

УДК 378.6:355.23(477)

DOI <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2019.64-2.18>**В. П. Олло**кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри продовольчого та речового забезпечення
Військової академії (м. Одеса)

РОЗВИТОК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Статтю присвячено пошуку шляхів розвитку конкурентоспроможності майбутніх офіцерів засобами тренінгових технологій. У нашому розумінні, конкурентоспроможність майбутніх офіцерів є комплексною інтегративною характеристикою, що передбачає сукупність особистісно-професійних, ділових й моральних якостей та характеристик, які відбивають гармонійність розвитку та забезпечують «здорову» конкуренцію.

Основна увага зосереджена на представленні наукових підходів щодо визначення тренінгу, що переважно розглядають як форму групової роботи, яка забезпечує активну участь та творчу взаємодію учасників, інструмент щодо формування знань, умінь й навичок, розширення досвіду, пізнання себе та навколишнього світу. Встановлено, тренінг як форма навчання майбутніх офіцерів у військових закладах вищої освіти сприяє вирішенню комплексу завдань: мотивування й формування позитивного ставлення щодо певної діяльності/якості; формування системи уявлень та комплексу умінь (технологічних, стратегічних та диспозиційних). Розроблений тренінг націлений на формування чітких уявлень про конкурентоспроможність та розвиток означеної характеристики у майбутніх офіцерів. Програма тренінгу розраховано на п'ять тем. Основна увага зосереджено на основах конкурентології; питаннях розвитку та саморозвитку особистості військовослужбовця; особистісних й професійних якостях як чиннику розвитку конкурентоспроможності майбутнього офіцера; важливості «боротьби» щодо саморозвитку конкурентоспроможності військовослужбовця; саморозвитку майбутнього офіцера як конкурентоспроможної особистості. Основними методами тренінгу є інформування, аналіз дискусійних питань, груповий колаж, незакінчені речення та практичні завдання. Розроблений тренінг може бути доповнений різноманітними ігровими технологіями залежно від контингенту учасників. У кінцевому результаті тренінг повинен сформувати та розвинути у майбутніх офіцерів конкурентоспроможність, прагнення щодо засвоєння нових знань, вмінь та навичок.

Ключові слова: конкурентоспроможність, майбутні офіцери, тренінг, інтерактивні методи, розвиток.

Постановка проблеми. Ефективність розвитку особистості майбутнього офіцера значною мірою залежить від сформованості такої ознаки фахової компетентності, як конкурентоспроможність. Означена якість у професійній сфері передбачає позитивне сприйняття професії військовослужбовця як сенсу буття та сфери реалізації. Усвідомлена позиція людини щодо своєї професії залежить як від індивідуально-психологічних властивостей, здібностей, способу життя, звичок, так і від ставлення до неї інших людей – сім'ї, близького оточення та співробітників.

Під конкурентоспроможністю майбутніх офіцерів ми розуміємо комплексну інтегративну характеристику, що передбачає сукупність особистісно-професійних, ділових, моральних якостей та характеристик, які відбивають гармонійність розвитку і забезпечують «здорову» конкуренцію.

Модернізація системи професійного навчання військових кадрів сьогодні неможлива без впровадження інноваційних технологій та їх практичного впровадження у навчальний процес військових

закладів вищої освіти. У цьому плані значний інтерес становлять тренінгові технології навчання, які сприяють розвитку особистості курсантів та формуванню і розвитку їхньої конкурентоспроможності. Підтримуємо О. Торічного [10] в тому, що на відміну від традиційних методик, інтерактивні технології, до яких відносять тренінг, сприяють самоосвіті та самовдосконаленню майбутніх фахівців, оскільки передбачають самостійне здобуття знань у процесі власної активності та взаємодії на занятті з іншими учасниками освітнього процесу в комфортних і безконфліктних умовах.

Таким чином, особливо важливо під час організації освітнього процесу у військових закладах вищої освіти використовувати інноваційні освітні технології, які сприяють розвитку особистості курсантів та сприяють формуванню і розвитку їхньої конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні підходи професійної підготовки майбутніх офіцерів представлені у роботах О. Бойко, О. Войцехівського, В. Дзюби, О. Євсюкова,

В. Зеленого, Ю. Лісниченко, О. Маслій, В. Яковенко та інше. Теоретичні та практичні аспекти конкурентоспроможності персоналу широко висвітлені у працях В. Близнюк, Д. Богині, Т. Бучинської, А. Ваврик, І. Гаврилюк, Л. Карамушки, Л. Майстер, М. Семикіної, О. Філь та інше. Механізми впровадження інтерактивних технологій в освітній процес аналізується у дослідженнях С. Кашлева В. Кирилюк, І. Підласого, О. Пометун та інших. Однак, попри наявність наукових досліджень, досі не вирішеними залишаються теоретико-методичні аспекти впровадження тренінгових технологій у процес професійної підготовки майбутніх офіцерів.

