions.** *It is proved that motivation plays an important role in achieving the acmeological competence of the staff of the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine, which encourages the employee to master new knowledge within the framework of official activities, in turn, constant updating of knowledge provides guidance for achieving the employee's ambitious purposes and allows them to rise to the top of professionalism.*

**Key words:** *acmeology, acmeological competence, personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine of Ukraine, professional training of personnel, service training, service activity, educational process, safe activity.*

**Постановка проблеми.** Для підвищення ефективності діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України) слід приділяти належну увагу розвитку кадрової політики, яка обумовлена специфікою проходження служби, а саме виконанням службових завдань.

У рамках службової діяльності на підставі чинного законодавства персонал повинен гарантувати дотримання прав людини, правопорядок, забезпечувати особисту безпеку ув'язнених та засуджених, здійснювати охорону і нагляд за ними, вживати заходів для запобігання вчинення правопорушень тощо.

Вказані завдання неможливо ефективно виконати без належної підготовки персоналу ДКВС України, якість якої можна забезпечити шляхом організації адекватного, відповідного сучасним умовам безперервного навчання. Саме тому під час навчання персоналу установ виконання покарань, слідчих ізоляторів необхідним є формування акмеологічної компетентності, що сприяє саморозвитку працівника впродовж проходження служби. Ця складова частина професійної компетентності покликана забезпечити не лише мотивацію до формування «акме»-особистості, а й створити теоретико-прикладне підґрунтя для особистісно-професійного вдосконалення, що сприятиме зростанню якості виконання професійної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний внесок у наукову розробку цієї проблематики зробили такі вчені, як: В. Аніщенко, В. Вакуленко, П. Дармограй, О. Діденко, Т. Дерека, І. Драч, О. Дука, В. Гладкова, М. Калашнік, О. Марченко, А. Майборода, Ф. Попов, О. Тогочинський, О. Ткаченко та ін. [1; 5; 10].

Проте потребує додаткового дослідження питання щодо закріплення набутих знань персоналом ДКВС України в межах професійної підготовки для ефективної їх реалізації та досягнення вершини професіоналізму в службовій діяльності.

**Метою статті** є дослідити важливість досягнення акмеологічної компетентності за допомогою самоосвіти та вплив на безпекову складову в службовій діяльності персоналу ДКВС України.

**Виклад основного матеріалу.** Узявши курс до європейської інтеграції, Україна потребує перегляду вимог щодо освітнього процесу, що спонукає заклади освіти до суттєвих тран-

сформацій змісту, інструментів і форм навчання, створення нових педагогічних підходів до підготовки фахівців.

Загальновідомо, що до персоналу ДКВС України належать особи рядового і начальницького складу, які не мають спеціальних звань, та особи, які працюють за трудовими договорами. Проблема професійної готовності персоналу ДКВС України полягає в тому, що він не готовий повною мірою до виконання завдань, пов'язаних з реалізацією кримінальних покарань, забезпечення безпеки в місцях позбавлення волі, існуючого режиму виконання покарання.

В епоху глобалізації освіта зосередила свої зусилля на доволі вузькій галузі знань, умінь і навичок. Насамперед це стосується формування уявлення людини про світ з позицій матеріального і духовного значення людини, пошуку свого місця та ролі з метою повної самореалізації.

Досліджуючи засади ступеневої підготовки майбутніх офіцерів ДКВС України, В. Аніщенко акцентує увагу на тому, що зміст професійної освіти майбутніх офіцерів ДКВС України передбачає відбір таких знань, на основі яких соціокультурний світогляд особистості майбутнього фахівця набуває нового якісного значення і дає змогу швидко змінювати себе, адаптуватися до вимог професійної діяльності та передбачає перехід до такої моделі професійного розвитку фахівця, яка зорієнтована на його особистісні характеристики, на формування у нього вмінь аналізувати технологічні ситуації, самостійно приймати рішення і оцінювати результати власної діяльності [1, с. 15].

У контексті дослідження доцільно розглянути родові поняття та їх складові, а також вивести понятійний апарат акмеологічної компетентності персоналу ДКВС України. Як показує аналіз доктринальних джерел та розробок, пов'язаних зі змістом термінів «акмеологія» і «компетентність», існує співвідношення цих понять у педагогічних науках. З цього приводу вчений І. Драч визначає: для покращення підготовки майбутнього фахівця у вищому навчальному закладі доцільно виділити акмеологію як нову галузь наукових знань, що утворилася й розвивається в процесі багаторічного пошуку взаємозв'язку психології та педагогіки як стрижня в системі наук

про людину («акме» – вершина, пік) [4]. Акмеологія досліджує проблеми суперечностей між зростаючим обсягом інформації та необхідним часом для її засвоєння.

Натомість А. Майборода акцентує свою увагу на необхідності оволодіння здобувачами освіти акмеологічною компетентністю, що визначається як комплексна характеристика здобувача освіти та відображає сформованість акмеологічних мотивів, цінностей, знань, умінь і навичок, важливих особистісно-професійних якостей, забезпечує оволодіння способами саморозвитку, самовдосконалення для ефективного розв'язання складних завдань і непередбачуваних ситуацій в особистісній і професійній сферах життєдіяльності [5, с. 28].

Поняття «компетентність» походить від лат. *competens* (*competentis*) – належний, відповідний – і означає поінформованість, обізнаність, авторитетність [9]. У Законі України «Про освіту» термін «компетентність» вживається у такому значенні: «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [7]. У наукових джерелах під компетентністю розуміють поєднання знань та здібностей, що дозволяють обґрунтовано говорити про якусь сферу та ефективно діяти в ній.

Компетентність будь-якого фахівця – це вправно, доцільно й ефективно реагувати та діяти у професійній сфері. Болюбаш Н. компетентність фахівця трактує як інтегративну якість особистості, яка визначає здатність розв'язувати професійні проблеми та завдання, що виникають у реальних ситуаціях професійної діяльності з опорою на особистісні якості: знання, вміння, навички, життєвий досвід, здібності, цінності та нахили, представлені у вигляді сукупності компетенцій [2, с. 6]. Учена наголошує, що професійна компетентність являє собою сукупність взаємозалежних якостей особистості, що задаються стосовно певного кола предметів і процесів, необхідних, щоб якісно та продуктивно діяти стосовно них. Як слушно вказують фахівці, основним компонентом професіоналізму є професійна

компетентність. Саме професійна компетентність дозволяє здійснити професійну діяльність з високою продуктивністю.

Професійна компетентність працівника правоохоронного органу розглядається по-іншому – як інтегроване особистісне утворення, до складу якого входять теоретичні знання й досвід, практичні уміння, а також особистісні якості.

Під акмеологічною компетентністю В. Гладкова розуміє інтегральну здатність людини вибудовувати свій поступальний розвиток у різних сферах діяльності за умов постійного ускладнення задач і зростання рівнів досягнень, що потребують максимальної реалізації психологічних ресурсів людини [3, с. 5].

Комбінуючи визначення акмеології та компетентності, на наше переконання, під акмеологічною компетентністю персоналу ДКВС України слід розуміти розвиток професійних здібностей, що базуються на постійному вдосконаленні своїх знань, умінь та навичок, які допомагають здійснитись на вершині професійного зростання.

Для досягнення пріоритетних цілей в організації професійної підготовки персоналу ДКВС України в закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання використовуються сучасні методи і технології навчання, які враховують індивідуальні особливості здобувача освіти, формують духовні й моральні цінності, при цьому розвиваючи творчі здібності, використовують творчий підхід для переосмислення дійсності та вміння будувати стосунки в колективі.

Підготовка майбутніх юристів для пенітенціарної системи з позиції Л. Сітовської розглядається як організований і цілеспрямований процес здійснення науково й методично обґрунтованих заходів у вищих навчальних закладах, спрямованих на оволодіння студентами кваліфікацією, яка дозволить їм ефективно працювати в уповноважених органах і установах, що взаємодіють задля забезпечення суспільства через ресоціалізацію певних осіб [8, с. 7]. Ми цілком погоджуємося з думкою вченої, але слід зазначити, що під час призначення на посаду в органах і установах виконання покарань співробітник в обов'язковому порядку повинен пройти курсове навчання,



спрямоване на розвиток професійних компетентностей відповідно до специфіки своєї посади.

Навчання персоналу ДКВС України здійснюється на основі загальних дидактичних моделей, сучасних методик, технологій, форм та методів професійної діяльності персоналу органів і установ виконання покарань з урахуванням умов реформування пенітенціарної системи України.

Освітній процес передбачає запровадження системи організаційно-методичних та педагогічних заходів, спрямованих на формування у здобувачів освіти належних професійних компетентностей шляхом вивчення комплексу предметів, що передбачають навчання слухачів за загальнопрофесійною, професійно-теоретичною, професійно-практичною підготовками.

Загальнопрофесійна підготовка передбачає формування і вдосконалення знань, набуття умінь і навичок у розв'язанні правових, соціально-гуманітарних та інших питань професійної діяльності персоналу ДКВС України.

Професійно-теоретична підготовка передбачає набуття умінь, навичок та засвоєння знань відповідно до вимог кваліфікаційних характеристик посад персоналу, формування розуміння правил поведінки й етики, навичок сумлінного виконання посадових обов'язків і як результат – забезпечення їх підготовленості до здійснення відповідних функцій і завдань ДКВС України.

Професійно-практична підготовка передбачає формування навичок, умінь, компетентностей, переконань, ціннісних установок та засвоєння знань щодо специфіки особливостей, принципів і методів службової діяльності з огляду на конкретні службові обов'язки.

Для модернізації набутих знань, умінь та опанування навичок, щоб стати на щабель професіоналізму, персонал ДКВС України має спонукати себе займатися самовдосконаленням. Важливою складовою цього процесу, на наше переконання, є службова підготовка. Вона забезпечує безперервне навчання персоналу ДКВС України у вільний від несення служби час. Структура службової підготовки охоплює систему заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань,

умінь, навичок осіб рядового і начальницького складу з урахуванням оперативної обстановки, специфіки і профілю їх службової діяльності.

Службова підготовка викладається висококваліфікованими фахівцями і складається із семи навчальних дисциплін.

Складові службової підготовки:

1) загальна підготовка – навчальна дисципліна, яка передбачає вивчення вимог нормативно-правових актів та організаційних документів щодо діяльності органів і установ ДКВС України та їх практичного застосування;

2) фахова підготовка – навчальна дисципліна, спрямована на набуття необхідних знань, умінь та навичок для успішного виконання обов'язків з урахуванням специфіки проходження служби на конкретній посаді, у тому числі щодо порядку дій під час надзвичайних ситуацій та під час проведення спеціальних операцій;

3) психологічна підготовка – навчальна дисципліна, метою якої є підтримання на високому рівні психологічної готовності до впевненого й ефективного виконання службових обов'язків на конкретній посаді та виду діяльності в типових і екстремальних ситуаціях;

4) безпека життєдіяльності – навчальна дисципліна, яка передбачає вивчення питання безпеки під час професійної та повсякденної діяльності з урахуванням ризику виникнення надзвичайних ситуацій природного й техногенного характеру, наслідки яких можуть негативно вплинути на життя і здоров'я;

5) фізична підготовка – навчальна дисципліна, спрямована на забезпечення фізичної готовності осіб рядового і начальницького складу до несення служби;

6) вогнева підготовка – навчальна дисципліна, що містить практичне вивчення особами рядового і начальницького складу матеріальної частини зброї, яка перебуває на озброєнні в органах і установах ДКВС, прийомів і правил стрільби з неї, заходів безпеки під час поводження зі зброєю;

7) стройова підготовка – навчальна дисципліна, яка спрямована на вивчення основних стройових прийомів та проводиться для

осіб рядового і начальницького складу під час стройових оглядів та проведення інструктажу перед заступанням на службу [6].

Розвиток професійної компетентності ефективно здійснюється в процесі службової підготовки. З цього приводу О. Ткаченко, Г. Залуговська слушно вказують, що завдяки наявності ґрунтовних знань і специфічних навичок, а також особистих якостей, які дозволяють швидко та в повному обсязі провадити професійну діяльність працівника пенітенціарної системи України та поєднувати її з виконанням службових обов'язків, можливо зменшити негативний вплив фізичного та психологічного перевантаження осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, а також прискорити відновлення витрачених особою під час проходження служби в органах, установах виконання покарань та слідчих ізоляторах ДКВС України ресурсів. Завдяки чому варто зауважити, що значення професійної компетентності пенітенціарного персоналу України для пенітенціарної системи України неможливо переоцінити [10, с. 416].

Великого значення в досягненні акмеологічної компетентності персоналу ДКВС відіграє мотивація, яка спонукає співробітника до отримання нових знань у межах службової діяльності, своєю чергою постійне оновлення знань дає настанови й амбітні цілі працівникові піднятися на вершину професіоналізму. Також допомагає прийняти правильне рішення в екстремальних ситуаціях, швидко адаптуватися до нових умов службової діяльності та забезпечення особистої безпеки.

**Висновок.** Отже, тематика акмеологічної компетентності персоналу ДКВС України вважається недостатньо дослідженою і тісно пов'язана з освітою дорослих. Під акмеологічною компетентністю персоналу ДКВС України треба розуміти певний досвід, який отримала особа за допомогою формування знань, набутих навичок шляхом самовдосконалення в межах службової діяльності. За допомогою цього досвіду співробітник може швидко, самостійно і правильно виконувати службові завдання, при цьому не порушуючи права та свободи інших людей. Крім цього, він з легкістю може поділитися своїм досвідом з менш досвідченими «молодими» колегами, що забезпечить їх від хибного прийняття рішення під час несення служби. Іншими словами, має бути віра у власні сили, в себе і в те, що робиш у сфері професійної діяльності.

### Список використаних джерел

1. Аніщенко В. О. Система та педагогічні умови формування професійної компетентності офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки*. 2019. № 4 (19). С. 6–25.

2. Болюбаш Н. М. Формування професійної компетентності майбутніх економістів засобами мережевих технологій : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Ялта, 2011. 21 с.

3. Гладкова В. М. Акмеологічна компетентність менеджера-лідера освітнього закладу. URL: [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/24033/1/Gladkova\\_F.pdf](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/24033/1/Gladkova_F.pdf) (дата звернення: 08.01.2024).

4. Драч І. І. Акмеологічний підхід до формування професійної компетентності студентів у вищому навчальному закладі. URL: [https://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/metod\\_upr\\_osvit/v\\_2/8.pdf](https://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_2/8.pdf) (дата звернення: 08.01.2024).

5. Майборода А. О. Формування акмеологічної компетентності майбутнього фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Черкаси, 2014. 182 с.

6. Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України : затв. наказом М-ва юстиції України від 17.03.2023 № 1000/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0466-23#Text> (дата звернення: 08.01.2024).

7. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 08.01.2024).

8. Сітовська Л. В. Підготовка майбутніх юристів до професійної діяльності у пенітенціарній системі України : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2017. 24 с.

9. Словник іншомовних слів / уклад.: С. М. Морозов, Л. М. Шкарапуга. Київ : Наукова думка, 2000. 680 с.

10. Ткаченко О. Г., Залуговська Г. П. Вплив службової підготовки на компетентність персоналу установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 10/2022. С. 415–418.

### References

1. Anishchenko, V. O. (2019), The System and Pedagogical Conditions for the Formation of Professional Competence of Officers of

the State Criminal Executive Service of Ukraine, *Collection of scientific works series: pedagogical sciences of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine*, No. 4 (19), pp. 6–25.

2. Boliubash, N. M. (2011), Formation of professional competence of future economists by means of network technologies : PhD thesis in Pedagogy, Yalta.

3. Hladkova, V. M. Acmeological competence of a manager-leader of an educational institution, available at: [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/24033/1/Gladkova\\_F.pdf](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/24033/1/Gladkova_F.pdf) (accessed at 08 January 2024).

4. Drach, I. I. Acmeological approach to the formation of students' professional competence in higher education, available at: [https://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/metod\\_upr\\_osvit/v\\_2/8.pdf](https://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_2/8.pdf) (accessed at 08 January 2024).

5. Maiboroda, A. O. (2014), Formation of acmeological competence of the future specialist of the operational rescue service of civil protection in the process of professional training : PhD in Pedagogy, Cherkasy.

6. Ukraine (2023), *Regulations on the Organization of Service Training for Rank-and-Command Staff of the State Criminal and Executive Service of Ukraine* : approved by the Order of the Ministry of Justice of Ukraine dated 17.03.2023 No. 1000/5, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0466-23#Text> (accessed at 08 January 2024).

7. Ukraine (2017), *On Education* : Law of Ukraine dated 05.09.2017 No. 2145-VIII, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (accessed at 08 January 2024).

8. Sitovska, L. V. (2017), Training future lawyers for professional activities in the penitentiary system of Ukraine : PhD in Pedagogy, Kyiv.

9. Morozov, S. M. and Shkaraputa, L. M. (2000), "Dictionary of foreign language words", *Scientific thought*, Kyiv.

10. Tkachenko, O. H. and Zaluhska, H. P. (2022), "The Impact of Service Training on the Competence of the Staff of Penitentiary Institutions of the State Criminal Executive Service of Ukraine", *Legal scientific electronic journal*, No. 10/2022, pp. 415–418.

УДК 159.923-044.332

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.198

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОПОЛОНЕНИХ ДО УМОВ ПОЛОНУ

**Мірошниченко Оксана Миколаївна,**

кандидат психологічних наук,  
доцент, начальник кафедри психології,

Пенітенціарна академія України  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: mirok200067@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-8624-9397;

**Шарапова Юлія Володимирівна,**

кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри психології,

Пенітенціарна академія України  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча 34,  
e-mail: juliasharapova2804@gmail.com)

ORCID: 0009-0002-8473-5612

*У статті теоретично проаналізовані психологічні особливості адаптації військовополонених до умов полону.*

*Метою дослідження є розгляд питань, пов'язаних з адаптацією військових до умов полону, їхніми психологічними особливостями та змінами у структурі особистості, які відбуваються внаслідок перебування в полоні.*

*Автори розкрили фактори впливу полону як умов примусової ізоляції, психіку особистості, виокремили руйнівну складову зміни ціннісних орієнтацій та вплив на подальше життя військовополоненого.*

**Висновки.** *Ступінь деформації свідомості військовополонених залежить від багатьох факторів, а саме: обставини, за яких було взято в полон, умов утримання військовополоненого в полоні; фізичне обмеження (кайданки; відсутність індивідуального простору; незадоволеність фізіологічних потреб; дискомфортні умови тримання; приниження, образи). Полон спричиняє певні наслідки для військовополоненого, які проявляються у фізіологічних, соматичних, психологічних, соціальних змінах, що відображається в соціальних та особистісних факторах, що становить сутність ідентичності полоненого.*

**Ключові слова:** *полон, військовополонений, адаптація, дезадаптація, психічні стани, фази полону, стадії полону, особистість, поведінка.*

## PSYCHOLOGICAL FEATURES OF ADAPTATION WAR PRISONERS TO THE CONDITIONS OF CAPTIVITY

**Miroshnychenko Oksana**, PhD in Psychology, Associate Professor,  
Head of the Department of Psychology,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: [mirok200067@gmail.com](mailto:mirok200067@gmail.com))  
ORCID: 0000-0002-8624-9397;

**Sharapova Yuliia**, PhD in Pedagogy,  
Associate Professor of the Department of Psychology,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: [juliasharapova2804@gmail.com](mailto:juliasharapova2804@gmail.com))  
ORCID: 0009-0002-8473-5612

*The article theoretically analyzes the psychological features of the adaptation of war prisoners to the conditions of captivity.*

*Captivity is always a condition of forced isolation, which has a certain negative impact on the individual's psyche, which destroys value orientations and affects the future life of a war prisoner. The degree of deformation of the consciousness of war prisoners depends on many factors, among which several main ones can be distinguished: the circumstances under which the prisoner was taken prisoner, the conditions of keeping the prisoner of war in captivity; physical restraint (handcuffs; lack of individual space; dissatisfaction of physiological needs; uncomfortable conditions of detention; humiliation, insults.*

*Captivity carries with it certain consequences for a war prisoner, which are manifested in physiological, somatic, psychological, social changes, which are reflected in social and personal factors, which constitute the essence of the prisoner's identity. The individual characteristics of the war prisoner, which have certain changes in his basic mental processes and phenomena, are also revealed.*

**Key words:** *captivity, war prisoner, adaptation, maladaptation, mental states, phases of captivity, stages of captivity, personality, behavior.*

**Постановка проблеми.** Сьогодні в Україні триває найстрашніший антагоністичний конфлікт в історії людства – війна. Унаслідок збройного конфлікту актуальними постають питання адаптації до військового полону та психологічної кризи, пов'язаної з військовополоненими. Ця криза стосується не лише умов тримання військовополонених, а також певних психологічних змін особистості полоненого на кожній з п'яти стадій полону: захоплення в полон, транспортування, перший допит, перебування в полоні, стадія звільнення з полону.

Актуальним для нашого дослідження постає питання адаптації військовополоненого на стадії перебування в полоні.

Під час тривалого перебування в полоні часто відбувається певна реакція психіки на довготривалу стресову подію, яка не схожа на повсякденні життєві ситуації і вимагає адаптації особистості до таких умов.

Великий страх військових щодо потрапляння в полон має підґрунтя, яке створюється історіями та свідченнями звільнених осіб про жорстокість, тортури та психологічні зміни, яких вони зазнали в полоні. Тому адаптація військовополонених у полоні пов'язана саме з психологічним впливом не тільки умов тримання в таборах, а й середовища, у якому опинився військовополонений. Адаптаційні можливості умов полону обмежені, тому такий перехід може призвести до дезадаптованої поведінки, емоційних та психічних розладів, які формуються внаслідок тортур і страху перед смертю. Невідповідність між рівнем соціальних потреб та їх задоволенням, страх за своє життя, незадовільні умови тримання, складність пристосування до нових умов існування, неможливість задовольнити свої фізіологічні потреби, зміна поведінки, неприйняття норм нового соціального середовища визначає адаптацію військовополонених як актуальне питання, що потребує подальшого вивчення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Праці таких дослідників, як В. Апалькова, О. Хміляра, Ю. Широкова підтверджують, що полон – це явище, в якому проявляються найскладніші стани для особистості в її житті [1; 6; 9].

Спираючись на нормативно-правову базу щодо визначення статусу військовополонених, ми керуємось Женевською конвенцією про поводження з військовополоненими від 12.08.1949 року [11], Інструкцією про порядок виконання норм міжнародного гуманітарного права у Збройних Силах України, затвердженою наказом Міністерства оборони України від 23.03.2017 № 164 зі змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства оборони від 10.10.2018 № 514 [10], та Порядком здійснення заходів щодо поводження з військовополоненими в особливий період, затвердженим постановою КМУ від 17.06.2022



№ 721 [12], де визначено поняття статусу «військовополонені» – це особи, які потрапили в полон до супротивника [10; 11].

**Метою цього дослідження** є розгляд питань, пов'язаних з адаптацією військових до умов полону, їхніми психологічними особливостями та змінами у структурі особистості, які відбуваються внаслідок перебування в полоні.

**Виклад основного матеріалу.** Такі науковці, як Ю. Ширококов, В. Апальков, О. Хміляр розглядали психологічні зміни та особливості психічних реакцій військовополонених після потрапляння до полону. Умовно їх можна поділити на такі три фази:

1) фаза шоку потрапляння до полону;

2) фаза типових змін характеру під час тривалого перебування в полоні;

3) фаза звільнення з полону [8; 2].

Під час кожної з вищеперелічених фаз виникають певні стресові реакції, які заважають успішній адаптації військовополоненого. Інтенсивність і тривалість реакцій на захоплення та тримання в полоні в кожного військовополоненого буде різною. Такі реакції вважаються нормальними в стресових ситуаціях.

Перша фаза – фаза шоку потрапляння в полон – характеризується тим, що спочатку військовополонений не може повірити в те, що відбулось. Полонені, в очікуванні невідомого і страшного майбутнього, повсякчас живлять так звану «ілюзію порятунку», що все швидко минеться. Проте згодом у полоненого виникає некерована реакція протесту, що проявляється в ірраціональній поведінці: вдається до втечі, намагається вихопити зброю у противника. Саме тому під час затримання важливо не втрачати самовладання і зберігати спокій. Військовополонений починає розуміти жахи полону й відчувати страх за власне життя, але він повинен усвідомити, що його першочерговою метою в такій ситуації є власне виживання. Контроль власної поведінки в таких екстремальних умовах дає можливість поводитися раціонально, що втілюється в постійній рефлексії власних переживань, думок, слів та вчинків. Тому з перших хвилин захоплення в полон потрібно взяти під контроль свої початкові емоційні реакції.

Вважається, що перші 45 хвилин захоплення є найнебезпечнішими, адже учасники на цій стадії максимально напружені й схильні до імпульсивної поведінки [2].

Перебування в полоні на цій фазі характеризується такою ланкою змін у структурі особистості, яка містить три психологічні складові: вітальна реакція, адаптація, апатія [8, с. 317].

Вітальна реакція в умовах полону стосується таких негативних психоемоційних станів: психологічне напруження, спричинене відчуттям постійного страху, очікуванням фізичного та морального тиску, а також витраченими зусиллями, необхідними для психологічної адаптації; горювання через втрату товаришів; несподівана тривога, викликана тим, що полонених часто перевозять з місця на місце, викликає реакції дратівливості, безсоння, відчуття занепокоєння та знемоги; почуття абсолютної безнадії, розпачу та нездатності впоратися з новим середовищем, відчуття неповноцінності й тяжкі депресивні переживання [7, с. 202].

Наступна складова – адаптація військовополонених до перебування в умовах полону – характеризується таким психологічним проявом, як паніка: перехід до статусу військовополоненого є важко усвідомлюваним. Тому як типові початкові реакції виникають бажання втекти, нестримне тремтіння і плутане мислення. Зневіра, яка триває від перших хвилин до кількох годин. Військовополонений не може повірити в те, що відбувається, і виникає надія, що скоро все минеться або його врятують. Але полон може тривати довго, тому важливо зберігати надію, але бути готовим до тривалих випробувань. Підвищена пильність і тривога, яка триває від перших годин до кількох днів. Вона характеризується певною реакцією на шум, різкий рух, увагою до дрібних деталей. У цей період починається адаптація до нових умов. Опір та поступливість, які тривають з перших днів до кількох тижнів. Для кожного військовополоненого такий період проходить по-різному. Це проявляється в їхній поведінці: деякі опираються будь-яким спробам примусу, інші – не можуть впоратися навіть з відносно незначним тиском. Депресія і відчай через втрату свободи, нудьгу, ізоляцію. Відсутність кон-

такту із зовнішнім світом зазвичай викликають депресію та пасивність. Такий період триває від тижня до місяця [1].

Останнім етапом адаптації є поступове прийняття ситуації та умов полону. На жаль, він не досягається багатьма полоненими. Такий етап триває від перших місяців до кількох років. На цьому етапі відбувається контроль над своїм життям.

Третя психологічна складова перебування в полоні на першій фазі – це апатія, яка виникає через зневіру до цінностей життя та людської гідності, зміну моральних норм поведінки, тугу за домівкою та родиною, втрату волі до життя, відсутність достовірної інформації щодо дати звільнення, душевну напругу, яка в поєднанні з аномальними умовами життя полоненого вносить психологічні зміни у сприйнятті навколишнього середовища та власного внутрішнього світу. Такі умови примусової ізоляції є для військовополоненого психотравмуючою подією [2, с. 18].

Друга фаза характеризується наступною ланкою поведінкових реакцій військовополоненого. Внутрішні установки полоненого переживають подальшу трансформацію, яка проявляється в адаптаційному конфлікті, коли зовнішня поведінка військовополонених не відповідає їхнім внутрішнім переконанням, пов'язана із занепокоєнням, відчуттям втоми, погіршенням концентрації уваги, збудливістю, непосидючістю, послабленням пам'яті, дратівливістю, депресією та головними болями, нічними жахіттями.

Не кожен військовополонений погоджується з обставинами перебування в полоні, тому чинить опір різними формами протесту, такими як саботаж, членушкодження, симуляція хвороби, голодування, самогубство. Це викликано актами непокори або безнадійним відчаєм. Одним з видів активного протесту є втеча з полону.

У таких умовах уява військовополонених виступає як ірраціональні страхи. Залежно від типології особистості страх може виступати як фактором стресу та фрустрації, так і ресурсом для подолання перешкод. В умовах тривалої ізоляції та самотності страх суттєво посилюється і провокує негативні психічні стани. Тому стан страху, психічного напруження,

який нагнітається впродовж усього періоду перебування в полоні, позначається на характері, міміці та рухах полонених [3].

На фізіологічному рівні військовополонені зазнають повного позбавлення якісного харчування, здорового сну, актуалізуються хронічні захворювання й виникають нові. У такому стані полонені не мають сил, щоб підтримувати базові життєві функції організму.

На психологічному рівні незадоволення фізіологічних потреб призводить до апатії, уповільнення реакцій, послаблення концентрації уваги й пам'яті. Тіло та обличчя військовополоненого відображає напруженість, яку він самотужки не спроможний усвідомити й контролювати. Військовий полон звужує перспективи особистості, травмує психіку, що призводить до дезадаптації. Психологічний стан військовослужбовців характеризується пригніченістю всіх психічних функцій. Самотність і відсутність співчуття формують недовіру, втечу у власний внутрішній світ, де відбувається рефлексія набутого травматичного досвіду. Замкненість і мовчазність виступають як захисний механізм.

Особливе місце серед методів психологічного тиску на військовополоненого посідає ізоляція. Довготривала ізоляція в поєднанні із засобами фізичного тиску доводить особистість полоненого до межі зневіри у власних поглядах, створює підґрунтя для їх зміни, впливає на свідомість і поведінку, що переживається як внутрішньо особистісний конфлікт чи психологічна травма.

Соціальний рівень характеризується обмеженням у спілкуванні з рідними та друзями, руйнується рівень поваги через презирство до особистості полоненого та регулярне приниження, втрачається самоповага. На рівні самовираження військовополонений стикається з необхідністю позбутися попередніх моральних норм. У такому стані полонений потребує психологічної допомоги.

Моральний рівень військовополонених характеризується спустошенням його внутрішніх резервів, втрачається сенс життя, втрачається надія на майбутнє, внутрішній світ вимагає наповнення новим сенсом для подальшого життя, щоб надати сил вижити в полоні. І щоб почати жити заново чи відно-

вити попереднє життя, полонені намагаються віднайти необхідні їм відчуття, які криються в людях, їх ставленні до себе, в навколишньому середовищі [6].

Третя фаза – звільнення з полону – стосується обміну та повернення додому військовополонених. Внутрішня психологічна криза проявляється у психофізіологічних та поведінкових змінах. Цей рівень містить симптоми посттравматичного стресового розладу. Повторні переживання полону охоплюють спонтанні й мимовільні спогади про військовий полон; повторювальні сни, пов'язані з цією подією; флешбеки психологічних страждань, негативні думки і настрої, пов'язані з постійним відчуттям провини, відчуженням від людей, зниженням інтересу до діяльності, порушенням пам'яті, проявами агресивної поведінки, саморуйнівними діями; порушення сну. Тому перебування у військовому полоні є глибокою психологічною кризою для військовослужбовця, яка супроводжується соціальною дезадаптацією колишнього військовополоненого [5].

Після того, як відбувається звільнення військовополоненого з полону, він потребує не лише психологічної допомоги, а й пройти певний період адаптації до життя на свободі, що вимагає відновлення фізичного та психічного здоров'я [6].

**Висновки.** Таким чином, адаптація виступає як здатність адекватно сприймати навколишню дійсність, людей, події, вчинки, а також готовність спілкуватися, регулювати власну поведінку відповідно до умов, вимог і норм того середовища, де перебуває особистість. Процес адаптації для військовополонених відбуватиметься на всіх стадіях військового полону. Особистість полоненого під час адаптації зазнаватиме певних змін фізіологічного, психологічного та соціального характеру. Основними негативними психоемоційними станами в умовах полону є психологічне напруження, постійний страх та занепокоєння, усвідомлення втрати, несподівана тривога, дратівливість, безсоння, відчуття абсолютної безнадії та розпачу. Психологічна адаптація військовополонених до умов полону є складним процесом, що відображає здатність не втратити сенс та цінність життя.

### Список використаних джерел

1. Апальков В. Психологічні механізми регуляції поведінки військовополонених засобами символічної мімікрії. *Europejskie studia humanistyczne: Państwo i Społeczeństwo*. 2020. Issue 4. С. 15–29.
2. Апальков В. В. Психологія поведінки військовослужбовця в умовах полону. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 2 (55). С. 15–22.
3. Комар З. Психологічна стійкість воїна : підручник для військових психологів. Київ : Stabilization Support Services, 2017. 184 с.
4. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Навчальний посібник. Том 1. Київ, 2018. 208 с.
5. Сафін О., Тімченко О., Ширококов Ю. До питання про соціально-психологічну модель наслідків військового полону. *Психологічний журнал*. 2019. № 2. С. 67–78.
6. Хміляр О. Ф., Апальков В. В. Психологія життя військово-службовця після полону. *Габітус*. 2022. Вип. 38. С. 128–135.
7. Ширококов Ю. М. Негативні психоемоційні стани у військовополонених в умовах проведення АТО. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2017. С. 200–203.
8. Ширококов Ю. М. Стадії військового полону та особливості їх впливу на психіку військовослужбовців. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2016. Вип. 20. С. 313–322.
9. Ширококов Ю. М. Організація та надання психологічної допомоги військовослужбовцям після їх звільнення з полону. *Сучасні тенденції розвитку науки (ч. II) : мат-ли міжнар. наук.-практ. конф.* (Київ, 15–16 берез. 2017 р.). Київ, 2017. С. 28–29.
10. Про затвердження Інструкції про порядок виконання норм міжнародного гуманітарного права у Збройних Силах України : наказ Міністерства оборони України від 23.03.2017 № 164. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z070417?find=1&text=військовополонен#w1\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z070417?find=1&text=військовополонен#w1_1) (дата звернення: 12.03.2024).
11. Женевська конвенція про поводження з військовополоненими від 12.08.1949 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_153#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_153#Text) (дата звернення: 12.03.2024).
12. Про затвердження порядку здійснення заходів щодо поводження з військовополоненими в особливий період : постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2022 р. № 721. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/721-2022-%D0%BF#n13> (дата звернення: 12.03.2024).

## References

1. Apalkov, V. (2020), "Psychological mechanisms of behavior regulation of prisoners of war by means of symbolic mimicry", *Europejskie studia humanistyczne: Państwo i Spółczesność*, Issue 4, pp. 15–29.
2. Apalkov, V. V. (2020), "Psychology of the behavior of a serviceman in captivity. A question of psychology", *Bulletin of the National Defense University of Ukraine*, No. 2 (55), pp. 15–22.
3. Komar, Z. (2017), "Psychological stability of a warrior: a textbook for military psychologists", *Stabilization Support Services*, Kyiv.
4. Basics of rehabilitation psychology: overcoming the consequences of the crisis (2018), Tutorial, Vol. 1, Kyiv.
5. Safin, O., Timchenko, O. and Shirobokov, Yu. (2019), "To the question of the socio-psychological model of the consequences of military captivity", *Psychological journal*, No. 2, pp. 67–78.
6. Khmiliar, O. F. and Apalkov, V. V. (2022), "Psychology of the life of servicemen after capture", *Habitus*, Issue 38, pp. 128–135.
7. Shirobokov, Yu. M. (2017), "Negative psycho-emotional states of prisoners of war in the conditions of ATO", *Psychological and pedagogical problems of professional education and patriotic education of the personnel of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine*, Kharkiv, pp. 200–203.
8. Shirobokov, Yu. M. (2016), "Stages of military captivity and the peculiarities of their influence on the psyche of military personnel", *Problems of extreme and crisis psychology*, Issue 20, pp. 313–322.
9. Shirobokov, Yu. M. (2017), "Organization and provision of psychological assistance to servicemen after their release from captivity", *Modern trends in the development of 37 sciences (Part II): materials of International scientific and practical conference*, Kyiv, pp. 28–29.
10. Instructions on the procedure for implementing the norms of international humanitarian law in the Armed Forces of Ukraine: Order of the Ministry of Defense of Ukraine dated 23.03.2017 No. 164, available at: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0704-17?find=1&text=prisoner of war#wl\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0704-17?find=1&text=prisoner%20of%20war#wl_1) (accessed 12 March 2024).
11. Geneva Convention on the Treatment of Prisoners of War dated 12.08.1949, available at: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_153#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_153#Text) (accessed 12 March 2024).
12. Ukraine (2022), On the approval of the procedure for the implementation of measures regarding the treatment of prisoners of war in a special period: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 17.06.2022 No. 721, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/721-2022-%D0%BF#n13> (accessed 12 March 2024).

УДК 331.5:330

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.208

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ

**Назарко Світлана Олексіївна,**

кандидат економічних наук, доцент, учений секретар,

*Пенітенціарна академія України*

*(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,*

*e-mail: s.nazarko@ukr.net)*

ORCID: 0000-0002-4841-9201;

**Суворова Світлана Геннадіївна,**

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри економіки та соціальних дисциплін,

*Пенітенціарна академія України*

*(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,*

*e-mail: svetlanasuvorovach@gmail.com)*

ORCID: 0000-0001-7089-2524

*У статті розглядається комплексне дослідження динаміки основних показників ринку праці в умовах воєнного стану. Крім того, дослідження зосереджується на змінах у структурі працівників, і особлива увага приділяється аналізу рівня заробітної плати. Оцінюються процес адаптації до нових умов виживання, обговорюються зміни в пріоритетності вакантних посад на ринку. Це допомагає визначити рівень конкуренції на ринку праці та його ефективність у забезпеченні зайнятості. Натомість, розглядаючи майбутню перспективу розвитку, визначено, що, чим довше триватимуть бойові дії, тим важче буде утримувати стабільність на ринку.*

*Запропоновано перелік можливих заходів для відновлення стабілізації ринку праці на території держави в післявоєнний період, висунуті пропозиції щодо розробки механізмів повернення вимушених переселенців, створення необхідних умов до залучення молоді на ринок праці та забезпечення програм із професійної орієнтації, підвищення кваліфікації для ефективного відновлення ринку праці та економіки в цілому.*

**Ключові слова:** ринок праці, адаптація бізнесу, попит і пропозиція на роботу силу, міграція, війна.



## SOCIAL AND ECONOMIC TRENDS OF THE LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF WAR

**Nazarko Svitlana**, PhD in Economy, Associate Professor,  
Academic Secretary,

*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: s.nazarko@ukr.net)  
ORCID: 0000-0002-4841-9201;

**Suvorova Svitlana**, PhD in Economy, Associate Professor,  
Associate Professor at the Department of Economics  
and Social Sciences,

*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: svetlanasuvorovach@gmail.com)  
ORCID: 0000-0001-7089-2524

*The article deals with a comprehensive study of the dynamics of the main indicators of the labor market under martial law. In addition, the research focuses on changes in the structure of employees and special attention is paid to the analysis of the wage level. The process of adaptation to new conditions of survival is analyzed, changes in the priority of vacant positions on the market are discussed. This helps determine the level of competition in the labor market and its effectiveness in providing employment. On the other hand, considering the future perspective of development, it is determined that the longer the hostilities continue, the more difficult it will be to maintain stability on the market.*

*A possible list of measures to restore the stabilization of the labor market in the post-war period on the territory of the state is proposed, proposals are made for consideration of changes in legislation and the development of mechanisms for the return of forced migrants, the creation of conditions for the involvement of young people in the labor market and the provision of professional orientation programs, professional development for fast and effective restoration of the labor market and the economy as a whole.*

**Key words:** labor market, business adaptation, labor supply and demand, migration, war.

**Постановка проблеми.** Україна опинилася в безпрецедентній ситуації внаслідок повномасштабного військового вторгнення Росії, що спричинило фундаментальні зміни в усіх сферах суспільного життя країни та у функціонуванні державних і недержавних інституцій. Наперекір невтішним прогнозам Україна не лише встояла, а й героїчно виборює свободу і незалежність, незважаючи на дуже болючі втрати. За потужної підтримки

міжнародної спільноти економічна система України витримала потужні удари та змогла адаптуватися до нової ситуації.

Ринок праці є найбільш чутливим індикатором, що відображає зміни в соціально-економічній системі країни. За результатами комплексного аналізу демографічної, статистичної та аналітичної інформації визначено такі основні проблеми поточного ринку праці в Україні [5]:

- міграційні процеси як у межах держави, так і за кордон, що спричиняють «відтік мізків» та втрату Україною конкурентоспроможного населення;

- зміни структури ринку праці, що може призвести до переорієнтації економіки та зміни структури попиту на робочу силу й виникнення нових видів праці, пов'язаних з військовими та гуманітарними потребами;

- релокація та закриття бізнесу в південно-східній частині України, скорочення зарплат і робочих місць на ринку праці призводить до високого рівня безробіття в Україні та перекваліфікації працездатного населення;

- зміни в освітній системі під час воєнних дій призводять до трансформації форматів навчання, зниження якості освіти та обрання абітурієнтами закордонних закладів освіти на заміну українським.

Зважаючи на ці тенденції, важливо враховувати, що вплив війни на ринок праці може бути комплексним і залежати від багатьох факторів, таких як тривалість конфлікту, його масштаби, ефективність управління кризою та готовність суспільства пристосовуватися до нових умов.

Тому як особливо важливі постають питання створення урядом країни сприятливих умов для формування ринку робочої сили, запобігання масовому безробіттю та міграції, зміцнення співпраці з бізнесом та сектором освіти для забезпечення роботою молоді й підготовки висококваліфікованих кадрів.

**Аналіз досліджень і публікацій та нерозв'язані частини проблеми.** Дослідження ринку праці в умовах війни є важливим напрямком у соціальних науках. Учені аналізують різноманітні сторони цієї проблеми для розуміння та прогнозування впливу війни на зайнятість, економіку та соціальні аспекти

суспільства. Дослідженням різних тенденцій ринку праці, включно з проблемами безробіття, заробітної плати, умов праці, структури ринку праці, нерівності та взаємодії між освітою і працевлаштуванням, займалися вітчизняні вчені, такі як Васильців Т. Г., Калина А. В., Кваша О. С., Левицька О. О., Марчук О. Г., Чернявська О. В., Юрчик І. Б. та інші.

Вагомий внесок у дослідження окреслених питань з урахуванням наслідків російської повномасштабної війни внесли Азьмук Н. А., Костенко Ю. О., Короленко О. Б., Любомудрова Н. П., Мантур-Чубата О. С., Маркевич К., Новак І. М., Піщуліна О. та ін.

Однак в умовах війни ринок праці може зазнавати значних змін, і це тема, яка привертає увагу для подальшого дослідження.

**Метою статті** є розкрити ключові соціально-економічні тенденції, які визначають сучасний стан ринку праці в контексті воєнних подій, а також визначити можливі перспективи його розвитку.

*Досягнення зазначеної мети обумовило необхідність актуалізації та виконання таких завдань:*

1. Проаналізувати вплив війни на зайнятість. Визначення секторів економіки, які найбільше постраждали або, навпаки, отримали імпульс для розвитку.

2. Дослідження можливих соціальних проблем та викликів, що виникають унаслідок змін на ринку праці.

3. Оцінка ефективності заходів держави та інших соціальних структур у підтримці та адаптації працівників під час воєнних подій.

4. Визначення можливих тенденцій розвитку ринку праці в умовах продовження воєнних дій. Розгляд інноваційних підходів до забезпечення стійкості ринку праці та відновлення економіки.

5. Висування конкретних рекомендацій для уряду, бізнес-структур та інших зацікавлених сторін щодо подолання проблем та створення сприятливих умов для розвитку ринку праці в умовах війни.

**Виклад основного матеріалу.** *Адаптація бізнесу.* Під час війни український бізнес і ринки праці пройшли кілька етапів

еволюції в нових умовах воєнного стану. Наприкінці лютого та в березні 2022 року різко скоротилась активність на ринку праці. У країні закрилося багато підприємств, люди масово втратили роботу. Лише певні компанії змогли переїхати персонал або частину його в безпечні зони чи інші країни та продовжити роботу. Переважно це були представники ІТ-сектору [1].

Компанії почали скорочувати витрати на персонал: звільняти працівників, призупиняти трудові відносини, відправляти у відпустки без збереження заробітної плати, зменшувати зарплати. Бізнес і люди перебували у шоковому стані, але згодом почали оговтуватися й адаптуватися до нових обставин. В областях, де не ведуться активні бойові дії, більшість компаній продовжила працювати [10].

Найбільш рухомими видами діяльності (дані соціологічної служби Центру Разумкова) виявляються будівництво, де зайнято 16,5 %, сільське господарство – 9,9 %, освіта – 9,7 %, торгівля – 16,7 %, транспорт – 11,4 %, охорона здоров'я – 12,1 %.

Таким чином, економіка України переважно займається вирощуванням сільськогосподарської продукції, надає освітні та медичні послуги, відбудовує зруйновану інфраструктуру, забезпечує логістику.

*Зміни у структурі пропозиції робочої сили.* На фоні напручуд високої стійкості український ринок праці демонструє деякі досить негативні, але практично неминучі ознаки в період війни. Особливо це стосується тривалості безробіття, яке для багатьох перетворюється на стагнацію. Друга негативна ознака ринку праці – заморожування заробітної плати. Третьою ознакою є зміни у структурі пропозиції кваліфікованої робочої сили, які залежать від низки факторів [3]:

– зростання смертності населення працездатного віку. Протягом багатьох років в Україні спостерігається значне зростання рівня передчасної смертності, особливо серед чоловіків. За розрахунками, виконаними на базі 2021 року, 42 % 20-річних чоловіків не доживають до 65 років, тоді як у Польщі цей показник становить 28 %. 19 % українських жінок перебувають під загрозою смерті у цьому віці. Хоча війна мати-

ме довготривалі наслідки для здоров'я населення, Україна має величезні резерви для зниження смертності;

– збільшення міграції за кордон. Велику роль у демографічній динаміці України відіграє міграція. Умовою, безсумнівно, є наближення якості життя до розвинених країн. Глобалізований світ розглядає міграційний обмін населенням як важливий аспект, що слугує основним каналом обміну надбаннями цивілізації, приносячи користь як країнам-реципієнтам, так і країнам-донорам.

Запобігти еміграції майже неможливо. Нам потрібно прагнути до циркулярної міграції, а не просто переміщення людей протягом певного періоду часу (наприклад, навчання чи робота), а потім повернення в країну. Вони мають повертатися з новими знаннями, навичками, заробленими грошима;

– зросла кількість працюючих інвалідів, а рівень їхньої працездатності та перелік робіт, які вони могли виконувати, відрізняються від довоєнних;

– збільшення кількості жінок на ринку праці, в т.ч. через відкладення шлюбу та народження дітей через війну (перебування годувальника сім'ї у Збройних Силах чи його втрата призвели до того, що жінкам доводиться брати на себе більше обов'язків, щоб забезпечити базові життєві потреби своїх сімей);

– зросли показники дитячої праці внаслідок поширення бідності та втрати можливостей для отримання освіти, особливо вищої.

Наступний виклик сьогодення – це ментальне здоров'я працівників. За дослідженнями ВООЗ, після закінчення війни велика частина українців матиме проблеми з психічним здоров'ям – від тривоги та стресу до більш серйозних станів. Окрім головного джерела стресу в їхньому житті – повномасштабного вторгнення – люди також стурбовані майбутнім [4].

Роботодавці повинні вживати різноманітні заходи для підтримання ментального здоров'я працівників та запобігання вигоранню в колективі. Ось кілька корисних практик [6]:

*Створення сприятливого середовища роботи:* забезпечення зручних умов праці, включно з комфортним робочим місцем, можливістю перерв на відпочинок, а також підтримання робочої атмосфери, що сприяє співпраці та позитивним взаєминам.

*Стресове управління:* надання можливостей для зменшення стресу, таких як тренінги зі стресового управління, програми з фізичної активності або медитації, психологічна підтримка та консультування.

*Підтримка балансу між роботою та особистим життям:* пропаганда здорового балансу між роботою та особистими справами, включно з гнучким графіком роботи, роботою онлайн та можливістю відпусток.

*Розвиток кар'єрних можливостей та особистісного зростання:* надання можливостей для професійного розвитку, навчання та саморозвитку, що допомагає працівникам відчувати себе задоволеними від роботи та розвиватися як професіонали.

*Створення культури відкритості та підтримки:* заохочення відкритості щодо питань ментального здоров'я, створення програм та ресурсів для підтримки працівників, які стикаються зі стресом або емоційними труднощами.

*Просування взаємодії та комунікації:* забезпечення можливостей для спілкування, включно з командними зустрічами, колективним відпочинком та подіями, що сприяють формуванню й розвитку зв'язків між колегами.

*Моніторинг та відгук:* важливо мати систему моніторингу та збору відгуків стосовно ментального здоров'я працівників, щоб оперативно реагувати на будь-які проблеми й потреби.

Ці практики допомагають створити здорове та продуктивне робоче середовище, де працівники можуть відчувати себе підтриманими й мотивованими, що сприяє як їхньому ментальному здоров'ю, так і загальному успіху компанії.

Знання іноземної мови є конкурентною перевагою чи навіть обов'язковою умовою під час працевлаштування. Посилення ролі англійської відбувається навіть на законодавчому рівні. Йдеться, зокрема, про претендентів на посади державних службовців певних категорій, прокурорів, військовослужбовців офіцерського складу тощо [11].

Work.ua проаналізував вакансії, нині розміщені на сайті, та з'ясував, що найбільше вакансій, де вимагається знання англійської, розміщено в таких категоріях: «ІТ, комп'ютери, ін-

тернет», «Освіта, наука», «Маркетинг, реклама, PR», «Юриспруденція», «ЗМІ, видавництво, поліграфія» [7].

*Відновлення трудової активності.* Ситуація на ринку праці залежатиме від тривалості бойових дій, а також повернення українських мігрантів.

У вересні 2023 року одна з найвідоміших онлайн-платформ для пошуку роботи в Україні Work.ua зафіксувала рекордну кількість вакансій від початку повномасштабного вторгнення – 105 809 пропозицій.

Така рекордна кількість вакансій може бути індикатором розвитку певних секторів української економіки. Наприклад, інноваційні стартапи та інформаційні технології – галузі, в яких зростає попит на фахівців. Однак ці галузі здебільшого потребують кваліфікованих спеціалістів, яких на ринку не вистачає [9].

На платформі Robota.ua вакансій понад 82,6 тис., що майже удвічі більше, ніж було в січні 2023 року. Зросла і кількість резюме: з 4,7 млн до понад 5,1 млн (табл.).

Таблиця – Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у 2023 році

2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість вакансій, тис. одиниць					
1 114,0	1 153,3	829,7	705,8	396,3	329,4
Кількість безробітних, тис. осіб					
1 064,2	1 024,4	1 047,2	1 191,0	867,6	483,2

Джерело: [2].

Станом на 1 січня 2024 року послуги Державної служби зайнятості отримували 96 тис. зареєстрованих безробітних [2].

За статтю: серед загальної кількості зареєстрованих безробітних чоловіки становили – 24,1 тис. осіб (або 25 %), жінки – 72,0 тис. осіб (або 75 %).

За віковими групами: 23 % зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 30 % – у віці від 35 до 44 років; 30 % – у віці від 45 до 55 років; 17 % – понад 55 років.

За освітою: 42 % зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 36 % – професійно-технічну, 22 % – загальну середню освіту.

В умовах дефіциту кваліфікованих працівників конкуренція на ринку праці посилюється. Компанії змушені боротися за обмежені ресурси – висококваліфікованих фахівців. Це призводить до підвищення заробітної плати та покращення умов праці для працівників, що є позитивним для шукачів роботи.

Якщо розглядати середні зарплати за категоріями, то найвищу платню можуть отримувати працівники у сфері ІТ. Вищі за середні зарплати також у сферах нерухомості, транспорту та продажів. Найменші середні зарплати – в освіті, науці (15,8 тис. грн) та роздрібній торгівлі (15,5 тис. грн). У сфері страхування, яка у 2023 році мала найнижчу середню зарплату, виплати зросли з 12,5 тис. грн до 22,5 тис. грн.

Дані від Robota.ua показують меншу середню зарплатню. Наприкінці 2023 року її розмір становив 15 тис. грн. Однак в останньому кварталі рівень середньої зарплати, яку шукачі вказують у резюме, зріс з 15 тис. грн до 18 тис. грн.

Середня заробітна плата у вакансіях, розміщених на сайті Державного центру зайнятості, ще нижче. 1 грудня 2023 року вона становила 11,4 тис. грн, при цьому найбільше вакансій передбачають мінімальну зарплату. Такі показники не стали несподіванкою, адже на сайті розміщують багато вакансій від державних та комунальних підприємств, які не можуть запропонувати високу зарплату.

За даними Держстату, середня зарплата в Україні в третьому кварталі 2023 року становила майже 18 тис. грн, 2022 року – 14,6 тис. грн. Водночас Кабмін розраховує на зростання зарплат в Україні в наступні три роки приблизно на третину за одночасного зменшення рівня безробіття та зниження інфляції. В уряді прогнозують, що у 2024 році середньомісячна зарплата становитиме 21,8 тис. грн, у 2025 році – 25,7 тис. грн, у 2026 році – 30,3 тис. грн.

Відновлення трудової активності в умовах війни є складним завданням, але можливим за наявності відповідних стратегій та підходів. Ось деякі можливі шляхи забезпечення трудової активності в Україні в умовах війни [8]:

Розвиток малих і середніх підприємств (МСП): підтримка і розвиток МСП може стати ключовим чинником створення



нових робочих місць та збереження існуючих. Державні програми підтримки підприємництва, фінансова підтримка та консультивання можуть сприяти зростанню цього сектору.

Розвиток сільського господарства: у сільському господарстві можна бачити можливості для створення нових робочих місць, особливо в сільських районах.

Програми перекваліфікації та навчання: запровадження програм перекваліфікації та навчання для людей, які втратили роботу в результаті воєнного конфлікту, дозволить їм отримати нові навички та знання, які відповідають потребам ринку праці.

Розвиток інфраструктури та виробництва: інвестиції у відновлення інфраструктури та підтримка виробництва можуть стати каталізаторами для економічного зростання і створення нових робочих місць.

Підтримка внутрішнього підприємництва: створення сприятливих умов для розвитку внутрішнього бізнесу та підприємництва, включно зі спрощенням процедур реєстрації бізнесу та зменшенням бюрократичних перешкод.

Соціальна підтримка: надання соціальної підтримки тим, хто постраждав унаслідок війни, може допомогти їм швидше відновити трудову активність та інтегруватися в суспільство.

**Висновки.** Воєнний конфлікт суттєво вплинув на функціонування українського ринку праці: на окремих територіях бойових дій відбувся спад зайнятості, зросло безробіття, знизилась заробітна плата. Професійна мобільність на ринку праці обмежена під час війни через загрозу безпеці, зміни економічних умов та інші фактори, що можуть перешкоджати людям пересуватися.

