

**МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ
ВІЙСЬКОВА АКАДЕМІЯ (м. Одеса)**

**ГУМАНІТАРНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ
АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ ВОЇНІВ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

За загальною редакцією:
кандидата педагогічних наук, доцента Остапчука Т.С.

Одеса 2026

УДК 355.233:316.4:330.4

Рекомендовано до друку Вченою Радою
Військової академії (м. Одеса)
Протокол № 11 від 30.03.2026 року

Рецензенти:

НОСКО М. О., доктор педагогічних наук, професор, дійсний член (академік) НАПН України, заслужений діяч науки і техніки України, професор кафедри теорії та методики фізичної культури і спорту Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка, радник ректора;

МАСЛІЙ О. М., доктор педагогічних наук, професор, заступник начальника Військової академії (м. Одеса) з навчальної роботи;

СЛАБКО В. М., доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки Педагогічного факультету Українського державного університету імені Михайла Драгоманова.

Редактори:

КОВАЛЕНКО А. Ф., кандидат філологічних наук, доцент, професор кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін Військової академії (м. Одеса);

ЗЕЛЕНИЙ І. І., доктор філософії (освітні, педагогічні науки), заступник начальника інституту з навчальної та наукової роботи – начальник навчальної частини навчально-наукового інституту військової розвідки та Сил спеціальних операцій Військової академії (м. Одеса);

ОСТАПЧУК Л. Л., старший викладач кафедри іноземних мов Військової академії (м. Одеса)

Гуманітарні та соціально-економічні аспекти професійної підготовки воїнів: теорія і практика: колективна монографія (за загал. редакцією Остапчука Т.С.). Одеса : Військова академія, 2026. 652 с.

У колективній монографії проаналізовано сучасні виклики військової освіти в умовах гібридної та широкомасштабної війни. На міждисциплінарній основі розглянуто філологічні, філософські, історичні, політичні, соціально-економічні та психолого-педагогічні аспекти формування професійної компетентності військовослужбовців Збройних Сил України. Особливу увагу приділено розвитку критичного мислення, інформаційній протидії, стресостійкості, лідерству та трансформації підготовки відповідно до стандартів НАТО.

Видання узагальнює національні й зарубіжні підходи та містить рекомендації для вдосконалення системи військової освіти. Монографія адресована науково-педагогічним працівникам, докторантам, аспірантам, здобувачам вищої освіти та фахівцям сектору безпеки і оборони.

Матеріали публікуються в авторській редакції. Відповідальність за їхній зміст покладається на авторів.

ISBN 978-617-8339-22-7

© Колектив авторів 2026

© Військова академія (м. Одеса), 2026

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Акрамов Мурод Алішер углі, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Білий Денис Вадимович, заступник начальника кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Білоножко Наталія Йосипівна, здобувач наукового ступеня PhD, викладач кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Бужина Ірина Вячеславівна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Висоцька Зоряна Іванівна, кандидат філологічних наук, доцент, професор кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Галицький Олександр Миколайович, доктор економічних наук, професор, професор кафедри кадрової, мобілізаційної та організаційно-штатної роботи, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Гібало Олег Вікторович, здобувач наукового ступеня PhD, старший викладач кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Гладченко Світлана Володимирівна, кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри військового лідерства, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Грилюк Сергій Михайлович, начальник науково-дослідної лабораторії проблем філософії війни, історії військової педагогіки та культури кафедри суспільних наук навчально-наукового інституту воєнної історії, Національний університет оборони України, м. Київ, Україна

Гусаченко Олена Андріївна, провідний фахівець відділення практичного навчання відділу організації освітнього процесу, Одеський державний університет внутрішніх справ, м. Одеса, Україна

Захаров Антон Анатолійович, начальник кафедри кадрової, мобілізаційної та організаційно-штатної роботи, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Іванченко Євгенія Анатоліївна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри фундаментальних наук, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Кадієвська Ірина Аркадіївна, доктор філософських наук, професор, професор кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Каранфілова Олена Володимирівна, кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри філософії, політології, психології і права, Одеська Державна Академія будівництва та архітектури, м. Одеса, Україна

Кобися Володимир Михайлович, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри інноваційних та інформаційних технологій в освіті, Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського, м. Вінниця, Україна

Криворучко Вікторія Олегівна, кандидат юридичних наук, завідувачка кафедрою філософії, політології, психології та права, Одеська Державна Академія будівництва та архітектури, м. Одеса, Україна

Левінський Максим Валерійович, кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри теорії автоматичного управління та обчислювальної техніки, Національний університет «Одеська морська академія», м. Одеса, Україна

Остапчук Тарас Степанович, кандидат педагогічних наук, доцент, начальник кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Павлов Роман Євгенович, здобувач наукового ступеня PhD, Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, м. Одеса, Україна

Підпригора Ігор Іванович, доктор філософії, доцент кафедри суспільних наук навчально-наукового інституту воєнної історії, Національний університет оборони України, м. Київ, Україна

Рабокоровка Ганна Вікторівна, кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Саврас Ірина Зіновівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, Львівський торговельно-економічний університет, м. Львів, Україна

Саснко Ірина Валентинівна, кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Смерницький Дем'ян Вікторович, доктор юридичних наук, професор, завідувач відділу науково-методичної роботи лабораторії науково-організаційного забезпечення судово-експертної діяльності, Державний науково-дослідний експертно-криміналістичний центр Міністерства внутрішніх справ України, м. Київ, Україна

Солодка Марія Віталіївна, здобувач наукового ступеня PhD, бібліотекар загальної бібліотеки, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Стоянова-Коваль Світлана Савівна, доктор економічних наук, професор, викладач кафедри кадрової, мобілізаційної та організаційно-штатної роботи, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Тарасенко Оксана Дмитрівна, старший викладач кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Тригубенко Марина Володимирівна, кандидат юридичних наук, старший дослідник, старший науковий співробітник відділу спеціальної підготовки та підвищення кваліфікації судових експертів лабораторії науково-організаційного забезпечення судово-експертної діяльності, Державний науково-дослідний експертно-криміналістичний центр Міністерства внутрішніх справ України, м. Київ, Україна

Чересюк Світлана Володимирівна, викладач кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Військова академія (м. Одеса), м. Одеса, Україна

Шапо Владлен Феліксович, кандидат технічних наук, доцент, професор кафедри озброєння, Інститут Військово-морських сил Національного університету «Одеська морська академія», м. Одеса, Україна

ЗМІСТ

Вступ	10
РОЗДІЛ 1. Філологічні аспекти професійної підготовки воїнів	14
<u>1. КОНЦЕПТ «ГІБРИДНА РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКА ВІЙНА»: КОГНІТИВНІ, ЛЕКСИКО-СЕМАНТИЧНІ ТА ФУНКЦІОНАЛЬНО-ПРАГМАТИЧНІ ПАРАМЕТРИ</u>	<u>14</u>
1.1. Гібридна війна як військово-політичний та мовно-інформаційний концепт: історіософія проблеми.....	15
1.2. Мова ворожнечі як психолінгвальна стратегія і практика гібридної війни: поняття, ознаки, лінгвопрагматичні характеристики.....	19
1.2.1. Поняття мова ворожнечі в пізнавальній парадигмі лінгвістики війни та у вимірі гібридної російсько-української війни.....	19
1.2.2. Словник мови ворожнечі, сформований за час російсько-української війни	24
1.2.3. Мова ворожнечі щодо внутрішніх груп у час війни: механізми аксіологічної оцінки внутрішнього «іншого».....	29
1.2.4. Тригери мови ворожнечі у період гібридної війни: поняття і текстова прагматика.....	31
Висновки	36
Список використаних джерел.....	37
<u>2. МОВНИЙ ТА МОВЛЕННЄВИЙ ЕТИКЕТ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ЯК ПОКАЗНИК ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ ТА НА МІЖНАРОДНОМУ РІВНІ</u>	<u>40</u>
2.1. Службовий військовий етикет	40
2.2. Вербальні та невербальні засоби етики ділового спілкування у військовій сфері	44
2.3. Правила проведення ділових нарад, перемовин та інтерв'ю у Збройних Силах України та міжнародному рівні	52
Висновки	59
Список використаних джерел.....	59
3. ФІЛОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ВОЇНІВ	60
Висновки	79
Список використаних джерел.....	80
РОЗДІЛ 2. Філософські та історичні аспекти професійної підготовки воїнів	82
<u>1. КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ ЯК БАЗОВИЙ КОНСТРУКТ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</u>	<u>82</u>
1.1. Визначення критичного мислення та його інтерпретації.....	82
1.2. Критичне мислення та таксономія когнітивних освітніх цілей Б. Блума	88
1.3. Основні положення теорії аргументації та критичне мислення	94
Висновки	102
Список використаних джерел.....	102
<u>2. ВІДОМОСТІ ПРО УКРАЇНІЗАЦІЮ У ЧАСТИНАХ ЧЕРВОНОЇ АРМІЇ ОДЕСЬКОГО ВІЙСЬКОВОГО ОКРУГУ В ІСТОРИЧНИХ ДЖЕРЕЛАХ 1920-Х РОКІВ</u>	<u>103</u>
Висновки	119
Список використаних джерел.....	119
<u>3. СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ ПРИВЛЕЧІ ЧЕРВОНОАРМІЙЦІВ, КОЛИШНІХ ЧЕРВОНОВАРДІЙЦІВ ТА ЧЕРВОНИХ ПАРТИЗАН У 1920-Х РОКАХ НА ПРИКЛАДІ ОДЕСЬКОЇ ГУБЕРНІЇ</u>	<u>120</u>
Висновки	140
Список використаних джерел.....	141
РОЗДІЛ 3. Політичні та соціально-економічні аспекти професійної підготовки воїнів	142
<u>1. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ КОНТЕКСТІ</u>	<u>142</u>
1.1. Концептуальні основи та сучасні підходи до формування професійної резильєнтності військовослужбовців.....	142

1.2. Організаційно-економічні механізми управління розвитком професійної стійкості військових кадрів	152
1.3. Соціальні технології підвищення резильєнтності в системі стратегічного управління військовослужбовцями	162
Висновки	174
Список використаних джерел	175
2. ВИКЛИКИ І ПЕРСПЕКТИВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ	179
Висновки	200
Список використаних джерел	200
3. СИСТЕМНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДГОТОВКИ ПРОФЕСІЙНИХ ВІЙСЬКОВИХ КАДРІВ В УМОВАХ ВІЙНИ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА СТАНДАРТИ НАТО	201
Висновки	221
Список використаних джерел	222
4. ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНИХ ВІЙСЬКОВИХ ЗСУ	224
4.1. Теоретико-методологічні засади гендерної рівності у військовій сфері	224
4.2. Гендерні виклики в професійній підготовці військових	232
4.3. Зарубіжний досвід гендерної інтеграції у військовій освіті	236
4.4. Оптимізація гендерного підходу у військовій підготовці ЗСУ	238
Висновки	241
Список використаних джерел	242
5. ВИКЛИКИ У ФІНАНСОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ОБОРОННОЇ СФЕРИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ	243
Висновки	262
Список використаних джерел	264
РОЗДІЛ 4. Освітні аспекти професійної підготовки воїнів	266
1. РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНИХ РІШЕНЬ У ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРСЬКОГО ТА ОСОБОВОГО СКЛАДУ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОЇ ТА ГІБРИДНОЇ ВІЙНИ	266
1.1. Програмні рішення в системі професійної підготовки воїнів	266
1.1.1. Програмування як основа формування системного мислення та алгоритмічної компетентності	266
1.1.2. Штучний інтелект: трансформація навчання, прийняття рішень та етичні виклики	268
1.1.3. Машинне навчання як інструмент аналізу даних та прогностичного моделювання	272
1.2. Програмно-апаратні комплекси та системи	275
1.2.1. Комп'ютерна графіка, віртуальна та доповнена реальність: інструменти візуалізації та імерсивного навчання	275
1.2.2. Звичайні мережі передачі даних: основа комунікації, управління та соціальної взаємодії	278
1.2.3. Спеціальні мережі передачі даних: надійність і безпека в критичних системах	280
1.2.4. Бездротові та супутникові технології: забезпечення мобільності та глобального зв'язку	283
1.2.5. Машинний зір та автономні системи: «очі» штучного інтелекту на полі бою	287
Висновки	290
Список використаних джерел	292
2. СУЧАСНІ МЕТОДИКИ НАВЧАННЯ ТАКТИЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ	293
2.1. Теоретичні та організаційні основи викладання тактики та тактико-спеціальних дисциплін у воєнний час	293
2.1.1. Сутність і специфіка тактичної та тактико-спеціальної підготовки	293

2.1.2. Огляд сучасних методів активного навчання.....	295
2.2. Постає викладача як лідера та носія бойового досвіду.....	300
2.3. Практика впровадження активних методів навчання у військовій освіті.....	305
Висновки	314
Список використаних джерел.....	315
3. КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ АПАРАТНИХ ЗАСОБІВ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ПРИБУДОВИ ТА ЕКСПЛУАТАЦІЇ СКЛАДНИХ ВІЙСЬКОВИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТА ТЕХНІЧНИХ СИСТЕМ.....	316
3.1. Апаратне забезпечення різноманітних обчислювальних систем.....	316
3.1.1. Блоки живлення.....	316
3.1.2. Надлишкові дискові масиви	319
3.2. Одноплатні комп'ютери.....	327
3.3. Безпілотні апарати (надводні, підводні, наземні, повітряні) та управління ними. Рої дронів.....	333
3.4. Апаратні засоби побудови відеостін.....	341
Висновки	351
Список використаних джерел.....	352
4. ОСВІТА ЯК СКЛADOVA ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ ТА ОБОРОННО-ПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ	357
Висновки	376
Список використаних джерел.....	377
5. FEATURES OF OVERCOMING DEVIANCE PROBLEMS OF FUTURE WARRIORS IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT.....	380
5.1. Specifics of deviant behaviour in the educational environment.....	380
5.2. Methods of overcoming deviance in the education system	386
Conclusions	387
References.....	388
РОЗДІЛ 5. Психолого-педагогічні аспекти підготовки війнів	389
1. ПРОБЛЕМА ПІДВИЩЕННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ У ВІЙСЬКОВІЙ ОСВІТІ	389
1.1. Персональний рівень стресостійкості як важлива умова успішного виховання та навчання.....	389
1.2. Роль лідера в процесі формування стресостійкості	390
1.3. Способи формування стресостійкості, причини та способи подолання емоційного вигорання серед викладачів у військовій освіті.	395
Висновки	412
Список використаних джерел.....	413
2. ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА ПЕРСОНАЛУ У ВИМІРАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ	414
2.1. Соціально-філософське обґрунтування напрямів розвитку психологічної підтримки персоналу у Збройних Силах України.....	414
2.2. Психологічна підготовка у Збройних Силах України в сучасних умовах	423
2.2.1. Теоретичні засади психологічної підготовки військовослужбовців	423
2.2.2. Практичні аспекти формування психологічної готовності та психологічної стійкості військовослужбовців	424
2.2.3. Тенденції збройної боротьби, які впливають на психологічну підготовку у Збройних Силах України після початку широкомасштабного вторгнення РФ в Україну у 2022 році	432
2.2.4. Особливості використання аналізу проведених дій в інтересах підготовки підрозділу	435
2.3. Контроль бойового (оперативного) стресу під час ведення наступу (за досвідом наступальних боїв на запорізькому напрямку під час російсько-української війни, червень-липень 2023 року)	441

2.4. Удосконалення роботи груп контролю бойового стресу військових частин (за досвідом 2023-2024 років)	445
Висновки	448
Список використаних джерел.....	449
3. ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОГО ЛІДЕРА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГІБРИДНИХ ВПЛИВІВ РФ (1991 – 2024 рр.).....	454
3.1. Проблеми формування якостей військового лідера в 1991 – 2014 рр.	454
3.2. Формування якостей військового лідера у 2014 – 2021 рр.	458
3.3. Вплив широкомасштабної агресії рф проти України (2022 – початок 2023 рр.) на формування якостей військового лідера	464
3.4. Цінності та особисті якості військового лідера в умовах тривалої широкомасштабної агресії рф проти України (2023 – початок 2024 рр.)	472
3.5. Здатність сучасного військового лідера здійснювати лідерський вплив в умовах тривалої широкомасштабної агресії рф проти України (2023 – початок 2024 рр.)	480
Висновки	500
Список використаних джерел.....	502
4. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИХОВАННЯ ГРОМАДЯНИНА І ВОЇНА В УКРАЇНІ	506
4.1. Актуальні завдання та інструменти формування воїна-захисника	506
4.1.1. Актуальні завдання виховання воїна-громадянина України	507
4.1.2. Практичні інструменти виховання воїна-громадянина України	509
4.1.3. Міжнародний досвід виховання воїна-громадянина	511
4.1.4. Стратегічна мета виховання воїна-громадянина України	512
4.2. Актуальні виклики виховання воїна	515
4.2.1. Військові реалії та виховання воїна-громадянина: війна, мобілізація, психологічна стійкість і патріотизм.....	515
4.2.2. Інформаційні загрози: пропаганда, фейки, маніпуляції, потреба у медіаграмотності та критичному мисленні	518
4.2.1.1. Практичні вправи для протидії пропаганді	525
4.2.3. Національна ідентичність у добу глобалізації: пошук балансу між традицією та модернізацією	526
4.2.4. Воїн як виховний ідеал сучасності	531
4.3. Інтегративна парадигма виховання захисника.....	535
4.3.1. Формування цілісної особистості воїна нового покоління	535
4.3.2. Фізична підготовка у структурі інтегративної парадигми виховання.....	538
4.3.3. Психологічна підготовка як основа цілісності особистості захисника	542
4.3.4. Технологічна грамотність як стратегічна компетенція воїна нового покоління	547
4.3.5. Інтегративна педагогічна парадигма виховання воїна нового покоління.....	550
4.3.6. Практичні рекомендації для викладачів.....	554
4.4. Практичні напрями виховання воїна.....	555
4.4.1. Військово патріотичне виховання як педагогічна основа ціннісної стійкості. ...	556
4.4.2. Виховання сили духу: психологічна підготовка воїна.....	559
4.4.2.1. Інтеграція практичних вправ у педагогічний процес	561
4.4.3. Виховання лідерства та культури командної взаємодії	563
4.5. Виховання військовослужбовця на основі історичного досвіду та традицій.....	569
4.6. Міжнародні практики виховання воїна: порівняльний аналіз	573
Висновки	580
Список використаних джерел.....	582
5. ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТЬОГО ОФІЦЕРА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ.....	586
5.1. Теоретико-методологічні основи дослідження емоційного інтелекту в системі військової освіти	586

5.1.1. Співвідношення «м'яких» (soft skills) та «твердих» (hard skills) навичок у професійній підготовці сучасного воїна	586
5.1.2. Еволюція концепції емоційного інтелекту в психолого-педагогічній науці.	590
5.1.3. Емоційний інтелект як бойова компетентність.....	607
5.2. Освітнє середовище як фактор формування емоційного інтелекту.....	610
5.2.1. Особливості освітнього середовища вищого військового навчального закладу як моделюючої системи.....	610
5.2.2. Психологічні методи дослідження емоційного інтелекту військовослужбовців: емпіричний аналіз.....	618
5.2.3. Теоретико-прикладне обґрунтування трансформації підготовки офіцерів	633
5.3. Методи та форми розвитку емоційного інтелекту у вищому військовому навчальному закладі.....	634
5.3.1. Інтерактивні та активні методи викладання як інструмент розвитку емоційної компетентності.....	634
Висновки (рекомендації)	645
Список використаних джерел.....	646
<u>Загальні висновки</u>	649

ВСТУП

Сучасна російсько-українська війна докорінно змінила уявлення про зміст, характер і вимоги до професійної підготовки воїнів. Вона наочно продемонструвала, що успішність збройної боротьби визначається не лише рівнем технічного оснащення чи тактичною майстерністю, а й глибиною гуманітарної підготовки, сформованістю ціннісних орієнтацій, психологічною стійкістю, критичним мисленням, здатністю до міжкультурної комунікації та усвідомленого лідерства. Гібридний характер війни, що поєднує класичні бойові дії з інформаційною, когнітивною, психологічною, економічною та технологічною агресією, поставив перед системою військової освіти принципово нові завдання.

За цих умов військова освіта не може обмежуватися вузькофаховою або суто прикладною підготовкою. Вона потребує міждисциплінарного осмислення, інтеграції гуманітарного, соціального, економічного, психолого-педагогічного й технологічного знання, а також опори на бойовий досвід, національні традиції та міжнародні стандарти. Саме така логіка визначила ідейно-методологічні засади цієї колективної монографії.

Мета і завдання монографії

Мета монографії полягає у всебічному науковому осмисленні гуманітарних та соціально-економічних аспектів професійної підготовки воїнів в умовах гібридної та повномасштабної війни, визначенні сучасних вимог до змісту, форм і методів військової освіти та обґрунтуванні шляхів підвищення її ефективності.

Для досягнення поставленої мети в монографії передбачено розв'язання таких основних завдань:

- проаналізувати мовно-комунікативні, філологічні та інформаційні чинники професійної підготовки воїнів у контексті гібридної війни;

- розкрити філософські, історичні та світоглядні засади формування професійної ідентичності військовослужбовця;

- дослідити соціально-економічні, політичні та управлінські умови розвитку системи підготовки військових кадрів;

- охарактеризувати роль сучасних інформаційних і технологічних рішень у трансформації військової освіти;

- висвітлити психолого-педагогічні механізми формування стресостійкості, психологічної готовності, лідерських і морально-вольових якостей воїнів;

- узагальнити вітчизняний і зарубіжний досвід та сформулювати практичні рекомендації для системи військової освіти і підготовки особового складу.

Актуальність

Актуальність колективної монографії зумовлена глибинними трансформаціями характеру збройної боротьби, системи національної безпеки та військової освіти України в умовах тривалої гібридної й повномасштабної війни. Сучасний воєнний конфлікт дедалі менше обмежується класичним протистоянням збройних формувань і дедалі більше набуває рис багатовимірного протистояння, у якому вирішальну роль відіграють гуманітарні, інформаційні, соціально-економічні, психологічні та технологічні чинники.

По-перше, гібридний характер війни зумовлює принципову зміну вимог до військовослужбовця. Сучасний воїн змушений діяти в умовах одночасного фізичного, інформаційного та когнітивного тиску, що потребує не лише бойової

підготовки, а й сформованого критичного мислення, мовної та інформаційної стійкості, ціннісної визначеності й здатності до самостійного прийняття рішень. Це об'єктивно підвищує роль гуманітарної складової професійної підготовки, яка тривалий час залишалася другорядною порівняно з фахово-технічною.

По-друге, повномасштабна агресія російської федерації актуалізувала проблему цілісного наукового осмислення досвіду війни як джерела трансформації військової освіти. Практика бойових дій засвідчила, що ефективність підрозділів значною мірою залежить від рівня морально-психологічної стійкості, лідерських якостей командирів, внутрішньої згуртованості та довіри. Водночас наукове узагальнення цього досвіду відстає від реальних потреб війська, що створює розрив між практикою та теорією військової педагогіки.

По-третє, стрімкий розвиток інформаційних і цифрових технологій змінює не лише засоби ведення війни, а й саму логіку військової освіти. Штучний інтелект, автономні системи, безпілотні платформи, спеціальні мережі зв'язку, імерсивні освітні середовища формують нові вимоги до підготовки військових кадрів, які не можуть бути реалізовані в межах традиційних навчальних моделей. Це вимагає науково обгрунтованої інтеграції технологічного й гуманітарного знання.

По-четверте, гуманітарні та психолого-педагогічні виклики війни загострили питання збереження психічного здоров'я військовослужбовців, профілактики бойового стресу, подолання емоційного вигорання та формування здатності до тривалої служби в умовах виснаження. Потреба в науково обгрунтованих підходах до психологічної підтримки та виховання особового складу зумовлює необхідність комплексних досліджень, які виходять за межі суто психологічної проблематики й охоплюють соціальні, освітні та управлінські аспекти.

По-п'яте, соціально-економічний вимір війни безпосередньо впливає на систему професійної підготовки воїнів. Обмежені ресурси, мобілізаційні виклики, трансформація оборонного сектору, зміни в структурі військових кадрів потребують стратегічного управління людським потенціалом, підвищення ефективності освітніх інвестицій та формування стійких моделей професійного розвитку військовослужбовців.

По-шосте, євроатлантичний вектор розвитку України зумовлює необхідність гармонізації системи військової освіти зі стандартами НАТО, зокрема у сфері лідерства, професійної етики, гендерної політики, стратегічних комунікацій та освіти дорослих. Це вимагає не механічного запозичення окремих елементів, а науково виваженого осмислення й адаптації міжнародного досвіду до національних умов війни.

По-сьоме, актуальність монографії визначається дефіцитом системних міждисциплінарних досліджень, присвячених саме гуманітарним і соціально-економічним аспектам підготовки воїнів. Більшість наявних наукових праць зосереджуються на окремих галузевих проблемах, не формуючи цілісного бачення професійної підготовки військовослужбовця як інтегрованого процесу.

У сукупності зазначені чинники свідчать, що комплексне міждисциплінарне дослідження гуманітарних та соціально-економічних аспектів професійної підготовки воїнів є не лише актуальним науковим завданням, а й об'єктивною потребою національної безпеки та обороноздатності України. Саме в цьому контексті колективна монографія постає як своєчасна наукова відповідь на виклики сучасної війни та як підґрунтя для подальшого розвитку військової освіти.

Наукова новизна та практичне значення

Наукова новизна колективної монографії полягає в комплексному, міждисциплінарному осмисленні професійної підготовки воїнів в умовах гібридної та повномасштабної війни як цілісного військово-педагогічного, соціокультурного й управлінського феномена. Уперше в межах одного наукового дослідження системно поєднано філологічні, філософські, історичні, соціально-економічні, освітньо-технологічні та психолого-педагогічні підходи до аналізу підготовки військовослужбовців.

Наукова новизна конкретизується в таких положеннях:

обґрунтовано концептуальне бачення професійної підготовки воїнів як багатовимірної системи, що функціонує одночасно у військовому, гуманітарному, інформаційному, соціально-економічному та психологічному просторах;

поглиблено наукове розуміння мовно-інформаційного виміру війни, зокрема ролі мови ворожнечі, стратегічних комунікацій, наративів і когнітивних моделей у формуванні професійної свідомості військовослужбовців;

розкрито філософсько-історичні засади формування військової ідентичності, критичного мислення та ціннісних орієнтацій воїна в умовах тривалої збройної агресії;

запропоновано авторські підходи до трактування професійної резильєнтності військовослужбовців як інтегральної якості, що поєднує психологічну стійкість, адаптивність, управлінську компетентність і морально-вольову готовність до служби;

систематизовано та науково осмислено вплив сучасних інформаційних і цифрових технологій (штучного інтелекту, автономних систем, імерсивних середовищ навчання) на трансформацію змісту й методів військової освіти;

поглиблено теоретичні положення щодо психолого-педагогічних механізмів формування лідерських якостей, стресостійкості та емоційного інтелекту майбутніх офіцерів;

уточнено й розширено наукові уявлення про військове виховання як інтегрований процес формування громадянина і воїна на основі національних традицій, цінностей та міжнародного досвіду.

Практичне значення монографії полягає в можливості цілеспрямованого використання її положень і висновків у діяльності закладів сектору безпеки і оборони України та системи військової освіти.

Матеріали монографії можуть бути використані:

у вищих військових навчальних закладах під час розроблення й оновлення освітніх програм, навчальних дисциплін, курсів підвищення кваліфікації офіцерського та сержантського складу;

у навчально-методичній діяльності викладачів, зокрема при впровадженні активних і інтерактивних методів навчання, розвитку критичного мислення та формування лідерських компетентностей;

у системі психологічної підтримки військовослужбовців, під час підготовки фахівців груп контролю бойового стресу, психологів і наставників;

у нормотворчій та аналітичній роботі органів військового управління при формуванні політик у сфері військової освіти, виховання та професійного розвитку особового складу;

у науково-дослідній роботі докторантів, аспірантів (ад'юнктів) і здобувачів, які вивчають проблеми військової педагогіки, психології, соціальних і гуманітарних наук;

як науково-методичну основу для подальших міждисциплінарних досліджень у сфері професійної підготовки воїнів в умовах сучасних воєнних конфліктів.

Реалізація положень і рекомендацій монографії сприятиме підвищенню якості підготовки військових кадрів, зміцненню морально-психологічної стійкості особового складу та розвитку національної системи військової освіти відповідно до сучасних безпекових викликів.

Характеристика структури монографії

Монографія має чітку логічну структуру та складається з п'яти розділів. У першому розділі розглянуто філологічні та комунікативні аспекти професійної підготовки воїнів. Другий розділ присвячено філософським і історичним засадам формування військової ідентичності. У третьому розділі проаналізовано політичні та соціально-економічні чинники підготовки військових кадрів. Четвертий розділ висвітлює освітні, технологічні та інноваційні аспекти сучасної військової освіти. П'ятий розділ зосереджено на психолого-педагогічних проблемах підготовки воїнів, зокрема питаннях стресостійкості, психологічної підтримки, виховання та лідерства.

Кожен розділ завершується узагальнювальними висновками та списком використаних джерел, що забезпечує наукову завершеність і практичну спрямованість монографії.

РОЗДІЛ 1

ФІЛОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ВОЇНІВ

Зоряна ВИСОЦЬКА

1. КОНЦЕПТ «ГІБРИДНА РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКА ВІЙНА»: КОГНІТИВНІ, ЛЕКСИКО-СЕМАНТИЧНІ ТА ФУНКЦІОНАЛЬНО- ПРАГМАТИЧНІ ПАРАМЕТРИ

Характерна для сьогоденної української лінгвістики інтенсифікація наукового інтересу до феномена *мови як інструмента протистояння агресорові*, протидії ворожій пропаганді в час війни, усебічне вивчення природи, функцій, тематичних, психолінгвальних, аксіологічних параметрів цього різновиду національної мовної практики, безумовно, стимульовані реаліями російського військового вторгнення в Україну. За більш ніж десятиліття (від 2014 року) боротьби з ворогом уже випрацювані достатньо чіткі механізми протидії семіотично-смісловій, мовно-інформаційній зброї, яка в умовах гібридної війни стає не менш дієвою, ніж зброя військова. На цьому, серед іншого, слушно наголошує О. С. Снитко: «події, що стрімко відбувалися з кінця 2013 р., а особливо з квітня 2014 р. (початок збройного конфлікту на Сході України), примусили українську владу переглянути вектори захисту української державності, визнавши інформаційний напрямок одним із домінантних, значущість і важливість якого необхідно оцінювати на одному рівні з функціонуванням силових інституцій сектору безпеки України» [33, с. 301].

Суголосну позицію авторів оприлюднено в колективній монографії «Світова гібридна війна: український фронт». Доводячи, що початок російської інформаційної гібридної агресії припав на 2007 – 2008 роки, автори констатують: «У цей період російська сторона проводила активну діяльність із закріплення в українському інформаційному просторі за допомогою традиційних та електронних ЗМІ, а також соціальних мереж тем і меседжів, що мали підготувати цільові аудиторії до подальшої збройної агресії, або ж стимулювати перехід на сторону супротивника під час активної фази протистояння» [30, с. 30].

Приймаючи за аксіому наведену вище й стратегічно важливу з погляду формування мовно-національної свідомості тезу про вагомість мовно-інформаційного складника в концепції гібридної війни, у дослідженні запропоновано укладений аналіз базових лінгвокогнітивних, психолінгвальних, лексико-семантичних та функціонально-прагматичних параметрів цього ключового концепту.

Мета цієї праці – описати мовно-ментальну природу, лексико-семантичну структуру, функціонально-прагматичні параметри концепту *гібридна російсько-українська війна*, окреслити його визначальні системотворчі кореляції, схарактеризувати конкретні одиниці-вербалізатори в сучасній українській усній та писемній мовній практиці.

Матеріалом дослідження слугують медійні тексти (традиційні засоби масової комунікації, інтернет-видання), усна й писемна мова соціальних мереж (Facebook, Telegram, Twitter, TikTok тощо), розмовно-побутові та художні тексти.

1.1. Гібридна війна як військово-політичний та мовно-інформаційний концепт: історіософія проблеми

Відомо, що поняття гібридна війна (англ. *hybrid warfare*) виникло як аналітично-публіцистичне окреслення нових форм агресії, що поєднує засоби прямого військового та неявного (інформаційно-комунікаційного, економічного, дипломатичного та ін.) впливу. Його вживання є виграшним із погляду політичної доцільності, оскільки дає змогу маніпулятивно уникати назви війна в прямому значенні (офіційне визнання війни має міжнародно-правові наслідки). Варто згадати у цьому контексті, що характерне для низки праць окреслення гібридної війни за допомогою епітетів *розмита, непрямая, асиметрична* підкреслює її відмінність від класичних війн XX століття.

У сучасній міжнародній практиці термін гібридна війна – це усталена кваліфікація актуального для XXI століття різновиду ескалації конфліктів, який «поєднує застосування державних та недержавних, традиційних і нетрадиційних стратегій, ресурсів, засобів, методів підривної діяльності, механізмів кібервійни з метою досягнення певних політичних цілей» (Дата запиту: 02.08.2025). Наведене загальне визначення доречно доповнити уточненням про те, що «цей термін пояснює нову військову стратегію, яка поєднує в собі «звичайну війну», «малу війну» та «кібервійну» і служить для поєднання дій із залученням ядерної, біологічної, хімічної зброї та засобів інформаційної війни» [15, с. 48].

У риториці НАТО та ЄС термін гібридна війна за останні десятиліття став невід’ємним елементом наративів з ідеології безпеки, яка пояснює громадянам необхідність посилення інформаційної культури та гігієни, виховання навиків кіберзахисності, консолідації перед новими безпековими викликами. При цьому на загальнодоступному для широкого кола українських читачів ресурсі «НАТО Ревю» вказано, що «гібридна війна передбачає взаємодію або поєднання звичайних і особливих інструментів впливу і засобів підривної діяльності. Ці засоби, або інструменти, поєднуються в синхронізований спосіб задля використання слабкостей супротивника і досягнення синергетичного ефекту».

Автори згаданої вже вище колективної монографії «Світова гібридна війна: український фронт» оцінюють феномен гібридної війни з погляду системної кризи світової безпеки і констатують, що вона є формою глобального протистояння [30, с. 15-19].

Інформативними для осмислення різноманітних процесів та чинників, які визначають внутрішній зміст поняття гібридна війна і водночас характеризують важливий для розуміння відповідного феномена зовнішній військово-політичний контекст, є колективна академічна праця «За ідентичність і незалежність. Війна Росії проти України: історичні передумови, геополітичні паралелі», де висвітлено події, передумови, факти, явища та обставини сучасної війни, агресії Росії проти України [9, с. 2023], а також низка зарубіжних та українських напрацювань із політології, соціології, новітньої історії України [1; 4; 16; 17; 21; 23; 29 та ін.]. Звертаючись до теми «війни за реальність», автори цих досліджень висловлюють суголосні думки про те, що для здобуття інтелектуально-інформаційної переваги над ворогом у гібридній війні необхідно «спиратися на реальність, критично мислити, керувати емоціями, відчувати спільноту та взаємодіяти з державою» [16].

На окреме відзначення заслуговують аналітичні праці, у яких оприлюднено рекомендації щодо нових мовно-комунікативних стратегій і тактик в умовах війни [3, с. 107-115; 24; 27]. Зокрема, це стосується практики впровадження Доктрини зі стратегічних комунікацій Збройних Сил України, а також в інституціях сектору безпеки і оборони нашої держави [13, с. 459-472; 19, с. 333-347].

Лінгвістичне вивчення сьогоденної гібридної російсько-української війни, простеження внутрішньосистемних процесів, які відбуваються у мові, а також найбільш впливових щодо неї екстралінгвальних чинників, має інтегративний, полівимірний характер. Ця пізнавальна інтегративність цілковито виправдана і пов'язана власне з гібридною природою здійснюваних проти держави України та українського народу військових злочинів [6; 18; 21; 25; 26; 33]. Наскрізнною методологічною позицією у цих працях варто визнати думку про те, що російсько-українська гібридна війна за характером є значною мірою інформаційною, тому вона «охоплює широкий спектр стратегій, які використовуються для досягнення політичних або соціальних цілей через маніпулювання інформацією. Тому лінгвістичний дискурс такої війни має свої особливості, що зумовлені наявністю пропаганди, маніпуляцій, психологічних операцій та спеціалізованих мовних технік» [11, с. 306-319].

Аналіз поняття *гібридна війна* як лінгвістичного концепту значною мірою пов'язаний з описом його лексико-семантичного наповнення (пор. вислови *війна сенсів, битва наративів, культурний / економічний фронт, атака на свідомість, зброя слова / мовне розмінювання* та ін.), асоціативної розбудови, аксіологічної динаміки – усіх когнітивно-мовних параметрів, які підтверджують його статус ключового для сучасної мовної картини світу концепту.

Поглиблюючи цю тезу, на використання образно-тропеїчних засобів із погляду їх сугестивного впливу на свідомість, інструментів корегування ракурсу індивідуального та колективного сприймання й оцінювання дійсності звертають увагу Г. П. Мацюк, Л. В. Юдко. Особливий об'єкт їхнього зацікавлення становлять різновиди, функції та аксіологічне навантаження метафор, емоційно забарвлених одиниць у дискурсі пропаганди та дезінформації [18].

Дещо інші дослідницькі акценти ставлять у вивченні мови воєнного сьогодення Н. В. Слухай та О. С. Снитко. З-поміж центральних – стилістичні, нормативні та соціолінгвістичні аспекти різножанрових текстів як інструментів гібридної війни, вплив маніпулятивних прийомів і лінгвістичних маркерів на різні соціальні групи, особливо в контексті збройних конфліктів. У зв'язку з цим О. С. Снитко доповнює міркування щодо природи «битви наративів» у медіапросторі України, де, за подальшим суголосним висновком Н. В. Слухай, найважливішим є спільний гранднратив: «Україна – демократична європейська країна, яка сьогодні зі зброєю в руках боронить свою незалежність, ідентичність, етнокод і генофонд, землю, а також захищає світові цінності» [32, с. 291]. Принципово важливо, що цей гранднратив реалізується як дієва протидія ідеології «русского міра» і запобіжник для його поширення.

У лінгвопрагматичному вимірі аналізує тексти впливу на суспільну свідомість у час війни О. В. Данилейко. Зокрема, дослідниця ставить за мету вивчення маніпулятивних механізмів, характерних для «агресивного дискурсу російських медіа з подальшим виокремленням впроваджувальних ними соціально-

семіотичних конструктів, націлених на інформаційне викривлення сприйняття» [6, с. 101]. У коло її зацікавлення активно входять також питання впливу маніпулятивної лексики на конструювання нових соціальних реальностей.

Окремий потужний пласт вітчизняних досліджень мови війни (зокрема й гібридної), тих динамічних змін, які відбуваються в мовній системі, у словнику, у мовній картині світу формують праці відомого українського дослідника в царині теорії комунікації, масово-комунікаційних технологій, інформаційних війн Г. Г. Почепцова. Щодо опису суспільно-політичної риторики, масової комунікації, характерної для гібридної війни, він застосовує комплексний міждисциплінарний підхід [24; 25].

Знаковими для повноцінного моделювання концепту гібридна війна варто визнати також праці О. Л. Кирилюк, сконцентровані на трансформації національної мовної картини світу. Серед інших конкретизувальних мікроконцептів цілком доречно виокремлено образ ворог, який і справді є домінантним у дискурсі інформаційної війни. Його опис передбачувано містить низку асоціативно-семантичних груп («країна-ворог», «ворожі війська», «вороже суспільство», «ворожі ЗМІ», «ворожі явища»), а також стимульованих їх текстовим розвитком достатньо численних тематичних груп, мікрогруп і рядів. Висновок О. Л. Кирилюк про те, що мікрогрупу «країна-ворог» формують лексеми-синоніми до власної назви «росія», абсолютно суголосний із висновками інших дослідників – М. І. Степаненка [34] та Г. М. Сюті [36]. Дослідниця також має цілковиту рацію в тому, що інформаційна війна передбачає боротьбу не так за території, як за свідомість суспільства.

На окреме відзначення заслуговує лінгвокогнітивна теорія гібридної війни з однойменним ключовим концептом, докладно випрацьована у працях Г. М. Яворської [41, с. 50-80]. Умотивовуючи статус поняття гібридна війна як дискурсивного конструкту, дослідниця стверджує, що це «воєнні дії, що здійснюються шляхом поєднання мілітарних, квазімілітарних, дипломатичних, інформаційних, економічних та інших засобів з метою досягнення стратегічних політичних цілей».

Для низки сучасних дисертаційних праць теоретично й методологічно визначальною стала сформульована в названій праці теза Г. М. Яворської про те, що «для визначення сутнісних ознак війни необхідно враховувати два модуси її існування: (1) війна як феномен фізичної реальності; (2) війна як дискурсивний конструкт» [40, с. 43]. А для дискурсивного конструкту гібридної війни особливо знаковою і важливою стає медійна сфера, яка охоплює практично необмежений спектр соціальної комунікації – від приватної до офіційно-ділової [40, с. 44].

Для періоду гібридної війни критично важливим є осмислення, усвідомлення ролі мови в її складних і багатоаспектних взаємовідносинах з ідеологією. Попри те, що феномен гібридної війни є достатньо новим, вказане трактування мови як інструмента формування, поширення й укріплення ідеології, а також вивчення відповідних лінгвістичних механізмів, має достатньо сталу традицію і теоретично закорінене в ідеях Т. А. ван Дейка. Свого часу, докладно розглядаючи дихотомію «мова – ідеологія», він наголошував на існуванні двостороннього та двоспрямованого зв'язку між полюсами цієї дихотомії. Як переконливо довів учений, мова не тільки зазнає відчутного (а іноді й корегувального) впливу ідеології, а й сама симетрично впливає на неї. Адже саме через мову відбувається формування, засвоєння і трансформація (або корекція) ідеологічних уявлень та

постулатів. Серед аргументів на користь такої позиції доречно згадати про показову для сьогодення зміну ідеологічно визначальних ще в недавньому минулому поглядів. У реаліях війни, точніше від початку російської збройної агресії, їх заступили свідомісні позиціонування «Росія – країна-агресор, країна-ворог», «росіяни – загарбники, окупанти, вороги». Порівняймо типові зразки їх вербалізації в суспільній мовній практиці: *Тисячі людей в усьому світі виходили на площі і вимагали підтримати Україну в боротьбі з агресором* (Н. Грегуль); *На 8 місяці війни ворог вкотре випустив по Україні 44 високотехнологічні ракети, які летять низько і змінюють траєкторію, і які дуже важко знищити* (коментар Ютуб); *Ти зайшов у мій дім, гість непроханий, ворог! ... І брудними руками, що вкрилися плямами крові, Гарячково обстрілюєш серце моєї землі...!* (О. Аннич); *Весь світ допомагав нашим військовим відбивати атаки ворога, не скласти зброю і не стати на коліна перед більшою в декілька разів армією країни-окупанта* (Н. Грегуль).

Природною у цьому контексті видається максимальна активність прикметника ворожий, який поєднується і з абстрактними назвами, і з номінаціями конкретних предметів (наприклад, назвами зброї та військового спорядження), і з назвами осіб, причетних до військової справи чи військових дій: *Тим часом з жовтня місяця ворожі генерали застосували нову тактику ведення війни – почали піддавати всю територію України регулярним масованим ракетним атакам. ... Ворожа ракета майже повністю зруйнувала багатоповерхівку в Дніпрі, і кількість жертв серед мирних мешканців сягнула більше 100 чоловік* (Н. Грегуль); *3 8 ранку знову по Сумському району працює ворожа арта* (Українська правда, 15.03.2022); *Під час боїв на Луганщині українські захисники спалили ворожий танк Т-90М «Прорив», яким пишається армія окупантів* (<https://portal.lviv.ua/news/2023/01/16/v-zsurokazaly-znyshchenyj-na-luhanshchyni-najsuchasnishyj-rosijskyj-tank-t-90> Дата запити: 16.09.2025); *[війна] заходить у наші міста озброєними людьми, / розсипається ворожими дрґ у внутрішніх дворах* (Г. Крук); *Горить, палає техніка ворожа. Рідна Україна переможе!* (пісня «Україна переможе»).

Це лише один із показових фрагментів сучасної української мовної практики, власне – словника війни, який переконливо підтверджує нерозривність зв'язку мови та ідеології в час війни. Адже, згідно з теорією відомих дослідників взаємозв'язку мови та ідеології, Г. Кресса та Р. Ходжа, «мова є частиною життя суспільства, його практичною свідомістю. Ця свідомість неминуче є упередженою. Ми можемо назвати її ідеологією <...> Мова є ідеологічною <...>, вона пов'язана із систематичним спотворенням на користь зацікавленого класу» [44, с. 163].

Поняття *гібридна війна* у сучасному науковому дискурсі постає не лише як військово-стратегічна категорія, а й як політико-ідеологічний та мовно-інформаційний концепт. Поєднуючи традиційні форми збройного насильства з інструментами психологічного, інформаційного, культурного та економічного впливу, *гібридна війна* демонструє трансформацію уявлень про війну як соціально-історичне явище, кардинальне оновлення стратегій та засобів геополітичного протистояння.

Визначальна роль мови як інструмента ефективної гібридної війни умотивована потребою конструювати необхідні наративи транслювання певних настроїв та цінностей, моделювання певного колективного типу мислення в соціумі. Тому мовно-інформаційний фронт є критично важливим для українського протистояння російській агресії.

З актуальністю проблеми гібридної війни пов'язані численні виклики світової та особливо – сьогоденної української гуманітаристики. Серед них – нагальна потреба випрацювання комплексних методик та інтегративних, міждисциплінарних підходів до дослідження цього багатовимірного феномена. Це уможливить належне осмислення природи гібридної війни, сприятиме розвитку критичного мислення в умовах інформаційних атак, систематизації мовно-інформаційних технологій протидії пропаганді та маніпуляціям, виробленню цілісної концепції національного спротиву гібридній агресії загалом.

1.2. Мова ворожнечі як психолінгвальна стратегія і практика гібридної війни: поняття, ознаки, лінгвопрагматичні характеристики

1.2.1. Поняття мова ворожнечі в пізнавальній парадигмі лінгвістики війни та у вимірі гібридної російсько-української війни

За більш ніж десятиліття російсько-української гібридної війни проблема мовної ворожнечі в українській лінгвістиці вже достатньо термінологічно й методологічно розпрацьована (М. І. Степаненко, Т. А. Коць, Г. М. Сютя, Н. В. Кондратенко, Д. Ю. Сизонов, Л. Ф. Компанцева, О. С. Снитко, О. Р. Дунєбабіна та ін.). [36; 37]. Однак урахування динамічності мови загалом і під час війни особливо, її активного наповнення новими одиницями та оцінно-аксіологічної змінюваності зумовлює потребу оновлення методик мовознавчого пізнання відповідного феномена. [36]. Адже становлення лінгвістичної галузі вивчення мови війни відбувається дуже активно, і ключове для нашого дослідження поняття мова ворожнечі входить у ядерну зону її наукового пізнання. Відразу варто наголосити, що максимально продуктивним для вивчення мотивованого умовами повномасштабної війни виміру феномена мови ворожнечі вважаємо інтегративний підхід, який передбачає поєднання низки підходів: лінгвістичні методи (лінгвопрагматичний, дискурсивний, лексико-семантичний, аксіологічний, функціональний, медіалінгвістичний, психолінгвістичний) доцільно доповнити прийомami соціокультурного та соціокомунікативного аналізу. [37]. Це сприяє поглибленню знань про природу мови ворожнечі, дає змогу описати актуальні для періоду війни засоби й одиниці мововираження, механізми функціонування. Окремий евристичний аспект становить осмислення й вироблення стратегій мовної протидії, які враховують етично-правові засади (як-от відповідальність мовця, межі цензури при дотриманні принципів свободи слова), але водночас є частиною індивідуальної та суспільної інформаційної безпеки в умовах гібридної війни.

Донедавна поняття мова ворожнечі в низці лінгвістичних праць вживали як синонім до мова агресії [36]. Однак сьогодні лінгвісти дедалі частіше демонструють спроби їх термінологічного розмежування. Наприклад, таку принципову диференціацію засвідчують зарубіжні дослідження в царині психології емоцій та психолінгвістики (А. Г. Басс, К. Е. Ізард, Л. Берковіч та ін.). Автори цих праць доводять, що психоментальна неконгруентність феноменів агресія та ворожнеча визначає різну модальність пов'язаних із ними номінацій і висловлень, які в конкретних текстах та комунікативних ситуаціях виступають вербалізаторами агресії (наміру цілеспрямовано заподіяти шкоду, завдати моральних страждань кому-небудь) чи ворожості (негативного ставлення до іншої людини або групи людей, продемонстрованого в негативних, зневажливих оцінках і висловленнях щодо них) [17].

Відмежовуючи феномен *мови ворожнечі* від *мови агресії*, американський психолог, автор концепції агресії Арнольд Г. Басс стверджує, що ворожість – це вужчий за спрямованістю або пасивний недобррозичливий психоемоційний стан, на відміну від агресії, яка передбачає активні, спрямовані дії [43, р. 7-18]. Водночас Л. Берковіч вважає ворожість виявом негативного, підкреслено недобррозичливого ставлення до іншої людини або групи людей, і ці вияви не обов'язково пов'язані з агресивністю, а можуть бути пасивними [http://psychologis.com.ua/leonard_berkovic_agressiya_dvoe_zn_prichinyzpt_posled_stviya_i_kontrol.htm#google_vignette Дата запити 11.09.2025]. Такі термінологічні хитання є закономірною ознакою становлення будь-якого наукового напрямку або формування нової галузі знання. Варіантність і конкурентність термінів, неузгодженість дефініцій часто свідчать про активне випрацювання адекватної метамови, уточнення ключових для цього конкретного напрямку категорій. Із погляду історії науки такі процеси корелюють з етапом «передпарадигмальної фази» (термін Т. Куна) [17]. Згодом, на етапі методологічної зрілості, відбувається нормалізація термінів і стабілізація терміносистеми. Отже, окреслені вище термінологічні хитання можна розглядати як показник активного розвитку парадигми лінгвістичного вивчення мови війни і, зокрема, мови ворожнечі.

Трактування *мови ворожнечі* як типу мовлення, що дискримінує, дегуманізує або закликає до насильства щодо певних соціальних, етнічних, релігійних, національних або інших груп суголосне з визначенням у міжнародному праві. Зокрема, Комітет міністрів ради Європи визначає це поняття так: «усі форми самовираження, які включають поширення, підбурення, сприяння або виправдання расової ненависті, ксенофобії, антисемітизму чи інших видів ненависті на ґрунті нетерпимості, у тому числі: нетерпимість висловів у формі радикального націоналізму та етноцентризму, дискримінації та ворожості щодо меншин, мігрантів і осіб із числа іммігрантів [https://uk.wikipedia.org/wiki/ Мова ворожнечі Дата запити: 12.09.2025]. Домінантні семи наведеного визначення компактно візуалізує таблиця 1.1 – за її ключовими позиціями чітко простежуємо актуальні для лінгвістики мови війни та стратегічних комунікацій періоду війни аспекти вивчення мови ворожнечі:

Таблиця 1.1.

Параметри вивчення мови ворожнечі

Об'єкт	Певна група (етнічна, соціальна, релігійна, вікова тощо)
Мета	Дискредитація, приниження, підбурювання до насильства (обмеження прав, вигнання, фізичного знищення тощо)
Ознаки	Негативно марковані узагальнення (усі «вони» – «такі»).
Правова оцінка	Дегуманізаційна модальність
Етична оцінка	Підлягає кримінальному переслідуванню
Мовні стратегії	Порушення принципу гідності
Мовні одиниці	Оновлення словника; дегуманізація ворога; зневага, іронія, сарказм

Також варто наголосити на тому, що в Україні теорія і практика вивчення *мови ворожнечі* як органічного компонента дискурсу війни розвивається з максимальним урахуванням західного інтелектуально-дослідницького досвіду. Серед здобутків, якими в цій царині збагатилася українська лінгвістика упродовж останнього десятиліття, варто виокремити низку колективних та індивідуальних студій, у яких:

а) схарактеризовано риси національної лінгвоментальності, сформовані або актуалізовані, максимально оприявлені за час війни (М. І. Степаненко, О. С. Снитко, Г. М. Яворська, Л. Ф. Компанцева);

б) описано кардинальні зміни, що відбивають трансформацію мовної свідомості та мовної поведінки, корекцію мовної стійкості українців від 2014 року, а особливо від початку повномасштабного російського вторгнення в Україну (С. О. Соколова, І. І. Брага, Н. М. Матвеева, О. Г. Руда);

в) зафіксовано, систематизовано й проаналізовано мовні одиниці, які тісно корелюють з оновленим розумінням і текстовою репрезентацією мови ворожнечі в час війни (М. І. Степаненко, О. О. Тараненко, Г. М. Сюта, С. П. Гриценко, Д. Ю. Сизонов, А. А. Таран та ін.).

Наскрізною і визначальною для цих праць є теза про те, що в дискурсивному вимірі найбільш переконливо спричинені психотравматичними умовами війни зміни мови і мовної свідомості засвідчують медійні тексти, а також сучасна народна творчість (мова оперативних зведень, новин, повідомлень у пабліках, також пісні, анекдоти тощо). Серед мовних рівнів, на яких відчутно позначилися ці трансформації, – лексико-семантичний, фразеологічний, морфологічний, синтаксичний, стилістичний, мовно-етичний (культуromовний). На сьогодні це принципово важливі й перспективні напрями лінгвістичних студій.

Якщо лексико-семантичний, фразеологічний, морфологічний, синтаксичний, стилістичний аспекти репрезентують традиційні рівневі парадигми вивчення мови, то мовно-етичний (культуromовний) аспект демонструє аксіологічні зміни в мові за час війни, засвідчує актуальність проблеми визначення етичних меж допустимого, зокрема й щодо перегляду морально-етичних та стилістичних норм мововираження в кризових психоемоційних станах та ситуаціях.

Насамперед етичний контекст вивчення мови ворожнечі стосується практики подання інформаційного контенту в засобах масової комунікації, на онлайн-ресурсах та в соціальних мережах. На певному етапі вони стали не тільки площиною, а й інструментом активного поширення мови ворожнечі, що виявлялося в інтенсифікованому, цілеспрямованому, підкресленому вживанні саркастично-зневажливих прямих і вторинних номінацій:

а) країни-агресора: раша, па-раша, теро-раша / терораша, педераша, російська педерация, ерефія, московська псевдодержава / недодержава, оркостан, мордор, мордорія, мордорленд, мордорляндія, кацапія, кацапстан, оркостан, путітленд, путіностан, москвостан лаптестан, шишкостан, окупантія, серпомолотія, країна-бензоколонка тощо;

б) очільника країни-агресора: путлер, ліліпутін, капутін, пуйло, пукін, пюрер, кремлівський терорист, кремлівський карлик, рашистський фюрер, гебіст-рашист, путіночет, лаптенфюрер, кадебістський маніяк, бункерний хробак, бункерний дід, злісний курдупель, рашистський недомірок (або недопалок), білда міль, старий кабаєв та багато ін. Як слушно спостерегли І. Рогальська-Якубова та Н. Чепелюк, «усі перераховані номени мають конотацію негативної оцінки, але навіть серед негативних оцінок існує певна диференціація. Народна злість закріпилася в назвах путлер і пуйло» [28, с. 104];

в) росіян: агресори, русня, русаки, орки, рашисти, мордоряни, мокшанці, путлерівці, путлер'югенд, рузкі / рузкі / руззкі, русо-нацисто, свинособаки, лаптеногі, швабростанці, ванькі;

г) військових російської армії – окупанти, z-окупанти, руЗкі зольдатен, завойовники, загарбники, російські зайди, російські кати, рашистська скотина, чмоні, чмобіки, ЧМОБіки, чмобілізовані, тікток-війська, мародери, любителі унітазів;

д) українців-колаборантів: сепари, ватники, вата, колоради, консерви, ждуни, почекуни, зрадники, запродавці, іуди, перевертні, яничари та ін., що їх об'єднує архісема 'проросійська позиція'.

Порівняємо їх уживання в конкретних контекстах: *Рашистська педерація: український суддя перейменував росію* (<https://glavcom.ua/country/criminal/rashistska-pederatsija-ukrajinskij-suddja-perejmenuvav-rosiju-930647.html> Дата запити 18.07.2025); *Луганищина під постійними обстрілами. «Ми розуміємо, що це буде тепер відбуватися постійно. Орки готуються до прориву», – сказав голова Луганської ОВА Сергій Гайдай* (Телебачення Торонто. 3.04.2022); *ЗСУ розгромили три групи окупантів під Харковом: захоплено штабну документацію ворога. Більше 60 рашистів здалися в полон* (Знай.UA.3.04.2022); *Воюють із світлофорами. Яка країна, такі і чмоні* (Знай.UA.3.04.2022); *Лаптєногі, звертайтеся до «Мадяра»! Повертайте Крим і окуповані території і тоді, можливо, він дасть вам «добро» на бензин* (<https://www.facebook.com/watch/?v=690514793459053>); *Не тільки превеликим соромом і болем, але й значною проблемою у зоні бойових дій є колаборанти та колоради, які здають позиції ЗСУ загарбникам* (Тризуб. 12.05.2025). Очевидно, що від початку російсько-української війни кількість таких номінацій зросла в рази. При цьому основою для семантизації в номінаціях, які формують словник мови ворожнечі, слугують найрізноманітніші колективні й індивідуальні ознаки. Їх креативне осмислення й опрацювання в колективній українській свідомості, яку соціологи вже термінологізували як свідомість опору, продукує оформлення численних неважливих назв, прізвиськ і перифрастичних конструкцій, які оприявнюють неприязне, а часто й виразно вороже ставлення українців.

Ще виразніше активізацію мови ворожнечі засвідчило вживання обценної вульгарної та колоквіалізованої лексики, що стало своєрідною нормативною стратегією мови ворожнечі в час війни. Звичними для публічної мовної практики (висловлень офіційних осіб, політичних діячів, журналістів), для розмовної комунікації і для художньої творчості періоду війни стали словосполучення, речення й мінітексти, які демонструють виразно прочитувану модальність зневаги і навіть ненависті до ворога: *А ти собі думає, тобі легко буде, що ми тобі, с...ці, Іловайськ забудем* (пісня «Їхали укropи»); *Російська мразота знову обстріляла Краматорськ* (https://obs.in.ua/news/novosti-kramatorska/30628-rosijska-mrazota-znovu-obstrilyala-kramatorsk?utm_source=ukrnet_news Дата запити: 2.08.2025); *У мережі з'явилася світлина з розтроценим надгробком на місці поховання Захисника України Сергія Леонідовича Губанова. Рашистські покидьки не мають нічого святого та знуцаються навіть з мертвих* (<https://www.ukrinform.ua/rubric-regions/3839816-zagarniki-rozbili-nadgrobok-geroa-ukraini-gubanova-na-kladovisi-u-severodonecku.html>. Дата запити 12.07.2025); *Спить натомлене місто тихим лагідним сном. Москалі, як намисто, на стовпах над Дніпром* (О. Акулова).