Мета статті – розкриття змісту поняття «тренінг», розроблення тренінгу розвитку конкурентоспроможності щодо майбутніх офіцерів.

Виклад основного матеріалу. Професійний розвиток особистості відбиває процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює опанування особистістю потрібними теоретичними знаннями, вміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей [4].

Вважаємо, що розвиток передбачає системно організований процес безперервного професійного навчання майбутніх офіцерів щодо підготовки їх до виконання професійних обов'язків, вдосконалення комплексу характеристик конкурентоспроможності, серед яких провідними ми виокремили творчі нахили та здібності, цілеспрямованість та рішучість, зважений ризик, потребу у незалежності та розвиток.

Як правило, розвиток конкурентоспроможності забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів щодо соціально-психологічної та професійної адаптації персоналу, плануванням кар'єри, стимулюванням розвитку персоналу тощо. У військових закладах вищої освіти розвиток означеної комплексної характеристики пропонуємо розвивати з допомогою тренінгу, оскільки він є однією з найбільш зручних, конструктивних, швидкодіючих форм соціально-психологічної групової роботи.

Сучасні вищі військові навчальні заклади, за визначенням О. Торічного, повинні забезпечити реалізацію таких основних функцій: розвивальної, яка передбачає безперервне збагачення творчого потенціалу особистості майбутнього офіцера; компенсаційної, що дає можливість військовому фахівцю коригувати свою підготовку; адаптаційної, яка сприяє постійному пристосуванню до реалізації професійної діяльності [10, с. 187]. Поставлені завдання можна реалізувати саме під час проведення тренінгових занять.

Погоджуємося із М. Вовк у тому, що організація практичних і семінарських занять вимагає зміс-

тових і формальних змін у напрямі необхідності застосування проблемного підходу до формулювання теоретичних питань, активізації дослідницько-пошукової діяльності, самостійної роботи з інформаційними ресурсами [3, с. 105]. У цьому контексті пропонуємо проводити традиційні практичні та семінарські заняття у формі тренінгів.

Повністю підтримуємо І. Вачкова у тому, що «саме тренінг серед інших психологічних методів дає змогу реалізувати необхідні психологічні умови розвитку професійної та особистісної самосвідомості людей та актуалізації їх ресурсів, змінити їхню поведінку і ставлення до світу й інших людей» [2, с. 5].

Акцентуємо увагу на тому, що сьогодні немає єдино прийнятого визначення терміну «тренінг». Різні трактування поняття «тренінг» зумовлені різноманіттям позицій та теоретичних підходів дослідників до зазначеної дефініції. Представимо найбільш поширені погляди науковців до визначення терміну «тренінг». Група дослідників визначає тренінг (англ. training от train – навчати, виховувати) як метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь, навичок і соціальних установок [11, с. 4].

У розумінні К. Мілютіної, тренінг – це багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини [7]. О. Сорока запропонувала під тренінгом розуміти «нетрадиційну форму організації навчання, спосіб організації активності його учасників з метою здобуття спеціальних знань, вироблення на цій основі умінь і навичок, необхідних для професійної діяльності» [9, с. 110]. Доволі широко трактують тренінг Г. Серова й О. Серов, підкреслюючи, що тренінг – це ефективна форма педагогічного впливу для засвоєння знань; інструмент для формування умінь і навичок; спілкування в довірчій атмосфері та неформальній обстановці; форма розширення досвіду; пізнання себе і навколишнього світу; це форма групової роботи, яка забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників між собою і з викладачем [8, с. 5].

У контексті нашого дослідження будемо дотримуватися визначення тренінгу, запропонованого О. Євтіховим, який наголошує, що «тренінг є методом навмисних (або умисних) змін людини, що спрямовані на його особистісний та професійний розвиток через набуття, аналіз та переоцінку ним власного життєвого досвіду в процесі групової взаємодії» [5, с. 16].