Дослідження вказує, що важливо розглядати можливості перепідготовки та перекваліфікації населення в умовах воєнного конфлікту. Оскільки запровадження освітніх програм, спрямованих на отримання нових навичок та відповідність ринковим потребам, допоможе забезпечити працевлаштування тим особам, хто може зазнати значних змін або чий професійні навички стали менш затребуваними.

Окрім того, необхідно вдосконалювати систему соціального захисту й гарантувати надійні механізми підтримки для безробіт-

них та постраждалих учасників ринку праці. Це стосується надання фінансової допомоги, медичної підтримки та психологічної реабілітації.

Загалом ефективне управління ринком праці в умовах війни вимагає комплексного підходу та спільних зусиль уряду, бізнес-спільноти, громадянського суспільства і міжнародної допомоги та співпраці. Тільки таким чином можна забезпечити сталість економіки й соціальне благополуччя населення в умовах війни.

### Список використаних джерел

1. Війна і дефіцит працівників: динаміка кадрових ресурсів в Україні. URL: <https://iaa.org.ua/articles/vijna-i-deficzyt-praczivnykiv-dynamika-kadrovuyh-resursiv-v-ukrayini/?gclid> (дата звернення: 20.02.2024).

2. Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (дата звернення: 20.02.2024).

3. Любомудрова Н., Гойчук В. Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-31> (дата звернення: 20.02.2024).

4. Майбутнє ринку праці: 13 ключових трендів у 2024 році. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3217>.

5. Назарко С. О., Барішнікова В. В., Марущак С. М. Smart-спеціалізація України в перспективі повоєнного відновлення. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Економічні науки». 2023. № 7. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-7-9046>.

6. Пак Н., Фоллош М. Функціонування ринку праці в Україні в умовах війни. *Молодий вчений*. 2023. № 4 (116). С. 160–167. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2023-4-116-32>.

7. Прогноз ринку праці на 2024 рік – чого очікувати компаніям в різних сферах. URL: <https://fillin.ua/stati/prognoz-rinku-pratsi-na-2024-rik/> (дата звернення: 20.02.2024).

8. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>.

9. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. URL: [https://solidarityfund.org.ua/wpcontent/uploads/2023/04/ebrd\\_ukraine-lm-1.pdf](https://solidarityfund.org.ua/wpcontent/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf).

10. Черьомухіна О., Чалюк Ю. Ринок праці під час війни: стан та перспективи. *Економіка та суспільство*. 2022. № 46. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>.

11. Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогоднішня та перспективи. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> (дата звернення: 20.02.2024).

## References

1. War and shortage of workers: dynamics of personnel resources in Ukraine, available at: <https://iaa.org.ua/articles/vijna-i-deficzyt-pracivnykiv-dynamika-kadrovih-resursiv-v-ukrayini/?gelid> (accessed 20 February 2024).

2. State Employment Center, available at: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (accessed 20 February 2024).

3. Lubomudrova, N. and Hoichuk, V. (2022), "Changes in the labor market in the conditions of martial law and prospects for post-war recovery", *Economy and society*, No. (40), available at: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-31> (accessed 20 February 2024).

4. The future of the labor market: 13 key trends in 2024, available at: <https://www.work.ua/articles/analytics/3217>.

5. Nazarko, S., Barishnikova, V. and Marushchak, S. (2023), "Smart specialization of Ukraine in the perspective of post-war recovery", *International scientific journal "Internauka"*. Series: "Economic Sciences", No. 7, available at: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-7-9046>.

6. Pak, N. and Foliush, M. (2023), "Functioning of the labor market in Ukraine in war conditions", *A young scientist*, No. 4 (116), pp. 160–167, available at: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2023-4-116-32>.

7. Labor market forecast for 2024 – what to expect for companies in various fields, available at: <https://fillin.ua/stati/prognoz-rinku-pratsi-na-2024-rik> (accessed 20 February 2024).

8. The labor market in the conditions of war: main trends and directions of stabilization, available at: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>.

9. Labor market of Ukraine 2022–2023: state, trends and prospects, available at: [https://solidarityfund.org.ua/wpcontent/uploads/2023/04/ebrd\\_ukraine-lm-1.pdf](https://solidarityfund.org.ua/wpcontent/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf).

10. Cheriomukhina, O. and Chaliuk, Yu. (2022), "The labor market during the war: state and prospects", *Economy and society*, No. 46, available at: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>.

11. How the labor market changed during the war: present and prospects, available at: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> (accessed 20 February 2024).

УДК 001.814:(005.336.2+37-047.22)  
DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.220

## ГЕНЕЗА ПОНЯТЬ «КОМПЕТЕНТНІСТЬ» І «КОМПЕТЕНЦІЯ» У ПЕДАГОГІЧНІЙ ДУМЦІ

**Нестеренко Софія Анатоліївна**, аспірантка кафедри педагогіки,  
початкової освіти та освітнього менеджменту,

*Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя  
(16600, Україна, Чернігівська область, м. Ніжин, вул. Графська, 2,  
e-mail: sofianesterenko16@gmail.com)*

ORCID: 0000-0002-9000-2557

*Розвиток компетентностей є важливим аспектом для кожної особистості, адже це забезпечує досягнення високих результатів у роботі і дозволяє виконувати завдання більш ефективно та професійно. У сучасному світі існують суголосні поняття «компетентність» і «компетенція», які трактуються науковцями по-різному.*

*Метою цієї статті є дослідження походження понять «компетентність» і «компетенція», увіраження дефініцій кожного із понять і доцільність вживання саме цих тлумачень педагогами закладів загальної середньої освіти.*

**Висновки.** *Встановлюючи співвідношення між поняттями «компетенція» і «компетентність», вважаємо доцільним акцентувати увагу на їх розмежуванні. Відповідно до досліджуваних тлумачень цих понять зауважимо, що компетенція трактується певною установою, державою як наперед задана вимога до знань, умінь, навичок, якою повинна володіти особистість задля успішної діяльності в межах потрібної сфери діяльності. У свою чергу, компетентність - є надбанням самої особистості, що визначає якісний рівень засвоєння знань, умінь, навичок та здатності імплементувати їх на основі власного досвіду, що проявляється в критичний момент за рахунок вміння знаходити зв'язок між ситуацією та знаннями, у прийнятті адекватних рішень нагальної проблеми. Важливим буде зазначити, що компетенція на пряму пов'язана з компетентністю, оскільки конкретно окреслює задане коло питань у тій сфері діяльності, з якою повинна бути добре обізнана, тобто компетентна, особистість. Отже, компетенція є заздалегідь визначеним набором знань, умінь, навичок, а компетентність виступає власне якісною характеристикою засвоєння цих знань і умінь, що проявляється в процесі практичної діяльності.*

**Ключові слова:** *компетенція, компетентність, мовна компетенція, компетентнісний підхід, педагогічна компетентність, професійна компетентність учителя.*

## GENESIS OF THE CONCEPTS OF “COMPETENCE” AND “COMPETENCY” IN PEDAGOGICAL THOUGHT

**Nesterenko Sofiia**, Post-graduate student of the Department of Educational science, primary education and educational management, Nizhyn Mykola Gogol State University  
(2 Hrafaska Street, Nizhyn, Chernihiv region, 16600, Ukraine,  
e-mail: sofianesterenko16@gmail.com)  
ORCID: 0000-0002-9000-2557

*The development of competencies is an important aspect for every individual, as it ensures the achievement of high results in work and allows you to perform tasks more efficiently and professionally. In the modern world, there are concordant concepts of “competence” and “competency”, which are interpreted by scientists in different ways.*

*The purpose of this article is to study the origin of the concepts of “competence” and “competency”, to clarify the definitions of each concept and the expediency of using these interpretations by teachers of general secondary education institutions.*

***Conclusions.** Establishing the relationship between the concepts of “competence” and “competency”, we consider it appropriate to focus on their distinction. In accordance with the studied interpretations of these concepts, we note that competency is interpreted by a certain institution or the state as a predetermined requirement for knowledge, skills, abilities that a person must have in order to be successful in the required field of activity. In turn, competence is an asset of the individual, which determines the qualitative level of knowledge, skills and the ability to implement them based on one’s own experience, which manifests itself at a critical moment through the ability to find a connection between the situation and knowledge, in making adequate decisions on an urgent problem. It is important to note that competence is directly related to competency, as it specifically outlines a given range of issues in the field of activity that a person should be well versed in, i.e. competent. Thus, competence is a predetermined set of knowledge, skills, and abilities, and competency is actually a qualitative characteristic of the acquisition of this knowledge and skills, which is manifested in the process of practical activity.*

***Key words:** competence, competency, language competence, competence-based approach, pedagogical competence, professional competence of a teacher.*

**Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень і публікацій.** Інтеграція української освіти у європейський простір має значний вплив на стан сучасної системи навчання. Якість освітньої діяльності стає стратегією її розвитку, основним показником і результатом освітнього процесу, віддзеркаленням рівня обізнаності людини. Саме тому долучення України до європейського освітнього середовища, інтеграція

національної системи освіти у світову й орієнтація на європейські стандарти зумовили імплементацію компетентнісного підходу до змісту сучасної освіти, сутність якого відображається через поняття «компетенція» та «компетентність». Проте загальноприйнятих дефініцій цих термінів серед наукової спільноти нині не існує, адже кожен дослідник трактує ці поняття відповідно до сфери вживання.

Поняття «компетентнісна освіта» з кожним роком укорінюється і неподільно пов'язується з освітньою діяльністю. Компетентнісна освіта має на меті формування у здобувачів освіти таких компетентностей, які повною мірою вказуватимуть на рівень освіченості учня, практичне застосування набутих умінь і знань, шанобливе ставлення до власної особистості, оточення, до навколишнього світу. Оволодіння певними компетенціями допоможе з розв'язанням будь-яких проблемних ситуацій та з досягненням бажаних результатів. У сучасній педагогіці обидва поняття інколи ототожнюються, що нівелює цінність кожного. Згідно з дослідженнями це трапляється через неузгодженість перекладу іншомовних термінів, неправильне їх тлумачення.

Педагогічна наука є динамічною, не стоїть на місці, знаходить все нові й нові підходи до трактування того чи іншого поняття. Саме різноманітність підходів до трактування понять «компетентність» та «компетенція» зумовили розбіжність між дефініціями. В освітній парадигмі США, Західної Європи і загалом у світі є різні варіанти перекладу термінів «competence» і «competency», які перекладаються і як «компетенція», і як «компетентність» унаслідок їх суб'єктивного тлумачення [1–5].

Дослідженням і увиразненням понять «компетентність» та «компетенція» займалися багато українських та зарубіжних учених, а саме: Б. Авво, А. Бермус, А. Вербицький, О. Дахін, І. Зимня, Л. Ільяшенко, В. Калінін, М. Князян, О. Локшина, О. Овчарук, О. Пометун, В. Петрук, Д. Погонишена, О. Савченко, О. Субетто, Дж. Спектор, А. Хуторський та інші.

**Виклад основного матеріалу.** Термін «компетентність» походить від латинського слова «competentia», що означає

«здатність, уміння, кваліфікація». У загальному розумінні *компетентність* – це сукупність знань, умінь, навичок і досвіду, які дозволяють людині ефективно виконувати свої професійні або особисті обов'язки та завдання. З іншого боку, термін «компетенція» походить від французького слова «*compétence*», що означає «компетентність, повноваження».

Досліджуючи педагогічну думку ХХ століття, можемо зазначити, що поняття «компетентність» та «компетенція» набули широкого використання в Америці у 70-х рр. ХХ ст. у контексті запровадження компетентнісного підходу [6, с. 61].

Термін «компетенція» у 1965 році був описаний американським лінгвістом Ноамом Хомським, який трактував поняття «мовна компетенція» як «здатність особистості, необхідна їй для виконання будь-якої діяльності». Послідовник Хомського Д. Хаймс увиразнив тлумачення, стверджуючи, що компетенція – це «не тільки володіння граматикую і складом мови, а й знання, вміння, ситуації, в яких відбувається мовленнєвий акт» [7].

Поняття «компетентнісна освіта» виникло у США і ґрунтувалося на вивченні передового педагогічного досвіду вчителів-новаторів. Термін «компетентнісний підхід» розроблений американськими вченими в 60-х роках минулого століття, а в 70-х роках внесений до професійних освітніх програм США. У 80-х роках ХХ століття термін імplementовано у професійні підготовчі програми Великої Британії та Німеччини [8, с. 129].

Засновниками сучасного руху компетенцій вважають двох дослідників – Девіда Мак Келланда і Річарда Е. Боятціса, які працювали консультантами з управління в американській компанії Нау-МсВер [6, с. 61].

Для сучасної України поняття «компетентність» та «компетенція» доволі молоді й малодосліджені, ось чому історіографія цієї теми є короткою і неувиразненою. Сьогодні поняття «знання, вміння і навички» є більш вживаними і зрозумілими, популярними серед педагогічної спільноти.

Ґрунтуючись на аналізі наукової літератури, зазначимо, що в педагогічній практиці існують два основних підходи до тлумачення понять «компетентність» та «компетенція». Перший підхід повністю ототожнює ці поняття, вказуючи

на однокореневість термінів і неправильність перекладу іншомовних слів. Так, І. В. Родигіна співвідносить поняття «компетентність» та «компетенція», не розрізняє їх змісту й пояснює використання цих термінів насамперед недосконалістю перекладу. Поняття «компетенція» увійшло до нашої освітньої теорії та практики з англосаксонської освітньої традиції. Деякі дослідники все-таки наполягають на пріоритетному використанні терміна «компетентність», а не «компетенція», ґрунтуючись на «мовних стереотипах» і також на тому, що термін «компетенція» традиційно вживається у значенні «коло повноважень», а «компетентність» пов'язується з обізнаністю, авторитетністю, кваліфікованістю, що є більшою мірою педагогічною категорією. Саме тому велика кількість науковців, здійснюючи переклад іншомовних публікацій, автоматично перекладають слово «competency» – «компетенція» (англ.) на українську мову як «компетентність» і навпаки. Тому знайти первинне значення використання автором іноземної публікації терміна при перекладі наукових джерел є майже неможливим.

Автори другого підходу зауважують, що ці поняття хоч і є новими у сучасній педагогіці, але ототожнювати їх не варто, адже кожен з них має свій зміст і цінність для освітньої теорії. Дослідники В. Краєвський та А. Хуторський пояснюють, що «компетенція» в перекладі з латини «competentia» означає коло питань, з якими людина добре обізнана, пізнала їх і має досвід застосування.

Хуторський А. стверджує, що «компетенція» – це сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок та способів діяльності), які є заданими до певного кола предметів і процесів та необхідні для якісних продуктивних дій стосовно них. Компетентність – це володіння людиною відповідною компетенцією, що містить її особистісне ставлення до предмета діяльності. Тобто компетенцію слід розуміти як задану вимогу освітньої підготовки особистості, а компетентність – як її реально сформовані особистісні якості й мінімальний досвід діяльності.

Дослідниця Л. Фурсова вважає, що різниця між поняттями «компетенція» і «компетентність» полягає в тому, що перше ви-



значено державою, певними установами або окремими особами, які забезпечують організацію того чи іншого виду діяльності, а друге набувається в процесі оволодіння знаннями, вміннями, навичками (компетенціями) і вказує на здатність і нахил особистості до виконання певного завдання [6, с. 61–62].

Коректне розуміння досліджуваних понять може допомогти краще усвідомлювати свої можливості та встановлювати власні цілі у професійному розвитку. Крім того, ці концепції мають вагомий значимість для роботодавців, які віддають перевагу кваліфікованим кандидатам і створюють умови для їхнього професійного зростання й розвитку.

Важливо зазначити, що основою сучасної системи освіти України є концепція компетентності та компетенції. Компетентність є ядром навчальних програм і стандартів не лише в Україні, а й в усьому світі. У цьому контексті компетентність визначається як сукупність знань, умінь і навичок, необхідних для успішного функціонування в конкретному соціальному, професійному або особистому середовищі.

Терміни «компетентність» і «компетенція» широко використовуються в педагогічній думці як ключові принципи в моделі формування особистості здобувача освіти, яка спрямована на формування активних, критичних і самостійних людей. У цій моделі компетентність визначається як здатність учня самостійно виконувати складні завдання в різних сферах життєдіяльності з дотриманням відповідних професійних, соціальних і моральних стандартів. З іншого боку, компетентність визначається як наявність відповідних навичок і вмінь.

У наукових працях деяких педагогів-дослідників цього питання терміни «компетенція» і «компетентність» вживаються як синоніми, у інших вони чітко розмежовуються. На думку Н. В. Нагорної, така невідповідність виникла внаслідок неточності перекладу рекомендацій Ради Європи, коли англійське слово «competency» помилково переклали на співзвучне «компетенція». Основною причиною цього вважаємо існування і вживання двох українських еквівалентів (компетенція і компетентність) одному англійському – competency(e).

Головань М. С. стверджує, що в англomовних джерелах і працях, досліджених ним, використовується слово «competency», яке має те саме значення, що й «competence». Крім того, варто зауважити, що відповідно до аналізу етимологічної інформації тлумачного словника «competency» походить від латинського *competentia*, а це вказує на те, що його потрібно перекладати як «компетенція».

Бібік Н. В. зауважує, що однією з причин такої розбіжності і плутанини понять є неточний переклад з іноземної мови: «запозичення термінології із зарубіжних видань через неточність перекладу внесло безліч непорозумінь у з'ясуванні явищ, які ... не є новими ні для української термінолексичної традиції, ні для педагогічної дійсності».

На думку педагога В. О. Калініна, компетентність є ширшим поняттям, яке характеризує і визначає рівень професіоналізму особистості, а її досягнення відбувається через здобуття необхідних компетенцій, що складають мету професійної підготовки фахівця. Проте з таким трактуванням цілком не погоджується М. С. Головань, стверджуючи, що поняття «компетенція» завжди суголосно пов'язане зі змістом сфери діяльності особистості, а «компетентність» стосується лише особи, характеризує її здатність якісно виконувати роботу, досягаючи при цьому результату. Ці два поняття «знаходяться у різних площинах» [8, с. 130–132].

Сьогодні набуття тих чи інших компетентностей є вкрай важливим показником, оскільки саме вони забезпечують рольову модель успіху.

Розуміючи розгалуження понять, великий масив інформації і не завжди правильність вибору термінів, пов'язаних з компетентнісним підходом у навчанні, провели анонімне опитування, метою якого було визначити рівень обізнаності вчителів загальноосвітніх закладів щодо тлумачення досліджуваного питання. Педагогам запропонували виконати завдання на відповідність тлумачення терміна, а саме визначення понять «компетенція», «компетентність», «педагогічна компетентність», «професійна компетентність учителя». Правильними варіантами визначення понять були такі:

– *Компетенція* – це сукупність предметів відання, завдань, повноважень, прав і обов’язків державного органу або посадової особи, що визначаються законодавством, це сукупність взаємопов’язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок, способів діяльності), які є заданими до відповідного кола предметів і процесів та необхідними для якісної продуктивної дії щодо них [9].

– *Компетентність* – досвід, обізнаність і знання, набута у процесі навчання інтегрована здатність особистості, яка складається зі знань, досвіду, цінностей і ставлення, що можуть цілісно реалізовуватися на практиці, сукупність знань та вмінь, необхідних для ефективної діяльності: вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію [10].

– *Педагогічна компетентність* – сукупність теоретичних знань, практичних умінь, навичок, ставлень, досвіду, особистісних якостей учителя, що дають змогу здійснювати пошукову, естетичну діяльність, самостійно здобувати нові знання, аналізувати діяльність учасників навчально-виховного процесу, приймати рішення [11].

– *Професійна компетентність учителя* – поняття динамічне, багатогранне й багатоаспектне, його зміст змінюється відповідно до процесів, що відбуваються в суспільстві й освіті [12, с. 181].

Результати опитування у відсотковому еквіваленті наведено в діаграмі (рис.).

В опитуванні брали участь 218 педагогічних працівників закладів середньої освіти. Аналізуючи результати опитування, можемо зробити висновок, що педагоги більшою мірою володіють теоретичною основою і розмежовують запропоновані поняття. Проте значна схожість досліджуваних понять і недостатня увага з боку методичної служби закладів середньої освіти унеможливує стовідсоткову обізнаність педагогів у трактуванні й коректному співвідношенні цих понять.

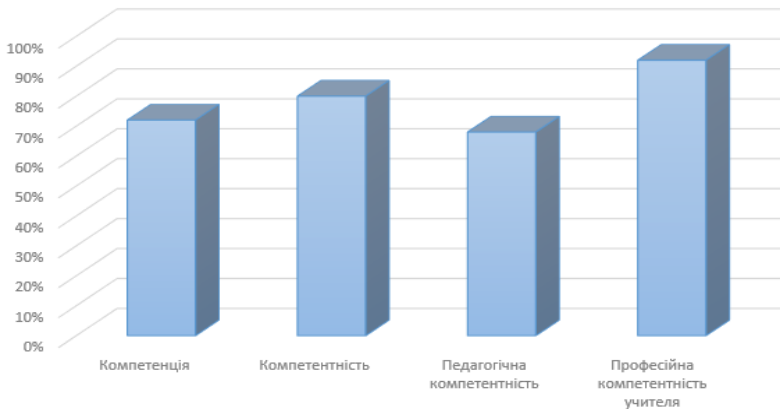


Рис. Коректність у визначенні запропонованих понять (складено автором)

**Висновок дослідження і перспективи подальших розвідок цього напрямку.** Встановлюючи співвідношення між поняттями «компетенція» і «компетентність», вважаємо доцільним акцентувати увагу на їх розмежуванні. Відповідно до досліджуваних тлумачень цих понять зауважимо, що компетенція трактується певною установою, державою як наперед задана вимога до знань, умінь, навичок, якою повинна володіти особистість задля успішної праці в межах потрібної сфери діяльності. Своєю чергою компетентність є надбанням самої особистості, що визначає якісний рівень засвоєння знань, умінь, навичок та здатності імплементувати їх на основі власного досвіду, що проявляється в критичний момент за рахунок вміння знаходити зв'язок між ситуацією та знаннями, у прийнятті адекватних рішень для розв'язання нагальної проблеми.

Упровадження компетентнісного підходу в навчанні спрямовано на перехід до нових галузевих стандартів і створює передумови для більшої інтеграції результатів навчання і потреб суспільства та потреб у сфері праці.

#### Список використаних джерел

1. Hoffmann T. The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*. 1999. Vol. 23. No. 6. P. 275–286.

2. Moore D., Cheng M., Dainty A. Competence, competency and competencies: performance assessment in organisations. *Work Study*. 2002. Vol. 51. No. 6. P. 314–319.

3. Norris N. The Trouble with Competence. *Cambridge Journal of Education*. 1991. Vol. 21. Issue 3. P. 331–341.

4. Teodorescu T. Competence versus competency: What is the difference? *Performance Improvement*. 2006. Vol. 45. Issue 10. P. 27–30.

5. Westera W. Competences in education: A confusion of tongues. *Journal of Curriculum Studies*. 2001. Vol. 33. Issue 1. P. 75–88.

6. Бабак С. В., Бабак К. В. Компетенція та компетентність як ключові поняття педагогіки. Роль педагога у формуванні фахових компетенцій студентів вищих навчальних закладів. *Актуальні проблеми педагогіки, психології та професійної освіти*. 2016. № 1. С. 59–68.

7. Фоменко Т. М. Аналіз понять «компетентність» та «компетенція». *Образование и наука XXI века – 2014* : матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (Софія, 17–25 жов. 2014 р.). Софія : Бял ГРАД-БГ ООД, 2014. Т. 6. С. 92–94.

8. Лейко С. В. Поняття «компетенція» та «компетентність»: теоретичний аналіз. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2013. № 4. С. 128–135.

9. Трачук В. М. Формування творчої особистості та життєвих компетентностей учнів на основі використання інноваційних технологій. *Всеосвіта*. URL: <https://vseosvita.ua/library/embed/010050bm-0420.docx.html> (дата звернення: 29.02.2024).

10. Про затвердження Державного стандарту початкової загальної освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 20.04.2011 р. № 462. *Офіційний вісник України*. 2011. № 33. Ст. 1378.

11. Банашко Л. В., Севастьянова О. М., Кришук Б. С., Тафінцева С. І. Концепція педагогічної компетентності майбутніх учителів у системі ступеневої підготовки спеціалістів початкової ланки освіти / Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія. 2022. URL: <https://www.kgra.km.ua/?q=node/233> (дата звернення: 29.02.2024).

12. Черноус В. П. Сутність поняття «професійно-педагогічна компетентність» майбутнього вчителя початкової школи. *Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету*. 2020. № 33. С. 179–182.

## References

1. Hoffmann, T. (1999), "The meanings of competency", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 23, No. 6, pp. 275–286.

2. Moore, D., Cheng, M. and Dainty, A. (2002), "Competence, competency and competencies: performance assessment in organisations", *Work Study*, Vol. 51, No. 6, pp. 314–319.

3. Norris, N. (1991), "The Trouble with Competence", *Cambridge Journal of Education*, Vol. 21, Issue 3, pp. 331–341.

4. Teodorescu, T. (2006), "Competence versus competency: What is the difference?", *Performance Improvement*, Vol. 45, Issue 10, pp. 27–30.

5. Westera, W. (2001), "Competences in education: A confusion of tongues", *Journal of Curriculum Studies*, Vol. 33, Issue 1, pp. 75–88.

6. Babak, S. and Babak, K. (2016), "The basic concepts of pedagogy. Competency and competence. The importance of a teacher in formation of students' professional competencies in higher educational institutions", *Topical Issues of Pedagogy, Psychology and Professional Education*, No. 1, pp. 59–68.

7. Fomenko, T. (2014), "The analysis of the concepts "competence" and "competency", Education and science of the 21st century – 2014", *Proceedings of the 10th International Scientific and Practical Conference* (Sofia, 17–25 October 2014), Byal HRAD-BH OOD, Sofia, Vol. 6, pp. 92–94.

8. Leyko, S. (2013), "The Notions "Competense" and "Competence": Theoretical Analysis", *The Pedagogical Process: Theory and Practice*, No. 4, pp. 128–135.

9. Trachuk, V. Formation of creative personality and life skills of students based on the use of innovative technologies, available at: <https://vseosvita.ua/library/embed/010050bm-0420.docx.html> (accessed at 29 February 2024).

10. Ukraine (2011), *On the approval of the State Standard of Primary General Education* : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine, Kyiv.

11. Banashko, L., Sevastianova, O., Kryshchuk, B. and Tafintseva, S. (2022), The concept of pedagogical competence of future teachers in the degree training system of primary education specialists, available at: [www.kgpa.km.ua/en/node/233](http://www.kgpa.km.ua/en/node/233) (accessed at 29 February 2024).

12. Chornous, V. (2020), "The essence of the concept "professional and pedagogical competence" of the future teacher of primary school", *Scientific Notes of the International Humanitarian University*, No. 33, pp. 179–182.

УДК 16:378.091.212-057.875

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.231

## ВИВЧЕННЯ ЛОГІКИ ЯК УМОВА РОЗВИТКУ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

**Педорич Анатолій Володимирович**, кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри педагогіки та гуманітарних дисциплін,

*Пенітенціарна академія України*  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: anatoliy1616@ukr.net)

ORCID: 0000-0002-3429-3361

Scopus-Author: 57208345070

*У статті розкрито особливості розвитку критичного мислення. Основні умови та шляхи побудови освітнього процесу для ефективного розвитку критичного мислення у здобувачів вищої освіти.*

*Метою дослідження є процес розвитку критичного мислення на основі вивчення навчального матеріалу з логіки здобувачами вищої освіти.*

*Методологія дослідження базується на сучасних освітньо-наукових підходах щодо розвитку мислення, розвитку критичного мислення, активного пізнання й оцінки навколишнього середовища, здатності аналізу ділових ситуацій і проблем, розвитку професійних навичок прийняття поточних та стратегічних управлінських рішень тощо.*

*Наукова новизна: доведено, що умовою розвитку критичного мислення здобувачів вищої освіти є вивчення логіки, розв'язання проблемних завдань.*

*Висновки. Заняття з логіки дають великий спектр потрібних проблемних завдань для розвитку критичного мислення здобувачів вищої освіти. Завдання з логіки можуть передбачати як елементарні підрахунки, так і завдання зі складними обрахунками, як наочні приклади, так і хитромудрі абстракції, тривалі пошуки від «загального» та миттєва концентрація великого обсягу інформації в тезі, загальноприйняті стереотипи та пошук розв'язання проблемних ситуацій.*

*Головною умовою розвитку критичного мислення на заняттях з логіки має бути виконання здобувачами певним чином побудованого завдання. Завдання з логіки може бути стандартним чи нестандартним, математичним чи не дуже. Головне – щоб нестандартне логічне завдання мало в собі якусь несподіванку, оригінальний характер: чи це незвичайна умова завдання, чи оригінальна ідея, чи несподіване розв'язання. Для виконання такого типу завдань важливим є вміння «побачити» глибину завдання, виділити головне із загальних деталей.*

*Логіка сприяє відточенню навичок раціонального аналізу, критичного оцінювання інформаційного потоку. Логіка є необхідним інструментом розвитку критичного мислення людини.*

*Ключові слова: критичне мислення, логіка, здобувач вищої освіти, фахова освіта, інформація.*

## THE STUDY OF LOGIC AS A CONDITION FOR THE DEVELOPMENT OF CRITICAL THINKING OF HIGHER EDUCATION STUDENTS

**Pedorych Anatolii**, PhD in Pedagogy, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Pedagogy  
and Humanitarian Disciplines,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: [anatoliy1616@ukr.net](mailto:anatoliy1616@ukr.net))  
ORCID: 0000-0002-3429-3361  
Scopus-Author: 57208345070

*The article reveals the features of the critical thinking development and addresses to the main conditions and ways of building an educational process for the effective development of critical thinking in students of higher education.*

*The purpose of the study is the process of critical thinking development based on the study of educational material on logic by students of higher education.*

*The research methodology is based on modern educational and scientific approaches to the development of thinking, the development of critical thinking, active cognition and assessment of the environment, the ability to analyze business situations and problems, the development of professional skills for making current and strategic management decisions, etc.*

*Scientific novelty: it has been proven that the condition for the development of critical thinking of students of higher education is the study of logic, solving problematic tasks.*

**Conclusions.** *Classes in logic provide a wide range of necessary problem tasks for the development of critical thinking of students of higher education. Tasks in logic can involve both elementary calculations and tasks with complex calculations, both illustrative examples and sophisticated abstractions, long searches from the “general” and instant concentration of a large amount of information in the thesis, generally accepted stereotypes and the search for a solution to problem situations.*

*The main condition for the development of critical thinking in logic classes should be the solving of a task constructed in a certain way by students. A logic task can be standard or non-standard, mathematical or not so much. The main thing is that a non-standard logical task should have some kind of surprise in it, should have an original character - whether it is an unusual condition of the task, an original idea, an unexpected solution. The ability to see the depth of the task, to distinguish the main from general details is important for solving this type of tasks.*

*Logic contributes to sharpening the skills of rational analysis, critical evaluation of the information flow. Logic is a necessary tool for the development of a person's critical thinking.*

**Key words:** *critical thinking, logic, student of higher education, professional education, information.*



**Постановка проблеми.** Останніми десятиліттями наполегливо говорять про перехід від «індустріального суспільства» до «інформаційного суспільства». Відбувається зміна способів виробництва, світогляду людей, їхнього способу життя. Інформаційні технології кардинально змінюють повсякденне життя мільйонів людей.

Інформація стала одним з найважливіших стратегічних, управлінських ресурсів разом з людським, фінансовим, матеріальним ресурсами. Зростаюча роль інформації у суспільстві стала предметом наукового осмислення. Зі зростаючою роллю інформації виникла одна з найсерйозніших проблем останніх десятиліть – інформаційний шум.

Кожен з нас щодня споживає терабайти марного контенту, не випускає телефону з рук на роботі і вдома. Це спричинило виникнення культури кліпового мислення. Люди перестали сприймати світ як цілісний, втратили здатність аналізувати, розмірковувати та поглинають усе, що з'являється в полі їхнього зору. Як протипага таким тенденціям постало питання розвитку в людини критичного мислення.

Проблема розвитку критичного мислення здобувачів вищої освіти є актуальною в усьому світі. Завдання сучасних закладів вищої освіти – створення таких умов навчання, за допомогою яких майбутні фахівці оволоділи б критичним мисленням на просунутому рівні і могли виконати найважливіші завдання. Критичне мислення дозволяє максимально ефективно застосовувати інноваційні технології, враховувати індивідуальні особливості здобувачів вищої освіти та соціальні умови їхнього розвитку.

Для ефективного розв'язання цієї проблеми необхідне насичення навчальних предметів програми підготовки такими завданнями, які максимально розвивають у здобувачів критичне мислення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання розвитку критичного мислення у студентів доволі ретельно висвітлюється в багатьох філософських, педагогічних, психологічних працях. Ідея розвитку критичного мислення виникла

за кордоном та є одним із загальноновизнаних напрямів навчання в зарубіжній педагогіці та психології.

Серед учених, які займаються цією проблемою з філософської, психологічної та педагогічної точок зору, можна відзначити таких дослідників, як: Е. де Боно, Д. Дьюї, Р. Х. Джонсон, Д. Клустер, М. Липман, К. Мерідіт, Д. Спіро, Дж. Стіл, Ч. Темпл, Д. Халперн, П. Фрейре [4].

Відносно нещодавно ця проблема стала об'єктом наукових пошуків і вітчизняних науковців: А. Авершин, Н. Березанська, Д. Вількєєв, Т. Воропай, Н. Дайрі, Б. Зейгарник, І. Кожуховська, Т. Кудрявцев, А. Ліпкін, Б. Теплов, С. Терно, О. Тягло, А. Федоров, Т. Яковенко, Л. Ямщикова та ін. [6].

Розвитку критичного мислення учнів у закладах середньої освіти присвячені доробки С. Гончаренка та О. Савченко [3].

**Метою дослідження** є процес розвитку критичного мислення на основі вивчення навчального матеріалу з логіки здобувачами вищої освіти.

**Методологія дослідження** базується на сучасних освітньо-наукових підходах щодо розвитку мислення, розвитку критичного мислення, активного пізнання й оцінки навколишнього середовища, здатності аналізу ділових ситуацій і проблем, розвитку професійних навичок прийняття поточних та стратегічних управлінських рішень тощо.

З'ясовано, що існує низка прийомів та операцій, що дозволяють розвивати навички критичного мислення шляхом розв'язання проблемних завдань та ситуацій з логіки.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять загальнонаукові принципи: термінологічний, функціональний, системний, когнітивний.

**Виклад основного матеріалу.** Величезний інформаційний потік приносить громадянам щодня море різноманітного контенту. Тому на перше місце виходить вміння сучасного фахівця аналізувати інформацію, що надходить, і правильно розподіляти свою увагу. Це дозволяє не захлинутися в цьому інформаційному потоці та не зробити невважених кроків, ґрунтуючись на неправдивій інформації. Тому критичне мис-

лення – це техніка безпеки із запобігання неправильним рішенням фахівця ХХІ століття.

Критичне мислення посідає друге місце у списку найпопулярніших гнучких навичок, яких вимагають сучасні роботодавці. Ця вимога часто трапляється в офіційних вакансіях, або така вимога впливає між рядків. Адже серйозним компаніям необхідні люди, здатні до аналізу, спостережливості та розважливості. Усе це можна зарахувати до критичного мислення.

Третій аспект, що характеризує критичне мислення, – це те, що воно не вроджений дар або щось потойбічне чи незбагненне. Кожному фахівцеві це під силу. По суті це здатність ставити питання самому собі в процесі розмірковування над якоюсь проблемою. Згідно з визначенням американських дослідників Майкла Скривена та Річарда Пола критичне мислення засноване на універсальних інтелектуальних цінностях: ясність, точність, чіткість, послідовність, актуальність, вагомі докази та причини, глибина, широта і справедливість. Чим краще вони розвинені, тим вищий ваш рівень критичного мислення [8].

Під критичним мисленням зазвичай розуміють рефлексію над самим мисленням, корекційну оцінку висловлювань, спрямований процес мислення [3, с. 17]. Цей вид розумової діяльності не тотожний творчому мисленню (створити щось оригінальне), оскільки виконує завдання аналізу вже існуючих ідей щодо помилковості [9].

Здатність мислити критично співвідноситься з постійним дослідженням різноманітної інформації. Метод Сократа (демонстрація помилковості тези опонента за допомогою уточнювальних запитань) слугує гарною ілюстрацією реалізації критичного підходу на практиці.

Відомо, що людина протягом усього життя може розвивати навички мислити критично. Проте психологічні дослідження свідчать, що найефективніше відбувається формування таких навичок у період здобуття освіти [7].

Важливим для цілеспрямованого розвитку критичного мислення здобувача вищої освіти є створення відповідного освітнього середовища, що забезпечує: відкритість, доступність інформації, індивідуальний підхід, високий рівень мотивації,

розкриття потенціалу здобувача вищої освіти. Від здобувача також вимагається активна самостійна робота: висока самостійність, допитливість, рефлексія, висування гіпотез. Таким чином, критичне мислення розвивається у спеціально організованому педагогічному процесі.

Люців С. розкриває педагогічні умови побудови такого освітнього процесу, а саме: персоналізацію здобувача, позиціонування здобувача як дослідника, відповідність матеріалу досвіду здобувача, стимуляція командної роботи [1].

Отже, формування критичного мислення можливо під час спеціально організованого освітнього процесу, зосередженого на розвитку у здобувачів вміння аналізувати, інтерпретувати, аргументувати, давати оцінку отриманій інформації. Діяльнісний підхід може бути оптимальним засобом для прогресу в поліпшенні навичок критичної оцінки навколишнього середовища. Умовами розвитку зазначеної компетенції може бути триетапна стратегія реалізації критичного мислення, де на першому етапі актуалізуються наявні знання, на другому – вивчене раніше зіставляється з новою інформацією, а на третьому відбувається узагальнення та концептуальне розуміння пройденого на перших двох етапах. Програма навчальної дисципліни «Логіка» відповідає таким вимогам. Вивчення нового матеріалу базується на тому, що вчили ще в школі, на тому, що відомо з повсякденного життя, і в подальшому переходимо до понять і законів виключно логіки.

Розвиток критичного мислення у здобувачів вищої освіти особливо важливий в умовах фахової освіти. Спільна робота викладача і здобувача вищої освіти у прагненні підвищити якість мислення веде до найвищої мети – безперервного процесу навчання та самовдосконалення здобувача освіти.

Слід зазначити, що справжнє критичне мислення має проявлятися у всіх сферах життєдіяльності особистості. Адже якість життя особистості багато в чому залежить не тільки від здатності критично міркувати на тему теоретичних питань, а й від осмислення практичних аспектів життєдіяльності.

Логіка дозволяє осмислювати процес пізнання з урахуванням встановлених правил, норм раціональних пізнавальних

процедур, розв'язувати конкретні проблеми практичного характеру. Нині логіка являє собою галузь знань, що тісно стикається як з гуманітарними, так і з природничими науками. Фахівцю будь-якого профілю необхідне знання логіки, тому що будь-яка розумова діяльність виявляється малоефективною без знання засобів точного вираження думок. Практичні завдання з логіки – це своєрідна «гімнастика для розуму», засіб для втілення природної для кожної мислячої людини потреби відчувати й розвивати силу власного розуму та інтелекту.

Найважливішою умовою для розвитку критичного мислення здобувачів вищої освіти є створення та усвідомлення ними проблемних ситуацій під час навчання. Для цього доречно використати підготовлені дидактичні матеріали. Навчальні теми логіки подаються у вигляді проблемних завдань. Важливо, щоб заняття, які проводяться, були інтерактивними та передбачали діалог у процесі виконання проблемних завдань, а також відбувалися винятково в позитивній атмосфері, даючи здобувачу право на помилку.

Однією з ключових вимог діяльнісного підходу в навчанні є чітко виражена спрямованість навчального процесу на розвиток навичок логічного мислення під час прийняття рішень, пов'язаних з характером майбутньої професійної діяльності. Фахівець з розвиненим критичним мисленням має такі характеристики: 1) здатен до формування власної думки: індивідуальна позиція базується на критичній оцінці ситуації, обставин, що складається на основі аналізу, зіставлення даних, не прийнятих «на віру», а спочатку поставлених під сумнів та перевірених; 2) здатен робити власний вибір – шукати оригінальні, нові шляхи розв'язання проблем, найефективніші стратегії розвитку: виявляти корінь проблеми, шукати і знаходити альтернативні шляхи розв'язання; 3) здатен до аналізу й самоаналізу – критично оцінити не тільки інших, а й себе: здатен до конструктивного внутрішнього діалогу, оцінювати результат дій, виявляти та коригувати власні помилки [5].

Критичного мислення можна і треба навчати. Логіка – це наука про закони правильного мислення, про вимоги до послідовного і доказового міркування (німецький філософ І. Кант) [2].

Звідси випливає, що ми повинні за період навчання здобувачів вищої освіти навчити аналізувати, порівнювати, виділяти головне, узагальнювати і систематизувати, доводити та спростовувати, визначати й пояснювати поняття, формулювати гіпотези й виконувати поставлені завдання. Опанування цими методами означає навчитися мислити. Не можна сформувати логічне мислення, не вивчаючи логіку, не можна сподіватися, що логічне мислення розвивається тільки на заняттях з логіки. Культура логічного мислення формується поступово, і, звісно, значення логіки тут буде велике, але не зовсім правильно вважати, що людину логіка може навчити мислити, тим більше критично мислити. Значну роль у формуванні теоретико-експериментальних моделей вивчення психологічних закономірностей розумової активності відіграло вчення С. Л. Рубінштейна про мислення як процес і як діяльність [5].

Звідси випливає, що людині необхідно мати знання з логіки й певну здатність до мислення. Логіка відкриває нові можливості для надійного контролю мислення з позиції його форми, структури та будови. Мислення дисциплінується логікою. Механізм когнітивної роботи критичного мислення може запустити проблемна ситуація. Упорядкування й перетворення проблемної ситуації на більш зрозумілу і стандартизовану є одним із завдань, які виконуються на навчальному занятті з дисципліни «логіка». Тобто проблемну задачу ми розглядаємо як сукупність стандартних задач. А реалізація поставленої задачі здійснюється як поетапний дослідницький процес.

Розглянемо послідовність такого практичного заняття з теми «Поняття та форма мислення». У широкому значенні під логічним завданням ми розуміємо будь-яке завдання, для виконання якого не потрібні особливі (спеціальні) знання, а достатньо лише логічних міркувань. Такі завдання можуть бути математичними чи нестандартними. Найпростіші арифметичні завдання можна зарахувати до класу логічних завдань. Візьмемо, наприклад, таке завдання: на ділянці з травною пасекою 70 гусей та кіз, що мають разом 200 ніг. Скільки серед них гусей? Це завдання легко розв'язується алгебраїчно: позначимо число гусей через  $x$ , тоді кіз буде  $70 - x$ ; отримуємо

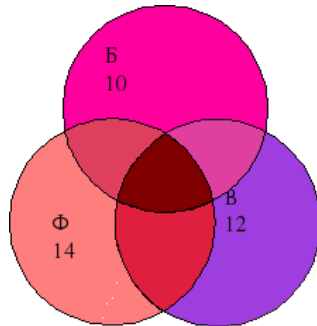
загальне число ніг:  $2x + 4(70 - x) = 280 - 2x$ , що дорівнює по  $70 = 140$  ніг; інші  $200 - 140 = 60$  ніг належать козам; тому є 30 кіз і, відповідно, 40 гусей.

А ось чисто логічне розв’язання: оскільки кожна тварина (гуска й коза) має принаймні 2 ноги, то треба знайти таку точку рівноваги, коли кількість двоногих і чотириногих істот задовольнятиме умову, що загальна кількість ніг = 200. Другий спосіб вимагає осмислення заданої ситуації та її розуміння. Уміючи розібрати і розв’язати задачу логічно, не виникне ніяких труднощів розв’язати її алгебраїчно. Безумовно, обидва способи розв’язання арифметичних завдань повинні подаватись здобувачам вищої освіти таким чином: спочатку логічний, а потім алгебраїчний. Але так зване логічне розв’язання завдань значно краще розвиває логічне мислення здобувача, а отже, його мислення в цілому. Як ілюстрацію наведемо ще одне завдання з логіки. З 54 осіб 24 – займається баскетболом, 25 – волейболом, 26 – футболом. Секцію з баскетболу та волейболу відвідує 9 осіб, з волейболу та футболу – 7 осіб, з футболу та баскетболу – 8 осіб. Скільки осіб відвідує всі три секції?

Відповідь:

**Перший спосіб:**

1.  $54 - (24 + 25 - 9) = 14$  (тільки футбол)
2.  $54 - (25 + 26 - 7) = 10$  (тільки баскетбол)
3.  $54 - (24 + 26 - 8) = 12$  (тільки волейбол)
4.  $54 - (14 + 10 + 12) = 18$
5.  $18 - 9 = 9$
6.  $(8 + 7) - 9 = 6$
7.  $6 : 2 = 3$  (всі три секції)



Поступово розв’язуючи задачу, ми заповнюємо кола Ейлера і таким чином отримуємо загальну відповідь.

**Другий спосіб.** Нехай всі три секції відвідує  $x$  осіб. Тоді секцію з футболу і баскетболу відвідують  $(8 - x)$  осіб, баскетболу та волейболу –  $(9 - x)$  осіб, футболу та волейболу –  $(7 - x)$  осіб. Тільки

баскетболом займається  $(7 + x)$  осіб, тільки волейболом –  $(9 + x)$  осіб, і тільки футболом займається  $(11 + x)$  осіб.

Складаємо рівняння:  $8 - x + 9 - x + 7 - x + 7 + x + 9 + x + 11 + x + x = 54$ ,

$x = 3$  (всі три секції відвідує три особи). Розв'язавши математично рівняння, ми отримали одразу кінцеву відповідь: 3 особи відвідують усі три секції.

На прикладі подано перший спосіб логічного розв'язання задачі, а другий спосіб – математичного розв'язання.

**Висновки.** У статті розкрито, що завдання з логіки дають великий спектр потрібних проблемних завдань для розвитку критичного мислення у здобувачів вищої освіти. Завдання з логіки можуть передбачати як елементарні підрахунки, так і завдання зі складними обрахунками, як наочні приклади, так і хитромудрі абстракції, тривалі пошуки від «загального» та миттєва концентрація інформації в тезі, загальноприйняті стереотипи і пошук розв'язання проблемних ситуацій.

У роботі подано, що головною умовою розвитку критичного мислення на заняттях з логіки має бути виконання здобувачами певним чином побудованого завдання. Завдання з логіки може бути стандартним чи нестандартним, математичним чи не дуже. Головне, щоб нестандартне логічне завдання мало в собі якусь несподіванку, оригінальний характер – чи це незвичайна умова завдання, чи оригінальна ідея, чи несподіване розв'язання. Для розв'язання такого типу завдань важливим є вміння «побачити» глибину завдання, виділити головне із загальних деталей.

У статті підкреслюється, що формування критичного мислення у здобувачів вищої освіти є пріоритетним у сучасному освітньому процесі. Сам процес формування критичного мислення важко уявити без знань з логіки. Логіка сприяє відточенню навичок раціонального аналізу, критичного оцінювання інформаційного потоку. Логіка є необхідним інструментом розвитку критичного мислення людини.



### Список використаних джерел

1. Луців С. Педагогічні умови формування критичного мислення учнів початкових класів на уроках української мови. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2016. Вип. 16. С. 347–352. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd\\_2016\\_16\\_45](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2016_16_45) (дата звернення: 12.02.2024).
2. Сластенко Є. Ф., Ягодзінський С. М. Логіка : навч. посіб. / за ред. Л. Г. Дротянко. Київ : Книжкове видавництво НАУ, 2005. 192 с.
3. Терно С. О. Критичне мислення: стратегії та процедури. *Наукові праці історичного факультету Запорізького національного університету*. 2015. Вип. 44. Том 2. С. 179–183.
4. Терно С. О. Світ критичного мислення: образ та мімікрія. *Історія в сучасній школі*. 2012. № 7–8. С. 27–38.
5. Терно С. О. Теорія розвитку критичного мислення (на прикладі навчання історії) : посіб. для вчителя. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2011. 105 с.
6. Шалашна Н., Проскурін В. Методика розвитку критичного мислення студентів засобами дослідницького навчання в процесі викладання курсу історії. *Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти*. Слов'янськ, 2019. Вип. 11. С. 178–191.
7. Nemeth S., Lannert J., Mate D. Fostering Students' Creativity and Critical Thinking. What it means in School. *Educational Research and Innovation*, OECD Publishing. Paris, 2019. URL: [https://www.academia.edu/43176498/Fostering\\_Students\\_Creativity\\_and\\_Critical\\_Thinking\\_What\\_it\\_means\\_in\\_School?sm=b](https://www.academia.edu/43176498/Fostering_Students_Creativity_and_Critical_Thinking_What_it_means_in_School?sm=b) (дата звернення: 12.02.2024).
8. Paul R. Critical Thinking: What every Person Needs to Survive in a Rapidly Changing World / Paul R. [edited by A. J. F. Binker]. Center for Critical Thinking and Moral Critique Sonoma State University, 1990. 575 p.
9. William T., Gormley Jr. The Critical Advantage: Developing Critical Thinking Skills in School. Harvard Education Press, 2017. 248 p.

## References

1. Lutsiv, S. (2016), "Pedagogical Conditions for the Formation of Critical Thinking of Primary School Students in the Ukrainian Language Classroom", *Topical issues of the humanities*, Issue 16, pp. 347–352, available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd\\_2016\\_16\\_45](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2016_16_45) (accessed 12 February 2024).
2. Slastenکو, Ye. F. and Iahodzinskiy, S. M. (2005), *Logic : manual* / in Drotianko, L. H., NAU Book Publishing House, Kyiv.
3. Terno, S. O. (2015), "Critical thinking: strategies and procedures", *Scientific works of the Faculty of History of Zaporizhzhia National University*, Issue 44, Vol. 2, pp. 179–183.
4. Terno, S. O. (2012), "The world of critical thinking: image and mimicry", *History in the modern school*, No. 7–8, pp. 27–38.
5. Terno, S. O. (2011), *The theory of critical thinking development (on the example of teaching history): manual for teacher*, Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia.
6. Shalashna, N. and Proskurin, V. (2019), "Methods of Developing Students' Critical Thinking by Means of Research-Based Learning in the Process of Teaching a History Course", *Teacher Professionalism: Theoretical and Methodological Aspects*, Issue 11, Sloviansk, pp. 178–191.
7. Nemeth, S., Lannert, J. and Mate, D. (2019), "Fostering Students' Creativity and Critical Thinking, What it means in School", *Educational Research and Innovation*, OECD Publishing, Paris, available at: [https://www.academia.edu/43176498/Fostering\\_Students\\_Creativity\\_and\\_Critical\\_Thinking\\_What\\_it\\_means\\_in\\_School?sm=b](https://www.academia.edu/43176498/Fostering_Students_Creativity_and_Critical_Thinking_What_it_means_in_School?sm=b) (accessed 12 February 2024).
8. Paul, R. (1990), *Critical Thinking: What every Person Needs to Survive in a Rapidly Changing World* / in A. Binker, J. F. (Ed.), Center for Critical Thinking and Moral Critique Sonoma State University.
9. William, T. and Gormley Jr. (2017), *The Critical Advantage: Developing Critical Thinking Skills in School*, Harvard Education Press.

УДК 159.922.27

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.243

## **ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ НА САМООЦІНКУ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Ситнік Світлана Володимирівна,**

доктор психологічних наук, професор,  
завідувач кафедри теорії та методики практичної психології,  
*ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний  
університет імені К. Д. Ушинського»*  
(65020, Україна, м. Одеса, вул. Старопортофранківська, 26,  
*e-mail: svetlanasytnik2000@gmail.com*)  
ORCID: 0000-0001-5875-919X;

**Резнікова Олена Анатоліївна,**

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології,  
*Горлівський інститут іноземних мов,  
ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»*  
(*e-mail: ereznikova63@gmail.com*)  
ORCID: 0000-0003-2274-0731;

**Білоцерківська Юлія Олександрівна,**

кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти,  
*Українська інженерно-педагогічна академія*  
(61003, м. Харків, вул. Університетська, 16,  
*e-mail: bilotcerkivcka@gmail.com*)  
ORCID: 0000-0002-3281-0214;

**Балла Людмила Володимирівна,**

старший викладач кафедри теорії та методики дошкільної освіти,  
*КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»  
Харківської обласної ради*  
(61001, Україна, м. Харків, пров. Руставелі, 7,  
*e-mail: ballamilal@gmail.com*)  
ORCID: 0000-0001-7225-9001

*У статті представлено результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження особливостей впливу соціально-психологічного тренінгу на самооцінку здобувачів вищої освіти. Юнацький вік є періодом трансформації свідомості й самосвідомості особистості, які сприяють формуванню нового ставлення до себе, розвитку глобальної, загальної, цілісної самооцінки. Самооцінка починає ґрунтуватися на відповідності поведінки, власних поглядів, переконань, результатів діяльності. Це створює умови для форму-*

вання такого ставлення до себе, яке є достатньо незалежним від оцінок оточення, успіхів і невдач, ситуативних впливів.

**Метою** дослідження є визначення особливостей впливу соціально-психологічного тренінгу на самооцінку здобувачів вищої освіти.

**Наукова новизна.** Для оптимізації самооцінки здобувачів вищої освіти був розроблений соціально-психологічний тренінг, метою якого є створити умови для оптимізації самооцінки здобувачів вищої освіти. Після тренінгу збільшилася кількість досліджуваних з адекватною самооінкою, підвищилася самооінка таких особистісних властивостей, як добросовісність, незалежність, чуйність, доброзичливість, самостійність, емоційна стійкість, сумлінність, сміливість, упевненість у собі й самоконтроль.

**Висновки.** Соціально-психологічний тренінг є ефективним інструментом формування самооцінки в юнацькому віці. Можна стверджувати, що соціально-психологічний тренінг суттєво вплинув на самооцінку здобувачів вищої освіти, він є ефективним та може бути рекомендований до використання у процесі психологічного супроводу навчально-виховної діяльності в закладах вищої освіти для оптимізації самооцінки здобувачів.