Іще в недавньому минулому такі висловлення, навіть якщо вони були одиницями мови ворожнечі, оцінювалися як порушення етичної норми і не допускалися в публічний простір. Наприклад, із цією метою працівники інформаційних ресурсів, які несли відповідальність за модерацию контенту, використовували такі інструменти, як купюрування тексту, блорення і «запікування» відеоматеріалів. За умови коректного й виваженого застосування це сприяло погамуванню соціальних та інших протистоянь, а іноді й запобігало їх підбурюванню.

Із початком війни активне вживання ненормативної, обценної, зневажливої лексики в публічному просторі набуло масового характеру. Більшість мовців вважають це закономірним для психотравматичних умов війни засобом «вивільнення негативних емоцій», закономірним і легітимним засобом вираження свого ставлення до ворога і його дії. В окремих випадках це явище виправдовують і соціальні психологи та медійні особи, які стверджують, що це явище для часу війни закономірне, демонструє «ефект емоційного розмінування» і логіку історичного розвитку канонів мововираження в часі: «...Насиченість нашого інформаційного простору «непричесаною» лексикою становить проблему не лише з погляду норм суспільної моралі та громадського порядку: тут фактичну (а подекуди – і юридичну) легалізацію «матизмів» можна порівняти з присутністю озброєних «калашами» людей у черзі до каси супермаркету. Вочевидь, це є тимчасовим, але наразі неминучим і в більшості випадків – доцільним» [<https://chytomo.com/chomu-vsi-pyshut-rosiia-z-malenkoi-a-matiuky-staly-normoiu-uzmi-sposterezhennia-linhvista> Дата запити 28.09.2025]. Тобто маємо актуальне підтвердження сформульованого ще Ф. де Сосюрор постулату про соціальний характер і змінність мови як суспільного явища, яке перебуває в постійному розвитку, оновленні і динамічно набуває нових форм відповідно до реалій життя. На протипагу продемонстрованим виправдовувальним позиціям, більшість мовознавців (П. Ю. Гриценко, Д. В. Данильчук, Л. Т. Масенко, О. О. Тараненко та ін.) наголошують, що обценізація, тотальне обниження мови негативно впливають на мовну культуру, мовну свідомість українців та українську мову загалом, оскільки морально-етичні норми спілкування стрімко знижуються, а традиційні канони етики та культури комунікації частково руйнуються. Тобто в певному сенсі йдеться про серйозний комунікативний виклик, зумовлений обставинами війни. Зокрема, Г. М. Сюта для окреслення цієї ситуації вживає термін ситуативна аномативність і констатує: «знижено-пейоративна, а то й відверто обценна лексика в період війни формує істотний сегмент засобів номінації чи ментально-поведінкової характеристики ворога <...> у різноформатних публіцистичних текстах, передусім так званих текстах швидкого реагування» (наприклад, у сюжетах загальнонаціонального новинного марафону, мілітарних зведеннях, політичній аналітиці, повідомленнях і реакціях в офіційних телеграм-каналах та соцмережах, у соціальній та політичній рекламі)» [37, с. 4]. Погоджуючись із спостереженням дослідниці, що тенденція до аномативізації поширилася і в таку традиційно високу сферу мовотворення і мововжитку, як художній стиль, наведемо дещо скорочений зразок сучасного пісенного твору «Байрактар» – української патріотичної пісні, яку написав і виконав військовий Тарас Боровок. Розповідаючи в художній формі про успішне застосування безпілотників «Байрактар» проти російських військ, пісня набула всесвітньої популярності після виходу на початку березня 2022 року, їй навіть присвятили довідкову статтю на ресурсі Вікіпедія [[https://uk.wikipedia.org/wiki/Байрактар_\(пісня\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/Байрактар_(пісня)) Дата запити: 05.09.2025]. При цьому текст пісні максимально ілюстративний для аналізу характерних для мови періоду війни ментально-аксіологічних процесів та явищ, оскільки він щільно насичений тими одиницями мови ворожнечі, які руйнують усталений поетичний канон: *Прийшли окупанти до нас в Україну, Форма новенька, воєнні машини, Та трохи*

поплавився їх інвентар – Байрактар! Російські танкісти сховались в куці, Щоб лантем посьорбати довбані ці, Та трохи у цах перегрівся навар – Байрактар! ... Зі сходу припхались до нас барани Для встановлення великої страни. Найкращий настух баранячих отар – Байрактар! ... Вони захопити хотіли нас зразу, І ми зачали на орків образу. З бандитів російських робить примар Байрактар! Веде пропаганду кремлівський урод, Слова пропаганди ковтає народ. Тепер нове слово знає їх цар: Байрактар! Крім колоквиалізованих та обценних номінацій і висловлень, модальність ворожнечі оприявлена і в загальній тональності пісенного твору, який у 2022 році став інструментом морального укріплення та консолідації для українців.

Отже, усвідомлюючи роль мови ворожнечі як інструмента дегуманізації ворога і протистояння йому в гібридній та інформаційній війні, підкреслимо, що в довгостроковій перспективі важливо не допускати нормалізацію цього типу дискурсу і не знецінювати мову як засіб порозуміння [8]. Особливої актуальності ця теза набуває щодо уникнення мови ворожнечі, спрямованої «всередину» суспільства, адже в час війни стратегічно важливим для національної екзистенції є консолідоване протистояння ворогові на всіх фронтах національного опору.

1.2.2. Словник мови ворожнечі, сформований за час російсько-української війни

Напрямки активного розвитку, оновлення мови в час війни у певних вимірах передбачувані й логічні, мотивовані об'єктивними реаліями, в інших – несподівані, а тому ще більш знакові для історії української мови й культури воєнного періоду. Наприклад, закономірним відображенням воєнних подій у мові лінгвісти (О. О. Тараненко, Г. М. Сюта, М. І. Степаненко, С. П. Грищенко, М. І. Навальна, Л. П. Кислюк та ін.) вважають «щільне наповнення словника батальною лексикою – власними й загальними, родовими і видовими, прямими й образними, метафорично-перифрастичними назвами спеціалізованої техніки, засобів, військових дій і стратегій, військового спорядження, одягу тощо» [36, с. 5].

Оновлення словника мови ворожнечі: неологізми та неосемантизми. Важливою і максимально інформативною з погляду динамічності мови та її рефлексивного характеру щодо воєнної дійсності стала тенденція до активного оновлення словника, зокрема і в сегменті словника ворожнечі. Адже повномасштабна війна спровокувала хвилю «вибухового» словотворення (появи нових лексичних номінацій, характеристик тощо) та інтенсивної неосемантизації (розвиток нових, відповідних об'єктивній реальності значень у вже наявних у національному словнику одиниць).

Як відомо, кожна епоха, кожен історичний період формують особливий лексикон, за яким у наступні періоди розвитку мови і дослідники, і мовці пізніших поколінь упізнають той чи той етап економічного, політичного, культурного життя спільноти. І що важливіша епоха для певного суспільства, що інтенсивніше вона насичена екзистенційно важливими для соціуму подіями, то активніше мова цього періоду реагує творенням нових та «доосмисленням» уже наявних слів. Адже словотворчість – це тип усвідомленої мовної діяльності людини, яка об'єктивно мотивована потребою назвати новий предмет, реалію, явище, процес, ознаку тощо, або ж по-новому висловити своє ставлення до них, свою оцінку.

Появу неологізмів об'єктивно зумовлюють кілька чинників:

а) поява нової реальії, явища, процесу детермінує потребу їх номінації, тобто оформлення нового слова, мовного знака;

б) постає необхідність компонентного поповнення або оновлення певного семантичного поля чи тематичної групи;

в) уже наявне у мові поняття потребує оновлення форми його мовного вираження. Цю класичну мовознавчу позицію концептуально розвиває О. А. Стишов, трактуючи неологізми як слова, словосполучення, фразеологізми, окремі їхні значення, що з'явилися на певному етапі розвитку мови для позначення нових реальій і понять, периферійних номінацій, актуалізація яких зумовлена соціальними і територіальними чинниками функціонування літературної мови, а також okazіоналізми (індивідуально-авторські новації), використані одноразово в мовній практиці певного автора, видання, редакції чи в конкретному тексті. Новизну цих номінацій усвідомлюють мовці [35, с. 18].

Логічно, що найпродуктивніше поповнюваними сегментами українського словника мови ворожнечі стали ті, які безпосередньо корелюють із описом та оцінкою ворога – країни-агресора, представників народу, армії, їхніх однодумців, а також характеризують їхні психологічні, ментально-поведінкові портрети.

Один із найбільш плідних векторів неологізації українського словника ворожнечі – *негативно-зневажливий, оцінно-саркастичний неймінг ворога*. Вище в контексті характеристики ситуативної анормативності мововираження ми вже згадували про такі його сегменти, як назви країни-агресора, її очільника, народу та армії. Варто наголосити, що ці лексико-тематичні групи активно розвиваються саме за рахунок ресурсів неологізації. Пор., наприклад, хоронімні та онімні (у частині загальних назв) неолексеми з коренем *раш*-, що є носієм зневажливої семантики: *па-раша, теро-раша / терораша, педераша, зомбораша; рашенфюрер; рашівці, рашисти, рашкостани / рашкостанці, парашенці*. Щодо останнього, дослідники відзначають його походження від «тюремного слова параша з додаванням суфікса *-ець* на позначення особи» [28, с. 106].

Дещо інші механізми інвективного словотворення спостерігаємо в царині неймінгу українців-колаборантів: тут механізмом зневажливого, принижувального висміювання тієї чи тієї особи стає мовна гра з її прізвищем *Аферистович, Петушилін, Спермоусов* тощо. Пор.: У 2009 р. **аферистович** зі своїм коханцем Корчинським створив рух «Геть усіх», а під годину Майдану 2014 р. припхався до штабу і видавав собі зарплату (<https://x.com/RudijLis/status/1719692251658420260> Дата запиту 28.08.2025); Гібридна війна розпочалася 22 лютого 2014 року. Але виро́дки, на кшталт нинішнього **аферистовича**, переконали пуйла, що Україна не чинитиме опір і відкрита війна закінчиться за кілька днів, поразкою українців (<https://megapolis.org/forum/viewtopic.php?f=84&t=71782&start=540> Дата запиту 02.09.2025).

У період із лютого 2022 року в українську мову ввійшли численні новітні негативно-зневажливі номінації для пейоративного називання не тільки загарбників, а й для їх однодумців, соратників, усіх, хто підтримує агресію. Для цього вектора зневажливо-оцінної неонімації характерне творення не тільки окремих лексем, а й парафрастичних сполук. До найвідоміших належать пейоративні характеристики О. Лукашенка (*бульбашенко, бульбозавр,*

бульбофюрер, вусатий фюрер, бульбоголовий цар, шизанутий картопляник) та Віктора Орбана (путлерок, московоголовий прем'єр). Пор.: **Бульбаиенко** отримав можливість демонстративно «помахати орешніком» і, як годиться, одразу спалився. Аналітики *Defense Express* пишуть, що він випадково засвітив модель ракети середньої дальності «Орешник» (<https://x.com/IncognitoBD/status/1973448501892874456> Дата запиту 18.09.2025); «В Бучі нічого не було, це постановка, ми знаємо номери машин, хто приїжджав і робив ці постановки», – **фюрер Бульбаиенко**. Ось іще тези **шизанутого картопляника**... (<https://www.facebook.com/watch/?v=759091846494674> Дата запиту 18.09.2025).

У ядерну зону українського словника ворожнечі на сьогодні входить німецький політичний неологізм *путінферштеєр* – буквально «той, хто розуміє Путіна». Утворений способом основоскладання: прізвище + корінь німецького дієслова *verstehen* «розуміти» (*Putin + verstehen*) із додаванням продуктивного в українській мові суфікса -єр- на позначення особи. Первинно його використовували щодо «німецьких політиків і експертів, які висловлюють співпереживання Володимиру Путіну і заявляють, що німці повинні розуміти позицію Путіна» [<https://uk.wikipedia.org/wiki/Путінферштеєр> Дата запиту 18.09.2025]. В українській мовній практиці ця номінація значно розширила номінативне поле, оскільки вживається загалом щодо діячів світової політики, медійних експертів та інших публічних осіб, які «розуміють» логіку дій Путіна і підтримують у різний спосіб агресію проти України. Пор.: *Путінферштеєр на зарплаті «Газпрому» як передвісник капітуляції* (https://bastion.tv/putinfershteyer-na-zarplati-gazpromu-yak-peredvisnik-kapitulyaciyi_n48524 Дата запиту 18.09.2025); *Після 2014 року Зайпель залишився одним із найвпливовіших «русланд-» або «путінферштеєрів», тобто експертів, які вважали за необхідне зберігати робочі відносини з Росією навіть за умов млявої агресії проти України. Ця думка знаходила відгук і в широких верствах німецького суспільства, і в політичній еліті* (<https://www.dekoder.org/ru/article/putinfershteer> Дата запиту 18.09.2025).

Активною одиницею словника ворожнечі стала також неолексема *кремлядь*, яку мовознавці іноді уналежнюють авторству відомої письменниці О. Забужко: «Усю кремлівську владу, яка нагадує челядь диктатора, О. Забужко назвала різко негативним неологізмом *кремлядь*, співзвучність з лайкою є натяком на продажність, слово утворено за аналогією, оскільки в українській мові немає суфікса -адь- зі значенням збірності» [28, с. 106]. Згідно з онлайновим лексикографічним ресурсом sinonim.org, «слово «кремлядь» є жаргонним і зневажливим терміном, який використовується для позначення людей, які підтримують політику Кремля або владу в Росії. Воно часто має негативну конотацію і використовується в контексті критики» [<https://sinonim.org/t/кремлядь> Дата запиту 17.09.2025]. Пор.: *Проходив стажування і був у кадровому резерві міськкому партії. Веду це до того, що «начинка» у нашого Бориса Ісаковича, як бачимо, це та кремлядь* (<http://www.pvisti.info/politics/33-kremliad-abo-kryvedzerkalo-rosii> Дата запиту 13.09.2025); *Як кремлядь лякає Америкою. Свіжий огляд лютото ватного трепу* (<https://www.youtube.com/watch?v=uA6LVZ28kys> Дата запиту: 16.09.2025).

На окрему увагу в ракурсі неологізації словника ворожнечі заслуговує зневажливо-пейоративна номінація *рускомірець* (варіанти: *руськомірець*, *російськомірець*) та похідний від нього прикметник *рускомірський* (варіанти: *руськомірський*, *російськомірський*). Їх функціональна частотність та інтенсивно виражена оцінна прагматика в сучасній публіцистичній і розмовній практиці не викликають сумнівів. Пор.: *Русскомірець із Харкова був активним учасником «спеціалізованих» чатів у Telegram. Чоловік залишав коментарі, представляючи збройну агресію рф внутрішнім громадянським конфліктом. ... Протиправний характер висловлювань чоловіка підтверджено висновком комплексної судової психолого-лінгвістичної експертизи* (<https://myrotvorets.news/kharkiv-prodovzhuiev-yukryvaty-fanativ-r> Дата запиту 8.09.2025); *...вбивця не українець, а найсправжніший русскомірець. Тепер зрозуміло, чому росіяни так вперто відмовляються від свого русскомірського друга* (<https://without-lie.info/propaganda-stop/feyku-pro-ukrainsky-slid-u-cheskoho-vbyvti-kozaka> Дата запиту 13.09.2025); *Міжнародний олімпійський комітет (МОК) на сесії у Парижі одноголосно позбавив визнання Міжнародну асоціацію боксу (ІВА), яку очолює росіянин-путініст Умар Кремльов (справжнє прізвище – Лутфуллоєв). Першим віцепрезидентом та членом ради директорів ІВА є добре відомий у Вінниці і далеко за її межами «руськомірець», бізнесмен і спортивний функціонер Володимир Продивус* (<https://www.instagram.com/p/C9zOXraOOry> Дата запиту: 10.09.2025).

Як мовна протидія до штучного утворення російської пропаганди денацифікація (використовувався для виправдання потреби російського вторгнення начебто з метою «звільнення України, зачистки від нацистів та нацистської ідеології»), а також за продуктивною для сьогодення словотвірною моделлю (пор.: *деокупація*, *делімітація* та ін.) утворений іменник-публіцистизм *депутінізація*. Належність до словника ворожнечі переконливо підтверджує загальний зміст та конотації контекстів його вживання: *Не буде у путіна дня перемоги. Путін обгадиться перед своїм народом. Депутінізація буде пришвидшена, а Белгород стане символом слабкості фашиста карликового* (Вертикаль. 03.04, 2022); *Депутінізація є єдиною можливою відповіддю на такі деструктивні процеси й має на меті позбавлення будь-якого впливу Росії, незалежно від того, це матеріальна складова відносин з іншою державою чи психологічна маніпуляція російського керівництва* (<https://www.promoteukraine.org/uk/deputinizacziya-za-umov-povnomasshtabnogo-vtorgnennya-rosiyi-do-ukrayiny-dosvid-krayin-baltiyi/> Дата запиту: 23.08.2025).

У царині дієслівного словотворення відзначаємо максимально активне поповнення лексико-тематичної групи вербативів із домінантною семою ‘нищити / знищувати / знешкоджувати ворога’: *двохсотити*, *могилізувати*, *їхтамнетити*, *байрактарити*, *джавелініти*, *гостомелити*, *ладакалінізувати*, *українити* та їх найрізноманітніші префіксальні похідні доконаного виду (*відукраїнити*, *задвохсотити* / *затрьохсотити*, *перегостомелити*, *відбайрактарити*, *заджавелініти* тощо). Лексико-семантичний аналіз контекстів їх уживання дає підстави стверджувати, що часто вони функціонують як синоніми. Пор.: *Вдале полювання для FPV-ників – це коли ... удається ... бонусом **задвохсотити** чи **затрьохсотити** кілька почвар* (ТГ STERNENKO, репост із Black Raven); *Не лише вижити, а й **задвохсотити** якомога більше русні* (ТГ Третій армійський корпус,

18.04.2023); Підписники можуть збирати урожай, купувати байрактари та відбайрактарити тих, хто їм не подобається (Перша приватна мемарія, відкритий пост).

На окрему увагу в наведеному контекстуально-синонімічному ряді заслугове дієслівний новотвір *українити* та його префіксальні похідні *відукраїнити*, *заукраїнити* – «дати жорстку відповідь на невинуватого, неспровоковану агресію». Дослідники констатують, що ця одиниця була лексикографічно зафіксована у словнику слів та фраз англomовного сленгу Urban Dictionary ще у березні 2022 року як означник глобального приниження країни, що безпідставно зазіхнула на незалежність сусідньої мирної держави.

Узагальнюючи спостереження за входженням таких негативно-оцінних одиниць у національний словник ворожнечі, сформований або активізований за час російсько-української гібридної війни (від 2014 року), О. Л. Кирилюк стверджує: «наявність значної кількості слів з пейоративним відтінком, а також швидкість, із якою виникають і поширюються ці номени в суспільстві, вказує на надмірну соціальну напругу» [14, с. 56]. У ширшому вимірі можна констатувати, що значна історична важливість подій, процесів, явищ, підвищення градусу суспільної реакції на них розгерметизовує неологізаційні ресурси мови.

Вище було наголошено на тому, що оновлення словника мови ворожнечі продуктивно забезпечують також неосемантизми.

Неосемантизм як ресурс і водночас одиниця поповнення словника – це «слово з новим значенням, але уже з усталеною в мові формою, що виникло через потребу назвати нове поняття або переосмислити те, що вже існує» [38, с. 284]. Мовна практика гібридної російсько-української агресії демонструє максимальну інтенсивність процесу неосемантизації. Зокрема, до найбільш відомих одиниць, які набули нових значень, що безпосередньо зумовлені реаліями війни, належать:

– іменники: *пiксель* – «1. військова форма ЗСУ; 2. забарвлення в стилі військової форми ЗСУ»; *дискотека* – «бойові дії»; *зеленка* – «зелена зона, лісосмуга і т. ін., у якій можна заховатися від ворога»; *мопед*, також *балалайка* – «іранський дрон-камікадзе»; *бурячок* – «мінометна міна 82 мм»; *пташка*, *пташечка* – «дрон»; *очі* – «прилад нічного бачення»; *приліт* – «влучання ворожої ракети, дрона, КАБ тощо у цивільні інфраструктурні об'єкти і т. ін.»; *нитка* – «колона машин, що супроводжується бронетранспортерами»; *коридор* – «прихисток між двома стінами як можлива форма мінімального захисту під час повитраїної тривоги»; *мультик* – «універсальне камуфльоване забарвлення для різних місцевостей». Пор.: *В Україні діють правила щодо використання військового одягу. Цивільні особи не можуть вільно носити камуфляжний одяг, особливо форму ЗСУ з малюнком «пiксель». За порушення цих правил передбачені грошові штрафи* (<https://inkorr.com/ukraincam-poasnilo-hto-mae-pravo-nositi-piksel-aki-strafi-zagrozuut-za-kamuflaz-civilnim-257059> Дата запиту 14.08.2025); *Коли тобі вдається відслідкувати такі позиції у ворога, а головне точно завести туди «пташечку», то враження просто неймовірні! Такий драйв! – діляться враженнями* *Князівські* *воїни* (<https://www.facebook.com/watch/?v=1187137536751663> Дата запиту: 11.09.2025);

– дієслова присвітити – «завдати втрат ворогові, поранити чи ліквідувати ворога»; мінусувати / утилізувати – «знищити ворога». Пор.: Ворог приречений:

захисники України показали, як **мінусують** штурмові групи противника в прикордонні (<https://war.obozrevatel.com/ukr/vorog-prirechnij-zahisniki-ukraini-pokazali-yak-minusuyut-shturnovi-grupi-protivnika-v-prikordnii-video.htm> Дата запити 9.09.2025); Попри все, продовжуємо **утилізувати** ворога: FPV-дрон проводить ревізію на складі БК противника (<https://www.facebook.com/watch/?v=1187137536751663> Дата запити: 11.09.2025);

– словосполука чисте небо – «відбій повітряної тривоги»: Вони придушують ворожий сигнал, зривають управління, навігацію дронів і ракет. Там, де противник втрачає контроль, наші воїни отримують перевагу. Їхня зброя невидима, але результат її роботи – **чисте небо**, безпечна евакуація й осліплений ворог ([facebook.com/watch/?v=1539682383883292](https://www.facebook.com/watch/?v=1539682383883292) Дата запити: 21.09.2025).

Продемонстровані неосемантизми – це переконливе свідчення того, як завдяки оновленню словника, появи специфічних слововживань із новими, відповідними умовам війни значеннями формується унікальна військова мовна парадигма. Тобто можна цілковито погодитися з тим, що мова не тільки відображає, а й конструє реальність у час війни: «Мова визначає наш світогляд, і саме за допомогою мовних засобів ми не лише усвідомлюємо, а й конструємо реальність довкола нас. Події, явища, процеси можна, абсолютно нічим не погрішивши супроти об'єктивної наукової істини, назвати й описати різними словами. Тож чіткі визначення, усталені формулювання, загальновживані мовні конструкції – все це є інформаційною зброєю українців у війні проти російського агресора» [<https://armyinform.com.ua/2022/08/26/yak-mova-konstruyuye-realnist-vijny> Дата запити 28.09.2025].

Отже, активне творення неологізмів та поява неосемантизмів є закономірною і виправданою з погляду логіки розвитку мови реакцією соціуму на зміни життя й побуту в час війни.

1.2.3. Мова ворожнечі щодо внутрішніх груп у час війни: механізми аксіологічної оцінки внутрішнього «іншого»

Усі класичні визначення мови ворожнечі містять вказівку на об'єкт її спрямування, адресації, що може бути спрямованою на зовнішнього чи внутрішнього опонента (ворога).

У мирний час аксіологічні проєкції «внутрішнього ворога» зазвичай стосуються певних соціальних груп – етнічних, релігійних, вікових, професійних тощо. Однак у контексті гібридної війни вороже ставлення спрямоване передусім на тих, хто протистоїть суспільству у його прагненні до перемоги у боротьбі із загарбником. Саме ця ознака мотивує зміст дегуманізаційних висловлень на зразок як захистити *Україну від хижих російських рук*.

Упродовж кількох років активного і запеклого воєнного протистояння в українському суспільстві, з одного боку, зростає потреба у внутрішній мобілізації, консолідації, а з другого – виникли й поперемінно згасають, то посилюються настрої, що провокують мову ворожнечі щодо співгромадян. Ці процеси є небезпечними з погляду збереження національної єдності, цілісності, оскільки морально дестабілізують соціум, порушують громадську злагоду, створюють і підтримують ілюзію «внутрішнього ворога». Додаткові труднощі зумовлені тим,

що мова ворожнечі щодо внутрішніх груп часто замаскована під патріотизм, публічний контроль або відкрити демократичну критику, проте за своєю суттю є виявом агресії, ксенофобії, упередження тощо.

У час війни спрямована на внутрішні соціальні групи та мікрогрупи мова ворожнечі часто апелює до:

- етнічних / мовних відмінностей (*узкоязичні, східняки, західняки, волиняки* тощо);
- соціального статусу / професії (*ухлянт, волонтер на хайні*);
- регіонального походження (*біженка з Запоріжжя, мешканець окупованих територій*): Заголовки на зразок: «У центрі Луцька юнаки з Донеччини порізали двох волинян» (сайт *Волинь#інфа*; сайт *Конкурент*) роблять акцент на географічній належності (з *Донеччини*) створює негативні стереотипи щодо переселенців і мешканців Донбасу (<https://imi.org.ua/blogs/tramp-miny-i-mova-vorozhnechi-yak-volynski-media-manipulyuyut-u-zagolovkah-i67725> Дата запити 14.08.2025);
- поведінки (сидить у Львові і повчас).

Мова ворожнечі часто оприявнює таке соціальне явище, на жаль, характерне для сьогоденного українського соціуму, як неприязне ставлення до ВПО (внутрішньо переміщених осіб). Передусім це стосується переселенців із регіонів, із яких почалося збройне протистояння (Луганська, Донецька області), – щодо них мовці демонструють сприйнятто-оцінні стереотипи про «вату», «ватників», «сепарів». Додатковим чинником слугує те, що частина ВПО неохоче, вкрай повільно змінюють свою мовну поведінку й усвідомлено переходять на українськомовне спілкування.

Типовими для ситуацій напруженого спілкування з ВПО є мовні конструкції на кшталт:

Вони самі винні, що голосували за русських.

Хай вони повертаються, звідки приїхали.

Вони тільки сидять на допомозі.

Вони живуть на наші гроші.

Наведені ілюстративні контексти засвідчують, що у складних, напружених комунікативних ситуаціях, учасниками яких є ВПО, лінію психоментального розмежування маркує особовий займенник вони.

Іноді абстрактна опозиція «ми – вони» набуває чітко окреслених топонімічних обрисів. Переконливий із цього погляду приклад висвітлювали медіа у серпні 2022 року: львівська блогерка збурила мережу дописом: «*Харків'яни в наших кав'ярнях сидять, а хлопці з Франківщини на фронті гинуть. Совість має бути*». Зрозуміло, що такі висловлення є типовим виявом внутрішньосоціумної ворожнечі, вони руйнують соціальну єдність і посилюють напругу спілкування між представниками різних груп.

Також у фокусі постійної недоброзичливої уваги українців перебуває соціальна група ухлянти. Це поняття увійшло в активний обіг у 2023–2024 роках і стало вербальним інструментом виявлення зневаги до чоловіків, які не служать у ЗСУ, перебуваючи в тилу або за кордоном. І хоч особисті обставини бувають різні (здоров'я, догляд за родиною, психологічна неготовність), у публічному дискурсі домінує однозначно негативна оцінка таких осіб, яку демонструють номінації *ухлянт* (рідше – *ухильник, ухлист, уклоніст*), *євробіженець, коврогерой*,

диваний війн, боєць батальйону Монако. Пор.: Мобілізація в Україні: у Нацполіції пояснили, хто такий **ухилист** та яке покарання йому загрожує (<https://tsn.ua/ru/ukrayina/mobilizaciya-v-ukraine-v-nacpolicii-obyasnili-kto-takoy-uklonist-i-kakoe-nakazanie-emu-grozit-2514403.html> Дата запиту: 12.08.2025); *Люди, що дотримуються закону або обходять його, а також ті, хто не має публічної позиції, іноді називаються **ухильниками** призову* (https://uk.wikipedia.org/wiki/Ухилення_від_військової_служби Дата запиту: 12.08.2025); ***Батальйон Монако...** Народні депутати, яким заборонено їздити за кордон відпочивати* (Українська правда, 20.07.2023). Продовжуючи рубрику про українських «вір-біженців», які «тримають оборону» за межами України, хочемо звернути увагу читачів на новобранця ***«Батальйону «Відень»*** (ТБ Торонто, 18.02.2023).

Аналізований наратив активно підтримують і поширюють різноманітні медіаресурси, джерела, цифрові кампанії. Пор. фото і відео з чергами в ТЦК з підписами: *Не всі герої носять камуфляж – дехто ховається в Дубай.*

В окремих випадках трансльовані через онлайніві засоби комунікації, пабліки, інші ресурси онлайн-простору меседжі й оцінки щодо ухилинтів переростають у мову агресії. Це відбувається, наприклад, тоді, коли властива мові ворожнечі сатира трансформється в напрямку оцінної радикалізації. Частково це залежить від типу мовного тригера ворожнечі, який стимулює в уяві мовців актуалізацію тих чи тих оцінок «іншого, «не такого, як я»» у співрозмовнику, використовуючи дегуманізаційні чи інші стереотипні конструції: *ім аби халяву; понаїхали; хай ідуть на фронт.*

В умовах російсько-української гібридної війни посилення емоцій ворожості, нетерпимості щодо ворога є природним. Критично важливо при цьому не допустити, щоб мова ворожнечі стала комунікативною нормою всередині суспільства, не спрямовувалася на співгромадян ні за мовною ні за релігійною, ні за соціальною чи іншою ознакою.

1.2.4. Тригери мови ворожнечі у період гібридної війни: поняття і текстова прагматика

І реальність, і тексти гібридної війни слугують максимально сприятливим середовищем для появи й поширення такого новітнього феномену, як тригери мови ворожнечі. В умовах російсько-українського протистояння він заслуговує на окрему увагу, оскільки низка нейтральних донедавна мовних одиниць уже розвинули новітнє політично-ідеологічне навантаження і набули здатності викликати загострену емоційну реакцію в українському суспільстві, тобто стали дієвими тригерами. Активно функціонуючи в медійному, політичному та побутовому дискурсах, вони вербалізують колективний травматичний досвід, відчуття загрози або підштовхування до агресивної реакції-відповіді. Можна аргументовано стверджувати, що це феномен нової комунікативної реальності.

У широкому розумінні тригер мови ворожнечі (*hate-speech triggers*) – це одиниця мови (слово, словосполучення, наративна структура, образ), що викликає або посилює несприятне ставлення, настрої ворожнечі чи агресії. У конкретних текстах або ситуаціях такі одиниці створюють сприятливі умови для цілеспрямованої генерації й поширення мови ворожнечі. Наприклад, уживання номінацій загарбник, зрадник чи колаборант

миттєво підвищує рівень емоційності, негативної оцінності обговорень та коментарів у соціальних мережах тощо. Тому методологічно вивчення тригерів мови ворожнечі доцільно здійснювати у зв'язку з такими механізмами формування вороже-дискримінаційних наративів, як стигматизація, дегуманізація та стереотипізація.

Важливо відзначити, що в практиці оформлення і поширення тригерів ворожнечі або ж навпаки – їх нейтралізації визначальну роль відіграють медіа. При цьому джерелами та / чи каталізаторами відповідних процесів можуть слугувати і традиційні, і новітні онлайн-ЗМК. Однак на цифрові платформах, які працюють у режимі пришвидшеної інформаційної циркуляції, масштабування тригерів відбувається значно ефективніше. Ці спостереження підтверджують аналітичні дані й звіти гуманітарних організацій [<https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/2023/03/>], а також наукові дослідження. Тобто щодо тригерів мови ворожнечі в час гібридної війни медіа виконують дві знакові функції: інкубатора (вони продукують формулювання, які стають тригерами) та каталізатора (через републікацію, заголовки та візуалізацію вони роблять тригери звичними і сприйнятними для численної аудиторії). Якщо традиційні ЗМК важливі на етапі первинної легітимації означень у форматі «офіційного наративу», то соцмережі (X, Facebook та ін.) забезпечують швидке поширення цих тригерів у повсякденну мову ворожнечі.

Традиція вивчення тригерів війни в українській лінгвістиці. У світовій лінгвістиці термін *trigger* зазвичай використовують у психолінгвістиці, когнітивній семантиці та дискурс-аналізі. Методологічно при цьому спираються на визначення мовного тригера, сформульоване у праці Т. ван Дейка «Дискурс і расизм». Пор.: «словесний або символічний маркер, який запускає схему емоційної інтерпретації події у свідомості адресата» [45, р. 143].

В українській лінгвістиці вивчення тригерів мови ворожнечі, їх системне осмислення як нових комунікативно-прагматичних одиниць має відносно недавню традицію. Одним із фактів її зародження можна вважати аналітичну записку Національного інституту стратегічних досліджень «Запобігання проявам расизму, ксенофобії та нетерпимості в українському суспільстві» (2011 р.), у якій було відзначено актуальність проблеми використання мови ворожнечі в засобах масової інформації: «В українському суспільстві протягом 2009-2010 рр. спостерігається ... використання мови ворожнечі у засобах масової інформації, поширення нетерпимості в інтернет-мережі» [<https://www.niss.gov.ua/doslidzhennya/politika/zapobigannya-proyavam-rasizmu-ksenofobii-ta-neterpimosti-v-ukrainskomu> Дата запити: 29.09.2025].

До 2014 року дослідники здебільшого висвітлювали загальні проблеми вербальних виявів нетерпимості, расизму чи ксенофобії і не виокремлювали тригери як об'єкт спеціального аналізу, не розглядали контекстуально-прагматичної та аксіологічної специфіки одиниць, які цілеспрямовано викликають реакцію ворожнечі. Тому природно, що й термін тригер у тогочасних українських працях не активний: автори його майже не вживають, трактують здебільшого опосередковано через поняття «образ», «ярлик», «дискримінаційне висловлення».

Від 2014 року, із початком російсько-української війни, лінгвістичне зацікавлення природою, оцінністю, функціями лексем, висловлень, конструкцій, мінітекстів, що виконують роль тригерів у воєнному дискурсі, помітно активізувалося (М. І. Степаненко, В. М. Гнатюк, Н. М. Фенько, О. О. Гудерук, І. В. Бегер та ін.). Серед таких робіт варто виокремити працю В. М. Гнатюка «Мова

ворожнечі» в російсько-українській війні 2014-2015 років та національна самосвідомість українців» [5], у якій докладно проаналізовано процеси розширення лексичного складу мови ворожнечі за рахунок пейоративів із коренем укр- (укри, укропи) тощо. Автор переконливо доводить тригерну природу таких номінацій, оскільки вони відверто зневажають національну гідність українців і формують негативні настрої в межах української етноспільноти, часто спонукають емоційні захисні або агресивні реакції.

Співатори пізнішої в часі статті «Мова ворожнечі в сучасній журналістиці» [39] зазначають, що під час війни мова ворожнечі змінює аксіологічно-прагматичні проєкції, стаючи маркером внутрішньої мобілізації суспільства та соціальним запобіжником руйнування внутрішньої консолідації українського соціуму.

Також за період війни істотно зросла кількість досліджень мови ворожнечі в онлайн-ресурсах, соцмережах тощо, зокрема й тих, які прямо чи опосередковано порушують проблему тригерів як на рівні номінацій та відвертих закликів, так і на рівні метафор й евфемізмів (Т. М. Сукаленко, Т. В. Монахова, О. Г. Тулузакова). І хоч здебільшого розглядувані мовні факти в цих працях не кваліфіковані терміном тригери, однак за психолінгвальною природою, за здатністю емоційно спровокувати неприязнь чи ворожнечу вони, безумовно, належать до цього лінгвістичного кластеру. Про це свідчить їх співвіднесення з негативно оцінною лексикою, ярликами та образливими назвами на кшталт *зелені чоловічки, везлівіє люди, друга армія світу, визволителі, жодуни, денацифікація України* та багато ін. Указуючи на прихований негативний підтекст або маніпулятивне навантаження таких формулювань, наголошуючи, що в текстах вони оприявнюють негативне ставлення до описуваних осіб, суб'єктів, об'єктів, суспільно-історичних явищ, автори створюють теоретико-методологічне підґрунтя для аналізу тригерів.

Отже, загалом можна констатувати, що сучасне вивчення тригерів мови ворожнечі в українській лінгвістиці уже достатньо активне і набуває дедалі практичнішого спрямування, зосереджуючись на аналізові конкретних дискурсивних практик і мовних засобів. Водночас концепція тригера як мовної одиниці, здатної спровокувати або інтенсифікувати ворожу реакцію, поки що остаточно не сформована, вона потребує теоретичного та емпіричного удокладнення?, випрацювання ефективного дослідницького інструментарію. Окремим перспективним завданням залишається формування системного корпусу тригерів мови ворожнечі, актуалізованих у час війни.

Також для більш масштабного осягнення психолінгвальної природи тригерів та розуміння їх впливу на суспільство, для випрацювання механізмів ефективної протидії таким засобам необхідно застосовувати міждисциплінарний підхід із поєднанням методів та прийомів лінгвістики, психології, соціології, культурології, філософії.

Типологія тригерів мови ворожнечі, актуальних для української мовної практики періоду російсько-української війни. Основні підходи та критерії, які на сьогодні є визначальними щодо типологізації тригерів мови ворожнечі, – це соціально-психологічний (виявляє, які емоції й когнітивні процеси активує той чи той тригер в аудиторії); дискурсивний (постулює, у яких дискурсивних практиках та форматах мовні конструкції зображають та оціню репрезентують зовнішніх і внутрішніх «інших»), мовно-структурний (спирається на врахування структури й типу мовної – лексико-граматичної – форми вербалізації тригерного змісту).

Природно, що для мовознавчої праці найбільш пізнавальним є мовно-структурний підхід, на якому в цьому дослідженні й буде зосереджено основну увагу і в межах якого буде розглянуто *вербальні* (лексичні та лексико-семантичні) тригери мови ворожнечі, актуальні для періоду війни.

Ядерна зона корпусу дієвих, впливових на соціум лексичних тригерів мови ворожнечі на сьогодні достатньо обширна. Її активні компоненти – це:

а) негативно-оцінні, а часто й зневажливо марковані іменники *чужинець, терорист, ворог, загарбник, окупант, зрадник, колаборант, сепаратист, диверсант* тощо;

б) емоційно (негативно, іронійно, саркастично) конотовані прикметники *ворожий, окупаційний, загарбницький, чужинський / чужинецький, терористичний, окупантський, колаборантський, сепаратистський* та ін. Пор.: *Лють і ненависть до ворога стала вражаючою, бо звірства окупантів на підступах до Києва в Бучі, Ірпені, Бородянці, Гостомелі і багатьох інших містах і селищах збурила народний гнів* (Н. Грегуль); *Ждуни, зрадники та жертви: як російська пропаганда використовує жителів (де)окупованих території і що з цим робити* (<https://detector.media/.../2023-08-24-zhduny-zradnyky-ta-zhertvy> Дата запиту: 11.08.2025); *СБУ викрила зрадника, який вербував в Україні в'язнів до ПВК «Вагнер»* (Укрінформ, 16.08.2025. Укрінформ); *Колаборант, який здавав позиції ЗСУ, утік до Криму* (Суспільне, 20.04.2024) тощо.

Окремий знаковий сегмент цього корпусу тригерних номінацій формують згадані й схарактеризовані вже вище прямі й вторинні означники, а також асоціативні кореляти назв країни-агресора та народу-агресора. У конкретних різножанрових текстах і комунікативних ситуаціях усі вони безальтернативно продукують образ загрози, а тому викликають негативні емоції та мобілізують модальність спротиву. Пор.: *Ми не розраховували на те, що в сучасному цивілізованому світі наші сусіди з Росії будуть вести себе як звірі* (Н. Грегуль); *Я знаю, встоїть Україна у цій безжалісній війні! / Течуть гарячі крові ріки на наший стертаний землі, / ... / Хай очманілому сусіду, сліпому й хижому в душі, / Кров українського народу тавром вкарбується в труні!* («Бумеранг»); *Ми усе здолаємо!!! Буде перемога!!! / Відбудуєм разом неньку-Україну / Та не раз згадаються сигнали тривоги, / Від орди ворожої всі оці руїни* (А. Мелешко).

На наративному рівні такі тригерні мінітексти й тексти і в лаконічних, і в більш розгорнутих форматах вербалізують психотравматичні для українського суспільства проблеми, що постали в час війни, і особливо гостро – за час повномасштабної її фази (наприклад, пряме військове і ментально-ціннісне протистояння «ми – вони», виклики безпеки для мирного населення, для енергетичної інфраструктури, для системи освіти тощо). Осмислюючи та аналізуючи такі вербально-ідентифікаційні процеси, дослідники слушно підкреслюють, що характерне для мови періоду війни сукупне вживання лексичних тригерів із повторюваними сюжетними конструкціями посилює потенціал для виникнення й нормалізації мови ворожнечі.

Варто також наголосити, що названі вище лексеми є максимально активними інструментами вербалізації ключових смислів аксіологічної опозиції «свій – чужий». Передусім це зневажливі, дегуманізаційні номінації *окупанти, рашисти, кацапи, русня, орки, зрадники, колаборанти, гауляйтери* («чужий») та позитивні, глорифікаційні контртригери *герої, наші, захисники, воїни світла* («свій»). Як носії «сильної аксіології» обидва типи слововживань вони активно побутують у

соцмережових дописах, повідомленнях, коментарях, у медійних заголовках, в усних виступах публічних осіб, часто й у межах одного мінітексту, створюючи ефект внутрішнього контрастування. Інформативними щодо цього є, наприклад, медійні заголовки на кшталт: *Наші війни знищили чергову колону орків* (24 канал, 14.08.2023); *Карма наздогнала колаборанта: захисники з підпілля підірвали машину із зрадником, який здавав позиції ЗСУ* (Суспільне, 20.04.2024); *Смерть москаля – радість українця?* (Обозреватель, 01.05.2023). Варто зауважити, що остання з наведених ілюстрацій – медійний заголовок – стала підставою для достатньо жвавої суспільної дискусії про межі допустимого, етичного у вербалізації мовної ворожнечі. Адже в цьому контексті тригером стало не так окреме слово, як застосований медійний прийом – риторична конструкція, питання без відповіді. Ураховуючи тезу Т. Водак про те, що «у періоди конфліктів медіа використовують тригери не лише для інформування, а й для емоційної консолідації групи через мову ворожнечі», констатуємо, що українські медійні тексти підтверджують її.

Дуже часто медійні тексти містять мовні конструкції, що підсилюють інформаційний ефект новини через перебільшення, емоційний імператив чи використання символічних назв. Такий тип медіатригерів характерний передусім для заголовків у новинних текстах, однак трапляється також у повідомленнях телеграм-каналів, соцмережових дописах тощо: *Київ помстився рашистам за Харків* (Укрінформ, 12.11.2023); *Орки панікують: ЗСУ прорвали оборону під Бахмутом* (Новини.LIVE, 08.09.2024).

Інший різновид ідентифікаційних соціомаркованих тригерів репрезентують мовні одиниці, що демонструють внутрішні групові розмежування. Їх функція – маркувати «інших серед своїх», присвоювати ярлики внутрішнім соціальним групам (як-от переселенці, волонтери, політично-ідеологічні опоненти тощо). Традиційно вони є носіями саркастичної або зневажливої конотації, яка виявляє латентну ворожість усередині суспільства: *порохобот, зеленобот, диванний експерт, зрадофіл, утікач, емігрант* та багато інших. Спостереження за мовою соціальних мереж Facebook, X, Telegram 2022–2024 дає підстави для висновку про текстотвірну активність тригерів, що демонструють синтез суспільно-політичної та індивідуальної моральної оцінки, що «переводить» індивідуальні судження у статус вербалізаторів колективної думки. Наприклад, у дописі одного з користувачів Facebook (січень 2024 року) *Ухилянти в кав'ярнях – це теж фронт, тільки з лате* протронуємо висловлення суспільного осуду ухилянтів і водночас колективну тривогу, пов'язану з темою мобілізації. Крім того, у соцмережах часто додають коментар від аудиторії, що підсилює ефект тригеру.

Висхідну динаміку негативного аксіологічного розвитку демонструє за час війни номінація зрадник. Це сильний, емоційно дуже впливовий тригер мови ворожнечі: ті, хто зраджує свій народ, хто йде на добровільну співпрацю з ворогом викликають справедливий емоційний осуд, гнів в українському соціумі і заслуговують на ярлик «чужий».

Отже, природно, що в текстах, пов'язаних із висвітленням воєнних подій, із чесним та некамуфльованим описом реалій воєнної дійсності слово зрадник стало одним із найпотужніших, аксіологічно навантажених тригерів, що викликають передбачувану реакцію аудиторії. Пор.: *Зрадник Касторський планував вийхати до рф після виходу на пенсію ... Натомість сів за трати на 15 років з конфіскацією майна*

(https://t.me/s/operativnoZSU?before=185943&utm_source=chatgpt.com Дата запиту: 21.08.2025); *За матеріалами СБУ, 15 років тюрми отримав **зрадник, який «зливав»** у чат-бот російського ГРУ **маршрути руху ешелонів ЗСУ** (День, 23.04.2025); СБУ затримала адміністратора Телеграм-каналу, який **«зливав» дані щодо ЗСУ** (УНІАН, 27.06.2023 року УНІАН); **Зрадник, який коригував удари по Придніпровській ТЕС**, отримав 15 років в'язниці (Lviv.Media, 22.04.2024 року LVIV.MEDIA); 15 років тюрми отримав **зрадник, який на початку повномасштабної війни допомагав рашистам наступати на Сумщину** (facebook.com / пост СБУ Facebook); **Продавав ФСБ дані про позиції ЗСУ: поліцейського-зрадника** засудили на 15 років (РБК-Україна); Затримано зрадника, який «здав» ворогу під обстріл Луцький військовий аеродром (АрміяInform Дата запиту 13.08.2025). Знаковим, як бачимо, для сучасної медіапрактики, є поєднання в межах відносно лаконічних за обсягом контекстів таких потужних тригерів, як **зрадник, агенти Росії** і под., із дієслівними вербалізаторами семантики загрози, зрадництва (*здав [ворогу]... зливав [ворогу; у чат-бот...], передавав / продавав дані...; коригував удари, допомагав рашистам тощо*).*

Уявлення про реальну загрозу від «внутрішнього кола», що її імплікує в текст тригер **зрадник / зрадниця**, дуже часто підсилює контекстуальна локалізація події назвами конкретних місць активних бойових дій (*біля Авдіївки, у Ворзелі, біля Бахмута*). Пор.: **Затримали зрадника, який здавав позиції ЗСУ біля Авдіївки** (<https://lb.ua> Дата запиту 18.09.2025); **СБУ затримала зрадницю, яка «здавала» у Ворзелі українських захисників** (Укрінформ, 29.05.2025. Укрінформ); **зрадник передавав ворогові дані про ЗСУ на позиціях біля Бахмута** (Слово і Діло, 6.03.2024). Як тригери мови ворожнечі такі висловлення провокують гнів і бажання притягти винного до суворої відповідальності. Власне, цю семантику відповідальності актуалізують системно вживані носії семи 'покарання' (*сів за трати на 15 років; отримав 15 років тюрми; затримали; засудили; конфіскація майна*).

Підсумовуючи, наголосимо на тому, що в українській медійній практиці періоду війни мінітексти (передусім заголовки та соцмережіві пости й дописи) з лексемами-ярликами на кшталт **зрадник / зрадниця, перебіжчик, колаборант, гауляйтер** і т. ін. виконують функцію тригерів мови ворожнечі, оскільки миттєво викликають моральну оцінку й конфліктні емоції (гнів, бажання справедливої відплати, прагнення помсти тощо). Поєднання тригерного ярлика з вербальними конкретизаторами реальних наслідків (коригування ударів, передавання координат, обстріли) підсилює сприйняття загрози, а вказівка на покарання акцентує семантику відповідальності за вчинені протиправні дії, за злочин проти держави Україна та українського народу. При цьому особливо важливо, що вживання в офіційних джерелах (як-от інформація на ресурсах СБУ, військових структур, у судових рішеннях та повідомленнях) є інструментом додаткової легітимізації тригерів як нормативних сигналів для суспільної реакції.

ВИСНОВКИ

Аналіз сучасного воєнного дискурсу в Україні та усвідомлення в цьому контексті намагань ворога цілеспрямовано й максимально маніпулятивно впливати на цей процес – обов'язковий для осмислення лінгвістичного виміру гібридної війни. Для виправдання загарбницької геополітичної мети пропаганда країни-агресорки активно використовує інформаційні та дискурсивні засоби й інструменти, створює й

поширює евфемізми, псевдотерміни, які завуальовують реальність. Протистояння таким ворожим маніпуляціям у гібридній війні забезпечує чітке усвідомлення функцій мови як ключового компонента національних стратегічних наративів.

В умовах російсько-української гібридної війни, що триває з 2014 року і загострилася з початком повномасштабного вторгнення у 2022 році, критично вияскравилася роль мови в конфігурації кількох фронтів – воєнного, мовно-ідеологічного, інформаційного, культурного. Особливо помітним процесом при цьому, окрім патріотичної мобілізації та протистояння інформаційним маніпуляціям, стала активізація мови ворожнечі в публічній та міжособистісній комунікації.

Огляд наукових публікацій підтверджує інтенсивність процесів становлення й розвитку такого напрямку українського мовознавства, як лінгвістика війни. Ці та інші праці становлять ґрунтовну теоретичну базу для здійснення подальшого теоретичного осмислення та практичного аналізу мови війни та конкретних різножанрових текстів, створюваних у цей період.

Важливий аспект дослідження мови ворожнечі пов'язаний з урахуванням правової бази та етичного контексту, які додатково регулюють межі допустимого в мові у час війни, зокрема й щодо перегляду морально-етичних та стилістичних норм мововираження в кризових психоемоційних станах та ситуаціях.

У ситуації війни природним є посилення емоцій ворожості, загостреної нетерпимості щодо ворога. Але не менш важливо в таких умовах не втратити етичні й гуманістичні орієнтири, не допустити, щоб мова ворожнечі стала нормою, а не винятком, не лише щодо ворога, а й усередині суспільства – до інакодумців, до внутрішньо переміщених осіб, до представників інших соціальних груп.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березовенко А. Російсько-українська війна в українському політичному дискурсі. *Політичні дослідження*. 2021. № 2. С. 97–110.
2. Берковіц Л. Агресія. Причини, наслідки і контроль. URL: http://psychologis.com.ua/leonard_berkovic_agressiya_dvoe_zn_prichinyzpt_posledstviya_i_kontrol.htm#google_vignette (дата звернення: 11.09.2025).
3. Бойко О., Ключков В., Шидлх В. Результати експертного оцінювання дієвості методик впровадження внутрішніх комунікацій військових лідерів Збройних Сил України у 2022 році. *Стратегічні комунікації в умовах війни: погляд від волонтера до науковця: колективна монографія / за заг. ред. Л. Компанцевої*. Київ: НА СБУ, 2024. С. 107–115.
4. Брехуненко В. *Війна за свідомість: історична місія України*. Київ: Наш формат, 2017. 232 с.
5. Гнатюк В. «Мова ворожнечі» в російсько-українській війні 2014 – 2015 років та національна самосвідомість українців. URL: chtyvo.org.ua/authors/Hnatiuk_Viacheslav/Mova_vorozhnechi_v_rosiisko_ukrainskii_viini_2014_2015_rokiv_ta_natsionalna_samosvidomist_ukraintsiv/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 10.09.2025).
6. Данилейко О. В. Мова війни: визначення та перспективи досліджень в контексті гібридної війни. *Закарпатські філологічні студії*. 2023. № 1 (32). С. 101–107.

7. Дунебабіна О. А. Аналіз використання мови ворожнечі в соціальній мережі Фейсбук. Комунікативні стратегії інформаційного суспільства: лінгвістика, право, інформаційна безпека: матеріали XII всеукраїнської наук. конф. молодих учених, студентів та курсантів, м. Київ: НА СБУ, 2021. Ч. I. С. 64–67.

8. Єрмоленко С. Мова має об'єднувати, а не роз'єднувати. Культура слова. 2017. Вип. 86. С. 10–19.

9. За ідентичність і незалежність. Війна Росії проти України: історичні передумови, геополітичні паралелі: у 2 кн. / відп. ред. В. Смолій; упоряд. Г. Боряк. Київ: Кліо, 2023. Кн. 1. 800 с.

10. Івасишина Т. А., Андерсон І. В. Військова лексика: класифікація, прагматика, переклад (на матеріалі української та польської мов). Вісник науки та освіти. Серія: Філологія, 2023. № 10 (16). С. 38–46.

11. Івасишина Т. А. Дискурс інформаційної війни в сучасних лінгвістичних дослідженнях. Вісник науки та освіти. Серія Філологія. 2025. № 3 (33). с. 306–319.

12. Івасишина Т. А., Комарова О. С. Фразеологізми як репрезентанти воєнного дискурсу. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Серія: Філологія, 2023. № 1 (6). С. 30–35.

13. Кацалап В., Наместнік В. Організація і зміст стратегічних комунікацій Збройних Сил України в умовах широкомасштабної збройної агресії РФ. Стратегічні комунікації в умовах війни: погляд від волонтера до науковця: колективна монографія / за заг. ред. Л. Компанцевої. Київ: НА СБУ, 2024. С. 459–472.

14. Кирилюк О. Л. Структура асоціативно-семантичного поля «ворог» у дискурсі інформаційної війни. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип. 29(2). С. 53–58.

15. Комарчук О. Гібридна війна: сутність та структура феномену. *Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії*. 2018. №1. С. 48–54.

16. Кулеба Д. Війна і нові горизонти. Лідери думок про сьогодення й майбутнє України і світу: збірка есеїв. Київ: Книголав, 2024. 304 с.

17. Кун Т. Структура наукових революцій / Пер. з англ. Київ : Port-Royal, 2001. 228 с.

18. Мацюк Г. Взаємодія понять мова – війна як об'єкт лінгвістичного аналізу: результати і нові підходи. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. № 35. Т. 7. С. 101–106.

19. Осьодло В. Особливості побудови системи стратегічних комунікацій в інституціях сектору безпеки і оборони України / *Стратегічні комунікації в умовах війни: погляд від волонтера до науковця*: колективна монографія / за заг. ред. Л. Компанцевої. Київ: НА СБУ, 2021. С. 333–348.

20. Парахонський Б. О. Цивілізаційна війна: як Росія знищує Україну. Київ: НІСД, 2023. 168 с.

21. Парахонський Б. О., Яворська Г.М. Онтологія війни і миру: безпека, стратегія, смисл: монографія. Київ: НІСД, 2019. 560 с.

22. Плохій С. Російсько-українська війна. Повернення історії. Київ: Наш Формат, 2023. 312 с.

23. Покальчук О. Потенціал нових міжгрупових конфліктів в українському суспільстві в умовах війни. Стратегічні комунікації в умовах війни: погляд від волонтера до науковця: колективна монографія / за заг. ред. Л. Компанцевої. Київ: НА СБУ, 2024. С. 358–365.

24. Почепцов Г. Від покемонів до гібридних війн: нові комунікативні технології 21 століття: Вид. дім «Києво-Могилянська академія». Київ, 2017. 257 с.
25. Почепцов Г. Г. Лінгвістичні аспекти гібридної війни в Україні. Київ: НІСД, 2022. 177 с. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/informaciyna-politika/linhvistychni-aspekty-hibrydnoyi-vyny-v-ukrayini>.
26. Прищепа Г. «Мова ненависті» як лінгвістичний маркер «гібридної війни». *Психолінгвістика*. 2017. Вип. 22(2). С. 98–112.
27. Рекомендації та кращі кейси реалізації стратегічних комунікацій в умовах війни: практичний довідник / за заг. ред. Л. Компанцевої. Київ: 7БЦ, 2023. 232 с.
28. Рогальська-Якубова І., Чепелюк Н. Воєнні неологізми на позначення ворога в інтернет-дискурсі. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Вип. 59, том 3, 2023. С. 101–107.
29. Рущенко І. П. Російсько-українська гібридна війна: погляд соціолога: монографія. Харків, 2015. 266 с.
30. Світова гібридна війна: український фронт: монографія / за заг. ред. В. Горбуліна. Харків: Фоліо, 2017. 496 с.
31. Слухай Н. Соціальні функції риторики страху в контексті гібридної війни. *Соціолінгвістика*. 2021. № 5. С. 22–29.
32. Слухай Н. Структура інформаційного потоку періоду гарячої фази російської агресії та сугестивні засоби його просування. Стратегічні комунікації в умовах війни: погляд від волонтера до науковця: колективна монографія / за ред. Л. Компанцевої. Київ: НА СБУ, 2024. С. 285–300.
33. Снитко О. Битва нарративів у медіапросторі України воєнної доби. Стратегічні комунікації в умовах війни: погляд від волонтера до науковця: колективна монографія / за заг. ред. Л. Компанцевої. Київ: НА СБУ, 2024. С. 301–332.
34. Степаненко М. І. Політика і війна: закономірності та парадокси мовного розвитку (2022-2023 рр.) : монографія. Харків : Видавець Іванченко І. С., 2024. 804 с.
35. Стишов О. А. Українська лексика кінця ХХ століття (на матеріалі мови засобів масової інформації) : монографія. Київ : Пугач, 2005. 388 с.
36. Сюта Г. М. Лінгвософія опозиції “свій – чужий” у текстах періоду російсько-української війни. *Українська мова*. 2023. 2(86). С. 3–34. URL: <https://ukrmova.iul-nasu.org.ua/zhurnal-ukrayinska-mova-2-90-2024/2023-2/zhurnal-ukrayinska-mova-2-86-2023/lingvosofiya-opozytsiyi-svij-chuzhyj-u-tekstah-periodu-rosijsko-ukrayinskoyi-vijny.html>.
37. Сюта Г. Мовний образ захисника України в текстах воєнного часу. *Культура слова*. 2023. Вип. 99. С. 54–73. URL: <https://ks.iul-nasu.org.ua/vypusky-zhurnalu/2023-2/zbirnyk-kultura-slova-99-2023.html>.
38. Цигвинцева Ю. О. Неосемантизація в сучасній українській мові: чинники активізації внутрішніх ресурсів номінації : монографія. Вінниця : НІЛАН-ЛТД, 2024. 384 с.
39. Фенько Н. М., Гундерук О. О., Бегер І. В. Мова ворожнечі в сучасній журналістиці. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: Філологія. Журналістика. Том 36 (75). № 1. Ч. 2. 2025. С. 272–276.
40. Яворська Г. М. Гібридна війна як дискурсивний конструкт. *Strategic Priorities*. 2016. № 4 (41). С. 41–48.

41. Яворська Г. Когнітивна теорія гібридної війни: конфлікт інтерпретацій. Стратегічні комунікації в умовах війни: погляд від волонтера до науковця: колективна монографія / за ред. Л. Компанцевої. Київ: НА СБУ, 2018. С. 50–80.
42. Яворська Г., Іжак О. Феномен гібридної війни. Світова гібридна війна: український фронт: монографія / за ред. В. Горбуліна. Харків: Фоліо, 2017. С. 15–124.
43. Buss A. H. Aggression pays. The Control of Aggression and Violence: Cognitive and Physiological Factors. New York, 1971.
44. Kress G. S., Hodge R. Language of Ideology. London: Routledge, 1993.
45. Van Dijk T. A. Discourse and racism. In R. Wodak & J. M. Koller (Eds.), The Routledge handbook of language and politics. Routledge. 2018. P. 123–140.
46. НАТО Ревю. URL: <https://www.nato.int/docu/review/uk/articles/2021/11/30/gbridna-vjna-nov-zagrozi-skladnst-dovra-yak-antidot/index.html> (дата звернення: 23.08.2025).
47. Велика українська енциклопедія. URL: https://vuc.gov.ua/Гібридна_війна (дата звернення: 02.08.2025).