Представимо програму тренінгу «Конкурентоспроможність – запорука успіху у професійній діяльності». В основі програми тренінгу для розвитку конкурентоспроможності майбутніх офіцерів нами були використані наукові

Таблиця 1

Програма тренінгу «Конкурентоспроможність – запорука успіху у професійній діяльності»

Тема заняття	Мета заняття	Зміст заняття
1. Основи конкурентології	Знайомство учасників тренінгової групи; інформування щодо базових понять конкурентології	<i>Інформування</i> щодо предмета і завдань, базових понять та концептуальних засад конкурентології. <i>Умови формування і розвитку конкурентоспроможності.</i> <i>Робота над дискусійними питаннями:</i> Чи погоджуєтеся Ви з тезою, що сучасна освіта, ваша професія сприятимуть формуванню конкурентоспроможності? Чи є «здорова» конкуренція? Чи студентський та викладацький колектив сприяє розвитку конкурентоспроможності? Якими характеристиками (якостями) має володіти конкурентоспроможна особистість? <i>Практичне завдання:</i> проаналізувати базові закони та принципи конкурентології. <i>Написання есе</i> «Конкурентоспроможна особистість: характеристики, можливості»
2. Розвиток і саморозвиток особистості військовослужбовця	Визначення змісту основних понять «розвиток», «саморозвиток», «самовиховання», «самоаналіз»	<i>Інформування</i> щодо Яконцепції саморозвитку особистості; етапів та механізмів саморозвитку; критеріїв саморозвитку особистості. <i>Дискусійні питання:</i> «Мій ідеал людини як розвиненої успішної особистості». Які причини, умови, чинники спричиняють розвиток/саморозвиток особистості, а які гальмують? <i>Метод незакінчених речень</i> (з подальшим груповим обговоренням): «Розвиток – це <...>»; «Саморозвиток для мене – це <...>»; «Самовиховання – це <...>»; «Успіх у професії – це <...>»; «Кар'єра – це <...>» <i>Написання есе</i> «Сенс життя успішної людини» <i>Домашнє завдання:</i> Розробіть поради щодо розвитку успішності та конкурентоспроможності особистості
3. Особистісні та професійні якості як чинник розвитку конкурентоспроможності майбутнього офіцера	Визначення змісту понять «якості», «характеристики», «компетентності», «особистість», «професіонал»	Самооцінювання комунікативно-лідерських якостей особистості. <i>Групова робота:</i> учасники ознайомлюються з ігровою ситуацією «безлюдному острові» і опрацьовують можливі «проблемні» запитання і шляхи їх вирішення. <i>Практичне завдання:</i> підготовка та представлення виступів на актуальні та цікаві теми з урахуванням правил та технології публічного виступу
4. «Боротьба» для саморозвитку конкурентоспроможності майбутнього офіцера	Визначення змісту понять «лідер», «керівник», «боротьба»	<i>Інформування</i> щодо управлінської боротьби, розв'язання конфліктів, ведення переговорів, аналізу причин виникнення конфліктів між людьми. <i>Дискусійні питання:</i> Чи погоджуєтеся Ви з наведеною формулою: конфлікт = проблема + конфліктна ситуація + учасники конфлікту + інцидент? <i>Практичне завдання:</i> розробка індивідуальної програми розвитку якостей, що допомогатимуть в управлінській боротьбі
5. Саморозвиток майбутньому офіцера як конкурент конкурентко особистості	Визначення змісту понять «стиль керівництва», «індивідуальний стиль професійної діяльності»	<i>Інформування</i> щодо різних видів стилю управління, індивідуального стилю професійної діяльності. <i>Дискусійні питання:</i> Який стиль управління колективом Вам найбільше імпонує: авторитарний, колегіальний, демократичний, консервативний, дипломатичний, лідерський, адміністративний? Які характерні риси індивідуального стилю професійної діяльності? <i>Груповий колаж</i> «Успішний офіцер» очима курсантів. Завершення тренінгу. Обговорення результатів

напрацювання В. Андрєєва (навчальний курс для творчого саморозвитку конкурентоспроможності) [1], М. Зимомрі, І. Добрянського [6]. Під час розробки тренінгу ми відійшли від традиційної технології проведення тренінгових занять і зосередили увагу на обговоренні актуальних питань і виконанні практичних занять. Розглянемо докладніше тематику і змістове наповнення тренінгу.

Слід враховувати той факт, що будь-який тренінг, як психологічний метод, спрямований на те, щоб допомогти учасникам опанувати або роз-

винути певну якість або діяльність. Водночас людина повинна хотіти це робити, знати, як це робити та вміти це робити. Отже, завданнями соціально-психологічного тренінгу є такі: мотивування й формування позитивного ставлення до певного виду діяльності, якості та характеристики; формування системи уявлень та комплексу вмінь технологічних (вміння використовувати знання та навички), стратегічних (вміння застосовувати найбільш адекватну стратегію діяльності) та диспозиційних (вміння займати певну диспозицію

на основі системи суб'єктивних відносин) щодо певної ситуації. Відповідно, мета розробленого нами тренінгу – формування чіткого уявлення про конкурентоспроможність та розвинути означену характеристику у майбутніх офіцерів. Програма тренінгу містить 5 тем, кожна з яких призначена на 2 год. (табл. 1).