**Ключові слова:** самооцінка, соціально-психологічний тренінг, здобувачі вищої освіти.

## THE INFLUENCE OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING ON THE SELF-ASSESSMENT OF HIGHER EDUCATION ACQUIRES

**Sytnik Svitlana**, Doctor of Sciences (Psychology), Professor,  
Head of the Department of Theory and Methods of Practical  
Psychology, «Southern Ukrainian National Pedagogical University  
named after K. D. Ushinsky»

(26 Staroportofrankivska Street, Odesa, 65020, Ukraine,

e-mail: svetlanasytnik2000@gmail.com)

ORCID: 0000-0001-5875-919X;

**Reznikova Olena**, PhD in Psychology, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Psychology,  
Horlivka Institute of Foreign Languages,

Donbas State Pedagogical University

(e-mail: ereznikova63@gmail.com)

ORCID: 0000-0003-2274-0731;

**Bilotserkivska Yuliia**, PhD in Psychology, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Pedagogy, Methods  
and Management of Education, Ukrainian Engineering  
and Pedagogical Academy

(16 Universytetska Street, Kharkiv, 61003, Ukraine,

e-mail: bilotcerkivcka@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-3281-0214;

**Balla Liudmyla,**

Senior Lecturer at the Department of Theory and Methods  
of Preschool Education, *Kharkiv Humanitarian and Pedagogical  
Academy of Kharkiv Regional Council,*  
(7 Rustaveli Lane, Kharkiv, 61001, Ukraine,  
e-mail: ballamila1@gmail.com)  
ORCID: 0000-0001-7225-9001

*The article presents the results of a theoretical analysis and an empirical study of the features of the influence of social-psychological training on the self-esteem of students of higher education. Adolescence is a period of transformation of consciousness and self-awareness of an individual, which contribute to the formation of a new attitude towards oneself, the development of a global, general, holistic self-esteem. Self-esteem begins to be based on the conformity of behavior, own views, beliefs, and performance results. This creates conditions for the formation of such an attitude towards oneself, which is sufficiently independent of the evaluations of others, successes and failures, and situational influences.*

**The purpose** of the study is to determine the specifics of the influence of social-psychological training on the self-esteem of students of higher education.

**Scientific novelty.** In order to optimize the self-esteem of students of higher education, a socio-psychological training was developed, the purpose of which is to create conditions for optimizing the self-esteem of students of higher education. After the training, the number of subjects with adequate self-esteem increased, the self-esteem of such personal qualities as conscientiousness, independence, sensitivity, benevolence, independence, emotional stability, conscientiousness, courage, self-confidence and self-control increased.

**Conclusions.** Socio-psychological training is an effective tool for forming self-esteem in youth. It can be argued that social-psychological training significantly influenced the self-esteem of students of higher education, it is effective and can be recommended for use in the process of psychological support of educational activities in institutions of higher education to optimize the self-esteem of students.

**Key words:** self-esteem, socio-psychological training, higher education students.

**Постановка проблеми.** Соціальна, політична та економічна ситуація, що склалася нині в Україні, обумовлює суттєві трансформації свідомості й самосвідомості кожної людини, перегляд життєвих цінностей, ставлення до світу, інших, себе. Важливим завданням формування особистості молоді людини є сприяння актуалізації психологічного потенціалу, саморозвитку, самореалізації, які визначають особливості самооцінки. Пошук дієвих технологій оптимізації самооцінки молоді

в контексті формування особистості здобувача вищої освіти набуває особливого значення на сучасному етапі розвитку суспільства.

Юнацький вік – це один з тих періодів життя, які сприятливі для формування самосвідомості, самоствавлення й самооцінки, всіх складових «Я-концепції» особистості, адекватність яких обумовлює фізичне, психічне та психологічне здоров'я молоді, здатність долати життєві труднощі, особистісну та професійну реалізацію в майбутньому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науковим піддрунтям для розгляду проблеми самооцінки в юнацькому віці є дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців, таких як: Е. Арутюнян, І. Бех, І. Булах, С. Герасіна, Л. Долинська, Н. Євдокимова, В. Кутіщенко, О. Малихіна, О. Пенькова, Л. Співак, С. Ставицька, В. Татенко, Т. Титаренко, А. Шахвердова, Ю. Швень, А. Маслоу, Р. Мей, К. Роджерс, В. Франкл, Г. Каплан, С. Коперсміт, Л. Уелс, Р. Уайлі, які вивчали самооцінку як важливий компонент самосвідомості особистості; елемент системи самоствавлення; ціннісне ставлення особистості; внутрішнє усвідомлення й оцінку особистістю самої себе [1; 2; 9; 12]. У юнацькому віці рівень самооцінки обумовлюється формуванням особистості на попередніх вікових етапах, переходом на якісно новий рівень, коли загальна самооцінка відображає відповідність поведінки власним поглядам, переконанням і результатам діяльності [7; 8; 11]. Незважаючи на велику кількість досліджень, у психологічних працях майже не приділяється увага вивченню психологічних технологій формування самооцінки у здобувачів вищої освіти, тоді як їх виявлення розкриє можливості забезпечення особистісного зростання через оптимізацію самооцінки молоді.

**Формулювання цілей статті.** Мета статті полягає у презентації результатів дослідження особливостей впливу соціально-психологічного тренінгу на самооцінку здобувачів вищої освіти.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Дослідження проводили в першому семестрі 2023/2024 навчального року. У ньому брали участь здобувачі вищої освіти ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», Горлівського інституту іноземних

мов ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», Української інженерно-педагогічної академії 2–3 курсів денної форми навчання, віком від 18 до 22 років, кількістю 57 осіб. Для виконання завдань дослідження використано такі психодіагностичні методи: «Методика дослідження самооцінки особистості» С. Будассі, методика «Особистісний диференціал» (В. Шапар), «Полярні профілі» (Осгуд-Гофштеттер). Для математико-статистичного аналізу застосовано  $\phi$ -критерій Фішера та  $t$ -критерій Стьюдента.

Дослідження виявило, що низький рівень самооцінки мають 23,7 % опитаних здобувачів вищої освіти, адекватний рівень самооцінки – 31,9 %, неадекватно завищений – 44,4 %. Для оптимізації самооцінки здобувачів вищої освіти був розроблений соціально-психологічний тренінг, метою якого є створення умов для оптимізації самооцінки здобувачів вищої освіти [4; 5; 6]. Завдання тренінгу – формування прагнення до самопізнання, занурення у свій внутрішній світ і орієнтація в ньому; розширення знання учасників про почуття й емоції; створення безпечних умов для розвитку здатності їх безоцінного прийняття, формування вміння керувати їх проявом; розвиток навичок конструктивного спілкування, уміння слухати, висловлювати власну точку зору, приходити до спільного рішення і розуміння інших людей; сприяння усвідомленню життєвої перспективи, цілей, шляхів і способів їх досягнення. У соціально-психологічному тренінгу використано ігрові методи (ділові, рольові ігри, психодрама), кейси, групові дискусії, мозковий штурм, психогімнастичні вправи, відеоаналіз поведінки та ін.

Обсяг тренінгу – 40 годин, заняття проводили раз на тиждень (4 академічні години), кожне заняття мало мету й конкретні завдання. Кількість членів тренінгової групи – 15 осіб. Програма складена таким чином, щоб можна було використовувати в роботі окремі заняття, замінити вправи на подібні. Кожне заняття охоплювало:

- 1) вступну частину, спрямовану на підготовку групи до роботи;
- 2) основну частину, спрямовану на реалізацію поставлених завдань;

- 3) завершальну частину, спрямовану на рефлексію;
- 4) домашні завдання, спрямовані на відпрацювання й закріплення отриманих навичок.

Орієнтовна програма соціально-психологічного тренінгу для здобувачів вищої освіти представлена в таблиці 1.

Після проведення тренінгу була виконана повторна психодіагностика самооцінки у досліджуваних здобувачів освіти з метою перевірки ефективності тренінгу. Результати дослідження за «Методикою дослідження самооцінки особистості» С. Будассі представлені в таблиці 2.

Таблиця 1 – Програма тренінгових занять для оптимізації самооцінки здобувачів вищої освіти

№	Тема заняття	Зміст заняття
1	2	3
1	Знайомство. Встановлення контакту. Створення атмосфери довіри.	Обговорення та прийняття основних правил групової взаємодії. Вправи: «Візитівка» (самопрезентація), «Автопортрет», «Бараняча голова», «Укладання контракту», «Дігикон».
2	Діагностика самооцінки. Виокремлення проблемних питань.	Рольова гра «Рекламний ролик». Вправи: «Кажу, що бачу», «Мені подобається», «Мої вади та переваги», «Перше враження», «Чим ми схожі?».
3	Формування позитивної самооцінки.	Вправи: «Чим би я був», «Як ми бачимо один одного», «Без маски», «Інтерв'ю». Гра: «Ти мені подобаєшся тим...», «Позитивне Я».
4	Корекція неадекватних реакцій на власну особистість.	Вправи «Незакінчена казка», «Я (Ти)-повідомлення», «Це Я», «У якому я колі?», «Я очима інших», «Асоціації», «Чим я можу бути корисним іншим».
5	Аналіз неконструктивних навичок спілкування.	Психологічна гра: «Аргументи», «Три дії за три хвилини». Вправи: «Контраргументи», «Моделювання майбутнього», «Життєво важливі рішення», «Автобіографія».
6	Робота з емоціями та почуттями.	Вправи: «Безлюдний острів», «Мої досягнення», «Побажання собі», «Скульптура емоцій», «Я в променях сонця», «Машина часу».



Закінчення табл. 1

1	2	3
7	Цінності й цілі в житті.	Вправи: «Три роки», «Правда чи брехня», «Подобається – не подобається», «Ідеальне та реальне Я» «Казкова подорож».
8	Розвиток позитивного ставлення до себе.	Вправи: «Історія», «Я з різних ракурсів (з використанням МАК)», «Діалог із собою», «Прийняття свої недоліків», «Я та мій життєвий шлях».
9	Стратегії поведінки в напруженій ситуації.	Вправи: «Запізнення», «Згладжування конфліктів», «Ми різні», «Я вмю, я можу». Гра «Невідомі світи».
10	Підбиття підсумків тренінгу.	Вправи: «Прототипи», «Чого я навчився», «Визначення власної ролі», «Презентація героїв», «Збір валізи в дорогу», «Мішок щастя».

Таблиця 2 – Розподіл рівнів самооцінки у здобувачів вищої освіти до та після тренінгу (у %)

Рівень самооцінки	До тренінгу	Після тренінгу	$\phi$	p-рівень
Висока	44,4	41,6	0,29	> 0,05
Адекватна	31,9	46,8	1,57	≤ 0,05
Низька	23,7	11,6	1,26	> 0,05

Отримано значущі відмінності між показником рівня адекватної самооцінки ( $p \leq 0,05$  за  $\phi$ -критерієм Фішера) до та після тренінгу, тобто соціально-психологічний тренінг сприяв оптимізації самооцінки досліджуваних: зменшилася кількість осіб із заниженою самооцінкою, відповідно збільшилася – з адекватною оцінкою власної особистості.

Результати дослідження самооцінки окремих властивостей особистості у здобувачів вищої освіти за допомогою методики «Особистісний диференціал» представлені в таблиці 3.

Таблиця 3 – Показники самооцінки окремих властивостей особистості у здобувачів вищої освіти до та після тренінгу (у балах)

Властивості	До тренінгу	Після тренінгу	t	p-рівень
привабливий	5,86±0,85	5,63±1,08	0,91	> 0,05
сильний	5,36±1,54	5,66±1,37	0,79	> 0,05
балакучий	5,65±1,62	5,48±1,64	0,42	> 0,05
добросовісний	4,58±1,59	5,42±1,48	2,11	≤ 0,05
упертий	4,83±1,65	4,34±1,81	0,38	> 0,05
відкритий	5,07±1,68	5,38±1,54	0,05	> 0,05
добрий	5,15±1,40	5,36±1,87	0,49	> 0,05
незалежний	4,38±1,65	5,39±1,82	2,21	≤ 0,05
діяльний	5,74±1,16	5,56±1,53	0,51	> 0,05
чуйний	5,14±1,38	6,53±0,68	2,40	≤ 0,05
рішучий	5,33±1,48	5,58±1,58	0,03	> 0,05
енергійний	5,86±1,36	6,07±0,84	0,71	> 0,05
справедливий	5,27±1,18	5,45±1,55	0,56	> 0,05
напружений	4,38±1,67	3,13±1,61	2,12	≤ 0,05
метушливий	3,99±1,81	2,98±1,86	2,13	≤ 0,05
доброзичливий	5,16±1,63	6,43±1,95	2,53	≤ 0,05
упевнений	5,36±1,36	5,34±1,63	0,05	> 0,05
товариський	5,15±0,86	5,65±1,53	0,56	> 0,05
чесний	4,38±1,37	4,84±1,68	0,36	> 0,05
самостійний	4,67±1,33	5,98±1,48	2,42	≤ 0,05
дратівливий	4,52±1,84	4,03±1,68	0,41	> 0,05

Отримано значущі відмінності між показниками самооцінки окремих властивостей особистості, а саме: значно підвищилися показники таких особистісних рис, як: добросовісність ( $p \leq 0,05$  за t-критерієм Стьюдента), незалежність ( $p \leq 0,05$ ), чуйність ( $p \leq 0,05$ ), доброзичливість ( $p \leq 0,05$ ), самостійність ( $p \leq 0,05$ ); значно знизилися показники таких властивостей, як напруженість ( $p \leq 0,05$ ), метушливість ( $p \leq 0,05$ ). Тобто участь у соціально-психологічному тренінгу сприяє більш глибокому усвідомленню унікальності власної особистості та притаманних їй рис, відбувається свідомо диференціація переваг і недоліків, стає більш чітким бачення поведінкової моделі комунікації з оточенням, особистість стає більш товариською до інших людей, відповідальнішою щодо свого життя.

Результати дослідження самооцінки окремих особистісних рис у здобувачів вищої освіти за допомогою методики «Полярні профілі» Осгуда-Гофштеттера представлені в таблиці 4.

Таблиця 4 – Показники самооцінки особистісних рис у здобувачів вищої освіти до та після тренінгу (у балах)

Особистісні риси	До тренінгу	Після тренінгу	t	p-рівень
відвертість	7,16±2,21	7,84±1,89	0,9	> 0,05
інтелект	7,9±2,04	8,72±2,76	1,8	> 0,05
емоційна стійкість	6,43±3,10	8,35±1,75	2,5	≤ 0,05
домінування	6,66±2,31	7,03±3,14	1,5	> 0,05
імпульсивність	4,75±3,27	4,12±3,2	0,8	> 0,05
сумлінність	5,82±2,34	7,41±1,8	2,6	≤ 0,05
сміливість	6,69±2,36	8,33±3,6	2,6	≤ 0,05
м'якість	6,42±2,06	6,17±1,6	0,8	> 0,05
підозрілість	5,33±1,69	5,65±3,8	0,6	> 0,05
непрактичність	5,75±2,34	5,75±2,4	0,4	> 0,05
дипломатичність	7,26±1,62	6,62±1,9	1,7	> 0,05
спокій, впевненість у собі	6,53±1,30	8,33±2,6	2,6	≤ 0,05
схильність до нового	7,02±2,02	8,43±1,8	1,6	> 0,05
незалежність	6,71±3,29	7,87±1,8	1,5	> 0,05
самоконтроль	6,75±2,30	8,88±2,8	2,4	≤ 0,05
напруженість, викликана прагненням до успіху	6,96±2,17	7,64±1,7	1,5	> 0,05

У досліджуваних після тренінгу суттєво підвищилася самооцінка таких якостей, як: емоційна стійкість ( $p \leq 0,05$ ), сумлінність ( $p \leq 0,05$ ), сміливість ( $p \leq 0,05$ ), впевненість у собі ( $p \leq 0,05$ ), самоконтроль ( $p \leq 0,05$ ). Безпосередній стосунок до самооцінки мають сміливість та впевненість у собі, але здатність контролювати емоції дуже важлива для збереження реалістичного погляду на ситуацію, аналізу подій, власної поведінки та сприйняття партнерів по спілкуванню. Тобто інтерактивні технології, що застосовувалися в соціально-психологічному тренінгу, підвищують стресостійкість, резильєнтність, відповідальність і самооцінку особистості.

**Висновки.** Соціально-психологічний тренінг є ефективним інструментом формування самооцінки в юнацькому віці. Серед досліджуваних здобувачів вищої освіти після тренінгу збільшилася кількість осіб з адекватною самооцінкою, підвищилася самооцінка окремих рис та властивостей особистості. Таким чином, можна стверджувати, що соціально-психологічний тренінг суттєво вплинув на самооцінку здобувачів вищої освіти, він є ефективним та може бути рекомендований до використання в процесі психологічного супроводу навчально-виховної діяльності в закладах вищої освіти для оптимізації самооцінки здобувачів.

**Перспективами подальшого дослідження** є аналіз гендерних відмінностей самооцінки, самоствавлення та їх оптимізація у здобувачів вищої освіти.

### Список використаних джерел

1. Булах І. С. Витоки особистісного зростання людини. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки.* 2017. Вип. 6 (51). С. 53–64.
2. Герасіна С. В. Асертивна поведінка як передумова формування почуття власної гідності та самоповаги студентської молоді. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць / Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка; Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України.* 2010. Вип. 10. С. 139–149.
3. Долинська Л. В., Пенькова О. І. Самореалізація особистості як соціально-психологічний феномен. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки.* 2016. Вип. 3. С. 18–25.
4. Дячок О. Соціально-психологічний тренінг як метод формування адекватної самооцінки підлітків. *Науковий вісник ХНУ.* 2016. № 3. С. 15–25.
5. Євдокимова Н. О., Арутюнян Е. А. Психологічні засади підвищення самооцінки юнаків шляхом соціально-психологічного тренінгу. *Парадигма пізнання: гуманітарні питання.* 2015. № 3. С. 80–90.
6. Лук'янчук Н. Класифікація видів тренінгів. *Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика: зб. наук. пр.* 2013. Вип. 1 (10). С. 272–279.

7. Малихіна О. А. Динаміка змін складників структурних компонентів самоповаги в студентському віці: реалізація корекційно-розвивальної програми. *Психологічний часопис*. 2020. Т. 6. № 4. С. 248–256. URL: <https://apsjournal.com/index.php/psyjournal/article/view/945> (дата звернення: 01.02.2024).

8. Співак Л. М. Вікова динаміка національної самореалізації особистості в юності. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 27. С. 546–557.

9. Ставицька С. О., Кутішенко В. П. Теоретичне обґрунтування розвитку структури самосвідомості особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. 2016. Вип. 4. С. 140–147.

10. Татенко В. Методологія суб'єктно-вчинкового підходу: соціаль-но-психологічний вимір : монографія. Київ : Міленіум, 2017. 184 с.

11. Шахвердова А. П. Потреба досягнення та її вплив на успішність адаптації студентів-першокурсників. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2017. V (50), Issue 111. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/547420> (дата звернення: 01.02.2024).

12. Швень Ю. Р. Соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистості. *Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки* : тези доповідей XXI Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених. Т. 1 (м. Київ, 5–9 квітня 2021 р.). Київ : НАУ, 2021. С. 106–107.

## References

1. Bulakh, I. S. (2017), "The origins of human personal growth", *Scientific journal of the NPU named after M. P. Drahomanov. Series 12. Psychological sciences*, Issue 6 (51), pp. 53–64.

2. Herasina, S. V. (2010), "Assertive behavior as a prerequisite for the formation of a sense of self-worth and self-respect of student youth", *Problems of modern psychology*, Collection of scientific works of Kamianets-Podilskyi National University named after Ivan Ohienko, Institute of Psychology named after G. S. Kostyuk, APN of Ukraine, Issue 10, pp. 139–149.

3. Dolynska, L. V. and Penkova, O. I. (2016), "Self-realization of the individual as a socio-psychological phenomenon", *Scientific journal of the National Pedagogical University named after M. P. Drahomanov. Series 12: Psychological sciences*, Issue , pp. 18–25.

4. Diachok, O. (2016), "Social-psychological training as a method of forming adequate self-esteem of teenagers", *Scientific Bulletin of KhNU*, No. 3, pp. 15–25.

5. Yevdokymova, N. O. and Arutiunian, E. A. (2015), "Psychological principles of increasing self-esteem of young men through social and psychological training", *Paradigm of knowledge: humanitarian issues*, No. 3, pp. 80–90.

6. Lukianchuk, N. (2013), "Classification of types of training", *Education and upbringing of a gifted child: theory and practice*, No. 1 (10), pp. 272–279.

7. Malykhina, O. A. (2020), "The dynamics of changes in the structural components of self-esteem in student age: the implementation of a corrective and developmental program", *Psychological journal*, Issue 6, No. 4, pp. 248–256, available at: <https://apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/945> (accessed at 01 February 2024).

8. Spivak, L. M. (2015), "Age dynamics of the national self-realization of the individual in youth", *Problems of modern psychology*, Issue 27, pp. 546–557.

9. Stavvytska, S. O. and Kutishenko, V. P. (2016), "Theoretical justification of the development of the structure of self-awareness of the individual", *Scientific journal of the National Pedagogical University named after M. P. Drahomanov, Series 12: Psychological Sciences*, Issue 4, pp. 140–147.

10. Tatenko, V. (2017), *Methodology of the subject-act approach: social-psychological dimension* : monograph, Millennium, Kyiv.

11. Shahverdova, A. P. (2017), "The need for achievement and its influence on the successful adaptation of first-year students", *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. Vol. 50, Issue 111, available at: [http://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/a\\_p\\_shahverdova\\_the\\_need\\_for\\_achievement\\_and\\_its\\_influence\\_on\\_the\\_success\\_of\\_the\\_adaptation\\_of\\_first-year\\_students.pdf](http://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/a_p_shahverdova_the_need_for_achievement_and_its_influence_on_the_success_of_the_adaptation_of_first-year_students.pdf) (accessed at 01 February 2024).

12. Shven, Yu. R. (2021), "Social-psychological factors in the formation of self-esteem of an individual", *Modern problems of science. Humanities: theses of reports of the XXI International Scientific and Practical Conference of Higher Education Graduates and Young Scientists*, Vol. 1 (Kyiv, April 5–9), pp. 106–107.

УДК 343.8

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.255

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ ПРОБАЦІЇ

**Сіренко Крістіна Юріївна**, кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри підвищення кваліфікації працівників пробації

*Інституту професійного розвитку,  
Пенітенціарна академія України  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: user.ks563@gmail.com)  
ORCID: 0000-0003-2705-0924*

*Проблеми необхідності зменшення кількості осіб, що перебувають у місцях позбавлення волі, запобігання злочинності, а також ефективного виправлення засуджених існують вже давно. З метою розв'язання цих проблем у багатьох державах світу, зокрема в країнах Європейського Союзу, давно функціонує пробація. У статті розглянуто загальні засади діяльності служби пробації у зарубіжних країнах. На особливу увагу заслуговує реабілітаційний аспект пробації: при її застосуванні головною метою вважається не покарання, а соціальна реінтеграція у суспільство та виправлення засуджених. Мета статті полягає в дослідженні зарубіжного досвіду становлення та розвитку інституту пробації як активної і прогресивної системи виконання покарань. У статті використовувалися методи спостереження, порівняння, узагальнення, наукової абстракції, системного аналізу. Україні слід узяти до уваги досвід Естонії, Іспанії, Португалії у сфері використання електронного моніторингу. Такий тип пробаційного заходу в цих країнах вже довів свою ефективність, допоміг зекономити бюджетні кошти (адже сума, витрачена на електронний моніторинг, є значно меншою, ніж кількість грошей, витрачених на утримання особи у в'язниці), а також дозволив зменшити кількість осіб, що перебувають у місцях позбавлення волі. Практична цінність статті полягає в дослідженні та систематизації зарубіжного досвіду кримінально-правових заходів, не пов'язаних з ізоляцією правопорушників від суспільства. Проаналізовано можливість і доцільність запозичення, а також впровадження в Україні механізмів такої взаємодії в систему запобігання злочинності. Зарубіжний досвід свідчить, що запровадження служби пробації – важливий фактор, який позитивно впливає на суспільство. Ефективною складовою служб пробації є програми*

*з відновного правосуддя: це й виховний вплив на правопорушника, і профілактика вчинення повторних правопорушень, і сприяння соціальній адаптації та реінтеграції правопорушників у суспільство.*

**Ключові слова:** зарубіжний досвід, інститут пробації, правопорушники, покарання, суспільство, система виконання покарань.

## **INTERNATIONAL EXPERIENCE OF THE ESTABLISHMENT AND DEVELOPMENT OF THE INSTITUTE OF PROBATION AS AN ACTIVE AND PROGRESSIVE SYSTEM OF EXECUTION OF PENALTIES**

**Sirenko Kristina**, PhD in Economy, Associate Professor,  
Head of the Department of Professional Development of Probation  
Workers of the Institute of Professional Development,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: user.ks563@gmail.com)  
ORCID: 0000-0003-2705-0924

*The problem of the need to reduce the number of people in prisons, crime prevention, and effective correction of convicts has existed for a long time. In order to solve these issues, probation has been in operation for a long time in many countries of the world, in particular in the countries of the European Union. The rehabilitative aspect of probation deserves special attention: in its application, the main goal is not punishment, but social reintegration into society and correction of convicts. The purpose of the article is to study the foreign experience of the formation and development of the institution of probation as an active and progressive system of execution of punishments. The article used the methods of observation, comparison, generalization, scientific abstraction, and system analysis. Ukraine should take into account the experience of Estonia, Spain, and Portugal in the field of electronic monitoring. This type of probation measure in these countries has already proven its effectiveness, helped to save budget funds (the amount spent on electronic monitoring is much less than the amount of money spent on keeping a person in prison), and also allowed to reduce the number of people who are in prisons. The practical value of the article lies in the study and systematization of foreign experience of criminal legal measures not related to the isolation of offenders from society. The possibility and expediency of borrowing, as well as the introduction of mechanisms of such interaction in the crime prevention system in Ukraine, were analyzed. Foreign experience shows that the introduction of the probation service is an important factor that has a positive impact on society. Restorative justice programs are an effective component of probation services: they have an educational impact on the offender, prevention of repeated offenses, and promotion of social adaptation and reintegration of offenders into society.*

**Key words:** foreign experience, institute of probation, offenders, punishment, society, system of execution of punishments.



**Постановка проблеми.** Подолання злочинності є одним з найбільш соціально гострих питань українського суспільства. Світова практика доводить, що принцип «покарати, а не ув'язнити», який далі трансформується в перевиховання й застереження від повторного вчинення злочину, ефективно втілюється через правовий інститут пробації. Запровадження Законом України «Про пробацію» останнього вимагає створення нової системи роботи з правопорушниками, які потрапили в конфлікт із законом, а ув'язнення у вигляді позбавлення волі має застосовуватися як крайній захід кримінально-правової відповідальності. Така кримінально-виконавча система України відповідає провідним тенденціям сучасної європейської кримінальної політики, спрямованої на розширення сфери застосування покарань, альтернативних позбавленню волі, як нових ефективних засобів боротьби з рецидивною злочинністю. Дослідження зарубіжного досвіду становлення та розвитку інституту пробації сприяє пошуку подальших шляхів удосконалення вітчизняної пробації, її методів та інструментів роботи.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Зарубіжний досвід протидії злочинності, в тому числі засобами пробації, у своїх наукових працях вивчали й досліджували вітчизняні вчені: В. О. Аніщенко [1], О. М. Звенигородський [3], Л. Г. Остапчук [5], С. Р. Тагієв [6] та ін. Аспекти теоретичного та практичного розвитку інституту пробації у європейському правовому та соціокультурному просторі розкривали в наукових працях учені: А. П. Гусак [2], М. С. Пузирьов [4], В. О. Самороков [8], С. І. Сімакова [9], Н. В. Сметаніна [10], О. Б. Янчук [11] та ін.

**Мета статті** полягає в дослідженні зарубіжного досвіду становлення та розвитку інституту пробації як активної і прогресивної системи виконання покарань.

**Виклад основного матеріалу.** Інтеграція України у світове та європейське політичне, правове і культурне середовище потребує від держави і суспільства вироблення нових підходів до розв'язання багатьох економічних, соціальних проблем, до яких належить і впровадження системи пробації. На сьогодні пробація є невід'ємним елементом системи кримінальної юстиції багатьох країн і результатом демократичного розвитку

суспільства, що доведено майже двохсотрічною історією розвитку пробації [7].

В історичному вимірі пробація – відносно нове правове явище, яке виникло лише наприкінці XIX століття у США на тлі соціокультурних змін суспільства. Зародження американської моделі служби пробації пов'язано з іменем Джона Огастеса, якого нерідко називають «першим офіцером пробації». Саме він 1841 року наважився взяти на поруки свого першого правопорушника, який систематично вчиняв злочини внаслідок зловживання алкоголем [8, с. 345].

Як свідчить історія, Дж. Огастес отримав успіх у цій справі, адже йому вдалося виконувати відразу кілька функцій, пов'язаних з кримінальним процесом, а саме: нерідко він був посередником у налагодженні діалогу між потерпілими і правопорушником, був соціальним працівником, який надає мінімальні соціальні послуги для правопорушника, а також (цілком закономірно) був суб'єктом кримінально-виконавчого процесу. Успіх привернув увагу суддів та менеджерів агенцій кримінальної юстиції. Пропозиції Огастеса щодо зміни обмеження волі на пробаційний нагляд стали наслідком того, що за десять років роботи йому вдалося надати пробаційний нагляд більш ніж 1500 чоловікам та 810 жінкам. Крім того, як свідчить історія, серед першої тисячі злочинців, яких він узяв на поруки, тільки один не виконав своїх зобов'язань перед офіцером пробації та судом.

Як наслідок, 1869 року в законі штату *Массачусетс* (Massachusetts) уперше було офіційно закріплено інститут спеціальних посадових осіб – офіцерів пробації, до повноважень яких належало здійснення пробаційного нагляду за неповнолітніми. У 1925 році Конгрес США ухвалив рішення щодо створення служби пробації на федеральному рівні [8, с. 346].

Майже через п'ятдесят років після введення пробаційного нагляду в США ООН та Рада Європи розпочали процес підписання міжнародних нормативно-правових документів, які розширювали перелік заходів, альтернативних тюремному ув'язненню.

Помітний вплив на формування пробації в сучасному розумінні здійснили такі документи: Резолюція Генеральної

Асамблеї ООН «Мінімальні стандартні правила ООН стосовно заходів, не пов'язаних з тюремним ув'язненням (Токійські правила)»; Європейська конвенція про нагляд за умовно засудженими або умовно звільненими правопорушниками; Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи «Про Європейські правила щодо застосування громадських санкцій та заходів». Загалом до кінця ХХ століття європейська спільнота ухвалила більш ніж двадцять резолюцій, спрямованих на розвиток у країнах-учасниках ООН і Ради Європи заходів, альтернативних позбавленню волі [9, с. 236].

У Великій Британії досить широко застосовується інститут пробації. Відповідно до судового наказу засуджені підлягають нагляду з боку співробітника служби пробації. До видання наказу суд повинен вивчити всі матеріали справи, характеристику засудженого, його домашнє оточення тощо. У наказі вказуються місто та район, де повинен проживати засуджений, і які обмеження на нього покладаються. Обов'язковою умовою пробації є згода засудженого. Невиконання умов пробації тягне негативні наслідки, а саме: накладення штрафу на засудженого, притягнення до виконання безоплатних робіт, заміна пробації позбавленням волі.

Законодавство Бельгії не містить вичерпного переліку пробаційних заходів, які суд може призначити правопорушнику. Таким чином, суддя самостійно вирішує питання щодо визначення кількості зобов'язань, які будуть необхідними в певній ситуації, залежно від обставин справи. Прикладами таких заходів є: зобов'язання співпрацювати з офіцерами пробації, обов'язок пройти навчання, зобов'язання відшкодувати шкоду, заподіяну злочином тощо. Особа правопорушника під час періоду пробації підпорядковується офіцерам пробації, діяльність яких керується комісіями з питань пробації, до яких офіцери подають спеціальні звіти. Ці документи містять стан виконання заходів пробації і повідомлення про можливі проблеми під час їх застосування. Далі комісія з питань пробації ухвалює своє рішення на основі цього звіту: вона може адаптувати пробаційні заходи до нових обставин, але не може зробити їх більш суворими – це є лише повноваженням суду.

Академія кримінально-виконавчої служби Норвегії (KRUS). Академія забезпечує базове навчання кадрів служби тюрем і пробації та організовує підвищення кваліфікації для співробітників служби. Нині Академія KRUS бере активну участь у створенні й розвитку дистанційної освіти, яка є надзвичайно актуальною для умов глобального процесу. Норвезька служба пробації здійснює такі основні види діяльності: громадські роботи, нагляд за умовно-достроковими правопорушниками, реалізація програми DUI (програма реабілітації наркоманів), нагляд і контроль за домашнім арештом, підготовка досудових звітів. Виправна служба (служба тюрем і пробації) Норвегії є агенцією у складі Міністерства юстиції і поліції.

Головне завдання Служби пробації Естонії – зробити суспільство безпечнішим, використовуючи альтернативи ув'язненню. Така місія сформульована з передумовою: окрім нагляду, можна виконати роботу, щоб змінити злочинну поведінку правопорушника. Тому діяльність служби пробації в Естонії складається з двох частин – супервізії та сприяння соціальній адаптації. Ці підходи допомагають зменшити рецидив злочинності, тим самим покращуючи громадську безпеку [10, с. 185].

Відповідно до законодавства Італії, якщо суд вирішить, що застосування пробації буде корисним для запобігання рецидиву та для соціальної реабілітації правопорушника, то він призначає перелік пробаційних заходів щодо особи, на яку можуть бути покладені такі обов'язки: заборона перебування в одному або кількох муніципальних округах чи провінціях; заборона відвідування магазинів з продажу алкогольних напоїв; заборона покинути країну без дозволу; заборона відвідувати місця, де часто перебуває жертва злочину, для забезпечення її безпеки тощо. Також особа, якій призначено пробацію, повинна співпрацювати з працівником, який її контролює, демонструючи таким чином свою готовність до виправлення.

Служба пробації в Італії під назвою UEPE (італ. – *Uffici* в *l'esecuzione penale Estema*) існує у вигляді офісів, які співпрацюють з державними і приватними органами місцевої громади, наглядають за правопорушником для перевірки виконання ним зобов'язань та заборон. UEPE здійснює нагляд

за контактами правопорушника із соціумом з метою допомогти йому подолати проблеми соціального відновлення. Крім того, служба пробації періодично повідомляє судді-спостерігачу про хід виконання заходу й виконання правопорушником його обов'язків.

Позитивним є досвід Іспанії, де як один із пробаційних заходів на особу покладається обов'язок брати участь у навчальних, освітніх, культурних програмах, а також пройти реабілітаційну програму чи терапевтичне лікування. Також у цій країні застосовується низка технічних засобів для забезпечення функціонування електронного моніторингу, а саме: GPS, біометричний голосовий контроль, контроль присутності/відсутності особи за допомогою радіопередавачів тощо.

У Португалії суд може встановити такі типи пробаційних заходів, що стосуються поведінки правопорушника: зобов'язання не здійснювати певні види професійної діяльності; обов'язок не жити в певних місцях або регіонах; також суд може визначити зобов'язання пройти терапевтичне лікування або лікування від наркотичної залежності (але це залежить від попередньої згоди самої особи) тощо. Варто зазначити, що в Португалії використовується електронний моніторинг для відстежування перебування правопорушника та забезпечення дотримання ним заборони на контакт із жертвою злочину. За порушення вимог електронного моніторингу особі може бути призначено покарання у вигляді позбавлення волі на певний строк.

У Нідерландах реєстраційна система служби пробації пов'язана з муніципальною базою даних осіб, тому офіцерам пробації завжди відомо про зміну місця проживання правопорушником, навіть якщо він і нехтує інформуванням про таку зміну. Крім того, в Нідерландах існують ще такі типи пробаційних заходів: замісна терапія, навчання у сфері правильної організації свого бюджету; заборона на вживання наркотиків або алкоголю тощо. Також у цій країні як заходи пробації існує низка програм з лікування агресії та домашнього насильства.

У Франції пропонують такі типи пробаційних заходів: обов'язок надавати будь-яку необхідну інформацію або документи працівнику пробації; зобов'язання повідомляти службі

пробації про зміну місця проживання або роботи, а також про повернення з поїздок тривалістю понад п'ятнадцять днів; обмеження на виїзд за межі Франції (для виїзду в іншу країну слід отримати спеціальний дозвіл від суду); зобов'язання платити аліменти; заборона на здійснення ставок на тоталізаторі; обов'язок завершити курс знань з безпеки дорожнього руху; заборона контактувати з певними особами, зокрема жертвами злочину; зобов'язання компенсувати заподіяну злочином шкоду повністю або частково залежно від платоспроможності особи; обов'язок пройти терапевтичне лікування або лікування від наркотичної залежності тощо. Варто зазначити, що у Франції служба пробації тісно співпрацює з правопорушниками, їхніми сім'ями, судами та громадськими організаціями.

У Швеції пробація функціонує вже давно, а її застосування регулюється Кримінально-виконавчим кодексом Швеції. Суд може призначити особі покарання саме у вигляді пробації, а не позбавлення волі, якщо є підстави вважати, що застосування пробаційних заходів сприятиме виправленню особи. Під час строку пробації для правопорушника у Швеції встановлюються правила, яких він повинен чітко дотримуватися. Також під час пробації особі надається медична допомога, проводиться лікування від алкоголізму, наркотичної залежності тощо. У цьому випадку також на правопорушника покладається обов'язок час від часу здавати кров для проведення аналізу, щоб стежити за тим, чи вживає особа шкідливі речовини. Якщо засуджений вчинить нові злочини або порушить встановлені для нього умови, вирок може бути скасований, і тоді судом буде застосовано іншу санкцію, навіть позбавлення волі. Шведська служба пробації відповідає за дотримання засудженими призначених для них пробаційних заходів. Служба пробації є частиною системи виконання покарань і охоплює штаб-квартиру, шість регіональних бюро і спеціальний транспортний сервіс для забезпечення діяльності та функціонування служби пробації в цій країні.

Створена 2008 року в Республіці Молдова служба пробації має традиційні функції, що обмежують її діяльність з умовно засудженими та умовно-дostroково звільненими громадянами.

Основні кримінально-правові заходи, не пов'язані з ізоляцією правопорушників від суспільства, наведені в таблиці [2, с. 95–96].

Таблиця – Кримінально-правові заходи, не пов'язані з ізоляцією від суспільства правопорушників

<b>Кримінально-правові заходи, не пов'язані з ізоляцією від суспільства</b>	<b>Країна, в якій впроваджуються</b>
1	2
– штраф, грошова санкція, що може бути накладена як індивідуальне покарання та як умова пробації, при цьому досягаються такі цілі: економічно покарати правопорушника та скоротити судові витрати	Австрія, Бельгія, Угорщина, Польща, Німеччина, Фінляндія
– конфіскація, що полягає в передачі державі об'єктів, які слугували або використовувалися для вчинення злочину, а також об'єктів, грошей та будь-якого іншого майна, отриманого в процесі кримінального злочину	Албанія, Болгарія, Швейцарія, Польща
– відшкодування (компенсація) збитків потерпілим від злочину	Швейцарія
– виплата грошової компенсації на громадські цілі, пов'язані з охороною здоров'я	Польща
– тимчасове позбавлення деяких політичних та цивільних прав	Бельгія, Польща
– позбавлення права полювання та риболовлі	Естонія
– заборона займатися певною професією, ремеслом або укладати торгові угоди	Швейцарія
– громадський осуд	Болгарія
– поліцейське попередження	Англія
– публічне опублікування вироку	Швейцарія, Польща
– умовне зупинення відбування покарання з наступним періодом пробації	Швеція
– умовне звільнення з призначенням випробувального терміну	Швейцарія
– умовне припинення кримінального переслідування із встановленням випробувального терміну та передачею винного під нагляд куратора	Польща

## Закінчення табл.

1	2
– умовне засудження із встановленням охоронного нагляду	Швейцарія
– пробація (кримінальний нагляд), включно з наглядом у поєднанні з суспільно корисними роботами та нагляд у поєднанні з особливою програмою лікування	Швеція
– відстрочення позбавлення волі із встановленням випробувального терміну та передачею засудженого під нагляд куратора	Польща
– відстрочення виконання вироку із встановленням випробувального терміну та передачею засудженого	Данія
– умовний вирок з пробаційним періодом	Швеція
– повне зупинення відбування покарання, яке полягає в тому, що правопорушник засуджується до тюремного ув'язнення, однак він зобов'язаний перебувати під контролем служби пробації; – часткове призупинення відбування покарання, яке полягає в тому, що правопорушник засуджується до тюремного ув'язнення, частина якого відбувається у в'язниці, а відбування іншої зупиняється; – електронний контроль з використанням різних технічних засобів, що дозволяє встановлювати місцезнаходження правопорушника протягом доби та контролювати його пересування в межах обмеженої території	Швеція, Велика Британія
– контрольоване зупинення виконання штрафу, яке полягає в тому, що засуджений перебуває під контролем відповідних структур із встановленням щодо нього певних обмежень	Румунія
– обмеження волі під наглядом	Польща
– поєднання двох або кількох покарань, не пов'язаних з ізоляцією від суспільства, яке відбувається або одночасно, або за черговістю	Велика Британія



**Висновки.** Враховуючи досвід зарубіжних країн, слід зазначити:

– застосування альтернативних позбавленню волі видів покарань неповнолітнім у жорсткіших умовах має більшу ефективність, ніж у полегшених умовах. Наприклад, рівень рецидиву вчинення кримінальних правопорушень у США внаслідок застосування так званого «інтенсивного нагляду» був значно менший, ніж унаслідок реалізації у Фінляндії у 1998–2001 роках експериментального проекту із застосуванням здебільшого працівників соціальних служб (педагогів, психологів та ін.), а не працівників установ відбuvання покарань [2, с. 96];

– у США, Швейцарії, Норвегії пробаційною роботою займається начальник в'язниці, а не створюються спеціальні органи. Зважаючи на високий рівень розвитку інституту пробації у цих країнах, вказане свідчить про ефективність різних підходів пробації неповнолітніх залежно від суспільних, кримінально-правових та інших умов;

– зважаючи на вікову ознаку правопорушника (неповнолітній), у будь-якій системі пробації ключову роль відіграють соціальні працівники (педагоги, психологи та ін.), а не правники чи працівники установ відбuvання покарань;

– безпрецедентним досвідом серед вивчених країн є можливість служби пробації у Латвії делегувати свої повноваження особам приватного права, натомість в інших країнах ці функції виконує служба пробації як державний орган з можливим залученням волонтерів;

– зважаючи на низький криміногенний рівень у скандинавських країнах, слід зазначити про зведення у Фінляндії пробаційних заходів до виконання неповнолітніми правопорушниками суспільних робіт.

Зарубіжний досвід свідчить, що запровадження служби пробації – важливий фактор, який позитивно впливає на суспільство. Ефективною складовою служб пробації є програми з відновного правосуддя: це й виховний вплив на правопорушника, і профілактика вчинення повторних правопорушень, і сприяння соціальній адаптації та реінтеграції правопорушників у суспільство.

### Список використаних джерел

1. Аніщенко В. О., Махлай О. А. Пенітенціарна пробація в зарубіжних країнах. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2018. № 2. С. 61–69.
2. Гусак А. П. Зарубіжний досвід пробації та протидії злочинності засобами пробації. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2023. Вип. 2 (49). С. 93–98.
3. Звенигородський О. М. Інститут контролю та нагляду за особами, звільненими від відбування покарання з випробуванням. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2016. № 12 (182). С. 49–52.
4. Олійник О. І., Іваньков І. В., Пузирьов М. С. Обрахунок оптимального навантаження на персонал уповноважених органів з питань пробації: зарубіжний досвід та національний підхід. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2018. № 1 (3). С. 126–134.
5. Остапчук Л. Г. Служба пробації або ребрендинг кримінально-виконавчої інспекції України. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2015. № 3. С. 162–170.
6. Правові основи пробації в Україні: навч.-метод. посіб. / за заг. ред. С. Р. Тагієва. Чернігів: Академія ДПтС, 2021. 153 с.
7. Пробація замість в'язниці: міжнародний досвід – на користь українців. URL: <https://www.probation.gov.ua/?p=9051> (дата звернення: 10.02.2024).
8. Самороков В. О. Кримінально-правові аспекти інститутів обмеження волі та пробації: відповідність провідним європейським правозастосовним стандартам. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2023. С. 342–346.
9. Сімакова С. І. Пробація як механізм міжнародного досвіду роботи із правопорушником. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 3. С. 235–237.
10. Сметаніна Н. В. Досвід застосування пробації у країнах європейського союзу. *Право і суспільство*. 2019. № 2. С. 183–187.
11. Янчук О. Б. Становлення і розвиток пробації в Україні: сучасний стан та перспективи. *Слово Національної школи суддів України*. 2019. № 1. С. 98–109.

## References

1. Anishchenko, V. O. and Makhlai, O. A. (2018), "Penitentiary probation in foreign countries", *Criminal and Executive System: Yesterday. Today. Tomorrow*, No. 2, pp. 61–69.
2. Husak, A. (2023), "Foreign experience of probation and combating crime by means of probation", *Carpathian Legal Gazette*, Vol. 2, pp. 93–98.
3. Zvenyhorodskyi, O. M. (2016), "Institute of control and supervision of persons released from probation", *Bulletin of the Ministry of Justice of Ukraine*, No. 12 (182), pp. 49–52.
4. Oliinyk, O. I., Ivankov, I. V. and Puzyrov, M. S. (2018), "Calculation of optimal loading on the personnel of authorized bodies on probation issues: foreign experience and national approach", *Criminal and Executive System: Yesterday. Today. Tomorrow*, No. 1 (3), pp. 126–134.
5. Ostapchuk, L. H. (2015), "Probation service or rebranding of the criminal and executive inspection of Ukraine", *Bulletin of Luhansk Scientific-Educational Institute named after E. O. Didenko*, No. 3, pp. 162–170.
6. Legal basis of probation in Ukraine: manual (2021) / in Tahiev, S. R. (Ed.), Academy SPS, Chernihiv.
7. Probation instead of prison: international experience – in favor of Ukrainians, available at: <https://www.probation.gov.ua/?p=9051> (accessed at 10 February 2024).
8. Samorokov, V. (2023), "Criminal law aspects of institutions of restraint and probation: compliance with leading European law enforcement standards", *Electronic scientific publication "Analytical and comparative jurisprudence"*, pp. 342–346.
9. Simakova, S. (2019), "Probation as a mechanism of international experience in working with an offender", *Legal scientific electronic journal*, Vol. 3, pp. 235–237.
10. Smetanina, N. (2019), "The experience of using probation in the countries of the European Union", *Law and society*, Vol. 2, pp. 183–187.
11. Yanchuk, O. B. (2019), "Introduction and development of probation in Ukraine: current situation and perspective", *Slovo of the National School of Judges of Ukraine*, Vol. 1, pp. 98–109.

УДК 378.091-057.36

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.268

## ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ ДО СПІЛКУВАННЯ З КРИМІНАЛІЗОВАНИМИ ОСОБАМИ

**Сорокопуд В'ячеслав Борисович,**

старший викладач кафедри фізичної підготовки,

Пенітенціарна академія України

(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,

e-mail: viacheslavsorokopud@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-8842-4531

*Спілкування правоохоронців з криміналізованими особами є невід'ємною частиною їхньої професійної діяльності, а готовність упевнено використати певні підручні засоби з метою самооборони або самозахисту – це вміння, що може врятувати життя і зберегти здоров'я працівнику під час виконання службових комунікативних дій.*

**Мета статті** – дати характеристику засобам самозахисту й самооборони правоохоронців під час спілкування з криміналізованими особами у службових приміщеннях.

**Методологія дослідження** базувалася на аналізі теоретичних положень та синтезі практичного досвіду в галузі самооборони й самозахисту під час зіткнення зі злочинцями.

**Результати дослідження та висновки.** Автор статті висвітлив практичні аспекти професійного спілкування з криміналізованими особами та виокремив низку засобів, за допомогою яких правоохоронець може забезпечити своє життя та здоров'я в момент зіткнення з такими особами у службовому приміщенні. Автор зазначив, що співробітники правоохоронних органів мають дотримуватися ділового стилю спілкування та вміти захистити себе підручними засобами в момент загрози життю та здоров'ю від криміналізованої особи під час комунікативної дії у службовому приміщенні.

**Ключові слова:** засоби самозахисту, засоби самооборони, правоохоронець, спілкування, професійна діяльність.

## TRAINING FUTURE LAW ENFORCEMENT OFFICERS TO DEAL WITH CRIMINALIZED PERSONS

**Sorokopud Viacheslav,**

Senior lecturer of the Department of Physical Training,

Penitentiary Academy of Ukraine

(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,

e-mail: viacheslavsorokopud@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-8842-4531

*Law enforcement officers' communication with criminalized persons is an integral part of their professional activities, and the readiness to confidently use*

*certain improvised means for self-defense is a skill that can save lives and preserve health of an officer during official communication actions.*

**The purpose of the article** is to characterize the means of self-defense of law enforcement officers when dealing with criminalized persons in their offices.

**The methodology of the study** was based on the analysis of theoretical provisions and the synthesis of practical experience in the field of self-defense when dealing with criminals.

**Results of the study and conclusions.** The author of the article highlights the practical aspects of professional communication with criminalized persons and identifies a number of means by which a law enforcement officer can protect his/her life and health in the event of a collision with such persons in the office premises. The author noted that law enforcement officers should adhere to a business style of communication and be able to protect themselves with improvised means at the time of a threat to life and health from a criminalized person during communications in the office.

**Key words:** means of self-defense, law enforcement officer, communication, professional activity.

**Актуальність дослідження.** Спілкування правоохоронців з криміналізованими особами є невід'ємною частиною їхньої професійної діяльності. Готовність правоохоронців діяти в умовах, що загрожують життю та здоров'ю під час виконання службово-професійних обов'язків, полягає в тому, щоб швидко оцінити фактори загрози та наявність певних предметів, використання яких допоможе в самообороні або самозахисті.

Питанням удосконалення фізичної, психологічної підготовки приділяється багато уваги з боку вчених та практиків педагогічної і психологічної науки (В. Аніщенко [1], С. Антоненко [2], В. Бондаренко [3; 10], В. Дідковський [10], Ю. Йосипів [9], Є. Кін [4], Ю. Короткова [6], О. Моргунов [8], С. Решко [10], В. Синенький [9], О. Тьорло [9] та ін.).

Безумовно, кожен правоохоронець повинен мати гарну фізичну підготовку, бути впевненим у своїх фізичних силах, що досягається спеціальними щоденними тренуваннями з елементами тактико-спеціальних вправ. Однак не менш важливою є комунікативна сторона професійної діяльності правоохоронця, пов'язана з необхідністю спілкування з особами, які мали або стали на криміналізований шлях життя. Саме вміння спілкуватися, передбачати виникнення конфліктів з такими особами під час допиту, опитування, бесіди, обшуку та інших дій, навички психологічного аналізу поведінки кри-

міналізованих осіб, а також уміння захистити себе підручними засобами під час загрози особистому життю та здоров'ю в певній комунікативній ситуації є дуже важливими та потребують постійного вдосконалення. Ці зазначені аспекти професійної підготовки правоохоронців до виконання службових обов'язків потребують поглибленого дослідження.

Мета статті – дати характеристику засобам самозахисту й самооборони правоохоронців під час спілкування з криміналізованими особами у службових приміщеннях.

**Виклад основного матеріалу.** Серед професійних видів діяльності правоохоронців різних структур є взаємодія з різними категоріями громадян. Особливої уваги набуває проблема самоубезпечення персоналу правоохоронної системи під час безпосереднього спілкування з тими громадянами, що ведуть кримінальний спосіб життя, мають змінену модель поведінки, якій притаманні певні погляди та звички. Зміни психіки таких громадян через криміналізований спосіб життя впливає на їхню можливість контролювати власні емоції та реакції на вербальну й невербальну поведінку, одяг та інші предмети, що потрапляють до їхнього поля зору, під час спілкування з правоохоронцями у службовому кабінеті або в іншому службовому приміщенні. Це змушує замислитися над питаннями забезпечення особистої фізичної безпеки.

Зважаючи на це, з метою забезпечення власної фізичної безпеки працівники правоохоронних структур повинні дотримуватися певних правил та алгоритмів поведінки й бути готовими за необхідності дати відсіч, захищаючи своє здоров'я та життя.

Відповідно до статті 3 Конституції України [5] кожна особа має право на захист життя та здоров'я. Поняття необхідної оборони на сьогодні закріплено в Кодексі України про адміністративні правопорушення (КУпАП) та в Кримінальному кодексі України (КК України), стаття 36 [7]. Згідно зі статтею 19 КУпАП не є адміністративним правопорушенням дія, вчинена у стані необхідної оборони, тобто при захисті державного або громадського порядку, власності, прав і свобод громадян, установленого порядку управління від протиправного посягання шляхом заподіяння шкоди тому, хто посягає, якщо при

цьому не було перевищення меж необхідної оборони. Перевищенням меж необхідної оборони визнається явна невідповідність захисту характеру і суспільній шкідливості посягання.

1. Насамперед маємо розглянути *особливості спілкування з особами, які відбували покарання*. Слід пам'ятати, що атмосфера спілкування з ними здебільшого залежить від того, наскільки правоохоронці можуть протистояти суперечкам, конфліктам, що лежать в основі сприйняття двох світоглядів у комунікаційному акті «правоохоронець – криміналізована особа». Світогляд правоохоронців базується на розумінні й необхідності дотримання вимог законодавства та моральності, а криміналізованої особи – на неписаних законах і правилах кримінального світу. Для таких осіб правоохоронці завжди будуть їх кривими ворогами. Водночас для правоохоронців криміналізована особа (засуджений, ув'язнений, особа, яка відбула покарання) є громадянином України, стосовно якої мають бути дотримані всі її права та обов'язки, що передбачені Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами. Дотримання цих норм передбачає своєю чергою застосування певних простих правил безпеки, а саме: дотримання дистанції, зовнішній вигляд (службовий одяг, відсутність певних прикрас, стрижка, зачіска, макіяж, ін.), ввічливе ставлення, знання психології осіб з девіантною поведінкою.

*Зовнішній вигляд* не повинен шокувати або викликати будь-яку негативну реакцію. Необхідно дотримуватися ділового стилю одягу, а жінкам – не використовувати яскраву косметику і зухвалу зачіску. Також одяг має бути таким, щоб жодним чином не обмежував рухи. Жінки нерідко для краси використовують взуття на високих підборах. У період активної (фізичної) фази конфлікту, що може виникнути під час спілкування з криміналізованою особою, таке взуття обмежує можливість маневру. На високих підборах незручно швидко рухатися або зайняти вигідну позицію чи тікати.