Оксана ТАРАСЕНКО

2. МОВНИЙ ТА МОВЛЕННСВИЙ ЕТИКЕТ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ЯК ПОКАЗНИК ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ ТА НА МІЖНАРОДНОМУ РІВНІ

2.1. Службовий військовий етикет

Військовий етикет є частиною духовної культури військовослужбовців. Він являє собою систему історично сформованих і законодавчо закріплених правил поведінки і спілкування у різних сферах службової та неслужбової діяльності. Військовий етикет реалізує функції: нормативно-регулятивна (правилами військового етикету встановлюються певні норми, що регулюють взаємовідносини між військовослужбовцями); виховна (норми і правила військового етикету сприяють формуванню певних якостей у військовослужбовців – дисциплінованості, старанності, поваги до командирів); пізнавально-інформаційна (норми і правила військового етикету спонукають військовослужбовця до пізнання навколишньої дійсності, удосконалення професійних знань); передача досвіду (полягає у консервації досвіду традиційної поведінки і передачі його з покоління до покоління). «Базовими поняттями військового етикету є: ввічливість – моральна якість, що характеризує людину, для якої повага до інших людей стала повсякденною нормою; тактовність – уміння поводити себе пристойно, дотримання почуття міри у поведінці і вчинках; скромність – моральна якість особистості, що проявляється у тому, що людина не визнає за собою виключних достоїнств або прав; доцільність – потяг до морального ідеалу; ситуативність – уміння поводити себе відповідно до певних ситуацій. Етикет відіграє важливу роль у створенні іміджу» [2, с. 200]. Вивченням питання етикету військовослужбовців займалися ряд науковців: Н. Бондаренко, Я. Подоляк, Л. Ріпа, М. Самуйлик, А. Троц, В. Шевченко та ін. Незважаючи на це, реальний стан дотримання військового етикету залишає бажати кращого серед військовослужбовців різних рангів, тому питання є актуальним і потребує ґрунтовного вивчення й прикладного застосування під час навчання та виховання майбутніх офіцерів.

Одна з особливостей військової служби полягає в тому, що військовослужбовець більшу частку свого життя проводить у колективі, моральна атмосфера в якому залежить від поведінки кожного члена цього колективу. Ефективне виконання воїнами своїх службових обов'язків значною мірою залежить від того, які товариські стосунки склалися у цьому колективі. Як зазначають автори посібника: «Змінюється спосіб нашого життя, підвищуються вимоги до кожного з нас. Але незмінними залишаються честь і гідність військовослужбовця, його високе та почесне звання. Підтримувати його на високому рівні допомагає військовий етикет, як зовнішній вияв культури військовослужбовця» [2, с. 171].

У колі офіцерів існує думка, що на відміну від моралі правила етикету не вимагають роздумів, їх належить просто знати й виконувати. Це не зовсім так. Багато правил етикету не можна виконати без усвідомлення мети, постановки перед собою конкретних завдань, вибору засобів досягнення, іноді досить-таки тривалих дій та аналізу результатів етичного вчинку. Ще стародавні греки навчали людину самостійно мислити, розрізняти добро та зло, красиве й потворне. Вони вважали, що поєднання доброго й прекрасного відображає гармонію людини, її вчинки повинні бути красивими та добродійними. Чесноти з давніх часів дозволяють людям орієнтуватися у повсякденному житті без сторонньої допомоги, бути критерієм їхнього спілкування й взаєморозуміння.

Історично склалося так, що українське козацтво, яке становило основу українського війська, не мало свого писаного статуту, вимоги якого стали б зразком військового етикету. Але й у козацькому середовищі народжувались і затверджувались специфічні норми та правила свого власного етикету. «Це обов'язковість християнської віри для козака, шанобливе ставлення до козацької старшини, чемність, звитяга» [2, с. 170], – стверджують дослідники.

Ще у XVIII ст. в Україні були усталені правила етикету: як поводитися у вишуканому середовищі, сидіти за столом, користуватися виделкою й ножем, на якій відстані при зустрічі знімати капелюха. Згодом багато з положень цієї книги було запроваджено до військових статутів. Мабуть, неоднозначними з нинішньої точки зору були в той період і військово-етичні погляди. Проте слід відзначити, що у військових указах і статутах тих часів уперше знайшли етичне відображення ідеї патріотизму, військової гідності, честі та звитяги. Прогресивні положення військових документів того часу були розвинуті в подальшому іншими воєначальниками та полководцями, які понад усе шанували ідеї відданості й чесного служіння Вітчизні.

Військовий етикет є невід'ємною частиною творення та розвитку загальнолюдської моралі. Зі створенням соціального інституту держави виникла необхідність в армії, організації для її захисту. З того часу бере початок військовий етикет, який визначає поведінку людини у військовій сфері. «Можна визначити військовий етикет, – на думку науковців, – як зведення правил поведінки, заснованих на принципах загальнолюдської моралі, статутів й традицій збройних сил. Такі правила охоплюють службові та неслужбові взаємини воїнів, форми їх ставлення один до одного, до інших людей, ритуали» [2, с. 168]. Військовий етикет у житті військовослужбовця нерозривний зі статутними вимогами. У статутах наведено найважливіші критерії моральності воїна: чесність, хоробрість, дисциплінованість, старанність, пильність, військове товариство, військова ввічливість. Зв'язок статутних вимог і норм військового етикету полягає в

тому, що статuti вимагають, що робити і яким повинен бути моральний вигляд військовослужбовця, а етикет рекомендує, радить, як робити, як виконувати етичні розпорядження, як розвинути в собі корисні звички.

В офіцерському середовищі особливо високо цінуються героїзм, мужність й відвага. Не маючи цих рис, практично неможливо гідно виконати обов'язок професійного воїна. Заснований на переконаннях, вищих почуттях особистості, героїзм є вищою формою вияву бойової активності та моральної відповідальності в боротьбі з ворогом, коли особисте поступається місцем суспільному.

На нинішньому етапі реформування Збройних сил України від кожного офіцера потрібно глибоке переосмислення минулого досвіду. Під впливом розбудови нового життя зазнає якісних змін й етикет офіцера. Сучасний етикет офіцера орієнтований на інтелігентність. Цієї риси має набути кожен вихованець воїнів за умови, що він є самостійно мислячою особистістю, душею поділяє та виконує вимоги гуманістичної моралі, творчо відноситься до служби й постійно прагне розширити культурний світогляд. Інтелігентність офіцера залежить від способу його життя, коли матеріальне й духовне знаходяться в гармонії. Джерелом для удосконалення офіцерського етикету є політична, історична, мемуарна, психологічна, педагогічна та військово-етична література, поглиблення знання своєї історії, кращих історичних традицій козацтва та українського офіцерства всіх часів. Відомо, що етичні вчинки офіцера визначаються й рівнем розвитку його психіки: системою потреб і ціннісних орієнтацій, інтересів і мотивів, мети та установок, вмінням концентрувати увагу, приборкати перше почуття, не піддатися емоційному спалаху. Виховуючи в собі благородні почуття, сильну волю, високий інтелект, треба підкріплювати ці зусилля виробленням звички чинити правильно, порядно, мужньо та красиво. Важливо пам'ятати, що етичні позиції офіцера тверді тоді, коли він уміє розумно користуватися наданою владою, удосконалює демократизм у взаємостосунках із колективом. Оскільки офіцеру доводиться постійно зіштовхуватися з різними проблемами міжособистісної взаємодії, попереджувати конфлікти між окремими військовослужбовцями, етикет відображає його соціально-психологічні знання, що почерпнуті на експериментальному та практичному рівнях.

У нашому суспільстві діяльність людини будь-якої професії стає соціально корисною тільки в тому випадку, коли в її основі, окрім економічних інтересів, лежать високі етичні принципи. Проте в умовах військової служби багато моральних норм, правила поведінки та етичні відносини виявляються по-особливому, що й знаходить своє віддзеркалення в офіцерському етикеті. Найважливіше місце в ньому відводиться самодисципліні, у ній, мабуть, якнайповніше знаходять прояв відповідальність й етична сила особистості офіцера. Самодисципліна як стрижень етикету не тільки виконує стримуючу функцію (подавити страх у бою, обмежити себе в чому-небудь тощо), але й здатна відіграти роль могутнього етичного стимулу вчинків офіцера (дізнатись, виконати, подолати, зробити). З її допомогою офіцер контролює свої відчуття в найскладніших ситуаціях, пригнічує легковажність, боязкість, невпевненість, а виявляє мужність, звязку, героїзм.

Особистий приклад офіцера, який, виконуючи вимоги службового етикету, завжди й у всьому керується совістю, є сильним чинником у формуванні високої культури поведінки військовослужбовців, створенні в колективі здорового етично-психологічного клімату.

Авторитет офіцера залежить не тільки від військового звання, посади або віку – він завойовується головним чином у процесі спілкування і взаємодії з підлеглими, сумлінним виконанням військового обов'язку. Важливими складовими професіограми військового фахівця є честь та гідність. Честь розкриває відношення людини до себе й відношення до нього людей, колективу, суспільства відповідно до його етичних заслуг. Гідність же виражає міру самосвідомості та самоконтролю особистості й відповідальності перед собою. Самоконтроль не дозволяє людині робити щось нижче за свою гідність. Честь на відміну від поняття гідності зв'язується зі службовим становищем людини, родом його діяльності та конкретними заслугами. Вона дає індивідуальну оцінку моральності офіцера, рівень поваги, яку він заслужив своїми справами.

Службовий етикет офіцера – це складна система духовних якостей особистості, яка реалізується в повсякденній діяльності. Важливою складовою службового етикету офіцера є простота, уважність і чуйність у стосунках начальника – підлеглий.

Особливої уваги заслуговує службовий етикет керівника, коли він буде взаємостосунки з підлеглими. Йому слід проявляти твердість, але не жорстокість; цілеспрямованість, але не самовпевненість; безкомпромісність, але справедливість; рішучість, але гнучкість; енергійність, але безконфліктність; владність, але, за потреби, і демократичність; оптимістичність, але реалістичність оцінок діяльності колективу.

Службовий етикет дещо пом'якшує рівень вимогливості командира до підлеглих. Відомо, що тільки та вимогливість дієва, яка викликає в людей бажання якнайкраще виконати наказ, коли вимогливість не підміняється грубим рознесенням, коли критика не ображає гідності особи, коли керівник дотримується педагогічного такту. На практиці офіцер переконується, що командирська вимогливість у поєднанні з чуйністю та справедливістю забезпечує високу ефективність його наказів і розпоряджень. Висока вимогливість необхідна та найважливіша риса воєначальника.

Військовий колектив поблажливий до окремих помилок, до недосвідченості молодого командира, але не може миритися з його грубістю, підозрілістю, зарозумілістю та особливо з байдужістю до людей. Якщо офіцер неуважний до прохань солдата або байдужий до його старань, ініціативи, це стає серйозною перешкодою для взаєморозуміння та спільної діяльності. Демократичність офіцера виявляється в його духовній близькості до людей, умінні встановити контакт, щирі відносини, зрозуміти їх почуття та бажання. Проте зустрічаються воїни, які не відчують особливої потреби в спілкуванні, вони немов випадають з колективу. Тому офіцер, враховуючи такі індивідуальні особливості підлеглих, повинен виявити ті чинники, які заважають спілкуванню й зближенню. До них відносяться почуття самотності серед малознайомих людей; комунікативна безпорадність; невміння встановити контакт із бажаним співрозмовником; відчуття втоми від спілкування з багатьма людьми; замкнутість з різних причин; прагнення до контакту з метою розрядити злість, агресивність, що нагромадилися.

Врахування вищезазначених чинників вимагає від офіцера великої роботи над собою, розвитку навичок повноцінного спілкування, витримки та волі, уважності та щирості, твердості етичних переконань і винахідливості.

2.2. Вербальні та невербальні засоби етики ділового спілкування у військовій сфері

Важливе місце у професійній діяльності офіцера посідає етика ділового спілкування, домінуючими складовими якої є вербальне спілкування та невербальна комунікація.

«Вербальне (мовленнєве) спілкування, – на думку В.Г.Воронкої та інших учених, – засіб, у якому як знакову систему використовують мовлення (систему фонетичних знаків, що містить два принципи: лексичний та синтаксичний)» [3, с. 111]; «невербальна (несловесна) комунікація – це система знаків, що використовуються у процесі спілкування і відрізняються від мовних засобами та формою виявлення» [3, с. 113].

С. Хаджирадєва визначила такі критерії оцінки показника «мовна/мовленнєва компетенція та компетентність особистості»: «...досконале володіння нормами мови та технікою мовлення, а також уміння правильно використовувати вербальні та невербальні знакові системи у процесі комунікації. У контексті вивчення складових мовної особистості державних службовців аналіз показника «мовна/мовленнєва компетенція та компетентність особистості» свідчить, що мовна/мовленнєва компетенція характеризує такий лінгвопсихологічний рівень, як знання та розуміння, а мовна/мовленнєва компетентність – застосування, тобто комунікативний аспект» [12, с. 20]. Сказане виявляється в мистецтві контакту з підлеглими. Чим вище знаходиться за службовим положенням офіцер, тим менше в нього можливостей для безпосередніх контактів із підлеглими молодшої ланки. Іноді думка про старшого начальника в рядових складається в результаті коротких зустрічей (на шкитуваннях, заняттях, навчаннях, нарадах). Тому перше враження про начальника може надовго зумовити характер подальшого ставлення до нього. Якщо під час першої зустрічі офіцер справив позитивне враження на підлеглих, воно неодмінно викличе в них сприятливу психологічну установку на спілкування. Якщо ж зустріч залишила у свідомості військовослужбовців незаслужену образу й інші негативні емоції, то офіцеру буде надалі важко змінити негативне уявлення, що склалося про нього. Досвід свідчить, що дуже небагато людей при першому знайомстві спроможні достатньо глибоко й правильно сприйняти особливості характеру людини. Впливають на точність сприйняття життєвий досвід і професія, естетичні смаки та емоційний стан.

Етикет рекомендує стежити за виразом обличчя. Звичайно, воно повинно бути ввічливим і приємним для співрозмовника, незалежно від того, хто він – начальник або підлеглий. Бувають ситуації, коли командирі треба всім своїм виглядом підкреслити суворість та непохитність. Випробування нелегкої військової служби залишають на обличчях багатьох офіцерів сліди не тільки мужності, але й втоми, суворості. А постійно суворий вигляд офіцера не завжди налаштовує на контакт й спілкування, особливо рядових, які в службовий та позаслужбовий час намагаються непомітно прослизнути повз такого начальника. Звісно ж, легко вступати в контакт із тим офіцером, який не на шкоду вимогливості тримається вільно, привітно. Контакт починається до розмови, залишаючись певний час невербальним. Будь-який обмін знаками між двома воїнами, що впливає на їх поведінку, – вже невербальне спілкування. Воно здійснюється за допомогою погляду, міміки, жестів (невербальне спілкування), що здатні передати гаму різноманітних почуттів. Постійний погляд на співрозмовника означає увагу, але пильний, гострий погляд часто сприймається як

ознака підозрілості та навіть ворожості. Широко розплющені очі бувають при здивуванні, несподіванці, найвищих радості або переляку. Примруження означає концентрацію думки, хитрість або заперечення. Погляд скоса через плече може виражати презирство до співрозмовника. Погляд знизу при схиленій голові може свідчити про покірність, послужливість або впертість і готовність до боротьби. Погляд зверху вниз при відкинутій голові характеризує зарозумілість, відчуття переваги, гордість. Міміка експресивно відображає почуття: посмішка – дружелюбність, зігнуті губи – сумнів, щільно стислий рот – задумливість або злість. Посмішка може бути щирою чи вимушеною, з виразом занепокоєності або вибачення.

Заслуговує на увагу у військовій комунікації невербальне спілкування саме розвідників. Невербальна (несловесна) комунікація – це система знаків, що використовуються в процесі спілкування й відрізняються від мовних засобами та нормою висловлення. Науковими дослідженнями, зокрема, доведено, що за рахунок невербальних засобів відбувається від 40 % до 80 % комунікації. Причому 55 % повідомлень сприймається через вирази обличчя, позу, жести, а 38 % – через інтонацію та модуляцію голосу. Чому ще донедавна недооцінювалося значення цього виду спілкування? Одна із причин полягає в тому, що невербальна комунікація найчастіше виявляється на несвідомому рівні, а люди знають про це мало і не вміють адекватно розпізнати. Водночас, саме невербальна комунікація несе правдивішу інформацію, ніж вербальні засоби. За її допомоги передаються емоції, ставлення суб'єктів одне до одного, до змісту розмови.

Невербальні засоби спілкування можуть або підвищувати, або послаблювати взаємодію. Тому інтерпретувати ці сигнали потрібно не ізольовано, а в єдності з вербальними з урахуванням контексту. Також бажано розвивати здатність читати невербальні сигнали, які нерідко мимовільно передає іншим наше тіло. Так, якщо співрозмовник говорить одне, а невербальні засоби свідчать про інше, можна припустити, що суб'єкт щось приховує або просто говорить неправду.

Доцільно зауважити, що невербальна комунікація справді залежить від типу культури. Є жести, експресивні сигнали, які майже однакові в усіх народів (посмішка, сердитий погляд, насуپлені брови, хитання головою тощо). І, звичайно, є досить багато невербальних засобів, звичок, що прийняті лише однією нацією. Наприклад, більшість європейців передають згоду, хитаючи головою згори донизу. Болгари цим жестом передають незгоду, японці – лише підтверджують, що уважно слухають співрозмовника.

Найвиразнішим і найуживанішим засобом невербаліки є жест. Саме класифікації і характеристики жестів присвячено чи не найбільше праць з проблеми цього виду комунікації, але найбільш відомий у світі фахівець з невербального мовлення – це австралійський письменник Ален Піз і його праця «Мова рухів тіла». Встановлено, що жестикуляція збільшується при емоційному піднесенні. Вона підсилюється, коли суб'єкти мають поганий зворотній зв'язок і певні труднощі при передаванні інформації один одному.

Експресивно-мімічні засоби спілкування також несуть багато інформації. Передусім свідчать про емоційний стан людини. Також вони є індикатором ставлення однієї людини до іншої.

Окрім оптико-кінетичних засобів спілкування, існує комплекс акустичних засобів – екстралінгвістичних і паралінгвістичних сигналів. Це швидкість мови,

висота голосу, його тональність і діапазон. Дослідженнями встановлено, що 60-90 % правильних суджень про людину, її внутрішній стан ґрунтується на вмінні розшифрувати характеристику голосу й манеру говорити.

Необхідно зауважити, що невербальна комунікація використовується у військовій сфері і особливо в розвідників. Переглядаючи фільми про бойові дії, операції спецпідрозділів або підрозділів військової розвідки, мимоволі звертаємо увагу на жестикуляцію бійців, які подають один одному спеціальні сигнали. Саме питанню «Невербальне спілкування у розвідників» велика увага приділяється у Військовій академії (м. Одеса) на заняттях із дисципліни «Українська мова (за професійним спрямуванням)», а також розлогий опис знаходимо в підручнику Крістофера Е. Ларенса «Тактика легкої піхоти для малих підрозділів», навчальному посібнику «Військова розвідка» та інших джерелах.

Звісно, що боєць може вдатися й до інших видів зв'язку, але ні радіозв'язок, ні стільниковий телефон не зможуть замінити мову жестів, яка є лаконічним і безшумним способом спілкування. Для цього необхідно добре бачити того, кому треба повідомити важливу інформацію, ну і, звичайно, розуміти його відповідь. З цією метою створено цілу систему сигналів. Жести застосовують у ситуаціях безпосереднього контакту, зокрема, ЦИФРИ. Тут маємо набір жестів з цифрами від 1 до 10 для позначення кількості ворогів, своїх людей, пострілів, гранат тощо. ШИКУВАННЯ. У якому бойовому порядку рухатися підрозділу – колона, ряд, лінія, клин. НАКАЗИ. Набір жестів – прикривай, стій, вперед, сюди, пригнись, швидко, тихо, завмири, обійди. СПОВІЩЕННЯ. Набір жестів – зрозумів, не зрозумів, ти, я, неможливо, я лідер, там/туди, точка входу, слухай/я чую, дивись/я бачу, на позиції, перезарядка.

Невербальне спілкування несе набагато більше інформації ніж вербальне і є невід'ємною частиною професійного спілкування розвідників.

Статут передбачає, що під час звернення до офіцера або іншого військовослужбовця потрібно відрекомендуватися, вказуючи при цьому своє військове звання та прізвище, наприклад: «Лейтенант Петренко» [6, с. 17]. Звертаючись один до одного в офіційній обстановці, офіцери приймають положення «струнко» й прикладають руку до головного убору. Якщо присутній командир (начальник, старший за званням, службовим станом), потрібно дочекатися паузи в розмові та запитати дозволу, наприклад: «Пане капітане, дозвольте звернутися до лейтенанта Іваненка» [6, с.17]. У присутності підлеглих і молодших рекомендується стримуватися в службовій обстановці називати будь-кого з офіцерів на ім'я, але допускається форма звернення на ім'я та по батькові. У процесі бесіди потрібно стежити за своїми мимовільними рухами. Розмовляючи з будь-ким, навіть з начальником, потрібно пам'ятати про вітання старших і молодших, що проходять повз вас. У взаємостосунках старших і молодших необхідні тактовність, запобігливість. Але якщо офіцер надмірно шанобливий і попереджувальний до свого командира, а з іншими військовослужбовцями він цинічний та грубий, то це вже означає догідливість і підлабузництво, які принижують як його самого, так і начальника.

Статути Збройних сил України вимагають від всіх без винятку військовослужбовців з службових питань звертатися один до одного на «Ви». «Ви» застосовується в українській мові, коли спілкування підвищено шанобливе та при звертанні до незнайомої або малознайомої людини. «Ти» адресується

завичай добре знайомій, близькій людині, в інших же випадках може бути сприйняте як грубувате фамільярне звернення (при цьому перехід від «Ти» до «Ви» може означати зміну відносин у гірший бік, назрівання конфлікту, суперечки).

Уміння слухати й розуміти співрозмовника є важливою складовою етикету офіцера, яка значною мірою забезпечує культуру спілкування й взаємодії з підлеглими. Передові офіцери в усі часи були уважні до своїх підлеглих. Зацікавленість, співчуття офіцера дозволяють підлеглому висловитися, зняти емоційну напругу й побачити в командирів людину, здатну надати необхідну допомогу. Критика повинна сприяти етичному вдосконаленню та професійному становленню військовослужбовця, а не викликати в нього образу, злість, бажання помститися. За допомогою критики потрібно виправляти, а не погіршувати взаємини. Існує багато тактовних форм, у які можна вкласти критику.

Великий такт потрібен від офіцера для попередження й усунення напруженості та конфліктів серед підлеглих. Діловий етикет рекомендує на стадії виникнення емоційної напруженості використовувати наступні прийоми: дружню бесіду з конфліктуючими особами або їх друзями; попередження-рекомендацію заспокоїтися, вибачитися один перед одним і припинити сварку; позитивний відгук про осіб, які конфліктують; гумор-розрядку. Звичайно, командир має право просто припинити конфлікт.

Правила мовної поведінки, обов'язкові для офіцера, закріплені в мовних формулах, складають так званий мовний етикет. Офіцеру потрібно постійно піклуватися про підвищення власної мовної культури та вдосконалення мовного етикету. Чистота й точність військової лексики мають виключно важливе значення в бою. При управлінні людьми та бойовими засобами в умовах швидкоплинних бойових дій будь-яка нечіткість, розпливчатість, двозначність у наказі, команді може викликати важкі наслідки, невиконання бойової задачі. Неточність наказу спричиняє, як правило, неточність виконання. Наказ повинен бути відданий з вказівкою конкретного часу його виконання. Ряд високопоставлених воєначальників зазначали, що на війні точність й об'єктивність обумовлювалися самою обстановкою, тому що за всяку брехню доводилося розплачуватися кров'ю солдат. Уміння концентрувати свою думку точно та ясно, стисло й грамотно її висловлювати – мистецтво, якому треба вчитися систематично та настирливо. У командирському наказі, відданому твердо й рішуче, міститься велика мобілізуюча сила. Добре розуміючи це, офіцери постійно вдосконалюють свою командну мову. Віддаючи те або інше розпорядження, вони уникають слів, які ускладнюють розуміння й виконання завдання підлеглими. Дуже важливо також, щоб усі команди відповідали статутним вимогам. Потрібно пам'ятати, що яка команда, таке і її виконання. Помічено, що слова команди є найсильнішими чинниками емоційного впливу на психіку воїнів. Тому подавати команду потрібно вміло, постійно тренуючи командний голос. Так, різка команда «Струнко» миттєво сприймається й виконується майже інстинктивно. А протяжна команда «Вільно» розслабляє військовослужбовців, знімає напругу й втому.

Мова професійного військового має ряд лексичних, граматичних й орфоепічних особливостей, обумовлених специфікою військової діяльності та спілкування. До цих особливостей належать ясність і стислість формулювань думок, застосування загальноприйнятих й узаконених у Збройних силах України

лексичних зворотів і скорочень. Специфічні терміни, умовні найменування, різного роду професійні поняття, з одного боку, полегшують взаєморозуміння досвідчених фахівців, а з іншого – ускладнюють засвоєння спеціальності молоддю.

У правила службового етикету входить уміння користуватися телефоном. Цей найважливіший засіб зв'язку допомагає офіцеру у вирішенні безлічі службових питань. Невміння користуватися службовим телефоном, зловживання ним із особистих причин призводить до порушення ділового ритму й дисципліни.

Необхідно пам'ятати про недосконалість телефонної мережі та її незахищеності від прослуховування. Телефонну розмову прийнято починати з вітання й відрекомендування. Під час виконання службових обов'язків офіцеру у внутрішній телефонній мережі слід відповідати: «Черговий частини капітан Семенюк», а на міській лінії можна відповісти: «Черговий Семенюк». Іноді, знімаючи на службі слухавку, говорять «алло». Це нейтральне слово, що не містить ніякої інформації, викликає непорозуміння й зайву витрату часу. Тому краще відмовитися від нічого не значущих відповідей «алло», «так», «слухаю Вас» і замінити їх інформативними словами типу: «Семенюк», «Військова академія (інститут)», «стройова частина».

Важливе місце в етиці ділового спілкування посідає ділове листування. Багато офіцерів переписуються з батьками підлеглих воїнів. Слід зауважити, що листування вимагає певного вміння та культури. Тасмниця листування в Україні охороняється законом.

Існують різні види листів: листи-подяки, рекомендаційні, офіційні, листи-вибачення, листи-нагадування, листи-співчуття. Листи-подяки відсилаються у тому випадку, якщо відсутня можливість особисто подякувати людині. Наприклад, батькам на батьківщину підлеглого за хороше виховання сина, що став воїном-відмінником; людям, які зробили вам люб'язність. Рекомендуючий лист несе моральну відповідальність за дану рекомендацію. Лист – набагато краща форма поручительства, ніж телефонний дзвінок або усна похвала.

Ведення ділової документації у ЗСУ регламентується Наказом Головнокомандувача Збройних сил України і вимагає великої відповідальності та оперативності [4]. Нами було приділено велику увагу вивченню вищевказаних понять та інтерпретовано в наукових студіях: «Мовний та мовленнєвий етикет військовослужбовців», «Комунікативні якості мовлення фахівця військової сфери» тощо.

Співавтори в науковій студії «Перцептивна складова професійного спілкування» звертають увагу на багатоаспектність фахового спілкування. На думку дослідників: «Діяльність офіцера – це постійне спілкування з колективом і окремими воїнами. Досвід педагогічної діяльності багатьох командирів підтверджує той факт, що від їхньої культури спілкування значною мірою залежить створення у військових колективах позитивного психологічного настрою, орієнтованого на підвищення ефективності навчання і виховання, на встановлення високоморальних відносин між усіма категоріями військовослужбовців» [8, с. 159].

Вважаємо, що культура ділового спілкування впливає на професійний імідж офіцера, бо мовлення воїна отримує свій розвиток з мовленнєвої чутливості, прагнення відшукати якомога точнішу фразу, слово для більш чіткого пояснення думки; з отримання результативного покращення використання державної мови у професійно-мовленнєвій діяльності, з отримання задоволення від культури застосування державної мови, від усвідомлення об'єднаної, державотворчої ролі мови.

Переконані, що важливу роль у формуванні професійної компетенції військовослужбовців, а саме курсантів, відіграють офіцери: «Вважаємо, що виховання мовнокомпетентного фахівця військової сфери напряму залежить від офіцерів. Тому варто додати, що важливою складовою під час навчання та виховання курсантів, молодших сержантів є спілкування (діалоги, бесіди, обговорення) з тими офіцерами, які, безпосередньо брали участь у бойових діях. Саме виступи таких офіцерів дадуть змогу якнайкраще усвідомити вибір майбутньої професії та її статус у нашій державі. Так, вихованці зможуть краще зрозуміти особливості професійної мови й складові мовної (мовленнєвої) стратегії під час виконання службових обов'язків» [8, с. 154].

Торкаючися питання перекладу та редагування текстів офіційно-ділового та наукового стилів на заняттях із дисципліни «Українська мова (за професійним спрямуванням)», бо відомо, що російські мовні елементи, кальки вже давно «укорінилися» в нашій мові. Використання російських кальок в україномовних текстах, неправильний вибір синоніма чи пароніма спотворює зміст тексту.

Велика увага в сучасному мовознавстві приділяється вивченню питання перекладознавства: А. Мачуська «Особливості перекладу газетних заголовків у медіа-дискурсі», А. Нечипоренко «Особливості перекладу суспільно-політичних текстів», К. Пігуль «Особливості перекладу фахової дипломатичної літератури (зіставлення особливостей українського та англomовного наукового стилю у розрізі навчання магістрантів писемного мовлення)», А. Богданович «Особливості перекладу назв громадських, наукових, технічних організацій та підприємств» та ін.

Не зважаючи на ряд досліджень, актуальним залишається питання щодо перекладання науково-технічних текстів з російської мови на українську, виникають труднощі, пов'язані з правильним вибором українського терміна або загальноживаного слова. Це може статися у тих випадках, коли у російській мові для кількох понять існує один багатозначний термін (слово), а в українській йому відповідає не один термін (слово), а декілька. Щоб уникнути таких помилок, слід уточнювати значення таких слів у словниках, а також звертати особливу увагу на контекст, у якому знаходяться ці слова. Важливими джерелами з цього питання є Р. Кацавець «Ділова мова: сучасний вимір», С. Шевчук «Українська мова за професійним спрямуванням», О. Тарасенко «Основи наукового стилю». Наведемо приклади. У термінологічних словосполученнях «жидкая фаза» і «жидкий продукт» слово «жидкий» українською мовою перекладатиметься по-різному, а саме: рідинна фаза, рідкий продукт, тому що в першому випадку рідинний – це той, що має властивість текти й приймати форму посудини, у якій знаходиться, а в іншому – рідкий – це негустий, розведений, наприклад: рідкий ліс, рідкий кисіль. Російський термін «масло» і похідний від нього термін «масляный» в українській мові має кілька відповідників: масло, олія, олива і відповідно – масляний, олійний, оливний. Кожний з цих відповідників має своє значення. Отже, масло – це харчовий продукт, який є концентратом молочного жиру і який виробляють, збиваючи вершки або сметану (вершкове масло, топлене масло), масляний – призначений для масла, виготовлений на маслі, який стосується масла (масляна плівка, масляний крем). Олія – жирова речовина, яку добувають з деяких рослин, переважно з їх насіння або плодів (гірчична олія, рідинна олія), олійний – той, що призначений для олії, який містить олію, виготовлений на олії, розчинений на олії, стосується олії (олійна фарба, олійні лаки). Олива – рідинний продукт мінерального, синтетичного походження, а також

результат перероблення деревної смоли, який використовують для консервації виробів, як електроізоляційний матеріал і для технологічних потреб (газотурбінна олива, компресорна олива), оливний – призначений для оливи, який працює на оливі, заправлений оливою, який стосується оливи (оливна система, оливний фільтр). Крім того, термін «масляний» перекладається українською також як масний, якщо вказує на таку ознаку, як насичений жиром, наприклад, масна пляма. Багатозначне російське слово «область» в українській мові має п'ять відповідників: галузь, ділянка, зона, область, царина. Слово «галузь» позначає певну сферу виробництва, науки, наприклад: галузь інформації, галузь науки. Ділянка – це окрема частина поверхні, площі, простору, яку використовують з якою-небудь метою або відокремлюють за якою-небудь ознакою, наприклад: базова ділянка, ділянка пам'яті. Слово «зона» в українській мові використовується в значенні простору, у якому поширюється будь-яке явище, що характеризується певними рисами, особливостями, наприклад: зона поширення. У галузі біології термін «зона» позначає місце розташування якого-небудь внутрішнього органу людини або тварини, наприклад: зона серця. Частину території країни, материка, а також адміністративно-територіальні одиниці в деяких країнах називають областю, наприклад: Одеська область. Термін «область» використовується у математиці, де він називає скінченну частину простору або поверхні, наприклад: область дисперсії. Під словом «царина» розуміють сферу діяльності, коло занять, уявлень (царина знань). Автори новочасних російсько-українських термінологічних словників досягли успіхів у створенні та перекладі термінів, семантичний обсяг яких в обох мовах не збігається. Наприклад, детально описано українські відповідники рос. слова «заклучение»: це і укладання (договору), і підписання (пакту), і ув'язнення, і взяття (в дужки), тобто спостерігаємо суперечності в перекладі залежно від терміносистеми.

Незважаючи на те, що рос. термін «колебание» має близькозвучний український відповідник «коливання», для позначення різновидів цього явища в українській мові можна використати хитання і гойдання, проте зазвичай обмежуються загальною назвою. Протягом останнього десятиріччя активізують корінь гін як засіб заміни запозиченого з російської провід: водогін замість водопровід, газогін – газопровід.

Наведений перелік не вичерпує всіх складних прикладів, які потребують уваги перекладача. Очевидно, укладати двомовні словники для перекладу загальноновживаної лексики наукових текстів повинні фахівці, що досконало володіють обома мовами, або ті, хто уміє працювати з наявними тлумачними і граматичними словниками цих мов та довідниками. Адже причина недосконалості словників полягає у недооцінюванні їх авторами відмінностей між двома мовами та переоцінюванні власних знань.

У зв'язку з цим вказуємо літературу, яка заслуговує на увагу і рекомендуємо її використовувати, Яковлева А. М. «Сучасний тлумачний словник української мови» (55 000 слів), Шевчук С. В. «Російсько-український словник ділового мовлення» (2009), «Ділове мовлення для державних службовців» (Додатки) (2012), Бріцин В. М. «Сучасне діловодство» (2010), Васенко Л. А. «Фахова українська мова» (2008) тощо.

Таким чином, усе вищевикладене дає право стверджувати, що вивчення мови у всі часи є актуальним. Зокрема питання: вживання слів-термінів у професійній

діяльності, особливості перекладу термінологічного комплексу. Наведені приклади показують нам, що українська мова порівняно з російською набагато багатша за синонімічними рядами та паронімією тощо.

У Військовій академії (м. Одеса) зараз велика увага приділяється інноваційному розвитку військової освіти. До сказаного аргументом є: за попередній навчальний рік викладачі різних кафедр пройшли Курси підвищення кваліфікації за стандартами НАТО (навчання проходило за Програмою з удосконалення військової освіти, DEEP). Програма орієнтує на студентоцентризоване навчання та на використання на навчальних заняттях різних видів методів активного навчання. Активне (інтерактивне навчання) є одним із сучасних напрямків активного соціально-психологічного навчання, яке найбільшою мірою відповідає психологічним особливостям і педагогічним закономірностям навчання дорослої людини (андрагогіки). Згідно зі Спільною директивною стратегічних командувань НАТО (075-007) до активного (інтерактивного) навчання відносяться: метод кейсів (кейс-стаді); створення концептуальної мапи; панель (експертне обговорення) та дебати; пасивне навчання; проблемне навчання; моделювання, рольова гра і воєнні ігри; обговорення в малих групах; сократівська бесіда; метод «поміркуй – обговори вдвох – поділись»; трансформаційне навчання. Варто наголосити, що на кафедрі гуманітарних та соціально-економічних дисциплін активно впроваджуються зазначені методи і, безпосередньо, на заняттях із дисципліни «Українська мова (за професійним спрямуванням)». Результати роботи відображені в наукових працях на рівні держави та закордоном: «Використання активних методів навчання на заняттях з дисципліни «УМПС», «Розвиток військового мовлення на заняттях з «УМПС», «Особливості методики викладання дисципліни «УМПС» у ВЗВО України в умовах воєнного стану». Робота невинно у цьому напрямі ведеться.

Так, на початку навчального року було проведено заняття із використанням активних методів, яке було орієнтовано на результат: курсанти спроможні знати стандартні етикетні ситуації та вміти їх відтворювати під час діалогів чи полілогів, демонструючи правила ввічливості та у цілому культуру. Тож з теми 1. Основи фахового мовлення, заняття 6. Стандартні етикетні ситуації курсанти на самостійній роботі вивчали навчальний матеріал й повторювали протягом заняття, а потім виконували творчу вправу в групах. Заняття було орієнтовано на роботу в малих групах і проведено за таким сценарієм: взвод поділився на три групи: «Мужні», «Сильні» та «Інтелігенти». Кожна група відпрацювала творчу вправу: «Я+Військова академія+етикет» і за 15 хвилин створювала діалог або полілог з використанням усіх вивчених стандартних етикетних ситуацій. Опісля представила спікерів, які презентували творчі напрацювання.

Тож можна з упевненістю сказати, що заняття з використанням таких активностей пройшло успішно й необхідно виокремити позитивні складові: розвиток креативного мислення (вихованнями у чотирьох взводах групами було створено й представлено такі розроблені тексти за професійним спрямуванням до вищезазначеної вправи: «Перший день у Військовій академії», «Спілкування у Військовій академії», «Етикет – броня курсанта України», «Історія, яка трапилася перед шиккуванням», «Мій перший день в Академії», «Уривок заняття з дисципліни «Військовий етикет», «Спілкування курсантів з викладачкою»; активна робота в групах; змагальність та командний дух; курсанти продемонстрували творчі та ораторські здібності, знання й розуміння місця етикету саме у військовій сфері; такі заняття об'єднують колектив.

Як бачимо, рівень мовної/мовленнєвої культури є важливим аспектом формування іміджу службовця й установи, в якій він навчається чи працює. Отже, підвищення мовної/мовленнєвої культури – нагальна необхідність професійної діяльності військовослужбовців, а розвиток і вдосконалення мовної/мовленнєвої культури є актуальним завданням сьогодення.

2.3. Правила проведення ділових нарад, перемовин та інтерв'ю в Збройних Силах України та міжнародному рівні

Питання вивчення жанрів ділового спілкування набуває все більшої уваги. І військова сфера не стала винятком. Зокрема, вивчення нарад. Нами приділено належну увагу вивченню жанрів ділового стилю, тому рекомендуємо офіцерам та курсантам наступну літературу із ділового мовлення: Т. Грибініченко «Українська мова фахового спрямування», Ф. Хміль «Ділове спілкування», С. Шевчук «Ділове мовлення для державних службовців», «Українське професійне мовлення».

«Нарада – спільне обговорення важливих питань і прийняття рішень у всіх сферах громадського й політичного життя, форма управлінської діяльності, змістом якої є спільна робота певної кількості учасників, дієва форма залучення членів трудового колективу до розв'язання завдань. Наради бувають запланованими, регулярними та позаплановими» [10, с. 176], – стверджує С. В. Шевчук. Оптимальна кількість учасників наради – 10-12 осіб. Нарада матиме позитивний результат лише тоді, коли її учасники за рівнем професійних знань і практичного досвіду відповідатимуть рівню винесеної на обговорення проблеми, крім того, сама проблема має бути значущою для всіх присутніх. Нараду проводить голова, який повинен мати не тільки організаторський хист, а й уміти стежити за перебігом дискусії, обмірковувати й добирати слушні запитання, систематизувати різні погляди, вчасно робити висновки. Одна з найважливіших вимог до голови наради – не нав'язувати із самого початку свою позицію іншим учасникам. Посада надає словам керівника особливої ваги, й ті з працівників, хто дотримується протилежних поглядів, можуть просто не зважитися їх висловити, щоб не суперечити начальству. Треба намагатися зайняти нейтральну позицію, викласти свою думку від 3-ої особи або сформулювати у вигляді питання. Курсантам, офіцерам необхідно знати різновиди нарад для якнайкращого, доцільного їх проведення та в цілому для підвищення мовнокомунікативних і ділових якостей.

На рис. 1.1. відображено класифікацію ділових нарад: за метою і завданням, за способом проведення, за ступенем підготовленості, за технікою проведення.



Рис. 1.1. Класифікація ділових нарад.

Вищенаведені поради та класифікаційні ознаки дають змогу кожній діловій людині, і зокрема військовослужбовцям, якнайкраще підготувати та провести нараду.

Про нараду як жанр обговорення професійних проблем повинні знати й вміти професійно проводити командири (начальники) усіх структурних підрозділів (факультетів) та курсанти різних спеціальностей Військової академії (м. Одеса) та інших ВЗВО, бо сучасний офіцер – це відповідальна, організована особа з високими діловими якостями.

Кожен з нас постійно про щось домовляється: партнери вирішують питання купівлі товару або створення спільного підприємства, керівники країн сідають за стіл переговорів для того, щоб встановити перемир'я тощо. Сьогодні все частіше використовуються переговори (перемовини), оскільки кожна людина бажає брати участь у вирішенні питань, які торкаються її інтересів. Переговори є основним засобом для того, щоб узгодити дії та досягти певного результату. Отже, чи в сім'ї, чи в діловій сфері люди з допомогою переговорів укладають угоди і врегульовують розбіжності.

Ось такі дефініції знаходимо на це поняття: «Переговори – це човниковий, двосторонній взаємозв'язок, призначений для досягнення згоди з допомогою ділового спілкування, це ділове взаємне спілкування, спрямоване на вирішення певної спільної проблеми» [5, с. 89].

На думку С. В. Шевчук, «Переговори – обговорення певного питання з метою з'ясування позицій сторін або підписання угоди. Уміння вести переговори – це ціла наука, якою потрібно оволодівати кожному якомога раніше»[10, с. 89].

Переговори призначені в основному для того, щоб за допомогою взаємного обміну думками (у формі різних пропозицій стосовно рішення поставленої на обговорення проблеми), «уторгувати» (досягти домовленостей) відповідну інтересам обох сторін угоду і досягти результатів, які б влаштовували всіх учасників переговорів.

Розрізняють кілька стратегій ведення переговорів:

1. Протистояння крайніх позицій сторін. Опоненти вперто відстоюють свої погляди, розв'язання проблеми затягується, псується стосунки між учасниками переговорів. Унаслідок такого підходу до вирішення проблеми подальше співробітництво опиняється під загрозою.

2. Сторони займають дружні позиції: намагаються досягти своєї мети й не зіпсувати стосунки.

3. Розуміння сторонами необхідності пошуку прийнятного для обох сторін рішення. Кінцевий результат не лише обґрунтовується певними нормами, критеріями незалежно від волі сторін, а й відповідає інтересам учасників переговорів. Такий підхід до переговорів дає можливість прийняти справедливе рішення і є принциповим.

Переговори мають три стадії: 1. аналіз ситуації (підготовка до переговорів), що передбачає з'ясування проблеми, оцінку ситуації, формування загального підходу, визначення позицій під час переговорів та можливих варіантів вирішення проблеми, їх аргументація; 2. хід переговорів; 3. підсумовування переговорів та виконання досягнутих домовленостей.

Особливо часто проводяться перемовини у нашій державі з початку повномасштабного вторгнення росії. Наведемо приклад: ще у 2022 році між

Україною та росією відбулося 8 переговорів щодо питання врегулювання конфлікту щодо перемир'я: 28 лютого 2022 р., у березні 2022 року: 03.03, 07.03, 10.03, 14-15.03, 21.03, 29-30.03 та 22 липня 2022 року.

Велика кількість перемовин проводиться і в нашому регіоні, на Одещині. Зі слів директорки Департаменту міжнародного співробітництва та протоколу Одеської обласної військової адміністрації Катерини Марченко дізнаємося, що у 2024 році відбулося понад 70 зустрічей з міжнародними представниками України та партнерами області, що передбачали поліпшення соціально-економічного життя мешканців області у період воєнного стану. Це зустрічі з високопосадовцями та парламентарями таких країн, як: Австрія, Бельгія, Греція, Данія, Італія, Іспанія, Естонія, Німеччина, Франція, Швеція, Румунія, Литва, Латвія, Чехія, Словаччина, Молдова, США, Нідерланди та ін. Також проводилися переговори з представниками Міжнародних партнерів провідних організацій та їх високим керівництвом. Кожна із зустрічей мала конкретну мету: залучити допомогу та покращити соціально-економічне становище мешканців області.

Враховуючи сьогоднішнє, Україна часто перебуває на міжнародній арені і вищезазначений жанр перемовини використовується військовими нашої держави за кордоном. На них звертаємо увагу і також потребує уваги питання: професійні та етичні аспекти роботи перекладача під час проведення заходів міжнародного військового співробітництва.

Кожний, хто хоч раз у своєму житті вирішував питання адекватного перекладу з однієї мови на іншу, усвідомлює, що для повного розуміння недостатньо лише знання мови оригіналу. Майстерність перекладача полягає не в тому, щоб донести до іншомовного читача буквально значення слів і мовних граматичних конструкцій того тексту, з яким він працює. Не існує перекладу з мови на мову без врахування особливостей культури народів, які є безпосередніми носіями цих мов. Якщо цю обставину недооцінити, переклад може зовсім не вписатися до чужого контексту, або залишитися в ньому непоміченим. При будь-якому перекладі щось неминуче залишається неперекладним. Що саме – доводиться свідомо та обмірковано вирішувати у кожному конкретному випадку. Безперечно, необхідною умовою є професійне володіння як українською так й іноземною мовами. Якщо цього немає, то перекладач запропонує так званий підстрочник – буквально перекладений діалог. Щонайменше, необхідно дотриматися адекватності передачі мови оригіналу. Тобто забезпечити еквіметричність, а в ідеалі – й тотожність кожного рядка оригіналу і перекладу. За роки незалежності України численні контакти з представниками зарубіжних країн вже стали повсякденною практикою, зокрема й у військовій сфері. Так, протягом 2008 року Міністерство оборони України співпрацювало з 53 країнами світу. Було проведено та підготовлено 1479 планових та позапланових заходів, із них 139 зустрічей за участю Міністра оборони України, його заступників, начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних сил. У рамках удосконалення нормативно-правової бази міжнародного співробітництва підписано 9 міжнародних договорів з 11 країнами (у тому числі за рівнем підписання міжнародних договорів: 1 – міждержавний; 1 – міжурядовий; 7 – міжвідомчих). Крім того, набули чинності 10 нормативно-правових актів із питань міжнародного оборонного співробітництва.

Досить часто спілкування військовослужбовців, що беруть участь у міжнародних переговорах, може відбуватись без участі перекладачів. Проте, коли від простого спілкування необхідно перейти до ретельного опрацювання

кожного пункту порядку денного переговорів або підготовки змісту двостороннього договору (або певного документа), де одне неточне слово або вираз може привести до непередбачених наслідків для однієї або обох сторін, краще не ризикувати і скористатись послугами кваліфікованого перекладача. Крім того, необхідність застосування під час міжнародних контактів таких мов, як арабська, фінська, угорська, корейська, також, як правило, вимагає роботи перекладачів, оскільки ці мови менш поширені у світі. Зазвичай, кожна із сторін, що бере участь у переговорах, включає до складу групи свого перекладача. Під час робочих зустрічей і переговорів перекладач знаходиться у своєрідному положенні. З одного боку, його послуги необхідні, а отже, він – обов'язковий учасник переговорів. Але своєрідність його положення в тому і полягає, що, з іншого боку, при всій своїй необхідності, він повинен бути «невидимкою». Це не самостійний учасник переговорів, а перш за все інструмент, за допомогою якого процес міжнародних переговорів протікає більш ефективно. Використовуючи послуги перекладача, учасник переговорів під час перекладу попередньої фрази має додатковий час на обмірковування виказаних ним ідей та пропозицій, оскільки для учасника переговорів це пауза, що дозволяє йому краще підібрати наступні слова, сконцентрувати свою увагу на значенні та змісті своїх майбутніх фраз. Перекладач не має можливості висловлювати власні думки, бо є тільки посередником, проте він зобов'язаний абсолютно точно передавати на обох мовах не тільки значення висловів, але й при можливості, їх емоційне забарвлення, стиль мови промовця, навіть темп мови та інтонаційний лад. Безумовно, все це потребує від перекладача великої розумової та емоційної напруги. Етичним з боку учасників робочих зустрічей і переговорів між військовими представниками різних країн буде врахування особливостей умов роботи перекладача. Етичні норми вимагають від промовців використовувати короткі фрази, які повинні бути гранично простими, не вживати метафор, ідіоматичних виразів, прислів'їв і приказок. Справа в тому, що лише дуже кваліфікований перекладач уміє швидко зорієнтуватися і підшукати відповідний аналог або ідіоматичний вираз на мові партнерів. Іноді перекладач може не зрозуміти значення певної фрази і відповідно здійснити її переклад не зовсім точно. Трапляються випадки, коли перекладач хоче уточнити для себе зміст вислову й тому перепитує того, чиї слова він повинен перекласти.

І в тому, і в іншому випадку промовцю не слід проявляти невдоволеність, роздратування, робити зауваження перекладачу, оскільки це може нервувати останнього, що негативно відобразиться на якості його роботи. Крім того, та особа, якій перекладають, може віднести незадоволення і роздратування партнерів по перемовинах на свій рахунок, що спричинить непередбачувані наслідки.

Як правило, під час офіційних переговорів перекладач розміщується зліва від тієї особи, чю мову потрібно буде перекладати. Під час неофіційних переговорів (якщо послуги перекладача не потрібні під час бесіди), перекладач може знаходитись в іншому місці, яке він залишає лише тоді, коли виникає потреба приступити до перекладу: тоді він сідає трохи осторонь і позаду особи, для якої потрібно здійснювати переклад.

Неетично переінакшувати, переформульовувати слова і фрази, що перекладаються, проте переклад не повинен бути дослівним – мовні норми тієї мови, на яку перекладають, повинні бути збережені. Хоча раніше було сказано, що роль

перекладача під час переговорів не самостійна, проте грамотний, етично освічений керівник повинен виявляти турботу про перекладача, враховуючи специфічні умови його праці: під час переговорів слід відноситися до перекладача з належною пошаною, у кінці переговорів обов'язково подякувати за допомогу в спілкуванні, за внесок в роботу. Перекладачу ж необхідно також глибоко розуміти значення своєї праці, свою роль, яка зовні мало помітна, але кінець кінцем має великий вплив на успіх міжнародних контактів. Найкращий перекладач – той, який непомітний при спілкуванні і разом з тим забезпечує його таким чином, що діловим партнерам починає здаватися, що вони розмовляють один з одним однією мовою. Недостатнє знання іноземної мови може перетворити звичайну фразу на блискучу тираду, про яку і не подумував перекладач. До іншої категорії з тієї ж групи недоліків відносяться лінгвістичні помилки не настільки очевидні й складні для перекладача. При цьому неправильний переклад може додати несподіване значення навіть невинному виразу або простій метафорі. Іноді перекладачі намагаються приховати або завуалювати істинне значення слова, побоюючись, що він буде незрозумілий. Можна виділити два типи перекладачів, незастрахованих від вказаних помилок. Перший тип у перекладі точний і педантичний. Він прагне не опускати жодне сказане слово, щоб не втратити значення пропозиції. Другий – перекладач повинен чудово знати обидва народи, обидві мови, всі деталі авторського стилю і методу, походження слів і словотворення, історичні алюзії. Тут ми підходимо до третьої важливої властивості: разом з обдарованістю і освіченістю він повинен уміти діяти так, немов він і є істинний автор, відтворюючи його манеру мови і поведінки з максимальною правдоподібністю.

Не залишається поза увагою такий жанр ділового спілкування як інтерв'ю, а навпаки потребує великої уваги. Причиною цього є постійна участь вищих військових навчальних закладів у різноманітних заходах та проведення різнобічної роботи із залученням ЗМІ. Практика показує, що курсанти, учасники інтерв'ю не завжди на належному рівні беруть участь у зазначеному жанрі ділового спілкування. Окрім цього, курсанти, військовослужбовці, офіцери повинні знати правила проведення інтерв'ю у зоні проведення бойових дій. Тож, у науковій студії «Правила поводження із ЗМІ: лінгвістично-правовий аспект інтерв'ю як жанру ділового мовлення» [7] розкрито сутність поняття жанру ділового спілкування – інтерв'ю, звернено увагу на необхідність вивчення його у ВЗВО. Ґрунтовно проаналізовано правила для успішного проведення різних видів інтерв'ю: інтерв'ю для друкованих ЗМІ, радіоінтерв'ю; детальний опис проведення інтерв'ю в зоні проведення бойових дій та його теоретично-практична значущість сьогодні.

«Інтерв'ю – призначена для опублікування в пресі, передачі по радіо, телебаченню розмова журналіста з політичним, громадським або іншим діячем з актуальних питань, призначена для опублікування у пресі, передачі по радіо, телебаченню (жанр публіцистики). «Все, що ви скажете, може бути використано проти вас, – ця знаменита фраза повинна бути для вас певним попередженням під час інтерв'ю. Передумовою для нормального, приємного для обох сторін інтерв'ю є заздалегідь обумовлені правила гри, яких дотримуються упродовж усієї розмови. Особа, в якій беруть інтерв'ю, повинна усвідомлювати, що розмовляє з журналістом-професіоналом, який може зробити надбанням гласності все, що почує» [10, с. 89], – стверджує С.В. Шевчук.

Перед тим, як відповідати на запитання, вирішіть для себе, чи хотіли б ви бачити свою відповідь, надрукованою в газеті чи журналі або озвученою на радіо, телебаченні. Звичайно ж, прес-контакти – це не ваша повсякденна робота, тому журналіст майже завжди має певну перевагу в цій грі. Він зазвичай має значно більший досвід у проведенні інтерв'ю і може значно сильніше впливати на розмову з допомогою своїх запитань і зауважень. Але ви не повинні розглядати інтерв'ю як заздалегідь програшну ситуацію: як би там не було, ви значно краще володієте темою обговорення і тому можете вдягнути маску «самовпевненості». Крім того, ви маєте змогу ґрунтовно підготуватися до інтерв'ю і створити умови, що дозволять вам досягти позитивного результату. Особливої уваги заслуговує підготовка до інтерв'ю. Коли ви даєте інтерв'ю на радіо, телебаченні чи у друкованих засобах масової інформації, завжди є взаємний інтерес як для вас, так і для журналіста: для журналіста він полягає у висвітленні цікавих новин, для вас – у переданні свого повідомлення громадськості. Одним з найважливіших чинників інтерв'ю і запорукою вашого успіху є чіткість і зрозумілість. Ваше завдання побудувати інтерв'ю так, щоб, порушуючи певне питання, передати якомога більше цікавої ґрунтовної інформації. Щоб досягти цього, треба ретельно готуватися до інтерв'ю, перелічуючи статті, що містять потрібну вам інформацію, запам'ятовувати важливий фактичний матеріал. Ви можете підготувати пакет матеріалів для журналіста: це може бути загальна інформація про установу, організацію, наприклад: річний звіт, брошури, вирізки опублікованих статей, або ж інформація, яку ви хочете висвітлити під час інтерв'ю: статистичні дані або певна хронологія подій. Передання такої інформації у письмовій формі зменшить ризик того, що фактичні відомості можуть бути відтворені неправильно, а також додасть вам упевненості в тому, що журналіст отримав необхідну інформацію, незалежно від того, як розвиватиметься ваша розмова. Якщо інтерв'ю призначається для газети або журналу, завжди є можливість скласти варіанти відповіді, ґрунтовніше пояснити журналістові всі незрозумілі питання. Після такого інтерв'ю Ви можете попросити переглянути текст, перш ніж його буде опубліковано, і виправити помилки та неточності.

Сьогодні респондентами для інтерв'ю часто виступають військовослужбовці, представники силових структур у зоні проведення бойових дій. Вважаємо за необхідне звернути увагу на ряд рекомендацій та правил проведення інтерв'ю саме у зоні проведення бойових дій. Домінуючими джерелами є «Методичні рекомендації з досвіду застосування ЗС провідних країн світу (частина 2). Інв. № 1357/ДСК (рекомендації щодо поводження із представниками засобів масової інформації)» та «Керівництво для командира роти (взводу, відділення) з питань боротьби з повстанцями (незаконними збройними формуваннями НЗФ)». Останнім часом спостерігається збільшення зацікавленості засобів масової інформації (ЗМІ) в отриманні інформації від військовослужбовців – учасників бойових дій, які ведуться на Сході нашої країни. Водночас спостерігаються певні негативні наслідки для іміджу Збройних Сил України, які спричиняються внаслідок незнання респондентами-військовослужбовцями правил поведінки із представниками ЗМІ.

У збройних силах країн світу приділяється значна увага проблемі надання інформації ЗМІ від рядового військовослужбовця аж до вищого військового керівництва, оскільки вважається, що культура спілкування із представниками ЗМІ не тільки культура особистості, а і в першу чергу структури і держави, яку він представляє.

Незаперечним є факт, що зі ЗМІ треба співіснувати, насамперед, на принципах співробітництва. Треба також пам'ятати, що інформаційний вакуум породжує неадекватні домисли серед військовослужбовців, громадськості та можливості для маніпуляції інформацією противником. Іноді лише одна необережна фраза може завдати непоправної шкоди іміджу Збройних Сил і держави в цілому. Отже, спілкування з пресою – це справа і відповідальна, що вимагає певних навичок, особистої дисциплінованості й специфічного досвіду, що напрацьовується від інтерв'ю до інтерв'ю. Пропонується декілька рекомендацій щодо поведінки з пресою з урахуванням специфіки її діяльності. Ці правила слід застосовувати творчо та одразу запам'ятовувати. Для кращого запам'ятовування рекомендується одночасно з читанням подумки уявляти свою манеру поведінки зі ЗМІ та супроводжувати запам'ятовування асоціаціями. Доцільно також виписати собі основні тези та оновлювати їх в пам'яті завчасно перед спілкуванням зі ЗМІ. Не рекомендується намагатися хаотично згадувати їх під час інтерв'ю, оскільки, зазвичай, це має негативний вплив. Виконуючи нижчевикладені рекомендації, військовослужбовці, зокрема керівний склад певною мірою, можуть розраховувати на успіх у співробітництві зі ЗМІ, якщо, звичайно, перебуватимуть у постійній готовності до можливих нападок з їхнього боку. Спілкування з представниками ЗМІ може бути продиктоване необхідністю довести до масової аудиторії офіційне повідомлення, точку зору відомства, відповідний коментар або коли преса сама виходить із проханням прокоментувати ту чи іншу ситуацію. Так чи інакше до виступу слід готуватись. Якщо в першому випадку це простіше, оскільки все залежить від оратора, то в другому випадку доцільно попросити журналіста оголосити перелік питань, які він хоче задати. У випадку відхилення останнього від оголошеного, доцільно мати завчасно заготовлені стандартні фрази, наприклад: «Ми з вами не обговорювали, що будемо торкатись цієї теми і мені потрібно подумати» або «... спитати дозволу». При цьому бажано, по можливості, терпляче пояснити мотиви відмови. У цьому випадку ваші аргументи будуть сприйняті з розумінням. Попередньо продумайте дві-три основні тези, які є основою вашого повідомлення, і сформулюйте їх у зрозумілому й легкому для запам'ятовування вигляді. Прагніть до стислості формулювань речень для того, щоб основна думка була висловлена протягом 15-20 секунд. Довші повідомлення на радіо й телебаченні, зазвичай, зазнають редагування, що не завжди може бути у ваших інтересах. Спрогнозуйте також три-чотири неприсмні питання з наміченої теми, які вам можуть задати, і будьте готові на них відповісти.