Розроблена програма тренінгу не вичерпує інваріантності та може бути доповнена різноманітними ігровими технологіями залежно від контингенту учасників.

Висновки та пропозиції. Отже, тренінг у кінцевому результаті повинен сформувати та розвинути у майбутніх офіцерів конкурентоспроможність, прагнення щодо засвоєння нових знань, формування й тренування необхідних вмінь та навичок. Використання соціально-психологічного тренінгу є ефективним під час підготовки майбутніх офіцерів. Наші наступні публікації будуть акцентові на розкритті практичних аспектів розвитку конкурентоспроможності майбутніх офіцерів засобами ігрових технологій.

Список використаної літератури:

1. Андреев В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. Казань : Центр инновационных технологий, 2004. 462 с.
2. Вачков И.В. Психология тренинговой работы : Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. Москва : Эксмо, 2007. 416 с.
3. Вовк М.П. Специфіка організації освітнього процесу у контексті підготовки майбутніх фахівців національної гвардії України. *Вісник № 137. Серія «Педагогічні науки»*. URL: file:///D:/Documents/Downloads/VchdpuP_2016_137_27.pdf
4. Гаврилюк І.В. Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності працівників та організації. *Економіка. Управління. Інновації*. 2009. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2009_2_10
5. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. Санкт Петербург : Изд-во Речь, 2004. 256 с.
6. Зимомря М., Добрянський І. Особливості становлення творчої особистості педагога: оціночні рівні. *Молодь і ринок*. 2012. № 3. С. 14–22. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2012_3_5
7. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. 192 с.
8. Серова Г.В., Серов О.В. Сутність та місце тренінгу в системі професійного навчання державно-управлінських кадрів. *Тренінг у системі професійної підготовки державно-управлінських кадрів* : зб. тренінгів/редкол. : Ю.П. Сурмін, Р.А. Науменко, Л.М. Гогіна. Київ : НАДУ, 2013. С. 5–10.
9. Сорока О.В. Соціально-психологічний тренінг у підготовці фахівців соціальної сфери. *Соціальна робота і соціальна педагогіка: виклики сьогодення*: Збірник наукових праць за матеріалами IV всеукраїнської науково-практичної конференції / за заг. ред. В.А. Поліщук, С.М. Калаур, Г.І. Слозанської. Тернопіль : Вектор, 2016. С. 110–114.
10. Торічний О. Потенціал інтерактивних технологій у формуванні фахової компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія: педагогічні науки / гол. ред. О.В. Діденко. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2016. № 1(3). С. 186–198.
11. Тренінг у системі професійної підготовки державно-управлінських кадрів: зб. тренінгів / редкол.: Ю.П. Сурмін, Р.А. Науменко, Л.М. Гогіна. Київ : НАДУ, 2013. 100 с.

Olo V. Future Officers competitiveness development by means of training technologies

The article is devoted to the search of competitiveness ways of development of future officers by means of training technologies. In our understanding, the competitiveness of future officers is a complex integrative characteristic that includes a combination of personality-professional, business and moral qualities and characteristics. Those characteristics reflect the harmony of development and provide "healthy" competition.

The focus is based on introducing scientific approaches to the definition of training. The training is mainly considered as a form of group work, which ensures the active participation and creative interaction of participants. It is an instrument for the knowledge, skills and competences formation, the expansion of experience, knowledge of themselves and the outside world. It is established that training as a form of future officers training in military institutions of higher education contributes to the set of tasks solving: motivating and forming a positive attitude towards certain activities/quality; the formation of a system of representations and a set of skills (technological, strategic, dispositional). The training is aimed at forming clear ideas about the competitiveness and development of the future officers. The training program is devoted to five topics. The focus is based on the basics of competition; issues of development and self-development of the personality of the serviceman; personal and professional qualities as a factor of development of the competitiveness of the future officer; the importance of the "struggle" for the self-development of the competitor of the military; self-development of a future officer as a competitive person. The main methods of training are informing, analysis of discussion issues, group collage, unfinished sentences, and practical tasks. The developed training can be supplemented by various game technologies depending on the contingent of the participants. As a result, the training should form and develop future competitiveness of the officers, the desire to learn new knowledge, skills and abilities.

Key words: competitiveness, future officers, training, interactive methods, development.