*Ввічливість*. Така якість як ввічливість має постійно застосовуватися не тільки у професійному середовищі, а й в особистому житті. Це допомагає запобігти багатьом неприємностям та розв'язанню проблемних ситуацій. А у спілкуванні з крими-

налізованими особами, що мають певні психологічні відхилення та криміналізований світогляд, ще й може стати запорукою збереження життя та здоров'я. Ввічливість є одним з важливих аспектів спілкування. Спілкування відбувається у вербальний та/або невербальний спосіб. Під час вербального спілкування необхідно дотримуватися офіційного стилю, слідкувати за швидкістю, інтонацією і тональністю, чистотою мови. Це необхідно для того, щоб випадково не перетнути межу необережним словом, значення якого може бути незрозумілим або образливим для сприйняття криміналізованою особою. Це стосується також інтонації, тону, форм і забарвлення мови. Неприпустимою є різка й насмішкливо-принизлива, повчальна інтонація мовлення. Найменше, що це може викликати у криміналізованої особи, яка є співрозмовником, – бажання закритися, не йти на контакт або почати свідомо брехати. Цілком можливо, що такий співрозмовник дасть волю емоціям, коли вийде за територію службової установи, через що постраждають пересічні громадяни. Наслідки можуть бути негативні. Для встановлення адекватного контакту під час спілкування необхідно звертатися на «Ви», по імені й по батькові незалежно від віку (або просто по імені, якщо так забажає співрозмовник). Вітатися треба спокійним, рівним тоном, обов'язково дивитися в очі, що допомагає налагодити контакт і тримати правильну відстань. Погляд в очі показує співрозмовнику, що правоохоронець не боїться криміналізовану особу (для цієї субкультури це важливо). Також погляд в очі створює можливість психологічно контролювати атмосферу спілкування. Візуальний контакт дозволяє стежити за мімікою співрозмовника, за рухами його кінцівок, що є способом візуального контролю. Нерідко саме візуальний та психологічний контроль стають факторами запобігання нападу. Обов'язково під час спілкування за потреби казати «дякую» і «будь ласка» незалежно від віку чи статусу (соціального або кримінального). Не слід реагувати на грубість чи хамство за будь-яких обставин, коли спілкуєтеся. Не можна дозволяти собі зірватися, давати волю певним емоціям. Дотримання вказаних норм спі-



лкування здатне діяти превентивно, не допустити опору або щоб суперечка переросла в конфлікт.

*Знання.* Як відомо, знання зайвими не бувають, а в нашому випадку знання завжди допоможуть зберегти життя та здоров'я через запобігання конфлікту. Маємо розуміти, що такий конфлікт однозначно пасивно має місце. Напередодні запланованої зустрічі з криміналізованою особою необхідно мати повну інформацію про неї (хто, звідки, вік, стаття, кримінальний статус, психологічні особливості, схильності, коло спілкування, ін.). Під час незапланованого спілкування – орієнтуватися протягом бесіди, а саме: розпитати, хто такий, звідки, стаття, де та скільки разів відбував покарання, оглянути видимі частини тіла з метою ідентифікації татуювання (може допомогти). Правоохоронний персонал має знати мову кримінальників та кримінальний сленг. Однак правоохоронці повинні спілкуватися офіційною мовою, а кримінальник може розмовляти так, як він може або забажає. Правоохоронцям варто звертати увагу на татуювання кримінальників на кінцівках, на шиї чи обличчі, за якими можна визначити належність до певних кримінальних течій, угруповань, кримінального статусу, схильності до насильства тощо.

Усе вищезгадане стосується і військовополонених, адже в нашій країні триває війна з російською федерацією. Саме в армії рф є велика кількість колишніх в'язнів, які суттєво відрізняються за ментальністю та поведінкою від військових осіб. У полоні між російськими військовими та військовими з колишніх в'язнів нерідко виникають конфлікти в таборах для військовополонених, де правоохоронці також мають проводити певну роботу за допомогою спілкування з ними. Пам'ятаємо, що кримінальний злочинець не завжди здатен убити цілеспрямовано й холоднокривно, а солдат ворожої армії – майже завжди, тому що його для цього готують і психологічно, і практично. Психологія, світогляд, характер вчинків, субкультура солдата з колишніх в'язнів та професійного солдата й офіцера суттєво відрізняються. До того ж є ще й такі військовослужбовці, які мають бойовий досвід і за певних обставин потрапили на лавку підсудних. Зі своєю психологією

солдата вони потрапляють у середовище кримінальників і заради виживання повинні прийняти правила гри кримінального соціуму, до якого потрапили.

2. *Життєво важливим є правильне меблювання кабінету.* У службовому приміщенні не повинно бути нічого зайвого: службовий стіл, невеличкий стіл для написання чи підписання документів відвідувачем, що має бути прикріплений до стіни; пара стільців, до яких не зможе дотягнутися криміналізована особа; стілець, що призначений для такої особи, має бути прикріплений до маленького стола тонким металевим тросом; шафа для документів і верхнього одягу персоналу; вішалка для одягу відвідувача має бути розміщена окремо та прикріплена до стіни; сейф за необхідності. Стілець та стіл, призначені для відвідувача, не повинні перекривати шлях до дверей у разі необхідності термінового виходу з кімнати. Стілець співробітника не притуляти щільно спинкою до стіни. За необхідності стілець повинен завадити встати на ноги співробітнику. Упродовж усієї бесіди співробітник має сидіти так, щоб у будь-який момент можна було підвестися на ноги. Стілець має бути доволі легким, щоб у випадку необхідності його кинути у вікно для подання сигналу «небезпека» або кинути в нападаючого, вдарити ним нападаючого чи прикриватися як щитом. У випадку швидкого наближення нападаючого можна перекинути на нього стіл, що спричинить падіння нападаючого або він спіткнеться і втратить рівновагу. У цей час можна тікати з кабінету чи атакувати нападаючого, якщо є така можливість і необхідність. Стіл має бути розташований таким чином, щоб до робочого стільця був шлях з обох боків стола. Розташування меблів не повинно заважати покинути робоче місце в екстреному порядку, а за необхідності меблі можна використовувати як підручні засоби для збереження свого життя та здоров'я. У ящиках службового стола мають бути необхідні для роботи речі, документи, канцелярія, а також певні предмети, якими можна скористатися з метою самозахисту. Наприклад, електрошокер, короткий кийок, маленька баночка із сіллю без кришки. За необхідності жменю солі кинути напад-

нику в очі – дуже ефективна дія. Якщо вчасно не звернутися до лікаря, це може призвести до серйозного пошкодження зору.

3. *Мінімум речей, що можуть бути на столі* (документи, приладдя тощо). Бажано, щоб цими речами у випадку нападу співробітник міг би захиститися і не шкодувати щодо їх можливого псування. Наприклад, бути готовим до пошкодження ноутбука. Для захисту й нападу можна використовувати як долоневу паличку звичайну ручку або мобільний телефон. Краще мати ручку з твердих матеріалів, щоб вона не зламалася після першої атаки. Мобільний телефон можна використовувати таким самим чином: затискати в долоню й завдавати удари по вразливих місцях. Ефект дій від такої активної оборони буде доволі результативним. Можливо також використання книжки чи блокноту для записів, якщо вони масивні. Такими речами зручно захищатися як щитом, завдавати удари, а в разі необхідності кидати їх у нападника. Якщо на столі стоятиме кружка гарячого чаю, можна линути чай в обличчя нападнику, а кружку кинути по тулубу. Такі речі, які зазвичай лежать на столі, не викликають непотрібних асоціацій чи підозри.

4. *Бажано мати під рукою, але приховано, певні речі.* Під поверхню стола, у ящику стола, за стільцем, де завгодно, зважаючи на особливості приміщення та розташування меблів, мають бути приховані речі, за допомогою яких можна ефективно здійснювати активну оборону. Це можуть бути електрошокер, розприскувач (лак для волосся чи освіжувач повітря – у випадку потрапляння в очі викликає тимчасовий біль, проблеми зі слизовою оболонкою очей). Також це може бути короткий кийок або щось з ремонтного інструменту (невеличкий молоток, викрутка, плоскогубці – це типові речі в кабінетах у чоловіків).

Цілі для атаки – вуха, очі, ділянка ший, пах. Твердим предметом куди не влуч, буде боляче. Однак мудрість полягає в тому, щоб випадково не вбити людину. Адже людський організм є крихким, неначе кришталь. Тому важливо навчити влучно бити, підібрати зручні удари, сформувати з них серії (бити обов'язково серіями ударів – не менше двох-трьох). Головна проблема полягає в тому, щоб сформувати психологічну готовність до активного захисту і спроможність застосувати це

в разі необхідності, оскільки від холонокровності застосування дій щодо захисту залежить життя та здоров'я людини.

#### 5. Підручні засоби активного захисту.

5.1. Застосування підручних засобів, наявних у службовому приміщенні: ручок, олівців, столових, чайних та кавових ложок. У сучасному світі носіння ручок ще не припинилось. Канцелярські знаряддя праці – ручка чи олівець – є на кожному робочому столі. Тобто в разі перевірки чи обшуку ці предмети не викликають жодної підозри, хоча ними можна завдати травм, включно з травмами, не сумісними з життям, або тими, які призводять до моментальної смерті. Не викличе ніякого подиву чи підозри людина, що носить у кишнях чи в органайзері ручку, маркер, ліхтарик або гребінець. Ці предмети треба ретельно підбирати за такими вимогами:

а) за зовнішнім виглядом не повинні викликати ніякої підозри стосовно можливостей їх застосування у разі нападу чи захисту;

б) мають бути виготовлені з міцних матеріалів, що дасть змогу не зламати їх після першої ж атаки;

в) зручне утримання в руці;

г) функціональність за головним призначенням, тобто, наприклад, ручка чи маркер мають бути в робочому стані;

д) мати пояснення, навіщо потрібен цей предмет. Наприклад, якщо у чоловіка відсутнє волосся, то гребінець йому не потрібен. Якщо виникло питання щодо долоневої палички, то вона вам потрібна для масажу долоней, бо ви десь чули, що на долоні є багато нервових закінчень і їх корисно масажувати саме таким предметом.

*Захист за допомогою ручки та інших схожих на неї предметів.* Затиснути ручку в робочій руці так, щоб з кожного боку кулака стирчало приблизно 1,5–2 см ручки. За можливості озброїти таким чином обидві руки. Позитивний момент бойового застосування долоневої палички в тому, що вона зосереджує всю силу кулаків на одній маленькій площі. Площа, на яку діє нижня частина кулака дорослої людини, під час удару становить приблизно 10 см. Сила затиснутого в руці алюмінієвого ліхтарика, кінці якого стирчать з кулака, розподіляється на площу до 10 см, концентрується на площі до 1–

1,5 см, що збільшує силу удару в 20 разів. Якщо спрямувати цю силу на м'які частини тіла (наприклад, на м'язи), то сконцентрована сила порве тканину і паралізує м'язи. Удар у тверду частину тіла (наприклад, у клиноподібну кістку) може розбити її, що призведе до смерті атакованого.

Використовувати долоневу паличку (явару) чи ручку зовсім нескладно. Коли супротивник намагається вдарити кінцівкою, зробити захват (чи вже зробив) або перебуває у зручній для атаки позиції, треба вдарити в будь-яке місце. Бити його по передпліччях, руках, ногах, тулубу, шиї, голові. Тикнути паличку чи будь-який за розміром предмет у м'яз, під пахву, між ребра або вдавити її у тверду кістку. Такі дії завдадуть супротивнику сильний біль чи травмують його. Узяти ручку так, щоб вона перетворилася на явару. Як ніж, підняти її і всадити з усієї сили в передпліччя. Бити прямо в м'язовий горбик навпроти ліктьового суглоба – у цьому місці є нервовий вузол. Влучення в це місце на кілька хвилин паралізує руку. Якщо влучного удару не вдається зробити, пошкодження тканин змусить нападника послабити або відпустити захват, що дасть можливість утекти або продовжити атаку в інший спосіб.

*5.2. Розприскувач як зброя.* Розприскувальна зброя – це балон, що під тиском вистрілює струмом рідини чи порошку, які можна спрямувати в обличчя людини. За загальним уявленням, це маленькі балончики з газом чи перцем. Але вони не надто ефективні. Стали популярними не завдяки пошкодженням, які завдають, а тому, що не спричиняють уражень очей. Існує багато розприскувачів, які можна використати для того, щоб осліпити чи дезорієнтувати супротивника.

Ефект від потрапляння на обличчя лаку для волосся чи освіжувача повітря такий самий, як і під час використання газового балончика. Вогнегасник виприскує в обличчя хмару жовтого липкого порошку. Потрапляння цієї субстанції в очі чи органи дихання нападника дозволить або спокійно втекти, або виконати інші дії щодо остаточної нейтралізації нападника.

*5.3. Електрошокери.* Це ручні пристрої, дія яких заснована на використанні електричного струму від 1 до 5 Ампер. При тиснутий до тіла, цей пристрій вражає нападника електричним

струмом (діє навіть через товстий шар одягу), викликає сильний біль та дезорієнтує, але напруга така слабка, що особливої небезпеки ця зброя не становить.

Не можна утримувати електрошокер у зоні досяжності нападника. Це позбавить його можливості відібрати пристрій. У жодному разі нападник не повинен бачити місце, де ви приховуєте електрошокер. Його застосування для нападника має бути несподіванкою. Треба підійти до супротивника якомога ближче, приставити пристрій до геніталій, натиснути кнопку. При цьому не дозволяти супротивнику вирватися. На кнопку натискати безперервно. Якщо він спробує зманеврувати тазом, приставити пристрій до горла і натиснути на кнопку.

*5.4. Телефони.* У наш час мобільні телефони є у всіх. У випадку фізичної агресії сторонніх осіб не буде можливості викликати поліцію або гукати друзів на допомогу. Мобільний телефон можна використовувати як підручний засіб активної оборони ударно-дроблячої дії на кшталт долоневої палички (явари). За допомогою телефону можна не тільки зробити боляче, а й завдати тяжких травм, навіть летального характеру.

*5.5. Парасолька.* Парасольку можливо використовувати як палицю середньої довжини. Нею можна і блокувати удари, і завдавати удари як палицею.

*5.6. Ніж або інші предмети колюче-ріжучої дії.* Існує стереотипна думка, що застосування ножа в сутичці обов'язково передбачає нанесення тільки травм колюче-ріжучого характеру. Питання полягає лише в тому, які місця людського тіла можна атакувати, щоб ці травми не призвели до смерті людини. Застосування ножа для захисту від нападу, що загрожує життю та здоров'ю, коли нападнику будуть завдані травми колюче-ріжучого характеру, може мати місце. Ціллю для захисту можуть бути кінцівки особи, за допомогою яких вона рухається, робить захвати та завдає удари. Тобто травмування цих місць обмежить рухові й атаквальні можливості агресора. Після застосування колюче-ріжучих предметів з метою захисту необхідно забезпечити надання медичної допомоги. Ножем можна не тільки різати чи колоти, а й завдавати удари руків'ям ножа чи тупою стороною леза у вразливі місця з ме-

тою обмеження рухово-атакувальних можливостей агресора. Удари завдавати у вразливі місця, вплив на які не призведе до каліцтва чи смерті агресора.

6. *Засоби захисту.* Засіб захисту (щит) – це будь-який предмет, котрий можна тримати перед собою, щоб відбивати удари рукою, ногою, ножем, палкою тощо. Це може бути твердий щит – такий, наприклад, як портфель або м'який светр чи подушка. Дуже ефективно як щит використовувати стілець. М'який щит використовувати складніше, ніж твердий. У руках треба міцно затиснути елемент одягу, чи подушку, чи ремінець, чи шнур електрообладнання та натягнути його руками.

7. *Інші предмети.* Бити й кидати можна що завгодно: століви прибори, кухонне приладдя і посуд, предмети і знаряддя праці господарчого призначення, меблі. Зважаючи на практичну доступність, хотілося б звернути увагу на шматки битого скла, тарілки. Ці предмети дуже часто опиняються під рукою як у ситуаціях, що виникають у побутових умовах, так і під час виконання певних робіт.

Посуд часто використовується у службових приміщеннях. Персонал п'є каву, чай, вживає їжу. Навіть незагострена фаянсова тарілка є доволі грізною зброєю. Як правило, тарілку кидать з невеликої відстані в голову, однак, враховуючи певні умови, кидати бажано в тулуб, щоб не заподіяти занадто важких травм. Кидати тарілку можна практично з будь-якого положення. Ложки, навіть незагострені, також є доволі потужною зброєю. Це саме стосується і кружки. З кружки можна виплеснути в обличчя гарячий напій. Кружкою можна завдати удари в голову, по ключицях чи акроміальному виступу на плечі, ліктьових суглобах та п'ясткових кістках руки. Така зброя призначена для нанесення рубаних ран, нею можна навіть пошкодити пальці, що опинилися, наприклад, на столі чи на іншій поверхні. Ємкості для спецій (сіль, перець, гірчиця) можна використовувати для кидання в голову чи груди, попередньо сипнувши спеції в обличчя нападнику. Усе, що лежить на столі, може бути використано як для активної оборони, так і для атаки.

**Висновки.** 1. Під час розмов з криміналізованими особами співробітники правоохоронних органів мають дотримуватися

ділового стилю спілкування та вмінні запобігти виникненню конфліктної ситуації. Це дозволить уникнути фізичного контакту правоохоронця з конфронтуючою стороною. 2. Співробітник має бути готовий чинити опір у разі агресивних дій криміналізованої особи і, захищаючи своє здоров'я та життя, не припускати дій, які загрожуватимуть життю чи здоров'ю співрозмовника. 3. Розуміння психічного стану криміналізованої особи-співрозмовника, його намірів і знань стосовно можливостей використання різних речей, що є у службовому приміщенні, як предметів з метою самозахисту чи оборони, може врятувати життя та здоров'я співробітнику правоохоронного органу.

### Список використаних джерел

1. Аніщенко В. О., Сорокопуд В. Б., Ткаченко І. В., Донець І. О. Методика прикладної фізичної підготовки персоналу ДКВС України: психолого-бойовий аспект. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки*. 2023. № 2 (11). С. 9–25.
2. Антоненко С. А. Експериментальне обґрунтування методики формування навичок рукопашного бою фахівців податкової міліції в системі професійного навчання : автореф. дис. ... канд. наук з фіз. виховання і спорту : 24.00.02. Харків, 2015. 18 с.
3. Бондаренко В., Мартишко А., Худякова Н. Фізичне виховання в закладах вищої освіти МВС України : навч. посіб. Київ : Нац. акад. внутр. справ, ФОП Кандиба Т. П., 2022. 261 с.
4. Кін С. В. Сучасні технології навчання працівників ОВС прийомам рукопашного бою : навч. посіб. Київ : Науковий світ, 2015. 72 с.
5. Конституція України : станом на 1 верес. 2016 р. / Верховна Рада України. Харків : Право, 2016. 82 с.
6. Короткова Ю. М. Формування та вдосконалення культури ділового спілкування майбутніх поліцейських. *Українська поліцейстика: теорія, законодавство, практика*. 2021. № 1 (1). С. 174–181.
7. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. Дата оновлення: 01.01.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 25.02.2024).
8. Моргунов О. А. Удосконалення фізичної підготовки правоохоронців МВС України на початковому етапі навчання. *Честь і закон*. 2014. № 2. С. 46–49.



9. Основи професійної підготовки поліцейських : метод. рек. / О. І. Тьорло, В. М. Синенький, Ю. Р. Йосипів та ін. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 297 с.

10. Спеціальна фізична підготовка : навч. посіб. / В. Бондаренко, С. Решко, В. Дідковський та ін. Київ : Нац. акад. внутр. справ, ФОП Кандиба Т. П., 2021. 341 с.

## References

1. Anishchenko, V. O., Sorokopud V. B., Tkachenko I. V., Donets I. O. (2023), "Methods of applied physical training of the SCES personnel of Ukraine: the psychological and combat aspect", *Scientific Herald of Sivershchyna. Series: Education. Social and Behavioural Sciences*, No. 2 (11), pp. 9–25.

2. Antonenko, S. A. (2015), Experimental Substantiation of the Methodology for Developing Hand-to-Hand Combat Skills of Tax Police Specialists in the System of Professional Training: PhD Thesis in Physical Training, Kharkiv.

3. Bondarenko, V., Martyshko, A. and Khudiakova, N. (2022), "Physical Education in Higher Education Institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine : manual", *National Academy of Internal Affairs*, Individual entrepreneur Kandyba T. P., Kyiv.

4. Kin, Ye. V. (2015), Modern technologies for training law enforcement officers in hand-to-hand combat : manual, *Scientific World*, Kyiv.

5. The Constitution of Ukraine : dated 01 September 2016 / The Verkhovna Rada of Ukraine, Law, Kharkiv.

6. Korotkova, Y. (2021), "Formation and improvement of the culture of business communication of future police officers", *Ukrainian polyceistics: theory, legislation, practice*, No. 1, pp. 174–181.

7. Ukraine (2001), *The Criminal Code of Ukraine* : Law of Ukraine dated 05 April 2001 № 2341-III, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (accessed at 25 February 2024).

8. Morhunov, O. A. (2014), "Improvement of legal guard Ukraine MIA physical training on initial period education", *Honor and Law*, Vol. 2 (49), pp. 46–49.

9. Fundamentals of police training (2018) : manual / Tiorlo, O. I., Synenkyi, V. M., Yosypiv, Yu. P. and others, Lviv State University of Internal Affairs, Lviv.

10. Special physical training : manual (2021) / Bondarenko, V., Reshko, S., Didkovskiy, V. and others, National Academy of Internal Affairs, Individual entrepreneur Kandyba, T. P., Kyiv.

УДК 159.992.7

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.282

## ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОТИДІЇ ФІЗИЧНОМУ БУЛІНГУ

**Ткаченко Іван Васильович**, старший викладач  
кафедри фізичної підготовки,  
Пенітенціарна академія України  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: [ivantkach1974@ukr.net](mailto:ivantkach1974@ukr.net))  
ORCID: 0000-0002-4621-777x

*Останнім часом дуже багато уваги в суспільстві приділяється проблемі булінгу, тобто цькуванню. Перш ніж вести мову про протидію цьому явищу, треба зрозуміти, що це таке, причини булінгу, різницю між булінгом серед дітей, підлітків і дорослих.*

*Така проблема як булінг завжди була, є і буде, бо у світі завжди були, є і завжди будуть люди, які прагнуть за рахунок приниження інших людей підвищити свій статус або у своєму середовищі зайняти більш високі позиції, або ж просто помститися за будь-що, вказуючи жертві на її місце, тим самим демонструючи іншим членам групи, що з ними може бути в разі непокори.*

**Мета статті** – розкрити сутність поняття «булінг» та засоби протидії насильству.

**Методологія дослідження** базується на аналізі теоретичної структури поняття «булінг» і практичних знань у галузі самозахисту.

**Результати дослідження та висновки.** Автор статті розкриває психологічні та фізичні аспекти протидії булінгу засобами морально-вольових і фізичних якостей та зазначає необхідність постійного покращення психічного й фізичного здоров'я людини.

**Ключові слова:** булінг, насильство, фізична слабкість, психологічна стійкість.

## THEORETICAL AND PRACTICAL PRINCIPLES OF COUNTERACTING PHYSICAL BULLYING

**Tkachenko Ivan**,  
Senior lecturer of the Department of Physical Training,  
Penitentiary Academy of Ukraine  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: [ivantkach1974@ukr.net](mailto:ivantkach1974@ukr.net))  
ORCID: 0000-0002-4621-777x

*Recently, a lot of attention in society has been paid to the problem of bullying. Before we talk about counteracting this phenomenon, we need to understand what it is, the causes of bullying, and the difference between bullying among children, adolescents, and adults.*

*The problem of bullying has always existed and will always exist, because there have always been people in the world who seek to raise their status either in their environment, take higher positions in the relevant society, or simply take revenge for something by showing the victim his or her place, and thus showing other members of the group what can happen to them in case of disobedience.*

*The purpose of the article is to reveal the essence of the concept of "bullying" and the means of counteracting violence.*

*The research methodology is based on the analysis of the theoretical structure of the concept of "bullying" and practical knowledge in the field of self-defense.*

*Research results and conclusions. The author of the article reveals the psychological and physical aspects of countering bullying by means of moral, volitional and physical qualities and notes the need for continuous improvement of mental and physical health.*

**Key words:** *bullying, violence, physical weakness, psychological resilience.*

**Виклад основного матеріалу.** Актуальність проблеми доводить статистика, яка показує досить невтішні результати для нашої країни. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), у 2016 році Україна посіла 9 місце із 42 досліджуваних країн за кількістю постраждалих від цькування, четверту сходинку серед країн Європи за рівнем проявів агресії підлітків. На першому місці – Росія, на другому – Албанія, на третьому – Білорусь [3].

Серед усіх учасників булінгу найбільш негативних наслідків зазнає жертва. Дитина, з якої постійно знущаються, втрачає відчуття безпеки, постійно перебуває у стані страху та стресу, втрачає інтерес до навчання і повагу до себе. Булінг впливає як фізично, так і психологічно: з'являються депресивні розлади, тривожність, може виникати булімія або анорексія, виникають суїцидальні думки. Жертви та свідки булінгу часто стають екстерналами – людьми, котрі залежать від думки інших, неспроможні позиціонувати свої інтереси та завжди займають позицію підкорення [8].

Одним із чинників, що сприяють виникненню агресивної поведінки, є марне витрачання часу. На жаль, перегляд телебачення та інтернету нині – найпоширеніший спосіб заповнення вільного часу в дітей і підлітків, але саме телебачення та інтернет мають серйозний вплив на формування агресивної поведінки.

Діти відтворюють агресивну поведінку, побачену у фільмах і відеороліках, засвоюють її та застосовують в інших си-

туаціях, вони переносять це навіть у своє підліткове життя. Їм дуже складно відділити реальність від вигадки, тому деякі сцени й образи переносяться дітьми у власне життя, вони отожднюють себе з іншою людиною або персонажем фільму. Важливо розуміти, що телевізійні сцени насильства є подвійною причиною жорстокої поведінки дітей і підлітків: сприяють бажанню наслідувати побачену раніше модель поведінки, а також підвищують рівень тривожності, який є причиною агресивних реакцій. Сцени насильства, що показують по телебаченню, викликають такі негативні зміни в особистості дитини:

- сприяють формуванню агресивної поведінки та підвищують рівень агресії щодо однолітків;
- провокують агресивні фантазії;
- притупляють нормальну емоційну реакцію на агресію та формують переконання, що агресія є поширеним і соціально припустимим явищем;
- руйнують сприйняття справжньої ролі насильства в суспільстві та сприяють формуванню відчуття загрози з боку зовнішнього світу;
- заохочують дітей та підлітків придумувати нові форми агресивної поведінки, які не були показані на екрані.

Для молодого глядача практично всі телепередачі мають освітній характер, під впливом телебачення у свідомості формується певна картина світу й інколи спотворений образ людини. Численні дослідження показали, що систематичний перегляд сцен насильства на екрані має величезний негативний вплив на подальшу поведінку молодих людей. Викликає тривогу й дія на психіку дітей та підлітків комп'ютерних ігор, оскільки більшість з них наповнена агресією, насильством і руйнуваннями. Найбільш небезпечними вважаються ті ігри, в яких гравець повинен боротися з усілякими страшними істотами, вести віртуальні військові дії й таке інше.

Іншою причиною агресії є неуспішність. Учень, який одержує погані оцінки, якого постійно лають і критикують, починає демонструвати небажану поведінку, що посилюється все більше. Використовуючи різні захисні механізми, він стає агресивним щодо тих

дітей, яких хвалять, тому у формуванні правильних стосунків між учнями й дорослими дуже важлива роль учителя.

Завдання виховання – не пригнічувати всілякі прояви агресії дитини, а спрямовувати дітей з антисоціального у просоціальне русло і замість примітивних поведінкових форм допомогти їм виробити такі форми прояву негативних емоцій, які приймаються та допускаються суспільством. І це стає передумовами також до вчинення булінгу щодо інших людей. До цієї категорії можуть потрапити не тільки однолітки, а й люди з різних вікових груп, різні за статтю і соціальним становищем. Цілком зрозуміло, що останнім часом дуже багато уваги в суспільстві приділяється такій проблемі, як булінг, тобто цькування. Перш ніж повести мову про протидію цьому явищу треба зрозуміти, що це таке, про причини булінгу, та різницю між булінгом серед дітей, підлітків та серед дорослих. Між булінгом і кримінальним злочином насильницького характеру.

**Цькування** також *булінг* (від англ. *Bullying* – залякування, цькування, задирання) – різновид насильства; навмисне, що не має характеру самозахисту і не є санкціонованим нормативно-правовими актами держави, довготривале (повторюване) фізичне чи психологічне насильство з боку індивіда чи групи, які мають певні переваги (фізичні, психологічні, адміністративні тощо) стосовно індивіда, і що відбувається переважно в організованих колективах з певною особистою метою (наприклад, бажання заслужити авторитет у бажаних осіб).

Як вважає П. Бойчук, знаючи основні групи учасників і вплив на формування особистості кожної групи, можемо визначити основні підстави вчинення булінгу: зовнішній вигляд (занадто високий або низький ріст, вага тіла, національність, фізичні вади чи розумові можливості тощо); успішність або неуспішність у навчанні, фізичні можливості, здібності; матеріальний стан; особливості характеру (сором'язливість, скромність тощо) [1].

Прібиткова Н. визначає основні риси, наявні в усіх жертв булінгу: боязливість, вразливість, замкнутість у собі, сором'язливість; часта тривожність, невпевненість у собі з низькою самооцінкою; схильність до депресивних станів і можливих думок про самогубство; якщо це хлопчики, то вони

можуть бути фізично слабкішими за своїх ровесників. Ці риси виступають одночасно і причиною, і наслідком булінгу [6].

Така поведінка дає можливість людині самоствердитися через приниження інших, заслужити собі загальний авторитет. Насправді задирака приховує свою неспроможність і слабкість.

У системі цькування вирізняють три сторони: *жертва, нападник та свідки*. Вплив цькування відбувається на всі три категорії. Зокрема, український дослідник цькування Богдан Петренко зауважував, що цькування є зменшеною копією терористичного акту – у ньому є прямі та непрямі жертви, насилля та інформаційний ефект, його мета – не лише вплив на безпосередню жертву, а й формування відповідних моделей поведінки з боку всієї групи, у тому числі свідків. Булінг може сильно нашкодити не лише психологічному і моральному, а й фізичному здоров'ю особи.

Основні ознаки булінгу: системність, наявність кривдника й жертви і сам прояв агресії (або навпаки – бездіяльність), що породжує страх, тривогу в потерпілого.

Булінг (знуцання, цькування, залякування) – це зарозуміла, образлива поведінка, пов'язана з дисбалансом влади, авторитету або сили. Булінг проявляється в багатьох формах: вербальна, фізична, соціальна, а також кіберзалякування.

**1. Вербальний (словесний) булінг** – це словесне знущання або залякування за допомогою образливих слів, яке стосується постійних образ, погроз, зневажливих коментарів щодо кого-небудь (про зовнішній вигляд, релігію, етнічну приналежність, інвалідність, особливості стилю одягу і т. п.).

**2. Фізичний булінг** – фізичне залякування або булінг за допомогою агресивного фізичного залякування, що полягає в багаторазово повторюваних ударах, стусанах, підніжках, блокуванні, штовханні, дотиках небажаним і неналежним чином.

**3. Соціальний булінг** – соціальне залякування або булінг із застосуванням тактики ізоляції, яке припускає, що когось навмисно не допускають, наприклад, до участі в роботі групи, до їди за обіднім столом, до гри, заняття спортом чи громадської діяльності.

**4. Кіберзалякування, кібербулінг** – кіберзалякування (кібернасильство) або булінг у кіберпросторі, що полягає у звинуваченні когось з використанням образливих слів, брехні та неправдивих чуток за допомогою електронної пошти, текстових повідомлень і повідомлень у соціальних мережах. Сексистські, расистські та подібні їм повідомлення створюють ворожу атмосферу, навіть якщо не спрямовані безпосередньо на дитину.

У контексті назви статті нас цікавить саме фізичний і вербальний булінг, бо невміння розмовляти доволі часто призводить до фізичної форми насильства.

Тут йтиметься не про причини цього явища. Про це вже багато писали такі вчені, як Зигмунд Фрейд і Конрад Лоренц. У цій статті йтиметься про наслідки цих причин і протидію.

*Формами вербальної (словесної) агресії є:* обзивання, настирні скарги, зухвалість щодо дорослих або однолітків, висміювання, колючі зауваження з метою викликати в іншій людині неприємні емоції.

1. Якщо особа відрізняється від однолітків, це не привід для цькування.

Треба пам'ятати, що головна причина міститься не в тобі, а в агресорі. Щаслива людина з адекватною самооцінкою ніколи не буде самостверджуватися за рахунок інших. Насправді привід для цькування може бути обраний який завгодно: маленький чи високий зріст, надмірна вага чи навпаки – худорлявість, особливості фізичного розвитку, рівень успішності порівняно з іншими тощо. Тобто, якщо індивід хоч чимось відрізняється від булера, то це вже привід для цькування.

Як зазначає Варвара Потуремець, потенційними жертвами булерів можуть стати ті, хто більш емоційний та швидко втрачає самоконтроль. Цькування спричиняє небезпечні довготермінові психологічні наслідки: низьку самооцінку, самотність, відсутність почуття безпеки, депресії й навіть суїцидальні настрої [2].

2. Ставиться до агресора з жалістю, а не з ненавистю.

Слід пам'ятати, що знущання – це не демонстрація сили, а навпаки прояв слабкості з боку булера. Агресивна поведінка кривдника завжди обумовлена психологічними причинами. Психологи наголошують, що під маскою агресивності такий

підліток приховує власну вразливість, слабкість, неспроможність і невпевненість у собі. Булерами найчастіше стають ті, хто ростуть без заборон і постійного виховного впливу батьків. Таким дітям бракує уваги й поваги дорослих, їм увесь час потрібно доводити в такий спосіб власну значущість і перевагу [2].

3. Не дозволяти бачити в собі потенційну жертву.

Зазвичай булери обирають жертву серед тих, кого вважають слабшими або вразливими. Тож, аби не стати жертвою агресора, не треба давати йому можливість бачити свою вразливість.

4. Зосередитися на власних перевагах і здолати агресора у власній свідомості.

Варто пам'ятати, що ті якості й риси, через які людину намагаються цькувати, водночас створюють її особливість. Тож варто перетворити власну «інакшість» на унікальність, яка надає перевагу над кривдником. Особистість з адекватною самооцінкою має більше шансів опинитися поза увагою булера. Можливість отримати гідну відсіч завжди відлякує булера.

5. Ігнорувати кривдника або намагатися відповідати на спроби психологічного нападу влучним жартом.

Метою булера є отримати реакцію. Якщо потенційна жертва починає бурхливо реагувати – нервувати, ображатися, плакати, то вона «на гачку». Якщо є можливість, необхідно уникнути сварки. Об'єкт булінгу має зробити вигляд, що йому байдуже, і йти геть. Важливо усвідомлювати, що це не прояв боягузтва, адже тримати себе в руках значно важче, ніж дати волю емоціям. Якщо виникає необхідність відповісти кривднику, треба стримувати гнів і злість – говорити слід твердо й дивитися в очі співрозмовнику.

6. Оточити себе союзниками. Мета булера – виділити потенційну жертву й за можливості ізолювати її від інших людей. Це дозволить зробити її безпорадною перед агресором та його прибічниками. Тож необхідно мати підтримку людей, не уникати спілкування з іншими членами колективу, не залишатися один на один зі своєю проблемою.

7. У випадку цькування не треба боятися це обговорювати.

Не слід думати, що, зіштовхнувшись із проявами булінгу, особа зобов'язана вирішити цей конфлікт самостійно. Просити



поради й допомоги – не ознака слабкості. Тож не треба соромитися обговорювати ситуації щодо цькування з тими людьми, до яких є довіра.

Разом можна вибудувати правильну лінію поведінки і припинити агресію.

#### 8. Не починати бійку.

Нерідко кривдник тільки й чекає нагоди, аби застосувати фізичну силу. Агресивна реакція стає причиною того, що особа може опинитися в загрозовій ситуації.

Описана вище поведінка потенційної жертви також може призвести до того, що виведений з психологічної рівноваги булер перейде до більш активних дій, тобто до фізичної агресії. Тож об'єкт булінгу має бути готовий до переходу фізичного цькування у фізичну форму. Не треба також забувати, що часто булінг, особливо в дитячих та юнацьких колективах, може мати змішану фізично-психологічну форму булінгу. У чому полягає різниця між фізичною агресією та фізичним булінгом?

*Формами невербальної агресії є фізична й нефізична. Агресія фізична – це безпосереднє спричинення болю іншим людям, що більше притаманно хлопчикам. Має два варіанти. Перший – псування навколишніх предметів, а другий – спричинення болю за допомогою фізичного нападу (всілякі удари, штовхання, підніжки, щипання, кусання, дряпання, викручування рук, паплюження, удари різними предметами тощо).*

*Фізичний булінг – це фізичне залякування, або булінг за допомогою агресивного фізичного залякування, полягає в багаторазово повторюваних ударах, стусанах, підніжках, блокуванні, штовханні, дотиках небажаним і неналежним чином.*

На нашу думку, кінцевою метою *фізичної агресії* не завжди є приниження, а кінцевою метою *фізичного булінгу* є саме приниження жертви.

Фізичний булінг здійснюється особою або групою осіб, які більші або сильніші за жертву.

Якщо фізична сутичка відбувається між двома людьми однакової статури й сили, це не вважається фізичним булінгом.

Люди, як і інші представники тваринного світу, не нападають на сильніших осіб. Напад чи агресія у всіх її проявах –

вербальних і невербальних – з метою приниження чи скоєння злочину, з метою наживи (пограбування, розбійний напад) скоюється тільки в тому випадку, коли жертва слабкіша фізично чи психологічно або ж перебуває в тактично не вигідному положенні. Різниця між фізичним булінгом (знуцанням чи цькуванням) та кримінальними злочинами (пограбуванням чи розбійним нападом, виняток – види злочинів, які полягають саме в насильстві, наприклад, зґвалтування чи вбивство) і полягає в тому, що кінцева мета злочинів такого типу – не приниження жертви, а отримання кримінального прибутку – заволодіння особистим майном чи грошима. А метою булінгу є психологічне та фізичне приниження жертви. У разі нападу з метою заволодіння майном жертва може залишитися фізично неушкодженою. Іншими словами, жертва може домовитися з нападниками на певних умовах. У випадку булінгу метою нападників є приниження об'єкта нападу, тобто затвердження доміанти нападників, а саме особи, що очолює групу булерів, з метою зміцнення свого авторитету серед членів цієї групи. Саме через це жертва булінгу має розуміти, що домовитися з нападниками не вдасться. Вони припинять свої дії тільки після задоволення власних проблем, після того, як достатньою мірою насолодяться своєю владою над жертвою. Тому питання полягає в тому, як їм протистояти. Багато вчених наполягають саме на виховній складовій. Тобто все зводиться до розмов і виховного процесу. Але ці вчені забувають одну просту річ: коли індивід потрапляє у вороже середовище агресивно налаштованої групи, абсолютно впевненої в цей конкретний момент у своїй цілковитій безкарності, в тому, що саме вони зараз – володарі всесвіту, вирішують долі всіх, а особливо цієї людини. І людині, яка потрапила в таке оточення, зовсім не до наукового аналізу. Людині дуже хочеться вижити і зберегти своє здоров'я. Часто жертви не бажають протидіяти знущанням. Причиною цього є психологічна та фізична слабкість жертви.

Зазвичай булери працюють групою і обирають жертву, яка не чинитиме опору. Обирають жертву у два способи. Перший – коли жертва вже знайома, вони знають недоліки цієї людини (фізична слабкість або якісь фізичні вади, низький

рівень духу, тобто відсутність можливості чинити психологічний опір); можливість мати якусь матеріальну вигоду чи певні послуги шляхом постійного психологічного та фізичного тиску. І другий – це випадкова людина, обрана суто за візуальними ознаками, згаданими вище. Як правило, булери дуже точно визначають жертву на інстинктивному рівні. Але інколи помиляються. Об'єкт, який вони визначили як жертву за візуальними ознаками, за психологічною суттю не є жертвою, а здатен чинити опір.

Тож перший контакт – візуальний. Що ж має бачити об'єкт нападу? Кількість нападників, серед яких треба визначити старшого, тобто керівника групи. Він не обов'язково найсильніший фізично чи більший за статурою, чи старший за віком. Це може бути будь-хто. Ця особа потрібна саме для спілкування. Також слід визначити найсильнішого і найагресивнішого. Цей об'єкт – можлива перша ціль у випадку виникнення фізичного контакту, тобто у разі необхідності здійснення першої атаки. Перша атака може бути здійснена щодо особи, яка стоїть на шляху порятунку. Якщо великого вибору серед варіантів втечі немає, атакувати за необхідності треба найсильнішого. Як правило, це справляє психологічне враження. Бити потрібно жорстко, навіть показово жорстко, щоб в інших не виникало бажання втручатися. Зазвичай після цього об'єкт нападу вже не призначають жертвою. Булерам потрібна саме безпомічна жертва, а не індивід, здатний до активного й жорсткого опору.

**Висновки.** Для результативної відсічі об'єкт нападу повинен чітко усвідомлювати межі, які готовий перетнути для захисту своєї гідності, здоров'я, а можливо, й життя. І це повинні бачити й відчувати булери. Як правило, таких рішучих осіб більше не чіпають фізично, оскільки поведінка ймовірної жертви продемонструвала, що чіпати її не варто. Це може бути зухвала, нахабна поведінка, гумор; можливо, під час розмови ймовірна жертва назве людей, через дії яких фізично можуть постраждати самі булери. Треба також пам'ятати, що булери – люди зі слабкою психологічною складовою. Вони нападають на слабких, бо самі бояться отримати відсіч. Булери не розуміють значення таких слів, як доброта і ввічливість. Для такої

категорії людей це ознаки слабкості. Тож доброта і ввічливість повинні мати кулаки й уміти себе захищати. Єдина протидія булінгу – це **психологічна стійкість** та вміння протистояти булерам як у спілкуванні, так і фізично. Для запобігання булінгу дуже важливо підняти власну самооцінку. Заняття спортом, розширення кола знайомств та друзів сприяють підвищенню власної самооцінки. Добре фізично розвинена людина, що має широке коло психологічно стійких та фізично підготовлених друзів, як ціль не приваблює булерів.

### Список використаних джерел

1. Бойчук П. М. Булінг як соціально-психологічне явище у сучасному освітньому просторі. *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*. 2021. Вип 3. Ч. 2. С. 10– 16.
2. Булінг: міфи та реальність : методичні рекомендації / укладач В. В. Потуремець; Полтавська обласна бібліотека для юнацтва ім. Олеса Гончара. Полтава, 2020. 20 с.
3. Булінг. Ситуація в Україні. Дитячий фонд ООН UNICEF, 2016. URL: <https://www.stopbullying.com.ua/adults/statistics> (дата звернення: 15.03.2024).
4. Кириченко В. Шкільний булінг: причини, наслідки, протидія. *Управління освітою*. 2018. № 12. С. 6–41.
5. Єфремова Г. Л. Профілактика насильства в сім'ї та профілактика дитячої жорстокості в освітньому середовищі. *Виховна робота в школі*. 2018. № 3. С. 36–39; № 6. С. 11–46; № 7. С. 2–25; № 9.
6. Прібиткова Н. Булінг у закладах освіти: поняття, структура, причини та шляхи подолання. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*. Харків, 2017. С. 58–61.
7. Слесь Г. В. Насильство серед учнів. Як його уникнути чи як йому протидіяти? *Педагогічна майстерня*. 2019. № 2. С. 30–35.
8. Соболев Є. Ю., Корнійченко А. О. Булінг в освітньому середовищі –детермінанти та форми. *Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Право*. 2020. № 8. С. 4–9.
9. Шевченко О. О. Що таке булінг? Профілактика та подолання проявів булінгу в дитячому середовищі (тренінгові заняття для керівників МО, класних керівників). *Виховна робота в школі*. 2016. № 6. С. 48–55.

## References

1. Boichuk, P. M. (2021), "Bullying as a Social and Psychological Phenomenon in the Modern Educational Space", *Academic studies. Series "Pedagogy"*, Issue 3, Part 2.
2. Bullying: myths and reality: methodological recommendations (2020), Poturemets, V. V.; Poltava Regional Library for Youth named after Oles Honchar, Poltava.
3. Bullying. The situation in Ukraine (2016), United Nations Children's Fund UNICEF, available at: <https://www.stopbullying.com.ua/adults/statistics> (accessed 15 February 2024).
4. Kyrychenko, V. (2018), "School Bullying: Causes, Consequences, Counteraction", *Education management*, No. 12, pp. 6–41.
5. Yefremova, H. L. (2018), "Prevention of domestic violence and prevention of child abuse in the educational environment", *Educational work at school*, No. 3, pp. 36–39; No. 6, pp. 11–46; No. 7, pp. 2–25; No. 9.
6. Pribytkova, N. (2017), "Bullying in educational institutions: concept, structure, causes and ways to overcome it", *Current issues of legal, economic and social development of the state*, Kharkiv, pp. 58–61.
7. Sles, H. V. (2019), "Violence among students. How to avoid it or how to counteract it?", *Pedagogical workshop*, No. 2, pp. 30–35.
8. Sobol, Ye. Yu. and Korniiichenko, A. O. (2020), "Bullying in the educational environment – determinants and forms", *Scientific Notes of Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University. Series: Law*, No. 8, pp. 4–9.
9. Shevchenko, O. O. (2016), "What is bullying? Preventing and overcoming bullying in the children's environment: (training sessions for heads of the Ministry of Education and Science of Ukraine)", *Educational work at school*, No. 6, pp. 48–55.

УДК 378.091:004.853:"159.9":342.78

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.294

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НЕОБХІДНИМИ РЕСУРСАМИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ» В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

**Третяк Олена Станіславівна**, доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри педагогіки і методики викладання історії  
та суспільних дисциплін,

*Національний університет «Чернігівський колегіум»*

*імені Т. Г. Шевченка*

*(14013, Україна, м. Чернігів, вул. Полуботка, 53)*

ORCID: 0000-0001-6124-2597;

**Чебоненко Станіслав Олегович**, кандидат педагогічних наук, доцент,  
заступник директора,

*Навчально-науковий інститут менеджменту та психології*

*ДЗВО «Університет менеджменту освіти»*

*(04053, Україна, м. Київ, вул. Січових Стрільців, 52А)*

ORCID: 0000-0002-5049-6556

*У статті розглянуто застосування освітніх підходів, цифрових технологій, програмних продуктів і джерел інформаційного забезпечення вивчення навчальної дисципліни «Психологія» в сучасних умовах.*

***Метою статті** є розгляд ресурсів для забезпечення вивчення навчальної дисципліни «Психологія» та систематизація підходів, які сприяють організації розвитку індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів вищої освіти.*

***Методологія статті.** Розглянуто застосування інструментів дистанційного навчання, що забезпечують розвиток комунікативних, аналітичних, лідерських та інших компетентностей здобувачів вищої освіти. Розкрито підходи, що сприяють формуванню індивідуальної освітньої траєкторії здобувача вищої освіти. Встановлено, що на ефективність освітнього процесу в дистанційному режимі впливають практичні, індивідуальні творчі завдання, методичні й дидактичні матеріали, а також де їх розміщено та як організовано поточну й підсумкову перевірку знань та вмінь. Продемонстровано шляхи ліквідації поточної заборгованості (зарахування результатів неформальної освіти, участь у позааудиторних заходах тощо). Досягнення програмних результатів навчання під час вивчення навчальної дисципліни «Психологія» представлено через запровадження інтерактивних методів і технологій, кейсів, відео, презентацій у тому числі для організації самостійної роботи.*

***Результати.** Представлено ресурси, що впливають на формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів вищої освіти через: надання*

*ім можливостей вибору теми кваліфікаційної та курсової робіт згідно з індивідуальними інтересами; здійснення академічної мобільності; організацію самостійної роботи з використанням сучасних освітніх підходів, цифрових технологій, програмних продуктів та джерел інформаційного забезпечення; проходження переддипломної практики відповідно до індивідуальних професійних інтересів та запитів стейкхолдерів; участь у науково-практичних конференціях, круглих столах, форумах, відкритих лекціях, вебінарах. Доведено, що ефективним у процесі вивчення психології є розміщення методичних і дидактичних матеріалів у відповідному Classroom або на Google-диску зі спільним доступом, організація на практичних заняттях обговорень, що впливає на розвиток аналітичних, комунікативних, діагностичних компетентностей.*

*Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони дозволяють використати необхідні ресурси для формування індивідуальної траєкторії навчання здобувачів вищої освіти під час вивчення навчальної дисципліни «Психологія» з урахуванням проблем, викликаних воєнним станом.*

*Ключові слова:* інструменти дистанційного навчання, програмні результати навчання, ліквідація поточної заборгованості, перевірка знань та вмінь, самостійна робота, стейкхолдери.

## **PROVIDING NECESSARY RESOURCES FOR HIGHER EDUCATION ACQUISITIONS WHEN STUDYING PSYCHOLOGY IN THE CONDITIONS OF MARTIAL STATE**

**Tretiak Olena**, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,  
Professor of the Department of Pedagogy and Methods of Teaching  
History and Social Disciplines,

*T. H. Shevchenko National University "Chernihiv Colehium"  
named after T. G. Shevchenko*

*(53 Polubotka Street, Chernihiv, 14013, Ukraine)*

ORCID: 0000-0001-6124-2597;

**Chebonenko Stanislav**, Candidate of Pedagogical Sciences,  
Associate Professor, Head's assistant,  
State Higher Education Institution

*"University of Educational Management"*

*(52A, Sichovyh Striltsiv Street, Kyiv, 04053, Ukraine)*

ORCID: 0000-0002-5049-6556

*The article examines the use of educational approaches, digital technologies, software products and sources of information support for the study of the educational discipline "Psychology" in modern conditions.*

*The purpose of the article is to review the resources for ensuring the study of the educational discipline "Psychology" and to systematize approaches that*

contribute to the organization of the development of individual educational trajectory of higher education students.

**Methodology of the article.** The use of distance learning tools that ensure the development of communicative, analytical, leadership and other competencies of higher education seekers is considered. Approaches that contribute to the formation of the individual educational trajectory of a higher education students are disclosed. It has been established that practical, individual creative tasks, methodical and didactic materials, as well as where they are placed and how current and final knowledge and skills testing is organized, influence the effectiveness of the educational process in remote mode. Ways to liquidate current debt (crediting the results of non-formal education, participating in extracurricular activities, etc.) are demonstrated. Achieving program learning outcomes during the study of the academic discipline "Psychology" is presented through the introduction of interactive methods and technologies, cases, videos, presentations, including the organization of independent work.

**The results.** Resources presented affect the formation of the individual educational trajectory of higher education seekers through: providing them with opportunities to choose the topic of qualification and coursepaper according to individual interests; implementation of academic mobility; organization of independent work using modern educational approaches, digital technologies, software products and sources of information support; completion of pre-diploma practice in accordance with individual professional interests and requests of stakeholders; participation in scientific and practical conferences, round tables, forums, open lectures, webinars. It has been proven that the placement of methodical and didactic materials in Google Classroom or Google Drive with shared access, the organization of discussions in practical classes, which affects the development of analytical, communicative, and diagnostic competencies, is effective in the process of studying psychology.

**The practical significance** of the obtained results is that it allows to use the necessary resources for the formation of the individual learning trajectory of higher education students during the study of the educational discipline "Psychology", taking into account the problems caused by the martial law.

**Key words:** distance learning tools, program learning outcomes, liquidation of current debt, knowledge and skill testing, independent work, stakeholders.

**Постановка проблеми.** Воєнний стан, викликаний збройною агресією російської федерації проти України, суттєво вплинув на умови навчання здобувачів вищої освіти та вивчення дисциплін загальнотеоретичного і світоглядного характеру, можливості використання інноваційних методів наукового пізнання, зорієнтованих на потреби стейкхолдерів та широке застосування сучасних цифрових технологій викладання. Усе це позначилося на формуванні індивідуальної траєкторії навчання здобувачів вищої освіти та актуалізації потре-



би в забезпеченні необхідними ресурсами здобувачів вищої освіти під час вивчення навчальної дисципліни «Психологія» в умовах воєнного стану.

Необхідно зазначити, що питанням побудови індивідуальної освітньої траєкторії приділяла увагу С. Алексеєва [1], яка розглядала її через змістовий, діяльнісний та процесуальний напрями реалізації, що ґрунтуються на діагностуванні особистих якостей учня, ставленні його до навчання, складанні плану роботи та відборі засобів і способів діяльності, усвідомленні ним оцінки отриманих результатів. Цікавими з точки зору визначення ризиків, які можуть мати місце в освітньому менеджменті України в період війни та повоєнного розвитку є дослідження О. Ляшенко, О. Наконечної [4], які склали матрицю очікуваних величин впливу цих ризиків з оцінками респондентів, в якій серед інших ризиків назвали такі, як: зниження якості освіти; дефіцит безпеки; недостатнє технічне забезпечення закладу освіти; погіршення ментального здоров'я; відсутність доступу до мережі «Інтернет» та ін. Питання створення безпечного середовища та формування здоров'язбережувальної компетентності та цифрової грамотності здобувачів освіти розглядав Ю. Завалевський [2], О. Локшина, О. Шпарик [3]. На покращенні якості освіти в умовах невизначеності за рахунок удосконалення методів навчання та використання різних форм пізнавальної діяльності, індивідуалізації навчання акцентував увагу С. Королюк [9]. С. Паламар, М. Науменко [7] аналізували причини, що спонукають здобувача вищої освіти порушувати принципи академічної доброчесності. А. Олешко, О. Ровнягін, В. Годз [5] вказували на необхідність удосконалення дистанційного навчання через адаптивність до нього студентів та викладачів, покращення їхнього доступу до швидкого інтернету, забезпечення мотивації учасників освітнього процесу.

Водночас, незважаючи на те, що в педагогіці існують дослідження, предметом яких став розгляд методів, технологій і принципів дистанційного навчання, формування індивідуальної освітньої траєкторії учня, потребує уваги розгляд питань, пов'язаних із застосуванням освітніх підходів, цифрових технологій, програмних продуктів і джерел інформаційного забезпе-

чення, що сприяють вивченню здобувачами вищої освіти навчальної дисципліни «Психологія» в умовах воєнного стану.

**Постановка завдання** полягає в розгляді ресурсів для забезпечення вивчення навчальної дисципліни «Психологія» та систематизації підходів, які сприяють організації розвитку індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів вищої освіти в умовах воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу.** Студенту, який вивчає психологію, для подальшої роботи треба оволодіти перцептивними здібностями, вмінням аналізувати отриману інформацію, навчитись налагоджувати стосунки з людьми, що неможливо забезпечити без створення умов для його особистісного розвитку, формування особистісної траєкторії.

Алексеева С., досліджуючи побудову індивідуальної освітньої траєкторії учнів, вбачає ефективність її реалізації через змістовне наповнення освітньої програми та організацію освітнього процесу з використанням різних педагогічних технологій. При тому важливе місце, на її думку, має посідати комунікація, оцінка навчальних досягнень учнів. «Отже, індивідуальна освітня траєкторія характеризується змістовим (через освітні програми), діяльнісним (через нетрадиційні педагогічні технології) і процесуальним (через організацію і види спілкування) напрямками реалізації. В сучасних дослідженнях активно висвітлюється загальний алгоритм дій, де розробка індивідуальної освітньої траєкторії передбачає персональну ціль, виходячи з якої визначаються проміжні задачі, навантаження, темп. Можна виокремити наступні етапи розробки індивідуальної освітньої траєкторії, зокрема: діагностування рівня розвитку та ступеня виразності особистісних якостей учнів; вибудовування системи особистісного ставлення учнів до навчального матеріалу; проектування кожним учнем індивідуальної освітньої діяльності, представлення, складання плану роботи, відбір засобів та способів діяльності, установлення системи контролю й оцінки діяльності; реалізації індивідуальних освітніх програм; демонстрування учнями особистих освітніх продуктів» [1, с. 78].