З огляду на вищевикладене рекомендується дотримуватись таких правил спілкування з пресою, а саме:

1. Під час роботи в зоні операції об'єднаних сил (ООС) або бойових дій журналісти повинні мати письмовий дозвіл та бути акредитованими при СБУ (в штабі) або в органах військового управління для роботи в певному місці. Командирам на місцях потрібно слідкувати, щоб після висвітлення в ЗМІ бойова позиція не стала мішенню для противника.

2. Якщо ви не представник прес-служби й не маєте санкції на поширення певного інформаційного повідомлення, то зобов'язані відповідати тільки на ті питання, які входять у вашу компетенцію як посадової особи.

3. Ніколи нічого не домислюйте та не говоріть неправди.

4. Ніколи не коментуйте того, про що у вас немає чіткої уяви.

5. Погоджуючись на інтерв'ю, пам'ятайте: ваша особа – це особа Збройних Сил України.

6. Ніколи не критикуйте справу, якій служите.

7. Ніколи не коментуйте чутки й думки інших людей. Дотримуйтеся тільки безсумнівних фактів.

8. Ніколи не розкривайте інформацію обмеженого доступу. Ніколи не конкретизуйте дані про втрати, поки цьому немає документальних підтверджень та відповідного дозволу старшого командира.

9. Ніколи не порушуйте обіцянок та не думайте погано про журналістів.

10. Ніколи не говоріть: «Без коментарів».

Вищенаведені рекомендації і правила заслуговують на увагу та мають важливий практичний характер.

ВИСНОВКИ

1. Службовий військовий етикет – різновид етикету, який має свою історію започаткування та розвитку. Складниками військового етикету є патріотизм, честь, гідність, висока вимогливість, вміння професійно комунікувати із підлеглими. Дотримання військовослужбовцями службового етикету – основа професійної культури. Формування основ військового етикету в курсантів (майбутніх офіцерів) покладається на викладачів-філологів, викладачів-офіцерів та командирів.

2. Складовою етики ділового спілкування військовослужбовців є вербальний блок: формули ввічливості, проведення бесід, телефонних розмов, ведення ділового листування та невербальний – жести, міміка, постава тощо. Презентація правил етики ділового спілкування військовослужбовцями – складова їх професійного іміджу.

3. Знання жанрів ділового спілкування, вміння їх проводити та бути їх учасниками – основа високого професіоналізму курсантів та офіцерів Збройних Сил України. Нарада – домінуюча форма проведення обговорення професійних проблем у ЗС України, має ряд ознак та класифікацій. Перемовини – жанр ділового спілкування, який проводиться невеликою кількістю учасників для вирішення соціально-економічних, політичних, військових та інших питань на державному та міжнародному рівнях. Інтерв'ю – один із сучасних жанрів ділового спілкування, що орієнтує на діловий діалог із журналістами й має ряд особливих правил під час проведення у зонах: ООС та ведення бойових дій.

4. Знання та використання вищезазначених понять та жанрів ділового спілкування є основою формування професійного іміджу військовослужбовців Збройних Сил України як на державному, так і на міжнародному рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Василевська Т. Е. Етика державного управління: підручник. Київ, 2015. 204 с.
2. Волошина Н. М., Дзюба М. Т., Жарков Я. М., Мехед П. М. Військовий етикет і дипломатичний протокол: навч. посібник. Київ, 2011. 236 с.
3. Воронкова В. Г., Беліченко А. Г., Мельник В. В. Етика ділового спілкування: навч. посібник. Львів, 2012. 312 с.
4. Інструкції з діловодства в Збройних силах України: Наказ ГШ № 40 від 30.01.2024. Київ. 171 с.
5. Снітинський В. В., Завальницька Н. Б., Брух О. О. Діловий етикет у міжнародному бізнесі: навч. посібник. Львів, 2009. 300 с.

6. Статути Збройних сил України: збірник законів: чинне законодавство зі змінами та доповненнями: на 01 лютого 2023. К.: Алерта, 2023. 436 с.

7. Тарасенко О. Д., Гаманюк Л. О. Правила поводження із ЗМІ: лінгвістично-правовий аспект: матер. наук.-практ. конференції «Сучасна війна: гуманітарний аспект». Харків, 2017. С. 173-177.

8. Тарасенко О. Д., Щербакан В. Г., Ісаков В. О. Перцептивна складова професійного спілкування: зб. тез доповідей Четвертої курсантсько-студентської наук.-практ. конференції. Одеса, 2019. С. 159-161.

9. Тарасенко О., Остапчук Т., Утулов Д., Шило Д. Невербальне спілкування та його місце у мові розвідника: зб. тез доповідей VIII Всеукраїнської курсантсько-студентської наук.-практ. конференції. Одеса, Військова академія (м. Одеса) 24 березня 2023 р. Одеса, 2023. С. 280-282.

10. Шевчук С. В. Ділове мовлення для державних службовців: навч. посібник. Київ, 2008. 424 с.

11. Шевчук С. В. Ділова українська мова в публічному управлінні: навч.-методичний комплекс. Київ, 2022. 50 с.

12. Хаджирадєва С. К. Мовна і мовленнєва компетенція та компетентність державних службовців у контексті вивчення їх готовності до професійно-мовленнєвої комунікації. Вісник НАДУ. 2004. № 4. С. 450-454.

Світлана ЧЕРЕСЮК

3. ФІЛОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ВОЇНІВ

Мова відіграє ключову роль у військових операціях, оскільки є основним засобом спілкування між солдатами, командирами, союзниками та іншими зацікавленими сторонами. Чіткість, однозначність і швидкість передачі інформації у військових операціях може мати безпосередній вплив на результат бойових дій, ефективність командування і управління військовими підрозділами та узгодженість дій під час бойових операцій.

Одним з найважливіших аспектів мови у військових операціях є використання спеціалізованої військової термінології. Військові накази, команди, позначення, кодові слова та системи тактичного зв'язку розроблені таким чином, щоб звести до мінімуму можливість неправильного тлумачення. Використання єдиних стандартів у військовій термінології може значно спростити координацію між різними підрозділами та забезпечити високий рівень ефективності бойових дій.

Окрім комунікативної функції, мова відіграє також психологічну роль у військовому середовищі. Військова риторика та мовна культура сприяють розвитку почуття колективізму, дисципліни та моральної сили. Командири використовують силу слова, щоб мотивувати підлеглих, піднімати бойовий дух і створювати атмосферу довіри та єдності. Мова також є важливим засобом психологічного впливу в інформаційній війні, пропаганді та контрпропаганді, що особливо важливо в сучасних гібридних конфліктах.

Знання іноземних мов відіграє особливу роль у військовій сфері, особливо англійської, яка є основною мовою спілкування в міжнародних військових місіях, штаб-квартирі НАТО та миротворчих операціях. Глобалізація та розширення міжнародного військового співробітництва вимагають від сучасних

військовослужбовців не лише високого рівня професійної підготовки, а й уміння ефективно спілкуватися з представниками інших країн. Англійська мова стає все більш важливою для вивчення військової документації, роботи з інструкціями та обміну інформацією з союзниками.

Крім того, в сучасному інформаційно-технологічному середовищі військові змушені взаємодіяти з автоматизованими системами управління, системами зв'язку та обміну повідомленнями, які часто використовують специфічні мовні структури. Вміння правильно тлумачити технічні терміни, працювати з перекладеними документами та швидко адаптуватися до нових мовних ситуацій стає важливим елементом професійної підготовки військових.

Таким чином, значення мови у військовій сфері є багатограним. Вона не тільки забезпечує технічну і тактичну взаємодію між військовослужбовцями, але й відіграє важливу роль у формуванні командної згуртованості, інформаційної безпеки, психологічної підготовки та міжнародного співробітництва. Військова підготовка повинна включати всебічну мовну підготовку, щоб солдати могли ефективно виконувати свої завдання в будь-якому середовищі.

Військова термінологія та риторика відіграють ключову роль у забезпеченні ефективної комунікації між військовослужбовцями та сприяють точності, ясності та швидкості передачі інформації. Під час бою, військових операцій, або навчань будь-яке неправильне розуміння наказу або інструкції може мати серйозні наслідки, тому система військової термінології покликана звести до мінімуму можливість неправильного тлумачення [11].

Військова термінологія: особливості та значення

Військова термінологія – це сукупність спеціальних слів, виразів та абревіатур, що використовуються у військовій справі для позначення певних понять, дій, об'єктів, тактичних і стратегічних рішень. Вона охоплює широке коло термінів, зокрема [4]:

Організаційно-штатні терміни (рота, батальйон, дивізія, штаб, командування).

Тактичні терміни (маневр, атака, оборона, фланг, резерв).

Командні формули (наказ, команда, розпорядження, розпорядження).

Кодифіковані умовні позначення (наприклад, у радіозв'язку – «Перший», «Другий» замість імен).

Скорочення та акроніми (ЗСУ – Збройні сили України, ООС – Операція Об'єднаних Сил).

Військова термінологія є високо стандартизованою, що скорочує час, необхідний для передачі інформації, та дозволяє уникнути неточностей. Вона також відіграє важливу роль у міжнародному військовому співробітництві, оскільки військовослужбовці з різних країн повинні розуміти однакові команди, особливо в миротворчих місіях або військових альянсах, таких як НАТО. Саме тому в сучасних Збройних Силах України особлива увага приділяється вивченню англомовної військової термінології [11].

Військова риторика: особливості та функції

Окрім термінології, важливою складовою військової комунікації є риторика – мистецтво публічних виступів та переконливого висловлювання. Вона виконує низку важливих функцій у військовому середовищі:

командну – військовий командир повинен вміти чітко, лаконічно і переконливо доносити накази і завдання до своїх підлеглих;

мотиваційну – правильно підібрані слова можуть підняти бойовий дух солдатів, згуртувати команду та надихнути їх на виконання складних завдань;

психологічну – ефективні мовні навички допомагають офіцерам підтримувати бойовий дух підлеглих, особливо в стресових ситуаціях;

інформативну – військові промови, доповіді та презентації повинні бути логічними, послідовними та змістовними, щоб забезпечити швидке засвоєння інформації.

Військова риторика має свої особливості, зокрема:

Ясність і лаконічність – командир повинен доносити інформацію без зайвих деталей, використовуючи чіткі та перевірені формулювання.

Однозначність – військова комунікація не допускає двозначності або можливих інтерпретацій.

Структурованість – військові промови організовані за логічною схемою: вступ, основна частина, висновок.

Емоційна сила – командир повинен мати правильний голос, ритм і тембр, щоб привертати увагу і впливати на психологічний стан військових.

Важливість військової термінології та риторики в бою.

Швидкість і точність комунікації особливо важливі в бою. Військові використовують короткі накази, які зрозумілі всім учасникам операції і не залишають місця для сумнівів. Наприклад, замість довгого твердження на кшталт «Зайняти оборонні позиції на східному фланзі» – чітка команда «Оборона! Схід!». Це економить час і знижує ризик неправильного тлумачення наказу.

Крім того, військова термінологія та риторика активно використовується в інформаційній війні. Пропаганда, психологічні операції та публічні виступи воєначальників допомагають донести певний образ армії, вплинути на бойовий дух солдатів і навіть послабити моральний дух противника [6].

Таким чином, військова термінологія та риторика є не лише засобом комунікації, але й потужним інструментом впливу у військовій сфері. Вони забезпечують ефективність управління військами, результативність виконання наказів, морально-психологічну підтримку та сприяють міжнародному військовому співробітництву. Оволодіння військовою мовою та риторикою є невід'ємною частиною підготовки сучасного військовослужбовця, що впливає на успіх бойових дій та загальну ефективність армії.

Англійська мова відіграє надзвичайно важливу роль у військовій сфері, оскільки вона є основною мовою міжнародної військової співпраці, командування, зв'язку та документації. У сучасному світі більшість міжнародних військових операцій, навчань і миротворчих місій проводяться в багатонаціональних контингентах, де ефективна комунікація між представниками різних армій є критично важливою. Зважаючи на те, що англійська є офіційною мовою НАТО, ООН та багатьох інших міжнародних організацій, знання її є необхідним для військовослужбовців, які беруть участь у спільних операціях та співпрацюють із союзниками [9].

Однією з основних причин важливості англійської мови у військовій сфері є те, що вона є офіційною мовою Північноатлантичного альянсу (НАТО). Це означає, що всі накази, доповіді, офіційні документи, технічні інструкції та військові протоколи формуються саме англійською мовою. Для військовослужбовців, які

беруть участь у міжнародних місіях, миротворчих операціях або навчаються в іноземних військових академіях, володіння англійською мовою є не просто бажаним, а необхідним.

Під час міжнародних військових навчань, таких як Rapid Trident, Sea Breeze, Defender Europe, спільні військові підрозділи використовують стандартизовану військову термінологію англійською мовою. Це забезпечує оперативність і точність передачі команд та зменшує ризик непорозумінь, які можуть мати критичні наслідки під час виконання бойових завдань.

Знання англійської мови включає не тільки розмовні навички, а й вивчення спеціальної військової термінології. Військові терміни, скорочення та команди стандартизовані у військових альянсах, щоб усі військові підрозділи могли швидко та ефективно взаємодіяти. Наприклад, такі терміни, як ROE (Rules of Engagement – правила ведення бойових дій), SITREP (Situation Report – ситуаційний звіт), EOD (Explosive Ordnance Disposal – знешкодження вибухових пристроїв), є загальноприйнятими і зрозумілими для військових у всьому світі.

Стандартизація англійської військової термінології також спрощує роботу з документацією. Бойові статuti, тактичні керівництва, технічні інструкції до зброї, бронетехніки та авіації видаються англійською мовою, тому їх правильне розуміння критично важливе для безпеки та ефективності військових операцій.

Англійська мова також є домінуючою у сфері військових технологій та кібербезпеки. Більшість сучасних військових систем зв'язку, навігації, керування вогнем, безпілотних апаратів і ракетного озброєння програмується та експлуатуються англійською мовою. Це означає, що військові, які працюють з такими технологіями, повинні мати достатній рівень володіння мовою для правильного використання обладнання [9].

Окрім цього, англійська мова є ключовою у сфері військової розвідки та кібербезпеки. Багато аналітичних звітів, розвідданих, стратегічних прогнозів і систем кіберзахисту розробляються саме англійською мовою. Для ефективного обміну інформацією між союзниками, особливо в питаннях національної безпеки, знання англійської є необхідним.

Англійська мова також відіграє важливу роль у миротворчих місіях та військовій дипломатії. Військовослужбовці, які беруть участь у міжнародних гуманітарних операціях, співпрацюють з іноземними представниками, місцевими мешканцями та неурядовими організаціями, повинні мати добрі мовні навички, щоб ефективно взаємодіяти з усіма сторонами конфлікту.

Міжнародні переговори, дипломатичні зустрічі, участь у самітах та військових конференціях також проводяться англійською мовою. Представники армії, які займаються міжнародною співпрацею, повинні не тільки володіти мовою на рівні розуміння військової термінології, але й мати навички професійного спілкування та дипломатії.

Окрім практичного застосування, англійська мова також необхідна для навчання та професійного розвитку військовослужбовців. Багато військових академій і навчальних центрів пропонують програми підготовки офіцерів англійською мовою. Навчання у військових академіях США, Великої Британії чи інших країн-членів НАТО відкриває перед військовослужбовцями нові кар'єрні можливості.

Військовослужбовці, які добре володіють англійською мовою, мають більше шансів отримати доступ до сучасних технологій, спеціалізованих курсів, наукових публікацій та програм обміну. Це не тільки підвищує рівень особистої підготовки, а й сприяє розвитку Національних Збройних Сил в цілому [10].

Таким чином, англійська мова відіграє стратегічну роль у військовій сфері, оскільки забезпечує ефективну міжнародну комунікацію, координацію спільних операцій, доступ до військових технологій, розвідки та кібербезпеки. Вона є мовою міжнародних військових альянсів, таких як НАТО і відкриває широкий спектр можливостей для військовослужбовців у сферах освіти, дипломатії та кар'єрного зростання. У сучасних умовах глобальних викликів та військових конфліктів знання англійської мови стає невід'ємною частиною професійної підготовки військовослужбовців, підвищуючи їхню мобільність, компетентність та боєздатність.

У сучасному світі, де військова співпраця між державами набуває все більшого значення, знання іноземних мов є невід'ємною частиною військової підготовки. Знання іноземних мов, особливо англійської, сприяє ефективному обміну інформацією, координації міжнародних операцій, підтриманню миру, використанню технічного обладнання, яке часто містить іноземні інструкції, та дипломатичним контактам.

Методика викладання іноземних мов для військових суттєво відрізняється від загальної методики викладання іноземних мов, оскільки спрямована не лише на загальне володіння мовою, а й на здатність військових ефективно використовувати мову у своїй професійній діяльності. Ця методика включає спеціальні підходи, адаптовані до військової специфіки, і поєднує в собі лінгвістичну, комунікативну та тактичну підготовку.

Основні принципи методики викладання іноземної мови для військових

Комунікативна спрямованість

Військовослужбовці повинні вміти не лише розуміти іноземну мову, а й швидко та чітко формулювати думки, передавати накази, розпізнавати термінологію та використовувати мову в бойових ситуаціях. Це означає, що навчання базується на інтерактивних методах, які сприяють розвитку мовних навичок.

Професійна орієнтація

Мовна підготовка військовослужбовців повинна бути безпосередньо пов'язана з їхньою професією. Це включає вивчення військової термінології, радіозв'язку, аналіз тактичних наказів, роботу з документами та звітність. Наприклад, військовослужбовці вивчають типові фрази для переговорів з союзниками, накази для підрозділів, терміни для читання технічних інструкцій тощо.

Моделювання реальних ситуацій

Важливим елементом методики є моделювання ситуацій, в яких можуть опинитися солдати [10]. До таких ситуацій можна віднести такі чинники:

Радіозв'язок під час бойових дій.

Спільні навчання з іноземними збройними силами.

Брифінги та звіти англійською мовою.

Взаємодія з цивільним населенням у зонах конфлікту.

Робота з іноземною військовою технікою.

Навчання через командні вправи.

Командні вправи та рольові ігри є важливою частиною методики. Під час навчання військовослужбовці можуть, наприклад, брати участь у тактичних симуляціях, у яких їм доводиться віддавати накази англійською мовою або пояснювати оперативну обстановку міжнародним партнерам.

Гнучкість навчальних програм

Методика мовної підготовки військових має бути адаптована до рівня підготовки та професійних завдань військовослужбовців. Різні категорії військовослужбовців (офіцери, солдати, пілоти, радисти) потребують різних навчальних програм, які включають відповідну термінологію та навички.

Методи викладання іноземних мов в армії

Аудіолінгвістичний метод

Використовується для розвитку мовних навичок через повторення та активне слухання. Солдати тренуються розпізнавати команди, ключові фрази та стандартні ситуації. Цей метод особливо підходить для вивчення радіозв'язку та розуміння акцентів.

Метод занурення

Передбачає повне занурення в мовне середовище, коли всі команди, інструкції та навіть повсякденне спілкування відбуваються іноземною мовою. Це допомагає розвинути швидку реакцію на мовні структури та набути автоматичних навичок спілкування.

Метод ситуативного навчання

Військовослужбовці вивчають мову в умовах, наближених до реальних військових ситуацій. Наприклад, пілоти тренуються в кабінах симуляторів, де все спілкування відбувається англійською, а армія може проводити військові навчання з використанням іноземної термінології.

Тематичне дослідження

Військові аналізують реальні або змодельовані бойові ситуації, звіти та інструкції англійською мовою. Це дозволяє їм краще зрозуміти логіку військових операцій, навчитися швидко приймати рішення та правильно формувати накази.

Методи тестування

Оцінка мовних навичок за допомогою стандартизованих тестів, таких як STANAG 6001 (NATO Military Test), допомагає визначити рівень мовної підготовки військовослужбовців та адаптувати навчальні програми до їхніх потреб.

Роль сучасних технологій у викладанні мов для військових

Сучасні методики викладання іноземних мов широко використовують цифрові технології. До них відносяться:

Онлайн-курси та платформи (Duolingo, Rosetta Stone, спеціалізовані військові курси).

Симуляційні програми (віртуальні тренажери для командної роботи англійською мовою).

Мобільні додатки для вивчення військової термінології.

Відеокурси та навчальні фільми англійською мовою на військову тематику.

Методика викладання іноземних мов для військових є спеціалізованою та орієнтованою на практичне застосування мовних навичок у бойових умовах та міжнародному співробітництві. Вона поєднує традиційні та інноваційні методи викладання, зосереджується на спеціалізованій військовій термінології, ситуативних вправах та використанні сучасних технологій. Для військових знання

іноземних мов є не просто навичкою, а стратегічним інструментом, який сприяє підвищенню ефективності командування, безпеці місії та успішному міжнародному співробітництву [10].

У сучасному світі військова комунікація є ключовим елементом для успішного виконання місій, координації між підрозділами, міжнародного співробітництва та безпеки операцій. Знання мов, особливо англійської та інших мов, які широко використовуються у військовій сфері (французька, німецька, арабська, китайська тощо), мають стратегічне значення для військовослужбовців, які беруть участь у миротворчих місіях, міжнародних навчаннях та військових операціях.

Значення мовних навичок для військової комунікації

Ефективність та точність передачі інформації

Військові операції часто відбуваються в динамічному та стресовому середовищі, де кожна секунда на рахунок. Якщо наказ або повідомлення буде неправильно зрозумілим, це може мати серйозні наслідки, такі як помилки в тактиці ведення бою або загибель людей. Тому солдати повинні не лише володіти мовою, але й використовувати чітку та стандартизовану термінологію, щоб мінімізувати ризик непорозуміння.

Міжнародна співпраця

Багато військових операцій сьогодні проводяться у складі багатонаціональних контингентів. Наприклад, операції НАТО, миротворчі місії ООН та спільні навчання, такі як Rapid Trident або Defender Europe, вимагають координації між військовослужбовцями з різних країн. Знання спільної мови спілкування (як правило, англійської) дозволяє ефективно передавати накази, координувати дії і працювати в єдиному командному центрі.

Радіозв'язок і військове командування та управління

У бойових умовах військові підрозділи використовують радіозв'язок як основний засіб комунікації. Використовується специфічна військова лексика, яка включає кодові слова, аббревіатури та стандартизовані команди. Наприклад:

«Оскар Майк» – у русі.

«Sitrep» – доповідь про ситуацію.

«Орел приземлився» – посадка завершена.

Використання стандартизованих команд дозволяє уникнути плутанини і прискорює комунікацію, що має вирішальне значення у військових операціях.

Робота з технічною документацією та зброєю

Військові технології, зброя та обладнання, що постачаються різними країнами, часто мають документацію англійською або іншими іноземними мовами. Наприклад, інструкції до винищувачів F-16, бойових машин Бредлі або безпілотників Bayraktar написані англійською та турецькою мовами. Від правильного розуміння цих документів залежить безпека операцій та ефективність військової техніки.

Переклад та розшифрування інформації

Мовні навички мають особливе значення в розвідувальній діяльності. Перехоплення радіопереговорів, аналіз документів противника та обробка розвідувальної інформації часто вимагають високого рівня володіння іноземними мовами. У військових структурах існують спеціальні підрозділи лінгвістичного аналізу, які перекладають, розшифровують та аналізують отриману інформацію.

Основні сфери застосування мовних навичок у військовій комунікації.

Бойові дії та тактична комунікація.

Накази, що видаються під час бойових дій, повинні бути короткими, чіткими і загальнозрозумілими. Військові підрозділи часто використовують кодові слова, щоб передавати інформацію швидко і без ризику неправильного тлумачення.

Дипломатія та міжнародні переговори

Військові аташе, представники штаб-квартир міжнародних організацій та члени військових делегацій повинні вільно володіти іноземними мовами, щоб ефективно спілкуватися. У переговорах важливо не лише володіти мовою, але й знати військовий протокол, дипломатичний етикет та культурні особливості партнерів.

Миротворчі місії та робота з цивільним населенням

У зонах військових конфліктів або під час гуманітарних місій військові контактують не лише з іншими арміями, а й з місцевим населенням, гуманітарними організаціями та волонтерами. Військовослужбовці з мовною підготовкою можуть легше виконувати завдання, будувати довіру та зменшувати кількість конфліктів.

Навчання та спільні військові маневри

Під час багатонаціональних навчань військовослужбовці взаємодіють з колегами з інших країн, обмінюються досвідом та працюють у змішаних групах. Чітке розуміння наказів, термінології та процедур гарантує ефективність таких навчань і підвищує рівень бойової підготовки.

Методи покращення мовних навичок в армії

Інтенсивні мовні курси

Військові академії та спеціалізовані мовні школи пропонують курси, зосереджені на професійній військовій лексиці та ситуативній підготовці.

Тренування в змодельованих бойових ситуаціях

Солдати навчаються використовувати іноземну мову в реалістичних сценаріях і таким чином можуть закріпити свої знання на практиці.

Навчання за стандартом НАТО (STANAG 6001)

Офіційні тести визначають мовний рівень військовослужбовців і сприяють стандартизації спілкування між арміями країн-членів Альянсу.

Використання цифрових технологій

Мобільні додатки, онлайн-курси, радіосимулятори та системи автоматичного перекладу допомагають покращити мовні навички солдатів.

Використання мовних навичок у військових комунікаціях має вирішальне значення для ефективності, точності передачі інформації та результативності бойових і миротворчих операцій. Військовослужбовці, які володіють іноземними мовами, мають значну перевагу в міжнародному співробітництві, експлуатації військової техніки, переговорах та аналізі розвідувальних даних. З цієї причини мовна підготовка є невід'ємною частиною військової підготовки та професійного розвитку сучасних армій [2].

Підготовка військовослужбовців – це фундаментальний процес, спрямований на розвиток і вдосконалення навичок, знань і вмінь, необхідних для ефективного виконання військових завдань та успішного ведення бойових дій. Ці програми охоплюють широкий спектр дисциплін, від базової підготовки для новобранців до спеціалізованих курсів для підвищення кваліфікації досвідчених солдатів.

Базова підготовка – це перший етап, на якому новобранці отримують базові військові навички. Вона включає фізичну підготовку, строеву підготовку, вивчення статутів, базові навички поведінки зі зброєю, надання першої медичної допомоги та інші дисципліни, необхідні для адаптації до військової служби [1].

Спеціалізована підготовка надає солдатам конкретні знання та навички, необхідні для виконання завдань за певною військовою спеціальністю. Це може бути підготовка піхотинців, артилеристів, бронєбійників, зв'язківців, медиків, інженерів та представників інших військових професій. Спеціалізована підготовка може включати поглиблене вивчення тактики, оволодіння складною технікою та зброєю, а також участь у навчаннях, що імітують реальні бойові ситуації.

Офіцерська підготовка – це окрема категорія, яка включає навчання лідерству, управлінню військовими підрозділами, плануванню та проведенню військових операцій, а також військовому праву та етиці. Офіцерів готують у військових академіях та інститутах, де вони здобувають теоретичні знання та практичні навички, необхідні для лідерства та прийняття стратегічних рішень.

Підготовка та перепідготовка військовослужбовців є важливим аспектом підтримки боєздатності армії. З огляду на розвиток військових технологій та мінливий характер бойових дій, знання та навички військовослужбовців потребують постійного оновлення. Програми підвищення кваліфікації можуть включати вивчення нових видів озброєння та техніки, опанування сучасних методів ведення бойових дій, а також участь у міжнародних навчаннях та обмін досвідом з військовослужбовцями з інших країн [7].

Особливу роль у підготовці військовослужбовців відіграє підготовка з виживання. Ця підготовка спрямована на розвиток навичок, необхідних для виживання в складних умовах, таких як бойові дії, стихійні лиха або полон. Вони включають навчання орієнтуванню на місцевості, добуванню їжі та води, будівництву укриттів, наданню першої медичної допомоги в польових умовах, а також психологічній стійкості та подоланню стресових ситуацій [3].

Сучасні програми підготовки військовослужбовців широко використовують новітні технології, такі як комп'ютерне моделювання, віртуальна реальність та інтерактивні тренажери. Це дозволяє створювати реалістичні бойові сценарії, застосовувати персоналізований підхід до навчання та зменшувати витрати на підготовку.

Таким чином, освітні програми і підготовка військовослужбовців – це складний і багаторівневий процес, який охоплює широкий спектр дисциплін і використовує різноманітні методи і технології. Його метою є підготовка висококваліфікованих і мотивованих військовослужбовців, здатних ефективно виконувати поставлені перед ними завдання та забезпечувати національну безпеку.

Вплив мовної підготовки на психологічну стійкість

Мовна підготовка має значний вплив на психологічну стійкість людини, оскільки не тільки сприяє розвитку комунікативних навичок, а й сприяє формуванню внутрішньої впевненості, емоційної стабільності та здатності адаптуватися до різних життєвих ситуацій. Психологічна стійкість – це здатність людини зберігати внутрішню рівновагу та ефективно реагувати на стресові ситуації, зберігаючи позитивний емоційний стан і здорову самооцінку. Мовна підготовка впливає на цей процес кількома важливими способами:

1. Розвиток комунікативних навичок

Вивчення мови сприяє розвитку навичок ефективної комунікації, які є важливою складовою психологічної стійкості. Людина, яка володіє кількома мовами або добре

знає одну мову, може впевнено і чітко висловлювати свої думки, зменшуючи стрес, пов'язаний зі спілкуванням. Це не тільки дозволяє їй справлятися з конфліктними ситуаціями, а й знижує тривожність через відчуття самовираження.

2. Покращення когнітивних здібностей

Мовні тренінги активізують інтелектуальні процеси, покращують пам'ять, увагу та концентрацію. Оскільки психічна стійкість часто вимагає швидкої адаптації та прийняття рішень в умовах стресу, вміння швидко обробляти інформацію та знаходити рішення проблем значно підвищує впевненість у собі та здатність діяти в кризових ситуаціях.

3. Зміцнення самооцінки

Мовні навички, особливо в професійному контексті, сприяють розвитку самооцінки. Люди з високим рівнем володіння мовою часто відчують себе більш впевнено в соціальних і професійних ситуаціях. Це впливає на їхню психологічну стійкість, оскільки висока самооцінка допомагає їм краще справлятися з труднощами і стресом, зберігати позитивний настрій та емоційну рівновагу.

4. Соціальна інтеграція та адаптація

Вивчення мови відкриває можливості для соціальної інтеграції, що особливо важливо в мультикультурному суспільстві. Здатність спілкуватися з людьми різних культур і націй допомагає адаптуватися до нових умов, зменшує соціальний стрес і сприяє більш здоровій взаємодії в суспільстві. Це сприяє підвищенню психологічної стійкості, оскільки люди почуваються менш ізольованими і відчують більшу підтримку у своєму оточенні.

5. Управління емоціями за допомогою мови

Оволодіння різними мовами не тільки дозволяє людям точніше виражати емоційні стани, а й краще розуміти емоції інших. Вміння правильно інтерпретувати невербальні та вербальні сигнали інших людей допомагає зменшити емоційну напругу та конфлікти, що, в свою чергу, підвищує психологічну стабільність.

6. Вивчення мови як засіб саморозвитку

Саморозвиток через вивчення мови допомагає людині вийти за межі звичних стереотипів і стандартів мислення. Це дає можливість більш гнучко підходити до вирішення проблем і вміння адаптуватися до змін і нових ситуацій. Люди, які активно займаються мовним розвитком, як правило, демонструють більшу здатність до змін і стійкість перед труднощами, оскільки звикли до постійних викликів і розвитку.

7. Підвищення культурної обізнаності

Вивчення мови часто йде пліч-о-пліч з вивченням культури і традицій інших народів. Це допомагає розвинути відкритість до нового, зменшити страх перед невідомим і краще зрозуміти різноманітність світу. Ці знання можуть принести велику користь у вирішенні конфліктів, сприяти взаєморозумінню та зменшенню стресу в складному соціальному середовищі [4].

Таким чином, мовна підготовка має прямий і непрямий вплив на психічну стійкість людини. Мовні навички сприяють розвитку здібностей, які дозволяють людині впевнено реагувати на різні стресові фактори, зберігати емоційну рівновагу та адаптуватися до змін.

Комунікація в бойових ситуаціях та в екстремальних умовах є однією з найважливіших складових ефективного функціонування будь-якої групи чи

підрозділу в умовах високого стресу, небезпеки та загрози життю. У таких ситуаціях комунікація набуває особливого значення, оскільки забезпечує не тільки координацію дій, але й збереження життя, морального духу та досягнення стратегічних цілей. Успішна комунікація в екстремальних умовах має низку специфічних характеристик і вимог, які суттєво відрізняються від звичних умов взаємодії в мирному житті.

1. Стратегічне значення комунікації в екстремальних умовах

У бойових ситуаціях і в екстремальних умовах правильна і швидка передача інформації може вирішити результат не тільки окремої операції, але й цілої кампанії. Кожне слово і кожне повідомлення важливі, оскільки вони можуть вплинути на прийняття рішень, розподіл сил і ресурсів та спосіб реагування на конкретні загрози. У військових операціях, наприклад, комунікації можуть використовуватися для координації наказів, розвідувальної інформації, запитів на підтримку або евакуацію.

2. Види зв'язку в бойових умовах

У бойових умовах комунікація поділяється на кілька основних типів:

Вербальна комунікація – це обмін інформацією за допомогою голосових повідомлень, як по радіо, так і при особистому контакті між учасниками. Важливо висловлюватися чітко, лаконічно і швидко. Всі повідомлення повинні бути чіткими, точними і без зайвих слів, оскільки кожна секунда може мати вирішальне значення.

Невербальна комунікація – в умовах бойових дій може бути важливою частиною взаємодії, коли вербальні засоби спілкування неможливі або небезпечні (наприклад, коли необхідно зберігати мовчання). Жести, сигнали та міміка можуть значно полегшити координацію.

Інформаційні технології – використання різних технічних засобів зв'язку, таких як рації, мобільні пристрої, дрони та інші технології для передачі даних, координат і тактичної інформації в режимі реального часу.

3. Роль комунікації в управлінні стресом і моральним духом

У бойових умовах сильний стрес, фізичне та емоційне виснаження можуть призвести до нездатності учасників конфлікту чітко оцінювати ситуацію і приймати відповідні рішення. Роль комунікації в управлінні цими емоціями дуже важлива. Прості, але чіткі інструкції та словесна підтримка можуть не лише допомогти подолати безпосередні труднощі, але й підтримати бойовий дух підрозділу. Лідери і командири, які вміють ефективно спілкуватися, вселяють впевненість і мотивацію у своїх підлеглих, що підвищує стійкість групи до стресових ситуацій.

4. Важливість ясності та лаконічності

У бойових умовах кожне слово має значення, і важлива не лише точність інформації, але й спосіб її подання. Відволікання уваги довгими поясненнями або нечіткими повідомленнями може призвести до непорозуміння, які, в свою чергу, можуть мати фатальні наслідки. Тому комунікація повинна бути максимально стислою і зрозумілою, а також ґрунтуватися на чітких сигналах і кодах. Це особливо актуально при передачі наказів або запитів про підтримку, коли секунди можуть мати вирішальне значення.

5. Взаємодія з цивільним населенням в екстремальних умовах

Комунікація є особливо складною в умовах, коли цивільне населення постраждало від бойових дій або катастроф. Спілкування з цивільним населенням

за таких обставин вимагає не лише чітких, але й етичних та гуманітарних стандартів комунікації. Цивільне населення часто перебуває в стані паніки, і правильне керівництво, наприклад, сприяння евакуації або надання допомоги, може мати значний вплив на їхнє життя і безпеку.

6. Важливість командної роботи та міжвідомчої комунікації

Комунікація між різними підрозділами або навіть силами є основою успішної бойової операції. Для успіху важливо, щоб кожен учасник був обізнаний із загальною ситуацією, точно знав свої завдання і міг швидко передати важливу інформацію, якщо це необхідно. В екстремальних ситуаціях, коли рівень стресу високий, ймовірність помилок через поганий зв'язок висока. Тому важливими є не лише засоби зв'язку, а й взаєморозуміння та ефективна передача інформації між людьми.

7. Технічні засоби та інновації в комунікації

У бойових та екстремальних умовах технології відіграють вирішальну роль у підтримці зв'язку. Від радіозв'язку до супутникових систем, технології дозволяють передавати життєво важливу інформацію навіть у найскладніших умовах, таких як гірські райони, зони бойових дій або стихійних лих, де традиційні засоби зв'язку недоступні. Це дозволяє зберігати контроль над ситуацією навіть тоді, коли фізичний доступ до учасників або ресурсів обмежений.

8. Психологічний аспект комунікації

Психологічний аспект комунікації особливо важливий в екстремальних умовах. Часто саме взаємодія з іншими учасниками дозволяє людям подолати почуття безпорадності та страху. Спілкування, яке містить елементи підтримки та позитивні сигнали, може стати фактором, що підтримує бойовий дух і допомагає долати складні моменти навіть за найнесприятливіших умов [6].

Тому комунікація в бою і в екстремальних умовах є складною і багаторівневою. Вона не лише забезпечує ефективне командування і управління підрозділами, але й є важливим фактором психологічної стійкості учасників бойових дій. Для досягнення бажаних результатів у надзвичайних ситуаціях вкрай важливо забезпечити чіткість, точність, пунктуальність і адаптивність до умов, що швидко змінюються, щоб досягти бажаних результатів.

Сучасні цифрові технології відіграють важливу роль у філологічній підготовці військових, значно підвищуючи ефективність навчального процесу та адаптуючи його до умов служби. Завдяки впровадженню інноваційних методів та платформ військовослужбовці отримують доступ до інтерактивних засобів навчання, які дозволяють їм розвивати свої мовні навички в умовах, максимально наближених до реального військового середовища.

Одним з ключових напрямків цифрових технологій є використання спеціалізованих навчальних платформ і мобільних додатків. Наприклад, такі додатки, як Duolingo, Rosetta Stone або Anki, можуть бути адаптовані до потреб військових і пропонувати персоналізовані мовні курси, що включають військову термінологію, ситуації спілкування і сценарії, з якими стикаються військовослужбовці. Ці додатки дозволяють вивчати мову в режимі офлайн, що важливо для військовослужбовців, які перебувають у місцях, де доступ до традиційних навчальних ресурсів ускладнений [7].

Ще одним ефективним інструментом є використання онлайн-платформ дистанційного навчання, таких як Moodle, Coursera або спеціалізовані військові навчальні системи. Вони пропонують можливість проходити курси, брати участь у

вебінарах, вирішувати інтерактивні завдання та спілкуватися з іншими військовослужбовцями, які вивчають мову за підтримки інструкторів. Дистанційне навчання дозволяє військовослужбовцям поєднувати вивчення мови зі своїми обов'язками без необхідності бути фізично присутніми в аудиторії.

Віртуальна і доповнена реальність (VR/AR) є важливим технологічним інструментом для вивчення мови. Спеціалізовані мовні тренажери у VR створюють імітаційні ситуації, в яких військовослужбовці можуть практикувати спілкування в умовах, наближених до бойових, або під час дипломатичних переговорів. Це допомагає розвинути здатність швидко реагувати на мовні виклики та адаптуватися до нестандартних ситуацій.

Не менш важливими є технології штучного інтелекту (ШІ), які використовуються для аналізу мови, розпізнавання мови та автоматичного оцінювання мовних навичок. Наприклад, системи на основі ШІ можуть аналізувати акцент, граматику та загальну якість військової мови і надавати рекомендації щодо покращення мовних навичок. Варто також згадати автоматичні перекладачі, які допомагають військовослужбовцям швидко розуміти іноземні накази чи документи, але їх використання вимагає критичного мислення, оскільки автоматичний переклад не завжди є точним.

Ігрові методи (гейміфікація) також є важливою складовою цифрових технологій у мовній підготовці. Використання інтерактивних симуляцій, навчальних ігор та тестів допомагає залучити військових до процесу навчання, зробити його більш цікавим та мотивуючим. Учасники можуть виконувати завдання, отримувати бали та досягати рівнів, що створює ефект змагання та заохочує до кращих результатів [10].

Таким чином, цифрові технології відкривають широкі можливості для ефективної мовної підготовки військових. Їх використання дозволяє адаптувати навчальний процес до потреб армії, покращити комунікацію в міжнародному середовищі та підготувати солдатів до виконання завдань у різних мовних контекстах. Впровадження сучасних технологічних рішень у мовну підготовку стає необхідністю для розвитку професійних навичок військових у XXI столітті.

Штучний інтелект (ШІ) та автоматичні перекладачі відіграють все більш важливу роль у військовій комунікації. Вони допомагають підвищити ефективність взаємодії між військовими підрозділами, подолати мовні бар'єри та забезпечити швидкий обмін інформацією. Використання сучасних технологій у цій сфері дозволяє значно підвищити швидкість і точність перекладу наказів, документів, повідомлень та іншої важливої інформації, що особливо важливо під час багатонаціональних військових операцій.

Однією з головних переваг використання ШІ у військових комунікаціях є здатність систем на основі машинного навчання швидко аналізувати великі обсяги текстової та аудіоінформації. Такі системи, як Google Translate, DeepL або спеціалізовані військові перекладачі, можуть перекладати документи і голосові команди в режимі реального часу, уникаючи затримок у спілкуванні і знижуючи ризик непорозуміння між Збройними Силами різних країн.

У військових операціях часто використовуються системи автоматичного розпізнавання мови і мовні перекладачі, які допомагають військовослужбовцям швидко орієнтуватися в мовному середовищі без необхідності розмовляти іноземною мовою. Наприклад, портативні пристрої або мобільні додатки можуть миттєво

перекладати фрази, що використовуються під час патрулювання, переговорів з місцевим населенням або взаємодії з союзниками. Такі рішення можуть значно підвищити безпеку і поліпшити координацію в бойових і миротворчих місіях.

ШІ також відіграє важливу роль у розвідці та аналізі інформації. Сучасні алгоритми машинного навчання здатні обробляти тексти та аудіозаписи, визначати ключові фрази, розпізнавати різні мови і навіть аналізувати емоційне забарвлення повідомлень. Це має велике значення для аналізу перехоплених розмов, розшифровки зашифрованих повідомлень і прогнозування можливих загроз.

Однак, незважаючи на величезні переваги, автоматичні перекладачі та системи штучного інтелекту мають і певні обмеження. Наприклад, навіть найдосконаліші алгоритми можуть помилятися при перекладі складних термінів, діалектів або військових абревіатур. Крім того, автоматизовані системи не завжди здатні враховувати контекст, що може призвести до втрати важливої інформації або неправильного тлумачення команд. У військовій справі навіть невелика помилка перекладу може мати критичні наслідки. Тому важливо, щоб автоматизовані рішення використовувалися як допоміжний засіб, а не як повна заміна професійних військових перекладачів.

Безпека даних – ще один важливий аспект використання ШІ у військових комунікаціях. Використання комерційних сервісів для автоматизованого перекладу може не відповідати вимогам конфіденційності і може призвести до витоку військової інформації. З цієї причини багато армій світу розробляють власні закриті системи перекладу, які працюють автономно і не передають дані через публічні мережі.

У майбутньому штучний інтелект і автоматичні перекладачі відіграватимуть ще більшу роль у військових комунікаціях. Очікується, що майбутні розробки дозволять створювати більш точні і контекстно-залежні перекладачі, які враховуватимуть специфіку військових операцій і культурні особливості регіону. Крім того, вдосконалення алгоритмів розпізнавання мови і жестів може дозволити автоматизованим системам працювати в шумному середовищі, що особливо важливо для військових операцій в умовах бойових дій.

Отже, штучний інтелект і автоматизовані перекладачі – це потужні інструменти, які значно покращують військові комунікації, дозволяють ефективно обмінюватися інформацією і підвищують безпеку операцій. Водночас, їх використання вимагає виваженого підходу, зважаючи на потенційні ризики та необхідність людського нагляду для забезпечення найвищого рівня точності та надійності перекладів.

Лінгвістична підготовка військовослужбовців є важливою частиною професійної підготовки в багатьох країнах, оскільки ефективна комунікація відіграє ключову роль у координації військових операцій, миротворчих місій та міжнародного військового співробітництва. Кожна країна має власний підхід до філологічної підготовки військовослужбовців, залежно від її стратегічних цілей, геополітичної ситуації та участі в міжнародних операціях. У цьому контексті варто розглянути системи мовної підготовки в провідних арміях світу та виявити спільні тенденції та характеристики.

Мовна підготовка в США

Збройні сили США мають одну з найрозвиненіших систем мовної підготовки у світі, що пов'язано з глобальною військовою присутністю країни. Найважливішим навчальним центром є Центр іноземних мов Інституту мови оборони (DLIFLC),

який готує військовослужбовців для розгортання по всьому світу. Навчання базується на спеціалізованих програмах, що охоплюють понад 40 мов, в тому числі арабську, китайську, російську, фарсі і французьку.

Американська система мовної підготовки фокусується не лише на вивченні мови, але й на розумінні культурних особливостей регіонів, що є важливим для військовослужбовців, які беруть участь у миротворчих та антитерористичних операціях. Окрім традиційних мовних курсів, широко використовуються цифрові технології, такі як інтерактивні навчальні платформи та мобільні додатки для самонавчання [8].

Мовна підготовка військових у Великій Британії

Британська армія також приділяє багато уваги мовній підготовці, особливо в рамках Центру мов та культури Міністерства оборони (DCLC). Велика увага приділяється вивченню французької, арабської, пушту, дарі, російської та китайської мов.

На відміну від США, Велика Британія зосереджується на спеціалізованій підготовці невеликої кількості військовослужбовців, задіяних у розвідці, дипломатичному корпусі і міжнародних операціях. Це здійснюється за допомогою інтенсивних мовних курсів, які можуть тривати від кількох місяців до кількох років. Крім того, британські військовослужбовці можуть пройти мовну підготовку в цивільних навчальних закладах, що дозволяє їм досягти академічного рівня володіння мовою.

Мовна підготовка для військових у Франції

Франція має свій підхід до мовної підготовки військовослужбовців, оскільки країна бере активну участь у миротворчих місіях та військових операціях у франкомовних країнах Африки. Основним навчальним центром є Військовий інститут іноземних мов (Institut des langues étrangères militaires, ILEM), де військовослужбовці навчають англійської, арабської, російської та інших мов.

Французька армія приділяє особливу увагу вдосконаленню мовних навичок та розвитку комунікативних навичок для ведення переговорів з місцевим населенням та міжнародними партнерами. Важливу роль відіграє вивчення військової термінології та специфіки використання мови в екстремальних умовах.

Мовна підготовка для військових у Німеччині

Бундесвер має добре організовану систему мовної підготовки, яка реалізується Федеральним мовним відомством. Основна увага приділяється англійській мові як основній лінгва франка, але також пропонуються курси французької, арабської та російської мов.

Німецька система підготовки характеризується високим ступенем інтеграції мовних курсів із загальною військовою підготовкою. Солдати вивчають мови в рамках своєї спеціалізації - від дипломатичних контактів до обслуговування міжнародної військової техніки. Окремим напрямком є мовна підготовка для миротворчих місій у зонах конфліктів, таких як Балкани, Африка та Близький Схід.

Мовна підготовка військових у Китаї

Народно-визвольна армія Китаю (НВАК) приділяє велику увагу мовній підготовці, особливо в контексті міжнародного військового співробітництва та розвідувальної діяльності. Основними мовами, які вивчають китайські військовослужбовці, є англійська, російська, французька, японська та арабська.

Китайська армія активно використовує штучний інтелект і системи автоматичного перекладу, що дозволяє значно прискорити процес навчання. Крім того, велике значення надається культурній підготовці для забезпечення ефективної взаємодії китайських військових із союзниками та партнерами в різних регіонах світу.

Подібності та відмінності у військовій мовній підготовці

Порівнюючи системи мовної підготовки різних країн, можна виділити кілька основних тенденцій:

Англійська мова є найважливішою мовою міжнародного військового спілкування, тому її вивчення є обов'язковим у більшості армій світу.

Інші мови вивчаються відповідно до геополітичних інтересів. Франція, наприклад, зосереджується на африканських діалектах, в той час як США – на арабській та китайській мовах.

Інтеграція цифрових технологій – мобільні додатки, онлайн-платформи та штучний інтелект використовуються для автоматизації навчання та швидкого перекладу.

Різні підходи до тривалості навчання – США та Німеччина використовують модульний підхід, тоді як Велика Британія та Франція пропонують довгострокові мовні програми.

Комбінований метод навчання – поєднання традиційних мовних курсів з практичними заняттями, стажуваннями та культурними тренінгами.

Мовна підготовка військовослужбовців є ключовим елементом їхнього професійного розвитку та готовності. Кожна країна формує власну систему підготовки відповідно до своїх військових стратегій та геополітичних потреб. У сучасних умовах особлива увага приділяється використанню новітніх технологій, адаптації навчальних програм до конкретних завдань та підготовці військовослужбовців до ефективної комунікації в міжнародному середовищі. У майбутньому значення мовної підготовки зростатиме, що сприятиме зміцненню співпраці між арміями різних країн та підвищенню ефективності військових операцій [8].

Мовна підготовка військових у XXI столітті набуває все більшого значення у зв'язку з глобалізацією, технічним прогресом та зростанням міжнародного військового співробітництва. Сучасні Збройні сили все частіше беруть участь у міжнародних операціях, миротворчих місіях, гуманітарних проєктах та боротьбі з тероризмом, що вимагає високого рівня володіння іноземними мовами та спеціалізованою військовою термінологією. У цьому контексті важливим є не лише традиційне вивчення мов, а й впровадження новітніх методів, зокрема штучного інтелекту, цифрових технологій та нейромережових перекладачів.

1. Значення англійської мови та багатомовної освіти, яке постійно зростає. Англійська мова вже давно є основною мовою міжнародного військового спілкування. Більшість військових операцій НАТО, Організації Об'єднаних Націй та коаліцій проводяться англійською мовою, що робить англійську обов'язковою мовою навчання у військових академіях більшості країн. Проте у двадцять першому столітті зростає потреба у багатомовній підготовці, в тому числі з наступних мов:

- арабська – для операцій на Близькому Сході;

- китайська – через зростаючий вплив Китаю у військовій та економічній сферах;
- французька – через активну участь Франції у військових операціях в Африці.

Ця тенденція сприяє розширенню мовної підготовки військових залежно від регіональних загроз та стратегічних інтересів окремих країн.

2. Використання цифрових технологій та штучного інтелекту. Однією з найважливіших тенденцій розвитку мовної підготовки військових є використання цифрових технологій. Сучасні методи навчання включають у себе:

Віртуальна реальність (VR) та доповнена реальність (AR) дозволяють моделювати бойові ситуації, переговори та взаємодію з місцевим населенням в реалістичних умовах.

Мобільні додатки для вивчення мов – спеціалізовані платформи, такі як Rosetta Stone або Duolingo для військових, дозволяють ефективно вивчати мови в будь-який час.

Штучний інтелект і нейронні мережі – використовуються для автоматичного перекладу, розпізнавання мови і створення персоналізованих навчальних програм.

Автоматичні перекладачі та мовні асистенти значно покращують оперативну комунікацію, особливо в кризових ситуаціях, але не можуть повністю замінити традиційне вивчення мови, оскільки не здатні передати культурні нюанси, інтонацію та контекст.

3. Інтерактивне навчання та симуляційні тренінги. У XXI столітті на зміну традиційним методам вивчення мови приходить інтерактивне навчання. Вони широко використовуються у військових академіях:

Рольові ігри та сценарії – військові моделюють реальні ситуації, коли доводиться вести переговори або діяти у ворожому середовищі.

Спільні навчання з міжнародними партнерами – військові з різних країн беруть участь у спільних курсах, що допомагає вдосконалювати мовні навички в реальних умовах.

Гейміфікація навчання – використання ігрових елементів для того, щоб зробити процес навчання більш ефективним та мотивуючим.

4. Спеціалізовані мовні курси для військових розвідників та дипломатів. У XXI столітті особлива увага приділяється підготовці військових розвідників і дипломатів, які працюють у міжнародних організаціях, посольствах та аналітичних структурах. Їх підготовка включає в себе вивчення діалектів та регіональних мовних особливостей; оволодіння методами розшифровки, аналізу повідомлень та ведення переговорів; вивчення невербальної комунікації та психологічних аспектів мови.

Ця підготовка особливо важлива для військових аналітиків, які працюють у сфері розвідки та контррозвідки.

5. Автоматизація перекладу та її обмеження. Хоча автоматизовані перекладачі значно спрощують спілкування, вони мають певні обмеження:

Вони не здатні передати тон голосу та емоційні нюанси – у військових переговорах важливий контекст і правильне використання мовних конструкцій.

Труднощі з військовою термінологією та акцентами – автоматизовані системи часто роблять помилки з певними військовими термінами.

Ризики безпеки – використання онлайн-перекладачів може призвести до витоку конфіденційної інформації.

З цієї причини сучасна військова мовна підготовка не лише зосереджується на використанні технологій, але й вимагає досконалого володіння мовами самими військовими.

6. Перспективи мовної підготовки у XXI столітті. У майбутньому мовна підготовка військовослужбовців розвиватиметься за такими напрямками:

Розширення переліку обов'язкових мов – зростаючий вплив Китаю, Африки та Близького Сходу змусить військових вивчати більше мов.

Поглиблення культурної підготовки – знання мови без розуміння культурного контексту буде недостатньо для ефективної комунікації.

Впровадження індивідуальних навчальних програм - персоналізація курсів за допомогою штучного інтелекту допоможе адаптувати навчання до конкретних потреб військових.

Створення міжнародних навчальних платформ – інтегровані курси із залученням фахівців з різних країн допоможуть підвищити рівень підготовки військових у глобальному масштабі [9].

У XXI столітті мовна підготовка військових виходить за рамки традиційного вивчення іноземних мов і стає частиною комплексної військової освіти. Поєднання цифрових технологій, інтерактивного навчання, культурологічної підготовки та багатомовної освіти допоможе військовим ефективно виконувати свої завдання в сучасному світі. Однак, незважаючи на розвиток автоматичних перекладачів, людський фактор залишається вирішальним у військовій комунікації, саме тому мовна підготовка є одним з пріоритетних напрямків у системі військової освіти майбутнього.

Міжнародні військові навчання відіграють важливу роль у підвищенні професійного рівня військовослужбовців і сприяють не лише вдосконаленню тактичних навичок, а й розвитку мовної компетенції. У сучасних умовах глобальної безпеки та міжнародного співробітництва комунікація між військовими різних країн є необхідною складовою успішної взаємодії під час навчань, миротворчих місій, антитерористичних операцій та гуманітарних ініціатив. Тому участь військовослужбовців у багатонаціональних навчаннях має значний вплив на їхні мовні навички та допомагає їм адаптуватися до міжнародних стандартів військового спілкування, покращити знання спеціалізованої термінології та вдосконалити практичні навички володіння іноземною мовою.

1. Важливість англійської мови як основної мови військових навчань:

Англійська мова є офіційною мовою НАТО, ООН та більшості міжнародних військових організацій. На багатонаціональних навчаннях, таких як Rapid Trident (Україна), Defender Europe (Європа), Saber Strike (країни Балтії), більшість спілкування відбувається англійською мовою. Військовослужбовці, які беруть участь у таких заходах, отримують можливість використовувати англійську мову в реальному житті, спілкуватися з колегами з інших країн, вести переговори, видавати накази та розуміти військові звіти.

2. Поглиблене вивчення військової термінології. Однією з найважливіших переваг міжнародних навчань є засвоєння спеціалізованої військової термінології. Сюди входить:

Команди і накази – стандартизовані терміни і фрази, які забезпечують ефективну координацію між військовими підрозділами.

Озброєння і техніка – правильне використання назв військової техніки і тактичних засобів.

Протоколи зв'язку – використання стандартних процедур зв'язку під час військових операцій.

Під час таких вправ військовослужбовці не лише запам'ятовують терміни, а й навчаються правильно використовувати їх у реальних бойових ситуаціях.

3. Розвиток навичок міжкультурної комунікації. Спільні навчання передбачають тісну взаємодію між представниками різних країн, що сприяє не лише мовному, а й культурному обміну. Відмінності в стилях спілкування, традиціях і підходах до вирішення військових завдань вимагають адаптації та розуміння культурних особливостей партнерів. Наприклад, у багатьох західноєвропейських країнах військовослужбовці віддають перевагу менш формальному спілкуванню, тоді як в Азії та на Близькому Сході існує суворая ієрархія мов.

Розуміння цих нюансів дозволяє військовим ефективніше взаємодіяти під час спільних операцій, уникати мовних і культурних бар'єрів та будувати довіру з союзниками.

4. Практичне застосування мовних навичок у реальному житті. Однією з головних переваг міжнародних навчань є можливість перевірити свої мовні навички в стресових і тактично складних ситуаціях. Наприклад, під час імітації бойових дій військовослужбовці повинні швидко реагувати на накази, передавати важливу інформацію іноземною мовою та приймати рішення в умовах дефіциту часу [2].

Крім того, військові навчання часто включають наступне:

Рольові ігри та переговори – імітація ситуацій в миротворчих місіях, контактів з цивільним населенням та міжнародними організаціями.

Спільні операції та патрулювання – координація дій між військовими різних країн, що вимагає використання спільної мовної системи.

Використання радіозв'язку та кодових слів – опанування специфічної військової лексики для спілкування в критичних ситуаціях.

Це сприяє покращенню мовних навичок військовослужбовців, оскільки вони змушені використовувати іноземну мову не лише в офіційному середовищі, а й у реальних бойових ситуаціях.

5. Використання цифрових технологій у мовній підготовці. У сучасних міжнародних військових навчаннях для мовної підготовки активно використовуються цифрові технології:

Онлайн-курси та мовні платформи – перед початком навчань військовослужбовці проходять спеціалізовані мовні курси, які допомагають їм опанувати базові фрази та термінологію.

Віртуальні тренажери та доповнена реальність (VR/AR) допомагають створити реалістичне мовне середовище, у якому військові можуть практикувати свої комунікативні навички.

Автоматизовані перекладачі та мовні асистенти використовуються для швидкого перекладу повідомлень, що значно підвищує ефективність комунікації.

Такі технології дозволяють підвищити рівень мовної підготовки військовослужбовців ще до початку навчань.

6. Вплив міжнародних навчань на майбутню військову кар'єру. Військовослужбовці, які брали участь у міжнародних навчаннях, мають значні кар'єрні переваги. По-перше, вони отримують міжнародний досвід, який відкриває можливості для служби в миротворчих місіях, міжнародних штабах та дипломатичних структурах. По-друге, знання іноземних мов значно підвищують шанси на отримання офіцерського звання та участь у програмах обміну.