Науково-методичне забезпечення освітнього процесу (наявність навчальних планів, навчальних програм з усіх нормативних і вибіркових навчальних дисциплін; програми навчальної, виробничої та інших видів практики; підручники і навчальні посібники; індивідуальні семестрові завдання для самостійної роботи студентів з навчальної дисципліни «Психологія»; плани семінарських і практичних занять; контрольні завдання й тести; питання для самостійного опрацювання літературних джерел тощо) дозволить переорієнтувати здобувача вищої освіти на інваріантні моделі навчання, сформує у нього переконання про поважливе ставлення до його можливостей і потреб, змотивує до досягнення програмних результатів навчання.

Під час оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в умовах воєнного стану треба звертати увагу на наявні ресурси, умови, в яких організовано онлайн-навчання. Так, в інформаційно-аналітичному збірнику йдеться про те, що: «Повномасштабна військова агресія рф проти України зумовила потребу в пришвидшеному впровадженні всіх складових цифрової освітньої екосистеми. Особливо гостро постали виклики, пов'язані із забезпеченням якісного онлайн-навчання, серед яких:

- недостатній рівень розвитку цифрової освітньої інфраструктури;
- брак якісного електронного контенту;
- недостатня забезпеченість технічними засобами та швидкісним інтернетом закладів освіти, учнів і вчителів;
- обмежена можливість отримання онлайн-послуг та сервісів у сфері освіти і науки;
- одночасний перехід на дистанційну форму навчання через несприятливу безпекову ситуацію значної кількості закладів освіти ...» [6, с. 48].

Безумовно, для якісного навчання в умовах війни необхідно створити безпечне освітнє середовище. Забезпечити укриття (бомбосховище) швидкісним інтернетом, обладнати робочі місця викладачам і студентам для проведення навчальних занять під час оголошення повітряної тривоги, формувати комп'ютерну компетентність. Ю. Завалевський з цього приводу пише: «Створення безпечного та здорового освітнього се-

редовища, формування навичок цифрової грамотності та поведінки здобувачів освіти у Всесвітній мережі, соціально-емоційна грамотність, відповідальне ставлення до власного здоров'я та здоров'я оточуючих, використання інформаційно-цифрових технологій є важливими завданнями для всього суспільства... Тому, поруч з навчанням і вихованням, формування здоров'язбережувальної компетентності – одне з головних завдань закладу освіти є обов'язковим формування цифрових компетентностей у здобувачів освіти, які включено до стандартів освіти та реалізується в освітньому процесі» [2, с. 100].

Ляшенко О. М. та Наконечна О. А. склали матрицю очікуваних величин впливу ризиків в управлінні закладами освіти в Україні з оцінками респондентів, в якій серед інших ризиків назвали такі, як: зниження якості освіти; дефіцит безпеки; недостатнє технічне забезпечення закладу освіти; погіршення ментального здоров'я; відсутність доступу до мережі «Інтернет» та ін. «Отже, стратегією реагування на зовнішні ризики (дефіцит безпеки, економічні та міграційні ризики, погіршення ментального здоров'я, брак соціального забезпечення тощо) варто обрати зменшення впливу. Така стратегія передбачає створення альтернативних, локальних систем у закладі освіти, які слугуватимуть певним механізмом запобігання негативним наслідкам ризикових подій. Наприклад, вплив ризику погіршення ментального здоров'я у часі війни можна компенсувати створенням у закладі освіти системи психологічної підтримки студентів і викладачів. Така система може охоплювати психологічну службу довіри, введення в програму навчання спецкурсу з психологічної допомоги, проведення «розвантажувальних» перерв за участю психологів» [4, с. 98].

Локшина О., Шпарик О. вивчали рекомендації міжнародних організацій щодо особливостей організації освітнього процесу в умовах воєнного стану. «Зasadничим принципом міжнародної спільноти щодо організації освіти в умовах війни є безпека життя, а визначальною ідеєю – безперервність освіти. Важливо, щоб учасники освітнього процесу мали можливість підтримувати та розвивати навички, перебуваючи поза звичним освітнім середовищем» [3, с. 12].

Королюк С. розглядала підходи, що дозволяють покращити якість освіти в умовах невизначеності. «Удосконалення методів навчання забезпечується шляхом: широкого використання колективних форм пізнавальної діяльності (робота в парах і групах, рольові та ділові ігри тощо); вироблення у вчителя відповідних навичок організації управління колективною навчальною діяльністю учнів; застосування різних форм і елементів проблемного навчання; удосконалення навичок спілкування, які мобілізують творче мислення учнів; індивідуалізації навчання під час роботи в класі та врахування особистісних характеристик під час розробки індивідуальних завдань і вибору форм спілкування; прагнення до результативності навчання і рівномірного просування всіх учнів у процесі пізнання незалежно від вихідного рівня їх знань та індивідуальних здібностей; використання новітніх наукових даних у галузі соціальної та педагогічної психології; застосування сучасних аудіовізуальних засобів, ТЗН, а також інформаційних засобів навчання» [9, с. 15].

Нові освітні підходи, цифрові технології, програмні продукти та джерела інформаційного забезпечення впливають на якість освітнього процесу. Для вивчення навчальної дисципліни «Психологія» впроваджено інформаційні технології та платформи для проведення відеоконференцій (Zoom, Google Meet), використовуються платформи Google Work Space, зокрема Classroom, для забезпечення виконання здобувачами вищої освіти практичних, індивідуальних творчих завдань, а також забезпечення необхідними навчальними та методичними матеріалами.

Програмні результати навчання за навчальною дисципліною «Психологія» забезпечуються різноманіттям форм і методів навчання, що сприяє досягненню навчальних цілей. Загальним підходом є проведення лекцій в інтерактивному форматі з відповідними презентаціями, кейсами, відео тощо (лекційні матеріали та презентації розміщуються у відповідному Classroom або на Google-диску зі спільним доступом).

Практичні й семінарські заняття переважно передбачають презентації результатів напрацювань та їх обговорення, дискусії, що забезпечує розвиток комунікативних, аналітичних, лі-

дерських та інших компетентностей з використанням інструментів дистанційного навчання.

Олешко А., Ровнягін О., Годз В. вказують на те, що науково-педагогічні працівники мають підвищувати власну цифрову компетентність з урахуванням проблематики дистанційного навчання. «Науково-педагогічні працівники мають підвищувати свою педагогічну майстерність, розробляти нові онлайн-курси і програми з урахуванням специфіки віддаленого навчання тощо. ... На особливу увагу заслуговують питання поліпшення технічних, економічних й організаційних умов праці, забезпечення мотивації праці науково-педагогічних працівників, надання їм матеріальних і нематеріальних стимулів до високоякісної професійної діяльності» [5].

До інструментів дистанційного навчання О. Чуранова відносить [8]:

– Google Classroom – сервіс, що пов’язує Google Docs, Google Drive і корпоративну пошту Gmail, дозволяє організувати онлайн-навчання, використовуючи відео-, текстову та графічну інформацію. Проводяться поточні та контрольні тестування через Googl-форми, здійснюється поточний контроль за виконанням практичних завдань, систематизується, оцінюється діяльність здобувачів вищої освіти, застосовуються різні форми оцінювання, коментуються результати й організовується ефективно спілкування в режимі реального часу;

– Zoom, Google Meet – сервіси для проведення відеоконференцій та онлайн-занять. Корпоративна версія Zoom дозволяє проводити відеоконференцію до 100 осіб, використовувати такі інструменти, як опитування, зали. Заняття можна запланувати заздалегідь, а також зробити посилання для постійних зустрічей. У платформи вбудована інтерактивна дошка, яку можна демонструвати студентам;

– Kahoot – навчальна програма, що дозволяє розробити серію запитань з кількома варіантами відповідей з можливістю додавати відео, зображення та діаграми;

– Canva – сервіс для оформлення якісного та різноманітного візуального контенту, а саме презентацій, графіків та діаграм;

– Jamboard – цифрова дошка для онлайн-конференцій, на якій викладач і студенти можуть записувати свої ідеї та зберігати їх у хмарі для подальшого доступу з будь-якого пристрою;

– Mentimeter – онлайн-сервіс для створення та проведення миттєвих опитувань в аудиторії та під час вебінарів з можливістю візуалізації відповідей.

Формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачам забезпечено через надання їм можливостей:

– здійснення академічної мобільності;

– організації самостійної роботи, проходження переддипломної практики відповідно до індивідуальних професійних інтересів;

– участі в науково-практичних конференціях, круглих столах, форумах, відкритих лекціях, вебінарах тощо.

Серед чинників, що впливають на якість освіти, є дотримання принципів академічної доброчесності. Паламар С., Науменко М. з цього приводу вважають так: «Слід зазначити причини, що спонукають здобувачів освіти порушувати принципи академічної доброчесності, зокрема: вдаватись до списування та аутсорсингу завдань; низький рівень мотивації до навчання; швидкий та легкий доступ до великої кількості інформації; однотипні завдання, які не приносять вагомих результатів для студентів; швидке оцінювання; брак часу; великий обсяг завдань; відсутність чіткого усвідомлення відповідальності за порушення академічної чесності тощо. Серед методів формування цінностей академічної доброчесності у здобувачів вищої освіти визначено: організація заходів, спрямованих на поширення цінностей академічної доброчесності, участь у науково-практичних заходах різних рівнів, наукова комунікація, сучасні засоби поширення інформації щодо академічної доброчесності, розробка та популяризація інфографічних матеріалів, використання методів і прийомів перевірки робіт студентів за допомогою різних програм, використовуючи формувальне оцінювання, підвищення мотивації до навчання та окреслення зони відповідальності за порушення академічної доброчесності, чітко визначити критерії та по-

казники до кожного виду заняття, щоб усунути толерантність до недоброчесності» [7, с. 86].

Відсутність студента на навчальному занятті потребує відпрацювання пропущеної теми в дистанційному режимі через виконання індивідуальних завдань (розміщені на Google-диску відповідної освітньої програми, сайті викладача, у відповідному Classroom), проходження окремих тем (модулів) на неформальних освітніх платформах (Prometheus тощо) з наданням сертифіката, що зараховується як результат неформальної освіти.

**Висновки.** Забезпечення необхідними ресурсами здобувачів вищої освіти під час вивчення навчальної дисципліни «Психологія» має ґрунтуватися на таких підходах: якісна підготовка викладачем методичних та дидактичних матеріалів для проведення занять у дистанційному режимі (практичні, індивідуальні творчі завдання тощо); розміщення індивідуальних завдань на освітніх платформах та своєчасна перевірка їх виконання із застосуванням прозорих методик оцінювання, багатобальних рейтингових шкал та диференційованих підходів; забезпечення досягнення програмних результатів навчання здобувачів вищої освіти з використанням інтерактивних методів; розміщення на сайті матеріалів лекцій, кейсів, відео, презентацій для забезпечення самостійної підготовки здобувачів вищої освіти; застосування інструментів дистанційного навчання, що забезпечують розвиток комунікативних, аналітичних, лідерських та інших компетентностей здобувачів вищої освіти (Google Classroom; Googl-форми для здійснення поточного контролю, організації зворотного зв'язку; Zoom, Google Meet – сервіси для проведення відеоконференцій та онлайн-занять та ін.); проходження практики здобувачів вищої освіти з урахуванням їхніх інтересів та запитів стейкхолдерів; дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти; встановлення зворотного зв'язку (опитування здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, стейкхолдерів); сприяння підвищенню педагогічної майстерності викладачів шляхом проведення різноманітних семінарів, гостьових лекцій, конференцій, круглих столів тощо; використання електронної бібліотеки, наповнення її публікаціями ви-



кладачів та здобувачів вищої освіти; науково-дослідна діяльність та залучення до неї здобувачів вищої освіти.

Подальших досліджень потребують питання, що стосуються формування навичок взаємодії та компетентності в площині надання психологічної підтримки іншим та збереженні власного ментального здоров'я в умовах, викликаних воєнним станом.

### Список використаних джерел

1. Алексєєва С. Індивідуальна освітня траєкторія: від побудови – до реалізації. *Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент* : зб. наук. пр. Серія: Педагогічні науки. Київ : Вид-во Людмила, 2021. Вип. 17. С. 74–82. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/730035> (дата звернення: 06.03.2024).

2. Завалевський Ю. І. Цифрові технології для безпечного середовища. Освіта України в умовах воєнного стану. Інноваційна та проєктна діяльність : наук.-метод. збірник / упорядники: В. Б. Рогова, О. В. Єресько, Є. В. Баженов ; за заг. ред. С. М. Шкарлета. Київ–Чернівці : Букрек, 2022. 140 с. С. 100–102.

3. Локшина О. І., Шпарик О. М. Особливості організації освітнього процесу в умовах воєнного стану: рекомендації міжнародних організацій. 13 с. URL: <https://undip.org.ua/wpcontent/uploads/2022/08/1.pdf> (дата звернення: 27.02.2024).

4. Ляшенко О. М., Наконечна О. А. Ризики в освітньому менеджменті України у часі війни та повоєнного розвитку. *EMPIRIO*. 2024. Т. 1. Вип. 1. С. 90–100. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c94e4fa0-7d0a-4edd-b55b-2eee0f1a220b/content> (дата звернення: 28.02.2024).

5. Олешко А. А., Ровнягін О. В., Годз В. Р. Удосконалення дистанційного навчання у вищій освіті в умовах пандемічних обмежень. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2021. № 1. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1936> (дата звернення: 07.03.2024).

6. Освіта і наука України в умовах воєнного стану : інформаційно-аналітичний збірник. Київ, 2023. 63 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-/konferencia/2023/22.08.2023/Inform-analytic.zbirn-Osvita.v.umovah.voyennogo.stanuvykl.rozv.povoyen.perspekt.22.08.2023.pdf> (дата звернення: 01.03.2024).

7. Паламар С., Науменко М. Реалізація принципів академічної доброчесності як дієвий інструмент забезпечення якості вищої освіти. *Освітологічний дискурс*. 2022. № 3–4 (38–39). С. 76–92.

8. Чуранова О. Топ-15 онлайн-інструментів, які знадобляться кожному викладачу на дистанційці. URL: <https://www.jta.com.ua/knowledge-base/top-15-onlayn-instrumentiv-iaki-znadobli-atsia-kozhnomu-vykladachu-na-dystantsiytsi/> (дата звернення: 03.03.2024).

9. Як покращити якість освіти в умовах невизначеності: методичні матеріали / упорядник С. В. Королюк. Полтава: ПАНУ, 2023. 24 с. URL: <http://pano.pl.ua/nml/elektronni-vydannia-poipppo> (дата звернення: 07.03.2024).

### References

1. Alieksieieva, S. (2021), "Individual educational trajectory: from construction to implementation", *Art education: content, technologies, management: coll. of science (Series: Pedagogical Sciences)*, Lyudmila Publishing House, Kyiv, Issue 17, pp. 74–82, available at: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/730035> (accessed at 06 March 2024).

2. Zavalevsky, Yu. I. (2022), "Digital technologies for a safe environment. Education of Ukraine under martial law", *Innovative and project activity: science and method. Collection / compilers: V. B. Rogova, O. V. Yeresko, E. V. Bazhenkov; general ed. Shkarlet S. M. Kyiv-Chernivtsi, Bukrek*, pp. 100–102.

3. Lokshina, O. I. and Shparyk, O. M. Peculiarities of the organization of the educational process under martial law: recommendations of international organizations, available at: <https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2022/08/1.pdf> (accessed at 27 February 2024).

4. Lyashenko, O. M. and Nakonechna, O. A. (2024), "Risks in the educational management of Ukraine during the war and post-war development", *EMPIRIO*, Vol. 1, Issue 1, pp. 90–100, available at: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c94e4fa0-7d0a-4edd-b55b-2eee0f1a220b/content> (accessed at 28 February 2024).

5. Oleshko, A., Rovnyagin, A. and Godz, V. (2021), "Improving distance learning in the context of pandemic restrictions in higher education", *Public administration: improvement and development*, Vol. 1, available at:

<http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1936> (accessed at 07 March 2024).

6. Education and science of Ukraine under martial law (2023), Informational and analytical collection, Kyiv, available at: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-/konferencia/2023/22.08.2023/Inform-analytic.zbirn-Osvita.v.umovah./voyennogo/.stanuvykl.rozv.povoyen.perspect.22.08.2023.pdf> (accessed 01 March 2024).

7. Palamar, S. and Naumenko, M. (2022), "Implementation of the principles of academic integrity as an effective tool for ensuring the quality of higher education", *Educational discourse*, No. 3–4 (38–39), pp. 76–92.

8. Churanova, O. Top-15 online tools that every remote teacher will need, available at: <https://www.jta.com.ua/knowledge-base/top-15-onlayn-instrumentiv-iaki-znadobliatsia-kozhnomu-vykladachu-na-dystantsiytsi/> (accessed at 03 March 2024).

9. How to improve the quality of education in conditions of uncertainty: methodical materials (2023) / compiler: S.V. Koroliuk, Poltava, PANO, available at: <http://pano.pl.ua/nml/elektronni-vydannia-poippo> (accessed at 07 March 2024).

УДК 378.147.2:371.044.2

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.308

## ЗАДОВОЛЕНІСТЬ СТУДЕНТІВ-БАКАЛАВРІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 012 «ДОШКІЛЬНА ОСВІТА» ЯКІСТЮ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

**Тур Оксана Миколаївна**, доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри психології та педагогіки,  
*Національний університет «Полтавська політехніка  
імені Юрія Кондратюка»*  
(36000, Україна, м. Полтава, *Першотравневий просп., 24*,  
*e-mail: Hum.tur@nupr.edu.ua*)  
ORCID: 0000-0002-2754-9963

*Діти дошкільного віку, яких виховують і навчають кваліфіковані спеціалісти, мають потім кращі показники в школі та загалом у житті. Тому важливого значення нині набуває якість підготовки майбутніх вихователів закладу дошкільної освіти, адже їхній професіоналізм є запорукою успішного розвитку не тільки дошкільників, а й усього суспільства в цілому. Визначальним показником якості такої підготовки є задоволеність студентом якістю отриманих освітніх послуг.*

**Мета статті** – дослідити рівень задоволеності студентів-бакалаврів Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» спеціальності 012 «Дошкільна освіта» якістю освітнього компоненту фахової підготовки.

*Автором статті обґрунтовано прямий зв'язок між задоволеністю студентами освітніми послугами та їхньою мотивацією до навчання. На прикладі Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» досліджено, наскільки майбутні бакалаври дошкільної освіти задоволені освітнім складником їхньої професійної підготовки. Для цього було використано методи аналізу, контрольні запитання, відбір, систематизацію та порівняння даних, зібраних за допомогою Google-форми. Проведено розрахунок рівня задоволеності студентів кожною дисципліною, що викладаються у виші, у відсотках. Результати анкетування з кожного питання по кожній дисципліні, внесені до анкети, узагальнені та зведені в єдину таблицю. Виявлено деякі аспекти, що потребують покращення, задля підвищення рівня задоволеності студентів освітнім складником фахової підготовки.*

**Висновки.** *Результати дослідження показали, що майбутні бакалаври дошкільної освіти в цілому задоволені якістю освітнього компоненту їхньої професійної підготовки. Отримані результати можуть бути корисними для викладачів та адміністрації вишу для внесення змін до освітніх програм та покращення якості освітнього процесу загалом.*

**Ключові слова:** *бакалавр, дошкільна освіта, якість підготовки, гугл-форма, опитування, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка».*

## **SATISFACTION OF BACHELOR'S DEGREE STUDENTS OF SPECIALTY 012 «PRESCHOOL EDUCATION» WITH THE QUALITY OF THE EDUCATIONAL COMPONENT OF PROFESSIONAL TRAINING**

**Tur Oksana**, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor,  
Professor of the Department of Psychology and Pedagogy,  
*National University "Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic"*  
(24 1st May Avenue, Poltava, 36000, Ukraine,  
e-mail: Hum.tur@nupp.edu.ua)  
ORCID: 0000-0002-2754-9963

*Preschool children who are raised and educated by qualified specialists tend to have better academic performance in school and overall in life. Therefore, the quality of training for future preschool educators is of paramount importance today, as their professionalism is key to the successful development not only of preschoolers but also of society as a whole. A crucial indicator of the quality of such training is the satisfaction of students with the quality of educational services they receive.*

*The aim of the article is to explore the level of satisfaction of bachelor students at the National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic» specializing in 012 «Preschool Education» with the quality of the educational component of their professional training.*

*Methodology.* The article argues a direct correlation between student satisfaction with educational services and their motivation to learn. Using the example of the National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic», the level of satisfaction of future bachelor students specializing in preschool education with the educational component of their professional training was investigated. Analysis methods, control questions, data selection, systematization, and comparison were utilized through data collected via Google Forms. The calculation of students' satisfaction levels with each discipline taught at the university was conducted in percentages. The survey results for each question on every discipline included in the survey were summarized and consolidated into a single table. Certain aspects requiring improvement to enhance student satisfaction with the educational component of their professional training were identified.

*Conclusions.* The research results showed that future bachelor students specializing in preschool education are generally satisfied with the quality of the educational component of their professional training. The obtained results can be beneficial for teachers and university administration to make changes in educational programs and improve the overall quality of the educational process.

**Key words:** bachelor, preschool education, quality of training, Google Forms, survey, National University "Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic".

**Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень і публікацій.** Запорукою успішного розвитку українського соціуму, його інтеграції до європейського співтовариства (що характеризується швидкими темпами розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, їх всеосяжним використанням у різних галузях суспільної життєдіяльності, постійними інноваціями та технологічними проривами, високим рівнем освіти молоді, можливістю систематичного самовдосконалення, толерантністю суспільства, його відкритістю світу, повагою до різних культур, традицій, цінностей, боротьбою з дискримінацією та расизмом, сприянням інклюзивності й різноманітності тощо) є високий рівень професійної підготовки фахівців, у тому числі з дошкільної освіти. Якість такої підготовки значною мірою залежить від ступеня задоволеності майбутніми вихователями дитячих садків освітньою траєкторією, пропонованою закладом вищої освіти. Існує прямий зв'язок між задоволеністю студентами освітніми послугами та їхньою мотивацією до навчання: чим вище рівень задоволеності, тим сильніша мотивація. Вивчення думки майбутніх фахівців галузі дошкільної освіти щодо якості освітнього компоненту фахової підготовки допоможе вдосконалити освітню програму і зробити її більш ефективною. Саме тому вважаємо пропоноване дослідження актуальним.

Проблема якості підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти є предметом вивчення багатьох науковців, про що свідчать результати аналізу останніх досліджень і публікацій: підготовка майбутніх фахівців дошкільної освіти засобами інтерактивних та продуктивних технологій (О. Ковшар, Н. Недодатко, М. Бадіца, К. Суятинова, А. Іншаков, К. Коновалова, М. Чулошніков) [1]; підготовка майбутніх фахівців дошкільної освіти на засадах компетентнісного підходу (С. Гаврилюк, А. Залізник, А. Карнаухова, Ю. Кахіані, О. Косарева) [2]; формування освітньо-розвивального та гуманітарного середовища як компонент професійної підготовки майбутніх вихователів (О. Кузіна, О. Писарчук, Н. Скрипник) [3; 4]; психолого-педагогічні умови підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти до саморегуляції професійної діяльності (В. Чайка) [4, с. 137–155], формування медіаграмотності

майбутніх вихователів (І. Кузьма) [4, с. 191–201] та ін. Незважаючи на наявність численних розвідок, присвячених різним аспектам підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти, комплексне вивчення рівня їхньої задоволеності якістю освітнього складника професійної підготовки як предмет окремого дослідження нами не було виявлено.

**Мета статті** – дослідити рівень задоволеності студентів-бакалаврів Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» спеціальності 012 «Дошкільна освіта» якістю освітнього компонента фахової підготовки.

**Виклад основного матеріалу.** Для дослідження рівня задоволеності студентів-бакалаврів спеціальності 012 «Дошкільна освіта» якістю освітніх послуг, які надає Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», за допомогою Google Forms (<https://docs.google.com/forms/d/1frvILNV2KnUEuZb8V0bMGre0gj0VoEGMZwpNmbEkoc/prefill>) було створено відповідну анкету «Вивчення задоволеності здобувачів вищої освіти якістю освітнього процесу у Полтавській політехніці». В опитуванні взяли участь 14 студентів першого курсу віком 17–18 років. Дані, отримані в результаті анкетування майбутніх фахівців дошкільної галузі, автоматично зберігалися системою Google Forms, яка потім обробляла їх статистично і візуалізувала у вигляді діаграм. Анкета, створена за допомогою Google Forms [5; 6], об'єднувала дев'ять розділів-блоків. За винятком першого, де респонденти вказували освітню програму, який рівень освіти здобувають та на якому курсі навчаються, кожен наступний розділ-блок відповідав одній з обов'язкових дисциплін, котрі згідно з навчальним планом вивчали першокурсники: «Вступ до спеціальності «Дошкільна освіта» з деонтологією», «Вікова фізіологія з основами медичних знань», «Педагогіка загальна та порівняльна», «Психологія загальна», «Психологія спілкування», «Філософія», «Іноземна мова», «Історія України та української культури».

У кожному з восьми розділів-блоків, що стосувалися окремої дисципліни, було 16 закритих запитань. Ми пропонували студентам оцінити такі параметри, як: обсяг навантаження

під час вивчення дисципліни; ступінь відповідності змісту навчальної дисципліни обраній спеціальності; рівень викладання навчальної дисципліни та методики, які використовував викладач для кращого засвоєння навчального матеріалу; об'єктивність поточного оцінювання знань з цієї навчальної дисципліни; якість дистанційного курсу з навчальної дисципліни; міра задоволення якістю навчання з цієї дисципліни. До уваги брали також інформацію про те, чи вистачило студентам часу, відведеного на опанування навчальною дисципліною, позааудиторного часу для виконання завдань самостійної роботи за навчальним предметом, чи була можливість під час вивчення конкретного курсу розвинути «soft skills» (вміння вести переговори, дискусії та дебати за попередньо визначеною траєкторією, публічні виступи, переконувати, схилити опонентів на свій бік, працювати в команді, ефективно здійснювати міжособистісне спілкування з колегами та керівниками, раціонально управляти власним часом, креативно мислити та втілювати нові ідеї в життя тощо), а також чи були студенти завчасно проінформовані про критерії, порядок, форми та строки проведення поточного й підсумкового контролю знань за навчальною дисципліною. Важливою для нас була думка бакалаврів стосовно того, чи вважають вони актуальним зміст дисципліни, яку вивчають, чи надає він можливість здобути компетентності, потрібні для подальшої їхньої професійної діяльності. До опитувальника були внесені запитання, які визначали наявність чи відсутність у процесі вивчення дисципліни зворотного зв'язку з викладачем, можливість отримати консультацію чи допомогу в нього з різних змістовних та організаційних моментів, а також можливість для студентів самостійного обрання певних завдань, тем (підтем, окремих питань теми), тематики курсових проєктів або пропонувати власні теми, форми і методи виконання обраних завдань тощо. Крім того, майбутні працівники галузі дошкільної освіти оцінювали рівень оснащення лекційних, практичних, лабораторних та інших видів занять спеціалізованим обладнанням та програмним забезпеченням, а також оцінювали забезпеченість кожного курсу навчальними матеріалами, що розміщені



в електронній бібліотеці та на платформі дистанційної освіти університету (moodle).

Кожне запитання опитувальника містило кілька варіантів відповіді, зокрема: *так, ні, скоріше так, скоріше ні, складно відповісти*. Опрацьовуючи результати, ми зважали лише на два варіанти відповідей: *так* і *скоріше так*, на основі чого й підсумовували рівень задоволеності майбутніми фахівцями дошкільної галузі якостю освітнього компонента. Узагальнені дані опитування з кожної дисципліни зведені в одну таблицю (табл.).

Як бачимо з таблиці, майбутні фахівці галузі дошкільної освіти в цілому задоволені якістю освітнього компонента, про що свідчать статистичні дані – 90 %. Найбільш високі показники у відповідях студентів (100 %) стосуються якості наповнення дистанційних курсів та надання інформації студентам про критерії, порядок, форми та строки проведення поточного й підсумкового контролю знань. І хоча поточне оцінювання об'єктивним вважають 94 % опитаних бакалаврів, усе-таки цей показник є доволі високим. Також високо було оцінено здобувачами вищої освіти (схвально висловилися 98 %) зміст навчальних дисциплін, який, на їхню думку, якнайкраще відповідає обраній спеціальності вихователя закладу дошкільної освіти. При цьому в актуальності й сучасності змісту навчальних дисциплін переконано майже 96 % респондентів. І практично для такої самої кількості опитаних (близько 94 %) зміст навчальної дисципліни уможливує здобуття компетентностей, потрібних для подальшої професійної діяльності.

У процесі викладання навчальних дисциплін як професійної, так і загальної підготовки викладачі Полтавської політехніки широко використовують різні форми навчання, а також сучасні освітні технології, інтерактивні методи, прийоми, на що вказало практично 92 % опитаних студентів, така сама кількість заявила, що їм вистачає часу, відведеного на вивчення навчальних курсів, а 90 % респондентів зазначили, що навчальні курси забезпечені навчально-методичними матеріалами, розміщеними в електронному вигляді (в електронній бібліотеці університету або на платформі дистанційної освіти).

Таблиця – Задоволеність якістю освітнього компонента підготовки студентів-бакалаврів спеціальності 012 «Дошкільна освіта»

Змістовні питання	Вступ до спеціальні	Вікова фізіологія	Педагогіка заг. і пор.	Психологія загальна	Психологія спілкування	Філософія	Новозна мова	Історія України	Σ
	%								
1.Рівень навантаження під час вивчення дисципліни був оптимальний	66,7	66,7	85,3	83,3	66,7	66,7	100	66,7	75,3
2.Мені вистачило часу, відведеного на опанування навчальною дисципліною	83,3	83,3	100	100	100	100	100	66,7	91,7
3.Мені вистачило позааудиторного часу для виконання завдань самостійної роботи за навчальною дисципліною	83,3	83,3	100	100	83,3	100	85,7	66,7	87,8
4.Зміст навчальної дисципліни відповідає обраній спеціальності	100	100	100	100	100	100	100	83,7	98
5.Зміст навчальної дисципліни дає можливість здобути компетентності, потрібні для подальшої професійної діяльності	100	100	100	100	100	83,3	100	66,7	93,8
6.Зміст навчальної дисципліни є актуальним та сучасним	100	100	100	100	100	83,3	100	83,3	95,8
7.Я мав можливість під час вивчення даної дисципліни розвинути «soft skills»	100	83,3	83,3	100	100	66,7	85,7	66,7	85,7
8.У процесі викладання використовувалися різні форми, інтерактивні методи	100	83,3	100	100	100	100	85,7	66,7	92
9.Я завжди мав зворотній зв'язок з викладачем та мав змогу проконсультуватися з різних питань	83,3	83,3	100	100	100	83,3	85,7	66,7	87,8
10. Я та інші студенти мали можливість самостійно обирати певні завдання, теми, тематику курсових робіт або пропонувати свої власні теми, форми і методи виконання обраних завдань	66,7	83,3	100	83,3	66,7	50	57,1	50	70
11. Під час вивчення дисципліни використовувалося спеціалізоване лабораторне обладнання, спеціалізоване програмне забезпечення	83,3	66,7	71,4	100	66,7	50	71,4	50	70
12. Навчальна дисципліна забезпечена навчальними матеріалами, що розміщені в електронній бібліотеці та на платформі дистанційної освіти	83,3	83,3	85,7	100	83,3	100	100	83,3	90
13. Дистанційний курс з навчальної дисципліни вважаю якісним	100	100	100	100	100	100	100	100	100
14. Я був завчасно проінформований про критерії, порядок, форми та строки проведення поточного та підсумкового контролю знань	100	100	100	100	100	100	100	100	100
15. Поточне оцінювання знань вважаю об'єктивним	83,3	100	100	100	100	100	100	66,7	93,8
16. Я задоволений якістю навчання з даної дисципліни	83,3	83,3	100	100	100	100	100	100	95,8
Σ	88,5	87,5	95,4	98	91,7	86,5	92	74	90

Аналіз результатів також свідчить, що частина бакалаврів (майже 13 %) відчувала дефіцит позааудиторного часу для самостійного виконання завдань з навчальних дисциплін як загальної,

так і практичної підготовки, тому дуже важливо, щоб викладачі не лише підбирали теми і завдання для самостійної роботи, а й надавали майбутнім вихователям дошкільних закладів освіти доступ до якісних джерел інформації, які б дозволили їм виконати цю роботу якісно і без зайвих витрат часу.

Як виявило опитування, 12 % студентів не завжди мали зворотний зв'язок з викладачами і не завжди мали змогу отримати консультацію з питань, що цікавлять. На нашу думку, це обумовлено тим, що певна кількість студентів навчається дистанційно, а отже, не завжди вчасно отримує відповідь (електронною поштою чи іншими засобами зв'язку), як того б хотіли. Майже стільки ж опитаних зазначили, що не мали можливості під час вивчення певної дисципліни розвинути *soft skills*, що визначають як «соціально-трудова характеристику сукупності знань, умінь, навичок і мотиваційних характеристик працівника у сфері взаємодії між людьми, вміння грамотно управляти своїм часом, вміння переконувати, ведення переговорів, лідерства, емоційного інтелекту, що володіють емерджентністю, необхідними для успішного виконання роботи та відповідають вимогам посади і стратегічним цілям організації, це характеристика потенційної якості, що дозволяє описати практично всі елементи готовності персоналу до ефективного праці в заданій ситуації на робочому місці в трудовому колективі» [7, с. 108–109]. Вважаємо, що за умови виключно дистанційного навчання розвиток *soft skills* може відбуватися повільніше порівняно з аудиторними заняттями, а отже, викладачам треба звернути увагу на відповідні методи й прийоми формування *soft skills* в умовах дистанційного навчання: проведення інтерактивних лекцій, дидактичних та ролевих ігор, адже «за умов активного використання інтерактивних методів формується стійка позитивна мотивація до навчання, пробуджується зацікавленість темою, а відтак і бажання обмінюватися думками, досвідом, здатність творчо мислити, швидко реагувати на нестандартні ситуації, відшукувати правильні рішення, працювати в команді, брати на себе відповідальність тощо» [8, с. 109].

Аналізуючи результати опитування щодо рівня навантаженості, підсумували, що лише 75 % опитаних визнали її оптимальною, для чверті опитаних (25 %) навантаженість була або надмірною, або замалою. Таку ситуацію можна пояснити різним рівнем підготовленості студентів, які прийшли на навчання до вишу, а також адаптаційним періодом, що триває протягом першого року навчання. Задля покращення результатів статистичних даних у майбутньому рекомендуємо пропонувати студентам для виконання диференційовані різнорівневі за складністю завдання. Ці висновки також підтверджують відповіді 30 % бакалаврів, які зауважили, що вони та, на їхню думку, інші студенти не мали можливості самостійно обирати певні завдання, теми, тематику курсових робіт або пропонувати власні теми, форми й методи виконання обраних завдань.

**Висновки.** Отже, бакалаври з дошкільної освіти Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» високо мотивовані на отримання фахових компетентностей з обраної спеціальності. Водночас викладачам університету рекомендуємо ретельніше добирати і пропонувати студентам ті джерела інформації, які б сприяли якісному й швидкому (без зайвих витрат часу) самостійному опрацюванню ними навчального матеріалу; застосовувати ті методи навчання (активні, інтерактивні) для студентів-дистанційників, які б уможливили активний розвиток їхніх *soft skills*. Крім того, вважаємо, що студентам варто надавати більше можливостей щодо їхнього вибору, зокрема які завдання виконувати, які теми вивчати, які форми й методи застосовувати для виконання обраних завдань, при цьому чітко і завчасно інструктувати про критерії та порядок оцінювання.

Перспективою подальших досліджень є розвідки, зосереджені на питаннях вивчення готовності майбутніх фахівців дошкільної освіти до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами.

### Список використаних джерел

1. Підготовка майбутніх фахівців дошкільної освіти засобами інтерактивних та продуктивних технологій : колективна монографія / О. Ковшар, Н. Недодатко, М. Бадіца, К. Суятинова, А. Іншаков, І. Іншакова, К. Коновалова, М. Чулошнікова та ін. Кривий Ріг : КДПУ, 2020. 140 с.

2. Карнаухова А., Кахіані Ю., Косарева О. Сучасна підготовка майбутніх фахівців дошкільної освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук : міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. Дрогобич, 2022. Т. 1 (55). С. 311–315.

3. Кузіна О. Підготовка фахівця дошкільної освіти у контексті європейського досвіду. *Освітологічний дискурс*. Київ, 2019. № 3–4 (26–27). С. 319–329.

4. Підготовка майбутніх фахівців початкової та дошкільної освіти: стратегії реформування : колективна монографія / за ред. В. В. Чайки, О. І. Янкович. Тернопіль : Осадца Ю. В., 2019. 240 с.

5. Алгоритм створення Google Форми. URL: <http://www.slideshare.net/kurvits/google-form-2198086> (дата звернення: 10.03.2024).

6. Белянін А. В., Семеха А. Р., Глушенко В. П., Толочко С. С., Гальчук О. С. Використання хмарних сервісів в освітньому процесі: google форма. *Інформаційні технології : збірник тез II Української конференції молодих науковців* (28–29 травня 2019 р., Київ). Київ, 2019. С. 6–7.

7. Шевчук О., Агеєва І. Актуальність soft skills в процесі професійного розвитку співробітників та управління змінами компанії. *Збірник наукових праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного*, 2021. № 1 (43). С. 106–113.

8. Тур О. Модернізація освіти у вищій школі засобами інтерактивних методів навчання. *Академічна й університетська наука: результати та перспективи* : збірник наукових праць XVI Міжнародної науково-практичної конференції. Полтава, 2023. С. 108–110.

## References

1. Kovshar, O., Nedodatko, N., Baditsa, M., Suyatinova, K., Inshakov, A., Inshakova, I., Konovalova, K. and Chuloshnikova, M. (2020), Training of future specialists in preschool education by means of interactive and productive technologies : collective monograph, Kryvyi Rih State Pedagogical University, Kryvyi Rih.

2. Karnaukhova, A., Kakhiani, Yu., and Kosareva, O. (2022), "Modern training of future specialists in preschool education", *Current issues of humanitarian sciences: interuniversity collection of scientific works of young scientists of Ivan Franko Drohobych State Pedagogical University, Drohobych*, Volume 1 (55), pp. 311–315.

3. Kuzina, O. (2019), "Training of a preschool education specialist in the context of European experience", *Educational discourse*, Kyiv, No. 3–4 (26–27), pp. 319–329.

4. Chayki, V. V. and Yankovich, O. I. (2019), *Training of future specialists in primary and preschool education: reform strategies* : collective monograph, Ternopil.

5. Google Forms (2019), The algorithm for creating Google Forms, available at: <http://www.slideshare.net/kurvits/google-form-2198086> (accessed at 10 March 2024).

6. Belyanin, A. V., Semekha, A. R., Glushenko, V. P., Tolochko, S. S. and Galchuk, O. S. (2019), "Use of cloud services in the educational process: google form", *Information technologies* : Collection of theses of the II Ukrainian conference of young scientists (May 28–29, 2019, Kyiv), Kyiv, pp. 6–7.

7. Shevchuk, E. and Ahieieva, I. (2021), "Relevance of soft skills in the process of professional development of employees and change management of the company", *Collection of scientific works of Dmytro Motorny State Technical University*, No. 1 (43), pp. 106–113.

8. Tur, O. (2023), "Modernization of education in higher education by means of interactive teaching methods", *Academic and university science: results and prospects* : collection of scientific papers of the XVI International Scientific and Practical Conference, Poltava, pp. 108–110.

УДК 37.018.1(073)

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.319

## КОУЧИНГОВИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ

**Цюприк Андрій Ярославович**, доктор педагогічних наук, доцент,  
завідувач кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук,  
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності  
(79007, Україна, м. Львів, вул. Клепарівська, 35,

*email: tsarob@ukr.net*)

ORCID: 0000-0002-2921-7778

Scopus-Author: 5790-0902-500

*Мета статті полягає в обґрунтуванні коучингового підходу, який забезпечує ефективність формування лідерських якостей майбутніх офіцерів, та наданні практичних рекомендацій на прикладі тренінгу лідерства «рівний рівному» у вищих військових навчальних закладах.*

*Обґрунтовано, що коучинговий підхід формування лідерських якостей майбутніх офіцерів починається зі встановлення й розвитку зв'язків між курсантами та інструкторами, перш ніж надати відповідний контент, який узгоджується зі стадією розвитку лідерства, навчання та досвіду курсантів. Завдяки численним формам навчання (тренінги, рольові ігри, імітаційні ігри) впровадження коучингового підходу охоплює всі сфери навчання (когнітивну, рефлексивну та поведінкову), створюючи ретельно організоване середовище та простір для навчання. Курсанти повинні бачити переваги програми розвитку лідерства, які сприяють їх особистому зростанню.*

*Встановлено, що метою коучингового підходу є створення позитивного досвіду для майбутніх офіцерів. Результат коучингового підходу до навчання полягає у когнітивному зростанні, розвитку лідерських якостей та стійкій зміні поведінки майбутніх офіцерів.*

*Доведено, що коучинговий підхід базується на зв'язку, а не на змісті, щоб побудувати довіру та зміцнити соціальну структуру між учасниками. Це відбувається шляхом рефлексії та формування рефлексивних зв'язків, які дозволяють ділитися й обговорювати складні ситуації.*

*Підсумовано, що коучинговий підхід пропонує новий погляд щодо розвитку лідерства шляхом усунення недоліків традиційних підходів і обґрунтовує появу тренінгових програм розвитку лідерства. Під час застосування коучингового підходу менше уваги приділяється формальному викладанню, натомість використовуються обговорення, вирішення ситуацій та емоційні розповіді. Майбутні офіцери розвивають і застосовують нові знання й навички спільно з викладачами та однокурсниками, розвиваючи стосунки між ними, створюючи позитивне навчальне середовище. Розглянуто особливості коучингового підходу на прикладі тренінгу лідерства за принципом «рівний рівному».*

**Ключові слова:** майбутні офіцери, курсанти, лідерські якості, рефлексія, коучинговий підхід, тренінг, вищі військові навчальні заклади.

## COACHING APPROACH TO DEVELOPING LEADERSHIP SKILLS OF FUTURE OFFICERS

**Tsiupryk Andrii**, Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor,  
Head of the Department of Social Work,  
Management and Social Sciences,  
Lviv State University of Life Safety  
(35 Kleparivska Street, Lviv, 79007, Ukraine,  
email: tsarob@ukr.net)  
ORCID: 0000-0002-2921-7778  
Scopus-Author: 5790-0902-500

*The purpose of the article is to substantiate a coaching approach that ensures the effectiveness of developing leadership skills of future officers and to provide practical recommendations on the example "peer-to-peer" leadership training in higher military educational institution.*

*The article substantiates that the coaching approach of the leadership skills formation of future officers begins with the establishment and development of relationships between cadets and instructors before providing relevant content that agrees with the stage of leadership development, learning and experience of cadets.*

*The implementation of the coaching approach covers all areas of learning (cognitive, reflective and behavioral) through numerous forms of learning (training, role-playing, simulation games) contributing to carefully organized environment and space conducive to learning. Cadets should see the benefits of the leadership development program contributing to their personal growth.*

*It is established that the purpose of the coaching approach is to create a positive experience for future officers. The result of the coaching approach to training is cognitive growth, development of leadership skills and sustainable behavioral change of future officers.*

*The coaching approach is proven to be based on connection rather than content to build trust and strengthen the social structure between participants. This is done through reflection and building reflective connections that allow sharing and discussing difficult situations.*

*It is summarized that the coaching approach offers a new perspective on leadership development by eliminating the shortcomings of traditional approaches and justifies the emergence of leadership development training programs. The coaching approach puts less emphasis on formal teaching and instead uses discussion, situation solving and emotional storytelling. Future officers develop and apply new knowledge and skills together with instructors and fellow students, developing relationships between them and creating a positive learning environment.*

*The peculiarities of the coaching approach are considered on the example of "peer-to-peer" leadership training.*

**Key words:** future officers, cadets, leadership skills, reflection, coaching approach, training, higher military educational institutions.



**Постановка проблеми.** Виховання лідера є одним із важливих завдань вищої військової освіти й одним з основних принципів державної політики в освітній галузі. Коучинг – це зростаюча практика в галузі навчання лідерства та розвитку лідерів. Більш ніж загальна співпраця, коучинговий підхід – це керований процес стосунків між двома колегами рівного статусу. Викладачі військової освіти можуть застосовувати його принципи у своїх навчальних курсах.

Спираючись на принципи Концепції лідерства за стандартами армій країн НАТО [6], ми пропонуємо тренінг, спеціально розроблений для військових лідерів. Кожна особа тренує іншу, використовуючи певний коучинговий діалог, щоб покращити спосіб мислення, поведінку та навчання.

**Аналіз досліджень.** У педагогічних дослідженнях учені Б. Головешко [2], О. Діденко, С. Шумовецька [3], В. Карпенко [5] розглядають різні підходи до формування лідерських якостей особистості. Дослідником О. Бойком [1] доведено особливу актуальність проблеми формування лідерських якостей майбутніх офіцерів. Педагоги та спеціалісти з розвитку лідерів усе частіше використовують коучинг як ефективний інструмент для подальшого навчання, зростання і просування по службі [4].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Проте недостатньо дослідженою залишається проблема коучингового підходу до формування лідерських якостей майбутніх офіцерів під час підготовки у вищому військовому навчальному закладі.

**Мета статті** полягає в обґрунтуванні коучингового підходу, який забезпечує ефективність формування лідерських якостей майбутніх офіцерів, та наданні практичних рекомендацій на прикладі тренінгу лідерства «рівний рівному» у вищих військових навчальних закладах.

**Виклад основного матеріалу.** Коучинговий підхід формування лідерських якостей майбутніх офіцерів починається зі встановлення й розвитку зв'язків між курсантами та інструкторами, перш ніж надати відповідний *контент*, який узгоджується зі стадією розвитку лідерства, навчання та досвіду курсантів. Завдяки численним формам навчання (тренінги, рольові

ігри, імітаційні ігри) *впровадження* коучингового підходу охоплює всі сфери навчання (когнітивну, рефлексивну та поведінкову), створюючи ретельно організоване *середовище* та простір для навчання. Курсанти повинні бачити переваги програми розвитку лідерства, які сприяють їх особистому зростанню.

Коучинговий підхід наголошує на зв'язку, а не на змісті, щоб побудувати довіру і зміцнити соціальну структуру між учасниками. Це відбувається шляхом рефлексії та формування рефлексивних зв'язків, які дозволяють ділитися й обговорювати складні ситуації. Курсанти і викладачі починають цінувати, підтримувати та спілкуватися таким чином, що дозволяє їм розглядати нові шляхи для особистісного зростання й розвитку лідерських якостей.

Коучинговий підхід надає відповідні інструменти взаємодії. Він повинен узгоджуватися з поточними етапами навчання, враховувати попередній життєвий досвід, наголошуючи на навчанні як на процесі, що триває все життя [4].

У дослідженні Б. Голоवेशка розглянуто можливості застосування особистісно орієнтованих технологій, спрямованих на формування в майбутнього фахівця прикладних лідерських умінь; формування сукупності інтегрованих знань, умінь та навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту на основі тренінгових вправ з рефлексії (розуміння й усвідомлення емоцій) та емоційного впливу [2]. Якщо традиційна освітня практика зосереджена на односпрямованих методах (наприклад, лекції) для передачі знань або використовує методи, засновані на обговоренні, то коучинговий підхід передбачає методи, щоб охопити навчання, виховання, розвиток курсантів і створити відповідний емоційний стан. Таким чином, коучинговий підхід залучає курсантів до трьох сфер навчання – когнітивної, емоційної та поведінкової. Це сприяє глибшій саморефлексії, розвитку й самоаналізу.

Коучинговий підхід узгоджує внутрішнє та зовнішнє навчальні середовища, щоб майбутні офіцери навчалися самі від себе, однокурсників та викладачів. Цей підхід змінює повноваження викладача, створюючи атмосферу авторитету й довіри. Особистими історіями викладачі та курсанти розвивають

свою здатність до обміну різними точками зору і реакціями. Це сприяє більшому особистому розвитку та оволодінню навичками вирішення неоднозначних, потенційно незручних і складних ситуацій.

Метою коучингового підходу є створення позитивного досвіду для майбутніх офіцерів. Це завдання найвищого рівня, за яким можна оцінювати навчання курсантів. Досвід майбутніх офіцерів є ключовим фактором якості навчання у процесі формування лідерських якостей, бо стосується не лише індивідуальних змін у поведінці та вдосконалення навичок, а й особистої мотивації для зростання. Результатом коучингового підходу до навчання буде когнітивне зростання, розвиток лідерських якостей та стійка зміна поведінки майбутніх офіцерів.

Коучинговий підхід пропонує новий погляд щодо розвитку лідерства шляхом усунення недоліків традиційних підходів і обґрунтовує появу тренінгових програм розвитку лідерства. Це дає змогу покращити навчання та особистий розвиток за рахунок розширення перспектив і попереднього лідерського досвіду (як успіхів, так і невдач). Під час застосування коучингового підходу менше уваги приділяється формальному викладанню, натомість використовуються обговорення, вирішення ситуацій та емоційні розповіді. Реальний життєвий досвід курсантів стає так само важливий для навчання, як знання викладачів. Таким чином, курсанти розвивають і застосовують нові знання й навички спільно з викладачами та однокурсниками, розвиваючи стосунки між ними, створюючи позитивне навчальне середовище.

Розглянемо особливості коучингового підходу на прикладі тренінгу лідерства за принципом «рівний рівному». Для внесення такого тренінгу до навчального плану спочатку потрібно визначити його потенційний внесок у формування лідерських якостей майбутніх офіцерів. Тренінг «рівний рівному» слугує для побудови стосунків, підвищення взаємодії, сприяння співпраці та підтримки у вирішенні викликів лідерства. Важливо пов'язати тренінг з іншим змістом курсу, гарантуючи, що він інтегрований та сприяє розширенню завдань курсу. Надання

відповідного контексту також допомагає забезпечити участь курсантів у новому досвіді навчання.

Не дивно, що серед майбутніх офіцерів існує природний скептицизм і певний опір щодо навчання колег. Участь у такій діяльності з однокурсниками суперечить притаманній конкурентності, яка існує серед військових лідерів. А коучинговий підхід до наставництва дозволяє подолати ці перешкоди.

Теми коучингів мають бути пов'язані як зі змістом курсу, так і з бажаними результатами, де рефлексія і керований діалог можуть сприяти навчанню та зростанню. Теми також можуть стосуватися проблем курсантів. Ситуація для обговорення може бути оформлена у вигляді запитання, яке формує коучинг-діалог. Актуальність проблеми й запитання є важливими для заохочення обговорення. Фасилітатор надає підказку для обговорення, щоб почати коучинг-розмову.

Переважно під час тренінгів надається можливість вибору партнера, що встановлює взаємні стосунки. Водночас для майбутніх офіцерів продумане створення тренерських пар пом'якшує незручність вибору, допомагає подолати початковий дискомфорт і сприяє відкритості та довірі.

Для створення пари для коучингів рекомендується використовувати психологічні змінні. Краще враховувати принаймні одну схожість та одну відмінність. Подібність допомагає полегшити розмову і знизити комунікативний бар'єр, а несхожість допомагає забезпечити різноманітність перспектив. Учасники не повинні брати участь у процесі створення пар.

Подібним чином потрібно визначити й дотримуватися правил поведінки під час тренінгу. Базовими є такі принципи тренінгового навчання [7]:

Принцип рівності позицій. Цей принцип означає, що керівнику занять відводиться роль не авторитету, а «каталізатора», який сприяє розвитку мислення чи отримання нового знання.

Принцип активності. Полягає в обов'язковій участі в занятті всіх без винятку членів групи.

Принцип зворотного зв'язку. Передбачає відкрите, аргументоване й конструктивне висловлювання усіх членів групи стосовно різних ситуацій, які виникають у процесі виконання завдань,

про зміст і способи розв'язання різних проблем, стиль діяльності і спілкування, про порівняння восьми різних типів поведінки.

Принцип довірливого спілкування в групі. Він дозволяє створити елемент довіри, почуття спільності та причетності [7].

Це створює умови для ефективного використання коучингу «рівний рівному» для навчання й розвитку. Наведемо приклади таких правил, щоб забезпечити відвертість, одночасно пом'якшуючи скептицизм і опір:

- запровадити правило «відмови від авторства», що забороняє приписувати коментарі будь-якій конкретній особі;
- створити близькість, об'єднавши учасників у малі групи з активною взаємодією фасилітатора;
- ознайомлення з тренінгом через інтерактивну розмову, а не через презентацію;
- вирізняти тренінг «рівний рівному» від типового консультування і наставництва, орієнтованого на розв'язання проблеми;
- використовувати тренінг як можливість практикувати співпрацю, спільно обдумувати професійні виклики, шукати підтримку й бачити перспективи, отримати досвід та нові ідеї;
- готувати учасників до цілеспрямованої розмови, яка вимагає активного слухання, не перебиваючи (на відміну від розмови, яка природно йде туди-сюди).

Коучинговий підхід під час організації тренінгу лідерства за принципом «рівний рівному» відрізняє його від наставництва і консультування, бо зосереджується не на тренері. Оскільки коучинг заохочує до самоаналізу, то наголос робиться на людині, а не лише на проблемі. Це допомагає майбутнім військовим лідерам відкинути природну тенденцію до розв'язання саме проблеми.

Простою, на перший погляд, але важливою є рекомендація: ставити лише відкриті запитання і не давати порад. Постановка відкритих запитань заохочує тренера відповідати повним поясненням, а не швидкою однослівною відповіддю. Утримання від порад дозволяє тренеру говорити, не перериваючи потоку мислення, спонукаючи до глибшого опрацювання та висвітлення ідей. На практиці дотримуватися цих вказівок буде складно.

Щоб додатково допомогти процесу, ми надаємо приклади відкритих запитань, які тренери можуть використовувати, щоб допомогти думати й опрацьовувати. Закриті запитання, як правило, закривають розмову й можуть звучати як поради (наприклад, «Ви пробували це?»), що порушує принцип «полегшуйте, не виправляйте».

Як правило, кожен з учасників тренінгу лідерства за принципом «рівний рівному» має практикуватися кілька разів. Перша бесіда зазвичай коротка, наприклад, 30 хвилин, коли кожен колега виконує роль тренера протягом 15 хвилин, а потім обмінюються ролями. Це дозволяє учасникам почуватися комфортно один з одним у структурованому процесі. Тренер може почати з підказки для обговорення, а потім відповідати відкритими запитаннями. Під час пізніших сеансів коучингу, які можуть тривати годину, потрібно заохотити коуч-пари повернутися до попередніх розмов, щоб глибше дослідити проблеми. Постійно розвиваючи тему, учасники можуть рухатися далі, досліджуючи кілька рівнів проблеми. Після того, як учасники освоюють практику, вони зможуть визначити власні теми для обговорення і брати участь у більш самостійних бесідах.

Рефлексивний підсумок з усіма учасниками відбувається після першої взаємодії. Під час підбиття підсумків використовується опитування, засноване на досвіді та емоціях, а не дослідження, зосереджене на змісті. Запитання для підбиття підсумків можуть бути такими:

– Що ви відчували ви під час розмови?; Що було найскладнішим?; Яких інструкцій ви не виконали?; Що було найкращим у цьому досвіді?; Яку користь ви отримали від навчання бути тренером?; Як інакше можна використати цей процес або ці запитання?

Колективна рефлексія допомагає виявити та опрацювати результати навчання, одночасно виявляючи корисність досвіду коучингу. Важливо підкреслити, що учасників не просять розкрити зміст їхньої розмови, а радше вивчити досвід і висвітлити унікальну цінність участі в процесі «рівний рівному».

Підбиваючи підсумок, можна сказати, що підготовка тренінгу лідерства за принципом «рівний рівному» вимагає певних кроків. По-перше, підказки щодо вибору теми та обговорення,

що залежать від контексту, зосереджують коучинговий діалог на відповідній проблемі чи сфері уваги. По-друге, продумане призначення коучинг-пар мінімізує можливість учасників вибрати занадто схожого партнера, який однаково підходить до проблеми. По-третє, визначення й дотримання правил поведінки під час тренінгу створює умови для психологічно безпечного навчального середовища, яке мінімізує скептицизм і водночас дозволяє самоаналіз і саморозкриття. По-четверте, конкретні вказівки обумовлюють поведінку наставників. За відсутності структури коучинг «рівний рівному» може легко перетворитися на загальну, а не цілеспрямовану бесіду. По-п'яте, участь у взаємних бесідах з однокурсниками зміцнює міжособистісні взаємини. Урешті прохання до учасників колективно обговорити досвід коучингу «рівний рівному» виділяє особливості кожного та підвищує мотивацію продовжувати.

Надання додаткових можливостей для обмірковування досвіду наставництва (наприклад, шляхом зворотного зв'язку, письмових завдань, ведення листа спостережень) допомагає додатково оцінити результати. Крім того, педагоги та спеціалісти з розвитку лідерів можуть використати рефлексивний підсумок, щоб свідомо пов'язати коучинг «рівний рівному» з ефективністю лідера. Темі для обговорення можуть охоплювати:

- цінність вдосконалення активного слухання, відкритих запитань і налагодження стосунків;
- застосовність цих навичок для лідерів для участі в наставництві, розвитку команди, ситуаційному лідерстві та самонаставництві;
- цінність чесності, прозорості та відкритого спілкування для підвищення ефективності команди;
- переваги зв'язку, спільноти й пошуку підтримки для підвищення стресостійкості;
- корисність розгляду складних або делікатних тем з колегою, якому довіряють, особливо коли лідери стають старшими й більш ізольованими;
- важливість бажання лідерів бути відкритими, відвертими і вразливими, що підвищує автентичність, сприяє якісному

зворотному зв'язку та має важливе значення для навчання на складних адаптаційних викликах;

– потреба в довірі, підтримці, емпатії та психологічній безпеці, оскільки колеги допомагають один одному розкрити основні припущення або порушити усталене мислення;

– необхідність для лідерів демонструвати інтелектуальну скромність, залучати мислення для зростання та подолати природну тенденцію до героїчного лідерства.

**Висновки.** Не дотримуючись традиційних підходів у формуванні лідерських якостей майбутніх офіцерів, пов'язаних з повноваженнями, орієнтованими на викладача, і наданням контенту, ми пропонуємо коучинговий підхід до викладання та навчання. Він допомагає створити основу для нового методу розвитку лідерства – тренінгу лідерства за принципом «рівний рівному». За своєю суттю тренінг лідерства за принципом «рівний рівному» має на меті створити значущий досвід курсанта, створюючи зв'язок зі змістом для сприяння психологічній безпеці та особистому зростанню, актуальності змісту, переводячи учасників у рефлексивний стан, який сприяє кращому навчанню та створює середовище, у якому є довіра, автентичність, з'являється чутливість для покращення спільного навчання. Загалом концепція лідерства пропонує нові шляхи, за допомогою яких програми можуть оцінювати й будувати свій навчальний план, застосовуючи його для підвищення ефективності навчання не лише майбутніх офіцерів, а й в інших галузях освіти.

### Список використаних джерел

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

2. Головешко Б. Р. Сучасні підходи до розвитку лідерства та їх імплементація у вищих навчальних закладах України. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. Київ–Вінниця : ТОВ Планер, 2015. Випуск 41. С. 254–259.

3. Діденко О., Шумовецька С. Акмеологічні засади професійного зростання та лідерства майбутніх офіцерів. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки* / гол. ред. О. В. Діденко. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2021. № 3 (26). 166 с. С. 41–53.



4. Заруба О. Лідерство у вищих військових навчальних закладах: моделі та програми підготовки. *Інформаційна безпека людини, суспільства, держави*. 2019. № 3 (27). С. 93–103.

5. Карпенко В. Інноваційні підходи до виховання офіцера-лідера. *Військова освіта* : зб. наук. пр. Нац. ун-ту оборони України. Київ, 2020. № 1 (41). С. 173–180.

6. Концепція лідерства за стандартами армій країн НАТО (Conception of leadership in accordance with the armies standards of NATO countries) : навч. посібник. Київ : Вид-во НУОУ, 2018. 252 с.

7. Мудрик А. Б., Шишкіна Х. Ю. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу. Луцьк, 2013. 120 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/153576112.pdf>.

### References

1. Boiko, O. V. (2020), Theory and methods of formation of leadership competence of officers of the Armed Forces of Ukraine: monograph, O. O. Yevenok Publishing, Zhytomyr.

2. Holoveshko, B. R. (2015), "Modern approaches to leadership development and their implementation in higher educational institutions of Ukraine", *Modern information technologies and innovative teaching methods in the training of specialists: methodology, theory, experience, problems*, TOV Planer, Kyiv–Vinnytsia, Issue 41, pp. 254–259.

3. Didenko, O. (2021), "Acmeological principles of professional growth and leadership of future officers", *Collection of scientific papers of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine. Series: pedagogical sciences*, Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi Publishing, Khmelnytskyi, No. 3 (26), pp. 41–53.

4. Zaruba, O. (2019), "Leadership in higher military educational institutions: models and training programs. Information security of a person", *society, state, Information security of a person, society, and state*, No. 3 (27), pp. 93–103.

5. Karpenko, V. (2020), "Innovative approaches to training an officer-leader", *Military education: Collection of scientific papers of the National Defense University of Ukraine, National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovskyi*, Kyiv, No. 1 (41), pp. 173–180.

6. Conception of leadership in accordance with the armies standards of NATO countries (2018), National Defense University of Ukraine Publishing House, Kyiv.

7. Mudryk, A. B. and Shyshkina, K. Yu. (2013), Development of leadership qualities : training program, Lutsk, available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/153576112.pdf>.

УДК 005.336.2:378.011.3-057.175:796

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.330

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ ВИКЛАДАЧА ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ**

**Черезов Юрій Олександрович,**

старший викладач кафедри фізичної підготовки,

Пенітенціарна академія України

(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,

e-mail: yuriy.cherezov@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-1531-0189

*Від професійної майстерності викладача фізичної культури залежить рівень фізичної та психофізичної підготовки здобувачів вищої освіти, чия майбутня професійна діяльність безпосередньо буде пов'язана з виконанням складних службових завдань, а саме: затримання, проведення зовнішнього та внутрішнього огляду, супровід правопорушників, використання зброї тощо. Тому формування професійної компетентності та розвиток особистісних професійно важливих якостей викладачів фізичної культури в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання є актуальною проблемою та потребує уваги й постійного вдосконалення.*

**Мета статті** – вивчення особливостей професійної компетентності та розвитку професійно важливих якостей викладачів фізичної культури в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

**Методологія дослідження** заснована на аналізі літературних джерел та синтезі педагогічного спостереження.

**Результати дослідження та висновки.** Стаття розкриває сучасне розуміння професійної компетентності викладача фізичної культури закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Автором обґрунтовано необхідність удосконалення професійної компетентності та розвитку особистісних професійно важливих якостей викладача фізичної культури закладу вищої освіти. Запропоновані інноваційні шляхи підвищення кваліфікації викладача фізичної культури закладу освіти зі специфічними умовами навчання, а саме: тренінги, вебінари, науково-практичні заходи.

**Ключові слова:** викладач фізичної культури, компетенція, компетентність, професійна компетентність, професійно важливі якості викладача, професійні навички.

## PROFESSIONAL COMPETENCE AND PERSONAL QUALITIES OF A PHYSICAL EDUCATION TEACHER OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION WITH SPECIFIC LEARNING CONDITIONS

**Cherezov Yurii,**

Senior lecturer of the Department of Physical Training,

*Penitentiary Academy of Ukraine*

*(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,*

*e-mail: yuriy.cherezov@gmail.com)*

ORCID: 0000-0002-1531-0189

*The level of physical and psychophysical training of higher education students, whose future professional activity will be directly related to the performance of complex official tasks, namely: detention, external and internal inspection, escorting offenders, use of weapons, etc. depends on the professional skills of the physical education teacher. Therefore, the formation of professional competence and the development of personal professionally important qualities of physical education teachers in higher education institutions with specific learning environments is an urgent problem and requires attention and continuous improvement.*

*The purpose of the article is to study the peculiarities of professional competence and development of professionally important qualities of physical education teachers in higher education institutions with specific learning conditions.*

*The methodology of the study is based on the analysis of literary sources and the synthesis of pedagogical observation.*

*Results of the study and conclusions.* The article reveals the modern understanding of the professional competence of a physical education teacher of a higher education institution with specific learning conditions. The author substantiates the need to improve the professional competence and development of personal professionally important qualities of a physical education teacher of a higher education institution. Innovative ways of professional development of physical education teacher of higher education institution with specific learning conditions are proposed, namely: trainings, webinars, scientific and practical events.

*Key words:* physical education teacher, competence, competence, professional competence, professionally important qualities of a teacher, professional skills.

**Постановка проблеми.** Безперервне вдосконалення професійного рівня викладачів фізичної культури в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання потребує пильної уваги та постійного оновлення. Це викликано тим, що професійно-педагогічна майстерність викладача фізичної культури пов'язана з появою нових фізкультурно-оздоровчих

технологій, освоєння яких допомагає викладачу вдосконалити методичну компетентність, а також вміння й навички викладача демонструвати особистісну здоров'язбережувальну практику є прикладом для здобувачів вищої освіти, що безпосередньо впливає на їхню свідомість щодо сприйняття свого тіла як життєво важливого ресурсу, який потребує відновлення та підтримки.

**Актуальність дослідження.** Проблема розвитку професійної компетентності викладача фізичної культури та його особистісних якостей тісно пов'язана з чинниками загального характеру: розвитком професійних компетенцій (знань та вмінь, методичних навичок), професійної культури (етики, естетики), в тому числі комунікативної культури, загалом професійної компетентності.

Питанням удосконалення професійної компетентності та особистісних професійно важливих якостей викладача фізичної культури присвятили свої наукові дослідження багато вчених педагогів та психологів (В. Аніщенко [1], О. Безкопильний [2], І. Донець [1], С. Карасевич [3], Г. Кондрацька [4], І. Маріюнда [5], Г. Михайлишин [6], І. Ткаченко [1], О. Тимошенко [9], В. Сорокопуд [1], Н. Степанченко [7], Т. Чиженок [8], Л. Сущенко [10] та ін.).

Учені виокремили багато підходів щодо формування професійної компетентності викладача фізичної культури, однак потребують більш поглибленого розгляду шляхи вдосконалення професійної компетентності та розвитку професійно важливих якостей викладача фізичної культури закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

**Мета статті** – вивчення особливостей професійної компетентності та розвитку професійно важливих якостей викладачів фізичної культури в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

**Методологія дослідження** заснована на аналізі літературних джерел та синтезі педагогічного спостереження.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасні погляди на професійну компетентність та особистісні професійно важливі якості викладача фізичної культури закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання відображають доволі різноманітний спектр уявлень про їх структуру та зміст. При всьому різнома-

нітті поняття «професійна компетентність» можна констатувати, що це наявність необхідних для професії знань, умінь і навичок, а також творчих здібностей та особистісних якостей, що забезпечують продуктивність і результативність процесу досягнення професійних цілей за допомогою спеціального набору компетенцій. До основних видів професійних компетенцій викладача належать освітньо-когнітивні, організаційні, управлінські, конструктивні, операційно-технологічні, комунікативні, інформаційно-технологічні, інформаційно-комп'ютерні, інтерактивні, оціночні, корекційні та інші. Стосовно викладача фізичної культури закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання основні види професійної компетентності можна структурувати і розподілити на такі чотири групи:

– когнітивні: знання теорії та методики викладання й навчання фізичній культурі майбутніх фахівців; розуміння мети фізичної культури – гармонійного фізичного розвитку особистості здобувача вищої освіти; знання структури навчальної програми фізичної підготовки для майбутніх фахівців правоохоронної сфери відповідно до кваліфікаційних вимог щодо здійснення службово-професійної діяльності та методики її втілення в освітню діяльність; знання вікової психології і психологічного впливу на здобувачів вищої освіти;

– уміння й навички: володіти педагогічною технікою (використовувати свій психофізичний потенціал як інструмент виховного впливу – володіння психічним, фізичним, емоційним станом, голосом, мімікою, пантомімікою); своєчасний перегляд і додавання до навчальних програм підготовки майбутніх фахівців правоохоронної діяльності елементів підвищення функціональних можливостей організму, вдосконалення життєво необхідних рухових умінь і навичок, розширення рухового досвіду через формування стійкої мотивації здобувачів вищої освіти до занять фізичною культурою і спортом з метою підтримки здоров'язбережувальної компетентності;

– професійні здібності: дидактичні, науково-пізнавальні, організаторські та прогностичні, педагогічна спостережливість і педагогічна увага, експресивні й перцептивні здібності, педагогічний такт, педагогічний оптимізм та ін.;

– особистісні професійно важливі якості: спостережливість, працелюбність, цілеспрямованість, наполегливість, скромність, інтерес до фізичної культури, тактовність, організованість, самостійність, стриманість, толерантність, ораторські здібності, артистичність натури, дотепність, бадьорість, веселість, товариськість; особливо важливим є готовність до емпатії, тобто розуміння психічного стану здобувачів вищої освіти (курсантів, слухачів), співпереживання.

Слід зазначити, що невід’ємною частиною професійної компетентності є особистісна складова. Саме з позиції особистісно орієнтованої освіти, особистісно-діяльнісного та компетентнісного підходу ми розглядаємо необхідність цілеспрямованого професійного навчання інструкторсько-педагогічних кадрів з фізичної підготовки для правоохоронної системи країни, що сприяє формуванню в них професійно-педагогічної готовності. Професійно-педагогічна готовність – це якісний, системний, динамічний стан, який характеризується сукупністю особистісних та професійно важливих якостей, що визначають спроможність ефективно здійснювати освітньо-виховну діяльність. Професійно важливі якості викладача фізичної культури закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання охоплюють активність, цілеспрямованість, психофізичну та інтелектуальну працездатність, вмотивованість, креативність, рефлексію, самоактуалізацію та самореалізацію. При цьому самоосвіта як загальна проблема і професійна педагогічна самоосвіта як її частина мають провідне значення у професійній педагогічній діяльності.

Тим самим професійна компетентність викладача фізичної культури закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання повинна забезпечувати формування у здобувачів вищої освіти фізичної та психологічної готовності до дій у складних умовах оперативної-службової та службово-бойової діяльності, виховувати високі морально-вольові, соціально-духовні, морально-етичні якості та властивості особистості персоналу правоохоронної системи, цілеспрямовано і пріоритетно навчати майбутніх фахівців діям, які пов’язані з правомірним застосуванням фізичної сили, бойових прийомів боротьби, спеці-

альних засобів та вогнепальної зброї. Важлива роль відводиться й особистісним якостям викладача. Особистість викладача фізичної культури закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання (його загальнокультурний, науковий і методичний рівень, професійна ерудиція, відповідальність, цілеспрямованість, світоглядні переконання, розумна вимогливість та педагогічна майстерність) є головним психолого-педагогічним фактором, що забезпечує якість навчання майбутніх фахівців, які здобувають освіту в закладах зі специфічними умовами навчання.

Зростаючі вимоги до фізичної, психофізичної, здоров'язберезувальної компетенції майбутніх фахівців правоохоронної сфери та суспільні виклики (війна на території України, змішана форма навчання, стрімкий розвиток методик реабілітації та підтримання здоров'я, різні фактори небезпеки професійного середовища майбутніх фахівців та ін.) вимагають від викладача фізичної культури закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання своєчасно оновлювати професійні компетентності й розвивати особистісні якості, що є важливими для виконання всіх педагогічних функцій, а саме освітньої, виховної, інформаційної, комунікативної, підтримувальної та ін. Найбільш дієвими формами підвищення професійної кваліфікації викладачів фізичної культури в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання можна вважати такі, як:

– проблемні наукові та/або теоретико-практичні конференції, круглі столи й семінари, у роботі яких беруть участь не тільки колектив кафедри фізичного виховання, а й представники інших кафедр, де викладають навчальні дисципліни, програми яких можуть бути взяті за основу для вдосконалення навчальної програми з фізичної підготовки, зважаючи на міждисциплінарний підхід;

– тренінги соціально-психологічного характеру й саморозвитку, під час участі в яких викладач фізичної культури набуває нових якостей та/або оновлює навички психологічної взаємодії, побудови безбар'єрного освітнього середовища протягом проведення навчальних занять;

– майстер-класи для викладача з фізичної підготовки з розв'язання проблем організації дослідницької роботи

з питань застосування новітніх методик викладання фізичної культури в умовах дистанційної освіти, змішаного навчання;

– курси підвищення кваліфікації з окремих напрямів фізичної підготовки, що містять модулі бойових, тактико-спеціальних, психофізичних, медико-допоміжних та реабілітаційних елементів;

– вебінари для поглиблення знань у сфері застосування інноваційних методів навчання, створення сучасної дидактики, розвитку професійно важливих якостей викладача на основі концепції «Я-особистість» та ін.

**Висновки.** Вищевикладене дозволило зробити такі узагальнювальні висновки: а) важко переоцінити роль викладача фізичної культури в закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання, оскільки від його професіоналізму залежить формування фізичної, психофізичної компетентності майбутніх фахівців правоохоронної сфери, що є запорукою ефективності здійснення ними службово-професійної діяльності, застосування вмінь і навичок зберегти здоров'я та захистити життя в умовах надзвичайних, в тому числі екстремальних, ситуацій; б) професійна компетентність викладача фізичної культури закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання відображає усвідомлення власних прагнень до педагогічної діяльності, бажань і ціннісних орієнтацій, потреб та інтересів саморозвитку й самовдосконалення, соціальної ролі в процесі підготовки майбутніх фахівців правоохоронної сфери; в) розвиток професійно важливих навичок та якостей викладача має постійно відбуватися шляхом підвищення кваліфікації за різними формами, що, безумовно, впливатиме на його педагогічну майстерність і підвищення особистісного авторитету та іміджу.

### Список використаних джерел

1. Аніщенко В. О., Сорокопуд В. Б., Ткаченко І. В., Донець І. О. Методика прикладної фізичної підготовки персоналу ДКВС України: психолого-бойовий аспект. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки.* 2023. № 2 (11). С. 9–25.



2. Безкопильний О. О. Підготовка майбутніх учителів фізичної культури до здоров'язбережувальної діяльності в основній школі: теорія та методика : монографія. Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2020. 552 с.

3. Карасевич С. А. Підготовка майбутніх учителів фізичної культури до фізкультурно-спортивної діяльності у закладах загальної середньої освіти : монографія. Умань : ВПЦ Візаві, 2018. 204 с.

4. Кондрацька Г. Д. Шляхи формування здоров'язбережувальної компетентності у професійній підготовці майбутніх учителів фізичної культури. *International Academy Journal Web of Scholar*. 2018. № 10 (28). Т. 2. С. 14–18.

5. Маріонда І. І., Сивохоп Е. М., Товт В. А. Формування професійно-особистісних компетентностей фахівця фізичної культури у процесі занять фізичною підготовкою і спортом : монографія. Ужгород : Видавництво ПП «АУТДОР-ШАРК», 2016. 212 с.

6. Михайлишин Г. Й. Формування професійних умінь майбутніх вчителів у системі виховної роботи вищих навчальних закладів фізичного виховання : дис. канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2006. 227 с.

7. Степанченко Н. І. Система професійної підготовки учителів фізичного виховання : монографія. Львів : Піраміда, 2016. 652 с.

8. Чиженок Т. М., Коваленко Ю. О. Професійна майстерність учителя фізичної культури : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2019. 109 с.

9. Тимошенко О. В. Теоретико-методичні засади оптимізації професійної підготовки вчителів фізичної культури у вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2009. 35 с.

10. Сущенко Л. П. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки майбутніх фахівців фізичного виховання та спорту у вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2003. 46 с.

## References

1. Anishchenko, V. O., Sorokopud, V. B., Tkachenko, I. V., Donets, I. O. (2023), "Methods of applied physical training of the SCES personnel of Ukraine: the psychological and combat aspect",

*Scientific Herald of Sivershchyna. Series: Education. Social and Behavioural Sciences*, No. 2 (11), pp. 9–25.

2. Bezokopynyi, O. O. (2020), Preparation of future physical education teachers for health-saving activities in primary school: theory and methodology : monograph, Bohdan Khmelnytsky ChNU, Cherkasy.

3. Karasevych, S. A. (2018), Preparation of future physical education teachers for physical culture and sports activities in general secondary education institutions : monograph, VPC Vizavi, Uman.

4. Kondratska, H. D. (2018), "Ways of forming health-preserving competence in the professional training of future teachers of physical culture", *International Academy Journal Web of Scholar*, No. 10 (28), Vol. 2, pp. 14–18.

5. Marionda, I. I., Syvokhop, E. M. and Tovt, V. A. (2016), Formation of professional and personal competences of a physical education specialist in the process of physical training and sports: monograph, Publishing house OUTDOR-SHARK, Uzhhorod.

6. Mykhailyshyn, H. Y. (2006), Formation of professional skills of future teachers in the system of educational work of higher educational institutions of physical education : PhD in Pedagogy Thesis, Kyiv.

7. Stepanchenko, N. I. (2016), System of professional training of physical education teachers : monograph, Pyramid, Lviv.

8. Chyzyhenok, T. M. and Kovalenko, Y. O. (2019), Professional skills of a physical education teacher : a textbook, ZNU, Zaporizhzhia.

9. Tymoshenko, O. V. (2009), Theoretical and methodological bases of optimisation of professional training of physical education teachers in higher educational institutions : PhD thesis, Kyiv.

10. Sushchenko, L. P. (2003), Theoretical and methodological bases of professional training of future specialists in physical education and sports in higher educational institutions : PhD thesis, Kyiv.

УДК 37.014.25:378.4(477)

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.339

## ДО ПИТАННЯ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР

**Шакун Наталія Валеріївна**, кандидат філософських наук, доцент,  
завідувач кафедри філософії і суспільних наук,  
*Національний університет «Чернігівська політехніка»*  
(14027, Україна, м. Чернігів, вул. Шевченка, 95,  
e-mail: shakunn@meta.ua)

ORCID: 0000-0003-2761-9965

Researcher: H-6463-2014

Scopus-Author: 57780240800;

**Щербина Наталія Олексіївна**, кандидат історичних наук,  
доцент кафедри педагогіки та гуманітарних дисциплін,  
*Пенітенціарна академія України*  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: natalboyko@gmail.com)  
ORCID: 0009-0002-5573-0505

*Сучасні реалії ставлять нові виклики перед освітою: з одного боку, незмінним залишається курс на інтеграцію до європейського освітнього простору та здійснення відповідних реформ, але реалії повномасштабного вторгнення росії на територію України вносять значні корективи у розвиток і трансформацію української системи вищої освіти.*

**Мета статті** – з'ясувати специфіку реалізації основних принципів Болонського процесу в українських закладах вищої освіти в умовах сьогодення.

*Авторками статті було досліджено основні етапи формування європейського освітнього простору, визначено засадничі принципи її функціонування. На прикладі діяльності вітчизняних закладів вищої освіти проведено аналіз реалізації положень Болонського процесу в освітньому процесі.*

**Висновки.** Модернізація освітньої діяльності українських закладів вищої освіти в контексті євроінтеграції вищої освіти України передбачає, з одного боку, реалізацію основних принципів Болонської декларації, з іншого – урахування вітчизняного соціокультурного контексту. Постійне оновлення знань, технологій, засобів навчання, організаційних та управлінських підходів є невід'ємною складовою якісної модернізації системи освіти та її розбудови як основи самовідтворення й самоорганізації суспільства. Ключову роль у входженні України у глобальний простір відіграють заклади вищої освіти, здатні адекватно реагувати на виклики часу й утвердитись як національні науково-освітні центри європейського та світового рівня.

**Ключові слова:** Болонський процес, європейський освітній простір, глобалізація, інтеграція, модернізація, Пенітенціарна академія України, Національний університет «Чернігівська політехніка».

## ON THE ISSUE OF THE INTEGRATION OF UKRAINIAN INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION INTO THE EUROPEAN EDUCATIONAL SPACE

**Shakun Nataliia**, PhD in Philosophy Sciences, Associate Professor,  
Head of the Department of Philosophy and Social Sciences,

*Chernihiv Polytechnic National University*  
(95 Shevchenko Street, Chernihiv, 14027, Ukraine,

*e-mail: shakunn@meta.ua)*

ORCID: 0000-0003-2761-9965

Researcher: H-6463-2014

Scopus-Author: 57780240800;

**Shcherbyna Nataliia**, PhD in Historical Sciences,  
Associate Professor of the Department of Pedagogy  
and Humanitarian Disciplines,

*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,

*e-mail: natalboyko@gmail.com)*

ORCID: 0009-0002-5573-0505

*Modern realities cause new challenges to education – on the one hand, the course of integration into the European educational space and the implementation of relevant reforms remains unchanged, on the other hand – the realities of the full-scale invasion of russia on the territory of Ukraine make significant adjustments to the development and transformation of the higher education system of Ukraine.*

*The purpose of the article is to find out the specifics of the implementation of the main principles of the Bologna Process in Ukrainian institutions of higher education in today's conditions.*

*The authors of the article investigated the main stages of the formation of the European educational space, defined the basic principles of its functioning. An analysis of the implementation of the provisions of the Bologna Process in the educational process was carried out on the example of the activities of Ukrainian institutions of higher education.*

**Conclusions.** *Modernization of the educational activities of Ukrainian higher education institutions in the context of the European integration of higher education of Ukraine involves, on the one hand, the implementation of the main principles of the Bologna Declaration, on the other hand, taking into account the socio-cultural context of modern Ukrainian society. Constant updating of knowledge, technologies, teaching tools, organizational and management approaches is an integral component of the qualitative modernization of the education system and its development as the basis of self-reproduction and self-organization of society. A key role in Ukraine's entry into the global space is played by institutions of higher education capable of adequately responding to the*

*challenges of the times and establishing themselves as national scientific and educational centers of the European and world level.*

**Key words:** *Bologna process, European educational space, globalization, integration, modernization, Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv Polytechnic National University.*

**Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень і публікацій.** В умовах глобалізації та повномасштабного вторгнення росії в Україну перед українською системою освіти постають численні виклики, що спонукає сучасних науковців та освітян здійснювати пошуки ефективних стратегій її модернізації, застосовувати інноваційні засоби теоретичного розв'язання важливих питань освітньої практики.

Попри численні глобальні ризики та війну в Україні вітчизняні заклади вищої освіти в сучасних умовах утверджуються як національні науково-освітні центри міжнародного рівня. Їх конкурентоспроможність на європейській та світовій арені визначається міжнародним авторитетом, забезпечується високою якістю освітніх послуг, ефективною модернізацією структури закладу, підвищенням кваліфікації кадрового складу, здатністю створити креативне освітнє середовище, інтегруватися у світовий інформаційний простір, лідерством у наукових розробках.

В умовах сьогодення важливим є аналіз потреб і проблем сучасних закладів вищої освіти, щоб система вищої освіти змогла модернізуватися, забезпечити ефективне функціонування українського суспільства серед інших спільнот світу, підвищити його конкурентноздатність у глобалізаційному вимірі світового простору.

Реформування освіти в Україні з метою створення системи національної освіти, відкритої до інтеграції в європейський простір, стає пріоритетним завданням. Розвиток суспільства через освіту та наукові дослідження стане могутнім чинником соціального поступу і запорукою виживання української спільноти в умовах глобальних світових загроз і конфліктів.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питанням інтеграції української системи освіти у світовий, у тому числі європейський, простір присвячені студії І. Артьомова, В. Бикова, В. Бондаренка, Ф. Ващука, В. Круглова, В. Лугового. Теоретико-методологічним підґрунтям для осягнення досвіду інтегра-

ції закладів вищої освіти до європейського освітнього середовища та перспектив у цьому напрямі слугували наукові праці В. Антонюка, В. Журавського, К. Кириченка, О. Кручека, Є. Пінчука. Дослідженню теми інтернаціоналізації європейського простору присвячена монографія А. Сбруєва та І. Єременко [7], студії Ф. Моїсеєва, В. Усачова та інших вітчизняних учених. Водночас, попри значний дослідницький інтерес, мало дослідженим є питання інтеграції конкретних закладів вищої освіти до європейського освітнього простору в умовах воєнного стану. Це зумовило постановку мети нашого дослідження – з'ясувати специфіку реалізації основних принципів Болонського процесу в українських закладах вищої освіти в умовах сьогодення.

**Виклад основного матеріалу.** Глобальні інтеграційні процеси сучасного світу – об'єктивна тенденція розвитку всіх сфер суспільного життя. Всеохопний характер цих процесів вимагає вироблення управлінських критеріїв на новому етапі розвитку суспільства. Адже процеси глобалізації торкнулися не лише суспільного виробництва, а й культури і духовного життя, освітньої та наукової сфер, ставши визначальними факторами формування способу та якості життя всього світу і окремих державно-організованих суспільств. На думку сучасних дослідників, «розширення горизонту науки і практики, трансформація сфери людської діяльності в добу інформатизації та цифровізації в умовах екзистенційної загрози буттю українського народу вимагають переосмислення методологічного інструментарію філософії освіти, перегляду її фундаментальних теоретико-концептуальних та світоглядно-ціннісних засад» [10, с. 153].

Саме тому нагальною вимогою часу стала підготовка фахівців нової генерації, здатних творчо мислити, швидко орієнтуватися у сучасному насиченому інформаційному просторі, приймати нестандартні рішення, вчитися і розвиватися протягом усього життя. На початку ХХІ ст. значно підвищились вимоги до якості освіти і підготовки фахівців. Нині потрібна освіта, що постійно оновлюється – знаннями, технологіями, засобами навчання, організаційними та управлінськими підходами. Саме така освіта є інноваційною, тобто її суть можна передати словами: «Не наздоганяти минуле, а створювати майбутнє» [1, с. 70].

Інтенсивні інтеграційні процеси в Європі почалися після Другої світової війни. Вже у 1951 році 6 європейських країн створили Європейську спільноту виробників вугілля і сталі, яка в процесі свого розвитку зумовила створення Європейського Союзу – політичного утворення, що об'єднує сьогодні 27 країн [3, с. 18].

Першим дієвим кроком до інтернаціоналізації європейської освіти стало запровадження 1987 року програми ERASMUS, метою якої було вдосконалення та збільшення обсягів мобільності студентів і викладачів у 19 країнах ЄС, розвиток багатосторонньої міжуніверситетської кооперації, поглиблення співпраці між університетами і підприємствами, поширення інноваційних технологій навчання. У рамках ERASMUS також створили інструмент перезарахування навчальних досягнень, отриманих студентом в іншому університеті за програмами мобільності, – Європейську кредитно-трансферну систему. Упродовж наступних років сотні тисяч студентів з країн ЄС відбули одно- та двосеместрове навчання за кордоном, на прикладі довівши доцільність та ефективність обраного шляху. Однак економічна й політична інтеграція в Європі поглиблювалася, і на порядок денний було винесено значно масштабніше і складніше завдання гармонізації освітніх систем в європейських країнах на основі розроблення та впровадження рамкових структурних змін навчальних програм з метою створення єдиного Європейського простору вищої освіти (ЄПВО, англ. ENEA – European Higher Education Area), ініційоване Сорбонською декларацією та докладніше сформульоване у Болонській декларації, яке нині відоме під назвою Болонський процес.

Мета створення ЄПВО – підвищення якості та конкурентоздатності європейської освіти на основі збереження національних освітянських надбань та їх взаємозбагачення шляхом подальшої інтенсифікації студентської та викладацької мобільності, розвитку загальноєвропейської системи забезпечення якості та поглиблення міжнародної кооперації. Отже, Болонський процес спочатку мав дві основні цілі – забезпечення зрозумілості освітянських кваліфікацій та підвищення якості. Все інше було інструментарієм для досягнення цих цілей [1, с. 71].

Українську систему освіти визнано ЮНЕСКО, ООН та іншими впливовими міжнародними організаціями. В Україні діє ступінчаста система освітньо-кваліфікаційних рівнів, яку можна порівняти з відповідними структурами більшості розвинутих країн світу. Наша країна є членом Гаазької конвенції про спрощену процедуру легалізації документів. Україна разом із 43 іншими країнами є членом Лісабонської конвенції про визнання кваліфікацій вищої освіти, дія якої поширюється практично на всі держави Європи. Крім європейських країн, до неї також приєдналися США, Канада, Австралія, Ізраїль. Україна приєдналася до Болонської декларації. Нині разом з іншими європейськими державами український уряд постійно впроваджує болонські реформи в систему освіти. Таким чином, Україна обрала курс, спрямований на європейські стандарти освіти, інтеграцію до загальноєвропейського освітнього та наукового простору [8, с. 164].

До основних принципів реформування системи вищої освіти у Європі (англ. Bologna action lines) належать такі:

- запровадження триступеневої системи вищої освіти (бакалавр, магістр, доктор філософії);
- навчання впродовж життя, включно з визнанням попереднього навчання (формального і неформального), гнучкі графіки навчального процесу, які дозволяють поєднувати роботу й навчання, полегшення доступу до вищої освіти;
- гарантія рівних можливостей в отриманні освіти і через освіту сприяння соціальному згуртуванню;
- сприяння зайнятості (вища освіти задля отримання кращої роботи);
- запровадження і визнання спільних навчальних програм, а також спільних дипломів, що надаються університетами в партнерстві, кожен з яких готовий визнавати й зараховувати курси, що студент прослухав в інших партнерських закладах;
- мобільність у межах ЄС та поза його межами;
- визнання навчання і ступенів, отриманих в університетах інших країн та континентів;
- забезпечення якості [4].



Орієнтуючись на вищезазначені принципи, а також на післявоєнне відновлення України, Міністерство освіти і науки наприкінці 2022 року розробило програму «Освіта 4.0: український світанок». Стратегічною метою у цій програмі проголошена «побудова системи освіти, що передбачає гармонізацію українського і європейського освітніх просторів та відповідатиме вимогам до людських ресурсів в Індустрії 4.0.» [2, с. 81]. При цьому до основних цілей програми віднесено:

- 1) спрямованість на повоєнну відбудову;
- 2) збільшення довіри до освітньої, наукової та експертної діяльності університетів;
- 3) формування сучасної мережі та новітньої інфраструктури вищої освіти;
- 4) подальше приведення внутрішніх систем забезпечення якості вищої освіти у відповідність до вимог ESG;
- 5) створення національного порталу міжнародного науково-технічного співробітництва та міжнародного консорціуму інфраструктури і досліджень;
- 6) подальший розвиток автономії університетів відповідно до європейських стандартів;
- 7) формування європейської культури та академічної доброчесності [2, с. 81–82].

Упевнений рух у напрямі досягнення окреслених цілей успішно відбувається у провідних закладах Чернігівщини, які мають ефективний досвід співпраці та модернізації освітнього процесу. Так, 13 липня 2023 року між Академією Державної пенітенціарної служби та Національним університетом «Чернігівська політехніка» було підписано договір про співпрацю в науково-практичній, культурно-виховній сфері, спільний розвиток науково-освітнього та інноваційного потенціалу, проведення професійно-виробничого підвищення кваліфікації, стажування професорсько-викладацького складу тощо.

Однією з форм співробітництва між згаданими закладами вищої освіти стала *реалізація програми академічної мобільності*. У 2023/2024 н. р. у рамках внутрішньої академічної мобільності здійснюється обмін між Пенітенціарною академією України та «Чернігівською політехнікою». Реалізувати своє

право на академічний обмін змогли студенти юридичного факультету «Чернігівської політехніки» та студенти, які опановують правничий фах у Пенітенціарній академії України.

У межах академічної мобільності Національного університету «Чернігівська політехніка» здобувачі вищої освіти у 2023 р. пройшли навчання в Університеті прикладних наук у м. Санкт-Пельтен в Австрії, Відземському університеті прикладних наук у Латвії. В університеті активно реалізується програма внутрішньої академічної мобільності: успішні практики академічного обміну відбуваються у співпраці з Черкаським державним технологічним університетом, Національним університетом «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» та іншими провідними закладами вищої освіти України.

В українських закладах вищої освіти активно застосовується і *принцип студентоцентрованого навчання*. Студентоцентризм передбачає зміну парадигми навчання і виховання, відмову від догматизації освітнього процесу, авторитарного стилю викладання, формалізованих методів контролю тощо. Натомість орієнтує на впровадження в освітню практику технологій творчого пошуку, розвитку критичного мислення, демократизації, гуманізації, інноваційності навчання. Сприяє становленню студентоцентричної освіти і *вільної траєкторії здобувача* вищої освіти. Студент має право самостійно обирати дисципліни для засвоєння та досягати бажаних програмних результатів навчання. Тобто здобувач вищої освіти вже не уявляється як об'єкт зовнішнього впливу, а виступає повноправним учасником освітнього процесу.

Шевчук Г. наголошує, що студентоцентроване навчання сприяє більш взаємовідповідальному підходу до освітнього процесу, оскільки студенти відчують особисту роль у власному навчанні. Зокрема, це сприяє розвитку навичок саморегуляції, а саме: здатності планувати свій час, управляти завданнями і встановлювати особисті освітні цілі. При цьому викладачеві потрібно враховувати, що не всі студенти мають високий рівень самодисципліни: деякі студенти можуть мати обмежений досвід самостійного навчання та потребувати більше підтримки й настанов від викладача [10].

Звісно, кожен викладач залежно від навчального предмета обирає оптимальні шляхи реалізації цього принципу. Наприклад, під час вивчення навчального курсу «Основи наукових досліджень та академічної доброчесності» в Пенітенціарній академії України курсанти мали змогу обрати на власний розсуд тему для дослідження. Це дозволило задовольнити свій пізнавальний інтерес, поглибити знання з улюбленої сфери, водночас це не завадило викладачу реалізувати поставлену освітню мету – зацікавити здобувачів вищої освіти науковою діяльністю, разом з тим навчити їх правильно оформлювати наукові роботи.

На реалізацію одного з основних принципів реформування системи вищої освіти у Європі – сприяння зайнятості здобувачів вищої освіти (вища освіта задля отримання кращої роботи) – спрямовано створення рад роботодавців. З метою сприяння працевлаштуванню випускників ПАУ було створено раду роботодавців, до складу якої увійшли провідні фахівці Департаменту з питань виконання кримінальних покарань, Національної поліції, працівники суду тощо [5].

З червня 2023 року розпочала свою роботу рада роботодавців і в «Чернігівській політехніці». Основною метою її діяльності було визначено «підвищення якості вищої освіти через формування ефективної співпраці між Університетом та роботодавцями з питань практичної підготовки здобувачів вищої освіти, дуального навчання, працевлаштування та розвитку кар'єри» [6]. Основними завданнями цього консультативно-дорадчого органу є аналіз системи організації освітньої діяльності в Університеті, експертиза освітніх програм, аналіз результатів опитувань (анкетувань) здобувачів вищої освіти та роботодавців щодо рівня підготовленості випускників Університету до професійної діяльності, сприяння проходженню різних видів практик здобувачами вищої освіти, розвитку дуального навчання, працевлаштуванню випускників, створення нової системи мотивації здобувачів вищої освіти до навчання тощо.

Підвищення якості вищої освіти досягається також шляхом впровадження передових освітніх практик, спрямованих не лише на отримання здобувачами освіти актуальних знань, а й на формування навичок і ставлень, пов'язаних з ефектив-

ною участю молоді в демократичних процесах країни, умінням розробляти й реалізовувати проекти громадянської дії. Прикладом впровадження інноваційних технологій навчання є реалізація в НУ «Чернігівська політехніка» та в Пенітенціарній академії України інноваційного інтерактивного курсу «Демократія: від теорії до практики», який базується на світовій методології IFES з громадянської освіти для університетів «Посилення залученості через освіту для демократії» (Strengthening Engagement through Education for Democracy – SEED).

Одне з важливих положень Болонського процесу – орієнтація вищих навчальних закладів на кінцевий результат: знання й уміння випускників мають знаходити як теоретичне, так і практичне застосування задля користі всієї Європи. Усі академічні ступені та інші кваліфікації мають бути запитуваними європейським ринком праці, а професійне визнання кваліфікацій необхідно спростити. Уніфікації визнання кваліфікацій сприятиме використання Додатка до диплома, який рекомендовано ЮНЕСКО. Працевлаштуванню сприятиме побудова партнерства між навчальними закладами, владою, соціальними партнерами.

**Висновки.** Таким чином, дослідження питання інтеграції конкретних закладів вищої освіти до Європейського освітнього простору в умовах глобалізаційних викликів та воєнного стану дозволяє зробити такі висновки.

*По-перше.* Модернізація освітньої діяльності українських закладів вищої освіти в контексті євроінтеграції вищої освіти України передбачає, з одного боку, реалізацію основних принципів Болонської декларації (запровадження триступеневої системи вищої освіти, навчання впродовж життя, збалансований доступ до освіти, сприяння зайнятості, запровадження і визнання спільних навчальних програм тощо), з іншого – урахування вітчизняного соціокультурного контексту (спрямованість на повоєнну відбудову, модернізація мережі та новітньої інфраструктури вищої освіти, подальше приведення внутрішніх систем забезпечення якості вищої освіти у відповідність до вимог ESG; подальший розвиток автономії університетів відповідно до європейських стандартів та ін.).

*По-друге*, постійне оновлення знань, технологій, засобів навчання, організаційних та управлінських підходів є невід'ємною складовою якісної модернізації системи освіти та її розбудови як основи самовідтворення і самоорганізації суспільства.

*По-третє*, ключову роль у входженні України у глобальний простір відіграють заклади вищої освіти, здатні адекватно реагувати на виклики часу й утвердитися як національні науково-освітні центри європейського та світового рівня.

**Перспективи подальших досліджень.** У подальшому дослідженні інтеграції українських закладів вищої освіти в європейський простір доцільно звернути увагу на аналіз перспектив розвитку освіти впродовж життя, впровадження гнучких освітніх траєкторій, навчання на робочому місці, визнання набутих знань, навичок та компетенцій.

Окрім того, важливо дослідити роль рамок кваліфікацій як інструменту публічної політики, що сприяє ефективній взаємодії систем освіти та ринку праці; розвиток мобільності як у географічному, так і професійному контекстах; забезпечення належної компетентності та конкурентної спроможності особистості впродовж життя.

### **Список використаних джерел**

1. Артёмов І. В., Ващук О. М. Концептуальні та правові основи формування Європейського освітнього простору : навчальний посібник. Ужгород : ЗабДУ, 2011. 486 с.
2. Вища освіта в Україні: зміни через війну : аналітичний звіт / Є. Ніколаєв, Г. Рій, І. Шемелинець. Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. 94 с.
3. Європейський простір вищої освіти та Болонський процес : навчально-методичний посібник / Т. М. Димань, О. А. Боньковський, А. Г. Вовкогон. Одеса : НУ «ОМА», 2017. 106 с.
4. Європейський простір вищої освіти. URL: <https://www.tempus.org.ua/uk/vyshha-osvita-ta-bolonskyj-proces/ogljad/87-2009-05-19-21-13-19.html>. (дата звернення: 27.02.2024).
5. Положення про раду роботодавців Пенітенціарної академії України. URL: <https://academysps.edu.ua/wpcontent/uploads/2024/01/Adobe-Scan-29-Jan-2024-1.pdf> (дата звернення: 25.02.2024).

6. Положення про раду роботодавців Національного університету «Чернігівська політехніка». URL: <https://stu.cn.ua/wp-content/stu-media/normobaza/normdoc/norm-yakist/polozhennya-pro-radu-robotodavcziv.pdf> (дата звернення: 27.02.2024).

7. Сбруєва А. А. Формування європейського виміру забезпечення якості вищої освіти в контексті інтернаціоналізації освітнього простору. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. 254 с.

8. Худавердієва В. А. Інтеграція в європейський освітній простір: здобутки, проблеми, перспективи. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2022. Спецвипуск. Том 2. С. 163–168.

9. Шакур Н. В. Філософсько-методологічне підґрунтя освітніх інновацій в контексті викликів часу. *Актуальні дослідження суспільних наук* : матеріали ІХ Всеукр. наук. конф. (м. Умань, 23 берез. 2023 р.). Умань : Візаві, 2023. С. 150–153.

10. Шевчук Г. Й. Студентоцентроване навчання в умовах сучасних освітніх викликів. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 63. Том 2. С. 127–130.

## References

1. Artyomov, I. V. and Vashchuk, O. M. (2011), Conceptual and legal foundations of the formation of the European educational space : manual, Uzhhorod.

2. Higher education in Ukraine: changes due to the war : an analytical report (2023) / Nikolaev, E., Riy, H. and Shemelinets, I. (Ed.), Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv.

3. The European space of higher education and the Bologna process : Educational and methodological manual (2017) / Dyman, T. M., Bonkovskiy, O. A. and Vovkohon, A. H. (Ed.), Odesa.

4. European area of higher education, available at: <https://www.tempus.org.uk/vyshha-osvita-ta-bolonskyj-proces/ogljad/87-2009-05-19-21-13-19.html> (accessed 25 February 2024).

5. Regulations on the Council of Employers of the Penitentiary Academy of Ukraine, available at: <https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2024/01/Adobe-Scan-29-Jan-2024-1.pdf> (accessed 25 February 2024).

6. Regulations on the Council of Employers of the Chernihiv Polytechnic National University, available at: <https://stu.cn.ua/wp->

content/stu-media/normobaza/normdoc/norm-yakist/polozhennya-pro-radu-robotodavcziv.pdf (accessed 25 February 2024).

7. Sbrueva, A. A. (2019), Formation of the European dimension of quality assurance of higher education in the context of the internationalization of the educational space, Sumy.

8. Hudaverdieva, V. A. (2022), "Integration into the European educational space: achievements, problems, prospects", *Scientific journal of the NPU named after M. P. Drahomanova, Series 5. Pedagogical sciences: realities and prospects*, Special issue, Volume 2, pp. 163–168.

9. Shakun, N. V. (2023), "Philosophical and methodological basis of educational innovations in the context of the challenges of time", *Actual studies of social sciences : materials of the IX All-Ukrainian scientific and practical conference* (Uman, March 23, 2023), Visavi, Uman, pp. 150–153.

10. Shevchuk, H. Y. (2023), "Student-centered learning in the conditions of modern educational challenges", *Innovative pedagogy*, Issue 63, Vol. 2, pp. 127–130.

УДК 3.072.6-048.24:[811.111:81'367.7:005.336.2]:621.395.721.5(045)  
DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.352

## ТЕСТОВИЙ КОНТРОЛЬ РІВНЯ СФОРМОВАНОСТІ АНГЛОМОВНОЇ ЛЕКСИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ МОБІЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

**Швардак Маріанна Василівна**, доктор педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри педагогіки дошкільної, початкової освіти  
та освітнього менеджменту,

*Мукачівський державний університет*  
(89607, Україна, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26,  
e-mail: [anna-mari\\_p@ukr.net](mailto:anna-mari_p@ukr.net))  
ORCID: 0000-0002-9560-9008  
Researcher: AAL-8999-2021  
Scopus-Author: 57413372000;

**Теличко Наталія Вікторівна**, доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри англійської мови, літератури з методиками навчання,

*Мукачівський державний університет*  
(89607, Україна, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26)  
ORCID: 0000-0001-6776-8952  
Researcher: EAL-3347-2022

*Стаття присвячена проблемі формування англомовної лексичної компетентності у здобувачів базової середньої освіти. З'ясовано, що ефективним буде впровадження в освітній процес цифрових технологій, зокрема мобільних. Виявлено, що вони можуть стати каталізатором активного вивчення мови, забезпечуючи здобувачам освіти вдосконалення навичок та виявлення потреб у подальшому розвитку. З'ясовано, що використання мобільних технологій для тестового контролю дає можливість враховувати індивідуальні особливості навчання, стимулювати активну участь здобувачів освіти у власному навчанні та забезпечувати постійний моніторинг їхнього прогресу. Визначено **мету статті**: вивчити особливості проведення тестового контролю рівня сформованості англомовної лексичної компетентності у здобувачів базової середньої освіти засобами мобільних технологій. З'ясовано сутність мобільних технологій, що визначається спектром портативних електронних пристроїв, які дають можливість оптимізувати процеси навчання. Окреслено засоби мобільних технологій для формування у здобувачів освіти англомовної лексичної компетентності. Визначено рівні сформованості англомовної лексичної компетентності (початковий, середній, високий), мобільні застосунки для діагностики (Quizizz, Quizlet, Duolingo, Google Forms, Socrative, Cambridge English Dictionary) та особливості проведення тестового контролю (гнучкість часу й місця, інтеракти-*



*вність та мультимедіа, адаптивність тестів, індивідуальна траєкторія навчання, спілкування й обмін інформацією, захист від шахрайства, контроль доступу, автоматизована обробка результатів, онлайн-ресурси для додаткового вивчення). Виявлено, що інтеграція інноваційних підходів, урахування індивідуальних потреб і систематичний моніторинг прогресу засобами тестового контролю можуть значно підвищити ефективність навчання та підготувати здобувачів базової середньої освіти до викликів глобального суспільства.*

**Ключові слова:** мобільні технології, застосунок, англomовна лексична компетентність, здобувач освіти.

## **TEST CONTROL OF THE LEVEL OF FORMATION OF ENGLISH LEXICAL COMPETENCE IN STUDENTS OF EDUCATION USING THE MEANS OF MOBILE TECHNOLOGIES**

**Shvardak Marianna**, Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Preschool Pedagogy,  
Primary Education and Educational Management,  
*Mukachevo State University*

*(26 Uzhgorodska Street, Mukachevo, 89607, Ukraine,*

*e-mail: anna-mari\_p@ukr.net)*

ORCID: 0000-0002-9560-9008

Researcher: AAL-8999-2021

Scopus-Author: 57413372000;

**Telychko Nataliia**, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor,  
Professor of the Department of English Language,  
Literature with Teaching Methods,  
*Mukachevo State University*

*(26 Uzhgorodska Street, Mukachevo, 89607, Ukraine)*

ORCID: 0000-0001-6776-8952

Researcher: EAL-3347-2022

*The article is devoted to the problem of the formation of English lexical competence among students of basic secondary education. It was found that the introduction of digital technologies, in particular, mobile technologies, into the educational process will be effective. It was found that they can become a catalyst for active language learning, providing students with the opportunity to improve their skills and identify needs for further development. It was found that the use of mobile technologies for test control makes it possible to take into account the individual characteristics of learning, to stimulate the active participation of students in their own learning and to ensure constant monitoring of their progress. The purpose of the article is determined: to study the peculiarities of conducting a test control of the level of formation of English lexical competence in students of basic secondary education by means of mobile technologies.*

*The essence of mobile technologies, which is determined by the range of portable electronic devices that make it possible to optimize learning processes, is clarified. The means of mobile technologies for the formation of English-language lexical competence in students of education are outlined. Levels of formation of English lexical competence (initial, intermediate, advanced), mobile applications for diagnosis (Quizizz, Quizlet, Duolingo, Google Forms, Socrative, Cambridge English Dictionary) and features of test control (flexibility of time and place, interactivity and multimedia, adaptability) are determined tests, individual learning trajectory, communication and information exchange, fraud protection, access control, automated processing of results, online resources for additional study). It was found that the integration of innovative approaches, consideration of individual needs and systematic monitoring of progress by means of test control can significantly increase the effectiveness of training and prepare students of basic secondary education for the challenges of global society.*

**Key words:** *mobile technologies, application, English lexical competence, education seeker.*

**Постановка проблеми.** Актуальність вивчення англійської мови як ключового комунікативного інструменту в епоху глобалізації неспростовно визначає необхідність формування лексичної компетентності у здобувачів, зокрема, базової середньої освіти. Процес освоєння лексичного аспекту мови визначається не лише рівнем академічних досягнень, а й здатністю до ведення ефективних комунікацій у сучасному світі [1]. Таким чином, питання ефективного формування англомовної лексичної компетентності є невід’ємною складовою стратегії підготовки молодого покоління до викликів сьогодення.

Важливо розглядати не лише традиційні підходи до викладання лексики, а й упровадження в освітній процес сучасних технологій, зокрема мобільних. Завдяки цифровізації, доступності та інтерактивності мобільні технології можуть стати каталізатором активного вивчення мови, забезпечуючи здобувачам освіти можливість удосконалення навичок та виявлення потреб у подальшому розвитку [4]. Використання мобільних технологій для тестового контролю дає можливість враховувати індивідуальні особливості навчання, стимулювати активну участь здобувачів освіти у власному навчанні та забезпечувати постійний моніторинг їхнього прогресу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Формування англомовної лексичної компетентності у здобувачів різних освітніх

рівнів вивчали: С. Мельник, Г. Подосиннікова, І. Скріль, Н. Сяська, Н. Шандра та ін. Дослідження мобільних технологій в освіті здійснювали: В. Биков, Р. Горбатюк, Р. Гуревич, Дж. Тракслер, Ю. Триус, Ю. Тулашвілі, Ю-Хі Чінг та ін. Перспективи використання мобільних технологій задля формування іншомовної компетентності у здобувачів освіти розкрито в роботах А. Авраменко, С. Варшавської, Х. Джарвіс, П. Лю, О. Мардаренко, С. Титової, К. Чен, Н. Щерби та ін. Дослідженню проблеми тестового контролю в навчанні присвячено праці Л. Банкевич, А. Девіс, Дж. Кларк, О. Кміть, А. Коєн, В. Коккоти, С. Ніколаєвої, А. Палмер, О. Петрашук, О. Петренко, А. Хьюз та ін.