Крім того, міжнародний військовий досвід дозволяє солдатам працювати в НАТО, Організації Об'єднаних Націй та інших міжнародних організаціях.

Міжнародні військові навчання є важливим інструментом для вдосконалення мовних навичок військовослужбовців. Вони сприяють поглибленому вивченню військової термінології, розвитку міжкультурної комунікації, практичному застосуванню мовних навичок у реальних умовах та адаптації до міжнародних стандартів військового співробітництва.

Завдяки активному використанню цифрових технологій, інтерактивних методів навчання та безпосередньому контакту з іноземними колегами, військовослужбовці мають унікальну можливість покращити свої мовні навички, що робить їх більш ефективними та компетентними і готовими до виконання завдань у міжнародному контексті.

ВИСНОВКИ

Мовна підготовка військовослужбовців є необхідною частиною їхнього професійного розвитку, оскільки ефективна комунікація є основою для успішного виконання бойових та адміністративних завдань. Мова не лише використовується для взаєморозуміння, але й визначає ефективність взаємодії у складному та непередбачуваному військовому середовищі. Вивчення іноземних мов та військової термінології дозволяє військовослужбовцям працювати в міжнародному контексті, обмінюватися важливою інформацією з іншими арміями та забезпечувати ефективну співпрацю в глобалізованому світі.

У розділі підкреслюється важливість теоретичних основ філологічної підготовки, таких як значення мови у військовій справі, а також роль термінології та риторики. Це забезпечує чітке та зрозуміле спілкування між військовослужбовцями, що є основою для ефективної координації та виконання завдань.

Підкреслюється важливість іноземних мов, особливо англійської, у підготовці військовослужбовців. Методика викладання іноземних мов, адаптована до специфіки військової служби, є важливим елементом розвитку навичок, які дозволяють військовим ефективно взаємодіяти в міжнародних місіях та з іншими арміями.

Акцент також робиться на практичних аспектах мовної підготовки: від застосування мовних навичок у повсякденному військовому спілкуванні до розробки навчальних програм і тренінгів для вдосконалення мовних навичок військовослужбовців. Ці аспекти безпосередньо сприяють підвищенню оперативної готовності та здатності військових виконувати завдання у складних умовах.

Особлива увага приділяється психологічним і соціальним аспектам спілкування, досліджується вплив мовної підготовки на психологічну стійкість військовослужбовців. Мовні навички як важливий інструмент у бойових та екстремальних умовах не лише допомагають забезпечити чіткість і точність виконання наказів, але й підтримують бойовий дух військових у кризових ситуаціях, що може стати вирішальним фактором успіху операції та збереження людських життів.

Міжнародні військові навчання мають значний вплив на мовні навички військовослужбовців і допомагають покращити їхню здатність спілкуватися з представниками інших армій, особливо в багатомовному середовищі. Такий досвід дозволяє солдатам ефективно взаємодіяти в міжнародних операціях та розвивати мовні навички, в тому числі вивчати військову термінологію та риторичку, що забезпечує більш ефективне та точне виконання завдань.

Що стосується перспектив розвитку мовної підготовки військових у ХХІ столітті, то основним напрямком є інтеграція сучасних технологій, таких як онлайн-курси, мобільні додатки та штучний інтелект для полегшення процесу навчання. Водночас усе більш важливим стає вивчення не лише основних мов, але й спеціалізованої лексики, яка дозволить військовим ефективно діяти в різних міжнародних контекстах. Зважаючи на глобалізацію та збільшення кількості міжнародних операцій, мовна підготовка відіграватиме ще більш важливу роль у підвищенні ефективності та безпеки військових операцій у майбутньому.

Тому мовна підготовка військовослужбовців має велике значення для виконання їхніх професійних завдань. Вона не лише допомагає покращити комунікативні навички, але й підвищує психологічну стійкість військових, що має вирішальне значення у складних та екстремальних умовах. Тому інвестиції в мовну підготовку є важливою складовою ефективності армії та її успіху на міжнародній арені.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арістархова М., Демидко Д. Особливості мовної підготовки в системі індивідуальної підготовки у Збройних силах України. Військова освіта. 2022. № 2(46). С. 17–22.
2. Ворона Т., Ворона А., Ворона М. Мовна підготовка військовослужбовців: закордонний досвід. Військова освіта. 2022. № 1(45). С. 40–51.
3. Дорожня карта вдосконалення мовної підготовки у Збройних силах України (на 2021–2025 роки).
4. Основні засади мовної підготовки особового складу в системі Міністерства оборони України : вих. документ Міністерства оборони України № 1524/з/84 від 08.08.2019, 34 с.
5. Основні засади мовної підготовки особового складу у системі Міністерства оборони України. URL: <https://nuou.org.ua/assets/documents/osn-zas-mp.pdf> 08.08.2019. URL: (дата звернення: 08.12.2024).
6. Пащук Ю., Каменцев Д., Пасічник С. Основні напрями вдосконалення мовної підготовки курсантів у межах академічного військового співробітництва. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2021. С. 20–24.

7. Пашук Ю., Торська М. Дослідження шляхів підвищення ефективності мовної підготовки слухачів інтенсивних курсів іноземних мов Збройних сил України. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія «Педагогічні». 2021. № 24(1). С. 336–352.

8. Програма, NATO. Defence Education Enhancement Program (Удосконалення військової освіти). URL: <http://nuou.org.ua/osvita/osvitni-proeNty/nato-deep/132-nato-deep.html> (дата звернення: 20.11.2024).

9. Ребрій І. М. Сучасні методи навчання англійської мови для військових потреб . Харківський національний університет Повітряних Сил імені І. Кожедуба. С.180-183. URL: https://www.researchgate.net/publication/324739554_Sucasni_metodi_navcanna_anglijskoi_movi_dla_vijskovih_potreb

10. Романишина, Л. Сучасні методи навчання англійської мови курсантів вищих військових навчальних закладів України . Л. Романишина, І. Блощинський, Н. Казакова. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології : науковий журнал. МОН України, Сумський державний педагогічний ун-т імені А. С. Макаренка; 2020 р. С. 226–235. URL: <https://repository.sspu.edu.ua/handle/123456789/11295> (дата звернення: 08.12.2024).

11. Собора А., Третяк Н., Олійник Н. Виклики сьогодення щодо вдосконалення процесу мовної підготовки у Збройних силах України. Збірник наукових праць Державного науково-дослідного інституту випробувань і сертифікації озброєння та військової техніки. 2023. № 16(2). С. 70–74.

РОЗДІЛ 2.

ФІЛОСОФСЬКІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ВОЇНІВ

Ганна РАБОКОРОВА

1. КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ ЯК БАЗОВИЙ КОНСТРУКТ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Визначення критичного мислення та його інтерпретації

Критичне мислення – невід’ємний елемент філософського знання. Підвалини критичного мислення в європейській традиції починають закладатися в той час, коли перші грецькі філософи беруться навчати своїх учнів тому, як правильно наводити аргументи в публічних дискусіях, ефективно спростовувати висловлювання своїх опонентів, аналізувати та оцінювати власні та чужі думки, відрізняти обґрунтовані докази від припущень, робити правильні логічні висновки тощо. Інакше кажучи, критично переосмислювати будь-яку отриману інформацію, відмовляючись від шаблонного мислення та розповсюджених інтелектуальних стереотипів. У цьому полягає одне із головних завдань філософії і в сьогоденні.

У класичну епоху розвитку європейського знання критичне мислення було здебільшого чесною людиною, які належали до університетського середовища, зокрема філософів, теологів, науковців тощо. Але наприкінці XX – початку XXI ст. критичне мислення постає як необхідна компетентність будь-якої сучасної людини, незалежно від її фаху та рівня освіти. Наведемо слова американської науковиці та президентки Фонду критичного мислення Лінди Елдер. Вона зазначає, що в сучасному світі «прискорених змін, дедалі більшої складності та взаємозалежності, що наростає, критичне мислення тепер є необхідною умовою економічного та соціального виживання» [6].

Отже, можемо говорити про те, що сьогодні саме критичне мислення постає однією із головних навичок людини XXI ст. Про важливість критичного мислення на початку XXI ст. говорить той факт, що саме критичне мислення (Critical Thinking) очолює новітню систему компетенцій 4К, разом з такими важливими для сучасної людини навичками, як комунікація (Communication), креативність (Creativity) та колаборація (Collaboration). Система 4К є доволі популярною в усьому світі та з 2015 року входить у дослідження Programme for International Student Assessment (PISA), що здійснює системний та великомасштабний освітній моніторинг, започаткований Організацією економічного співробітництва та розвитку з 1997 року.

У доповіді «The Future of jobs 2020», що була представлена учасникам Всесвітнього економічного форуму в Давосі у 2020 році наголошувалося, що вже в 2025 році здатність критично мислити стане найактуальнішою та найбільш затребуваною навичкою сучасної людини.

В умовах четвертої індустріальної революції запит на нові принципи та стратегії критичного мислення буде лише збільшуватися, оскільки сутнісні

проблеми сучасного суспільства неможливо буде вирішити лише за рахунок наявних знань, умінь та навичок. Гостра потреба в нових принципах, стратегіях та поглядах буде відчуватися на всіх рівнях людського буття.

Більше того, сьогодні в розвинутих країнах починають говорити про трансформацію сучасного постіндустріального суспільства в принципово нове інтелектуальне суспільства, яке іноді називають smart-суспільством. Сутність останнього полягає в надзвичайно високому рівні використання людьми різноманітних технічних засобів, сервісів, нейромереж тощо, яке може спричинити сутнісні зміни на рівні як соціальної, так і міжособистісної комунікації, що в подальшому неодмінно вплине на екзистенційні засади людського існування в цілому. Роль критичного мислення в такому суспільстві буде лише стрімко зростати.

На сьогодні більшість людей, на жаль серед них і деякі викладачі вищих навчальних закладів, переконані у тому, що чудово розуміють, що таке критичне мислення, незважаючи на те, що ніколи не вивчали його природу, принципи дії та закономірності розвитку і не зможуть при необхідності надати його точне, обґрунтоване, несуперечливе та повне визначення.

Ілюстрацією до цієї думки можуть стати результати опитування, котре ми провели зі здобувачами вищої освіти, які пройшли підготовку на другому (магістерському) рівні вищої освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки, за декілька днів до захисту ними магістерської роботи на початку 2025 року.

Наводимо відповіді, що були надані на прохання визначити поняття «критичне мислення». Нумерація надана у довільному порядку, текст відповідей наводиться без купюр.

«Критичне мислення – здатність людини, об’єктивно мислити в критичних ситуаціях, креативно та індивідуально, часом нестандартно, знаходячи виходи із таких ситуацій» [1].

«Критичне мислення – здатність аналізувати інформацію з метою подальшого прийняття рішення, необхідного для прийняття рішень в умовах недостатньої кількості часу та браку інформації» [2].

«Критичне мислення – мислення, яке засновано на умінні оцінювати обстановку та гнучко реагувати і адаптуватися до змін особливо в нештатних ситуаціях» [3].

«Критичне мислення – вид мислення в критичних, непередбачуваних умовах. Вміння приймати правильні, водночас швидкі рішення в критичній обстановці» [4].

«Критичне мислення – це здатність нестандартно мислити і приймати рішення, чітко аналізувати наявну ситуацію, використовуючи свій особистий досвід і знання» [5].

«Критичне мислення – здатність особи (індивіда) швидко реагувати на різкі зміни в життєвій обстановці та приймати правильні (доцільні, ефективні) рішення щодо вирішення наявної проблеми» [6]1.

Оскільки проведене опитування не мало на меті здійснити критику рівня знань та глибину розуміння щодо визначеного проблемного питання етично буде утриматися від будь-яких коментарів. Наша мета полягала в необхідності визначити проблемні місця, прогалини в розумінні природи та сутності критичного

¹ Звертаю увагу на те, що деякі з опитаних або не захотіли, або не змогли надати відповідь на запропоноване питання, тому їх опитувальник залишився порожнім.

мислення та визначити необхідні напрями подальшого дослідження. Звертаємо увагу лише на те, що надані визначення критичного мислення умовно можна розділити на дві групи: у першій, критичне мислення було визначено як здатність людини (особи, індивіда), тоді як у іншій – як вид мислення.

Поняття «критичне мислення» є складним та багаторівневим, тому марно сподіватися на те, що може існувати одне загальне його визначення, яке влаштує всіх та забезпечить усі потреби у його використанні. Нагадаємо, що в сучасній науці існує вже біля 500 визначень поняття «культура», при цьому жодне з них не є загальноприйнятим, оскільки всі вони відображають різні підходи, напрями та концепції. Схожа ситуація склалася і відносно поняття «критичне мислення».

На сьогодні можемо говорити про існування приблизно 14-ти лише філософських визначень поняття «критичне мислення» та декількох загальноновживаних словникових визначень цього поняття [4]. Зрозуміло, що цей список з часом буде лише збільшуватися.

Розпочнемо наш огляд з філософського визначення поняття «мислення» як родового та базового відносно поняття «критичне мислення». Академічний філософський енциклопедичний словник надає наступне визначення: «Мислення – інформаційна діяльність, що набула якості опосередкованого, узагальненого пізнання, яке за допомогою абстрагування, міркувань (зіставлень пізнавальних образів та логічного виведення думок) і типізації даних про світ явищ розкриває їх необхідні зв'язки, закономірності, тенденції розвитку» [17, с. 378].

Зафіксуємо, що мислення визначається, як інформаційна діяльність спрямована на розкриття (пізнання) даних про світ, його зв'язки, закономірності тощо.

Критичність же в загальноновживаному значенні означає здатність ставити під сумнів будь-яку отриману інформацію, нічого не приймаючи на віру.

Отже, розширимо наше розуміння критичного мислення, звернувшись до декількох популярних його визначень.

Українська Wikipedia зазначає: «Критичне мислення (від давньогрецького слова *κριτικός*, яке, у свою чергу, походить від *κριτής* – «судити») – це мислення, суть якого полягає в ухваленні ретельно обміркованих та незалежних рішень. По-іншому, критичне мислення визначається як вміння аналізувати процес мислення на предмет його відповідності критеріям раціональності» [10].

Британський Cambridge dictionary містить наступну характеристику: «Critical thinking is the process of thinking carefully about a subject or idea, without allowing feelings or opinions to affect you. – Критичне мислення – це процес ретельного обмірковування теми чи ідеї, без участі почуттів та припущень» [3].

Ще одне досить поширене в Україні визначення критичного мислення міститься в «Концепції громадянської освіти та виховання в Україні»: «Критичне мислення – здатність особистості долати в собі схильність до однозначно-догматичного сприйняття світу, вміння аналізувати ту чи іншу проблему з різних боків, користуватися інформацією з різних джерел, відрізняючи об'єктивний факт від суб'єктивної думки про нього, логічний умовивід від упередженого припущення чи забобону. Це вміння людини адекватно визначити її передумови наявних в її житті проблем, готовність докласти зусиль для їх практичного (а не лише риторичного) подолання». [Цит. за: 11, с. 7].

Як бачимо критичне мислення – складне, багатофункціональне поняття, що не знаходить однозначного тлумачення, при цьому всі наведені нами визначення мають спільні риси та вказують на те, що в найбільш загальному вигляді критичне мислення можна розглядати як діяльність (процес), що за певних визначених умов спрямовує людину до інструментальної перевірки та об'єктивної й логічно обгрунтованої оцінки отриманої інформації, що є дуже важливою навичкою в епоху засилля так званої «постправди».

Сучасні дослідники зазначають, що першою людиною в історії європейської думки, що застосувала елементи критичного мислення як дидактичний прийом був афінський філософ Сократ. Він, як відомо, започаткував особливу форму спілкування зі своїми учнями, що пізніше отримала назву «сократівська бесіда». Її сутність полягає в діалектичному методі навчання, який спонукає учнів до критичному мисленні через необхідність шукати власні відповіді на запитання вчителя, постійно перевіряючи їх обгрунтованість та відповідність істині. В процесі навчання учні не отримували від Сократа жодних готових знань, а вимушені були самостійно шукати відповіді, керуючись питаннями, що отримували від філософа, який спрямовував їх думку у відповідному напрямку.

Сократ – найбільш загадкова та надихаюча фігура в історії європейської філософської думки. Всім, що нам відомо про Сократа, ми завдячуємо його учневі Платону. Сократ, як відомо, не мав звички записувати свої думки, проводячи весь вільний час в бесідах з учнями. Головне, чого він намагався навчити під час таких бесід, можна сформулювати однією фразою: пізнавати себе та шукати істину. Мета ця, на думку Сократа, досягається через критичне мислення та діалогічну природу спілкування.

Цікавий епізод, що характеризує спосіб міркування Сократа, знаходимо в творі Платона «Апологія Сократа», у якому говориться про перегляд філософом загальноприйнятих на той період часу думок, які стосуються мудрості та мудрої людини: «...я помітив таке: ті, що славилися своїм розумом, видалися мені, коли я за вказівкою Бога досліджував справу, ледь чи не найбільшими неуками, а інші, що вважалися гіршими, навпаки обдарованішими» [13, с. 27]. Ті, хто вважається мудрим, на думку Сократа, «...тільки удають начебто щось знають, насправді нічого не знають» [13, с. 29].

Тобто, Сократ закликає молодь відмовитися від стереотипного сприйняття дійсності, відкинути традиційні погляди та авторитети, шукаючи свій власний шлях до мудрості. У своїй книжці «Чесноти критичних мислителів» канадський філософ та педагог Б. Хамби так характеризує критичного мислителя, ідеалом якого для вченого виступає Сократ: «The critical thinker does not seek to merely refute, the critical thinker does, like Socrates, strive to be a certain sort of intellectual person, who does not always trust the first and quickest answer, follows reasoning where it leads, is humbly aware of his or own fallibility, industriously and fairly probing claims and arguments, all the while seeking to be the best intellectual person he or she can be. – Критичний мислитель не прагне просто спростовувати, критичний мислитель, як і Сократ, прагне бути певним типом інтелектуальної людини, яка не завжди довіряє першій і найшвидшій відповіді, слідує міркуванням, куди вони ведуть, смиренно усвідомлює власну помилковість, старанно та справедливо досліджує твердження та аргументи, весь час, намагаючись бути найкращою інтелектуальною людиною, якою він чи вона може бути» [7, с. 18].

Оскільки ми не ставили собі за мету досліджувати генезу розвитку критичного мислення в європейській філософській традиції, обмежимося фігурою Сократа, як філософа, що вперше розпочав використовувати критичне мислення як стиль та метод філософствування, та перейдемо до постаті американського філософа, психолога і педагога Джона Дьюї, який, на думку більшості дослідників, є фундатором сучасної концепції критичного мислення.

Звертаємо увагу на те, що замість терміну «критичне мислення» (critical thinking) Дьюї використовує поняття «рефлексивне мислення» (reflective thinking), яке визначає як «active, persistent, and careful consideration of any belief or supposed form of knowledge in the light of the grounds that support it, and the further conclusions to which it tends активне, наполегливе та ретельне розміркування над певними переконаннями чи формами знань у світлі підстав, на яких вони ґрунтуються, та висновків, до яких вони ведуть» [5, с. 6]. Дьюї пояснює зміст цього визначення дуже просто: якщо людина стикається з певними проблемами, то в неї мають з'явитися деякі припущення, спрямовані на їх подолання. Філософ зазначає: «If the suggestion that occurs is at once accepted, we have uncritical thinking, the minimum reflection. To turn the thing over in mind, to reflect, means to hunt for additional evidence, for new data, that will develop the suggestion, and will either, as we say, bear it out or else make obvious its absurdity and irrelevance... Reflective thinking, in short, means judgment suspended during further inquiry. – Якщо таке припущення просто приймається, то маємо некритичне мислення, мінімум рефлексії. Натомість міркувати, означає шукати додаткові докази, нові дані, які або підтверджують припущення, або ж зроблять очевидними його абсурдність і недоречність... Рефлексивне мислення коротко може бути описане як рішення суду, виконання якого було призупинене для подальшого розслідування...» [5, с. 13]

Отже, до основних ознак критичного мислення Дьюї відносить його активність, наполегливість, обґрунтованість, ретельність та здатність до рефлексії та саморефлексії. На думку Дьюї, пасивного вивчення традиційних шкільних предметів у сучасному світі недостатньо, щоб зробити людину освіченою. Освічена людина, на думку філософа, має стати так званим «рефлексивним мислителем», який здатний активно, творчо та незалежно мислити, помічати проблеми та утруднення, ретельно розглядати різні варіанти, спрямовані на їх вирішення, порівнювати, зіставляти та робити обґрунтовані висновки, перевіряючи їх на логічну правильність та відповідність істині. Лише такі люди, за Дьюї, зможуть виконувати роль справжніх громадян демократичного суспільства, що піклуються про суспільне благо та добробут всіх членів суспільства.

З часів Дьюї розуміння змісту критичного мислення розширилося та набуло нових сенсів. Крім філософів та педагогів, до його вивчення долучилися представники інших галузей, зокрема психологи, методологи, лінгвісти, нейробіологи тощо.

На сьогодні можна виділити декілька основних напрямів у розгляді критичного мислення. Найбільш важливими для нас є філософський (що включає декілька базових ліній розвитку), педагогічний та соціальний (або комунікативний)².

² Безумовно, таких напрямів існує набагато більше, але ми цілеспрямовано обмежуємо себе питаннями філософії та філософії освіти, а також тим, що напрямом з ними пов'язано.

У рамках філософського підходу набула розвитку тенденція закладена в роботах Джона Дьюї, згідно з якою критичне мислення, як зазначалося нами раніше, – це «активне, наполегливе та ретельне розміркування над певними переконаннями чи формами знань у світлі підстав, на яких вони ґрунтуються, та висновків, до яких вони ведуть». Послідовники Дьюї змінювали акценти, зосереджували увагу на різних сторонах критичного мислення, наголошували на важливості мети (D. Hitchcock), «зосередженості на ухваленні рішень» (R. Ennis), необхідності інтерпретації (M. Hickey) тощо, але сутність критичного мислення при цьому залишалася незмінною³.

Автор статті «Критичне мислення» у Стенфордській енциклопедії філософії зазначає, що всі визначення критичного мислення, які існують, є лише «різними концепціями однієї й тієї ж концепції» [4]. На його думку, проаналізувавши наявні концепції, можна виділити наступні сутнісні ознаки критичного мислення, а саме: його ретельність та цілеспрямованість, а все інше це лише варіації наявного [4].

Сучасна українська дослідниця Т. Крижановська доповнює це твердження, звертаючи увагу на необхідність зосередити увагу на трьох важливих особливостях, які, на її думку, «мають першочергове значення для розкриття смислу критичного мислення. Перша – операціональна; критичне мислення має бути раціональним, логічно обґрунтованим, цілеспрямованим. Друга – аксіологічна; має бути готовність людини до критичного перегляду своїх глибинних ціннісних переконань та світоглядних настанов, тому що без цього логічні аргументи будуть поверхневими і фактично не відбудеться критичний перегляд дійсності, що оточує людину. Третя – соціальна; можливість доводити свою думку, не завжди погоджуватись із загальноприйнятими речами, показувати нові шляхи рішення проблем, чути та розуміти інших, мати можливість бути почутим та зрозумілим для інших є, на нашу думку, – підкреслює Т. Крижановська, – основою поставання та розвитку критичного мислення» [9, с. 187].

У цілому, можемо погодитися з думкою колеги, але, на наш погляд, соціальний контекст у розгляді критичного мислення повертає нас до основних принципів «сократівської бесіди», заснованої на діалозі та абсолютній відкритості в процесі набуття знань, що й досі залишається одним із важливих інструментів формування критичного мислення в сучасному світі. Схожу думку висловлює Н. Громова. Неодноразово вказуючи на соціальне підґрунтя поняття «критичне мислення», науковиця підкреслює, що воно «має соціальний характер і розвивається в умовах діалогічної взаємодії з іншими людьми, під час обговорення проблеми, представлення власної позиції, суперечки, доведення аргументів та аналізу контраргументів» [8, с. 134].

В освітньому напрямку головна увага щодо критичного мислення зосереджується на вибудовуванні алгоритму дій, спрямованих на досягнення освітньої мети. Критичне мислення розглядають як складний процес розумової діяльності людини, що складається з певних етапів та сходинок. Кінцева мета послідовників педагогічного підходу полягає у впровадженні в освітній процес критеріїв та стандартів критичного мислення.

³ Для ознайомлення з більш ґрунтовним оглядом філософських визначень критичного мислення можемо порекомендувати статтю у Стенфордській енциклопедії філософії [4], а також праці таких авторів, як О. Пометун [14], Л.Ямщикова, [11] та В. Надурак [12].

Грунтовне визначення критичного мислення як педагогічного феномену знаходимо в статті О. Пометун. Авторка зазначає, що «критичне мислення можна визначити як окремий тип мислення, який характеризується активністю, цілеспрямованістю, самостійністю, дисциплінованістю та рефлексивністю та передбачає розвиток у процесі навчання здатності людини: визначати проблеми, аналізувати, синтезувати, оцінювати інформацію з будь-яких джерел, висувати альтернативи й оцінювати їх, обирати спосіб розв'язання проблеми чи власну позицію щодо неї обґрунтовувати свої погляди, робити свідомий вибір і діяти» [14, с. 94]. На думку авторки, таке визначення критичного мислення «дає змогу побудувати навчання як поетапне формування кожного з названих мисленнєвих умінь з одночасною увагою до процесу розвитку характеристик самого процесу мислення учня» [14, с. 94].

Отже, серед основних вмінь та навичок, якими має володіти людина зі сформованим критичним мисленням, можемо виділити наступні: критичне ставлення до отриманої ззовні інформації та обов'язкова її перевірка на істинність; вміння визначати відповідні критерії для аналізу; вміння розрізняти факти від припущень; вміння аргументовано та логічно правильно висловлювати свої думки; вміння формулювати та ставити доречні запитання; креативність, здатність знаходити нові рішення, діяти не за визначеним алгоритмом; вміння критично оцінювати власні та чужі думки та вчинки; здатність до (само)рефлексії.

1.2. Критичне мислення та таксономія когнітивних освітніх цілей Б. Блума

Таксономія освітніх цілей Бенджаміна Блума (Bloom's Taxonomy of Education Objectives) є одним із важливих інструментів, спрямованих на розвиток критичного мислення, яку почали використовувати в системі освіти з кінця 50-х років минулого століття. У наші дні таксономія Блума є однією із найбільш популярних та авторитетних теорій навчання в освітній галузі.

Освітняни використовують таксономію Блума насамперед для того, щоб зафіксувати необхідні результати навчання, основним фокусом уваги при цьому виступає не обсяг, а глибина знань з предмету, якої мають досягти учні під керівництвом педагога. Другою важливою складовою таксономії є система оцінювання, яка має об'єктивно фіксувати прогрес тих, хто навчається в досягненні визначених заздалегідь результатів.

Отже, у найзагальнішому вигляді таксономію Блума можна визначити як ієрархічну класифікацію навчальних цілей, яка покликана допомогти структурувати навчальний процес, рухаючись від простих когнітивних навичок до більш складних. За масштабністю задач та загальністю освітніх цілей, які мала вирішувати таксономія Блума в освітній галузі, її можна порівняти з біологічною системою класифікації живих організмів, яка була створена шведським науковцем Карлом Ліннеєм у XVIII ст.

У своїй головній праці «Таксономія освітніх цілей: класифікація освітніх цілей» (Taxonomy of Education Objectives: The Classification of Educational Goals), яка побачила світ у 1956 році, Бенджамін Блум разом зі своїми однодумцями виклав основні ідеї теорії [2]. Згідно з таксономією існує три основні сфери освітньої діяльності: когнітивна, афективна та *психомоторна*.

Когнітивна сфера (Cognitive Domain) – це галузь освітньої діяльності, пов'язана з когнітивними навичками та розумовою активністю тих, хто навчається. Головний акцент тут робиться на розвитку інтелектуальних здібностей. У класичному варіанті теорії Блума когнітивна сфера налічує шість пов'язаних між собою рівнів, що утворюють наступну ієрархію: знання, розуміння, застосування, аналіз, синтез та оцінка.

Афективна сфера (Affective Domain) – сфера, пов'язана із розвитком емоційних та соціальних аспектів особистості студента. Саме афективна сфера відповідальна за розвиток системи цінностей, мотивацію, світоглядні принципи та емоційні навички. Саме в рамках афективної сфери освітньої діяльності формується етична поведінка особистості, гуманістичні цінності, людяність, емпатія, а також розвиваються лідерські якості та навички роботи в команді.

Психомоторна сфера (Psychomotor Domain) відповідає за розвиток фізичних навичок та моторики. Тут учнів спонукають виконувати конкретні фізичні дії, такі як взаємодія з різними інструментами чи знаряддями. Як приклад можна навести гру на музичних інструментах, заняття ремеслами (гончарство, вишивання, в'язання тощо) або певні спортивні навички.

Важливо зазначити, що усі три сфери пов'язані між собою і безпосередньо впливають на формування та розвиток критичного мислення. Людина, позбавлена гуманістичних принципів поведінки та емпатії, не зможе, на нашу думку, ефективно використовувати навички і вміння критичного мислення, оскільки деформація однієї сфери освітньої діяльності з необхідністю буде призводити до деформації інших. При цьому домінуючою сферою в питанні розвитку навичок критичного мислення безумовно виступає когнітивна сфера.

Основні рівні когнітивної сфери за Блумом:

Низький рівень:

Знання (Knowledge) – це найнижчий та найпростіший рівень навчальних цілей та результатів, на якому студенти демонструють здібності запам'ятовувати та відтворити необхідну інформацію. Студенти здатні називати та описувати факти та явища, перераховувати, ідентифікувати тощо.

Розуміння (Comprehension) включає вміння пояснювати та інтерпретувати інформацію. На цьому рівні студенти можуть передати зміст та основні ідеї вивчених концепцій своїми словами, наводити власні приклади, проводити аналогії та за необхідності переводити інформацію з вербальної сфери у графічну, математичну тощо.

Застосування (Application) передбачає здатність студентів використовувати знання та їхнє розуміння в нових умовах та ситуаціях. На цьому рівні студенти застосовують отримані знання для вирішувати практичних задач.

Високий рівень:

Аналіз (Analysis) полягає у виокремленні частин, властивостей, відношень отриманої інформації з метою їх самостійного вивчення. На цьому рівні студенти здатні встановлювати схожість та відмінність між різними теоріями, концепціями, поняттями, встановлювати між ними зв'язки, відокремлювати структурні елементи тощо.

Синтез (Synthesis) – це творче поєднання складових елементів у ціле. На цьому рівні студенти можуть генерувати нові ідеї або рішення, створювати власні проекти тощо.

Оцінка (Evaluation) – найвищий рівень когнітивних навичок. Тут студенти здатні проводити критичну оцінку отриманої інформації, аналізувати аргументи та робити висновки щодо цінності інформації або рішень.

Незважаючи на значні теоретичні та практичні результати, наприкінці ХХ століття таксономію Блума було піддано серйозній критиці через відсутність жорстких критеріїв у визначенні рівнів когнітивної сфери та надмірну спрощеність. На думку критиків Блума, таксономія не відображає усієї складності реального процесу пізнання, недооцінює нижчі рівні мислення, а також обмежується лише когнітивними навичками, залишаючи без достатньої уваги афективну та психомоторну сфери. У результаті в 2001 році з'явилася переглянута та оновлена таксономія, авторами якої стали Л. Андерсон та Д. Кратвол [1]. Головна мета нової таксономії – усунути недоліки оригінального варіанту та підвищити ефективність, враховуючи складності сучасних освітніх процесів.

Розглянемо основні рівні мисленнєвої діяльності відповідно до нової таксономії:

Пам'ятати (Remember): цей рівень є тотожним з рівнем знання в класичній таксономії Блума. Головним завданням для студентів на цьому рівні є запам'ятовування та відтворення інформації (понять, ідей, подій, фактів тощо).

Розуміти (Understand): цей рівень відповідає рівню розуміння в таксономії Блума. На цьому рівні студенти повинні вміти пояснювати та інтерпретувати інформацію, демонструвати розуміння основних ідей, концепцій, принципів тощо.

Застосовувати (Apply): цей рівень оновленої таксономії відповідає рівню застосування в оригінальній таксономії Блума. На цьому рівні студенти повинні вміти використовувати отримані знання для вирішення практичних задач та застосовувати їх у нових нестандартних ситуаціях.

Аналізувати (Analyze): цей рівень відповідає рівню аналіз. Головна його особливість полягає в здатності студентів розділяти інформацію на складові частини, виявляти взаємозв'язки, аналізувати структурні елементи тощо.

Оцінювати (Evaluate): цей рівень відповідає рівню оцінка, який сам Блум вважав найвищим рівнем когнітивних навичок студента. На цьому рівні студенти здатні проводити об'єктивне оцінювання інформації, рішень, аргументів тощо. Все це свідчить про наявність у них розвинутого критичного мислення і здатності до рефлексії.

Створювати (Create): новий рівень, якого не було в таксономії Блума. На цьому рівні студенти спроможні породжувати власні ідеї, приймати нестандартні креативні рішення, інтегрувати раніше засвоєні елементи в нову цілісність.

На думку дослідників, сучасна версія таксономії допомагає більш точно та чітко визначити цілі навчання та ступені й особливості розвитку критичного мислення у студентів, враховуючи актуальні вимоги до освіти та сучасним навчальним практикам.

Щодо головних відмінностей між двома таксономіями – оригінальною та оновленою – можемо сказати наступне: Л. Андерсон та Д. Кратвол відмовилися в позначенні рівнів навчальних результатів від іменників та замінили їх на дієслова, перейменували деякі складові, а також поміняли місцями дві останні категорії, надавши їм інший зміст, аніж це було в Блума.

Відмінності, що існують між двома таксономіями, можемо наочно побачити на рис 2.1.

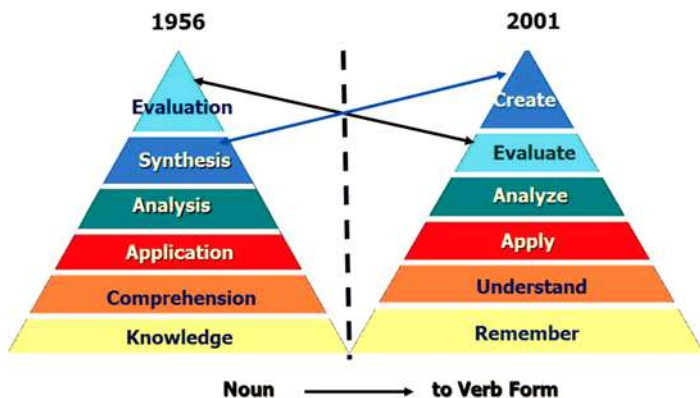


Рис. 2.1. Відмінності таксономій за роками оновлення.

Нескладно побачити, що критичне мислення, яке ми визначили, як активне, цілеспрямоване та рефлексивне, таке, що передбачає вміння розпізнати проблеми та утруднення, здатність аналізувати, синтезувати, оцінювати інформацію високої складності, самостійно визначати спосіб вирішення проблем, знаходити альтернативні думки, обґрунтовувати свої висновки, рішення або обрану позицію, дає змогу подивитися на навчальний процес як на поступове та цілеспрямоване формування та розвиток визначених мисленнєвих умінь та навичок студентів та учнів.

Саме це, на думку О. Пометун, «пов'язує процес навчання учнів критичного мислення з таксономією Блума та Андерсона-Кратвола. Таксономія цілей і результатів навчання класифікує низку навчальних результатів (умінь і навичок учнів), які одночасно є характеристикою розвитку їхнього критичного мислення. Отже, можемо стверджувати, що якщо учні залучаються до використання в навчанні мисленнєвих операцій високого рівня, то результатом такої роботи стає розвиток їхнього критичного мислення. З іншого боку, залучення учнів до спеціальних стратегій розвитку критичного мислення сприяє їхньому практикуванню в мисленнєвих операціях вищого рівня. А значить, таксономія допомагає вчителю у кожний момент уроку бути свідомим того, чи розвиває він дійсно критичне мислення учнів» [15, с. 53-54].

Отже, таксономія Блума дозволяє встановлювати безпосередній прямий зв'язок між рівнями мислення студента та його відповідями на запитання, що ставить викладач. При цьому самі запитання також утворюють певну ієрархію, яка виглядає цілком у дусі таксономії: прості запитання, спрямовані на відтворення засвоєної інформації, належать до найнижчого рівня Знання, а запитання, що стосуються *Аналізу, Синтезу чи Оцінки* розглядаються відповідно як високий рівень критичного мислення.

Типова матриця завдань з дисципліни «Філософія», спрямована на аналіз та оцінку розвитку критичного мислення у студентів (курсантів) для кожного рівня таксономії Блума (таблиця 2.1.).

Таблиця 2.1.

Типова матриця завдань з дисципліни «Філософія»

Навчальна мета/ рівень	Ключові слова	Типові завдання	Приклади
Знання	назвіть пригадайте повторіть вказіть визначте перерахуйте	Хто? Що? Коли? Назви... Перелічі...	Хто є автором філософського трактату «Держава»? Назвіть основних представників школи «німецька класична філософія».
Розуміння	поясніть інтерпретуйте перекажіть опишіть класифікуйте розтлумачте наведіть приклади	Поясни... Розкажи своїми словами... Опиши... З'ясуй... Яка різниця?	Поясніть своїми словами значення терміну «трансцендентний». Яка головна ідея етики Б. Спінози? Яка різниця між східною та західною філософією?
Застосування	застосуйте використайте вирішіть виконайте впровадьте продемонструйте розрахуйте	Застосуй... Використай... Поясни... Продемонструй... Обери... Інтерпретуй...	Поясніть зміст відомого висловлювання Ф. Бекона: «Знання – сила». До яких ситуацій у повсякденному житті можна застосовувати філософське поняття «діалектика»?
Аналіз	проаналізуйте встановіть зв'язки класифікуйте розкладіть встановіть послідовність	Проаналізуйте... Проведіть опитування... Порівняйте... Зробіть схему... Чому?	Назвіть причини виникнення філософії у Давній Греції. Які наслідки цієї події для світової культури та цивілізації загалом?
Синтез	створіть сформулюйте побудуйте згенеруйте сконструйте виявіть закономірності	Перегляньте... Сформулюйте... Зробіть... Сплануйте... Побудуйте...	Сформулюйте своїми словами головну ідею сьогодишньої лекції. Якою була б, на вашу думку, сучасна Греція, якщо б Платону вдалося побудувати ідеальну державу?
Оцінка	оцініть доведіть спростуйте переконайте зробіть висновки обґрунтуйте підтримайте	Оцініть... Порівняйте... Що найліпше? Хто мав рацію? Чому це найголовніше?	Чи правильно вчинив Сократ відмовившись від порятунку після арешту? Чи згодні ви з твердженням Цицерона, що «філософія – мати всіх наук»?

Отже, таксономію Блума можна розглядати як ефективний інструмент, спрямований на покращення рівня критичного мислення у студентів (курсантів) у процесі вивчення такої дисципліни як «Філософія».

На почальному етапі вивчення дисципліни викладач має надавати студентам (курсантам) загальну інформацію про предмет, формувати уявлення про його специфіку та особливості, наводити цікаві факти, пропонувати запам'ятовувати

важливі імена та спеціальну термінологію, розповідати повчальні історії з життя філософів, поєднуючи це з використанням візуальних засобів (презентації, відео тощо), «сократівською бесідою», зверненням до першоджерел, повтореннями тощо.

Другий рівень таксономії *Розуміння* потребує від тих, хто навчається вже здатності узагальнювати міркування представників різних філософських шкіл, передавати зміст термінів своїми словами⁴, пояснювати сутність фундаментальних для філософії проблем, ставити запитання з теми та логічно правильно на них відповідати тощо.

Щоб перейти на третій рівень таксономії *Застосування*, викладач може запропонувати студентам (курсантам) надати власне визначення базового філософського поняття, нагадавши, наприклад, головне питання кантівської філософії: *Was ist der Mensch?* (Що таке людина?) та надавши можливість на основі вже отриманих знань з предмету, створити нову дефініцію поняття «людина», пояснивши його сутнісні ознаки та межі застосування.

Переводячи студентів (курсантів) на рівень *Аналізу*, викладач може попросити створити таблицю, у якій будуть зазначені основні філософські школи певного періоду або скласти словник термінів, що застосовується в рамках визначеного викладачем філософського напрямку. Велике значення на цьому рівні відводиться вмінню встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між фактами, подіями, напрямками тощо.

Етап *Синтезу* передбачає поєднання раніше розрізнених понять, явищ та елементів в єдине ціле, яке набуває в результаті такого об'єднання нового значення та ознак. На цьому рівні розвитку критичного мислення можна запропонувати студентам (курсантам) змоделювати їхню участь у певних історичних подіях, виступити у якості автора філософського маніфесту чи засновника новітнього товариства філософів, склавши програмний документ для його учасників та послідовників.

Рівень оцінювання є найбільш складним та відповідальним як для викладача, так і для студентів (курсантів). На цьому етапі доцільно запропонувати написати есе з оцінкою деяких важливих подій та ситуацій з історії філософії, оцінити межі застосування філософських законів (наприклад, законів діалектики чи категоричного імперативу) або дослідити сильні та слабкі сторони певних філософських ідей, концепцій, проєктів чи прогнозів. На цьому етапі великого значення набуває здатність дискутувати, судити, доводити, аргументовано відстоювати власну точку зору, критикувати, спростовувати тощо.

У підсумку можемо зазначити, що розвиток критичного мислення є однією з найважливіших задач сучасної української освіти. Специфіка філософії полягає в тому, що вона здатна забезпечити увесь необхідний арсенал можливостей для розвитку та вдосконалення рівня критичного мислення у студентів (курсантів). Цей процес кропіткий та тривалий і потребує системного підходу та постійного розвитку не лише від студентів, а й від викладачів.

⁴ Протягом своєї професійної діяльності часто стикаємося з тим, що молоді недосвідчені викладачі вимагають від студентів з точністю відтворювати надане їм визначення терміну та забороняють передавати його зміст своїми словами. Якщо подивитися на цю ситуацію в контексті теорії Блума, можна побачити, що здатність передавати вивчений напам'ять зміст терміну або поняття – це найнижчий рівень таксономії *Знання*, тоді як здатність відтворювати зміст власними словами відноситься до наступної сходинки таксономії *Розуміння* та свідчить про більш високий рівень розвитку критичного мислення.

1.3. Основні положення теорія аргументації та критичне мислення

Теорія аргументації – один із найважливіших розділів логічної науки. Це не лише зведення теоретичних положень, що містить будь-яка наука, а насамперед практика обґрунтування положень, тверджень чи міркувань для переконання інших у їхній істинності, доречності та правильності. В контексті проблематики, пов'язаної із розвитком критичного мислення, можемо наголосити, що теорія аргументації – це ідеальне інтелектуальне середовище, де удосконалюються та відточуються навички критичного мислення.

На підтримку наших міркувань щодо тісного зв'язку між рівнем критичного мислення та теорією аргументації наведемо думку Л. Ямшикової, авторки роботи «Критичне мислення як вид розумової діяльності», яка наголошує на тому, що універсальна оцінка рівню критичного мислення здебільшого спирається на такі вміння, як здатність аргументувати, будувати логічні зв'язки, знаходити докази на підтримку припущень, визначати критерії для аналізу, формувати доречні запитання, знаходити нові рішення, оцінювати події (твердження, вчинки, факти тощо) та розрізняти факти від думок [11, с. 18].

Отже, у широкому значенні під аргументацією розуміють спосіб вербальної взаємодії між людьми, у процесі якої висуваються аргументи або для того, щоб підтримати певну точку зору, або щоб її спростувати. Зазвичай, така комунікація відбувається у формі суперечки, дискусії, диспуту, полеміки тощо.

Давньогрецькі філософи першими спробували встановити причини, коли одні промови переконують слухачів, а інші залишають їх байдужими. У результаті своїх міркувань вони прийшли до висновку, що успішність та переконливість будь-якої публічної промови залежить від двох важливих обставин: по-перше, від ступеня обґрунтованості та надійності тих аргументів, які використовує оратор під час свого виступу; по-друге, від логічної правильності побудови міркувань, а саме: від способу зв'язку аргументів, що висуваються, із тими висновками, які робить оратор у своїй промові.

Арістотель, займаючись аналізом цих проблем, заклав підвалини формальної логіки як науки «про доведення» та риторики як мистецтва красномовства. На думку філософа, найкращий спосіб переконання під час публічної суперечки – це доведення, що завжди приводить людину, яка майстерно ним володіє, до бажаного результату. У своєму трактаті «Риторика» Арістотель надає багато практичних порад. Наприклад, радить використовувати в публічних промовах не повні силогізми, а ентимеми, які роблять наше мовлення більш ясним та зрозумілим, а у випадку використання індуктивних узагальнень використовувати приклади, зрозумілі слухачам тощо.

Вихідними логічними засадами теорії аргументації є чотири закони класичної логіки, серед яких особливе значення набуває *закон достатньої підстави*.

В теорії аргументації традиційно виділяють дві основні логічні форми: *доведення* та *спростування*. Розглянемо їх⁵.

Доведення – це логічна операція, під час якої встановлюється істинність певного положення за допомогою інших положень, істинність яких була встановлена раніше.

⁵ У цьому розділі будемо спиратися на матеріал нашого посібника «Культура логічного мислення» [16, с.110-127].

У будь-якому доведенні виділяють три структурні елементи:
теза (від грец. thesis – положення, твердження) – це певне положення або думка, істинність якої необхідно довести;

аргумент – (від лат. argumentum – доказ, логічна основа) – це положення, істинність яких вже встановлена і які використовуються для обґрунтування тези;

демонстрація (від лат. demonstratio – показ) – це сукупність положень, яка встановлює зв'язок логічного слідування між аргументами та тезою.

Для кращого розуміння наведених вище положень розглянемо наступний приклад. Спробуємо довести тезу: «Плавання – корисне». Для цього нам потрібно знайти аргументи, що підтверджують істинність цієї тези, та вибудувати систему наших міркувань так, щоб наприкінці отриманий висновок повністю збігався із нашою тезою.

Усе, що зміцнює здоров'я, корисно. – *аргумент 1.*

Фізкультура зміцнює здоров'я. – *аргумент 2.*

Плавання – вид фізкультури. – *аргумент 3.*

Плавання – корисно. – *теза.*

Демонстрацією в нашому прикладі виступає складноскорочений силогізм.

Залежно від способу доведення істинності тези виділяють *пряме* та *непряме доведення*.

Пряме доведення – це доведення, у якому теза безпосередньо виводиться із аргументів. Прямі доведення використовуються тоді, коли обґрунтування тези не викликає утруднень та існують аргументи, які можуть її безпосередньо підтвердити.

Непряме доведення – це доведення, у якому істинність тези доводиться шляхом встановлення хибності антитези. Антитезою у цьому випадку вважається положення, яке за змістом суперечить тезі.

Іншою логічною формою теорії аргументації є спростування.

У найзагальнішому вигляді можна говорити, що спростування – це когнітивний процес, який має порівняно з доведенням протилежну мету. Якщо за допомогою доведення *встановлюється та захищається істинність тези*, то мета спростування полягає в іншому: обґрунтування хибності тези, що висувається, або хибності аргументів (окремих засновків міркування), або умовиводу загалом (тобто демонстрації).

Відповідно до цього розрізняють три можливі способи спростування: *спростування тези; спростування аргументів; спростування демонстрації*.

Спростування тези – це логічна операція, метою якої є встановлення хибності або необґрунтованості тези.

Найпростішою та найефективнішою формою спростування вважається *спростування фактами*. Наприклад, для того, щоб спростувати твердження: «Усі курсанти перед іспитом з філософії прочитали «Критику чистого розуму» Канта», нам достатньо «вирахувати» будь-якого курсанта, який це завдання не виконав і не прочитав класичну працю з філософії (зрозуміло, що курсантам таке завдання ніхто не ставив і «Критику» читати не примушував, але то вже інше).

Однак такий спосіб спростування має свої вади. По-перше, іноді дуже складно знайти той факт, завдяки якому буде можливо спростувати тезу. А по-друге, у науці існує непорушне правило – певна ситуація (факт) повинна не лише з певною регулярністю повторюватися, але й повинна існувати можливість відтворення встановлених фактів.

Інший спосіб спростування тези – *доведення антитези*. Механізм дії в цьому спростуванні такий: спочатку формулюють судження протилежне тезі – антитезу, – потім встановлюють його істинність, а далі, відповідно до закону виключеного третього, приходять до висновку про хибність тези, що підлягала доведенню.

Існує ще один доволі поширений спосіб спростування тези – *зведення до абсурду* (*reduction ad absurdum*). Зміст такого способу спростування полягає в необхідності виведення з тези, яку потрібно спростувати, наслідків, що суперечать реальному стану речей. На підставі цього, відповідно до *modus tollens* умовного умовиводу, робиться висновок про хибність положення, яке потрібно було довести.

Розглянемо тезу: «Будь-яке вбивство людини є злочином». Якщо наведена теза є істинною, тоді знищення ворога під час війни, спрямованої на захист своєї країни, також є злочином. Однак це не відповідає дійсності. У всі часи і в усіх країнах воїнів, які захищали рідну землю, шанували як героїв, про них складали пісні, знімали фільми тощо. Крім того, є країни, у яких існує смертна кара. Засуджуючи особливо небезпечних злочинців до страти, держава захищає таким чином себе та своїх громадян. Ми не розглядаємо зараз моральну сторону цієї проблеми, однак згідно із законом така дія не є злочином. Отже, наведені обставини свідчать про те, що теза: «Будь-яке вбивство людини є злочином» є хибною.

Спростування аргументів – це логічна операція, метою якої є встановлення хибності або недостатності аргументів.

Аргументи можна спростовувати шляхом доведення їхньої хибності, необґрунтованості, суперечливості, а також продемонструвавши відсутність необхідного зв'язку з тезою, невідповідність фактам дійсності тощо.

Наприклад, якщо людина, яка запізнилася на роботу на декілька годин, говорить, що вона невинна, і пояснює своє запізнення тим, що потрапила у дорожню аварію, ми можемо легко перевірити цю інформацію, звернувшись до офіційних джерел, і встановити, чи справді, наведений аргумент про аварію відповідає дійсності, чи людина просто бреше, виправдовуючи свою безвідповідальність.

Потрібно враховувати, що спростування деяких аргументів не завжди означає спростування самої тези. Можуть існувати інші, більш надійні та достовірні аргументи, що підтверджують істинність тези.

Спростування демонстрації – це логічна операція, у результаті якої встановлюється відсутність або недосконалість логічного зв'язку між тезою та аргументами.

Такий спосіб спростування має демонструвати наявність логічних помилок у самому ході міркування, завдяки яким порушуються правила логічного слідування між аргументами (засновками) та тезою (висновком) умовиводу. Якщо помилку вдається віднайти, теза вважається необґрунтованою і спростовується.

Складність такого способу спростування полягає в обов'язковій наявності логічних знань, зокрема тих, що стосуються різноманітних типів умовиводів, правил їх побудови, модусів тощо.

Наприклад:

Усі острови звідусіль оточені водою.

Мадагаскар звідусіль оточений водою.

Мадагаскар – острів.

Упевнена, що, на перший погляд, таке міркування може здатися цілком коректним. Однак людина, яка вивчала логіку, зможе побачити в ньому одразу дві помилки: по-перше, тут порушено правило другої фігури простого категоричного силогізму, згідно з яким один із засновків має бути заперечувальним, а по-друге, наявне порушення правила середнього терміна, яке говорить про те, що в одному із засновків середній термін має бути обов'язково розподілений.

Отже, наведене міркування виявилось хибним через наявність двох логічних помилок у способі зв'язку тих положень, за допомогою яких обґрунтовувалася теза.

В основу теорії аргументації покладено декілька важливих правил, дотримання яких робить процедури доведення та спростування успішними та ефективними.

Відповідно до основних структурних компонентів доведення та спростування можна виділити три групи таких правил: *правила стосовно тези; правила стосовно аргументів; правила стосовно демонстрації.*

Правила стосовно тези:

1. Теза повинна бути зрозуміло, чітко та недвозначно сформульована.

Теза є центральним елементом будь-якого доведення та спростування, а тому вимагає особливої уваги. Її нечіткість, розпливчатість часто призводить до непорозуміння та несприйняття іншими альтернативної точки зору. Тому завжди при формулюванні тези необхідно чітко визначати зміст та обсяг тих понять, які ви використовуєте, уважно ставитися до кількісних та якісних характеристик судження-тези, уточнювати, чи про всі предмети певного класу йдеться або лише про деякі, звертати увагу на модальність судження тощо.

2. Теза протягом всього міркування має залишатися незмінною.

Упровадження цього правила пов'язане із необхідністю дотримуватися у процесі міркування одного із базових законів логіки – закону тотожності, який говорить нам про те, що думка протягом всього міркування не може змінювати свій зміст, а має бути рівною (тотожною) самій собі.

Правила стосовно аргументів.

1. Аргументи мають бути істинними та не суперечити один одному.

Основна мета будь-якого доведення спрямована на обґрунтування істинності тези, а будь-якого спростування – на доказ його хибності. Тому аргументи, які використовуємо, завжди мають бути достовірними та відповідати дійсності. Порушення цього правила та використання хибних аргументів може бути зумовлено різними причинами, але завжди призводить до непоправних наслідків – неможливості довести або спростувати тезу.

2. Істинність аргументів має бути встановлена незалежно від тези.

Серйозною помилкою, що порушує це правило, є «*коло у доведенні*» (лат. *circulus in demonstrando*). У цьому випадку проголошену тезу А доводять за допомогою аргументу В, який, у свою чергу, обґрунтовується за допомогою покликання на тезу А. Отже, виходить «зачароване коло». Наприклад, твердження «ця людина є віруючою» обґрунтовується тим, що «вона ходить у церкву», а це положення, у свою чергу, пояснюють тим, що «вона є віруючою».

3. Аргументи мають бути достатньою підставою для тези.

Згідно з цим правилом між аргументами та тезою має бути встановлений такий зв'язок, за якого із істинності аргументів обов'язково буде випливати істинність тези.

Правила стосовно демонстрації.

У найбільш загальному вигляді всі правила, що стосуються демонстрації, можна сформулювати за допомогою єдиного судження: «Усі міркування, що застосовуються у доказах, мають бути логічно правильними».

Щоб побудувати логічно правильні міркування необхідно вміти визначити правильність умовиводу, його модус, усунути порушення в будові умовиводів тощо.

Отже, треба пам'ятати, що для кожного типу умовиводу існують свої особливі правила, яких при доведенні або спростуванні обов'язково потрібно дотримуватися.

Важливо розуміти, що теорія аргументації знаходить своє практичне застосування в різноманітних полемічних формах, які можуть мати як простий ситуативний характер (суперечка, дискусія), так і мати більш складні форми, до яких потрібно довго та ретельно готуватися, а саме: захист наукової роботи, участь у конференції, «круглому столі» або диспуті, публічне спілкування з великою аудиторією в режимі «питання-відповідь» тощо.

Зосередимо свою увагу на суперечці як одній із найбільш поширених розповсюджених форм спілкування, у якій практично застосовуються вміння доводити або спростовувати тезу, знаходити коректні та правильні аргументи, уникати логічних помилок тощо. З практичного погляду саме суперечка найбільше сприяє розвитку логічного мислення та логічної культури загалом.

Суперечка – це складна форма аргументації, у якій пропонент (той, хто захищає) та опонент (той, хто спростовує, критикує) постійно обмінюються ролями з метою довести власну позицію та спростувати точку зору іншої сторони.

Основні правила публічної суперечки можна представити в наступному вигляді:

1. Перед початком будь-якої суперечки потрібно чітко *визначити проблему*, яка має бути вирішена. За відсутності такої проблеми суперечка перетвориться у просту «гру слів». Отже, з самого початку суперечки необхідно визначити її предмет, тобто наявність проблеми, яка потребує вирішення.

2. На початку суперечки також обов'язково потрібно *уточнити позиції* кожної зі сторін, а саме: кожна сторона має сформулювати свою тезу.

Для цього необхідно виконувати наступне:

– для запобігання двозначності та хибного тлумачення треба заздалегідь уточнити вихідні ключові поняття та терміни, що будуть використовуватися кожною зі сторін для обґрунтування своєї позиції. Суть цього уточнення полягає в застосуванні таких логічних операцій, як визначення понять, поділ понять тощо. Якщо існує декілька визначень одного й того ж терміна, треба бути готовим обґрунтувати правильність своєї позиції;

– необхідно уточнити значення висловлювання, що було висунуто як теза (антитеза) кожною зі сторін. У цьому випадку потрібно провести логічний аналіз висловлювання-тези із урахуванням усіх його особливостей (просте, складне, модальне) тощо.

3. Після того, як тези були визначені та проаналізовані, необхідно знов повернутися до тієї проблеми, яка має бути вирішена в результаті суперечки.

За умовами суперечки кожна зі сторін повинна мати рівні можливості висувати аргументи на користь своєї позиції та контраргументи для спростування позиції свого опонента. При наявності декількох сторін в суперечці призначається модератор (ведучий), який має керувати ходом суперечки та забезпечувати рівні права кожної зі сторін.

4. У процесі суперечки необхідно дотримуватися всіх правил та законів логіки. Наприклад, дотримання закону тотожності має проявлятися в логічній строгості та точності передання тези та аргументів опонента, у збереженні предмету суперечки тощо. Особливу увагу також необхідно приділяти дотриманню правил доказу протягом усієї суперечки.

Правила-рекомендації:

1. Перед початком суперечки кожна із сторін має скласти перелік своїх головних аргументів та розділити їх на сильні, тобто такі, щодо яких існує готовність відповісти на всі можливі докази проти них, та слабкі, щодо яких такої готовності не існує.

Обов'язкове правило буд-якої суперечки – починати та закінчувати суперечку потрібно сильним аргументом.

2. Протягом усього часу необхідно тримати в пам'яті весь попередній хід суперечки та планувати послідовність своїх подальших дій. Така здібність називається *охоплення суперечки*. Зазвичай, за інших однакових умов у суперечці перемагає саме той, хто має найбільш точне та повне охоплення суперечки.

3. За інших однакових умов перемогу в суперечці отримує той, у кого ініціатива, тобто той, хто визначає стратегію та тактику суперечки.

4. *Вибір аргументів має визначатися завданнями суперечки*. Усі аргументи, які застосуємо, мають відбиратися із урахуванням рівня знань, віку, професії, характеру тощо нашого опонента. Якщо головна мета суперечки полягає в переконанні не опонента, а слухачів, то необхідно спиратися на аргументи, які будуть дієвими та переконливими саме для них.

5. *Не потрібно влаштовувати суперечку без нагальної необхідності*. Іноді достатньо лише уточнити позиції сторін, щоб досягти компромісного рішення або згоди. У такому разі необхідність у суперечці зникає сама собою.

Іноді як теза висувається положення, яке за жодних умов не підлягає доведенню логічними засобами (наприклад, проблема існування Бога). Неможливо також влаштовувати суперечку, намагаючись встановити мотиви певних вчинків тощо.