Незважаючи на значну увагу науковців до окресленої проблеми, аналіз науково-педагогічних джерел засвідчив, що на сьогодні не існує комплексного дослідження, присвяченого розробці особливостей проведення тестового контролю рівня сформованості англomовної лексичної компетентності у здобувачів базової середньої освіти засобами мобільних технологій. Це і зумовлює актуальність обраної теми.

**Формування цілей статті.** Мета статті – вивчити особливості проведення тестового контролю рівня сформованості англomовної лексичної компетентності у здобувачів базової середньої освіти засобами мобільних технологій. Завдання статті: з'ясувати сутність мобільних технологій; окреслити засоби мобільних технологій для формування у здобувачів освіти англomовної лексичної компетентності; визначити рівні та мобільні застосунки для діагностики рівня сформованості англomовної лексичної компетентності у здобувачів освіти; окреслити особливості проведення тестового контролю.

**Виклад основного матеріалу.** Мобільні технології в освіті розглядаємо як спектр портативних електронних пристроїв (смартфонів, планшетів, електронних книг), які дають можливість оптимізувати процеси навчання. Засобами мобільних технологій є різноманітні мобільні застосунки, онлайн-ресурси, інтерактивні платформи тощо, які дозволяють здобувачам освіти, вчителям та іншим учасникам освітнього процесу отримувати доступ до інформації, спілкуватися, співпрацювати та використовувати цифрові інструменти для навчання

й розвитку [2]. Мобільні технології в освіті сприяють гнучкості, інтерактивності та персоналізації освітнього процесу, полегшуючи доступ до знань і підвищуючи якість освітньої діяльності в цілому.

Зокрема, в умовах сьогодення мобільні технології можуть ефективно використовуватися здобувачами освіти для формування у них англомовної лексичної компетентності. Ось деякі конкретні засоби:

1. Спеціалізовані мобільні застосунки для поповнення словникового запасу з англійської мови. Їх використання дозволяє здобувачам освіти систематично розширювати свої лексичні навички; мобільні застосунки містять інтерактивні вправи, тести та ігри, які роблять процес вивчення цікавим та ефективним.

2. Електронні підручники та інтерактивні матеріали, доступні через мобільні пристрої. Їх застосування дозволяє здобувачам базової середньої освіти вивчати лексику в інтерактивному форматі; включення мультимедійних елементів, таких як зображення, аудіо та відео, полегшує розуміння та запам'ятовування нових слів.

3. Електронні словники та перекладачі в мобільних пристроях дозволяють здобувачам освіти отримувати переклад і трактування невідомих слів у режимі реального часу. Заохочення використання цих інструментів під час читання або опрацювання текстів сприяє самостійному засвоєнню нових слів.

4. Онлайн-платформи пропонують інтерактивні вправи з вимовою слів, допомагаючи здобувачам правильно вимовляти й розуміти слова у контексті. Використання аудіофайлів і відеороликів з носіями мови також сприяють покращенню навичок аудіювання та відтворення мовлення.

5. Інтерактивні завдання та ігри для використання слів. Використання ігрових елементів допомагає активізувати здобувачів освіти і створює додатковий інтерес до вивчення лексики. Завдання, які охоплюють використання слів у реальних ситуаціях або конкурентні ігри, сприяють активному використанню лексичних одиниць.

Важливо також враховувати індивідуальні потреби та рівень вивчення кожного здобувача для оптимального використання мобільних технологій у процесі формуванні англомовної лексичної компетентності [4].

Рівні сформованості англомовної лексичної компетентності у здобувачів базової середньої освіти засобами мобільних технологій можна охарактеризувати таким чином:

1. Початковий рівень.

Основний словниковий запас: здобувачі володіють базовим словниковим запасом, який містить загальноповсякденні слова і фрази.

Орфографічна правильність: використання мобільних застосунків для відпрацювання грамотного написання слів та виправлення помилок.

2. Середній рівень.

Розширення словникового запасу: здобувачі вивчають нові слова, фрази і вирази.

Використання нових слів, словосполучень: у різних контекстах.

3. Високий рівень.

Точність і варіативність: здобувачі володіють точним і розширеним словниковим запасом, включно з побутовою, науковою та літературною лексикою.

Спеціалізована термінологія: вміння використовувати й розуміти.

Для діагностики та оцінювання рівня сформованості англомовної лексичної компетентності у здобувачів базової середньої освіти можна використовувати різні застосунки з тестовим контролем.

Одним з таких інструментів є Quizizz, що пропонує широкий спектр можливостей для здійснення об'єктивного й досконало організованого оцінювання лексичних знань. Quizizz дозволяє створювати інтерактивні тести та квізи з легкістю, враховуючи індивідуальні потреби школярів. Застосунок забезпечує гнучкість у виборі типу питань, містить: варіанти відповідей, контроль часу, демонстрацію миттєвого обґрунтування правильних і помилкових відповідей. Така функціональність стимулює здобувачів освіти до активного вивчення нових лексичних одиниць, а також сприяє розвитку навичок самоконтролю та рефлексії.

Однією з переваг Quizizz є можливість впровадження гейміфікації в тестовий процес, що викликає особливу зацікавленість школярів. Графічно привабливий інтерфейс, конкурентні елементи і можливість обговорення результатів роблять процес тестування не лише інструментом оцінювання, а й частиною стимулюючого цифрового освітнього середовища. Використання Quizizz сприяє об'єктивній та структурованій оцінці рівня лексичної компетентності у здобувачів освіти, спрощуючи процес визначення особистих сильних і слабких сторін кожного школяра. При цьому педагогічна діяльність відбувається відповідно до вимог сучасних освітніх парадигм, спрямованих на індивідуалізацію та ефективність навчання.

Quizlet, один із передових мобільних застосунків у сфері освіти, є ефективним інструментом для проведення тестів і оцінювання рівня сформованості англomовної лексичної компетентності серед здобувачів освіти. Цей застосунок надає можливість учителям і учням створювати та проходити інтерактивні тести, використовуючи картки зі словами й визначеннями. Функціонал Quizlet дозволяє впроваджувати різноманітні типи тестових завдань, включно з вибірковыми й відкритими питаннями, реалізуючи тим самим глибоке й різнобічне тестування лексичної компетентності.

Edmodo як застосунок у сфері освіти доволі успішно використовується для проведення тестів та оцінювання англomовної лексичної компетентності здобувачів освіти. За допомогою Edmodo вчителі можуть створювати й адмініструвати тести, завдання і опитування, а учні можуть взаємодіяти з ними, використовуючи свої мобільні пристрої. Цей застосунок створює віртуальне цифрове середовище, де тестування стає невід'ємною частиною освітнього процесу, дозволяючи ефективно визначати рівень лексичної компетентності учнів.

Duolingo як мобільний застосунок поєднує гру і навчання, виявляючи високу ефективність у тестуванні англomовної лексичної компетентності. Застосунок пропонує користувачам серію тестів із завданнями на вивчення й використання лексики в різних ситуаціях. Інтерактивність та графічний дизайн Duolingo створюю-

ють стимулювальну атмосферу, що сприяє активному залученню учнів до тестування та вивчення слів і виразів.

Wordwall є мобільним застосунком, який надає вчителям інструмент для створення інтерактивних завдань і тестів. Цей застосунок дозволяє використовувати різноманітні ігрові формати, такі як кросворди і головоломки, для розвитку лексичної компетентності здобувачів базової середньої освіти. Його адаптивність до різних стилів навчання сприяє більш ефективному засвоєнню лексичного матеріалу.

Google Forms є мобільним застосунком, який визначається своєю високою адаптивністю та різноманітністю тестових можливостей. Учителям надається можливість створювати тести з різноманітними типами питань, включно з відкритими, вибірковими й аудіовізуальними завданнями. Інтеграція з іншими інструментами Google дозволяє підвищити інтерактивність і зручність тестування англійської лексики [2].

Memrise являє собою мобільний застосунок, який поєднує гру та навчання для формування лексичної компетентності. Інтерактивні вправи і флеш-картки допомагають учням активно вивчати й тестувати свої знання слів. Асоціативний метод «мемів» полегшує запам'ятовування і використання нових лексичних одиниць, роблячи процес вивчення цікавим та ефективним.

Socrative визначається як мобільний застосунок, спеціально розроблений для інтерактивного оцінювання. Учителі можуть створювати тести, анкети і групові завдання для перевірки рівня лексичної компетентності учнів. Функціонал Socrative дозволяє вчителям негайно отримувати результати тестів і надавати зворотний зв'язок, що сприяє ефективному виявленню та виправленню слабких сторін у навчанні.

Cambridge English Dictionary як мобільний застосунок надає надійний ресурс для тестування лексичної компетентності. Використовуючи різноманітні тестові завдання і вправи, цей застосунок дозволяє учням перевірити свої знання й розвивати лексичну компетентність, користуючись авторитетним словниковим ресурсом.

Загалом використання окреслених мобільних застосунків дозволяє вчителям не лише проводити тести, а й створювати освітнє цифрове середовище, спрямоване на розвиток лексич-

ної компетентності здобувачів освіти. Інтерактивність, гнучкість та можливості індивідуалізації роблять ці застосунки важливим інструментарієм для вивчення англійської мови [3].

У кожному з наведених мобільних застосунків виокремлюється не лише їхній технічний функціонал, а й здатність адаптуватися до індивідуальних потреб користувачів, що робить їх ефективними інструментами для тестування та вдосконалення англомовної лексичної компетентності здобувачів освіти.

У процесі дослідження нами визначено особливості проведення тестового контролю рівня сформованості англомовної лексичної компетентності у здобувачів освіти за допомогою мобільних технологій. Зокрема:

1. Гнучкість часу та місця: здобувачі освіти можуть проходити тести в будь-який зручний для них час і в будь-якому місці, що забезпечує гнучкість і доступність.

2. Інтерактивність та мультимедіа: використання мультимедійних можливостей мобільних пристроїв для створення інтерактивних тестових завдань, таких як аудіо- та відеофрагменти, картинки, які допомагають у розширенні лексичного запасу [4].

3. Адаптивність тестів: здатність створювати тести, які адаптуються до рівня здобувача освіти, забезпечуючи більш ефективне оцінювання знань.

4. Індивідуальна траєкторія навчання відповідно до одержаних результатів тестування.

5. Розбір кейсів, які відображають реальні життєві ситуації, що сприяє кращому розумінню та застосуванню лексики.

6. Спілкування та обмін інформацією: можливість взаємодії та обміну інформацією між здобувачами освіти для відпрацювання діалогічного мовлення й розширення словникового запасу.

7. Захист від шахрайства, контроль доступу: впровадження технічних засобів для запобігання шахрайству та забезпечення безпеки проведення тестів.

8. Автоматизована обробка результатів: використання автоматизованих систем для швидкого й точного оцінювання результатів тестування.

9. Онлайн-ресурси для додаткового вивчення: підключення до онлайн-ресурсів, таких як словники, граматичні посіб-



ники та інші навчальні матеріали, для подальшого розширення знань здобувача освіти.

Визначені особливості роблять мобільне тестування ефективним і сучасним засобом визначення рівня лексичної компетентності у здобувачів освіти.

**Висновки.** Отже, у світі, де комунікація та зв'язки відіграють важливу роль, розвиток англомовної лексичної компетентності стає критичним завданням освітньої системи. Використання мобільних технологій у навчанні англійської мови в освіті є перспективним інструментом для досягнення цієї мети. Інтеграція інноваційних підходів, урахування індивідуальних потреб і систематичний моніторинг прогресу засобами тестового контролю можуть значно підвищити ефективність навчання та підготувати здобувачів освіти до викликів глобального суспільства.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо у вивченні особливостей застосування мобільних технологій у процесі вивчення іноземних мов. Можливість масштабування на інші мови та вікові групи допоможе зрозуміти, як ці технології можуть бути застосовані в різноманітних освітніх контекстах.

### Список використаних джерел

1. Скріль І. Симуляції у формуванні англомовної лексичної компетентності у діалогічному мовленні майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота* : збірник наукових праць. 2019. Вип. 2 (45). С. 159–164.

2. Сяська Н. В. Формування англомовної лексичної компетентності майбутніх учителів засобами автентичних поетичних текстів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / Рівненський державний гуманітарний університет. Рівне, 2014. 260 с.

3. Шандра Н. А. Етапи і вправи для формування англомовної лексичної компетентності у професійно орієнтованому писемному спілкуванні майбутніх фахівців з інформаційних технологій. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології* : наук. журнал СумДПУ ім. А. С. Макаренка. 2018. № 10 (84). С. 260–272.

4. Швардак М. В. Цифрові інтерактивні технології в освітньому процесі початкової школи. *Науковий журнал Хортитської національної академії. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2023. № 8. С. 39–48.

### References

1. Skril, I. (2019), "Simulations in the formation of English lexical competence in dialogic speech of future hotel and restaurant specialists", *Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series: Pedagogy. Social work* : collection of scientific papers, Issue 2 (45), pp. 159–164.

2. Siaska, N. V. (2014), Formation of English lexical competence of future teachers by means of authentic poetic texts : PhD in Pedagogy Thesis, Rivne.

3. Shandra, N. A. (2018), "Stages and exercises for the formation of English lexical competence in professionally oriented written communication of future information technology specialists", *Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies: science. the journal of the State State University named after A.S.Makarenko*, Issue 10 (84), pp. 260–272.

4. Shvardak, M. V. (2023). "Digital interactive technologies in the educational process of primary school", *Scientific journal of the Khortytsk National Academy. Series: Pedagogy. Social work*, Issue 8, pp. 39–48.

УДК 159.944

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.363

## ДИФЕРЕНЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**Шимко Віталій Артурович**, доктор психологічних наук,  
старший науковий співробітник,

професор кафедри професійної психології,

Національна академія СБУ

(вул. М. Максимовича, 22, м. Київ, 03066,

e-mail: [shymko@outlook.com](mailto:shymko@outlook.com))

ORCID: 0000-0003-4937-6976

Scopus Author: 5720-4110-630

Researcher: C-8373-2017

*Дослідження націлене на вивчення впливу воєнного стану на ставлення працівників до своєї роботи та визначення диференціально-психологічних особливостей, що впливають на цей процес. Мета статті полягає в обґрунтованій розробці управлінських стратегій, спрямованих на полегшення впливу воєнного стану на психічний стан працівників і підтримку їхнього позитивного ставлення до праці. Методика дослідження охоплювала анонімне анкетування персоналу (1667 респондентів), аналіз результатів за допомогою One-Way ANOVA та мультиноміального регресійного аналізу.*

*Отримані результати свідчать про важливість таких особливостей, як дружжелюбність, емоційна стабільність і відкритість новому досвіду у формуванні позитивного ставлення до праці під час воєнного стану. Виявлені взаємозв'язки між цими особливостями та впливом воєнного стану вказують на необхідність розвитку соціальних компетенцій серед персоналу.*

*Соціальні фактори, такі як задоволеність атмосферою в колективі, стосунки з колегами й рідними, вплив офісних умов і домашнього побуту, також виявилися важливими для формування ставлення до праці в умовах воєнного стану. Сприятливе робоче середовище та підтримка від колег можуть виявитися суттєвими для збереження позитивного психологічного клімату й ефективності праці.*

*У контексті управлінських рекомендацій дослідження наголошує на важливості розвитку особистісних якостей працівників, зокрема дружжелюбності, а також виробленні стратегій підтримки соціального та психологічного благополуччя в колективі. Управлінські втручання мають бути насамперед спрямовані на жіночу частину персоналу і тих, хто неодружений та обіймає некерівну посаду на підприємстві.*

*Стаття робить важливий внесок у розуміння механізмів адаптації працівників до стресових умов та пропонує конкретні підходи до управління психосоціальним кліматом в організаціях під час кризових ситуацій. Зазначені результати*

можуть бути корисними для управлінців і кадрових служб, що прагнуть забезпечити ефективне управління персоналом в умовах нестабільності та підвищити загальний рівень робочого комфорту і мотивації.

**Ключові слова:** воєнний стан, диференціально-психологічні особливості, велика п'ятірка, п'ятифакторна модель особистості, ставлення до праці, мотивація, демотивація.

## DIFFERENTIAL PSYCHOLOGICAL FEATURES OF ATTITUDES TOWARD WORK IN A STATE OF WAR

**Shymko Vitalii**, Doctor of Sciences (Psychology), Senior Researcher,  
Professor of Professional Psychology Department,  
National Academy of the Security Service of Ukraine  
(22 Mykhaila Maksymovycha Street, Kyiv, 03066, Ukraine,  
e-mail: [shymko@outlook.com](mailto:shymko@outlook.com))  
ORCID: 0000-0003-4937-6976  
Scopus Author: 5720-4110-630  
Researcher: C-8373-2017

*The study aims to investigate the impact of a state of war on employees' attitudes towards their work and identify the differential psychological features influencing this process. The article's goal is to develop justified management strategies aimed at mitigating the effects of the state of war on the employees' mental well-being and supporting their positive work attitudes. The research methodology included anonymous surveys of personnel (1667 respondents), analysis of results using One-Way ANOVA, and multinomial regression analysis.*

*The obtained results emphasize the significance of traits such as friendliness, emotional stability, and openness to new experiences in shaping a positive work attitude during a state of war. The identified correlations between these traits and the impact of the state of war underscore the need for the development of social competencies among the employees. Social factors, such as satisfaction with the team atmosphere, relationships with colleagues and family, and the influence of office conditions and domestic life, also proved essential for shaping work attitudes in a state of war. A supportive work environment and colleague assistance can be crucial for maintaining a positive psychological climate and work efficiency.*

*In the context of managerial recommendations, the research emphasizes the importance of developing employees' personal qualities, particularly friendliness, and formulating strategies to support social and psychological well-being in the workplace. Managerial interventions should primarily target female employees and those who are unmarried and hold non-managerial positions in the organization.*

*The article makes a significant contribution to understanding the mechanisms of employee adaptation to stressful conditions and proposes specific approaches to managing psychosocial climate in organizations during crisis situations. The findings can be valuable for managers and HR departments seeking to ensure effective personnel management in unstable conditions and enhance overall workplace comfort and motivation.*

**Key words:** state of war, differential psychological features, Big Five, five-factor model of personality, attitudes toward work, motivation, demotivation.

**Постановка проблеми.** Умови війни, сповнені стресу, страждань і невизначеності, неодмінно впливають на кожний аспект людського життя, включно з професійною сферою. Соціально-психологічна атмосфера та економіко-культурні наслідки війни накладають величезний вплив на психіку та емоційний стан особистості, що знову актуалізує необхідність вивчення диференціально-психологічних особливостей ставлення до праці в умовах воєнного стану.

Особистісне ставлення до праці в контексті воєнного стану постає важливим фактором, що визначає якість життя працівників та їхню здатність ефективно функціонувати в надзвичайних обставинах. Ця стаття присвячена вивченню того, як сучасні українські реалії можуть впливати на індивідуальне сприйняття праці, мотивацію та психологічний стан людей у професійному середовищі.

Дослідження диференціально-психологічних особливостей ставлення до праці в умовах воєнного стану не лише дозволяє краще зрозуміти психологічні механізми адаптації до стресових ситуацій, а й надає підстави для розробки ефективних стратегій підтримки психічного здоров'я та підвищення працездатності учасників професійного співтовариства.

У цьому контексті стаття присвячена розгляду різноманітних факторів, що впливають на особистісне ставлення до праці під час війни, здійснює аналіз їхньої взаємодії та надає обґрунтовані практичні рекомендації для забезпечення психологічної підтримки в умовах надзвичайних обставин.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Майже відразу після початку повномасштабної агресії проти України у вітчизняних і міжнародних виданнях почали з'являтися перші публікації, присвячені різним аспектам праці в умовах воєнного стану. Зокрема, досліджуються відповідні правові питання [1–3]. Чимало уваги приділяється освітньо-педагогічній галузі [4–8]. Цікавить сфера охорони здоров'я [9; 10]. Вивчаються питання праці в контексті управління і менеджменту в державних і недержавних секторах [11–15] та в багатьох інших соціально-трудовах сферах.

Окрему дослідницьку категорію складають дослідження особистісних трансформацій представників різних професій-

них галузей в умовах воєнного стану [16–22]. Цей науково-прикладний кластер перебуває на самому початку свого становлення і потребує суттєвого розширення як фахового діапазону професій, так і кількісного збільшення проведених спостережень, замірів, експериментів тощо. У перспективі це забезпечить можливість проведення ґрунтовного вивчення проблематики особистісного ставлення до праці в умовах воєнного стану за допомогою порівняння отриманих результатів у різних трудових галузях. Нині одним з поточних недоліків залишається низька увага вчених до місця й ролі саме диференціально-психологічної складової у виникненні, формуванні та перебігу зазначеного ставлення.

**Мета статті** – дослідити взаємозв'язок між диференціально-психологічними особливостями фахівців та їх ставлення до праці з метою обґрунтованої розробки важелів ефективного управлінського впливу на основі індивідуального підходу в умовах воєнного стану.

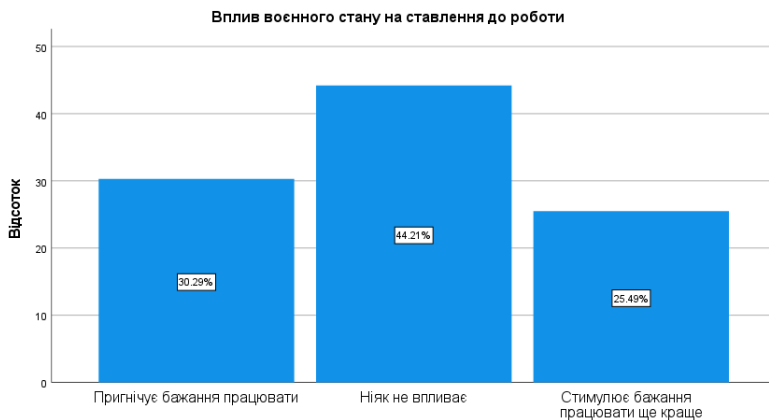
**Виклад основного матеріалу.** Задля досягнення вказаної мети нами проаналізовані результати анонімного анкетування персоналу ДУ «Центр пробації», в якому взяли участь 1667 респондентів (представники центральної організаційної ланки та регіональних підрозділів установи по всій Україні). Дослідження було проведено у вересні 2023 року за допомогою анкети, яка охоплювала набір соціально-демографічних характеристик, ряд запитань щодо сприйняття респондентами різних аспектів їх повсякденної праці, а також українську адаптацію короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (10-пунктовий вербальний тест рис особистості, розроблений С. Гослінгом, П. Ренфру і В. Свонном) [23].

Зразок анкети, набір отриманих даних та розгорнуті результати їх математико-статистичної розробки (IBM SPSS Statistics 27.0.1.0) розміщено для докладного ознайомлення зацікавленою науковою спільнотою в Гарвардському міжнародному репозиторії [24]. З огляду на міркування доцільної лаконічності в цій публікації наведені лише найбільш сутнісні результати щодо сформульованої вище мети дослідження. Передуючи їх викладу, уточнимо провідні характеристики вибірки.

Зокрема зазначимо, що найбільша частка учасників (24,1 %) перебуває у віковому діапазоні від 36 до 40 років. Відносно молоді групи також добре представлені: 12,4 % – у віці від 26 до 30 років і 20,9 % – у віці від 31 до 35 років. З іншого боку, серед респондентів – менша частка тих, хто належить до старших вікових груп. Наприклад, лише 1,4 % мають вік від 56 до 60 років, а ті, хто старше 60 років, складають усього 0,8 % від загальної кількості. Більшість учасників є одруженими (63,9 %), менша кількість неодружених (22,4 %) і розлучених (13,7 %). Також більшість учасників не має дітей (34,5 %), але є значна кількість тих, хто має одну (40,2 %) або дві (23,5 %) дитини. Поділ респондентів за категоріями посад засвідчив, що більшість учасників є працівниками (71,5 %), а решта – керівниками (28,5 %).

Розподіл часток респондентів щодо впливу воєнного стану на їх ставлення до роботи зображено на рисунку 1, а усереднені показники параметрів «Великої п'ятірки» у відповідних групах представлено на рисунку 2.

Для оцінки диференціально-психологічних відмінностей у відповідних групах ми застосували One-Way ANOVA. З огляду на суттєво різну кількість респондентів у цих групах та непереконливі показники гомогенності дисперсій відповідних змінних було застосовано тест Brown-Forsythe (табл. 1), а для Post-Hoc порівняння використано критерій Games-Howell.



*Рис. 1. Вплив воєнного стану на ставлення до роботи*

(складено автором)

Вплив воєнного стану на ставлення до роботи

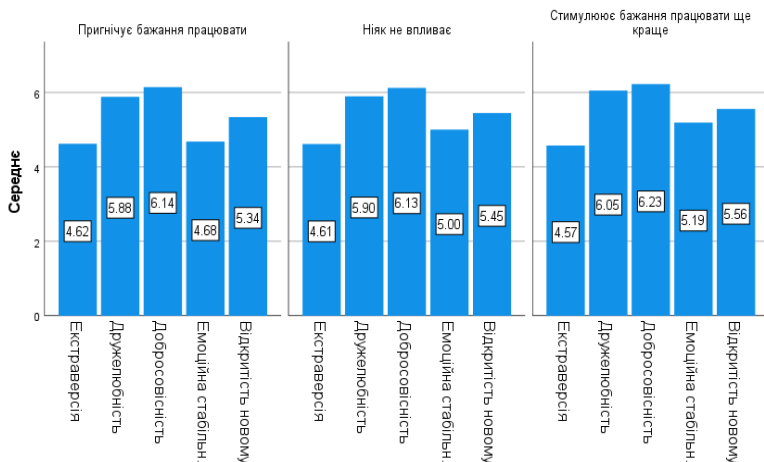


Рис. 2. Середні показники рис «Великої п'ятірки» в різних групах (складено автором)

Таблиця 1 – Результати ANOVA (Brown-Forsythe). Диференціально-психологічні відмінності респондентів, згрупованих за впливом воєнного стану на ставлення до роботи (складено автором)

Parameters	tatistica	f1	f2	ig.	ta-square d
Екстраверсія	.384	2	1439.671	.681	>.001
Дружелюбність	7.362	2	1435.531	.001	.009
Добросовісність	2.832	2	1457.465	.059	.003
Емоційна стабільність	26.434	2	1448.395	.000	.031
Відкритість новому досвіду	6.043	2	1459.779	.002	.007

З'ясовані достовірні міжгрупові відмінності за показниками дружелюбності, емоційної стабільності та відкритості новому досвіду супроводжуються відверто низькими показниками Eta-squared (табл. 1). Такий критерій характеризує величину ефекту (effect size) з точки зору впливу незалежної



змінної (в цьому випадку – частина респондентів з різною оцінкою впливу воєнного стану на ставлення до роботи) на дисперсію залежних змінних (диференціальних складових п'ятифакторної моделі особистості).

Поряд з вказаним Post-Hoc аналіз виявив статистично достовірні відмінності в усіх трьох групах лише за рисою «емоційна стабільність». Дружелюбність відрізнялась між двома парами груп: 1 (пригнічує бажання працювати) і 3 (стимулює бажання працювати ще краще) та між 2 (ніяк не впливає) і 3. Відкритість новому досвіду виявилась різною лише в протилежних групах – 1 і 3.

Отже, з огляду на дещо невиразний характер виявлених відмінностей було застосовано мультиноміальний регресійний аналіз із залежною змінною – вплив воєнного стану на ставлення до роботи (табл. 2). Поряд зі складовими «Великої п'ятірки» до регресійної моделі були внесені такі предиктори: вік, стать, сімейний статус, кількість дітей, тип займаної посади (працівник або керівник), самооцінка стану психологічного здоров'я. Зауважимо, що тут і далі наводяться витяги з регресійних моделей, в яких містяться лише статистично значущі параметри (повні зведення розміщені в репозиторії [24]).

Роль стану психологічного здоров'я (рис. 3) в регресійній моделі є цілком очікуваною і очевидною, адже ця змінна статистично виразно і переконливо впливає на імовірності потрапляння респондентів у протилежні групи (табл. 2).



Рис. 3. Самооцінка респондентами стану психологічного здоров'я

*(складено автором)*

Примітно, що емоційна стабільність «відповідає» лише за виникнення або ж нівелювання пригніченого ставлення до роботи в умовах воєнного стану, проте не бере участі у стимуляції бажання працювати ще краще. Таку функцію забезпечує елемент «Великої п'ятірки» – дружелюбність. Також інформативним є те, що шанси потрапити у відповідну групу респондентів є статистично достовірно меншими в жінок, неодружених і тих досліджуваних, які не обіймають керівні посади. Ми вважаємо, що викладені особливості є корисними для розуміння напрямів роботи з усунення і профілактики трудової демотивації через війну та визначення груп ризику.

Щодо з'ясування ставлення до праці, то при розробці дизайну дослідження ми вирішили відмовитися в опитувальнику від традиційно широкоживаної лінгвосемантичної концепції «задоволення» на користь такої редакції відповідного запитання: «Зазвичай наскільки по-людськи Вам приємно виконувати повсякденну роботу?» (рис. 4). Ми вважаємо, що більш емоційно-орієнтований підхід стимулюватиме більшу автентичність відповідей респондентів. Результати відповідного регресійного аналізу представлено в табл. 3.



*Рис. 4. Емоційне ставлення до праці респондентів  
(складено автором)*

Таблиця 2 – Параметри мультиноміальної регресії (витяг). Прогнозована змінна: вплив воєнного стану на ставлення до роботи (складено автором)

Parameter		B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp (B)	95 % Confidence Interval for Exp(B)	
								Lower Bound	Upper Bound
Припінчує	Емоційна стабільність	-.128	.062	4.265	1	.039	.880	.779	.994
	Стан психологічного здоров'я	-.625	.098	40.366	1	.000	.535	.442	.649
Стимулює	Дружелюбність	.242	.103	5.493	1	.019	1.274	1.040	1.559
	Стан психологічного здоров'я	.384	.101	14.341	1	.000	1.468	1.203	1.790
	[Стать=жіноча]	-.489	.152	10.398	1	.001	.613	.455	.825
	Сімейний статус=неодружений	-.460	.233	3.879	1	.049	.631	.400	.998
	Категорія посади=працівник	-.292	.144	4.130	1	.042	.747	.563	.990

**Примітка:** референтна група: воєнний стан ніяк не впливає.

Таблиця 3 – Параметри ординальної регресії (витяг). Прогнозована змінна: «Зазвичай наскільки по-людськи Вам приємно виконувати повсякденну роботу?» (складено автором)

Parameter	B	Std. Error	Wald Chi-Square	df	Sig.	Exp(B)	95 % Wald Confidence Interval for Exp(B)	
							Lower	Upper
Дружелюбність	.201	.0435	21.364	1	.000	1.222	1.123	1.331
Вік	.045	.0182	6.161	1	.013	1.046	1.010	1.084
Стан психологічного здоров'я	.421	.0453	86.547	1	.000	1.524	1.394	1.665
Вплив воєнного стану на ставлення до роботи	.270	.0393	47.124	1	.000	1.310	1.213	1.415

Укотре констатуємо важливу роль стимулюючого сприйняття воєнного стану і гарного психологічного здоров'я у впливі на імовірності потрапляння до груп респондентів із суб'єктивно приємним ставленням до роботи. Дещо менш очікуваним виявився аналогічний вплив змінної – вік. Проте з огляду на показник  $E_{hr}(B)$  йдеться про несуттєвий приріст вірогідності потрапляння до більш високої категорії прогнозованої змінної при збільшенні віку на 5 років (табл. 3). Також, на нашу думку, цілком логічним є і позитивний вплив такої складової «Великої п'ятірки», як дружелюбність.

Зауважимо, що саме ця риса фігурувала як достовірний предиктор також і в попередній регресійній моделі (табл. 2). Це натякає на те, що досліджуваний предмет (ставлення до праці в умовах воєнного стану), окрім диференціально-психологічної складової, має й інший вимір. Оскільки йдеться про таку особистісну характеристику як дружелюбність, то є логічним припустити, що цей вимір – соціальний. Ми перевірили викладене припущення за допомогою побудови ще однієї мультиноміальної регресійної моделі, до якої цього разу внесли як предиктори такі змінні: задоволеність атмосферою в колективі, вплив стосунків з керівництвом та з колегами на ставлення до роботи, вплив офісних умов і домашнього побуту, а також думки респондентів щодо відповідності рівня заробітної плати виконуваним обов'язкам (табл. 4).

Як бачимо, зовнішні соціально-середовищні параметри мають неабиякий вплив на ставлення до праці в умовах воєнного стану. Задоволеність загальною атмосферою в колективі перешкоджає робочій демотивації через війну, проте стимулюючим чинником є більш конкретизовані стосунки з колегами й рідними. Цікавим є те, що цей аналіз не виявив впливу керівників, тобто аспект управлінської культури залишився поза факторним полем. Індикативним є позитивна значущість робочого і домашнього побуту та водночас лише негативний вектор впливу зарплатного чинника. Іншими словами, попри важливість фізичного комфорту досліджувану проблематику просто грошима не вирішиш.

Таблиця 4 – Параметри мультиноміальної регресії (витяг).  
Прогнозована змінна: вплив воєнного стану на ставлення до роботи (складено автором)

Parameter	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp (B)	95 % Confidence Interval for Exp(B)		
							Lower Bound	Upper Bound	
Пригнічує	Задоволеність атмосферою в колективі	-.277	.087	10.124	1	.001	.758	.639	.899
	Відповідність зарплати виконуваним обов'язкам	-.388	.082	22.632	1	.000	.678	.578	.796
Стимулює	Вплив стосунків з колегами на ставлення до роботи	.553	.178	9.641	1	.002	1.738	1.226	2.465
	Вплив офісних умов на ставлення до роботи	.365	.098	13.939	1	.000	1.440	1.189	1.744
	Вплив домашнього побуту на ставлення до роботи	.725	.168	18.584	1	.000	2.065	1.485	2.871
	Вплив з рідними та близькими на ставлення до роботи	1.089	.169	41.716	1	.000	2.970	2.134	4.132

**Примітка:** референтна група: воєнний стан ніяк не впливає.

**Висновки.** Дослідження взаємозв'язку між диференціальними психологічними особливостями фахівців та їх ставленням до праці в умовах воєнного стану виявило ряд ключових аспектів, які можуть бути важливими для розвитку стратегій управління та підтримки персоналу в надзвичайних ситуаціях.

По-перше, підтверджено спостереження інших дослідників, що воєнний стан суттєво впливає на ставлення працівників до їхньої роботи. Розподіл часток та усереднені показники рис «Великої п'ятірки» свідчать про різні відгуки та реакції на воєнний стан у різних групах, що вказує на важливість індивідуального підходу в управлінні персоналом у подібних умовах.

По-друге, диференціально-психологічні відмінності у рисах, таких як дружелюбність, емоційна стабільність і відкритість новому досвіду, виявились ключовими факторами, що визначають ставлення до праці в умовах війни. Дружелюбність, зокрема, виявилась значущою в регулюванні міжособистісних стосунків у колективі та сприяє позитивному ставленню до праці.

По-третє, соціальні фактори, такі як задоволеність атмосферою в колективі, стосунки з колегами й рідними, вплив офісних умов і домашнього побуту, також виявились важливими для формування ставлення до праці в умовах воєнного стану. Сприятливе робоче середовище та підтримка від колег можуть виявитися суттєвими для збереження позитивного психологічного клімату й ефективності праці.

У контексті управлінських рекомендацій дослідження наголошує на важливості розвитку особистісних якостей працівників, зокрема дружелюбності, а також виробленні стратегій підтримки соціального та психологічного благополуччя в колективі. Управлінські втручання повинні бути насамперед спрямовані на жіночу частину персоналу й на тих, хто не одружений і обіймає некерівну посаду на підприємстві.

Загалом ці висновки вказують на необхідність комплексного й індивідуалізованого підходу до управління персоналом в умовах воєнного стану для збереження високої мотивації та ефективності роботи колективу.

### Список використаних джерел

1. Самойлович А. А. Дотримання прав людини і громадянина в Україні під час воєнного стану. *Проблеми науки і практики, завдання та шляхи їх вирішення* : матеріали ХХ Міжнародної науково-практичної конференції (Варшава, 24 травня 2022). С. 289–290.

2. Коваленко, О. О. Концепт «право на безпечні і здорові умови праці» як складова гідної праці в Україні в реаліях режиму воєнного стану. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО»*. 2022. Вип. 5. URL: <https://doi.org/10.34142/23121661.2022.36.13>.

3. Трюхан О. А. До питання встановлення інвалідності в умовах воєнного стану: новації законодавства. *Juris Europensis Scientia*. 2022. Вип. 5. С. 15–19. URL: <https://doi.org/10.32782/chem.v5.2022.3> (дата звернення: 29.02.2024).

4. Бутенко К. В., Райтаровська І. В., Родигіна В. П., Мартиненко О. М., Богомол Н. Д. Сутність та структура формування готовності тренерів з однокласників до згуртування спортивного колективу в умовах воєнного стану. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2022. Вип. 82. С. 30–35. URL: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2022.82.4>.

5. Освіта України в умовах воєнного стану : інформ.-аналіт. зб. / за заг. ред. С. Шкарлета. Київ : МОН України, 2022. 358 с. URL: <https://library.megu.edu.ua:9443/jspui/handle/123456789/3571>.

6. Хоменко-Семенова Л., Прохоренко Я. Вплив інформаційного контенту на емоційну стійкість студентів з во в умовах воєнного стану. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія*. 2022. Вип. 1 (20). С. 129–134. URL: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/58489>.

7. Військово-патріотичне виховання учнівської та студентської молоді, курсантів у спортивному гуртку «Бойовий хортинг» в умовах воєнного стану / З. Діхтяренко та ін. URL: <https://university.edu.science/handle/123456789/37>.

8. Голубенко Т., Діордіца І., Сіра Л. Особливості психолого-педагогічної адаптації здобувачів вищої освіти до освітнього процесу в умовах воєнного стану. *Наукові інновації та передові технології*. 2022. № 6 (8). С. 112–123.

9. Драна Ю. Ю. Динаміка емоційного вигорання медичних працівників приватної клініки до та під час воєнного стану : кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра спеціальності «Психологія». Київ : Національний авіаційний університет, 2022. 49 с. URL: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/55787>.

10. Чорна В. В. Психологічний стан здоров'я медичних працівників закладів охорони здоров'я під час воєнного стану. *Vectors of the development of science and education in the modern world : collective monograph*. California : Sherman Oaks, 2023. P. 221–252.

11. Головань Т. Г. Податкова політика в умовах воєнного стану. Виклики правничої професії в умовах воєнного стану : матеріали круглого столу до Дня юриста (м. Харків, 6 жовтня 2022) / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди, Харків. нац. екон. ун-т ім. С. Кузнеця. Харків, 2022. С. 31–34. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8819>.

12. Ваганова І. М. Дистанційна зайнятість в умовах воєнного стану. *Захист прав людини в умовах воєнного стану* : збірник матеріалів науково-практичної конференції; 31 січня 2023 року. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2023. 128 с.

13. Медведенко С. В., Медведенко Н. В. Засади стратегічного управління в умовах воєнного стану в органах та підрозділах Національної поліції України. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2022. № 1–2. С. 200–206.

14. Молодіжне підприємництво в умовах воєнного стану : практичний порадник / Л. О. Базиль, В. Б. Байдулін, І. А. Гриценюк, Л. М. Єршова, В. Ф. Орлов, М. О. Савченко, М. Т. Теловата. Київ : Інститут професійної освіти НАПН України, 2022. 96 с.

15. Горин В. П., Савчук С. В. Резерви нарощування фінансових ресурсів територіальних громад в умовах воєнного стану. *Агросвіт*. 2023. № 13. С. 11–20. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/48273>.

16. Буданова М. Воєнний стан і можливі трансформації особистості поліцейського. *Юридична психологія*. 2023. № 1 (32). С. 79–85.

17. Пилипенко Л. В., Пристайко Ю. Р. Емпіричне дослідження впливу воєнного стану на психічне здоров'я особистості юнацького віку. *Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Педагогіка і психологія*. 2023. Т. 1. С. 58–66. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/handle/123456789/12153>.

18. Романовський О., Штученко І., Татівська М., Вракіна В. Психологічні чинники формування стану щастя особистості під час воєнного стану. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2022. № 3. С. 3–17.

19. Касьянова О., Разумна А. Актуалізація екзистенціального аспекту професійної ідентичності як чинник виховання особистості майбутніх лікарів в умовах воєнного стану в Україні. *Grail of Science*. 2022. Вип. 4 (17). С. 301–307.

20. Мілорадова Н. Е., Невинна В. І. Розвиток життєстійкості особистості в умовах воєнного стану. *Забезпечення психологічної допомоги в секторі безпеки та оборони України* : зб. тез II Всеукр. міжвід. психол. форуму (Київ, 30 травня 2023). Київ, 2023. С. 140–144.

21. Роденкова В. А. Психічні стани особистості в умовах воєнного стану. *Психологічні читання* : зб. матеріалів ІХ Наук.-практ. конф. молод. вчених (Харків, 1 грудня 2023). Харків : ХНУВС, 2023. Т. 1. С. 168–170.

22. Предко В. В. Психологічні особливості прояву життєстійкості учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану. *Наукові проекти соціально-гуманітарного факультету ЗУНУ*. 2022. № 1. С. 209–210.

23. Кліманська М., Галецька І. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR).



*Психологічний часопис*. 2019. Т. 5. № 9. С. 57–74. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9.4>.

24. Shymko, V. Job satisfaction and work motivation under the martial law conditions. Big five personality traits survey. *Harvard Dataverse*, 2024. V. 7. URL: <https://doi.org/10.7910/DVN/A5MPPS>.

## References

1. Samoilovych, A. A. (2022), "Observance of human and civil rights in Ukraine during martial law", *Problems of science and practice, tasks and ways to solve them* : materials of the XX International scientific and practical conference (Warsaw, 24 May 2022), pp. 289–290.

2. Kovalenko, O. O. (2022), "The concept of 'the right to safe and healthy working conditions' as a component of decent work in Ukraine in the realities of martial law", *Collection of scientific papers of H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University "PRAVO"*, Vol. 36, available at: <https://doi.org/10.34142/23121661.2022.36.13>.

3. Triukhan, O. A. (2022), "On the issue of establishing disability under martial law: legislative innovations", *Juris Europensis Scientia*, Issue 5, pp. 15–19, available at: <https://doi.org/10.32782/chern.v5.2022.3> (accessed 29 February 2024).

4. Butenko, K. V., Raitarovska, I. V., Rodyhina, V. P., Martynenko, O. M., Bohomol, N. D. (2022), "Essence and structure of formation of martial arts coaches' readiness to unite a sports team under martial law", *Pedagogy of forming a creative personality in higher and secondary schools*, No. 82, pp. 30–35, available at: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2022.82.4/>.

5. Education in Ukraine under martial law: informational and analytical collection (2022) / in Shkarlet, S. (Ed.), Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, available at: <https://library.megu.edu.ua:9443/jspui/handle/123456789/3571>.

6. Khomenko-Semenova, L. and Prokhorenko, Ia. (2022), "The influence of information content on the emotional stability of university students under martial law", *Bulletin of the National Aviation University. Series: Pedagogy. Psychology*, Issue 1 (20), pp. 129–134, available at: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/58489>.

7. Military-patriotic education of pupils and students, cadets in the sports club "Combat Horting" under martial law / Dikhtiarenko, Z. and others, available at: <https://university-edu.science/handle/123456789/37>.

8. Holubenko, T., Dirditsa, I. and Sira, L. (2022), "Features of psychological and pedagogical adaptation of higher education students to

the educational process under martial law", *Scientific innovations and advanced technologies*, No. 6 (8), pp. 112–123.

9. Drana, Yu. Yu. (2022), Dynamics of emotional burnout of medical workers in a private clinic before and during martial law : Bachelor Thesis in Psychology, National Aviation University, Kyiv, available at: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/55787>.

10. Chorna, V. V. (2023), "Psychophysiological state of health of health care workers in health care institutions during martial law", *Vectors of the development of science and education in the modern world* : collective monograph, Sherman Oaks, California, pp. 221–252.

11. Holovan, T. H. (2022), "Tax policy under martial law", *Challenges of the legal profession under martial law* : materials of the round table dedicated to the Lawyer's Day (Kharkiv, 6 October 2022), H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, S. Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, pp. 31–34, available at: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8819>.

12. Vahanova, I. M. (2023), *Remote employment under martial law. Protection of human rights under martial law* : materials of the scientific and practical conference (Kharkiv, 31 January 2023), S. Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv.

13. Medvedenko, S. V. and Medvedenko, N. V. (2022), "Principles of strategic management under martial law in the bodies and units of the National Police of Ukraine", *South Ukrainian Law Journal*, No. 1–2, pp. 200–206.

14. Youth entrepreneurship under martial law : a practical guide (2022) / Bazyl, L. O., Baidulin, V. B., Hrytseniuk, I. A., Yershova, L. M., Orlov, V. F., Savchenko, M. O. and Telovata, M. T., Institute of Professional Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv.

15. Horyn, V. P. and Savchuk, S. V. (2023), "Reserves for increasing financial resources of territorial communities under martial law", *Agrosvit*, No. 13, pp. 11–20, available at: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/48273>.

16. Budanova, M. (2023), "Martial law and possible transformations of a police officer's personality", *Legal psychology*, No 1 (32), pp. 79–85.

17. Pylypenko, L. V. and Prystaiko, Yu. R. (2023), "An empirical study of the impact of martial law on the mental health of adolescents", *Scientific Notes of Lviv State University of Life Safety. Pedagogy and psychology*, Vol. 1, pp. 58–66, available at: <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/handle/123456789/12153>.

18. Romanovskyi, O., Shtuchenko, I., Tatievska, M., Vrakina, V. (2022), "Psychological factors in the formation of the state of happiness of a personality during martial law", *Theory and practice of social systems management*, No. 3 , pp. 3–17.

19. Kasianova, O. and Razumna, A. (2022), "Actualization of the existential aspect of professional identity as a factor in the education of future doctors in the conditions of martial law in Ukraine", *Grail of Science*, Vol. 4 (17), pp. 301–307.

20. Miloradova, N. E. and Nevynna, V. I. (2023), "Development of personal resilience under martial law", *Providing psychological assistance in the security and defense sector of Ukraine : materials of the II All-Ukrainian interdepartmental psychological forum* (Kyiv, 30 May 2023), Kyiv, pp. 140–144.

21. Rodenkova, V. A. (2023), "Mental states of a person under martial law", *Psychological readings : materials of the IX Scientific and practical conference of young scientists* (Kharkiv, 1 December 2023), Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, Vol. 1, pp. 168–170.

22. Predko, V. V. (2022), "Psychological peculiarities of manifestation of resilience of educational process participants in martial law", *Scientific projects of the faculty of social sciences and humanities of ZUNU*, No. 1, pp. 209–210.

23. Klimanska, M. and Haletska, I. (2019), "Ukrainian adaptation of the short five-factor personality inventory TIPI (TIPI-UKR)", *Psychological journal*, No. 5 (9), pp. 57–76, available at: <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9.4>.

24. Shymko, V. (2024), "Job satisfaction and work motivation under the martial law conditions. Big five personality traits survey", *Harvard Dataverse*, V. 7, available at: <https://doi.org/10.7910/DVN/A5MPPS>.

УДК 378:37.091.12:343.8-051

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.380

## ТЕРМІНОЛОГІЯ В ПРОФЕСІЙНОМУ МОВЛЕННІ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО- ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

**Шумейко Зінаїда Євгенівна**, кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри педагогіки і гуманітарних дисциплін,

*Пенітенціарна академія України*

*(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,*

*e-mail: zina1906@ukr.net)*

ORCID: 0000-0003-2705-0924

*У статті схарактеризовано роль української термінології у професійному мовленні майбутніх фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України. Для цього з'ясовано роль наукової термінології у формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України. Це дало підстави для висновку, що усне й письмне мовлення фахівця є важливим показником рівня сформованості в нього професійної компетентності, а понад половину професійної лексики фахівця Державної кримінально-виконавчої служби України складають спеціальні галузеві терміни.*

*Доведено, що сформованість професійно-термінологічної компетентності фахівця Державної кримінально-виконавчої служби України передбачає ґрунтовне знання фахової термінології і вільне володіння нею на високому професійному рівні, здатність правильно й доречно використовувати термінологію у професійному мовленні відповідно до нормативних вимог.*

*Констатовано, що вибір методів, прийомів і засобів навчання для опанування майбутніми фахівцями-пенітенціаріями наукових термінів потрібно здійснювати ретельно й аргументовано, адже він суттєво впливає на ефективність засвоєння термінології, а отже, і на рівень сформованості професійно-термінологічної компетентності.*

*Визначено оптимальні методи й технології навчання для ефективного опанування майбутніми фахівцями наукової термінології, зокрема інтерактивні інформаційно-комунікативні й імітаційно-рольові технології, творчі завдання, а також робота з текстом і довідниковими джерелами, завдання на переклад фахових текстів, створення інфографіки, мемів, інтерактивних плакатів тощо. Вони дають змогу викладачу проконтролювати рівень засвоєння здобувачами освіти знань із наукової термінології, мотивувати до опанування фахової термінології, підвищити ефективність освітнього процесу в цілому.*

**Ключові слова:** професійно-термінологічна компетентність, термінологія, методи, майбутні фахівці-пенітенціарії, здобувачі освіти.

## **TERMINOLOGY IN THE PROFESSIONAL SPEECH OF SPECIALISTS OF THE STATE CRIMINAL AND EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE**

**Shumeiko Zinaida**, PhD in Pedagogy, Associate Professor,  
Associate Professor at the Department of Pedagogy and Humanities,  
*Penitentiary Academy of Ukraine*  
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,  
e-mail: zina1906@ukr.net)  
ORCID: 0000-0003-2705-0924

*The article substantiates the role of Ukrainian terminology in the professional speech of future specialists of the State Criminal and Executive Service of Ukraine. The role of scientific terminology in the formation of professional competence of future specialists of the State Criminal and Executive Service of Ukraine was clarified for this and it was established that the oral and written speech of a specialist is an important indicator of the level of professional competence formation, and more than 60% of the professional vocabulary of a specialist of the State Criminal and Executive Service of Ukraine make up special industry terms.*

*The professional and terminological competence of a specialist of the State Criminal and Executive Service of Ukraine is characterized, the formation of which requires perfect knowledge of professional terminology and fluency in it at a high professional level, the ability to correctly and appropriately use terminology in professional communication, in oral and written professional communication in accordance with regulatory requirements.*

*It has been established that the choice of methods, techniques, and means of education for the mastering of scientific terms by future penitentiary specialists must be carefully and well-argued, because it significantly affects the effectiveness of terminology assimilation, and therefore, the level of formation of professional terminological competence.*

*Optimal teaching methods and technologies for effective mastering of scientific terminology by future specialists have been determined, including interactive information-communication and simulation-role technologies, creative tasks, as well as work with text and reference sources, tasks for translating professional texts, creating infographics, memes, interactive posters etc. They enable the teacher to control the level of assimilation of knowledge of scientific terminology by students, to motivate them to master professional terminology, and to increase the efficiency of the educational process as a whole.*

**Key words:** *professional and terminological competence, terminology, methods, future penitentiary specialists, education seekers.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями.** Важливим показником високого рівня сформованості

професійної компетентності фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України є знання ними сучасної галузевої термінології і володіння нею на високому професійному рівні. Варто констатувати, що впродовж попередніх десятиліть у сфері термінології, зокрема й юридичної, відбуваються різноманітні процеси, пов'язані з активним упровадженням інформаційних технологій і засобів у професійну діяльність, введенням електронного документообігу, інтеграцією до світового співтовариства. Саме тому галузева термінологія постійно оновлюється за рахунок нових термінів, що зобов'язує фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України до постійного поповнення знань, опанування нових способів їх застосування в практичній діяльності.

**Аналіз останніх публікацій із зазначеної проблеми.** Проблема унормування професійної термінології стала предметом аналізу Л. Симоненко, Л. Козак, В. Пілецького, Г. Онуфрієнко. Особливості застосування професійної термінології в процесі формування професійно-термінологічної компетентності з'ясували І. Власюк, Г. Ракшанова, І. Назаренко. Проте зазначена проблема потребує подальшого дослідження з урахуванням тих соціокультурних і освітніх викликів, що актуалізувалися на сучасному етапі. Отже, необхідно переглянути питання щодо значення наукової термінології в професійному мовленні фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України в контексті сьогодення.

**Формулювання цілей статті.** Мета статті – обґрунтувати роль термінології в професійному мовленні фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України. Досягнення визначеної мети передбачало виконання таких завдань: з'ясувати роль наукової термінології у формуванні професійної компетентності фахівця-пенітенціарія; схарактеризувати професійно-термінологічну компетентність фахівця-пенітенціарія, її структуру; визначити оптимальні методи й технології навчання для ефективного опанування майбутніми фахівцями-пенітенціаріями наукової термінології.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Важливим показником рівня сформованості професійної компетентності фахі-

вця-пенітенціарія є його усне й писемне мовлення. Науковці обґрунтовують, що висока культура мовлення полягає в досконалому володінні сучасною українською літературною мовою та дотриманні всіх правил і норм спілкування. Основними ознаками культури мовлення, на думку Л. Мацько, Л. Кравець, є доречність, що полягає в логічності, точності, чистоті та врахуванні мовленнєвої ситуації; чистота мовлення, що передбачає дотримання норм літературної мови та відсутність у мовленні жаргонізмів, просторіч, суржику; виразність, яка забезпечує чітку дикцію, інтонацію; змістовність, що передбачає глибоке осмислення та повне висвітлення теми; багатство, яке досягається завдяки постійному поповненню словникового запасу та вмінню використовувати різні мовні засоби [3, с. 43]. Отже, великий обсяг словникового запасу є важливим показником високого рівня розвитку культури мовлення фахівця, а основною складовою активного словникового запасу є фахова термінологія, рівень володіння якою – своєрідний індикатор осмислення професійних явищ і понять. Т. Стасюк наголошує, що спеціальні галузеві терміни складають понад 60 % професійної лексики фахівця, решта – це загальнонаукова термінологія та загальновживані лексеми [7]. Маємо підстави стверджувати, що важливість опанування наукової термінології зумовлена впливом змістового наповнення кожного терміна на зміст процесів, дій, засобів, методів, які описані за допомогою цих термінів, а отже, точне й чітке визначення термінів є запорукою їх правильного розуміння й застосування.

У цьому контексті варто процитувати визначення, запропоноване Г. Ракшановою: термінологія – базовий структурний елемент удосконалення та стандартизації мови конкретної галузі, а термін – це слово або словосполучення, що означає чітко окреслене спеціальне поняття якої-небудь галузі науки, техніки, мистецтва, суспільного життя, яке застосовують у процесі пізнання та засвоєння наукових і професійних об'єктів та відношень між ними [5, с. 76]. Професійна комунікація потребує глибокого розуміння змісту й сутності застосовуваних термінів, точності й коректності використання спеціальної фахової термінології. Формування системи загальних

і професійних знань майбутнього фахівця-пенітенціарія починається з ознайомлення з термінами відповідної наукової галузі, опанування термінології певної професії, оволодіння навичками професійного мовлення.