Потрібно завжди пам'ятати, що існують люди, з якими варто уникати суперечок за будь-яких умов. До таких можна зарахувати невіглаша, хама, людину, яка під час суперечки здатна влаштовувати істеріку тощо. У такому випадку найкраще рішення – «вихід із суперечки», її припинення. Тут можна згадати відому історію про учня Сократа Арістіппа, який припинив суперечку із своїм опонентом після того, як той вдався до образ. На питання кривдника: «Чому ти втікеш?» Арістіпп спокійно відповів: «Тому що ти маєш право лихословити, а я маю право цього не слухати».

Ситуативні правила.

Звернемо увагу на так звані «хитрощі», що застосовуються в логічній теорії аргументації. «Хитрощі», котрі зустрічаються в суперечці, – це певні прийоми, що застосовуються з метою полегшити суперечку для себе та ускладнити її для свого супротивника. Зупинимось на найбільш поширених серед них.

1. *«Відтягування заперечення»*. Сутність цього положення полягає в тому, що навіть за наявності «вбивчого» аргументу протилежної сторони щодо вашої позиції не потрібно одразу визнавати свою поразку. Потрібно «потягнути час», задати декілька запитань або наполягти, щоб опонент пояснив свою позицію тощо.

У цей час необхідно спробувати знайти вихід із цієї складної ситуації. Якщо не вдасться, можна погодитися з висунутим проти вас аргументом не в прямій, а в умовній формі. Сказати, наприклад, так: «Можемо припустити, що ви праві, однак я щодо цього маю великі сумніви» тощо.

Однак якщо і ви, і всі навколо розуміють, що позиція вашого опонента є істинною та не викликає жодних сумнівів, потрібно мати мужність і визнати свою поразку. Лише в такому випадку зможете зберегти своє «обличчя» та гідність.

2. *Покласти труднощі доведення на свого опонента в суперечці.* Оскільки найскладніша частина суперечки – доведення, необхідно покласти всі труднощі з цим пов'язані на плечі свого опонента. Зробити це можна за допомогою таких питань: «Чому Ви вважаєте, що...?», «Звідки це випливає?» або фрази: «Доведіть це...».

3. *Застосувати правило «останнього аргументу».* Вважається, що останній у суперечці аргумент є дуже ефективним й краще від інших запам'ятовується. Однак сподіватися на те, що лише завдяки такому прийому можна забезпечити собі перемогу в суперечці, – марно.

4. *Звертати особливу увагу на слабкі сторони свого опонента, на його помилки, хиби тощо.* За допомогою такого прийому можна компенсувати дефіцит власних аргументів та «деморалізувати» свого опонента. Припинити критику можна лише за умови, якщо зрозуміло, що опонент не має вже жодних шансів на перемогу.

5. *Намагатися влаштовувати для свого опонента логічні «пастки».* Іноді під час суперечки опонент може рішуче спростовувати абсолютно все, що ви доводите. У цьому випадку можна використати такий прийом: серед доказів, які наводите, має бути такий, що насправді буде спростуванням одного з ваших аргументів. У цьому разі опонент обов'язково спростує і його. Отже, виявиться, що один із ваших аргументів було прийнято.

Наприклад, ви хотіли б навести аргумент, що «деякі люди від природи злі та корисні». Замість цього говорите: «Сподіваюсь, ви погодитися зі мною, що від природи всі люди добрі та безкорисні, а всі вади людина набуває завдяки середовищу, вихованню тощо». Якщо ваш супротивник візьметься спростовувати і цей аргумент та заявить, що «деякі люди від природи злі та корисні», то ви досягли своєї мети. Ваша логічна «пастка» спрацювала.

Заборонені прийоми.

Існує велика кількість заборонених у теорії аргументації прийомів. Розглянемо деякі з них.

1. *Обструкція* вважається одним із найгрубіших та найпримітивніших прийомів. Вона проявляється у вигляді певних дій, спрямованих на те, щоб завадити опоненту говорити (його перебивають, вимикають мікрофон, тупотять, демонстративно затуляють вуха, свистять тощо).

2. *«Подвійна бухгалтерія», або «подвійні стандарти».* Сутність цього прийому полягає в різній оцінці одного й того ж явища залежно від власних прагматичних інтересів. Наприклад, якщо мене покарали за запізнення на роботу – це погано, а якщо людину, яка мені несимпатична, – добре. Під час суперечки може трапитися така ситуація, коли один із учасників почне звинувачувати іншого в брехні, лицемірстві тощо, а при цьому буде говорити неправду стосовно того, кого звинувачує. У такому випадку свідомо використовується «подвійна бухгалтерія».

3. «Невиправданий вихід із суперечки» застосовується тоді, коли один із учасників розуміє, що його позиція є слабшою та жодних шансів на перемогу не має. Тоді він може спробувати ухилитися від подальшої суперечки в грубій демонстративній формі (вдавшись до невиправданих звинувачень свого опонента піти «гримнувши дверми»).

4. «Психологічна диверсія» полягає в намаганні позбавити опонента душевної рівноваги, викликати розгубленість, збентежити, розсердити тощо. У такому психологічному стані людина втрачає холоднокровність, їй набагато складніше контролювати свої думки та свою поведінку, вона гірше сприймає чужі аргументи тощо.

Часто досвідчені сперечальники навмисно використовують такий прийом, враховуючи особистісні якості свого опонента – довірливість, флегматичність або підвищену емоційність, екзальтованість тощо.

5. «Заклик до городового», або «аргумент до сили» використовується тоді, коли немає можливості перемогти опонента в чесній боротьбі. Тоді зняряддя, що має вирішити цю проблему, стають репресивні дій зі сторони влади. Робиться спроба звернути увагу на те, що теза опонента не просто шкідлива для держави, але й містить для неї велику небезпеку. Якщо ці заклики до влади мають успіх, опонента можуть заарештувати, позбавити громадянства або навіть розстріляти. Отже, головна мета такого прийому – закінчити суперечку за допомогою погрозу використання сили.

6. «Сугестивний натиск» здійснюється за допомогою зовнішнього впливу на інших. Велике значення в будь-якій суперечці має не лише те, що говоримо, але й те, як це робимо. Правильно поставлене мовлення, впевнена манера поведінки, красивий та гучний голос, презентабельна зовнішність тощо завжди справляють на людей сильне враження та обов'язково впливають і на опонента. Упевнена авторитетна манера висловлювати свої думки лише посилює змістовну частину промови та надає аргументам більшої вагомості. Однак треба пам'ятати, що «сугестивний натиск» перетворюється на «пастку» лише за умови невідповідності змісту аргументації її зовнішній формі вираження, коли за рахунок зовнішнього впливу, навіювання хочуть компенсувати недостатність та недоліки аргументації. Часто заради такого навіювання використовують доволі простий прийомом: періодично повторюють одну й ту ж думку у різних словесних формах, нібито гіпнотизуючи слухачів.

7. «Кишеньковий аргумент», або «аргумент до гаманця» пов'язаний із підміною питання про істинність тези питанням про її користь або шкідливість.

Аргументи розуму часто поступаються аргументам, що вказують на фінансову вигоду або фінансові втрати. Колись німецький філософ А. Шопенгауер говорив про те, що там, де застосовується «кишеньковий аргумент», усі інші вже зайві.

Отже, знання та використання практичних елементів теорії аргументації, усіх рекомендацій, правил, прийомів (зокрема й заборонених) має велике значення в розвитку та вдосконаленню рівня критичного мислення. Добре засвоєний логічний інструментарій сприяє вирішенню не лише складних інтелектуальних завдань, пов'язаних із обробкою даних, що підлягають оцінці та аналізу, але й допомагає приймати нестандартні креативні рішення у професійній діяльності.

ВИСНОВКИ

Наше дослідження було присвячено розгляду критичного мислення як одного з базових конструктів сучасної освітньої діяльності. Було встановлено, що критичне мислення – це здатність людини аналізувати та оцінювати процес мислення на предмет відповідності його загальним принципам та критеріям раціональності. До основних вмінь та навичок, якими має володіти людина зі сформованим критичним мисленням, ми віднесли наступні: критичне ставлення до отриманої ззовні інформації та обов'язкова її перевірка на істинність; вміння визначати відповідні критерії для аналізу; вміння розрізняти факти від припущень; вміння аргументовано та логічно правильно висловлювати свої думки; вміння формулювати та ставити доречні запитання; креативність, здатність знаходити нові рішення, діяти не за визначеним алгоритмом; вміння критично оцінювати власні та чужі думки та вчинки; здатність до (само) рефлексії.

Встановлено роль та значення таксономії когнітивних освітніх цілей Б. Блума для розробки методики розвитку критичного мислення в рамках викладання дисципліни «Філософія», яка за своєю природою та суттю має всі необхідні можливості для забезпечення розвитку та вдосконалення рівня критичного мислення у студентів (курсантів).

Також було встановлено глибинний зв'язок між критичним мисленням та логічною теорією аргументації як розділу логічної науки, що відповідає за процес доведення та спростування міркувань, здатність встановлювати логічні зв'язки, уникати помилок під час аналізу складної суперечливої інформації, публічно дискутувати, обґрунтовувати тощо. Логічна теорія аргументації представлена як головний механізм удосконалення та розширення практичних навичок критичного мислення в освітній сфері.

Проведений аналіз продемонстрував, що критичне мислення викликає стійку зацікавленість у представників різноманітних галузей, однак незважаючи на це, як у науці, так і в філософії до цього моменту відсутній цілісний загальнотеоретичний підхід до проблеми критичного мислення, здатний синтезувати досягнення окремих наукових дисциплін (педагогіки, психології тощо), різні дослідницькі напрями та методологічні підходи. На нашу думку, завдання це може бути виконано лише на основі синтезуючої та об'єднуючої ролі філософії, яка здатна виступити в якості метанауки відносно інших сфер наукового знання. Показовим є той факт, що в країнах, де критичне мислення давно стало звичайною навчальною дисципліною, у більшості саме філософи займаються її розробкою та викладанням. Така ситуація, на нашу думку, є цілком природною та закономірною, оскільки саме філософія зробила людський розум та правила й форми мислення предметом свого дослідження. Отже, розмірковування про критичне мислення та навчання критичному мисленню є перспективним напрямом розвитку сучасного філософського знання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Anderson L. W., & Krathwohl, D. R. A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives: Complete Edition. New York: Longman. 2001. 289 p.

2. Bloom, B. S.; Engelhart, M. D.; Furst, E. J.; Hill, W. H.; Krathwohl, D. R. Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook: Cognitive domain. New York: David McKay Company. 1956. 403 p.
3. Critical thinking. URL: <https://dictionary.cambridge.org/uk/dictionary/english/critical-thinking> (data accessed on 28.09.2025).
4. Critical thinking. Stanford Encyclopedia of Philosophy. URL: <https://plato.stanford.edu/entries/critical-thinking>. (data accessed on 20.10.2025).
5. Dewey John. How we think. URL: <https://archive.org/details/howwethink000838mbp> (data accessed on 20.09.2025).
6. Elder L. About the Foundation for Critical Thinking. URL: <https://www.criticalthinking.org/pages/our-mission/405> (data accessed on 28.09.2025).
7. Hamby B. The virtues of critical thinkers. McMaster University. 2014. 182 p.
8. Громова Н. М. Проблема критичного мислення у працях вітчизняних та зарубіжних дослідників. Педагогічний процес: теорія і практика. 2014. Вип. 3. С. 133–136.
9. Крижановська Т. Особливості критичного мислення в античній філософській думці періоду класики. Культурологічний альманах. 2023. Вип. 2. С.185–190.
10. Критичне мислення. Вікіпедія: вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B5_%D0%BC%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F (дата звернення: 26.10.2025).
11. Ямщикова Л. Критичне мислення як вид розумової діяльності. URL: <https://maidan.org.ua/wp-content/uploads/2017/05/Critical-Thinking.pdf> (дата звернення: 26.10.2025).
12. Надурак В. Критичне мислення: поняття та практика. Філософія освіти. 2022. №28(2). С.129-147.
13. Платон. Діалоги / пер. з давньогрецької. Харків : Фоліо. 2022. 349 с.
14. Пометун О. Критичне мислення як педагогічний феномен. Український педагогічний журнал. 2018. №2. С.89–98.
15. Пометун О., Гупан Н. Таксономія Б. Блума і розвиток критичного мислення школярів на уроках історії. Український педагогічний журнал. 2019. №3. С.50–58.
16. Рабокоровка Г. Культура логічного мислення: навч. посіб. Одеса: С. Л. Назарчук, 2023. 148 с.
17. Філософський енциклопедичний словник / за ред. В. І Шинкарука. Київ: Абрис, 2002. 744 с.

Роман ПАВЛОВ

2. ВІДОМОСТІ ПРО УКРАЇНІЗАЦІЮ В ЧАСТИНАХ ЧЕРВОНОЇ АРМІЇ ОДЕСЬКОГО ВІЙСЬКОВОГО ОКРУГУ В ІСТОРИЧНИХ ДЖЕРЕЛАХ 1920-Х РОКІВ

Політика українізації, що активно впроваджувалася в 1920-х роках в УСРР як частина ширшого процесу коренізації, охопила не лише культурно-освітню та адміністративну сфери, але й військову галузь. Українізація Червоної армії стала

одним із важливих проявів національної політики більшовицької влади, спрямованої на залучення неросійських народів до побудови «нової радянської держави». Вона мала на меті як зміцнення лояльності українського населення до радянської влади, так і створення кадрового резерву для армії з місцевих національних елементів.

Певний досвід створення умовно національних військових частин у більшовицького керівництва був ще з 1919 року. Тоді, після скасування умов Брестської мирної угоди з Німеччиною, більшовики розпочали експансію на нові національні державні утворення, що виникли на окупованих німецькими військами територіях. Хоча політика німецького окупаційного військового керівництва не допускала створення масових національних армій, якісь національні збройні формування у тому чи іншому вигляді існували на території України, Білорусії, країн Прибалтики та Кавказу.

Після поразки Німеччини у I Світовій війні вони залишалися опорою національних урядів, які не бажали поступатися владою та територіями, що перебували під їхнім безпосереднім контролем. Також у багатьох випадках більшовики вели переговори про визнання цих державних формувань і встановлення з ними дипломатичних відносин. Тому більшовицькому керівництву Росії було необхідно представити вторгнення сформованих ними частин як внутрішню боротьбу народів проти «буржуазних» національних урядів [2, с. 5-6].

Відповідно для цього були сформовані частини та з'єднання з національними назвами на кшталт 1-ї та 2-ї Українських дивізій, Українського фронту, які, складаючись на початковому етапі переважно з російських підрозділів, змогли перетягнути на свій бік частину українських напівпартизанських частин та з'єднань типу Задніпровської дивізії Н. Григор'єва або Таращанського полку Боженка, що відіграли досить важливу роль у поразці національних збройних формувань.

Однак дуже швидко з'ясувалося, що будь-які національні армії, зокрема й радянської орієнтації, несуть у собі ту саму загрозу сепаратизму, що й «буржуазні». Відтак червні 1919 року усі квазінаціональні армії були розформовані й перетворені на звичайні підрозділи Червоної армії, навіть якщо вони зберігали окремий національний склад та назву, як, наприклад Латиська стрілецька дивізія [4, с. 230-231].

Після утвердження радянської влади в Україні внаслідок збройної боротьби 1917–1921 рр. питання національного представництва в державному й військовому управлінні набуло особливої ваги. На зламі 1920-их років керівництво КП(б)У, спираючись на рішення XII з'їзду РКП(б) 1923 року, розпочало активне впровадження політики українізації, що передбачала збільшення частки українців у партійних, державних, освітніх і військових структурах [3, с. 17].

На з'їзді голова Революційної військової ради Союзу РСР Л. Троцький висловив занепокоєння станом національних відносин у Червоній армії. На засіданні секції з національного питання 25 квітня 1923 року він послався на досвід айстро-угорської армії, яка розклалася через національні протиріччя. Також він нагадав, що головне завдання Червоної армії на периферії Союзу полягає у встановленні відносин «братерської любові» з місцевим населенням. А відтак будь-які прояви шовінізму з боку червоноармійців потрібно нещадно карати й не допускати. При цьому Троцький обачливо оминув проблему, яка мала неодмінно виникнути через перехід до територіально-міліційної системи, а саме: невідворотну націоналізацію армії.

Одночасно досить відверто висловився з цього приводу І. Сталін. Він відверто визнав необхідність перебування частин Червоної армії в національних республіках, висловившись у тому дусі, що самовизначення народів повинно мати свої межі. Оскільки без створення власних збройних сил право на самовизначення народів буде неповним, то задля користі «робітничої справи» право на самовизначення народів у цьому питанні повинно бути обмежене.

У своєму виступі він посилався також на зовнішню загрозу: «Якщо вивести війська з Грузії, туди увійдуть турки, постраждає революція. Якщо вивести війська з України, туди увійдуть спочатку банди напівукраїнські, напівпольські, потім вони почнуть крупніти й самі ж українці вимагатимуть введення російських військ» [4, с. 233-234].

Ще у травні 1923 року командуючий Українським військовим округом Михайло Фрунзе віддав наказ про вивчення усім командно-політичним складом української мови. Політичне управління УВО в короткі строки розробило навчальні програми з української мови для командирів та червоноармійців. На початку січня 1924 року ці програми були затверджені Фрунзе. Також наказ передбачав широке проведення в територіальних частинах роботи українською мовою. Також політуправління повинно було забезпечити війська українськими пресою, літературою, навчальними посібниками.

У межах таких заходів планувалося частково перекласти українською журнали та газети, що видавалися для червоноармійців та червоних командирів, а також видавати спеціальні брошури на військово-політичну тематику, читанки, збірки політичних бесід, хрестоматій, плакатів та інших видань. Також планувалося видання українською мовою військово-технічної літератури, статутів, географічних карт, військово-технічного та військово-політичного словників, які повинні мали б бути розроблені за участю фахівців із Всеукраїнської Академії наук.

У березні 1924 року планувалося провести першу хвилю іспитів для командирів та політичних працівників на знання української мови, а також з українознавства. У жовтні 1924 року такі ж іспити планувалося провести у спеціальних та кадрових з'єднаннях [14, с. 150-151].

Додатковою передумовою для впровадження до військової справи української мови став Декрет Центрального виконавчого комітету та Ради народних комісарів СРСР від 8 серпня 1923 року «Про організацію територіальних військових частин і проведення військової підготовки трудящих» [5], який формально не стосувався «коренізації» армії. Очевидно, що головною причиною такої реформи була неможливість і далі утримувати регулярну Червону армію після закінчення громадянської війни в 1921 році. Червона армія на той час зросла до величезних розмірів у 5 мільйонів військовослужбовців, які були вирвані з господарського життя країни і важким каменем висіли на шиї тих самих трудящих, яких вони начебто захищали від колишніх господарів країни та іноземних інтервентів, що намагалися повернути владу представникам колишніх російських правлячих класів.

Крім того, радянські республіки, що виникли на руїнах Російської імперії втратили загалом близько 10 мільйонів економічно активних представників населення усіх національностей, що серйозно ускладнювало відновлення їх життя.

За таких умов цілком логічним кроком стало скорочення армії до мінімальних масштабів, які б змогла утримувати економіка радянських республік, руйнування якої почалося ще за часів Першої світової війни, а боротьба за владу в 1917-1921 році зруйнували її швент.

Проте одразу ж для більшовицької влади виникала серйозна проблема. Територія кожної з союзних республік, не кажучи вже про весь Радянський Союз, була достатньо великою і зменшення чисельності армійських підрозділів неминуче послаблювало обороноздатність як усього Союзу, так і окремих його частин. Тому введення міліційної системи комплектування військ давало можливість, з одного боку, зберегти масову військову підготовку населення, а з іншого – не відволікати надовго доросле чоловіче населення від продуктивної праці й не витрачати великі кошти на утримання великих постійних військових контингентів на призовній основі [9, с. 62-63].

Також у самому Декреті надавалися наступні обґрунтування заміни регулярних військ міліційно-територіальними. Насамперед Радянська влада нагадувала про власні мирні наміри й необхідність скорочення озброєнь. Необхідним продовженням мирної політики Радянському уряду бачилися пошуки такої форми організації збройних сил, яка б у найменшому ступені відривала трудящих від їх продуктивної праці [5].

Такою формою організації на той момент бачилося сполучення невеликого контингенту кадрових частин з масовою військовою підготовкою трудящих без відриву від виробництва. При цьому територіальні частини повинні бути готовими разом з кадровими частинами в будь-який момент виступити на захист своєї країни.

Далі у Декреті пояснювалися головні принципи функціонування збройних сил. Реввійськрада встановлювала чисельність територіальних частин. Вони склалися з кадрового постійного складу та перемінного. Перебування в перемінному складі тривало чотири роки. При цьому залежно від місцевих умов та особливостей служби в певному роді військ Реввійськрада РСР могла відступити від загальної норми [17].

Порядок проходження військової служби був наступний: громадяни, які досягали призовного віку, з наступного за цим року могли бути призвані на військову службу за винятком тих, хто був звільнений від мобілізації. Одночасно в рік досягнення призовного віку робітники та селяни проходили обов'язкові тримісячні курси й тільки після цього вони могли бути зачисленими в перемінний склад військових частин.

Далі вони ставали на спеціальний облік і повинні були на вимогу відповідних військових органів з'являтися для медичного обстеження, зборів та навчання. Тривалість зборів за усі чотири роки служби не повинна була перевищувати п'яти місяців, а протягом року – двох місяців.

За військовиками зберігалися їхнє місце роботи та оклад, а керівництво підприємств повинно було відпускати червоноармійців на збори беззаперечно. У свою чергу трудящі, які перебували на військовій службі, не могли залишити свій район проживання на час її проходження. Після проходження військової підготовки червоноармійці переходили в запас і за необхідності могли бути мобілізовані до червоноармійських частин [5].

Таким чином Червона армія по суті прикріплювала військовиків перемінного складу до республіки, у якій вони проживали. У комплексі з політикою коренізації цілком логічним ставала і коренізація військових частин та формування їх на національній основі.

26 листопада 1923 року Командувач Збройних сил України та Криму Михайло Фрунзе видав наказ №1438. У наказі він нагадував, що поставив завдання про вивчення працівниками штабів, установ та командним складом військових частин української мови та основ українознавства (тобто історії, культури та побуту народу). Також він констатував, що ні його розпорядження, ні розпорядження політичного управління не виконуються достатньо сумлінно.

Головною причиною Фрунзе називав те, що командний та політичний склад Українського військового округу недостатньо перейнявся розумінням серйозності та важливості питання українізації.

У зв'язку з наближенням територіальних зборів це становить серйозну проблему, оскільки не менше 70-80% перемінного складу буде українським. Від того ж наскільки командири та політичні працівники будуть розуміти особливості побутових та культурних проблем українців залежить якість бойової підготовки, дисципліна та згуртованість військових частин.

Тож Командувач наказував командирам корпусів, дивізій та губернським військовим комісарам приступити до перевірки знання української мови і там, де розпорядження не виконані, негайно вжити заходів до продовження його виконання. Хоча строкове командування в найближчі строки не планувалося переводити на українську мову, Фрунзе наголошував на вивченні її командним складом у раніше визначені строки. При цьому 67-й та 21-й полк повинні були вже до весни 1924 року перейти на строкове командування українською. Оскільки до територіальних зборів залишилося мало часу, то заходи з переведення політико-виховної та клубної роботи з червоноармійцями мають носити екстремальний характер.

У дивізійних артилерійських та стрілецьких школах негайно ввести вивчення українознавства та української мови, зробивши головний наголос на вивченні мови. Серйозну увагу потрібно було приділити вивченню української мови курсантами військових шкіл, при цьому успішність випуску ставилася в залежність від знання української. Працівники штабу та окружних управлінь, командири та особовий склад спеціальних частин, польових дивізій та військових комісаріатів повинні були вивчати українську мову не менше трьох разів на тиждень по 2 години. Для кадрів територіальних дивізій, дивізійних шкіл, військово-політичних шкіл та вищих навчальних закладів українська мова включалася до загальної програми навчання. Для прискорення занять мали використовувати так зване культурне шефство з боку союзів працівників мистецтв та працівників освіти, із залученням коштів та викладацьких кадрів місцевої політичної просвіти та партійних комітетів.

Строки засвоєння курсу української мови та українознавства визначалися для тердивізій, військкоматів, штабу та управлінь округу до 4 березня 1924 року, для решти дивізій строки були визначені додатково. Попередню підготовку потрібно було завершити до 1 березня 1924 року, свої строки встановлювалися для вишів та дивізійних шкіл [17].

На виконання наказу Політичне управління повинно було розробити початкові програми, плани видавничої роботи, загальний циркуляр з Народним комісаріатом

освіти та Українського бюро ВУСПС щодо загальної лінії політичної просвіти. Для контролю за виконанням програм призначалися спеціальні інспекції. У період з 1 до 15 березня 1924 року повинні були пройти іспити з української мови та українознавства. Відповідальність за виконання наказу покладалася на комкорів, військкорів, комдивів, військкомдивів та губвійськомів [4, с. 261-263].

У грудні 1923 року Революційна військова рада затвердила програму національно-військового будівництва у СРСР. Вона виходила із загальної політики «коренізації», яка передбачала активне створення військових частин на національній основі та «коренізацію» тих, що існують. Програма була розрахована на 1923/24 та 1925/26 роки [17].

Відповідно до цієї програми командувач Українським військовим округом Михайло Фрунзе представив політбюро ЦК КП(б)У план заходів у військових частинах, що постійно дислокувалися в Україні. До весни 1924 року передбачалося українізувати 67-й та 21-й стрілецькі полки. Надалі повинні були стати українськими 95-а, 96-а, 99-а та 100-а територіальні дивізії, що дислокувалися на Правобережній Україні.

Українізація передбачала укомплектування цих частин червоноармійцями та червоними командирами українського походження, а також поступове впровадження української мови в службовому користуванні в ході подолання неписьменності та в політичній освіті.

На жаль, 51-а та 15-а стрілецька дивізії, які базувалися відповідно у Єлисаветграді та Одесі і входили до складу 6-го стрілецького корпусу, управління якого також було розташовано в Одесі, не входили до з'єднань, що мали бути українізовані. Проте на основі частин 6-го стрілецького корпусу в листопаді 1923 року було сформовано 95-у стрілецьку дивізію, що дислокувалася у місті Первомайськ Одеської губернії, була територіальною і входила до списку дивізій, призначених до українізації [1].

Також важливо було підготувати для українізованих червоних частин командний склад. Для цього потрібно було українізувати Харківську школу червоних старшин, Київську та Сумську піхотні школи, 5-у Кавалерійську школу в Зінов'ївську, а також Київську артилерійську школу [14, с. 150].

У Одесі на той момент було розташовано 13-у Одеську піхотну командну школу (з 1924 року – 13-а Одеська піхотна школа) та 2-у Одеську школу важкої та берегової артилерії (з 1924 року – Одеська артилерійська школа). Ці військові навчальні заклади формально не підпадали під кампанію українізації, проте не могли уникнути вивчення української мови принаймні тому, що підпорядковувалися командуванню Українського військового округу [11].

Хоча план розділення частин Червоної армії за національною ознакою становив певну загрозу для загальносоюзного командування, воно не могло нічого заперечити проти установки вищого партійного керівництва на «коренізацію» державного життя окремих республік. При цьому ЦК КП(б)У на чолі з Х. Раковським намагалося відстояти дозований суверенітет УРСР і певну самостійність у визначенні політичних рішень принаймні на республіканському рівні. Створення українських частин у такому випадку могло привести до того, що керівництво республіки отримувало в підпорядкування реальну збройну силу, на яку потенційно могло б спиратися у випадку суперечок з центральним керівництвом.

При цьому парадокс полягав у тому, що для фінансування створення національних збройних частин необхідні були кошти загальносоюзного бюджету. 5 грудня 1923 року командування Українського військового округу визначило у 124454 крб. 70 коп. Таку суму військові запросили в української Ради народних комісарів. У свою чергу українській уряд попросив у РНК СРСР виділити республіці 442241 крб.

Водночас РНК СРСР виділив Українській СРР 150 тис. крб. При цьому кошти на українізацію військових частин не передбачалися. Проте РНК СРСР звернувся до Народного комісаріату військових справ УСРР з пропозицією встановити розмір позик, які можна було б використати на українізацію військових частин. Позики мали бути розподілені на частини, використовувати які можна було б з квітня 1924 року [14, с. 151-152].

21 січня 1924 року VIII Всеукраїнський з'їзд Рад підтвердив положення союзного Декрету від 8 серпня 1923 року, ухваливши резолюцію «Про військове будівництво». В УСРР також було введено змішану систему комплектування військ, що передбачала залишення невеликої за чисельністю кадрової армії та перехід до масових територіально-міліційних формування.

При цьому Народний комісаріат освіти УСРР зобов'язувався у перебігу військової служби сприяти подоланню неписьменності допризовників [10, с. 124]. Враховуючи, що Народний комісаріат освіти УСРР у той час провадив політику «коренізації» державного апарату та усього громадського життя, автоматично передбачалося, що у військових частинах, укомплектованих українцями, подолання неписьменності буде провадитися через навчання українською мовою.

Взимку 1923/1924 року у 24-й та 44-й стрілецьких дивізіях, 1-й кавалерійській дивізії Червоного козацтва, а також у 45-й стрілецькій дивізії, штаб і частина підрозділів якої базувалися в Одесі, заняття з ліквідації неписьменності проводилися українською мовою. Одночасно в армійських підрозділах розпочалося активне створення українських гуртків, постановки п'єс українською мовою. У 1924 році було видано накладом близько 50 тис. примірників першу читанку для червоноармійців українською мовою «Українська зброя». Далі в Українській військовій окрузі стали видаватися газети «Червона армія» та «Червоноармієць» [14, с. 157].

Одеська губернія серед інших не виділялася великою кількістю прибічників українізації. Так, 9 січня 1924 року в Одесі розпочав роботу 6-й з'їзд Рад Одеської губернії. На з'їзд було обрано 379 делегатів з усіх районів та округів губернії, з яких на момент відкриття зібралося 314. У день відкриття з вітальним словом до делегатів звернулися представники Н-ського полку, який був розквартирований у Одесі. Також у роботі з'їзду брали участь делегати від червоноармійських гарнізонів Одеси, Єлисаветграда, Херсону, Миколаєва.

На третій день на засіданні 6-го З'їзду Рад Одеської губернії товариш Левіт прочитав доповідь, присвячену національному питанню. З доповіді випливало, що справа з українізації міста просувалася далеко не ідеально. Про це свідчило хоча б те, що Левіту довелося фактично виправдовуватися перед делегатами з'їзду після декількох критичних виступів інших делегатів.

Левіт намагався довести, що ситуація з національним питанням далеко не така критична, як це випливало з виступів опонентів. За його твердженням, за період з

1923 року до 1924 року відсоток шкіл, які перейшли на українську мову, збільшився з 23% до 34%. Також у 1923 року ще 15% шкіл вважалися такими, що переходять на українську мову навчання. У 1924 році такими вважалися вже майже 100% шкіл.

Також стверджувалося, що просування мов до системи освіти національних менших проходило набагато гірше. Справа в тому, що національним школам не вистачало підручників, написаних польською, німецькою і частково єврейською мовою. Для навчання у таких школах доводилося користуватися старими підручниками, які не влаштовували нове більшовицьке керівництво з ідеологічного боку, оскільки містили релігійні мотиви.

Також Левіт визнавав, що українізація адміністративного апарату відбувається набагато гірше, ніж у сфері освіти. Зокрема, у Одесі службовців, які володіли українською мовою, налічувалося лише 66. В окружних же ланках Одеської губернії таких службовців налічувалося аж 609. Отже, Левіту довелося констатувати, що в цьому питанні необхідна серйозна робота.

Найменш розвинутою Левіт називав справу просування молдовської («молдаванської») культури та освіти. Доповідач навіть погоджувався, що державні органи багато в чому відстали від потреб молдовського населення Одещини. А тому з'їзд повинен зафіксувати необхідність вирішення молдовської проблеми у вигляді наказу губернському виконавчому комітету.

Також Левіт заперечував серйозні шовіністичні настрої серед українців. Він стверджував, що культурна робота, курси й втягування до роботи українських вчителів не давали ґрунту для відвертого шовінізму. Причиною ж розповсюдження подібних чуток є страх російських вчителів втратити роботу, що породжує тертя у викладацькому середовищі.

У відповідях на записки Левіт наголошував на тому, що українізація ні в якому разі не буде насильницькою, адже її ідея полягає не тільки в культурному розвитку національних районів, але в їх промисловому зростанні. У зв'язку з цим уряд буде багато уваги приділяти розвитку промисловості та сільського господарства.

Цікаво, що вже тоді доповідачу було задано питання про те, який діалект української мови буде взятий за основу – галицький чи шевченківський? Левіт відповів, що це питання академічне і ним повинні займатися фахівці, проте головна маса населення віддає перевагу «так званому полтавському діалекту».

За результатами доповіді було ухвалено резолюцію, що передбачала такий підбір адміністративних робітників, який би забезпечив потреби переважної частини українського населення, задоволенню її запитів на українській мові, поглиблення українізації усіх сфер життя, а також задоволення потреб національних меншин [6].

У номері газети «Известия Одесского губкома КПБУ, губисполкома и губпрофсовета» №1233 від 12 січня 1924 року було опубліковано повідомлення «Комскладу теж потрібен відпочинок» [6], у якому розповідалося, що всюди в червоноармійських частинах введений вихідний день для командирів та червоноармійців. Виняток становила одеська Н-ська частина (очевидно, один з підрозділів 51-ї Перекопської Червонопрапорної дивізії), де неділя була присвячена різноманітним загальноосвітнім курсам. Так, згідно з розкладом на неділю 23 грудня у військовій частині було заплановано: 1) загальноосвітні заняття з командним складом; 2) читання в ротах українською мовою; 3) екскурсії до

сільськогосподарського музею; 4) екскурсія до історико-археологічного музею; 5) заняття військово-наукового гуртка; 6) лекція; 7) політичний турнір між 7 та 8 ротами; 8) мітинг у 2-у батальйоні.

Далі автор повідомлення, військовослужбовець на прізвище Мельниченко, погоджувався з тим, що для екскурсій інший день обрати важко. Але для лекцій та політзанять, на його думку, потрібно було б обрати інший час. Він скаржився на перевтому командирів, яким іноді доводиться виконувати свої обов'язки до 23 годин на добу, а крім цього, їм просто необхідно шукати час для занять самоосвітою. Перевтомлений командир навряд чи буде робити це з ентузіазмом. Отже, хоча б один день на тиждень потрібно було б залишити для відпочинку [6].

У цьому випадку нас цікавить такий розділ занять як «читання українською мовою». Наявність такого розділу як обов'язкового для червоноармійців показує, що і в Одесі українізація поступово прокладала собі шлях через інерцію та нерозуміння з боку командного складу, політпрацівників та частини червоноармійців, серед яких були ті, хто вважали українізацію зайвою. З іншого боку, це показує наскільки важливим вважало керівництво радянської України створення регулярних збройних формувань, які б розділяли його прагнення до нехай і обмеженої самостійності в межах Радянського Союзу.

12 січня 1924 року в газеті «Известия Одесского губкома КПБУ, губисполкома и губпрофсовета» [6] було опубліковано доповідь Михайла Фрунзе, яку той виголосив на 8-у Всеукраїнському з'їзді Рад, присвячену становищу в Червоній армії. У своїй доповіді Фрунзе коротко охарактеризував політику будівництва збройних сил України. Насамперед, посилюючись на загрозу з боку «буржуазних» країн, Фрунзе обґрунтував необхідність виділення певних коштів на утримання збройних сил, незважаючи на важке економічне становище радянських республік.

У результаті замість пропонованого СРСР на генуезькій конференції скорочення збройних сил розпочалося їх переозброєння та нарощування нових озброєнь, а відтак радянським республікам було рано налаштовуватися на мир. Таким чином, якщо в 1922-1923 роках утримання Червоної армії обійшлося СРСР у 247 мільйонів карбованців, що складало 16% загального бюджету, то в 1923-1924 роках радянське керівництво планувало витратити на армію вже 325 млн. карбованців, що повинно було скласти 18,6% загального бюджету.

Далі Фрунзе зупинився на матеріальному становищі Червоної армії. Він мусив констатувати, по суті, що становище радянських збройних сил залишається дуже важким. Певне покращення спостерігалось лише в постачанні армії провіанту, речове постачання та квартирне питання все ще було далеким від остаточного вирішення. Також покращився санітарний стан червоноармійців. Хоча усім було зрозуміло, що досягнення були пов'язані із закінченням у 1922-1923 роках смуги страшного голодування, Фрунзе не акцентував на цьому свою промову. При цьому він окремо згадав шефську допомогу радянських підприємств та установ, без якої Червона армія все ще не могла обійтися.

Далі радянський воєначальник наголосив на покращенні морального стану радянських вояків. Це досягнення він вважав заслугою головним чином політичних працівників, які змогли нав'язати червоноармійцям готовність захищати радянську країну від будь-яких ворогів. Також про політичну зрілість вояків, на думку Фрунзе,

свідчив соціальний склад командирів та політпрацівників, яких у армії налічувалося 14152. З них близько 5300 походили з робітничого середовища, 7090 – селянського й близько 1000 було вихідців з інтелігенції.

Окремо Фрунзе виділив досягнення радянської країни у виробництві озброєння. Він наголосив, що армія на цьому етапі має все необхідне для захисту країни і навіть більше. Окремо було згадано про приведення до ладу декількох бойових кораблів і спроби створення власного повітряного флоту.

Також Фрунзе намагався створити позитивний образ територіально-міліційної системи комплектування Червоної армії. На його думку, така система комплектування та навчання червоноармійців давала результати не гірші за регулярні призовні армії. А відтак відпадала необхідність в утриманні багатомільйонних регулярних армій. Крім того, це дозволяло не надто відривати червоноармійців від продуктивної праці, що давало великий економічний ефект. Також відпадала необхідність у перебазуванні величезної маси військ у випадку збройних конфліктів. За умов загальної громадської підтримки та якісної підготовки допризовників територіальна армія вважалася достатньо ефективною.

У зв'язку з переходом до територіального комплектування збройних сил Фрунзе не міг не згадати про проблему українізації армійських підрозділів. Фрунзе стверджував, що розроблено широку програму українізації Червоної армії. У першу чергу для цього необхідно було українізувати командний склад РСЧА. Для цього низка військових навчальних закладів переходить на українську мову навчання, а в Харкові відкривається школа для пролетарської молоді та учнів фабрично-заводських шкіл.

«Від імені Червоної армії, – закінчив промову Фрунзе, – запевняю 8-й З'їзд Рад, що якщо над Україною знову нависне загроза війни, Червона армія і флот нестримною лавиною рушать назустріч ворогу і будуть прагнути швидше померти, ніж схилити перед ворогом свої червоні пролетарські прапори». Закінчення промови делегати зустріли бурхливими оплесками [3].

У військовому контексті українізація державного апарату республіки неодмінно призводила до створення україномовних військових частин, запровадження української мови у військових навчальних закладах, перекладу документації, а також підготовки українських командирів і політичних працівників за умов її послідовної реалізації.

Хоча насамперед програма «коренізації» в контексті військового будівництва була спрямована на залучення до лав Червоної армії народів Середньої Азії та Кавказу, які в Російській імперії звільнялися від обов'язкової військової служби, у поєднанні з введенням територіальної системи комплектування вона залучала до збройних сил велику кількість представників найбільш численних народів, що населяли колишню імперію.

В Українській СРР, безумовно, більшість призовників повинні були становити українці, а відтак і територіальні частини повинні були стати українськими частинами за своїм особовим складом. При цьому виникало цілком закономірне питання про росіян, молдаван, поляків та інших і засади, на яких вони повинні були служити. Чи потрібно було створювати для них окремі національні частини? Або ж вони повинні були служити в російських чи українізованих військових частинах?

З одного боку, перед більшовицьким керівництвом стояла перспектива залучення неросійських народів до комуністичного руху через пропаганду цих ідей через

зрозумілу для них національну мову, демонстрацію рівноправності їх у справі побудови комунізму, єдності українізованої партії та армії з народними масами. «Нам треба зробити так, щоб українське селянство в нашій Червоній армії бачило армію, що селянською українською мовою розмовляє та думає про комунізм, про робітників і селян», – наголошував один з головних прибічників українізації усіх сфер життя М. Скрипник на 2-й окружній партійній конференції УВО у 1924 році [13].

З іншого – українізація армії стикалася з численними труднощами не тільки політичного, але й технічного характеру. Зокрема, союзне командування затримувало виділення позик на фінансування українізації військових частин. Так, навесні 1924 року Політичне управління УВО повідомляло, що в розпорядженні окружного командування на проведення українізації було лише 10 тис. карбованців. Зрозуміло, що без належного фінансування забезпечити таку серйозну реформу як українізація армії та її управління було неможливо [14, с. 152].

Ще одним приводом для гальмування українізації частин Українського військового округу стало фактичне відсторонення колишнього голови Реввійськради РСФРР і за сумісництвом Народного комісара з військових та морських справ Лева Троцького від керування військовим відомством. Оскільки програма створення національних частин була підготовлена за його участі, то вона була оголошена нереальною і скорочена майже вдвічі. Це означало втрату однієї з другорядних причин початку «коренізації» військових частин. А саме: перенесення революції їхніми силами на територію інших країн, де проживали представники українців, молдован, поляків, татар та інших народів, споріднених радянським.

Тепер програму національно-військового будівництва повинна була відкоригувати новостворена комісія, яку очолював Фелікс Дзержинський. Програма стала більш поміркованою, порівняно з троцькістською, проте це означало певні обмеження в справі створення національних формувань у Червоній армії. Тепер головним принципом військового будівництва ставив принцип єдності збройних сил усіх радянських республік. В Україні ж потрібно було лише поглиблювати та розширювати роботу, головним чином у культурному плані у військових частинах, де переважали українці, а також у вже створених українізованих частинах [14, с. 152].

«У деяких товаришів на місцях є тенденції до перетворення національних формувань у ядро національних армій. Реввійськрада Союзу вважає, що ця тенденція хибна, бо вона не відповідає інтересам не лише військової справи, але й класовим інтересам робітників та селян», – уточнював Михайло Фрунзе в 1924 році.

У листопаді 1924 року пленум Реввійськради СРСР затвердив нову програму будівництва збройних сил СРСР. Вона була розрахована на п'ять років, до 1929 року. Тепер темпи формування українських дивізій серйозно уповільнювалися. У 1924-1925 роках потрібно було створити лише дві територіальні дивізії: 96-у та 100-у піхотні. 95-а та 99-а дивізії створювалися пізніше. У травні 1925 року програма була затверджена III з'їздом Рад СРСР.

Крім того, не потрібно забувати, що «українізація» була частиною ширшої політики «коренізації». Тому в Українському військовому окрузі в кадрових дивізіях існували підрозділи, укомплектовані татарами, молдованами, німцями та поляками. Щоправда польські підрозділи розформовувалися, а їхні бійці повинні були розпорошені по різних частинах разом з прибалтами та євреями.

Також українці були виведені з категорії національних менших, оскільки були найбільшою після росіян національною групою у Червоній армії. Уже в середині 1920-х років кількість українців у Червоній армії на території УСРР становила близько 50-55 %, що відповідало демографічному складу республіки. Відтак для них встановлювався звичайний порядок військової служби на змішаній основі.

Одним із ключових прикладів реалізації українізації в армії стало створення в межах Київського та Харківського військових округів частин, укомплектованих переважно українцями. З іншого боку, у 1924-1929 роках мережа військових навчальних закладів в УВО. Національною повністю залишалася лише Харківська школа червоних старшин. Частково українізованою були Українська кавалерійська та Київська артилерійська школи.

Натомість продовжувалося навчання української мови командного та політичного складу Українського військового округу, а також переведення на українську мову політичної та освітньої роботи. Значним досягненням було відкриття україномовних курсів для молодших командирів та інструкторів. Зокрема, у Київській об'єднаній школі червоних командирів (КВОШК) і в Полтавській піхотній школі запроваджувалося навчання українською мовою. У 1926 році в УСРР уже діяли десятки україномовних військових курсів, а частина військових статутів і підручників була перекладена українською.

Перші кроки на шляху створення українських радянських військових частин викликали захоплення серед українців-червоноармійців. У 1925 році 61% усіх армійських груп з ліквідації неписьменності в кадрових дивізіях використовували українську мову. Цілком логічно, що в територіальних частинах УВО ця частка була ще більшою і становила понад 80%. У 1926 році у кадрових дивізіях частка українізованих груп лікнепу зросла й складала вже 62,2%.

З іншого боку, групи політичного навчання були українізовані гірше, головним чином через брак політичних працівників, які б володіли українською мовою. Загалом по УВО в 1925 році українською проводилося політичне навчання у 24,4% політгруп, а в 1926 році – 36,4% [14, с. 157].

Продовжувалося видавництво армійської літератури українською. У 1925 році в друкарні харківської школи Червоних старшин було видано «Практичний російсько-український словник для військових», а також «Стрілецький статут», «Тимчасовий статут залогової служби», «Тимчасовий дисциплінарний статут», «Тимчасовий бойовий статут піхоти», «Бойовий статут артилерії РСЧА» українською мовою [15].

Однак це не могло суттєво вплинути на нестачу літератури українською мовою для військовиків. Так, у 1925 році в бібліотеках Української військової округи україномовна література складала лише 4,2%. Наступного 1926 року ця частка зросла до 6,8%, чого також було замало. Також замало було українських клубів: 10% від загальної кількості у 1925 році та 18,9% [14, с. 158].

У військових округах проводилася робота і щодо підвищення кваліфікації командного складу. Видавалися інструкції з українізації, у яких наголошувалося на необхідності організації політичної роботи серед особового складу українською. Значну роль у цьому процесі відігравали політвідділи, що координували роботу з національними кадрами.

Незважаючи на це, перевірка, влаштована Національною комісією при Реввійськраді Українського військового округу і секцією освіти Народного комісаріату робітничо-селянської інспекції, показала низький рівень українізації командно-політичного складу. У Штабі та управліннях УВО українською володіли лише 6 працівників з 246. Аналогічно з 317 працівників Політичного управління УВО володіли українською 106 працівників – менше половини. Також було перевірено 4725 командирів та 994 політичних працівники строювих частин. У результаті перевірки було з'ясовано, що українською володіють лише 27,5% командирів та 28,8% політпрацівників (тобто 1299 та 286 військовиків відповідно).

Навіть у 95-й, 96-й, 99-й та 100-й територіальних стрілецьких дивізіях, які розглядалися як українські і вже мали б повністю перейти на українську, більше третини командирів та політичних працівників не володіли українською мовою повністю. Ще більше третини військовиків володіли українською пасивно, тобто лише розуміли її. Така ситуація серйозно заважала не тільки освітній роботі, але й бойовому навчанню в частинах [4, с. 264].

Станом на 1925-1926 рік українці вже становили більшу частину перемінного складу частин Червоної армії, що базувалися в Українській СРР. Те саме стосувалося кадрових частин і спеціальних з'єднань. Програма українізації в новому варіанті не могла покрити усіх потреб українізації в Червоній армії.

Уряд УССР все ще продовжував українізацію частин УВО, зважаючи на свою обмежену компетенцію та невеликі асигнування з союзного бюджету. Крім того, він постійно наполягав на тому, щоб усі кадрові командири та політичні працівники, що знали українську мову, були переведені до національних частин. Також не було продумано систему застосування національних частин у бойових умовах, та їх координацію з іншими частинами Червоної армії, зокрема і з частинами інших національностей. Спільність цілей неодмінно вела до домінування союзного командування, а відтак і до русифікації, серед іншого і національних частин.

Також наявна мережа українських військових шкіл ледь могла впоратися з потребами українізованих 96-ї та 100-ї дивізій і лише за тієї умови, що усі випускники шкіл потрапляли до цих з'єднань. Така ситуація залишалася гострою до кінця 1920-х років.

Вже в 1926 році стало зрозумілим, що 5-річну програму національно-військового будівництва впродовж 1924-1929 років виконати не вдасться. Тому в травні 1927 року Реввійськрада Союзу РСР ухвалила новий план національно-військового будівництва. Програма була розрахована на шість років, її заходи повинні були здійснюватися впродовж 1927-1933 років. Цей термін був розподілений на три дворіччя. За результатами кожного року програма могла бути скоригована відповідно до обставин.

Новий план передбачав збільшення кількості національних дивізій. Тепер, крім 96-ї, 99-ї, 100-ї територіальних стрілецьких дивізій, українізації підлягали 46-а, 25-а та 95-а стрілецькі дивізії. Українізацію цих з'єднань планувалося завершити до територіальних зборів 1931 року. При цьому РВР СРСР знову нагадувала про першочергову необхідність вивчення української мови та українознавства командно-політичним складом частин, без чого їх українізація ставала неможливою. Також нагадувалося про важливість освітньої та політичної роботи серед червоноармійців українською.

Незважаючи на корегування, вже у 1928-1929 роках стало очевидним, що УВО не може впоратися з виконанням і оновленого плану українізації. У частинах УВО восени 1928 року було проведено інспекцію. За її результатами командування округу змушене було констатувати, що «на четвертому році становище з українізацією характеризується загальним помітним послабленням цієї роботи по багатьох лініях» [14, с. 159]. Водночас малася на увазі насамперед повна відсутність роботи з українізації у кадрових дивізіях. Проте і командний склад територіальних з'єднань знав українську мову дуже слабо. Мало того, частка українізованих груп у дивізіях зменшилася. Якщо у 1926 році вона складала 36,4%, та у 1928 році – лише 22,1% [14, с. 160]. Українізація серед командного складу взагалі була слабкою ланкою цієї роботи. У 1929 році у частинах УВО була проведена нова перевірка знань української мови, яка засвідчила стійку тенденцію – чим вищі були посади командирів, тим менше серед них було українців та прихильників українізації і тим менше з них знали українську.

Серед найбільш відомих прикладів українізованих формувань можна назвати 45-ту стрілецьку дивізію, що базувалася в Харкові та мала україномовне діловодство, політичну літературу й внутрішню комунікацію. Також українізація активно впроваджувалася в 100-й стрілецькій дивізії в Києві. У документах тих років містяться свідчення про проведення україномовних занять, політичних бесід і військової підготовки.

5 грудня 1930 року Реввійськрада Українського військового округу знову наголосила на тому, що темп національного військового будівництва в окрузі неприпустимо слабкий. Більшість військових частин округу не впоралася із завданнями поширення української мови на командування та діловодство. Враховуючи це, Реввійськрада вимагала вже до травня 1931 року досягти того, щоб командний склад повністю оволодів українською, а все діловодство у Штабі, Управліннях округу та в українізованих з'єднаннях було переведено на українську мову. Також РВР знову нагадувала про посилення українізації в політичній та освітній роботі, особливо в кадрових дивізіях, у яких більшість особового складу становили українці [14, с. 161-162].

Ці вимоги загалом збігалися із прагненнями більшості українців, які служили в Червоній армії. Проголошений керівництвом УСРР курс на українізацію усіх сфер життя сприяв піднесенню національної самосвідомості, і, як наслідок, найбільш вимогливості українців у справі розвитку української мови та культури. Зосібна червоноармійці частіше висловлювали невдоволення з приводу відсутності командирів, які добре знали українську мову й могли б віддавати команди та розпорядження нею.

Одночасно активісти-українізатори в численних газетних публікаціях висловлювали вимоги пришвидшити українізацію частин та з'єднань. При цьому вони вимагали застосування різноманітних примусових заходів до тих керівників, командирів та політпрацівників, які свідомо чи несвідомо перешкождали розповсюдженню української мови та культури. Також вони вимагали зобов'язати членів партії, які знають українську мову, використовувати її безумовно, а тих, хто не знає, – вивчати її в порядку партійного обов'язку. Таким чином вони прагнули створити додаткові стимули для «підвищення темпів вивчення української мови» в середовищі командирів та політичних працівників [14, с. 162].

Водночас піднесення української самосвідомості викликали нові проблеми з точки зору союзного керівництва. Зокрема, у другій половині 1920-х років почастішали суперечки між червоноармійцями українського та російського походження. Зазвичай вони виникали в кадрових та спеціальних частинах, у яких відбувалося поповнення з РСФРР. У таких частинах найчастіше командування та політико-освітня робота здійснювалися російською. На загальному фоні українізації усіх сфер життя Української СРР така ситуація відверто дратувала українських бійців, які мали чисельну перевагу й перебували на території «своїї» республіки, але фактично опинялися на правах національної меншини у військових частинах. Ба більше, росіяни найчастіше ставилися до української мови зверхньо й не бажали її вивчати. Газетні публікації того часу зафіксували численні суперечки на національному ґрунті, що не могло не турбувати армійське керівництво.

Тим паче, такі проблеми виникали в українців та росіян у спілкуванні з червоноармійцями польського, татарського, німецького та єврейського походження. Радянські політоргани намагалися долати такі ексцеси за допомогою різноманітних пропагандистських заходів, проте вони не давали належного ефекту й суперечки на національному ґрунті продовжували ускладнювати внутрішньоармійську атмосферу [14, с. 163].

Серйозно погіршив ситуацію в армії початок колективізації. Рішення про курс на колективізацію сільського господарства, ухвалене в 1927 році на XV з'їзді ВКП(б) викликало серйозну протидію селянства, як заможного, так і середнього. Враховуючи, що вже в 1928 році на збори прийшли молоді червоноармійці, які були вороже налаштовані щодо курсу партії на колективізацію, опозиційні настрої розповсюдилися й на армію. У підрозділах почастішали випадки критичних зауважень у бік партійного керівництва та погрози повернути «кулемети проти клятої радянської влади».

Сильне емоційне враження на червоноармійців справляли повідомлення від рідних з села. Дуже часто такі листи зачитувалися колективно. Особовий відділ 95-ї Первотмайської стрілецької дивізії повідомляв про такий випадок: «Червоноармієць кавескадрону 95-ї СД Гонтар прочитав своїм товаришам листа від батька, в якому той писав: ...Дорогий син! Я отримав від тебе посвідчення на пільгу, проте пільги мені ніякої не дають і забирають усе, що є в господарстві. Забрали візок, плуг, биків, коней та ін». Присутній при читанні червоноармієць Бондар почав плакати і розповів, що з його села виселяють 150 «куркулів», в тому числі і його рідних» [4, с. 284]. Тільки у березні 1930 року ОДПУ вилучило 5500 листів до червоноармійців, з яких лише 1050 були позитивними щодо політики радянської влади [4, с. 284-285].

Така ситуація призвела до того, що з кінця 1920-х років процес українізації поступово уповільнюється, а потім і згортається. Ускладнення зовнішньополітичної ситуації наприкінці 1920-х років, яке свідчило про необхідність готуватися до нової світової війни, поставило проблему уніфікації армійського життя й придушення міжнаціональних конфліктів.

У 1929 році зі складу республіканських урядів було виведено уповноважених, які представляли їх при союзному народному комісаріаті військових справ. У 1931 році на кадровий принцип комплектування було переведено найбільш українізовані 46-у, 95-у, 96-у, 99-у стрілецькі дивізії. Після цього українізація в них набула суто культурницького характеру й більше була схожа на ліквідацію неписьменності, ніж на національно-культурну роботу.

Ще менше успіху мала українізація військово-морських сил. До 1935 року Чорноморський флот мав назву Морських сил Чорного та Азовського морів. 25% моряків та командирів флоту в середині 1920-х років складали українці. Також УРСР брали участь у будівництві бойових кораблів. Зокрема, добудову крейсера «Адмірал Нахімов» було здійснено частково за рахунок українського бюджету та добровільних коштів, зібраних з українців. Крейсер увійшов до складу флоту під назвою «Червона Україна». Незабаром до складу флоту Чорного моря додався есмінець «Незаможник» (колишній «Занте»), у добудові якого також були використані українські кошти.

Також існувала ідея українізації усього військового та торговельного флоту на Чорному морі, проте вона так і не була реалізована через специфіку флотської організації, яка була викликана неможливістю утримувати сильний флот силами однієї республіки. Це, у свою чергу, сильніше прив'язувало флот до центрального керівництва й стримувало процеси українізації [14, с. 168-169].

У 1934 році було ліквідовано Револьюційну військову раду Союзу РСР. Народний комісаріат з військових та морських справ було перейменовано у Народний комісаріат оборони СРСР. Тоді ж починається поступова ліквідація територіально-міліційної системи комплектування Червоної армії. У 1935 році всі територіальні частини Червоної армії стали кадровими. На той момент вони становили 75% складу РСЧА.

Після 1933 року система національних частин практично згортається. Причини цього були як політичні, так і ідеологічні. Після поразки «націонал-комуністичної» течії в КП(б)У, а також на тлі Голодомору 1932–1933 рр. українізація почала сприйматися радянським керівництвом як загроза цілісності держави. У військовій сфері розпочалася кампанія з «викриття націоналістичних елементів», що супроводжувалася репресіями проти українських офіцерів і командирів.

Багато військових, які брали участь в українізації, були репресовані. Наприклад, у 1937 році було заарештовано командувача Київського військового округу Івана Федька, якого звинувачено в «націоналізмі та шпигунстві». Військові навчальні заклади знову перейшли на російську, а всі залишки українізованих підрозділів були розформовані або зросійщені.

У березні 1938 року фактичне згортання національно-військового будівництва було закріплене спільною постановою Центрального комітету ВКП(б) і Ради народних комісарів СРСР «Про національні частини і формування РСЧА» [12]. Постанова віддавала належне національним частинам та формуванням, які виникли під час «Громадянської війни та боротьби за національну незалежність» і відіграли важливу роль у боротьбі з «контрреволюційними націоналістичними буржуазними урядами та іноземними інтервентами». Такі частини та формування дозволили залучити до захисту радянської влади представників національностей, які не служили в царській армії. Також увага акцентувалася на тому, що створення національних частин було прямо пов'язане з територіальним принципом комплектування РСЧА, ухваленим на початку 1920-х років.

Проте станом на кінець 1930-х, як стверджувалося в постанові, існування таких частин не є виправданим. РСЧА призначена для захисту Радянського Союзу по всіх кордонах та територіях. Тому формування збройних сил повинно відбуватися на основі загальної військової повинності та екстериторіальності формування військових частин. Оскільки Червона армія та Військово-морський флот повністю

перейшли на таку основу, існування самостійних національних частин суперечить новим принципам діяльності РСЧА і не дозволяє народам СРСР брати участь у захисті усієї країни [12].

Крім того, постанова стверджувала, що різниця в культурних та побутових умовах окремих національних республік і автономних областей не може забезпечити необхідного навчання та бойової підготовки національних формувань. Також у національних частинах відсутня нормальна перспектива службового зростання командирів національних частин, замкнених у межах полків та дивізій, що викликає в них справедливе невдоволення. Також прив'язка до місцевих умов не дає можливості готувати військових до дій у різних кліматичних умовах.

З цих причин національні частини, з'єднання, військові училища та школи РСЧА було вирішено переформувати в загальносоюзні з екстериторіальним комплектуванням, змінивши дислокацію частин та з'єднань, а громадяни різних республік та областей будуть проходити військову службу на загальних засадах [12].

Остаточно ідея створення національних військових частин була похована у вересні 1939 року, коли Верховна Рада СРСР ухвалила «Закон про загальний військовий обов'язок», встановивши єдину кадрову систему комплектування Червоної армії, що автоматично означало змішування червоноармійців різних національностей в уніфікованій армійській системі, яка користувалася російською мовою як єдиним інструментом командування [7].