Закцентуємо, що опанування фахової термінології передбачає не лише запам'ятовування термінів і розуміння їхнього значення, а й сприйняття термінології як системи, розуміння місця й ролі кожного терміна в цій системі для окреслення професійних феноменів, усвідомлення взаємозв'язку між окремими термінами і їхньої взаємодії. Дослідники стверджують, що професійна термінологія – це найвищий вияв людської думки, національної за своїми витоками, інтернаціональної за своїм призначенням [1].

Необхідність визначення місця й ролі наукової термінології в професійній комунікації фахівця зокрема і в його професійній діяльності загалом призвела до виокремлення поняття «професійно-термінологічна компетентність фахівця», яке розглядають у значенні сформованої здатності «влучно та доцільно використовувати фахові терміни під час виконання посадових обов'язків; набутих умінь і навичок граматично правильно будувати речення та власний діалог, використовуючи при цьому досвід, одержаний під час вивчення спеціальних дисциплін свого фаху в закладах вищої освіти» [6]. Науковці наголошують, що професійно-термінологічна компетентність є складовою більш широкого поняття – професійна компетентність, а отже, можемо стверджувати, що її сформованість дасть змогу фахівцю-пенітенціарію мінімізувати особистісні, матеріальні, часові та інші ресурси під час виконання професійних завдань завдяки доцільному використанню наукової термінології.

Для комплексної характеристики професійно-термінологічної компетентності фахівців-пенітенціаріїв як освітнього й наукового феномену необхідно визначити її структуру та критерії сформованості. Зокрема, І. Власюк до основних критеріїв відносить розвиток творчих здібностей; обсяг засвоєних термінологічних знань і рівень розвитку пізнавальних здатностей; умотивованість вивчення фахової термінології та розвиток волевих рис; результативність використання професійної термінології; професійну



спрямованість та самовизначеність особистості [1]. Ці критерії корелюють із п'ятьма складниками професійно-термінологічної компетентності, зокрема: професійно-креативним, професійно-діяльнісним, комунікативно-особистісним, мотиваційно-вольовим і когнітивно-пізнавальним [1].

Для ефективного засвоєння майбутніми фахівцями Державної кримінально-виконавчої служби України термінології й подальшого її використання в межах професійного спілкування викладач навчальної дисципліни «Українська мова за професійним спрямуванням» має підбирати оптимальні методи, прийоми й технології навчання, вдало поєднувати індивідуальну, парну, групову, колективну форми роботи, а також враховувати особливості навчання в змішаному й дистанційному форматах.

Безперечно, найбільш ефективним для формування професійно-термінологічної компетентності є використання текстів зі спеціальності, які мають бути невеликі за обсягом, доступні за змістом, насичені словами, стійкими словосполученнями та граматичними конструкціями, характерними для мови спеціальності. Доцільність роботи з такими текстами, на думку Н. Непийводи, зумовлена тим, що лише на рівні тексту професійні терміни постають як цілісна комунікативна система, придатна для використання в певних робочих ситуаціях, а не як сукупність розпорошених лексем [4, с. 126].

Окрім цього, рекомендуємо налаштовувати майбутніх фахівців-пенітенціаріїв на використання термінології під час створення ними власних монологічних висловлювань: презентацій, доповідей, усних звітів і публічних виступів. Доцільно також моделювати під час аудиторних занять ситуації діалогічного спілкування з використанням наукової термінології, наприклад: ділову бесіду, ділові переговори, ділову дискусію, пресконференцію та ділову нараду.

У цьому контексті варто також згадати про інтерактивні технології навчання, зокрема «мозковий штурм», акваріум, гронування, мікрофон, коли під час обговорення певних аспектів, пов'язаних з майбутньою професійною діяльністю фахівців Державної кримінально-виконавчої служби, здобувачі

освіти мають оперувати термінологією. Доцільно наголосити на ефективності використання технології петлювання, яку застосовують для творчого вивчення термінології, вона передбачає багаторазове повернення до вивченого задля закріплення опрацьованого лексичного матеріалу [2]. У межах цієї технології здобувачі освіти можуть розв'язувати проблемні ситуації, складати мікро- чи макродіалоги; аналізувати певні факти та явища; переходячи до дискусії, розкривати значення термінів-паронімів тощо. Вона дає змогу майбутнім пенітенціаріям творчо обирати термінологічні одиниці, відповідно до запропонованої ситуації.

Особливого значення для засвоєння майбутніми фахівцями-пенітенціаріями наукової термінології набувають імітаційно-рольові технології, зокрема різноманітні рольові й ділові ігри, адже в цій ситуації здобувач освіти діє, узявши на себе певну соціальну роль, у межах якої він спілкується, виявляє своє ставлення до різних професійних питань і проблем, тобто розкриває себе як особистість. На думку дослідників, моделювання ситуацій професійного спрямування для майбутніх фахівців-пенітенціаріїв забезпечить професійну спрямованість освітнього процесу, сприятиме розвитку комунікативних умінь і професійного мовлення здобувачів освіти, підвищить зацікавленість майбутніх спеціалістів у вивченні фахової термінології, дасть змогу змоделювати середовище для практичного застосування сформованих знань [6].

У цьому контексті пропонуємо таке завдання: створіть рекламу закладу вищої освіти, у якому ви навчаєтесь, використовуючи при цьому професійну лексику й наукову термінологію з фаху; укладіть тематичний словник з термінів до запропонованої теми; введіть запропоновані лексеми в речення, відповідно до вашої майбутньої професії. На нашу думку, такі завдання сприятимуть підвищенню вмотивованості студентів (курсантів)-пенітенціаріїв до опанування фахової термінології, розвитку уяви і творчих здібностей, встановленню асоціативних зв'язків між термінами і сферою їх застосування.

У контексті дистанційного й змішаного навчання для ефективного оволодіння здобувачами вищої освіти новими понят-

тями доцільно використовувати інформаційно-комунікаційні й комп'ютерні технології, онлайн-інструменти. Це сприятиме розширенню світогляду майбутніх фахівців-пенітенціаріїв, формуванню в них інформаційно-цифрової компетентності, підвищить їхню вмотивованість до вивчення матеріалу.

Ефективними, на нашу думку, можуть бути завдання для майбутніх фахівців-пенітенціаріїв щодо створення інтернет-мемів на основі фахового терміна за допомогою онлайн-сервісів. Потім у соціальній мережі чи в гугл-класі можна організувати конкурс створених інтернет-мемів, а всі студенти (курсанти) групи можуть долучитися до обговорення. Окрім того, майбутні фахівці можуть створити ментальну карту чи інтерактивний плакат на основі певного терміна чи кількох термінів, презентувати результати роботи на занятті. Це дасть змогу здобувачам вищої освіти встановити логічні взаємозв'язки між окремими термінами, а також систематизувати навчальний матеріал, його структурувати, що сприятиме формуванню в них системи знань.

Інформаційно-комунікаційні технології та онлайн-сервіси також дають змогу викладачу проконтролювати рівень засвоєння здобувачами вищої освіти знань з наукової термінології: для цього можна запропонувати їм виконати тести в Googleform чи провести вікторину на платформі Kahoot з визначенням переможців і обговоренням результатів.

Особливого значення набувають завдання, пов'язані з роботою з довідниковими джерелами, оскільки вони демонструють здатність здобувачів освіти самостійно використовувати терміни, засвоені в процесі навчання. Зокрема Л. Мацько, Л. Кравець рекомендують на заняттях з «Української мови за професійним спрямуванням» використовувати такі завдання: 1) перекладіть українською мовою термінологічні словосполучення та доберіть до них контекстуальні синоніми; 2) за допомогою словників доберіть терміни й утворіть термінологічні багатокомпонентні ланцюжки, у яких кожен компонент конкретизує, увиразнює утворений термін; 3) за допомогою словника доберіть до термінів синоніми, складіть з них пари, введіть терміни-синоніми в речення, ураховуючи відтінки їхніх

значень; 4) за допомогою словника доберіть до термінів антоніми, складіть з ними речення; 5) спродукуйте усне висловлювання фахового спрямування, використовуючи професійну термінологію; 6) складіть діалог на професійну тематику, насичений фаховою термінологією; 7) прочитайте текст, виправте терміни, вжиті в невластивому для них значенні [3].

Доцільним вважаємо також застосування вправ на переклад, які дають змогу звернути увагу майбутніх фахівців-пенітенціаріїв на: 1) особливості вимови та правопису певного терміна в різних мовах; 2) доречність використання термінів та професіоналізмів у різних мовних ситуаціях; 3) нюанси вживання термінів-синонімів (дублетів – власне українського слова та інтернаціоналізму) у фахових текстах; 4) нюанси вживання термінів-паронімів у фахових текстах; 5) особливості перекладу стійких термінологічних сполук, що не мають точних українських відповідників російським варіантам [1]. Науковці зазначають, що подібні завдання допоможуть здобувачам освіти уникати калькування під час перекладу фахової літератури та написання текстів професійного спрямування, орієнтуватимуть на вживання нормативних форм наукових термінів і професіоналізмів.

Отже, вибір методів, прийомів і засобів навчання для опанування майбутніми фахівцями-пенітенціаріями наукових термінів потрібно здійснювати ретельно й аргументовано, адже він суттєво впливає на ефективність засвоєння термінології, а отже, і на рівень сформованості професійно-термінологічної компетентності.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** У процесі дослідження з'ясовано, що рівень володіння фаховою термінологією є своєрідним індикатором розуміння фахівцем-пенітенціарієм професійних явищ і понять, одним із показників сформованості його професійної компетентності. Практична значущість володіння термінологією для професійного мовлення фахівців призвела до виокремлення поняття «професійно-термінологічна компетентність», що передбачає досконале знання фахової термінології і вільне володіння нею на високому професійному рівні, здатність доцільно використовувати терміноло-

гтю у професійному спілкуванні, в усному й писемному професійному мовленні відповідно до нормативних вимог.

Доведено, що для ефективного опанування майбутніми фахівцями Державної кримінально-виконавчої служби України наукової термінології, а відповідно, і для формування професійно-термінологічної компетентності потрібно в межах навчальної дисципліни «Українська мова за професійним спрямуванням» застосовувати імітаційно-рольові, інформаційно-комунікативні, інтерактивні технології, а також завдання, спрямовані на зіставлення, переклад термінів і професіоналізмів, роботу з довідниковою літературою, створення монологічних і діалогічних висловлювань та текстів з фаховими термінами.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у більш детальному вивченні особливостей роботи зі словниками фахової термінології в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців-пенітенціаріїв.

#### **Список використаних джерел**

1. Власюк І. В. Формування професійно-термінологічної компетентності майбутніх бакалаврів економіки в процесі вивчення фахових дисциплін : автореф. ... канд. пед. наук. Вінниця, 2015. 21 с.

2. Жовнич О. В. Методика навчання професійно орієнтованого англomовного писемного спілкування майбутніх журналістів засобами блог-технологій : дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2018. 303 с.

3. Мацько Л. І., Кравець Л. В. Культура української фахової мови : навчальний посібник. Київ : Академія, 2007. 360 с.

4. Непийвода Н. Ф. Мова української науково-технічної літератури (функціонально-стилістичний аспект). Київ : ТОВ «Міжнародна фінансова агенція», 1997. 303 с.

5. Ракшанова Г. Ф. Система дериваційних засобів сучасної науково-технічної термінології (когнітивно-номінативний аспект) : дис. ... канд. філол. наук. Київ, 2004. 192 с.

6. Ракшанова Г. Ф., Назаренко І. Л. Формування фахової термінологічної компетентності у студентів. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/268530967.pdf> (дата звернення: 11.03.2024).

7. Стасюк Т. В. Мовно-професійна компетентність / термінологічна компетентність у розрізі соціолінгвістики. *Дослідження з лексикології і граматики української мови*. 2014. Вип. 15. С. 153–161.

### References

1. Vlasiuk, I. V. (2015), Formation of professional and terminological competence of future bachelors of economics in the process of studying professional disciplines : PhD in Pedagogy Thesis, Vinnytsia.

2. Zhovnych, O. V. (2018), Methods of teaching professionally oriented English written communication of future journalists by means of blog technologies : PhD in Pedagogy Thesis, Ternopil.

3. Matsko, L. I. and Kravets, L. V. (2007), Culture of the Ukrainian Professional Language : educational manual, Akademiya, Kyiv.

4. Nepyivoda, N. F. (1997), The language of Ukrainian scientific and technical literature (functional and stylistic aspect), LTD "International Financial Agency", Kyiv.

5. Rakshanova, H. F. (2004), The system of derivational means of modern scientific and technical terminology (cognitive-nominative aspect) : PhD in Philology Thesis, Kyiv.

6. Rakshanova, H. F. and Nazarenko, I. L. (2018), Formation of professional terminology competence of student, available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/268530967.pdf> (accessed 11 March 2024).

7. Stasiuk, T. V. (2014), "Linguistic and professional competence/terminological competence in the context of sociolinguistics", *Studies on lexicology and grammar of the Ukrainian language*, Issue 15, pp. 153–161.

UDC 378:377

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.391

## SELF-EDUCATION IN LEARNING ENGLISH USING WEBSITES

**Bykonja Oksana**, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,

Professor of Foreign Languages,

*Penitentiary Academy of Ukraine*

(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,

*e-mail: oksanabikonya@ukr.net*)

ORCID: 0000-0002-8865-8792;

**Borysenko Iryna**, PhD of Pedagogical Sciences, Associate Professor,

Head of the Department of Foreign Languages,

*Penitentiary Academy of Ukraine*

(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,

*e-mail: borisenko-irina@ukr.net*)

ORCID: 0000-0002-1191-3126;

**Ihnatovych Tetiana**, senior lecturer of the department of foreign languages,

*Penitentiary Academy of Ukraine*

(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,

*e-mail: tatyanaihnatovych54@gmail.com*)

ORCID: 0000-0002-6492-9519

*The aim of the article is to analyze projects and websites in learning English. This aim provides for solving the **following tasks** of research: to find out the goals and advantages in learning English while using projects and websites for self-education.*

***Methodology:** Achieving the goal and solving the tasks have been enhanced by using such **methods of research** as analysis and comparison of pedagogical and methodical scientific sources to define the problems of learning English in the conditions of sustainable development; synthesis, generalization and systematization of the material dealing with the projects concerning education and learning English; analysis of projects and websites for self-education.*

***Scientific novelty.** In the article the authors for the first time analyze the projects and websites concerning self-education and suggest in the conditions of sustainable development using websites for self-education and mastering English as a foreign language.*

***Research results** show that such projects, platforms, websites programmes as British Council, Dave's ESL Cafe, Cambridge English, TED Talks, Speaky, MeetUp, FluentU and SHAPE Education make it possible to learn English at the proper level. English learning websites such as British Council, Dave's ESL Cafe, Cambridge English, TED Talks, Speaky, MeetUp, FluentU and SHAPE Education contribute to the development of creation and cooperation, learning other cultures, getting knowledge, skills, abilities in the English language, etc.*

**Practical implications.** *It is pointed out that the main goal of learning communication in English using English learning websites is to form English communicative competence, first of all, the ability to speak English at the proper level of the professional foreign communication, to study and get the knowledge of different fields of science, to work in the international context, to respect multi-cultures, to be able to communicate in English, to know behavior norms and rules of the professional community. Educational goals are directed at raising a person's education level in different fields of science. Educative goals reflect the common humanistic focus of self-education. The participants have an opportunity to take part in the discussions of the issues connected with getting education, and study English.*

**Value (originality).** *The value of the study is characterized by the presentation of a new vision of using above-mentioned learning websites in self-education and learning communication in English.*

**Key words:** *self-education, learning English, websites, web-pages, technologies in learning a foreign language.*

## САМОСТІЙНЕ ВИВЧЕННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ ЗА ДОПОМОГОЮ ВЕБСАЙТІВ

**Биконя Оксана Павлівна**, доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри іноземних мов,  
Пенітенціарна академія України  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: oksanabikonya@ukr.net)  
ORCID: 0000-0002-8865-8792;

**Борисенко Ірина Василівна**, кандидат педагогічних наук, доцент,  
завідувач кафедри іноземних мов,  
Пенітенціарна академія України  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: borisenko-irina@ukr.net)  
ORCID: 0000-0002-1191-3126;

**Ігнатович Тетяна Захарівна**,  
старший викладач кафедри іноземних мов,  
Пенітенціарна академія України  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: tatyanaihnатович54@gmail.com)  
ORCID: 0000-0002-6492-9519

**Метою** статті є аналіз проєктів та вебсайтів у вивченні англійської мови. Ця мета передбачає виконання таких завдань дослідження: з'ясувати цілі та переваги у вивченні англійської мови з використанням проєктів та вебсайтів для самоосвіти.

**Методологія:** досягненню мети й виконанню поставлених завдань сприяло використання таких методів дослідження, як аналіз і порівняння педагогічних та методичних наукових джерел для визначення проблем ви-



*вчення англійської мови в умовах сталого розвитку; синтез, узагальнення й систематизація матеріалу, що стосується проєктів щодо освіти та вивчення англійської мови; аналіз проєктів та вебсайтів для самоосвіти.*

**Наукова новизна.** У статті вперше проаналізовано проєкти та вебсайти для самоосвіти і запропоновано в умовах сталого розвитку використовувати вебсайти для самоосвіти та оволодіння англійською мовою як іноземною.

**Результати** дослідження показують, що такі проєкти, платформи, вебсайти, програми, як *British Council, Dave's ESL Cafe, Cambridge English, TED Talks, SpeakU, MeetUp, FluentU, SHAPE Education* дають можливість вивчати англійську мову на належному рівні. Ці сайти з вивчення англійської мови сприяють розвитку творчості та співпраці, вивченню інших культур, отриманню знань, розвитку англомовних навичок та вмій тощо.

**Практичне значення.** Зазначено, що основною метою навчання спілкування англійською мовою з використанням англомовних навчальних сайтів є формування англомовної комунікативної компетентності, насамперед здатності володіти англійською мовою на належному рівні для професійного ініціативного спілкування, навчатися й отримувати знання з різних галузей науки, працювати в міжнародному контексті, поважати мультикультурність, вміти усно і письмово спілкуватися англійською мовою, знати норми поведінки та правила професійного ініціативного спілкування. Освітні цілі спрямовані на підвищення освітнього рівня людини в різних галузях науки. Виховні цілі відображають загальну гуманістичну спрямованість самоосвіти.

**Ключові слова:** самоосвіта, вивчення англійської мови, вебсайти, вебсторінки, технології у вивченні іноземної мови.

**Relevance of article.** Self-education is the process of acquiring knowledge or skills without the help of formal education. This is an activity aimed at self-education through learning in an informal educational space.

As Scott H. Young states in his book that it's not enough to get a basic education and work hard every day to succeed, especially while middle-skilled jobs changing. Instead, you need to move to the category of highly qualified specialists, where training takes place continuously, otherwise you will be relegated to the category of low-skilled workers, who are on the lower rungs of the career ladder [8]. Then the scientist emphasizes that under this difficult reality, however, there is also hope. If you can master personal methods of quickly and effectively learning new professional competencies, you will be able to compete better in this new environment. That the economic landscape is changing may not be a factor we can change, but we can determine our own position on it by proactively developing the skills necessary to grow

successfully. Therefore, even among those who go to college, there are very often gaps between what they learned in school and what they need to progress. Self-study can fill some of these gaps when going back to school isn't an affordable option [8].

Nowadays, European education in the XXI century faces the most unusual difficulties. There are problems connected with globalization, digitalization and increase of marginalization. And now the war in Ukraine. Educators face negative consequences of global processes, legal regulation of economic stability and security in the state and out-of-date principles of economic preference during the military invasion of Russia. New challenges which appeared during the military aggression create new possibilities to introduce innovative digital technologies, to make new projects related to education, science and first of all learning foreign languages. These issues are also concerned with relocation of education institutions to safe regions of Ukraine. Learning foreign languages can be online, distantly and mixed learning using mobile technologies, cloud technologies; virtual reality and other realities.

On-line environment is innovative study environment when geographical boundaries disappear. Due to test and evaluation programmes lecturers have an opportunity to get digital data of a student's every day work results while studying.

**Analysis of major research and publications.** Analyzing research and experience of self-studying English we can prove that such projects, platforms, websites programmes as *British Council*, *Dave's ESL Cafe*, *Cambridge English*, *TED Talks*, *Speaky*, *MeetUp*, *FluentU* and *SHAPE Education* are introduced to master foreign languages, especially English as a second language [1–3; 5–6; 9–11].

Joining these programmes a person enriches knowledge, finds useful as well as professional information, develops skills and abilities, can communicate with people of the European countries and participate in the events conducted in English.

The knowledge of English provides a person with freedom of activities, feeling of confidence, imagination, etc. This person usually develops curiosity, stability and self-regulation; definitely goes to a goal, respects and appreciates other people's ideas, views and values; tries to cope with problems and to perceive difficulties.

The motivation lies in getting a good job and high income; in taking care of relatives, especially now at the time of martial law in our country.

There is a lot of important and reasonable research in this area that can definitely prove the idea of some necessary fundamental changes in education.

Some organizations launch projects in various branches of education. Thus, for example, in 2018 the organization of economic cooperation and development (OECD) suggested a project «The future of education and skills Education 2030» [12]. The aim of the project is to help educators solve issues concerning knowledge, skills, abilities and values which modern students will need for their future job and competences formation as well as the way of study systems that can effectively develop and form them.

By the way, in the project report it is clearly defined that education should be transformed and not reformed. As the manager responsible for education and skills in OECD says an emphasis on suitability makes lecturers-innovators state that education loses its relevance in a more and more digital world, when creative lecturers are often limited by the curriculum which they are to teach. Besides, as he says, «there is a big gap between what is necessary for the world and what for our education systems are worked out» [12].

In 2019 students' global survey clearly showed that a young generation is aware of the fact that education systems don't meet their requirements and made the conclusion that in order to meet the requirements of a new economy it's necessary to rethink education content [13]. Young people believe that it is digital technology that can make the world better. They state that artificial intelligence (AI) and other innovations will make education more attractive. Young people prefer virtual study and multimedia textbooks and are ready to study using smart devices [13].

At the beginning of 2019 a group of scientists from Cambridge Assessment and Judge Business School came up with a project **SHAPE Education** [7]. *SHAPE Education* is a common name of Social Sciences, Humanities and Arts [9]. SHAPE Education makes it possible to introduce a new approach to solving problems in self-education which is cross-functional, joint, iterative way of

work, lectures/teachers work together, for example, with researchers, technology developers and those who study English.

Not only SHAPE Education, but also there are other projects and websites where the person may self-study English. We will consider the possibilities of different projects and websites to get English communicative competence.

**The aim** of the article is to analyse projects and websites in learning English. This aim provides for solving the **following tasks** of research: to find out the goals and advantages in learning English while using projects and websites for self-education.

**Methodology:** Achieving the goal and solving the tasks have been enhanced by using such **methods of research** as analysis and comparison of pedagogical and methodical scientific sources to define the problems of learning English in the conditions of sustainable development; synthesis, generalization and systematization of the material dealing with the projects concerning education and learning English; analysis of projects and websites for self-education.

**Scientific novelty.** In the article, the authors for the first time analyse the projects and websites concerning self-education and suggest in the conditions of sustainable development using websites for self-education and mastering English as a foreign language.

**Research results** show that the project SHAPE Education and other websites make it possible to learn English at the proper level. Thanks to this study opportunity become wider and life is being transformed opening access to jobs, facilitating social, geographical and economic mobility joining local and global communities, etc.

S. Dobson, Te H. Waka, Hyderabad, Ia. Tsimpli and L. Mukhopadhyay believe that the use of inappropriate curricula, resources and methods can bring down the motivation to learn English and have negative influence on study results [4].

English learning websites contribute to the development of creation and cooperation, learning other cultures, getting knowledge, skills, abilities in the English language, etc.

The major aim in learning English speaking communication using English learning websites is to form English communicative

competence, firstly, to be able to speak English at the proper level of the professional foreign language communication, to study and work in the international context, to respect multi-cultures, to know behaviour norms and rules of the professional community.

The **British Council** now has an online language learning platform that offers free lessons. As part of "Live25 sessions", various grammatical and lexical topics are considered at a certain time during the week [1]. Using this platform every person may study English speaking, writing, listening and reading, vocabulary, grammar, etc. due to his/her level.

As for **Dave's ESL Cafe**, it is the site with free educational materials. Everybody may have access to concise grammar explanations, articles with definitions of English slang, and multiple-choice test questions [3]. Dave's ESL Cafe has taken a significant step in the development of English language learning. By providing free resources to anyone with Internet access, it removes barriers to language education. It not only helps one's professional growth, but also facilitates cultural exchange, etc.

**Cambridge English** is ideal for language learners who want to study English and prepare for Cambridge English exams [2]. They may master online writing, listening, reading, speaking, grammar and vocabulary. The tasks and exercises include fun lessons with songs and games.

"**TED Talks**" is a well-known educational platform, a great website for learning English and other languages [11]. It proposes various presentations on science, self-education, financial problems, philosophy and other fascinating issues and topics.

If the person wants to practice his/her English oral and written communication, he/she may log in **Speaky** [10]. It is a kind of linguistic social network. Here, the person can communicate with people from all over the world by simply choosing the language he/she needs. After the registration, the website offers a list of possible contacts who are currently online. The person may write to the people who are interested in, add them as a friend, and continue the conversation via video chat.

**MeetUp** is an online platform that offers not only to self-study English but meet people, learn new things, get support, change

their routine, and develop their passions with like-minded people[6]. People use this platform to improve foreign language skills. Here they can follow different events, lectures and meetings on certain topics. Spoken English can only be improved by practising. That's why people have the opportunity to talk to native speakers from different parts of the world, learn a lot about life in other countries and share their own experiences.

**FluentU** teaches users grammar concepts through videos organized by level, form, and topic [5]. Each video has subtitles that everybody can click on to see brief definitions and explanations of sentence structure. Because all the information is contextual, it can help a person to study grammar much more consciously than using a usual textbook. However, it may be difficult for users to know whether they have fully understood the explanation without a teacher/tutor. Also, it is one of the best websites for learning English because of giving a possibility to watch episodes of TV shows and movies.

*Educational goal* of "TED Talks" and SHAPE Education is based on getting knowledge about culture, science and present-day realities; that is to make educational outlook wider; to form abilities and to be ready to understand social and cultural portrait of foreign countries, to form speech tact, social and cultural politeness while speaking and writing English; to be aware of the language and speech phenomena etc. Educational goals are directed at raising a person's educational level in different fields of science. These educational websites are provided with educational and learning materials that are to correctly explain, draw attention, to inspire people to study. It means that educational and learning resources are to take a person's mental state into consideration. It depends on the level of perceiving topics, abilities in the field and general abilities. But firstly it depends on a person's age.

*Educative aims* now reflect a common humanistic orientation of self-education. This education is connected with a person's ability and willingness for communication in English interaction with other participants (e.g., using of such websites as MeetUp, SHAPE Education, Speaky) considering certain behaviour norms, etc. MeetUp, SHAPE Education, Speaky promote the process of

participants' collective interaction, forms the system of a person's positive attitude to a foreign culture and to its representatives studying in the conditions of the intercultural communication in English, forms racial and social tolerance and kind attitude to the participants of this communication.

Every educational platform for learning English has its website and a menu with some web-pages in Internet. These pages are combined in content and have their links and navigation programmes.

Webpage *HOME* or *About us* includes pages that give information on this website and its founders and how to become a member/participant of the project/platform/programme. In the introduction of SHAPE Education there are short so-called «fireside chats» and exercises that will make a person think over where a society «goes», what norms appear and at what place education for a human and a society takes. A number of topics for discussion are proposed. The page «Workshops» gives master-classes on topics which will be discussed further. During a chat or a discussion every group is given a qualified coordinator's support and a graphic editor takes notes of the main results and insights which arose during the discussion, show answers and questions on the screen, summarizes discussions with keywords. In the unit «Bringing it all together» challenges, ideas and actions of every group are combined on the site at the end of the day.

Web-page *Opportunity areas* offers its participants interesting pages concerning the educational activity. Thus, for example, the web-page *Curriculum Reform Forum* is the place where all who are interested in education can express their views about a school curriculum. In order to make academic plans at schools' specialists in the area of education, students and teachers for whom this curriculum is made are involved, so this process will promote students' academic achievements. The issues of students' study using digital technology, their opportunities, access, resources, social networks and the variety of educational services on Internet-sites are also discussed.

Education in the XXI century demands more cooperation and participation from a person taking part in the education process. In

general these technologies provide for skills and abilities of self-study, in particular, the technology of working with English reference literature, encyclopedias and encyclopedic dictionaries, text-books, dictionaries, educational and reference literature, periodicals, advertisements in the Ukrainian and foreign libraries including electronic libraries using the Internet; the ability to classify, generalize language and speech materials that will help while preparing for speeches, reports providing with educational services, etc.

The Web-page of every website may give the answer to the question what one needs to make it real. And further it offers participants to study those technologies, ways and methods which have been tested in other educational contexts; to communicate with experienced specialists, to get, process and combine experts' ideas and the others' views, to give consultations with groups who are interested in quicker learning and analysing students' needs, to have communication channels and the education platform; to consider a student's view and take care of his/her education and the world around them; to make every day and speech descriptors; to make it accessible and informative for those who are interested in; to provide with information preview and update; to integrate into the education ecosystem; to introduce conceptual, technical, digital technologies, to consider specialists' ideas in this field, etc.

Some websites such as *British Council*, "*TED Talks*", *Speaky*, *MeetUp* offer different events which solve issues on how to study languages, how to organise some activity or how the European society is changing and whether education for this society is necessary. During these events experts from all over the world, students, parents, teachers and school principals are on-line. These events are recorded and anyone can watch them at any convenient time.

In SHAPE Education, there is a useful web-page *SHAPE LIVE* for those who want to learn English. It is a series of not big events for the world unlimited community, covering the most important challenges in education. These events use one or several «major principles of the future education» given by Cambridge University Press and Assessment, as a starting point for every discussion [9].

This page states that it is impossible to discuss one aspect of the education system without considering potential consequences



for its other parts. Thus, they emphasize organizing debates to discuss the issues concerning education and learning English at different educational institutions. They suggest joining a lively discussion on changing the role of English: how government goals can better influence the study results, how education providers can balance high quality education etc.

Some websites make it possible to watch videos from web-pages, for example, *FluentU*, *TED Talks*, *British Council*, etc.

S. Dobson, L. Mukhopadhyay and Ia Tsimpli stress that mastering English at a proper level can expand opportunities and transform the life giving access to a job and promoting social, geographic and economic mobility as well as unite local and global communities. Parents, schools and governments all over the world are aware of the fact that it is necessary for children to learn English and if it's possible at an early age [4].

Web-pages such as *BLOG*, *SPEAKERS*, *HELP* and *SUPPORT* give the information from the different corners of our planet, they are speakers at the events, discussions, give consultations concerning education, support in teaching and study.

**Conclusions and further research perspectives.** The analysis of research and experience of self-studying English show that such projects, platforms, websites programmes as *British Council*, *Dave's ESL Cafe*, *Cambridge English*, *TED Talks*, *Speaky*, *MeetUp*, *FluentU* and *SHAPE Education* are introduced to master foreign languages.

English learning websites such as *British Council*, *Dave's ESL Cafe*, *Cambridge English*, *TED Talks*, *Speaky*, *MeetUp*, *FluentU* and *SHAPE Education* contribute to the development of creation and cooperation, learning other cultures, getting knowledge, skills, abilities in the English language, etc.

The main goal of learning communication in English using English learning websites is to form English communicative competence, firstly, the ability to speak English at the proper level of the professional foreign communication, to study and get the knowledge of different fields of science, to work in the international context, to respect multi-cultures, to be able to communicate in English, to know behaviour norms and rules of

the professional community. Educational goals are directed at raising a person's education level in different fields of science. Educational websites provide with educational and learning materials which perfectly explain, interest, inspire people to continue study. Educative goals reflect the common humanistic focus of self-education. This education is connected with a person's willingness and ability to communicate in English, to interact with other participants considering certain behaviour norms, etc.

Every educational platform for learning English has its website and a menu with some web-pages in Internet. These pages are combined in content and have their links. The participants have an opportunity to take part in the discussions of the issues connected with getting education, study and teaching English, etc. The next stage of our research is to create a model of learning English using above-mentioned learning websites.

### References

1. British Council. LearnEnglish. Learn English online and improve your skills through our high-quality courses and resources, available at: [www.britishcouncil.org/learnenglish](http://www.britishcouncil.org/learnenglish) (accessed at 15 March 2024).
2. Cambridge English, available at: <https://www.cambridgeenglish.org/> (accessed at 19 February 2024).
3. Dave's ESL Café, accessed at: <https://www.eslcafe.com/> (accessed at 15 March 2024).
4. Dobson, S., Waka, Te. H., Hyderabad, I. T., Mukhopadhyay, L. Lost in translation? What is the role of English in education globally?, available at: <https://shape-education.org/> (accessed at 15 March 2024).
5. FluentU, available at: <https://www.perapera.org/fluentu-review/#:~:text=Although%20FluentU%20is%20an%20excellent,the%20language%20you're%20learning> (accessed at 15 March 2024).
6. MeetUp, available at: <https://www.meetup.com/> (accessed at 15 March 2024).
7. Nye, A. (2020), Shaping the Future of Education, Cambridge English, available at: <https://www.cambridgeenglish.org/blog/shaping-the-future-of-education/> (accessed at 15 March 2024).

8. Scott, H. Young (2019), *Ultralearning: Master Hard Skills, Outsmart the Competition, and Accelerate Your Career*, Harper Business.

9. SHAPE Education, available at: <https://shape-education.org/> (accessed at 15 March 2024).

10. Speaky, available at: <https://www.speaky.com/> (accessed at 15 March 2024).

11. TED Talks, available at: <https://www.ted.com/talks> (accessed at 15 March 2024).

12. OECD (2018), *The future of education and skills Education 2030*, Directorate for Education and Skills-OECD, Paris, available at: [https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf) (accessed at 25 February 2024).

13. *The Global Learner Survey (2019)*, Pearson London, available at: [https://www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/global/Files/news/gls/Pearson\\_Global\\_Learner\\_Survey\\_2019.pdf](https://www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/global/Files/news/gls/Pearson_Global_Learner_Survey_2019.pdf) (accessed at 25 February 2024).

UDC 330.341:159.9

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.404

## **PSYCHOLOGICAL FACTORS OF BUSINESS ORGANISATIONS COMPETITIVENESS**

**Volevakhа Iryna**, PhD in Psychology, associate professor,  
associate professor of the Department of Psychology,

*Penitentiary Academy of Ukraine*

*(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,*

*e-mail: volevalha\_iryна@ukr.net)*

ORCID: 0000-0002-7525-0878;

**Volevakhа Serhii**, PhD in Psychology,

Associate Professor, Deputy Director,

*LLC “USRI of Computer technologies”*

*(53 Dehtiarivska Street, Kyiv, 03113, Ukraine,*

*e-mail: svolevak@ictech.com.ua)*

*The study is aimed at identifying the psychological factors of competitiveness of a business organization and determining the directions of organizational activities for their actualization. The relevance of the study is due to the fact that in today's increasingly competitive environment, an organization should strive to make the most of all available resources and factors that can contribute to its competitiveness among other market players.*

*On the basis of theoretical analysis, the authors develop a model of internal (organizational) and external psychological factors of competitiveness of a market-type organization. The internal psychological factors comprise three relatively independent subsystems: the managerial subsystem (goal setting, decision making, labor incentives, change management), the subsystem of professionally important qualities and the subsystem of organizational interaction (socio-psychological climate and corporate culture). The external psychological factors are divided into two subsystems: the client subsystem based on the consumer psychology and the subsystem of institutional interaction with other organizations.*

*The areas of organizational activities aimed at actualizing internal psychological factors of competitiveness include psychological and managerial counseling; designing processes with due regard for psychological factors; psychological examination of various components of organizational activities: management decisions, key processes; personnel selection and training; formation of a socio-psychological climate and development of corporate culture. In order to gain an external competitive advantage, such organizational practices as consumer research, brand development, market positioning, company image formation, and psychological support of the negotiation process will be appropriate.*

*The results of the study can be used by top managers of organizations in the formation of strategies to improve the competitiveness of the company, psychology specialists to determine the directions of psychological support of organizational processes.*

**Key words:** *business organization, competitiveness, psychological factors, management system, professionally important qualities, organizational interactions, interaction with consumers.*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ**

**Волеваха Ірина Борисівна**, кандидат психологічних наук,  
доцент, доцент кафедри психології,  
*Пенітенціарна академія України*  
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,  
e-mail: volevalha\_iryana@ukr.net)  
ORCID: 0000-0002-7525-0878;

**Волеваха Сергій Вікторович**, кандидат психологічних наук,  
доцент, заступник директора,  
*ТОВ «УНДІ комп'ютерних технологій»*  
(03113, Україна, м. Київ, вул. Дегтярівська, 53,  
e-mail: svolevak@ictech.com.ua)

*Дослідження присвячене виявленню психологічних чинників конкурентоспроможності бізнес-організації та визначенню напрямів організаційної діяльності щодо їх актуалізації. Актуальність дослідження обумовлена тим, що в сучасних умовах зростаючої конкуренції організація має прагнути до максимально повного використання всіх наявних ресурсів та чинників, що можуть сприяти досягненню її конкурентоспроможності серед інших гравців ринку.*

*На підставі теоретичного аналізу авторами розроблено модель внутрішніх (організаційних) та зовнішніх психологічних чинників конкурентоспроможності організації ринкового типу. Внутрішні психологічні чинники складають три відносно незалежні підсистеми: управлінська підсистема (цілепокладання, прийняття рішень, стимулювання праці, управління змінами), підсистема професійно важливих якостей та підсистема організаційної взаємодії (соціально-психологічний клімат та корпоративна культура). Зовнішні психологічні чинники розділено на дві підсистеми: клієнтська підсистема, заснована на врахуванні психології споживача, та підсистема інституційної взаємодії з іншими організаціями.*

*Як напрями організаційної діяльності щодо актуалізації внутрішніх психологічних чинників конкурентоспроможності визначено психолого-управлінське консультування; проєктування процесів з урахуванням психологічних чинників; психологічну експертизу різних складових організаційної діяльності: управлінських рішень, ключових процесів; кадровий відбір і нав-*

чання персоналу; формування соціально-психологічного клімату та розвиток корпоративної культури. З метою здобуття зовнішньої конкурентної переваги доцільними будуть такі організаційні практики, як вивчення споживачів, розвиток бренду, позиціонування на ринку, формування іміджу компанії, психологічне забезпечення переговорного процесу.

*Результати дослідження можуть бути використані топменеджерами організації під час формування стратегій підвищення конкурентоспроможності компанії, фахівцями з психології з метою визначення напрямів психологічного супроводу організаційних процесів.*

**Ключові слова:** *бізнес-організація, конкурентоспроможність, психологічні чинники, система управління, професійно важливі якості, організаційні взаємодії, взаємодія зі споживачами.*

**Relevance of article.** The modern world is often viewed as a world of organizations, which are a collection of people and groups united to achieve a certain goal, to solve some task based on certain rules and procedures, division of labor and responsibilities. Most people spend their entire conscious life connected with one or another organization, of which they are members or with which they come into contact. Organizations enable its members to be included in the socio-economic processes of society and provide them with a fulfilling life, but for this the organization itself needs to withstand the competition of similar businesses.

The modern business environment is characterized by very intense competition. In order to achieve competitiveness and maintain it for a long time, enterprises and firms need to know and use the entire complex of factors that determine it, including psychological ones, because people are the basic component of the organizational context.

However, in the scientific literature, solutions to the problem of efficiency and competitiveness of organizations are mainly represented by economic, technological, and at best socio-political approaches, that is, technocratically, without paying enough attention to the human factor. Technocratic approaches exclude a personality in all its manifestations, which often leads to the impossibility of fully realizing the organization's potential, and in some cases to inevitable losses, since the deep essence of the organization is that it can exist only thanks to people and the relationships between them.

***The purpose of the study*** is to develop a model of psychological factors of the organization's competitiveness, including the directions of organizational activity regarding the actualization of these factors.

***Analysis of recent research and publications***

The classics of economic science [1–5, etc.] consider competitiveness as taking a leadership position, profit, success, which is achieved by the ability of a business organization to satisfy the needs of consumers better than competitors. It acts as an important factor in ensuring the safety of business, its survival in the "harsh conditions of reality" and further effective development.

The research analysis proves that the ultimate goal of any business organization is victory in the competition, and not for a certain limited period, but through the achievement of its stable competitiveness as a natural result of constant well-thought-out efforts.

Based on the results of the analysis of economic and psychological literature, O. A. Phil distinguishes four levels of competitiveness of modern organizations: a) mega level: competitiveness of the country at the international level; political stability of the country; level of economic development of the country; level of education of the country's population, etc.; b) macro level: competitiveness of the industry in which the organization operates; competitiveness of the services market; location of the organization; c) meso level: competitiveness of products or services provided by the organization; the relevant material and technical base of the organization; image of the organization; effective advertising policy of the organization; competitiveness of customers, competitors and partners of the organization; d) micro level: competitiveness of managers and employees of the organization [6, p. 18–19].

Summarizing scientific approaches to the classification of competitiveness factors, N. Sarai in her own classification singles out a socio-psychological group of factors along with technical-technological, organizational-management, financial-economic, natural-geographic, transport, environmental, industry and market factors [7].

Some researches of the competitiveness of organizations have been conducted, which link the increase in the competitiveness of business organizations with various psychological parameters of the personality of the organization's participants, such as psychological empowerment [8; 9], leadership style [10]; the development of the organization's corporate culture [11; 12]. At the same time, there is no single model of the psychological factors of business organization competitiveness, on the basis of which it would be possible to build organizational practices to ensure it.

### ***The main results of the research***

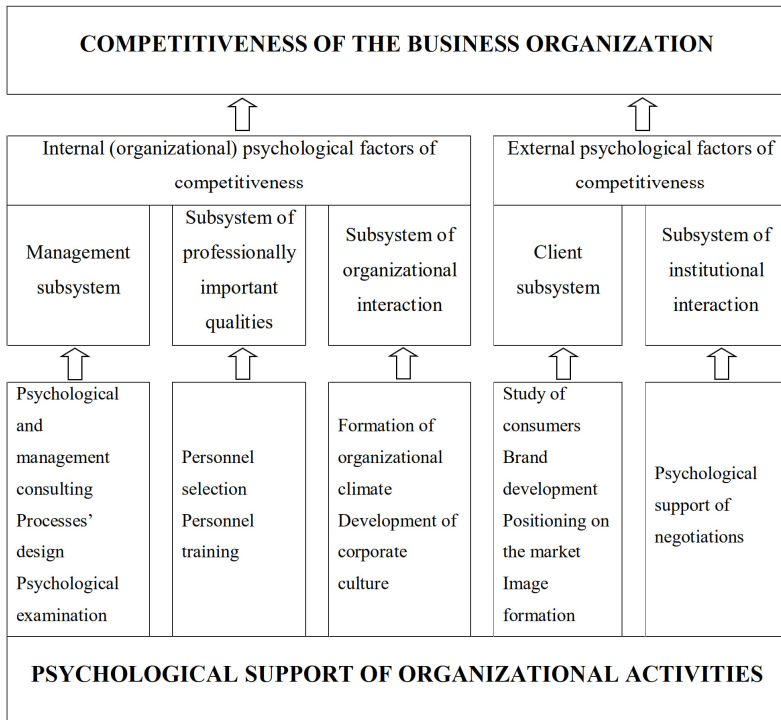
A business organization, like any other organization, has its own logic of development, its own patterns of existence. The competitiveness of a business organization, the stability of its functioning, and the ability to overcome socio-economic crises are influenced by a complex of factors of a different nature, among which psychological factors occupy a special place. Direct psychological indicators of the competitiveness of a business organization are the presence of stable payment (solvent) demand for goods or services produced by this organization from the client as a consumer, as well as the organization's resistance to macroeconomic changes, which always act as stress factors for it.

When building a model of psychological factors of business organization competitiveness, we relied on the approach of J.-J. Lambin [4]. In his opinion, the competitiveness of the organization is achieved by maintaining a competitive advantage (advantage over direct competitors) either due to special qualities that distinguish it from rivals, or through higher productivity, which provides a cost advantage. Relative advantage over competitors, the author believes, can be determined by various factors, which can be grouped into two categories – internal and external. Internal competitive advantage is based on the advantage of the organization in terms of production costs, company or product management, which creates "value for the producer" and allows to achieve a cost price lower than that of the competitor. This advantage is the result of higher productivity, provides the organization with higher profitability and greater resistance to selling prices decrease imposed by the market or competition.



A strategy based on internal competitive advantage is a strategy of cost dominance, which is based mainly on organizational and production know-how. External competitive advantage is based on distinctive product qualities that create value for the buyer. The strategy arising from the external competitive advantage is based on the organization's marketing know-how, its advantages in identifying and satisfying the expectations of customers who are dissatisfied with existing products.

In accordance with the above-described approach, we divided all psychological factors of competitiveness into two groups: internal (organizational) and external (market interaction). The model of psychological factors of the organization's competitiveness, including the directions of organizational activity regarding the actualization of the selected factors, is presented in Fig.



*Fig. Model of psychological factors of organization's competitiveness*

The internal (organizational) psychological factors of business organization competitiveness in the proposed model comprise three relatively independent subsystems.

The first subsystem is formed by a set of factors related to the processes of strategic planning of the organization's development and life activities (management subsystem). To achieve internal competitive advantage, an organization must ensure internal efficiency and economy through the best use of resources and optimization of processes in the organization, and thus outperform competitors. It includes the psychological components of goal-setting processes, starting with the vision, mission, and strategic goals of the organization. As a concrete, expected and measurable result of the organization's activity, goals are the foundation of its building and the initial impulse for the start of the enterprise's activity. In order to achieve a unified focus of the actions of all members of the organization on achieving its goals and improving the quality of tasks performance, the management needs to ensure the consistency and interconnectedness of the goals of all interested parties.

The effectiveness of the organization directly depends on the competence of the manager in the field of analysis of the external and internal organizational context and subsequent decision-making. It should be taken into account that decision-making is a psychological process and the behavior of managers and employees is not always rational. Sometimes a person is guided by logic, sometimes by feelings. Therefore, decisions can be spontaneous, not in accordance with the principles of logic, because the manager of the organization is under the influence of a number of psychological factors, such as previous experience, unconscious social attitudes, a unique set of personal values, etc. The specified factors are widespread limitations on the way of making effective decisions.

In order to effectively move towards the realization of organizational goals, a manager must organize, coordinate work and motivate people to perform it as best as possible. He puts his decisions into action, using various methods of work stimulation, based on his understanding of the employee needs structure,

putting into practice the basic principles of motivation. The development of work motivation theories within the framework of management psychology led to the need to take into account the internal work motives, and not only such factors as fear of unemployment and poverty.

We also refer to the first subsystem the socio-psychological aspects of the development and implementation of organizational changes and innovations, organizational communication, setting tasks and monitoring their implementation.

As directions of organizational activity regarding the actualization of the management subsystem factors, we see psychological and management consulting, design of processes taking into account psychological aspects, psychological examination of various components of organizational activity: management decisions, key processes, etc.

The second subsystem of internal psychological factors is formed by a set of individual psychological qualities of the organization's employees (a subsystem of professionally important qualities), which are considered significant for ensuring high quality and intensity of work and become the subject of support and stimulation. This includes the degree of professionalism of the employee, his psychosocial and demographic characteristics, etc. The analysis proved that from the point of view of ensuring competitiveness, three comprehensive qualities of the employees' personality are the most important, namely: initiative, skill and sociability. Another key factor is the compliance of the management style, that is, a system of principles, norms and methods of influencing subordinates in order to effectively perform managerial activities and achieve goals. The most important here is choosing the management style adequate to the specific situation, conditions and needs of the organization.

The functional blocks of the organization's activity to support the subsystem of professionally important qualities are the selection and training of personnel.

The third subsystem of internal psychological factors is formed by socio-psychological phenomena that arise as a result of interaction between employees of the organization (interaction

subsystem). To maintain stability and competitiveness of the system, it is necessary to maintain a certain stability of its internal environment. An important parameter in this regard is the socio-dynamic factors of joint activity regulation. For the enterprise, to a large extent, the stability of the internal environment is achieved by supporting and developing the psychological climate and corporate culture of the organization.

Indicators of the organizational climate are considered as the main criterion of the psychological state of the organization. A favorable climate corresponds to optimal conditions for social adaptation of employees, active professional and creative activity, self-realization and self-development of each employee. The climate is considered as a regulator of the relationship between the individual needs of the employee, his work productivity and overall satisfaction. With a favorable socio-psychological climate in the organization, its employees feel less psychological stress in the conditions of everyday activities, and thus the energy costs, which are the basis for achieving the obtained final results, are reduced. That is, the organizational climate as a whole and its individual parameters in one way or another regulate "work satisfaction", productivity and efficiency of activities as a whole.

Organizational culture is also very important for the company, because it forms and supports a unique common psychology among the members of the organization, which is manifested in the values shared by the team, beliefs, traditions and norms of behavior. It is what distinguishes this organization from others. Corporate culture ensures the formation of values and attitudes that contribute to the actualization of the intellectual and spiritual potential of employees, encourage them to effectively perform their work duties. It contributes to the strengthening of connections within the organization, building processes and human resources managing in such a way that high mobility, social protection of those who work in it, creation of corporate style are ensured.

External psychological factors of competitiveness of a business organization make up two relatively independent subsystems. The first subsystem is formed by a set of factors related to the processes of organization's interaction with consumers of the final product of

its activity (customer subsystem). This subsystem is bipolar, where one pole is formed by the consumer characteristics of the product, and the other by the psychological characteristics of the consumer (the structure of consumer needs, interests, motives, etc.). These poles are maintained as integrity primarily due to the direct contact of employees of the organization with the client as a buyer of goods or services. This interaction is complemented by the processes of promoting the product or service to the consumer market, such as marketing, advertising and public relations.

The marketing know-how of a business organization for obtaining an external competitive advantage must be based on knowledge of consumer psychology. This will make it possible to implement marketing strategies more effectively and with less risk. The degree of satisfaction of the specific consumer's needs can be considered as one of the main criteria of the market efficiency of a modern organization.

The second subsystem of external psychological factors of the business organization competitiveness is formed by a set of factors related to the processes of dealing with the external institutional environment, that is, with various types of organizations, interaction with which is a necessary condition for the institutional functioning of the business organization itself (institutional subsystem). Such interaction is largely formalized and impersonal, but the psychological content of this subsystem is formed by the mandatory inclusion of specific people in this process. Predominantly, the personal factor manifests itself in negotiation processes as knowledge, understanding of the partner's psychological characteristics and the psychological disposition of the representative (or group) of the organization itself. For successful interaction with other organizations, the use of psychological methods and negotiation technologies by the managers of the organization is of great importance.

### **Conclusions and prospects for further research**

1. Psychological factors occupy a special place among the complex of factors that affect the competitiveness of a business organization. Their role is significant in ensuring stable functioning and overcoming crises by the organization.

2. To ensure the organization's internal competitive advantage in market conditions, it is necessary to ensure an increase in the profitability of products. This will be facilitated by the actualization of psychological factors of the management subsystem, as well as subsystems of professionally important qualities and organizational interaction. A promising direction of organizational activity in this regard is the implementation of a well-founded system of ongoing measures for the psychological support of organizational processes.

3. To ensure the internal competitive advantage of the organization, it is necessary, on the one hand, to build marketing communication based on knowledge of consumer psychology, and on the other hand, to achieve an optimal balance in interactions with the external institutional environment through the use of psychological methods and technologies of negotiation by the organization's managers.

4. We see prospects for further research in the development and testing of socio-psychological technologies for training managers, psychologists and other personnel of a business organization for activities related to the actualization of psychological factors of competitiveness.

### References

1. Drucker, P. F. (2006), *The Effective Executive*, HarperCollins, New York.
2. Koontz, H. and O'Donnell, C. (1959), "Principles of Management", *An Analysis of Managerial Functions. Second Edition. Mac Graw-Hill Series in Management*, McGraw-Hill Book Company, London, New York, Toronto.
3. Kotler, P., Wong, V., Saunders, J. and Armstrong, G. (2004), "Principles of Marketing", *European Edition*, Prentice Hall Europe.
4. Lambin, J.-J. (1993), "Strategic Marketing", *European Approach*, McGraw-Hill, London.
5. Mescon, M. H., Khedouri, F. and Albert, M. (1988), *Management*, Addison-Wesley Educational Publishers, Incorporated.
6. Phil, O. A. (2003), "Competitive Management Team of an Educational Organization: Practical Psychologists' Understanding of the Essence of the Phenomenon, Structure, Principles of Interaction", *Actual Problems of Psychology*, Volume 1: *Social psychology. Management psychology. Organizational psychology: Scientific Papers of the G. S. Kostyuk Institute of Psychology NAPS Ukraine*, Issue 9, pp. 136–140.

7. Sarai, N. (2018), "System of influence factors on competitiveness of regional enterprises", *Regional aspects of the development of productive forces in Ukraine*, pp. 40–44.

8. Spreitzer, G. M. (1995), "Psychological empowerment in workplace, dimensions, measurement and validation", *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), pp. 6–29.

9. Zhang, X. and Bartol, K. M. (2010), "Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement", *Academy of Management Journal*, 53 (1), pp. 107–128.

10. Naik, K. (2023), "Exploring the Role of Organization Bricolage and Leadership Models in Enhancing Organizational Competitiveness: A Thematic and Content Analysis", *European Economics Letters*, Vol. 13, No. 3.

11. Shymanovska-Dianyach, L. (2023), "Development of Organizational Culture as a Key Factor in Ensuring the Main Company's Competitive Advantage", *Actual problems of innovative economy and law*, pp. 71–76.

12. Antochov, A., Klevchik L. and Luste, O. (2022), "Socio-psychological factors of the effectiveness of the organization's management system", *Economic space*, No. 180, pp. 134–138.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**НАУКОВИЙ ВІСНИК СІВЕРЩИНИ.  
СЕРІЯ: ОСВІТА. СОЦІАЛЬНІ  
ТА ПОВЕДІНКОВІ НАУКИ**

**НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ  
№ 1 (12)**

Відповідальні за випуск	Аніщенко В. О., Шмельова Р. І.
Редактори літературні	Сила Л. М., Махотко О. П.
Комп'ютерна верстка і макетування	Сила Л. М.

За достовірність інформації у статтях  
відповідальність несуть автори публікацій.

Підписано до друку 06.05.2024 р. Формат 60×84/16.  
Друк різнографія. Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 24,18.  
Тираж 100 пр. Зам. № 120/24.

---

Редакційно-видавнича група Пенітенціарної академії України  
14000, м. Чернігів, вул. Гонча, 34.  
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру  
видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції  
серія ДК № № 8016 від 23.11.2023 р.