ВИСНОВКИ

Українізація Червоної армії в УСРР у 1920-1930-х роках була явищем суперечливим і короткотривалим. Вона стала частиною ширшого курсу радянської коренізації, який, з одного боку, сприяв розвиткові української мови й національної ідентичності, але з іншого – використовувався для посилення контролю з боку центру. Згорання українізації наприкінці 1930-х років супроводжувалося репресіями й посиленням русифікації, що засвідчило зміну курсу радянської національної політики від формального визнання культурної багатоманітності до жорсткої уніфікації та централізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 95-та стрілецька дивізія (СРСР). (б. д.). Вікіпедія. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/95-%D1%82%D0%B0_%D1%81%D1%82%D1%80%D1%96%D0%BB%D0%B5%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%B0_%D0%B4%D0%B8%D0%B2%D1%96%D0%B7%D1%96%D1%8F_\(%D0%A1%D0%A0%D0%A1%D0%A0](https://uk.wikipedia.org/wiki/95-%D1%82%D0%B0_%D1%81%D1%82%D1%80%D1%96%D0%BB%D0%B5%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%B0_%D0%B4%D0%B8%D0%B2%D1%96%D0%B7%D1%96%D1%8F_(%D0%A1%D0%A0%D0%A1%D0%A0) (дата звернення: 06.10.2025).
2. Верстюк В. Ф. Українська Центральна Рада й українізація військових частин російської армії. Український історичний журнал, 2012. № 3. С. 4–27.
3. Волковинський В. М. Армія і народ, 20–30-ті роки: участь трудящих України у зміцненні Червоної Армії. Київ: Либідь, 1990. 125 с.
4. Гриневич В., Гриневич, Л., Якимович Б. та ін. Історія українського війська (1917–1995). Львів: Світ, 1996. С. 230–285
5. Декрет «Об организации территориальных войсковых частей и проведении военной подготовки трудящихся». 8 августа 1923 г. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=18381#r2paGsUIU8O4AKhl> (дата звернення: 06.10.2025).

6. Известия Одесского губкома КПБУ, губисполкома и губпрофсовета. №1233 від 12 січня 1924 року. ДАКіро, інв. №129–130, арк. 4–5, 17.
7. Кралюк П. Українізація у 1923–1932 роках. Радіо Свобода. 2020. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/30576563.html> (дата звернення: 06.10.2025).
8. Культурне будівництво в Українській РСР. Важливі рішення КП і уряду. 1917–1959 рр. Т. 1. Київ: Держполітвидав УРСР, 1959. 883 с.
9. Культурне будівництво в Українській РСР: 1917–1927. Збірник документів і матеріалів. Київ: Наукова думка, 1979. 667 с.
10. Мовчан О. М. Україна: Хроніка XX століття. Роки 1923–24. Київ: Інститут історії України НАНУ, 2009. С. 124.
11. Пилипчук Р. В. Одеські військові навчальні заклади. В: Енциклопедія Сучасної України. 2022. URL: <https://esu.com.ua/article-75033> (дата звернення: 06.10.2025).
12. Постановление ЦК ВКП(б) и СНК СССР «О национальных частях и формированиях РККА». 7 марта 1938 г. РГАСПИ. Ф. 17. Оп. 3.
13. Скрипник М. Статті й промови. Т. 5: Література й мистецтво. Харків: Держвидав України, 1930. URL: <https://elib.nlu.org.ua/view.html?&id=2314> (дата звернення: 06.10.2025).
14. Українізація 1920–30-х років: передумови, здобутки, уроки. Колективна монографія / За ред. В. А. Смолія. Київ: Інститут історії України НАНУ, 2003. С. 150–169.
15. Українізація. (1995). Енциклопедія українознавства. Словникова частина. Париж–Нью-Йорк: Молоде життя, 1995. С. 327–329.
16. Центральний державний архів вищих органів влади та управління України (ЦДАВО). (1919, 10 березня). Конституція Української Соціалістичної Радянської Республіки. Ф. 1, Оп. 1, Спр. 12, арк. 12–16 зв. URL: <https://old.archives.gov.ua/Sections/Constitution/2/index.php?8=> (дата звернення: 06.10.2025).
17. Центральний державний архів вищих органів влади та управління України (ЦДАВО). (1923, 8 серпня). Декрет «Про організацію територіальних військових частин і військову підготовку трудящих». URL: <https://e.tsdahou.archives.gov.ua/fonds/4/> (дата звернення: 09.10.2025).
18. Центральний державний архів вищих органів влади та управління України (ЦДАВО). (б. д.). Відомості про партійну належність кадрів Київського військового округу.... URL: <https://e.tsdahou.archives.gov.ua/fonds/4/> (дата звернення: 07.10.2025).
19. Чумак В. М. Політика українізації в УСРР і КПЗУ (1927–1928). Записки іст. фак-ту ОДУ імені І. І. Мечникова. 1999. №. 10. С 193–201.

Марія СОЛОДКА

3. СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ ПРИВІЛЕЇ ЧЕРВОНОАРМІЙЦІВ, КОЛИШНІХ ЧЕРВОНОГВАРДІЙЦІВ ТА ЧЕРВОНИХ ПАРТИЗАН У 1920-Х РОКАХ НА ПРИКЛАДІ ОДЕСЬКОЇ ГУБЕРНІЇ

Будь-яка держава і політичний режим у своїй діяльності спирається на силовий блок. Досвід громадянської війни на теренах колишньої російської імперії впевнив більшовицьке керівництво в тому, що покладатися на постійну підтримку селянської та робітничої маси не доводиться, оскільки вона йде не за ідеями, а за

матеріальним становищем, і тому її настрої постійно змінюються. Єдиною опорою за таких умов була Червона армія, яка, незважаючи на локальні заколоти та неконтрольовану поведінку під час грабунків та погромів, у цілому залишалася вірною більшовикам і виграла збройне протистояння, дозволивши їм зберегти владу. Тому керівництво Радянського Союзу та радянських республік намагалося й надалі зберегти лояльність військових.

Після завершення громадянської війни радянська влада ухвалила низку документів, що регулювали постачання армії. Так, наказ Реввійськради Республіки № 303 (1922) регламентував розміри пайкового забезпечення для командного та рядового складу. Згідно з цим наказом, червоноармієць отримував пайок, що включав хліб, м'ясо, крупи, сіль, цукор тощо – у кількості, яка суттєво перевищувала споживання цивільного населення в умовах голоду та нестачі.

У серпні-грудні 1922 р. пленум ЦК РКП(б) ухвалив декілька постанов під загальною темою «Про Червону Армію», якою були визначені ключові заходи щодо поліпшення матеріального становища армії. Вона передбачала, зокрема, покращення умов для командного складу та повне забезпечення армії асигнуваннями, закладеними в державному бюджеті. Політбюро підтвердило рішення про скорочення чисельності Червоної армії до 600 тисяч осіб станом на 1 лютого (без урахування конвойної варті, військ ДПУ та прикордонної охорони). Водночас було визначено граничну чисельність допоміжних формувань: війська ДПУ – 20 тисяч осіб, прикордонна охорона – 25 тисяч осіб, конвойна варта – 10 тисяч осіб, наголошуючи на необхідності покращення якісного складу цих підрозділів та забезпечення їх належними матеріальними умовами.

Термін завершення зазначеного скорочення встановлювався також на 1 лютого 1923 року. Було підкреслено, що чисельність армії у 600 тисяч є мінімально необхідною для гарантії безпеки РСФРР. З метою компенсації зниження боєздатності через скорочення особового складу передбачалося посилення технічного оснащення війська. Для цього Раді Народних Комісарів пропонувалося знайти ресурси для якнайшвидшого відновлення діяльності військових заводів.

Аби забезпечити необхідну чисельність збройних сил, необхідну для захисту території, радянський уряд ухвалив Декрет Центрального виконавчого комітету та Ради народних комісарів СРСР від 8 серпня 1923 року «Про організацію територіальних військових частин і проведення військової підготовки трудящих» [2].

Декретом вводилася змішана система комплектування збройних сил СРСР. Частина дивізій залишалася кадровою. Її командний, політичний, адміністративний, медичний та ветеринарний склад, а також технічні спеціалісти фактично були професіоналами військової справи. Червоноармійці та молодші командири набиралися шляхом призову, а також добровільно на строкову та понадстрокову службу.

Поряд з ними формувалися територіальні дивізії, червоноармійці у яких по суті своїй були ополченнями і являли собою перемінний склад, який призивався на допризовну підготовку та на щорічні збори. Таким чином вони проходили 4-річну підготовку по суті без відриву від виробництва. Чисельність територіальних частин встановлювала Реввійськрада СРСР.

Усі громадяни, які досягали 24-річного віку, призивалися на військову службу за винятком тих, хто мав звільнення від мобілізації. У перший рік служби громадяни навчалися на обов'язкових тримісячних курсах допризовної підготовки, і тільки після цього вони могли бути зачисленими до складу військових частин. Після зачислення

вони ставали на спеціальний облік і повинні були на вимогу військових комісаріатів являтися для медичного обстеження, зборів та навчання. Тривалість зборів протягом року не перевищувала двох місяців з таким розрахунком, щоб упродовж чотирьох років військовий був на службі не більше п'яти місяців.

За військовиками зберігалися їхнє місце роботи та заробітна платня. Їх керівництво було зобов'язане відпускати червоноармійців на збори. У свою чергу громадяни, які числилися у складі військових частин, не могли покинути свій район проживання на час її проходження. Після проходження військової підготовки червоноармійці переходили у запас і за необхідності могли бути мобілізовані до червоноармійських частин [2].

Звичайно, відрив громадян від промислового, ремісничого або сільськогосподарського виробництва, підприємницької діяльності тощо мав негативно позначитися на результатах його праці та рівні прибутків. Тому держава повинна була компенсувати йому ці втрати через надання певних пільг та переваг або заохотити його до відданої служби.

Щоправда певний час тривала спроба виховати ще надійніший збройний контингент – частини особливого призначення (ЧОП). Загони особливого призначення почали створюватися радянським керівництвом під час громадянської війни 1918-1921 рр. Початок їхньому створенню поклав циркулярний лист ЦК РКП(б) від 17 квітня 1919 р., який наказував місцевим партійним організаціям створювати воснізовані комуністичні підрозділи для захисту Радянської влади [8]. Наказом РВРР від 20 червня 1919 р. була оголошена інструкція з формування загонів у столичних та губерньських містах, великих фабрично-заводських районах батальйонів, рот, відділень, взводів з комуністів, комсомольців та безпартійної партії. Загони використовувалися для охорони важливих політичних, економічних та військових об'єктів, придушення контрреволюційних виступів, також у прифронтовій зоні загони ОП могли залучатися для бойових дій на фронті та охорони тилу [8].

Після формування перших частин радянське керівництво спробувало створити бригади та дивізії особливого призначення, але через відсутність достатньої кількості кадрів створити ЧОПівські з'єднання не вдалося.

Після перемоги над політичними опонентами та зовнішньою контрреволюцією головним завданням органів радянської влади стало подолання внутрішньої анархії та встановлення твердого державного ладу, ліквідація політичного та кримінального бандитизму. На X з'їзді РКП(б) у резолюції про чергові завдання військового будівництва було визнано за необхідне вважати загони особливого призначення основою міліційних частин, надати їм правильну штатну організацію, покращити бойові навички.

Загони почали набувати організаційні форми регулярних частин РСЧА. Спочатку вони підпорядковувалися управлінню Всевобуча (загального військового навчання), проте у липні 1921 р. були виділені в самостійну структуру під керівництвом Штабу частин особливого призначення, якому біли підпорядковані новостворені штаби загонів ОП округів та губерній. У складі ЧОП почали формуватися піхотні, кавалерійські, артилерійські та броньові частини.

1 жовтня 1921 рішенням ЦК РКП(б) була введена єдина система організацій ЧОП: командувач та штаб ЧОП Республіки, командувачі і штаби ЧОП округу, губернії, повіту. Також при відповідних комітетах РКП(б) були створені Ради ЧОП для координації дій з органами військової та цивільної влади. 6 грудня 1921 р. для

частин ОП були затверджені стандартні штати полків, батальйонів, рот, взводів. Усі ЧОПи отримали власні номери при цьому в Українській СРР нумерація частин була окремою [8].

Загони ЧОП відіграли певну роль у боротьбі за зміцнення державного ладу й боротьбі з політичним бандитизмом. При цьому вони не тільки мали бойові зіткнення з повстанськими загонами, але й, наприклад, захищали від розграбування склади Американської адміністрації допомоги (АРА) або організації допомоги голодуючим (Помгол) під час голодування 1921-1922 рр., несли охорону різноманітних підприємств, що ставали неодноразово ціллю для пограбування з боку як політично мотивованих бандитів, так і звичайних карних угруповань.

Загалом на квітень 1922 р. чисельність частин особливого призначення на Україні та в Криму складала більше 4800 осіб. Бійці ЧОПів на відміну від солдатів звичайних частин називалися не червоноармійцями, а комунарами або власне «чонівцями». Вони проходили військову підготовку поза казармою у вільний від роботи час, заняття призначалися 2 рази на тиждень, раз або два на рік відбувалися казармені збори тривалістю 24 доби, або перевірочні збори тривалістю 10-12 діб.

Проте на середину 1920-х рр. завдяки відмові від політики «військового комунізму», голоду та зусиллям радянських каральних органів, військових частин та органів правопорядку, повстанський рух поступово схидав нанівець. Тому рішенням Реввійськради СРСР від 30 березня 1924 р. були розформовані штаби ЧОП СРСР, округів, губерній, частини ОП. Особовий склад ЧОП у районах дислокації територіальних частин Червоної армії передавався до відповідних військових частин, у інших районах зберігалися ЧОПи чисельністю не більше батальйону. На вересень 1924 р. частини особливого призначення були залишені лише в районах з несприятливою політичною ситуацією, а на початок 1925 р. ЧОПи були остаточно ліквідовані [8].

Оскільки створення «радянських «СС» не вдалося, то керівництво СРСР вирішило зробити своєю головною ідейною опорою армію та флот. При цьому військова служба давала можливість прямої ідеологічної обробки військовослужбовців політичними працівниками. Проте жодна ідеологія не діє довго без певного матеріального стимулювання. Тому шефська підтримка та різноманітні матеріальні привілеї повинні були зробити червоноармійців стійкими прибічниками радянської влади.

У лютому 1924 р. до Одеси прибула з м. Харків (тогочасна столиця Української СРР) спеціальна комісія в складі заступника народного комісара соціального забезпечення і за сумісництвом уповноваженого реввійськради республіки Левандовського, представника народного комісаріату праці Маркуса та представника народного комісаріату оборони УСРР Ястребова. Комісія повинна була ознайомитися зі становищем демобілізованих червоноармійців в Одеській губернії і спланувати разом з місцевою владою та ОГІКО заходи з покращення їхнього побуту.

Левандовський повідомив кореспонденту одеської газети «Известия...», що в центрі організовано комісію допомоги демобілізованим, яка спільно з всеукраїнським центральним комітетом допомоги повинна відшукати кошти та засоби для піклування про колишніх бійців Червоної армії. Для цього Всеукрцкомдоп планував створити по Україні різні галузі промисловості, прибутки з яких повинні були б використовуватися на допомогу демобілізованим [7].

Роботу комітету допомоги по Одеській губернії Левандовський оцінив як досить слабку. Проте незадовго до приїзду комісії головою комітету було призначеного губерньського військового комісара Лешка, який вважався достатньо авторитетним працівником. Левандовський висловив сподівання, що під його головуванням Одеса у справі допомоги червоноармійцям зможе зрівнятися з Харківською та Київською губерніями та Донбасом, де ця робота виконується найкраще в УСРР [7].

Одночасно Левандовський розповів, що піклування про інвалідів Червоної армії поставлено в Одесі абсолютно незадовільно. Відвідавши будинки інвалідів, Левандовський побачив, що постільної білизни в інтернатах не вистачає, гаряче харчування скалічені червоноармійці отримують лише один раз на добу, просвітницька робота не ведеться, бібліотеки в інвалідних будинках немає.

Велику допомогу інвалідам надають місцеві частини Червоної армії, які постачають колишнім бійцям на 79% продовольства більше, ніж органи соціального забезпечення. Також червоноармійські частини виділяють групи червоноармійців, які організують у будинках інвалідів «червоні кутки» та налагоджують політично-просвітницьку роботу.

І наостаннє Левандовський висловив бажання, щоб громадськість не залишала без уваги інвалідів Червоної армії, які в часи громадянської війни встали на захист республіки [7].

Ще з часів громадянської війни 1918-1922 рр. на території колишньої Російської імперії становище червоноармійців, а також червоних командирів та політичних працівників регулювалося окремими документами, що регламентували ті чи інші боки матеріального становища військовослужбовців. Безумовно, що армія за часів, коли більшовикам була важлива підтримка насамперед найбільшої збройної сили, котра була у їхньому розпорядженні, постачання Червоної армії було кращим, ніж інших верств населення, навіть порівняно з працівниками оборонних підприємств. Проте при переході до мирного державного будівництва ці норми повинні були бути впорядковані і кодифіковані, аби уникнути можливих протиріч та різночитань у законах «Червоної імперії». При цьому армія і далі залишалася головною опорою більшовицького уряду, а відтак головні привілеї повинні були бути зведені в систематизований кодекс, що й було зроблено в другій половині 1924 р.

Більш ніж через рік після ухвалення декрету про введення територіальної організації військових частин Центральний виконавчий комітет Союзу РСР ухвалив постанову №21 від 29 жовтня 1924 р. «Про затвердження кодексу законів про пільги та переваги для військовослужбовців Робітничо-Селянської Червоної Армії та Робітничо-Селянського Червоного Флоту Союзу РСР та їх сімей» [11].

Стаття 197 постанови скасовувала чинне на той час законодавство Союзу РСР та союзних республік, яке передбачало пільги та переваги особистого складу РСЧА та РСЧФ і їхніх сімей. Натомість Центральний виконавчий комітет СРСР ухвалив рішення про затвердження нового кодексу законів про пільги та переваги військовослужбовців Червоної армії та флоту та їх сімей. Ця ж постанова доручала Президії Центрального виконавчого комітету та центральним виконавчим комітетам союзних республік видати в місячний строк переліки узаконень та розпоряджень уряду Союзу РСР і урядів союзних республік про пільги й переваги для військовослужбовців та їхніх сімей [11, с. 283].

Стаття 198 постанови була досить розлогою і являла собою власне кодекс про пільги та переваги червоноармійців. Кодекс складався з кількох розділів. Перший розділ починався із загальних положень. Насамперед стверджувалося, що особи, які перебувають на дійсній військовій службі в Червоній армії та флоті користуються усією повнотою прав громадян СРСР і одночасно підпорядковуються усім вимогам військової служби. За це вони отримували порівняно з іншими громадянами певні пільги та переваги, якими військові користувалися не тільки під час проходження військової служби, але й після звільнення їх у безстрокову відпустку або взагалі звільнення зі служби [11, с. 284].

Цими пільгами користувалися усі, хто вважався військовослужбовцями, а саме:

- ті, хто був призваний на службу для відбуття військової повинності і ще не виступив свій строк;
- добровольці, які вступили на військову службу до строку призиву своїх однолітків;
- командири, адміністративні, політичні, медичні працівники та ветеринари, які служили до певного строку, а також ті, хто добровільно залишилися в армії або на флоті після закінчення цього строку за угодою на певний строк;
- особи, які входили до складу територіальних військових частин та проходили допризовну підготовку.

Також членам сімей тих, хто підпадав під категорію військовослужбовців, серед них і таким, хто перебував у цивільному шлюбі, призначалася державна допомога, особливо в тому випадку, коли після призову військовослужбовця в його сім'ї не залишилося працездатних робітників. Ця допомога розповсюджувалася на тих членів сімей, які з певних причин не перебували на звичайному місці проживання.

Також пільги членам сімей не скасовували інші пільги, якими ті користувалися відповідно до якогось іншого узаконення. Пільги та переваги встановлювалися чинним кодексом законів у мирний час. У військовий час перелік пільг та переваг встановлювався спеціальними законодавчими актами. Момент виникнення та закінчення дії пільг та переваг у конкретному випадку визначала Революційна військова рада Союзу РСР [11, с. 285].

Кодекс також визначав види пільг та переваг відповідно до галузей, на які вони розповсюджувалися. Червоноармійці, тобто рядові та молодші командири кадрових частин, хто комплектувався шляхом призову й на добровільних засадах, командири, адміністративні та політичні працівники, медики і ветеринари, а також члени їх сімей могли отримати пільги в галузі трудового землекористування та сільського господарства, податків та грошових зборів, у житлових питаннях, у галузі праці та соціального страхування, у галузі народної освіти, у галузі охорони здоров'я, на переїзди по залізницях та водних шляхах, на пошті, у судах, у галузі обов'язкового окладного страхування [11, с. 286].

У сфері землекористування та сільського господарства усі заходи були спрямовані на захист земельного наділу військовослужбовця та його сім'ї. За ним зберігалось право на власну частку землі в складі трудового господарства, членом якого він був. Якщо військовий через проходження служби не може брати участь у господарстві, то він все одно зберігав право на частку при розподілі двору. Якщо через відсутність члена сім'ї трудове господарство слабшає, то військовий та його сім'я зберігає право здати її в оренду.

У разі необхідності сім'ї військових могли отримати допомогу на основі декретів та постанов рад народних комісарів землеробства союзних республік відповідно до місцевих умов. Допомогу мали надавати губернські обласні або рівнозначні їм земельні органи.

Допомога могла виражатися в позиції посівного матеріалу, яку військовослужбовець та його сім'я отримувала в першу чергу на пільгових засадах. Також червоноармійці мали право користуватися сільськогосподарським інвентарем з прокатних пунктів на пільгових умовах або взагалі безкоштовно. Червоноармійці повинні були кредитуватися у першу чергу і на пільгових умовах під час купівлі та продажу живого або мертвого інвентаря.

Якщо військовий, незалежно від посади, звільнявся в безстрокову відпустку або зовсім звільнявся від служби, то усі пільги, які він отримав у період служби, зберігалися за ним упродовж року [11, с. 287].

Також військовослужбовці могли придбати ліс та лісові матеріали з пільговою знижкою від 25% до 75%, а для найбільш бідніших господарств передбачалося право на безкоштовне їх отримання. Також такса за паркування худоби для військових знижувалася. Вони мали право першими отримувати компенсацію за знищену через хвороби худобу, а також безкоштовну ветеринарну допомогу.

Також червоноармійці насамперед повинні були отримувати землю у трудове користування, яка виділялася з державних земельних маєстностей для наділення безземельних та малоземельних громадян, а також з колонізаційних фондів. Червоноармійці також повинні були отримувати пільги при оплаті робіт на землі. Конкретні розміри та форми отримання пільг повинні були розробити відповідні наркомати союзних республік [11, с. 287]. Важливою складовою червоноармійських привілеїв були податкові пільги. Так, під час обліку їдців сім'ї для обчислення єдиного сільськогосподарського податку в їх число включалися червоноармійці, які відбували військову службу.

Сім'ї військовослужбовців повністю звільнялися від сільськогосподарського податку та різних надбавок на нього, якщо, крім червоноармійця, у них не було працездатних чоловіків і одночасно якщо на одного їдця припадало не більше середньої кількості землі та худоби, ніж було потрібно для його забезпечення.

Також червоноармійське господарство повністю звільнялося від сільськогосподарського податку, якщо воно було землеробським, але в ньому не було робочої худоби, а також якщо воно було скотарським, але в ньому було не більше 5 голів великої рогатої худоби або ж дрібної рогатої худоби в кількості, еквівалентній 5 головам великої рогатої [11, с. 288].

Якщо в таких господарствах був ще один працездатний чоловік, то податок та додатки до нього зменшувалися лише наполовину. Крім того, половина сільськогосподарського податку й додатків знімалася з червоноармійських господарств в тому випадку, якщо господарство мало до півтори норми забезпечення землею, але в ньому не було працездатних чоловіків, крім самого військовослужбовця.

Також червоноармійці та їхні сім'ї звільнялися від земельної ренти в міських поселеннях, якщо вони обробляли виділену їм земельну ділянку без найму робітників. Також звільнялися від головної та додаткової земельної ренти ділянки під житловими приміщеннями військових та їх сімей, якщо вони не здавалися іншим особам.

Від державного майнового прибуткового оподаткування, а також від державного мисливського збору та додатків до нього, червоноармійці звільнялися без будь-яких умов. Виняток становили особи, які отримували прибуток від персональної праці не за наймом, а також ті, хто отримував прибуток від володіння промисловими та торговельними підприємствами, будівлями, капіталами, від орендованого майна та інших нетрудових джерел.

Також червоноармійці звільнялися від гербового збору на клопотання з приводу сплати сільськогосподарського оподаткування. Гербовий збір не сплачували їхні родичі на клопотання про пошук червоноармійців. Червоноармійці звільнялися й від канцелярського збору за усіма справами, пов'язаними з продовженням ними військової служби [11, с. 289].

У сфері місцевого оподаткування червоноармійці звільнялися від платні за реєстрацію місця проживання та збору на велосипеди. Сім'ї червоноармійців не платили податок на будівлі в місті, якщо вони проживали в цій будівлі. Вони звільнялися від податку на сади та городи у міській місцевості, якщо обробляли їх власноруч і на сім'ю припадало не більше 120 квадратних сажнів. Від оподаткування звільнявся один кінь на сім'ю, якщо він не був виїзним і використовувався лише в господарстві червоноармійця, а також одна голова великої рогатої худоби або три голови дрібної рогатої худоби на сім'ю. Сім'ї військових також не платили збір за реєстрацію місця проживання [11, с. 290].

Не були забуті і житлові питання облаштування військовослужбовців. Згідно з Кодексом господар житла, яке наймали члени сім'ї військового, що були на його утриманні на момент його призову на військову службу, не міг виселити їх із помешкання. Коли ж угода про найм житла закінчувалася, вона відновлювалася на тих самих умовах, що були раніше. Припинити дію угоди могла лише сім'я військового.

Члени сім'ї червоноармійця, які на момент призову перебували на його утриманні, платили квартирну платню не більшу, ніж робітники та службовці, що отримували мінімальний місячний заробіток. Мало того, місцевий виконавчий комітет мав формальне право взагалі звільнити сім'ю військового від квартирної платні.

Виселення сімей червоноармійців було можливе в адміністративному порядку з житла, яке було закріплене за установами та підприємствами лише в період з 1 квітня до 1 листопада. При цьому у випадку виселення сім'ї червоноармійців установа, яка її виселяла, повинна була надати придатну для житла вільну площу й транспортні засоби, без чого виселення проводити заборонялося.

Робітники та службовці, які добровільно вступали, або були відряджені до вступу до військових або військово-морських навчальних закладів, зберігали за собою помешкання упродовж трьох місяців, з дня від'їзду або з дня відрядження. Сім'я тих, хто був відряджений, зберігала помешкання на загальних засадах з оплатою помешкання особами, які перебували на утриманні відряджених [11, с. 291].

Також червоноармійці отримували певні пільги в галузі праці та соціального страхування. У випадку призова робітника чи службовця на військову або військово-морську службу працедавець повинен був здійснити з ним остаточний розрахунок і видати йому вихідну допомогу в розмірі середнього двотижневого заробітку. При цьому, якщо призовник отримував відстрочку або ж був визнаний непридатним до військової служби, то працедавець повинен був повернути його на

попереднє місце роботи та надати йому попередню посаду. У сфері обов'язкового окладного страхування сім'ям військових призначалася пільга в сумі не менше ніж 30% від окладного платежу [11, с. 291].

За сім'єю призваного до лав РСЧА та РСЧФ упродовж місяця зберігалися права на всі види допомоги, передбачувані законами про працю, при цьому допомога на годування дитини видавалася впродовж дев'яти місяців з дня пологів.

Слабкі селянські господарства червоноармійців, які наймали робочу силу, мали право платити внески до фонду соціального страхування на пільгових умовах. При цьому місцеві губернські виконавчі комітети могли взагалі звільнити червоноармійців від них в разі запиту місцевих органів соціального страхування [11, с. 292]. Неповнолітні члени сімей червоноармійців мали перевагу перед дітьми інших громадян при зарахуванні до дитячих будинків, дитячих садочків, колоній та інших соціальних інтернатних установ. Напівсироти з червоноармійських сімей, а також малолітні брати та сестри (повні сироти) призваного до армії або флоту, яких він утримував на власний кошт, приймалися до інтернатів у першу чергу.

Також неповнолітні члени сімей військовослужбовців та їхні сироти насамперед приймалися до шкіл першого та другого ступеню та відповідних їм навчальних закладів. При цьому вони звільнялися від платні за навчання і в першу чергу забезпечувалися підручниками та навчальним приладдям.

Червоноармійці у вільний від службових занять та нарядів час мали право з дозволу керівництва навчатися в школах та на курсах для дорослих, робітничих факультетах, у вищих навчальних закладах. Вступ до цих навчальних закладів для червоноармійців був пільговим, умови вступу встановлювалися народними комісаріатами народної освіти. Від платні за навчання червоноармійці звільнялися повністю [11, с. 293].

Військовослужбовці користувалися певними пільгами в медицині. Зокрема, хворі та поранені бійці користувалися безкоштовною амбулаторною допомогою у військово-санітарних та цивільних установах, стаціонарною – тільки в установах військово-санітарних і за рахунок Головного Санітарного Управління – у цивільних лікувальних установах.

Хворі червоноармійці могли проходити безкоштовне курортне лікування на військово-курортних станціях. Перевезення їх туди і назад здійснювалося за рахунок військового та морського відомств.

Хворі члени сімей військових мали право на першочергове перебування в лікувальних установах, родильних та інших медичних установах. Навіть у цивільних медичних установах лікування було безкоштовним на загальних засадах з сім'ями робітників та службовців, які були застраховані [11, с. 294].

Також червоноармійці мали право на проїзд залізничним або водним транспортом у кредит за рахунок військового відомства у випадку короткострокової відпустки, відпустки через хворобу та відпустки з поважних причин. Сім'ї червоноармійців мали право на проїзд одного члена сім'ї залізничним та водним транспортом за війським тарифом при оплаті готівкою за власний рахунок у випадку смерті червоноармійця або тяжкої хвороби, але не більше одного разу за час хвороби упродовж трьох місяців з дня його смерті. При цьому пільга розповсюджувалася лише на загальні вагони, швидкісні поїзди, плацкарти, м'які та інші люксові вагони.

Якщо червоноармієць помирав, то його особисті речі та майно його сім'ї могло бути перевезене до нового місця проживання за рахунок військового відомства в кредит. Проте вага майна, що перевозиться, обмежувалася 45 пудами, пільга діяла не більше трьох місяців з дня смерті військового, перевезення здійснювалося «малою швидкістю». У всіх інших випадках сім'я могла провезти не більше одного пуда на одну особу за власний рахунок за воїнським тарифом [11, с. 294].

Пошта відносилася до військових більш поблагливо. Вони мали право відправити за місяць безкоштовно три простих листа вагою не більше 20 грам або три поштових листівки. Усі ж поштові листи та листівки, які червоноармієць направляв до частини або установи, у якій він служив, пошта dopravляла безкоштовно. Також у місяць вони могли відправити дві посилки вагою до 20 фунтів кожна, заплативши при цьому половину вартості посилки [11, с. 294].

Крім цього, Реввійськрада Союзу РСР встановлювала певну грошову допомогу для червоноармійців, а також для військовослужбовців командного, адміністративного, політичного, медичного або ветеринарного складу, яка виділялася з коштів військово-морського відомства на випадок лікування та відновлення після тяжкого захворювання, поранення, контузії, пошкодження, а також у випадку, якщо хвороба була наслідком перевтоми через виконання службових обов'язків. Також військовим відшкодовували відновлення необхідної частини майна, яке було втрачено через бойові дії. Військове відомство зобов'язувалося оплачувати поховання незастрахованих членів сімей військових [11, с. 295].

Окремо обговорювалися питання захисту інтересів червоноармійців, командирів, адміністративних, політичних, медичних та ветеринарних працівників і їхніх сімей у судах. Захист правових та майнових прав військовослужбовців цілкомито покладался на місцеві виконавчі комітети. Адміністративні порушення місцеві виконкоми вирішували самі, судові суперечки – через своїх представників. При цьому якщо сім'я військового укладала очевидно не вигідну угоду стосовно майна їхнього двору (господарства), то виконком повинен був, не чекаючи позову з боку постраждалих, ініціювати відповідний позов і допомагати сім'ям військових відстоювати їхні права в суді. Посадові особи, які не відстоювали права військових та їх сімей належним чином, підлягали відповідальності згідно зі статтями кримінальних кодексів союзних республік [11, с. 295].

Аналогічно особам командного, адміністративного, політичного, медичного та ветеринарного складу, а також їхнім сім'ям надавалися пільги в галузях трудового землекористування та сільського господарства, податків та зборів, житла, народної освіти, охорони здоров'я, залізничного та водного транспорту, несення служби у віддалених місцевостях СРСР, грошової допомоги, судових справ. Такі ж пільги розповсюджувалися на червоноармійців та молодших командирів, які залишилися на понадстрокову службу за підпискою, але не стосувалися молодших командирів строкової служби [11, с. 296].

Пільги командирів у галузях землекористування, сільського господарства, податків та зборів головним чином повторювали відповідні постанови для червоноармійців призовного складу кадрових дивізій.

З житла особи командного складу, та тих, хто був до них прирівняний, могли бути виселені лише у виключних випадках, причому лише за умов надання їм гідного житла та транспорту для перевезення майна. Вищому командному, вищому

адміністративному, вищому політичному, вищому медичному та вищому ветеринарному складу (так званім відповідальним співробітникам) надавалося право на додаткову житлову площу в розмірі 20 квадратних аршин з оплатою у звичайному розмірі. Командири, відряджені до військових та військово-морських навчальних закладів, користувалися тими ж пільгами та правами, що й червоноармійці, відряджені на навчання до ВНЗ та ВМНЗ [11, с. 296].

Також командний склад та інші військовики, прирівняні до нього, користувався не тільки тими ж пільгами в галузі народної освіти, що й червоноармійці, але й мав право на вступ їхніх дітей до вищих навчальних закладів у першу чергу та безкоштовно.

Також командний, адміністративний, політичний, медичний та ветеринарний склад крім пільг, якими користувалися червоноармійці в медицині, користувався безкоштовною стаціонарною та амбулаторною медичною допомогою, зокрема й курортною, якщо був застрахований. Якщо військовики не були застраховані, то лікувалися безкоштовно на військово-курортних станціях, а на цивільних курортах їм надавалася пільга першої категорії [11, с. 297].

Транспортні пільги командно-адміністративного складу армії були суттєво більшими, ніж у звичайних червоноармійців. Так, за рахунок Народного комісаріату військових та військово-морських справ вищі командири та особи, що прирівнювалися до них, могли пересуватися залізничним та водним транспортом у випадку, коли вони їхали на санітарно-курортне та кліматичне лікування до установ військового відомства.

Також начальницький склад при переїзді до нового місця служби мав право перевезти свою сім'ю за державний рахунок упродовж наступного місяця. Якщо ж командир або військовий спеціаліст помирав або гинув, то військове відомство повинно було оплатити в кредит разовий переїзд сім'ї загиблого до нового місця проживання, за умови, що він відслужив не менше 6 місяців в армії або на флоті. Сім'я командира при цьому повинна була подати клопотання про переїзд не пізніше трьох місяців після смерті військового.

У випадку слідування у чергові відпустки та відпустки з особливо важливих причин командири Червоної армії платили за проїзд з власної кишені по військовому тарифу. Так само вони платили на залізниці та на кораблях за переїзд сім'ї до нового місця служби в іншій місцевості у випадку, якщо були призначені або відряджені туди на строк не менше місяця. За військовим тарифом оплачувався переїзд сім'ї військовослужбовця до курортів та санаторіїв за наявності відповідних документів, а також на лікування до найближчих військово-медичних закладів.

Власне майно військових начальників вагою не більше 40 пудів перевозилося за рахунок військового відомства «малою швидкістю» в кредит, а майно сім'ї цього ж військового начальника вагою до 10 пудів на дорослого члена сім'ї та 5 пудів на дитину до 14 років (але загалом не більше 60 пудів) – готівкою за власний рахунок за військовим тарифом [11, с. 298].

Окремою категорією були пільги для командного, адміністративного, політичного, медичного та ветеринарного складу Червоної армії та флоту у випадку призначення їх до віддалених місцевостей Радянського Союзу. Під час служби у віддаленій місцевості (за визначенням спеціального переліку) радянські військові начальники та спеціалісти перші три місяці отримували жалування штатної посади в подвійному розмірі.

При визначенні, призначенні та переведенні на службу у віддалені місцевості, а також при призначенні та переведенні між віддаленими місцевостями (якщо відстань між ними перевищує 1000 верст), командирам Червоної армії видавалися добові та підйомні гроші в подвійному розмірі порівняно з встановленими нормами. Дія цього положення не стосувалася призначень, здійснених під час бойових дій, а також періоду, коли військовослужбовець залишається на віддаленій території після закінчення бойових дій. У виключних випадках посилена виплата могла бути здійснена при переміщенні на відстань більше 1000 верст за розпорядженням військової наради в армії або начальника порту – на флоті [11, с. 299].

Майно сім'ї військовослужбовця при переїзді до нього перевозилося за рахунок військового або морського відомства в кредит.

Якщо військовий начальник, який служив у віддаленій місцевості, звільнявся зі служби через хворобу або скорочення штатів, то йому та членам його сім'ї, які знаходяться на його утриманні, надавалося право проїзду на залізниці або водним транспортом за рахунок військового відомства упродовж трьох місяців з монету звільнення. При цьому оплата здійснювалася НКВМС не в кредит, а на безвідплатній основі. Те саме право надавалося сім'ї військового начальника або спеціаліста у випадку його смерті у віддаленій місцевості за умови, що сім'я проживала разом з ним.

Якщо ж командир просто звільнявся зі служби у віддаленій місцевості, то його сім'ї надавалося право переїзду з ним за рахунок НКВМС в кредит, і лише в тому випадку, коли голова сім'ї прослужив у віддаленій місцевості не менше 1 року, а переїзд здійснювався на відстань не менше ніж 1000 верст.

Флотські командири, політичні, адміністративні, медичні та ветеринарні працівники, відряджені, призначені або переведені на судна в плавання у далеких водах СРСР і при цьому не приписані до певного порту, мали отримати інші добові виплати, якщо плавання тривало більше 6 місяців.

За безперервну службу у віддаленій місцевості командному складу також видавалася одноразова грошова винагорода: за рік служби – місячний оклад; з три роки служби – двомісячний оклад. Кожні 5 років служби давали командиру право на додаткову тримісячну відпустку із збереженням утримання. У термін відпустки не враховувався час, витрачений на переїзд до місця відпустки і назад, а сам переїзд здійснювався за рахунок військового або морського відомства в кредит. Якщо військовий не використовував відпустку повністю, то за невикористану частину відпустки він отримував грошову компенсацію.

Діти військових, які служили у віддалених місцевостях, котрі навчалися в інших містах, мали право на повністю безкоштовний проїзд в обидва кінці один раз на рік упродовж року за рахунок військового відомства.

Військовики командно-політичного складу, які прослужили 6 років і більше у віддаленій місцевості, мали право на переведення у військові частини та установи, розташовані в місцевостях за їхнім вибором з усіма додатковими виплатами, встановленими для тих, хто служив у віддалених місцевостях.

Особи, які звільнилися зі служби у віддалених місцевостях за власним бажанням, не відслуживши одного року, повинні були повернути державі всі грошові виплати, які були отримані за службу у віддаленій місцевості. Термін строків, які давали б право на додаткові виплати та пільги, встановлювався з 1 січня 1923 р. [11, с. 300-301].

Військовослужбовці командного та відповідного їм складу, які прослужили в армії або на флоті не менше 5 років або стали кавалерами ордена «Червоного Прапору», при звільненні від служби або при виході в безстрокову відпустку отримували право на безкоштовний ліс, також за угодою між військовим відомством та народним комісаріатом землеробства задовольнялися земельним наділом. Для цього військовий повинен був надати відповідне клопотання впродовж року. Проте воно задовольнялося лише в тому випадку, якщо особа до вступу на військову службу займалася трудовим землеробством. Особа, яка не займалася землеробством, могла отримати ліс та земельний наділ лише у виняткових випадках відповідно до особливої постанови органів радянської влади [11, с. 301].

Пільги в галузі єдиного сільськогосподарського податку зберігалися за військовослужбовцями після звільнення зі служби після 1 березня поточного року і далі упродовж відповідного окладного року. У галузі місцевого оподаткування пільги зберігалися рік з дня звільнення в безстрокову відпустку або взагалі зі служби.

При звільненні військовослужбовця від служби йому надавалося право на переїзд до обраного ним місця проживання, а також на перевезення ним свого майна впродовж перших трьох місяців з дня виключення його зі складу військової частини. Сам звільнений військовослужбовець міг пересуватися та перевозити майно на поїзді або судні за рахунок військового відомства в кредит. Сім'я військовослужбовця оплачувала переїзд та перевезення майна за військовим тарифом з власних коштів [11, с. 302].

Військовики, звільнені зі служби, мали право реєструватися в посередницьких бюро на предмет працевлаштування. При направленні на постійну роботу, а також на громадські роботи, колишні військові прирівнювалися до членів профспілок, а в окремих випадках за рішенням комітетів трудового посередництва мали перевагу перед ними.

Звільненому з лав Червоної армії та військового-морського флоту надавалося право вступу до всіх установ та підприємств у порядку наступної реєстрації.

Також посередницькі бюро зобов'язувалися направляти військовослужбовців, звільнених у безстрокову відпустку, на вільні посади в міліції, легкій охороні, охороні фінансових установ, обслуговуючого персоналу місць ув'язнення насамперед з перевагою перед членами професіональних спілок.

Також військовослужбовці, повністю звільнені зі служби, мали перевагу перед безробітними та членами професіональних спілок при заміщенні вакантних посад в установах центральних виконавчих комітетів та рад народних комісарів Союзу РСР, Об'єднаного державного політичного управління, Народного комісаріату військових та морських справ, Народного комісаріату іноземних справ, їх місцевих органів.

Звільнені з лав Червоної армії та флоту, що працювали за наймом безпосередньо до призову на військову службу, мають право на отримання допомоги для безробітних. Також при влаштуванні до гуртожитків та їдалень, облаштованих для безробітних, колишні військовослужбовці мали перевагу перед іншими безробітними.

Щоправда були й певні обмеження. Усі перераховані пільги надавалися лише тим, хто зареєструвався в посередницьких бюро з пошуку роботи впродовж одного року з дня першої постановки їх на облік у місцевому військовому комісаріаті після

звільнення з військової служби. Також звільнені з військової служби втрачали пільги, якщо звільнялися з першого місяця роботи або служби, отриманих після звільнення з армії або флоту [11, с. 303].

Звільнені з армії або флоту внаслідок хвороби або інвалідності мали право на користування безкоштовною амбулаторною та стаціонарною лікувальною допомогою, а також протезами, нарівні зі застрахованими громадянами [11, с. 303].

Звільнені в безстрокову відпустку або повністю звільнені від служби військовослужбовці, які повернулися до місця проживання сім'ї, повинні були отримати не пізніше 6 місяців житло в тому самому будинку, де мешкала сім'я, у першу чергу і з перевагою перед іншими громадянами. Ті ж, хто повернувся до свого місця помешкання, у якому проживав до вступу на військову службу, не пізніше 6 місяців з дня звільнення отримували право на першочергове отримання житлової площі, яка відповідала б чисельному складу його сім'ї.

Перемінний склад територіальних частин на відміну від кадрових військових мав право на пільги лише в галузях праці та податків. За робітниками та службовцями, призваними на допризовні пункти або до територіальних частин, зберігалася їхня посада на цивільній службі або роботі. Робітники та службовці зберігали на весь час навчання або зборів 2/3 середнього заробітку, який вони отримували в місті постійної служби або праці, але не більше ніж 1 місяць на рік. Допризовники, які ще не були призвані до своїх частин, не зберігали грошового утримання, але отримували з місяця роботи грошову допомогу на два тижні.

Сезонні та тимчасові робітники та службовці також зберігали за собою свою роботу або посаду, але не довше моменту закінчення тієї сезонної або тимчасової роботи, де вони були зайняті. Також робітників та службовців, які знаходилися на допризовній або попередній підготовці могли, бути звільнені з роботи тільки в тому випадку, коли їхня посада скорочувалася. При цьому за ними зберігалися права на всі виплати та компенсації, передбачені для цих випадків законами про працю.

Безробітні, призвані до лав територіальних частин або на допризовну підготовку, які мали право на допомогу з безробіття, але не отримували його через участь у громадських роботах, отримували її впродовж зборів або навчання, але не більше одного місяця на рік. Ті, хто отримував допомогу зі страхових кас, зберігали її на час навчання або територіальних зборів. Сім'ї застрахованих безробітних отримували додаткову допомогу на весь час проходження навчання або зборів [11, с. 304].

Також певні пільги призначалися командирам Червоної армії та флоту, які залучалися до навчання допризовників та складу територіальних частин, або самі призивалися на курси навчання командного складу. Вони отримували ті ж податкові пільги, що й червоноармійці та командний склад РСЧА та РСЧФ. Також вони отримували звільнення від податку на прибуток, канцелярські та гербові збори на весь період, на який були призвані. Господарства осіб, які входили до перемінного складу територіальних частин, користувалися відстрочкою внесення сільськогосподарського та прибуткового податків з місцевими надбавками на строк в один місяць [11, с. 305].

Важливою особливістю зазначеного кодифікаційного акту було те, що вперше на законодавчому рівні закріплювалися не лише пільги у сфері трудового землекористування, сільського господарства, оподаткування, освіти та охорони здоров'я, а також при переїздах залізничним і водним транспортом, проходженні служби у віддалених районах СРСР, у сфері судочинства, житлового забезпечення,

поштових і транспортних пілг для різних категорій військовослужбовців і членів їхніх родин. Додатково на місцеві виконавчі комітети покладалася функція захисту правового й майнового становища військовослужбовців та їхніх родин як у судовому, так і в адміністративному порядку у випадках порушення їхніх прав. При цьому посадові особи, які не вживали необхідних заходів для захисту інтересів сімей військових, могли притягуватися навіть до кримінальної відповідальності.

На території Одеської губернії в той час були розташовані частини 6-го стрілецького корпусу РСЧА. В Одесі базувалося командування корпусу, а також підрозділи 51-ї Перекопської стрілецької дивізії. У Єлисаветграді та Херсоні – підрозділи 15-ї Сиваської стрілецької дивізії та 7-ї авіабригади. У Первомайську формувалася єдина серед дивізій 6-го корпусу стрілецька дивізія територіального комплектування – 95-а Молдовська. Серед військових навчальних закладів найбільш відомими були Одеські піхотна та артилерійська школи, Єлисаветградська (потім Зинов'ївська) 5-а кавалерійська школа імені Будьонного [5].

Одеські газети реагували на Кодекс повідомленням за авторством І. Щербакова. Повідомлення називалося «Еще раз о демобилизованном комсоставе» і було присвячено проблемам працевлаштування колишніх червоних командирів та політпрацівників Червоної армії. Автор писав про те, що демобілізований командний склад за час перебування в Червоній армії втратив свою спеціальність і частково свою кваліфікацію. Проте Щербаков не вважав, що демобілізований командир став абсолютно не пристосований для роботи на підприємствах або в радянських установах. На думку автора, демобілізований командир отримав в армії «певну дисциплінованість», а відтак він буде витриманим та дисциплінованим працівником [5].

Чекати від уряду допомоги у вигляді пенсії не доводилося, оскільки ця пенсія не зможе відповідати прожитковому мінімуму. Також автор вважав, що демобілізованому командирі не дадуть право на пенсію, якщо він буде цілком здоровим. Відтак претендувати на пенсію, яка б відповідала прожитковому мінімуму міг тальки колишній військовий, який повністю втратив працездатність.

Тим паче, що вже на той момент демобілізований командний склад знаходився переважно в скрутному матеріальному становищі. Біржа праці (посередницька установа в Кодексі) має на обліку величезну масу безробітних і при усіх своїх зусиллях біржа праці не зможе влаштувати на роботу всіх демобілізованих. Відповідно для цього потрібна допомога всіх радянських установ. Першими повинні бути задіяні мережа роздрібного продажу «Ларёк», Центральна робітнича кооперативна спілка (Церабкооп) та банки.

Усі звільнені місця, а також для нових членів повинні бути надані демобілізованим у першу чергу. Також серед демобілізованих були такі, хто до вступу до РСЧА працювали в тих чи інших установах. Ці установи, на думку Щербакова, повинні були допомогти колишнім червоним командарм і знову взяти їх до себе на службу. Для цього навіть потрібно було б переглянути перелік співробітників, яких взяли на службу 1-2 місяці тому за можливістю замінити їх на демобілізованих відповідної кваліфікації [5].

Неважко помітити, що стаття достатньо песимістична за своїм настроєм. Вона відображає загальний стан матеріального становища суспільства часів НЕПу. Розвиток сільського господарства та промисловості був далекий від того, щоб забезпечити заробітком величезний прошарок безробітних, який сформувався в

період збройної боротьби 1918-1922 років, а зруйнована економіка не могла дати державі достатньо фінансів, аби забезпечити матеріальною допомогою або громадськими роботами усіх безробітних, хто потребував цього.

Різноманітні громадські рецепти не були занадто дієвими. Так вже 8 січня 1925 р. в одеській газеті «Известия...» знову була опублікована стаття, присвячена становищу демобілізованих військовослужбовців. Автор М. Антоніковський у статті «Треба дати кваліфікацію демобілізованим» стверджував, що неодноразові побажання про підвищення кваліфікації серед демобілізованих шляхом стажування на різних підприємствах та службах залишаються лише нездійсненими прагненнями. При вступі на роботу демобілізований червоноармієць найчастіше не зустрічає належного ставлення, або ж не підходить за кваліфікацією. На думку автора, заходи для покращення ситуації потрібні більш конкретні [6].

На той момент положення демобілізованого, який отримав право на роботу відповідно до закону, але не мав необхідної кваліфікації, нагадувало положення або утримання або зайвого на виробництві. Така ситуація викликала невдоволення господарських працівників, які були змушені брати на роботу некваліфікованих робітників, що зменшувало ефективність роботи підприємства й збільшувало накладні витрати.

Для виходу з ситуації Антоніковський пропонував увести для демобілізованих червоноармійців систему стажування на виробництві, аби вони поступово набували потрібної кваліфікації на безпосередньому виробництві і таким чином готувалися до реального місця роботи. Проте для цього потрібна була зацікавленість господарських працівників, які повинні були піти назустріч потребам колишніх військових [6].

Як бачимо, ухвалення закону про пільги червоноармійців та червоних командирів не тільки не могло вирішити соціальні проблеми, з якими стикалися призовники, їхні командири, а також демобілізовані, але й породжувало нові. Виправити ситуацію могло тільки покращення економічної ситуації в країні, але воно проходило занадто повільно через низку причин, що не залежали від військового відомства або навіть бажання радянського керівництва.

У першій половині 1924 року Червона армія зіткнулася з низкою криз, спричинених вкрай тяжким матеріальним становищем, яке було спричинене суттєвим скороченням військового бюджету СРСР. Найбільш відчутними стали кризи речового забезпечення, пального, а частково й грошового постачання.

Проблеми з обмундируванням, які тягнулися фактично з 1918 року, призвели до певного падіння морального стану червоноармійців та спричинили випадки групових порушень дисципліни. Особливо гостро це виявилось під час звільнення в запас призову 1901 року. Лише залишення частини нової форми за звільненими військовослужбовцями дозволило дещо згладити негативні наслідки кризи.

Паливний дефіцит ускладнив розміщення військових частин у недостатньо придатних приміщеннях і взимку створив абсолютно ненормальні умови для побуту червоноармійців. Відомі численні випадки, коли температура в казармах опускалася до нуля і нижче. Через обмежені фінансові можливості Червона армія була змушена фактично «перетерпіти» цю проблему. Допомога місцевих радянських органів не могла істотно пом'якшити кризу й надавалася далеко не всюди. До того ж система матеріального шефства на той час уже була ліквідована.

Проблеми з грошовим забезпеченням виявлялися в його надзвичайній мізерності. Затримки з виплатою грошового забезпечення особливо болісно позначилися на кадровому складі армії, передусім на середньому та молодшому командному й політичному персоналі. Їхнє становище стало фактично нестерпним: невивплата грошей, зокрема «сімейних», призводила до серйозних негативних наслідків у побуті та морально-політичному стані. Зокрема, серед комполітскладу поширилися борги перед приватними торговцями, продаж речей на базарах, проституція дружин військових, хвиля самогубств через матеріальну скруту, а також зростання злочинності й фізичне виснаження. Особливо тяжким було становище в тих віддалених місцевостях, які повинні були користуватися найбільшими пільгами.

Унаслідок цього рівень заборгованості серед комполітскладу, за даними ПУ УВО, сягав «у середньому близько 80%, а часом до 300-400% місячного окладу». Мали місце випадки, коли командирів, які мали борги, буквально ловили на вулиці приватні кредитори, а пересічні жителі глузували, мовляв: «Захисники наші в боргах по вуха» [4].

Епідемічне поширення самогубств у Червоній армії протягом першої половини року значною мірою було пов'язане саме з матеріальною скрутою. Із 239 зафіксованих випадків за перші чотири місяці 1924 р. причини 132 були з'ясовані, з них 80 прямо або опосередковано пояснювалися економічними мотивами.

Значна частина службових і господарських злочинів у Червоній армії була викликана недостатнім матеріальним становищем молодшого та середнього командного складу. Навіть серед комісарів із усіх порушень більше 20% становили «посадові злочини» [4].

Скарги на нестаток і матеріальну незабезпеченість у середовищі комполітскладу тривали. Борги перед кооперативами та приватними особами сягали 75 % отримуваного окладу. Єдиним виходом ставав продаж особистих речей і обмундирування.

Складною залишалася й ситуація з добовими, канцелярськими витратами, господарськими потребами. Крайня обмеженість авансів на ці цілі призводила до значних боргів частин, адже ці витрати були викликані необхідністю (відрядження політскладу територіальних дивізій у райони комплектування, на допризовні збори тощо).

Значними зусиллями апарату Червоної армії вдалося частково забезпечити призовників 1902 року народження обмундируванням. Проте загальна ситуація залишалася неблагополучною. З місць надходили повідомлення про нестачу одягу. Забезпечення армії білизною та постільними наборами перебувало в ще гіршому стані.

Поганий стан казарм створював для частин Червоної армії вкрай тяжкі, часом нестерпні умови життя. Перспективи на майбутню зиму залишалися такими ж невтішними. В усіх округах, де потрібен був не лише капітальний, а й середній ремонт казарм, коштів на його проведення не було. Мало допомагали й громадські кампанії «Червоної казарми», адже силами місцевих органів управління та громадських організацій вдавалося здійснити хіба що косметичний або поточний ремонт червоноармійських помешкань, які часом потребували капітального, оскільки були побудовані ще за царських часів.

Картина повсякденного життя командно-політичного складу, природно, лише погіршує його політико-моральний стан, сприяючи поширенню занепадницьких настроїв.

Крайня обмеженість коштів на ремонт обозу не давала підстав сподіватися на вихід із ситуації. Складне матеріальне становище Червоної Армії в 1924 році зумовило істотне погіршення політико-морального стану її кадрового складу – командно-політичного корпусу, що становить серйозну загрозу боєздатності армії. На середину року ситуація не зазнала покращення. Матеріальні ресурси Червоної Армії залишаються обмеженими. Цілі галузі військового господарства (зокрема обоз і казармене господарство) перебували на межі катастрофи. Будь-яке подальше скорочення й так мізерного бюджету Наркомату збройних сил може завдати серйозного удару по матеріальному стану Червоної Армії й ще більше послабити її боєздатність.

Незважаючи на таку ситуацію, реформа Червоної армії та флоту тривала й надалі. В міру покращення економічної ситуації керівництво СРСР продовжувало декларувати пільги для військовослужбовців. Згідно з декретом ВЦВК від 17 липня 1925 р. «Про переваги для червоноармійців при вступі до вишів», демобілізовані військовослужбовці мали право вступати до вищих і середніх спеціальних навчальних закладів поза конкурсом, а також отримувати стипендію, навіть якщо не відповідали загальним критеріям [4].

Проте радянське керівництво продовжувало декларувати усіляку матеріальну підтримку військовим, серед них і майнові, податкові, фінансові, земельні та платіжні привілеї, хоч вони й обмежувалися занадто повільним зростанням бюджету республіки.

Подальшим кроком стало прийняття постанови ВЦВК і РНК РСФРР від 14 вересня 1925 р., якою була затверджена «Інструкція (правила) захисту правового й майнового становища червоноармійців та їхніх родин». У ній наголошувалося, що дотримання всіх законів, які гарантували права та інтереси військовослужбовців і членів їхніх родин, є першочерговим обов'язком усіх органів радянської влади. Державні установи були зобов'язані приділяти особливу увагу справам, де порушувалися інтереси червоноармійців або їхніх родин, адже за відсутності військовослужбовця ці інтереси залишалися незахищеними [1].

Таким чином, на волосні (районні) виконавчі комітети, а в окремих випадках – на міські та селищні ради, покладалася додаткова функція захисту правового та майнового становища військовослужбовців і їхніх родин як в адміністративному, так і в судовому порядку. Органи прокуратури, своєю чергою, здійснювали нагляд за законністю дій посадових осіб, установ, зокрема громадських організацій і приватних осіб щодо військових та їхніх родин [1].

До 1926 р. командний склад військ користувався системою соціального страхування нарівні з іншими категоріями громадян. Однак відповідно до «Положення про державне забезпечення кадрового начальницького складу РСЧА», затвердженого постановою ЦВК і РНК СРСР від 19 березня 1926 р., ця практика була скасована. Натомість 11 жовтня 1926 р. ВЦВК і РНК РСФРР затвердили «Положення про державне забезпечення інвалідів військової служби та їхніх родин, а також родин померлих чи безвісти зниклих військовослужбовців і осіб, що втратили працездатність або годувальника внаслідок участі в боротьбі з контрреволюцією» [10].

Наприкінці того ж року, 31 грудня 1926 р., ЦВК і РНК СРСР ухвалили постанову «Про забезпечення родин громадян, призваних на дійсну військову службу в кадровий склад частин РСЧА». У документі визначалося, що члени родин військовослужбовців

строкової служби (рядового та молодшого командного складу) у певних випадках мали право на щомісячні грошові виплати, а також на влаштування в установи освіти, охорони здоров'я та соціального забезпечення. Уперше було чітко визначено межі державного забезпечення військовозобов'язаних. Це фактично означало закріплення права військовослужбовців на відшкодування шкоди – через додаткові грошові виплати на лікування та відновлення здоров'я за рахунок військового відомства [10].

У наказі Наркомпросу УСРР № 78 від 3 березня 1927 р. наголошувалося на важливості створення підготовчих курсів для червоноармійців при вишах та технікумах, що мали на меті подолання освітнього бар'єру між армією і цивільною освітою [4].

Охорона здоров'я військовослужбовців базувалася на інструкції Наркомату охорони здоров'я СРСР та Наркомату військових і морських справ (1925), яка передбачала безоплатне лікування червоноармійців і членів їхніх родин у державних лікарнях. У Києві, Харкові, Мінську та інших центрах створювалися спеціалізовані військові шпиталі. Зокрема, Харківський військовий шпиталь № 5 обслуговував тисячі пацієнтів щороку та мав відділення реабілітації для поранених Громадянської війни.

У 1927 р. Народний комісаріат соціального забезпечення розіслав по округах Обіжник №508, у якому намагався розтлумачити зміст постанови від 31 грудня 1926 р. «Про забезпечення сімей громадян, які були призвані на дійсну військову службу в кадровому складі Робітничо-Селянської Червоної Армії». Обіжник мав був бути прийнятим до виконання усіма службами соціального забезпечення.

Посилаючись на статтю 215 закону про обов'язкову військову службу від 18 вересня 1925 року, Центральний Виконавчий Комітет і Рада Народних Комісарів СРСР ухвалили, що у випадку призиву на дійсну військову службу в кадровий склад Робітничо-Селянської Червоної Армії повинні були користуватися правом на соціальне забезпечення конкретні члени сімей призваних до армії, які знаходилися в них на утриманні: діти, брати та сестри, що не досягли 15-річного віку; діти, брати та сестри, які були віднесені до перших трьох груп інвалідності, якщо вони втратили працездатність до досягнення 15-річного віку; непрацездатні батьки та один з подружжя, які були віднесені до перших трьох груп інвалідності; а також батьки або дружина, які хоч і є працездатними, але мають на утриманні дітей, які не досягли 8-річного віку, а також братів та сестер того, кого призвали на службу.

Постанова розповсюджувалася на сім'ї військовослужбовців рядового складу та молодших командирів строкової служби, які проходили службу в кадрових частинах Червоної армії. При цьому в додатку відзначалося, що соціальному забезпеченню підлягають вказані у постанові члени сімей і в тому випадку, якщо після призову виникнуть зміни в сімейному становищі призваного вояка, які б давали право на одну з пільг, згадану в законі.

Згідно з постановою особи, які повинні отримати забезпечення або мають бути переміщені до органів соціального забезпечення, охорони здоров'я та народної освіти, якщо там є вільні місця, або ж мали отримувати щомісячні грошові виплати. Норми грошової допомоги та джерела витрат на неї мають бути встановлені законодавством союзних республік.

Щомісячні виплати видавалися утриманцям призваного з дня подання заяви про їх призначення упродовж усього часу перебування військовиків на безперервній службі в кадровому складі РСЧА і потім ще упродовж двох місяців з дня звільнення в довгострокову відпустку.

Особи, які підпадають під забезпечення, можуть бути включені до органів соцзабезпечення, медицини або освіти союзних республік на той же строк.

Сім'ї військовослужбовців, які дезертирували з лав Червоної армії, автоматично втрачали права на соціальне забезпечення. Також не мали права на соціальну допомогу особи, які отримували нагальне забезпечення у порядку Соціального страхування або на основі спеціальних законів [10].

При цьому у випадку загибелі військовослужбовця, або отримання ним інвалідності соціальне забезпечення могли отримати не тільки його діти, але й неповнолітні брати та сестри. Це роз'яснювалося наступним чином: діти при непрацездатних батьках юридично не є круглими сиротами, проте за своїм фактичним матеріальним становищем нічим від них не відрізняються. Тому при вирішенні питання призначення соціальної допомоги братам та сестрам призваних червоноармійців, слухачів радянських партійних шкіл, військовослужбовців, котрі загинули, залишивши непрацездатних батьків-інвалідів однієї з перших трьох груп, органи соціального забезпечення зобов'язувалися радянським законодавством розглядати таких братів та сестер як круглих сиріт, які мають право на соціальне забезпечення [10].

18 лютого 1928 р. Всеукраїнський центральний виконавчий комітет та Рада народних комісарів УСРР ухвалили постанову, присвячену 10-річчю Червоної армії та військово-морського флоту, яка надавала економічні привілеї колишнім червоним партизанам та червоногвардійцям, а також розповсюджували їх на військовослужбовців Червоної армії та флоту і їх родини.

На додаток до попередніх привілеїв постанова звільняла колишніх борців за радянську владу від недоплат та пені за єдиним сільськогосподарським податком, що залишалися за ними на 1 жовтня 1927 р. Також недоплати та пені за усіма місцевими податками станом на 23 лютого 1928 р. знімалися з колишніх червоних партизан та червоногвардійців, кавалерів Ордену Червоного Прапора, інвалідів громадянської війни, а також червоноармійців, які під час дійсної служби зарекомендували себе зразковим виконанням обов'язків або видатними вчинками, що було зафіксовано наказами командування.

По сільському господарству з маломісних господарств колишніх червоних партизан та червоногвардійців знімалися всі заборгованості за насінневими позиками станом на 1 жовтня 1927 р. Крім того, їм а також червоноармійцям, відзначеним у наказах, і кавалерам Ордену Червоного Прапора держава виділяла 250000 карбованців на пільгові лісозаготівлі.

Наркомату земельних справ пропонувалося при розподілі коштів на безкоштовне землевпорядження в першу чергу допомагати партизанам, червоногвардійцям, червоноармійцям, що відзначилися, кавалерам Ордену Червоного Прапора, інвалідам громадянської війни та їх родинам. При складанні планів землевпорядження в першу чергу обслуговувати села, де були загони червоних партизан. Із земельних фондів виділялися 500 ділянок по Україні, які роздавалися керівникам партизанських загонів та кавалерами Ордену Червоного Прапора. Крім того, їм виділялося по 350 карбованців підйомних та інші пільги, які надавалися переселенцям та розселенцям.

Також червоним партизанам, червоногвардійцям та родинам червоноармійців видавався чистосортний посівний матеріал у першу чергу перед іншими селянами. Вони могли отримати допомогу від кооперативів при веденні господарства. Під час контрактації технічних культур та худоби аванси, які виділялися їм, мали бути більшими на 25% порівняно з іншими селянами.

При обслуговуванні сільськогосподарськими машинами і в інших питаннях кооперативи та колгоспи, що склалися з маломісних господарств колишніх червоних партизан, червоногвардійців та червоноармійських родин, отримували допомогу в першу чергу. Цим же пільговим категоріям повинні були надавати допомогу в землеробстві радянські господарства, що спеціалізувалися на вирощуванні, видачі насіння, машин, заплідненні худоби тощо. Також їм надавався першочерговий пільговий кредит на сільськогосподарські машини та тяглову худобу, а також на інші види сільськогосподарського кредитування, особливо довгострокового.

Командири Червоної армії, які звільнилися в безстрокову відпустку або взагалі з армії, мали право на першочергове отримання роботи в цивільних установах, підприємствах та організаціях. Усі кооперативні та змішані організації повинні були резервувати 3% штатних посад для колишніх командирів та політичних працівників Червоної армії та флоту. Вони не могли бути скорочені за будь-якої реорганізації та скорочення штатів, або просто звільнені без відома Народного комісаріату Робітничо-селянської інспекції. При цьому Народний комісаріат праці УСРР повинен був розробити особливий порядок на прийняття на роботу та звільнення колишніх червоних старшин з роботи. Керівництво підприємств та установ було зобов'язано вжити заходів з підвищення кваліфікації колишніх червоних командирів та просування їх по службі [3].

Завершальним етапом у цій сфері стало ухвалення постанови ЦВК і РНК від 23 квітня 1930 р., якою був затверджений «Кодекс про пільги для військовослужбовців і військовозобов'язаних РСЧА та їхніх родин» [9]. Цей кодекс замінив попередній від 1924 р. і значно розширив пільги та переваги червоноармійців, командирів та політробітників Червоної армії та флоту.

Саме завдяки цьому радянському режиму вдалося більш-менш утримати лояльність армії в часи колективізації 1930-1931 рр. та наступного за нею голодомору 1932-1933 років. Для багатьох селян, що мали приміське господарство, розташування там військової частини стало хоч якимсь способом отримувати певні кошти від продажу того ж молока військовим, які на відміну від робітників завжди мали стабільне грошове утримання.

ВИСНОВКИ

Таким чином, кожний політичний режим будь-якого політичного та ідейного спрямування потребує не тільки моральної та економічної, але й силовій підтримки. У такому випадку для нього важливо забезпечити собі підтримку армії, поліції та інших силових структур не тільки через моральне, але й через матеріальне заохочення військовослужбовців, співробітників правоохоронних органів та органів державної безпеки. Такою була політика радянської влади відносно бійців РСЧА, РСЧФ, колишніх червоних партизан та червоногвардійців.

В умовах, коли господарство Радянського Союзу все ще відновлювалося і не могло дати командирам та червоноармійцям великого грошового забезпечення, керівництво СРСР та радянських республік обрало шлях надання їм певних пільг та обмежених привілеїв. Система нагадувала ту, що використовується для сучасних американських поліцейських, які також мають не дуже велику зарплатню і широкий пакет соціальних пільг, котрий робить їх службу привабливою для претендентів на посаду.

Політика соціального забезпечення червоноармійців у 1920-1930-х рр. була складовою більшовицької стратегії укріплення армії як політичного та адміністративного ресурсу. Вона охоплювала широке коло напрямів: від матеріального постачання до культурно-освітнього та медичного забезпечення. Історичні документи свідчать, що пільгова система виконувала двояку функцію: соціально-захисну та ідеологічну. Вона слугувала інструментом соціальної стабілізації та каналом комунікації між армією і радянською державою. У цілому розрахунок більшовицького керівництва виявився вірним і більша частина Червоної армії залишалася вірною опорою режиму, принаймні до періоду масових репресій 1937-1938 рр., від яких постраждали й вони самі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Декрет ВЦИК и СНК РСФСР от 14 сентября 1925 года «Об утверждении Инструкции по осуществлению защиты правового и имущественного положения красноармейцев и их семей». Собрание Узаконений РСФСР. 1925. № 64. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=18381#r2paGsUIU8O4AKhl> (<https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=18381#r2paGsUIU8O4AKhl>) (дата звернення: 07.09.2025).
2. Декрет от 08 августа 1923 года «Об организации территориальных войсковых частей и проведении военной подготовки трудящихся». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=18381#r2paGsUIU8O4AKhl> (<https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=18381#r2paGsUIU8O4AKhl>) (дата звернення: 07.09.2025).
3. Доповіді та висновки окружної комісії про наслідки обстеження діяльності райвиконкомів. Державний архів Кіровоградської області (ДАКіро), ф. 2438, оп. 1, спр. 168, арк. 1–12.
4. Збірник узаконень та розпоряджень робітничо-селянського уряду України за 1925 рік. Народний комісаріат юстиції. Харків: Друкарня ПУ УВО ім. М. Фрунзе, 1925. Відділ 1. Ч. 1–105.
5. Известия Одесского Губкома КПБУ, Губисполкома и Губпросвета. 3 января 1925 г. №1526. С. 4. ДАКіро, інв. Б131-132, арк. 4 зв.
6. Известия Одесского Губкома КПБУ, Губисполкома и Губпросвета. 8 января 1925 г. № 1529. С. 3. ДАКіро, інв. Б131-132, арк. 4–14.
7. Известия Одесского губкома КПБУ, губисполкома и губпрофсовета. 20 февраля 1924 г. № 1233. С. 2. ДАКіро, інв. № 129-130, арк. 60 зв.
8. Історія частин особливого призначення. ДАКіро, ФП 2, оп. 1, спр. 234, арк. 1–15.
9. Кодекс о льготах для военнослужащих и военнообязанных Рабоче-Крестьянской Красной Армии и их семей. Собрание законодательства СССР. 1930. № 23.
10. Постанова і обіжники Наркомата соціального забезпечення про порядок забезпечення родин військовослужбовців. Копії. ДАКіро, ф. Р250, оп. 1, спр. 870, арк. 1–2 зв.
11. Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства СССР за 1924 г. М., 1924. № 1–30 (отдел первый), № 1–8 (отдел второй). С. 283–306.

РОЗДІЛ 3

ПОЛІТИЧНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ВОЇНІВ

Ірина САВРАС

1. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ КОНТЕКСТІ

Розглядаючи сучасні виклики, що постають перед Збройними Силами України в умовах повномасштабної війни, особливої актуальності набуває питання стратегічного управління розвитком професійної резильєнтності військовослужбовців. Безпрецедентний характер бойових дій на території України, інтенсивність військових операцій та постійна необхідність протистояти агресору висувають підвищені вимоги до психологічної стійкості та адаптивності військового персоналу. Цей напрям дослідження інтегрує в собі як військово-професійні аспекти, так і соціально-економічні чинники, що впливають на здатність військового персоналу ефективно виконувати службові обов'язки в умовах підвищеного стресу та невизначеності. Особливого значення набуває необхідність системного підходу до формування професійної резильєнтності з огляду на тривалий характер війни та потребу у підтримці високого рівня боєздатності військовослужбовців протягом тривалого періоду активних бойових дій.

Професійна резильєнтність військовослужбовців є комплексною характеристикою, що відображає їх спроможність зберігати психологічну стійкість, адаптуватися до змін та відновлюватися після впливу стресових чинників бойової діяльності. В умовах сучасних військових конфліктів, які характеризуються високою інтенсивністю та психологічним навантаженням, розвиток цієї якості набуває стратегічного значення для забезпечення боєздатності Збройних Сил України.

1.1. Концептуальні основи та сучасні підходи до формування професійної резильєнтності військовослужбовців

У контексті сучасних наукових досліджень феномен стресу інтерпретується як комплексна психофізіологічна реакція організму на дію інтенсивних подразників, що активує адаптаційні механізми та мобілізує внутрішні ресурси для забезпечення гомеостазу в умовах підвищених вимог середовища.

Особливої актуальності набуває дослідження стресових реакцій у військовослужбовців, де спостерігається виражена кореляція між інтенсивністю когнітивного й емоційного навантаження та специфікою виконання службових обов'язків в екстремальних умовах. Емпіричні дослідження підтверджують кумулятивний вплив стрес-факторів на військовослужбовців, що призводить до значного зниження показників професійної ефективності та погіршення психоемоційного стану.

У цьому контексті особливого значення набуває концепт резильєнтності – психологічної здатності особистості до конструктивного відновлення після впливу стресових чинників. Резильєнтність виступає основним компонентом психологічної стійкості військовослужбовців та детермінує їх здатність підтримувати оптимальний рівень функціонування в умовах підвищеного стресового навантаження.

У науковій літературі етимологія терміну «резильєнтність» простежується до латинського кореня «resilire», що дослівно перекладається як «відскакувати» або «повертатися до початкового стану». Ця етимологічна основа влучно відображає сутнісну характеристику досліджуваного феномену – здатність системи відновлювати свої функціональні параметри після деструктивного впливу зовнішніх факторів.

Аналіз сучасного психологічного дискурсу свідчить про поліваріантність теоретичних підходів до концептуалізації резильєнтності. У науковому полі спостерігається методологічний плюралізм щодо інтерпретації цього психологічного поняття, що зумовлює формування різновекторних теоретичних моделей та емпіричних парадигм його дослідження. Така множинність теоретичних підходів відображає складність та багатовимірність феномену резильєнтності як предмета наукового аналізу.

У сучасному науковому дискурсі спостерігається багатовимірний підхід до вивчення феномену резильєнтності, що характеризується комплексністю та системністю теоретичного аналізу. Ґрунтовний аналіз наукових джерел дозволяє виокремити різні рівні концептуалізації цього поняття в працях дослідників.

Дослідження наукової літератури показує різні теоретичні підходи до розуміння резильєнтності. Сучасні науковці розглядають резильєнтність як інтегративну характеристику особистості, що формується та проявляється на різних рівнях функціонування психіки: когнітивному, емоційному, поведінковому та соціально-психологічному.

Систематизація наукових джерел дозволяє простежити трансформацію теоретичних уявлень про природу та механізми резильєнтності, що відображається в різноманітності підходів до операціоналізації цього поняття в емпіричних дослідженнях. Розглянемо основні теоретичні підходи щодо трактування резильєнтності в працях зарубіжних та вітчизняних науковців цієї проблематики.

У концептуальному підході G.M. Wagnild та H.M. Young пропонується розглядати резильєнтність як індивідуально-психологічну властивість особистості, що виконує буферну функцію щодо впливу стресогенних чинників та оптимізує процеси психологічної адаптації індивіда до змінних умов середовища [57, с.165]. Науковці акцентують увагу на тому, що ця характеристика є своєрідним модератором між стресовими впливами та здатністю особистості ефективно пристосовуватися до нових обставин, мінімізуючи негативні наслідки психотравмуючих ситуацій.

К. М. Connor та J. R. T. Davidson вважають, що резильєнтність інтегрує комплекс індивідуально-психологічних характеристик, які не лише забезпечують стресостійкість особистості, але й стимулюють її до розвитку психологічної стійкості в складних умовах, формуючи стійкі шаблони конструктивного реагування на тривожні та стресогенні ситуації [30, с. 76].

Інша група дослідників (S.S. Luthar, D. Cicchetti, B. Becker) концептуалізує резильєнтність як динамічний адаптаційний процес, що забезпечує конструктивне

подолання особистістю несприятливих життєвих обставин та відновлення психологічного гомеостазу після впливу травматичних подій [40, с. 543].

В інтерпретації S. Fergus та M. A. Zimmerman резильєнтність розглядається як комплексний феномен, що охоплює не тільки адаптаційний потенціал особистості, але й передбачає якісну трансформацію її психологічної структури, що проявляється в розвитку нових адаптивних копінг-стратегій та особистісному зростанні під впливом стресогенних факторів [35, с. 399].

У теоретичній концепції G. A. Bonanno резильєнтність постає як багатокомпонентний психологічний феномен, що характеризується динамічною природою. Дослідник підкреслює, що головною властивістю цього поняття є психологічна пластичність, яка забезпечує здатність психіки до гнучкої адаптації в умовах мінливого середовища [29, с. 118].

На думку Sh. Heshmat, концепція резильєнтності охоплює спроможність психіки людини пристосовуватися до стресових ситуацій та повертатися до нормального функціонування після зіткнення з негативними подіями. Дослідник підкреслює процесуальний характер резильєнтності, вказуючи, що вона проявляється через мобілізацію внутрішніх ресурсів особистості для побудови позитивного майбутнього після переживання потенційно травматичного досвіду [37].

На думку Е. Грішина, резильєнтність інтерпретується як інтегративний психологічний ресурс, що активізується в процесі подолання стресових станів та забезпечує постстресову адаптацію особистості до змінених життєвих умов. Дослідник наголошує, що ефективність цього ресурсу детермінується триединою системою компонентів: регулятивними механізмами, емоційною компетентністю та соціально-поведінковими патернами, які в сукупності забезпечують оптимальне функціонування особистості [7, с. 62-64].

За визначенням О. М. Кокуна, резильєнтність виявляється в комплексній спроможності особистості, що охоплює когнітивну, соматичну, афективну та біхевіоральну сфери. Ця здатність дозволяє людині не лише пристосовуватися до викликів і загроз, але й досягати особистісного зростання в умовах складних життєвих обставин. Науковець наголошує, що резильєнтність включає потенціал до відновлення та розвитку після пережитих труднощів, а також уміння перетворювати досвід невдач на ресурс для подальшого поступу [8, с. 68-69].

Г. П. Лазос вважає, що феномен резильєнтності проявляється у відновлювальному потенціалі психічної організації людини після впливу несприятливих чинників. Дослідниця розглядає це явище як багаторівневий конструкт, що формується на перетині біологічних, психологічних та соціальних процесів. Вона підкреслює, що резильєнтність розвивається протягом життя людини через взаємодію особистісних характеристик, міжособистісних стосунків та соціального контексту [10, с. 64].

У науковому доробку С. Дмитришиної під резильєнтністю розуміється комплексна психологічна здатність особистості долати стресові ситуації та адаптуватися до нових життєвих умов після травматичного досвіду. Вона базується на чотирьох ключових компонентах: регулятивному (саморегуляція, життєстійкість та мотивація), когнітивному (гнучкість мислення, оптимізм та цілеспрямованість), емоційному (позитивний емоційний фон та емоційний контроль) та соціально-поведінковому (якість виховання, міцні соціальні зв'язки та здатність отримувати підтримку від оточення) [4, с. 72].

О. М. Хамініч у своїх наукових дослідженнях обґрунтовує доцільність використання терміну «резильєнтність» для опису динамічних процесів адаптації та саморегуляції. Науковець наголошує на відмінності цього поняття від «життєстійкості», оскільки остання не враховує вже сформовані механізми резильєнтності. Також дослідник підкреслює недоречність ототожнення резильєнтності з життєздатністю, адже життєздатність охоплює ширший спектр життєвих ситуацій, не обмежуючись лише загрозливими для життя обставинами [25, с. 164].

Отже, аналіз різних підходів до визначення резильєнтності виявляє спільну головну характеристику – здатність індивіда до відновлення після впливу стресових факторів та несприятливих подій. Особлива актуальність розвитку резильєнтності простежується у військовому середовищі, де персонал регулярно зустрічається з екстремальними ситуаціями та загрозами для життя. Підвищена схильність військовослужбовців до суїцидальних думок додатково підкреслює нагальність дослідження цієї проблематики та її вагомое соціальне значення.

Професійна резильєнтність у контексті військової діяльності є комплексною особистісною властивістю, що виявляється в спроможності військовослужбовця підтримувати психологічну рівновагу та професійну ефективність під час виконання завдань у стресогенних умовах, демонструвати високу здатність до відновлення після інтенсивних психофізичних навантажень та гнучко пристосовуватися до динамічних викликів військової служби.

Розвиток психологічної стійкості військових фахівців є важливим елементом їхньої професійної підготовки, що забезпечує належне виконання службових обов'язків в умовах підвищеного ризику та постійного стресового навантаження. Професійна резильєнтність відображає спроможність військовослужбовця зберігати ментальну рівновагу та оптимальну працездатність навіть за екстремальних обставин. Специфіка військової служби висуває особливі вимоги не тільки до фізичної підготовленості, а й до психоемоційної витривалості особового складу, що безпосередньо впливає на ефективність виконання бойових завдань.

Визначальним чинником у розвитку професійної резильєнтності військовослужбовців є постійний вплив інтенсивних стресових чинників під час виконання службових завдань. Екстремальні ситуації, притаманні бойовим та миротворчим операціям, створюють значне психологічне навантаження на особовий склад. У таких обставинах особливого значення набуває здатність до оперативного прийняття рішень в умовах підвищеного ризику, що стає визначальним чинником успішного виконання поставлених завдань.

Особливому психологічному навантаженню у військовому середовищі підлягає командний склад, який поєднує відповідальність за власну стійкість із турботою про життя та добробут підпорядкованого особового складу. Розвиток професійної резильєнтності командирів безпосередньо пов'язаний з їхньою спроможністю ефективно поєднувати ці аспекти службової діяльності. Така специфіка військового керівництва потребує розвинених навичок емоційної регуляції, постійного самоконтролю та рефлексії в умовах тривалого стресового навантаження.

Сучасні виклики, зокрема гібридні війни, швидкі зміни в технологічних умовах, новітні методи ведення бойових дій та невинне впровадження цифрових технологій, ставлять перед військовими додаткові перешкоди, які впливають на розвиток їх професійної стійкості. Водночас, систематичне психологічне навчання, тренування та

здатність до адаптації до специфічних умов військової служби є основними чинниками, які можуть значно підвищити здатність військових до витривалості та ефективного реагування на стресові ситуації.

Отже, процес формування професійної стійкості у військовому середовищі є складним і багатограним, вимагає комплексного підходу та включає не лише психологічну підготовку, а й розвиток ефективних стратегій подолання стресу, створення системи соціальної підтримки серед військовослужбовців, що сприяє їхній адаптації до умов служби та зміцненню загальної стійкості.

Виділимо основні складові професійної стійкості військовослужбовців, які є особливо важливими для їх здатності ефективно адаптуватися до складних та мінливих умов служби, справлятися з різноманітними стресовими ситуаціями та швидко відновлюватися після пережитих труднощів. Ці компоненти охоплюють як психоемоційну, так і фізичну витривалість, а також здатність до самоорганізації та розвитку здорових механізмів реагування на стрес, що дозволяє військовим не тільки переживати важкі моменти, а й зміцнювати загальну стійкість у процесі своєї служби (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Основні компоненти професійної резильєнтності військовослужбовців [12; 16; 17; 26].

Здатність військових фахівців ефективно долати професійні виклики та відновлюватися після стресових ситуацій є динамічним процесом, що піддається

як зовнішнім впливам, так і особистісному прагненню до самовдосконалення. У контексті військової служби психологічна стійкість набуває статусу не лише індивідуальної характеристики, а й важливої професійної компетенції, що є основою для успішного виконання службових обов'язків протягом усієї кар'єри військовослужбовця.

В умовах ведення бойових дій особлива увага приділяється розвитку професійної стійкості військовослужбовців як важливого фактору їх психологічної готовності та ефективності. Розглянемо основні підходи до формування цієї якості, які можна умовно розділити на традиційні, що пройшли багаторічну апробацію у військовій практиці, та інноваційні, що впроваджуються з урахуванням новітніх досягнень у галузі психології, педагогіки та технологій (табл. 3.1).

Таблиця 3.1.

Підходи до розвитку професійної стійкості військовослужбовців

Традиційні підходи	Інноваційні підходи
Стандартна військова підготовка	Імерсійні симуляційні тренування
Психологічні тренінги	Психотехнологічний супровід
Фізична підготовка	Адаптивне навчання з використанням ШІ
Наставництво досвідчених військовослужбовців	Моделювання бойових дій у віртуальній реальності
Статутне виховання	Індивідуальний психологічний трекінг
Когнітивно-поведінкові методи	Стрес-менеджмент на основі нейротехнологій
Підвищення кваліфікації	Тренінги емоційного інтелекту
Групові тактичні навчання	Біологічний зворотний зв'язок
Ідеологічна підготовка	Терапія прийняття та прихильності

Враховуючи, що традиційні підходи до розвитку професійної стійкості військовослужбовців ґрунтовно висвітлені в працях вітчизняних та зарубіжних науковців, а також мають тривалу історію практичного застосування у військовій підготовці, зосередимо увагу на інноваційних методах, які мають значний потенціал для підвищення ефективності формування професійної стійкості в сучасних умовах.

Імерсійні симуляційні тренування є комплексним відтворенням бойових ситуацій з максимальним залученням усіх сенсорних систем військовослужбовця. Цей підхід дозволяє відпрацьовувати навички в умовах, максимально наближених до реальних, без ризику для життя та здоров'я, формуючи стійкі поведінкові патерни та адаптивні реакції. Імерсійні симуляційні тренування включають фізичні тренування з використанням реального спорядження; рольові ігри та сценарії; симулятори на базі комп'ютерів без VR; комбіновані методи навчання та ін. [1; 44].

Психотехнологічний супровід базується на систематичному моніторингу психологічного стану військовослужбовців з використанням сучасних діагностичних інструментів та своєчасному наданні цільової психологічної допомоги. Особливістю підходу є превентивний характер та індивідуалізація психологічної підтримки [6].

Адаптивне навчання з використанням ШІ передбачає застосування алгоритмів штучного інтелекту для створення персоналізованих програм підготовки. Система аналізує індивідуальні особливості, темп засвоєння матеріалу та динаміку розвитку професійної стійкості, автоматично коригуючи навчальне навантаження [23].

Моделювання бойових дій у віртуальній реальності забезпечує занурення в симульоване бойове середовище з можливістю відпрацювання різноманітних сценаріїв. Технологія дозволяє багаторазово повторювати складні ситуації, аналізувати помилки та вдосконалювати тактичні навички. У сучасному моделюванні бойових дій у віртуальній реальності використовується комплексний набір інструментів для створення максимально реалістичного досвіду.

Так, є VR-шоломи високої роздільної здатності, що забезпечують широке поле зору та точне відстеження рухів голови. Тактильний зворотний зв'язок забезпечується спеціальними контролерами та костюмами з гаптичними датчиками, які імітують відчуття від використання зброї та спорядження. Системи відстеження руху всього тіла (full-body tracking) дозволяють точно переносити рухи бійця у віртуальний простір, включаючи присідання, переكاتи та інші тактичні переміщення. Програмне забезпечення включає деталізовані 3D-моделі місцевості, техніки та озброєння, реалістичну фізику та балістику, а також штучний інтелект для керування віртуальними супротивниками. Важливим компонентом є мережеві системи, що дозволяють проводити спільні тренування кількох бійців одночасно, відпрацьовуючи взаємодію в складі підрозділу [9; 46].

Індивідуальний психологічний трекінг використовує сучасні технології моніторингу психофізіологічних показників для постійного відстеження рівня стресу та психоемоційного стану військовослужбовців. Це дозволяє оперативно виявляти ознаки психологічного виснаження та запобігати розвитку негативних станів.

Стрес-менеджмент на основі нейротехнологій включає застосування нейробиологічного зворотного зв'язку та інших нейротехнологічних методів для розвитку навичок саморегуляції. Підхід базується на візуалізації мозкової активності та навчанні контролю психофізіологічних реакцій.

Тренінги емоційного інтелекту спрямовані на розвиток здатності розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших людей в бойових умовах. Програма включає практичні вправи з розвитку емпатії, самоусвідомлення та емоційної регуляції.

Біологічний зворотний зв'язок використовує спеціальне обладнання для візуалізації фізіологічних процесів організму, дозволяючи військовослужбовцям навчитися свідомо контролювати такі параметри, як серцевий ритм, м'язове напруження та дихання у стресових ситуаціях.

Терапія прийняття та прихильності фокусується на розвитку психологічної гнучкості та здатності діяти відповідно до своїх цінностей навіть в умовах сильного стресу. Підхід поєднує техніки майндфулнес, когнітивні стратегії та роботу з особистісними цінностями. Наукові дослідження показують ефективність терапії прийняття та прихильності в лікуванні тривожних розладів, депресії, хронічного болю та навіть посттравматичного стресового розладу [33].

Унікальність терапії прийняття та прихильності полягає в тому, що вона не намагається змінити зміст негативних думок чи емоцій, а навчає сприймати їх як частину життєвого досвіду, не дозволяючи їм перешкоджати досягненню життєвих цілей. На основі цього підходу формується новий тип терапевтичної моделі, де фокус робиться не лише на усуненні симптомів, але й на створенні життя, яке буде сповнене змісту.

L.S. Meredith, C.D. Sherbourne, S.J. Gaillot та інші члени дослідницької групи здійснили аналіз дослідження, проведеного Національним науково-дослідним

інститутом оборони RAND (NDRI) у Сполучених Штатах Америки. У результаті цього аналізу було визначено науково обґрунтовані чинники, які сприяють формуванню та підтримці резильєнтності серед військовослужбовців [47]. Зазначені чинники були систематизовані за рівнями впливу: індивідуальний рівень, рівень сім'ї, організаційний рівень (або рівень підрозділу) та рівень громади (рис. 3.2).

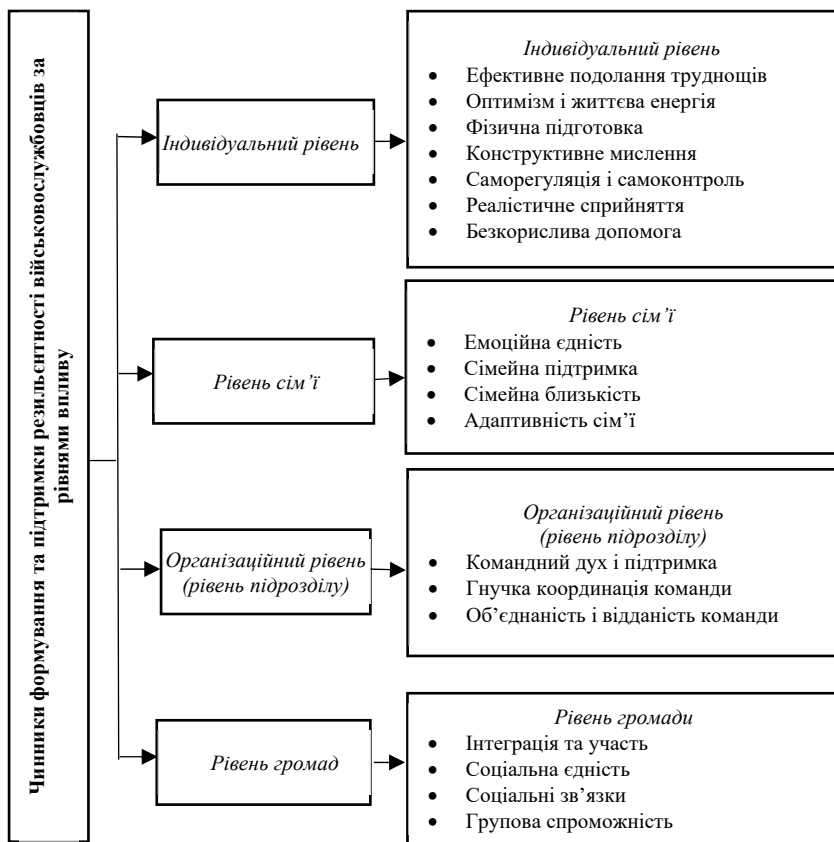


Рис. 3.2. Чинники формування та підтримки резильєнтності військовослужбовців на різних рівнях впливу.

Як бачимо, така класифікація дозволяє комплексно оцінити чинники, що впливають на здатність військовослужбовців адаптуватися до стресових умов, зберігати психологічну стійкість та ефективно виконувати свої обов'язки. Виділення чинників на рівні громади, організації, сім'ї та індивідуальному рівні забезпечує багаторівневий підхід до аналізу та розуміння механізмів підтримки морального стану військовослужбовців.

Це дає змогу:

- ідентифікувати основні аспекти для підтримки психологічного здоров'я через інтеграцію соціальних взаємозв'язків, створення сприятливого мікроклімату в команді та розвиток індивідуальних навичок;

- визначати сфери втручання для підвищення стійкості, наприклад, через покращення командної взаємодії, впровадження політик підтримки та навчання ефективним стратегіям подолання стресу;

- формувати цілісну систему підготовки військовослужбовців, яка враховує як соціальний, так і особистісний контекст для забезпечення максимальної ефективності під час виконання завдань у стресових умовах.

Отже, класифікація чинників формування та підтримки резильєнтності військовослужбовців на різних рівнях впливу надає практичну основу для розробки програм психологічної підтримки, спрямованих на формування стійких, згуртованих та високоефективних команд.

Розвиток професійної резильєнтності військовослужбовців є важливим аспектом забезпечення їх ефективності та стійкості в умовах високих психологічних і фізичних навантажень. У світовій практиці ця проблема розглядається комплексно, що включає розробку спеціалізованих програм підготовки, впровадження методик оцінювання стійкості до стресу та організацію систем підтримки, спрямованих на всебічну допомогу військовим. Такий підхід дозволяє врахувати як індивідуальні особливості кожного військовослужбовця, так і специфічні запити колективу, забезпечуючи більш ефективну адаптацію до екстремальних умов. Зарубіжний досвід у цьому напрямі показує успішні приклади інтеграції різноманітних підходів, які можуть стати основою для подальшого вдосконалення національних систем підготовки та підтримки військовослужбовців.

Розглянемо декілька прикладів програм, методик оцінювання та систем підтримки, які були впроваджені в інших країнах і показали свою ефективність у формуванні професійної резильєнтності військових.

Так, у США з 2010 року діє програма Comprehensive Soldier and Family Fitness (CSF2), запроваджена армією США, яка включає п'ять вимірів резильєнтності: фізичний, емоційний, соціальний, сімейний та духовний ця програма є комплексним підходом до формування стійкості військового персоналу. Координаційний центр програми, розташований у Пентагоні, забезпечує системне впровадження навчально-розвиваючих заходів через мережу спеціалізованих центрів підготовки [22, с. 120].

Особливістю програми є її всеохоплюючий характер, що передбачає залучення як самих військовослужбовців, так і членів їхніх родин до процесу розвитку адаптивних можливостей та емоційної стійкості. Навчальна програма структурована таким чином, щоб забезпечити формування ключових компетенцій у сфері психологічної стійкості: від базових навичок ментального розвитку до складних механізмів управління власним психоемоційним станом.

Основними компонентами курсу підготовки є розвиток когнітивних здібностей, формування довірчих відносин у військовому колективі, опанування методик цілепокладання, вдосконалення навичок концентрації уваги, оволодіння техніками регуляції психічної енергії та розвиток творчого потенціалу через

спеціальні вправи з візуалізації. Підсумовуючи, можна зазначити, що ця програма спрямована на підтримку психічного здоров'я та розвиток здатності протистояти складним життєвим обставинам як у військовослужбовців, так і у членів їх сімей.

У збройних силах Великої Британії реалізується програма OPSMART (Operational Stress Management and Resilience Training), спрямована на превентивний розвиток стресостійкості серед військовослужбовців [52]. Основною метою програми є підготовка особового складу до ефективного подолання стресових ситуацій, які виникають під час виконання службових завдань, та зменшення ризику психологічного виснаження.

OPSMART фокусується на навчанні технік управління стресом, розвитку емоційної стійкості, покращенні командної взаємодії та формуванні навичок адаптації до складних умов. Програма також сприяє формуванню професійної резильєнтності військовослужбовців, допомагаючи їм зберігати працездатність і психологічну стійкість навіть у надзвичайно напружених умовах. Завдяки комплексному підходу OPSMART забезпечує як індивідуальну, так і командну резильєнтність, що є одним із найважливіших чинників успішного виконання завдань.

Global Assessment Tool (GAT) є психометричним інструментом, розробленим для збройних сил США з метою всебічної оцінки психологічної готовності та резильєнтності військовослужбовців [39]. Цей інструментарій базується на концепції всебічного розвитку солдата (Comprehensive Soldier Fitness) та включає оцінку п'яти ключових вимірів: емоційного, соціального, сімейного, духовного та фізичного. GAT дозволяє не лише визначити поточний психологічний стан військовослужбовця, але й відстежувати динаміку змін його психологічної стійкості протягом служби.

Методологічно GAT є комплексною системою опитувальників та тестів, що проводяться на регулярній основі та дозволяють командуванню отримувати об'єктивні дані щодо психологічного благополуччя особового складу. Особливістю цього інструменту є його превентивний характер, тобто результати оцінювання використовуються для раннього виявлення потенційних психологічних проблем та своєчасного надання необхідної підтримки. Це дозволяє підвищити загальну боеготовність підрозділів та зменшити ризики розвитку посттравматичних стресових розладів серед військовослужбовців.

Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) є загальноновизнаним інструментом для оцінки психологічної резильєнтності, який широко застосовується у сфері військової психології. Ця шкала включає 25 пунктів, що дозволяють оцінити такі аспекти, як особиста компетентність, довіра до власних інстинктів, позитивне ставлення до змін, здатність до контролю та вплив духовних чинників. Методика пройшла верифікування на різних вибірках військовослужбовців і засвідчила високий рівень надійності в прогнозуванні здатності до відновлення після впливу стресових чинників [31].

Збройні сили США впровадили комплексну систему психологічної допомоги Combat and Operational Stress Control, яка охоплює весь спектр заходів з управління бойовим та операційним стресом [32]. Ця багаторівнева програма забезпечує військовослужбовців необхідними ресурсами та інструментами для ефективного подолання психологічних викликів, що виникають під час виконання службових обов'язків в умовах підвищеного ризику та напруження.

Особливістю цієї системи є її інтегрований підхід, що передбачає поєднання превентивних заходів, своєчасного виявлення проблемних станів та надання спеціалізованої допомоги. Військовослужбовці отримують підтримку на всіх етапах – від базової психологічної підготовки до глибокої терапевтичної роботи в разі необхідності. Програма реалізується через мережу спеціалізованих центрів та мобільних груп фахівців, які забезпечують доступність психологічної допомоги безпосередньо в місцях дислокації військових підрозділів.

Програма психологічного супроводу The Road to Mental Readiness (R2MR), розроблена Управлінням охорони психічного здоров'я Збройних сил Канади, спрямована на комплексну підтримку ментального здоров'я військовослужбовців та членів їх родин [53]. Унікальність програми полягає в її зосередженості на формуванні стійкості до стресових ситуацій та розвитку навичок психологічної саморегуляції ще до зіткнення з травматичним досвідом.

R2MR реалізується через систему тренінгів та практичних занять, що охоплюють три основні напрями: розвиток психологічної готовності до стресових ситуацій, формування навичок управління стресом під час виконання бойових завдань та відновлення після пережитого досвіду. Програма базується на науково доведених методиках та демонструє високу ефективність у запобіганні розвитку психічних розладів серед військовослужбовців, зокрема ПТСР.

Проаналізований зарубіжний досвід впровадження систем психологічної підтримки військовослужбовців показує значний потенціал для адаптації та використання в українських реаліях. Розглянуті програми містять ефективні методики та підходи, які можуть бути інтегровані у вітчизняну систему психологічного забезпечення з урахуванням специфіки ведення бойових дій в Україні. Проте важливим є не просто копіювання зарубіжних практик, а їх творча адаптація та розвиток з урахуванням унікального досвіду українських військових психологів, набутого під час повномасштабної війни.

Перспективними напрямками розвитку професійної резильєнтності військовослужбовців Збройних Сил України є впровадження інноваційних методик психологічної підготовки, розробка стандартизованих інструментів для оцінювання рівня психологічної стійкості. Це дозволить створити комплексну та дієву систему підвищення резильєнтності військовослужбовців, що відповідатиме як сучасним міжнародним стандартам, так і специфічним потребам Збройних Сил України. Така система має включати як індивідуальні, так і групові підходи до підтримки військовослужбовців, а також забезпечувати їх адаптацію до умов бойового стресу та післявоєнної реабілітації.

Отже, розвиток професійної резильєнтності військовослужбовців вимагає багаторівневого підходу, що поєднує науково обґрунтовані методики, інноваційні технології та врахування соціокультурного контексту.

1.2. Організаційно-економічні механізми управління розвитком професійної стійкості військових кадрів

Організаційно-економічні механізми управління розвитком професійної стійкості військових кадрів є цілісною системою структурних, функціональних та економічних інструментів, яка забезпечує ефективне керівництво процесами підготовки, адаптації та розвитку військовослужбовців.

Організаційно-економічні механізми охоплюють:

- організаційні заходи, тобто координацію діяльності різних підрозділів і служб, спрямованих на посилення професійної стійкості;
- економічні інструменти, тобто розподіл фінансових і матеріально-технічних ресурсів, необхідних для реалізації програм розвитку кадрів, а також створення стимулів для підвищення ефективності їхньої діяльності.

Професійна стійкість військових кадрів є тим чинником, що визначає боєздатність, витривалість та ефективність армії у виконанні завдань різного рівня складності. Для її розвитку необхідно постійно вдосконалювати управлінські підходи, що гармонійно поєднують як організаційні рішення, так і економічні стимули.

Організаційні рішення спрямовані на створення умов для ефективної взаємодії командирів і підлеглих, запровадження тренінгів, адаптаційних програм і протоколів роботи в стресових умовах.

Економічні стимули як грошове забезпечення (оклади, надбавки, премії), матеріальна допомога, компенсаційні виплати, пільги, житлове забезпечення сприяють підвищенню мотивації військовослужбовців, оскільки забезпечують їм та їхнім сім'ям гідний рівень життя, фінансову стабільність та впевненість у майбутньому, що дозволяє повністю зосередитись на виконанні службових обов'язків.

Ефективне застосування цих механізмів дозволяє не лише зміцнити професійну стійкість військових, а й створити умови для їх особистісного та професійного розвитку, що є основою побудови модерної, боєздатної армії. Розуміння та оптимальне використання цих механізмів є вирішальним для успішного функціонування Збройних Сил України в умовах сучасних викликів і загроз.

Розглянемо практичні аспекти впровадження організаційно-економічних механізмів управління розвитком професійної стійкості військових кадрів, які, на нашу думку, є найбільш доцільними та ефективними в сучасних умовах. Запропоновані механізми спрямовані на системне вдосконалення професійної підготовки військовослужбовців, підвищення їх стійкості до стресових ситуацій та забезпечення високого рівня боєздатності. Вони включають як організаційні заходи, що безпосередньо впливають на процес професійного розвитку, так і економічні важелі, що створюють належні умови для реалізації програм підготовки та підтримки високого рівня мотивації військових кадрів, зокрема:

- розробку програм професійного розвитку (індивідуальні плани підготовки);
- використання сучасних технологій навчання (симулятори, тренажери);
- реалізацію заходів з підтримки морального духу (психологічні тренінги, спортивні змагання);
- впровадження ефективної системи моніторингу та оцінки;
- фінансування програм професійної підготовки;
- матеріальне стимулювання за досягнення високого рівня професійної стійкості;
- забезпечення необхідними ресурсами для реалізації програм розвитку тощо.

Розробка індивідуальних програм професійного розвитку є важливим механізмом підвищення ефективності управління професійною стійкістю військових кадрів. Такі персоналізовані плани підготовки дозволяють цілеспрямовано розвивати необхідні професійні компетентності, враховуючи індивідуальні здібності, потенціал та актуальні службові завдання кожного військовослужбовця. Індивідуальний підхід

забезпечує адресність навчання, оптимізацію витрат на підготовку та підвищення загальної спроможності військового підрозділу.

На нашу думку, програму професійного розвитку військовослужбовців доцільно реалізовувати в такій послідовності (табл. 3.2).

Таблиця 3.2.

Етапи реалізації програми професійного розвитку військовослужбовців

Етапи	Завдання етапу/складові етапу
Оцінка початкового рівня	• проведення психологічного тестування; • оцінка фізичної підготовки; • визначення рівня професійних знань та навичок; • виявлення індивідуальних особливостей та потенціалу.
Розробка індивідуального плану підготовки	• встановлення конкретних цілей розвитку; • визначення термінів досягнення цілей; • підбір методів навчання та тренувань; • призначення наставника/куратора.
Виділення компонентів підготовки	• професійно-бойова підготовка (за військовою спеціальністю); • фізична підготовка та витривалість; • психологічна підготовка та стресостійкість; • тактична підготовка; • медична підготовка.
Визначення форм реалізації	• практичні заняття; • теоретичні курси; • тренінги на симуляторах; • групові навчання; • самостійна підготовка.
Розробка системи контролю та коригування	• щомісячна оцінка прогресу; • проміжне тестування; • коригування плану за необхідності; • фінальна атестація.
Документальний супровід	• індивідуальна карта розвитку; • щоденник досягнень; • звіти про виконання плану; • рекомендації щодо подальшого розвитку.

Запропонована послідовність етапів програми професійного розвитку військовослужбовців є обґрунтованою та логічно вибудованою. Послідовність від оцінки початкового рівня до документального супроводу дозволяє системно та всебічно підійти до професійного вдосконалення, враховуючи індивідуальні особливості, потреби та стратегічні цілі військової служби. Такий підхід забезпечує комплексність, персоналізацію та гнучкість процесу підготовки, що є критично важливим для ефективного професійного розвитку військовослужбовців.

Використання сучасних технологій навчання є важливим важелем управління розвитком професійної стійкості військових кадрів. Цифрові симулятори, інтерактивні тренажери та штучний інтелект дозволяють створювати максимально наближені до реальних бойових умов навчальні середовища, що забезпечують ефективне моделювання складних професійних ситуацій та розвиток адаптаційних

навичок військовослужбовців. Такі технології не лише підвищують якість підготовки, але й надають можливість персоналізованого та безперервного навчання, що є критично важливим для формування стресостійкості та професійної компетентності в умовах динамічних викликів.

Науковий аналіз інноваційних технологій підготовки військових кадрів актуалізує дослідження вітчизняних систем імітаційного навчання. Сучасний етап розвитку військової освіти характеризується впровадженням інтерактивних тренажерних комплексів, зокрема лазерних симуляторів двостороннього вогневого контакту.

Вітчизняні науково-виробничі компанії, такі як «Ю-ФОРСЕ» та ТОВ «НБК СКІФ», презентують інноваційні рішення в галузі лазерних тренувальних систем, що відповідають міжнародним стандартам підготовки військових підрозділів, зокрема технологіям M.I.L.E.S (Multiple Integrated Laser Engagement System). Симулятори M.I.L.E.S, тактичні симулятори SKIFTECHT є системами, які забезпечують максимально реалістичне моделювання бойових дій, підвищують ефективність професійної підготовки та дозволяють здійснювати об'єктивну оцінку навичок військовослужбовців [7; 22].

У рамках впровадження організаційно-економічних механізмів управління розвитком професійної стійкості військових кадрів, важливо реалізовувати заходи, спрямовані на підтримку морального духу, серед яких психологічні тренінги, спортивні змагання, культурно-просвітницькі програми, соціальна підтримка та відновлювальні програми, що сприяють зміцненню професійної стійкості та підвищенню ефективності виконання завдань.

Психологічні тренінги є важливим компонентом професійної підготовки військовослужбовців, спрямованим на зміцнення їхньої психологічної стійкості в екстремальних умовах. Основною метою таких заходів є формування ефективних механізмів подолання стресу, розвитку навичок емоційної саморегуляції та створення середовища психологічного комфорту.

Прикладами таких заходів можуть бути:

- проведення тренінгів з управління стресом та емоціями;
- навчання технікам релаксації, медитації та дихальних вправ;
- групові сесії для обговорення проблем та обміну досвідом, що сприяють емоційній підтримці.

Спортивні змагання покликані підтримувати фізичну підготовку військовослужбовців, зміцнювати командний дух, формувати навички колективної взаємодії та слугувати ефективним засобом зняття емоційної напруги через активну фізичну та психоемоційну діяльність.

Рекомендовані кроки:

- організація регулярних спортивних турнірів (футбол, волейбол, біг тощо);
- впровадження програм фізичної підготовки, які включають елементи змагань;
- проведення змагань між підрозділами для зміцнення командної взаємодії.

Культурно-просвітницькі заходи створюють важливий простір для емоційного перезавантаження та відновлення військовослужбовців, забезпечуючи додаткову мотивацію через можливість творчої реалізації, інтелектуального розвитку та неформальної комунікації поза службовими обов'язками.

До таких заходів належать:

- організація концертів, кінопоказів або театральних вистав;

- проведення лекцій або семінарів на теми, що сприяють особистісному розвитку;
- створення умов для творчої самореалізації (наприклад, художні гуртки, музичні ансамблі).

Відновлювальні програми є цілеспрямованим комплексом заходів, що забезпечують системне зниження фізичної та психоемоційної втоми військовослужбовців, сприяють відновленню внутрішніх ресурсів та підтриманню високого рівня працездатності через збалансовану реабілітаційну стратегію.

Можливі дії:

- використання фізіотерапевтичних процедур (масаж, сауна тощо);
- організація відпочинку в спеціалізованих реабілітаційних центрах;
- впровадження програм відновлення після інтенсивних тренувань або бойових завдань.

Навчання та розвиток є цілеспрямованим процесом підвищення професійної компетентності військовослужбовців, що забезпечує формування стійких професійних навичок, розширення теоретичних знань та практичних умінь, сприяє зростанню впевненості у власних силах та професійній спроможності.

Варіанти ініціатив:

- проведення курсів підвищення кваліфікації;
- навчання новим технологіям і методам роботи;
- організація симуляційних тренувань для відпрацювання складних ситуацій.

Запропоновані заходи є системним підходом до зміцнення професійної стійкості військових кадрів, що забезпечує не лише підтримку морального духу, але й підвищення загальної ефективності та готовності особового складу до виконання службових завдань. Вони спрямовані на формування психологічної стабільності, розвиток командної взаємодії, поліпшення фізичної підготовки та створення умов для емоційного відновлення. Такий підхід допомагає військовим не лише ефективно адаптуватися до стресових умов, але й зберігати високий рівень мотивації, професіоналізму та згуртованості, що є ключовими факторами у виконанні завдань будь-якої складності.

У сучасних умовах динамічних змін та постійних викликів професійна резильєнтність військовослужбовців набуває вирішального значення для забезпечення обороноздатності держави. Впровадження ефективної системи моніторингу та оцінки розвитку професійної резильєнтності є необхідним інструментом стратегічного управління людськими ресурсами, що дозволяє комплексно оцінювати, підтримувати та цілеспрямовано розвивати психофізіологічний потенціал особового складу (рис. 3.3).

Системний підхід до механізмів моніторингу та оцінки професійної резильєнтності військовослужбовців інтегрує комплексне бачення психологічної стійкості в умовах екстремальних професійних навантажень.

Запропонована модель відображає цілісність та взаємопов'язаність механізмів, де кожен структурний компонент виконує специфічну функцію. Так, методологічний механізм забезпечує теоретико-концептуальне підґрунтя дослідження, інформаційно-обліковий – системність збору та реєстрації даних, експертно-оціночний – незалежну кваліфіковану експертизу, технологічний –

практичну реалізацію моніторингових процесів, а аналітико-корекційний – динамічне коригування та вдосконалення підходів до оцінки резильєнтності.

Особливістю системного підходу є його здатність не лише діагностувати поточний стан професійної резильєнтності, але й розробляти превентивні та корекційні стратегії, що особливо важливо в контексті військової діяльності, яка пов'язана з постійними психоемоційними та фізичними випробуваннями. Такий інтегральний методологічний конструкт дозволяє комплексно оцінювати та підтримувати психологічну стійкість військовослужбовців на різних етапах професійної діяльності.

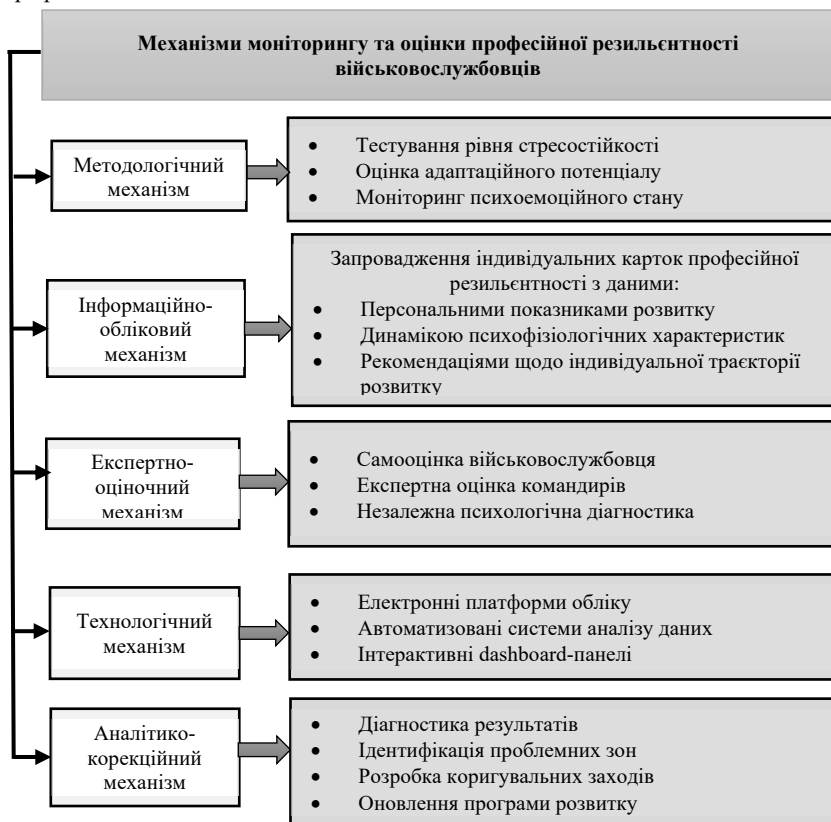


Рис. 3.3. Системний підхід до механізмів моніторингу та оцінки професійної резильєнтності військовослужбовців.

У межах нашого аналізу заглибимося в проблематику забезпечення фінансування програм професійної підготовки військових в Україні, приділяючи особливу увагу унікальним обставинам та викликам, що постають перед державою в умовах сучасних безпекових загроз.

Фінансування військової освіти в Україні становить складну та багатогранну систему, яка зазнає значного впливу поточної воєнно-політичної ситуації. Основним джерелом коштів для підтримки освітніх програм військового спрямування виступає державний бюджет країни, який відчуває суттєве навантаження через безперервні бойові дії та потребу одночасного забезпечення різних секторів національної безпеки.

Специфіка сучасного фінансування військової освіти в Україні характеризується низкою визначальних чинників. По-перше, обмежені бюджетні асигнування змушують освітні військові заклади шукати додаткові механізми ресурсного забезпечення. По-друге, нагальна потреба у швидкій та якісній підготовці військових фахівців вимагає не лише фінансових вкладень, але й упровадження інноваційних навчальних підходів.

Варто наголосити, що ефективність фінансування безпосередньо пов'язана з якістю підготовки військових кадрів, здатних адекватно реагувати на сучасні виклики та забезпечувати національну безпеку в умовах гібридної війни. Тому фінансування програм професійної підготовки військових в Україні є динамічною та складною системою, що потребує постійного вдосконалення, адаптації до мінливих безпекових умов та пошуку нестандартних рішень в умовах обмежених ресурсів.

У контексті забезпечення військової освіти України важливу роль відіграють міжнародні партнери, передусім США та країни Північноатлантичного альянсу. Зовнішня фінансова підтримка стає визначальним чинником у розвитку та вдосконаленні системи підготовки українських військових фахівців, дозволяючи компенсувати обмежені внутрішньодержавні ресурси.

З-поміж програми міжнародної підтримки варто виділити американську програму International Military Education and Training (IMET), яка з 2014 року реалізує комплексний підхід до професійної військової освіти українських військовослужбовців. Ця ініціатива не лише надає фінансові ресурси, але й створює унікальні можливості для стажування, обміну досвідом та підвищення кваліфікації військових кадрів відповідно до стандартів провідних армій світу [55].

Важким компонентом американської стратегії підтримки України є також ініціатива Ukraine Security Assistance Initiative (USAI), яка виходить далеко за межі традиційної фінансової допомоги. Ця багатогранна програма спрямована на комплексне забезпечення військової освіти та підготовки українських військовослужбовців у контексті ширшої безпекової співпраці. USAI не лише надає цільове фінансування, але й створює системні передумови для модернізації та вдосконалення вітчизняного військового потенціалу, сприяючи імплементації сучасних стандартів підготовки, обміну передовим міжнародним досвідом та зміцненню обороноздатності України в умовах безпекових викликів [36].

На сьогодні Конгрес США виділив \$4,65 мільярда через програми іноземного військового фінансування (FMF) для України та країн, які постраждали від війни. З цієї суми \$4 мільярди вже були узгоджені. Також було затверджено позику FMF на \$4 мільярди та кредитні гарантії на аналогічну суму для членів НАТО. У 2023 році Міністерство оборони США виділило \$12,1 мільярда безпекової допомоги Україні через Ініціативу сприяння безпеці (USAI) у межах восьми траншів [56].

Загалом США з моменту початку російського вторгнення стали основним міжнародним партнером України, надавши масштабну підтримку. Загальний обсяг

американської допомоги склав близько 175 мільярдів доларів, при цьому військова допомога безпосередньо становить 65,9 мільярдів доларів. Ці фінансові вкладення охоплюють широкий спектр напрямків – від економічної підтримки та гуманітарної допомоги до цільового військового забезпечення, що підтверджує стратегічне значення України для зовнішньої політики США та їх послідовну позицію щодо протидії російській агресії [36].

Європейський Союз та країни-члени ЄС виявили значну солідарність з Україною, надавши масштабну підтримку у воєнний період. Загальний обсяг допомоги склав понад 145 мільярдів доларів, з яких безпосередньо військова допомога становить 52 мільярди доларів, а фінансова та гуманітарна підтримка – близько 73 мільярдів доларів [36].

Фінансування військової освіти в Україні зазнає низки викликів. Основною проблемою є залежність від міжнародної фінансової допомоги, що створює ризики через геополітичні зміни. Також наявні труднощі з прозорістю та підзвітністю витрат, що підвищує корупційні ризики. Збройний конфлікт завдає значної шкоди освітній інфраструктурі, змушуючи навчальні заклади постійно адаптуватися до кризових умов, що негативно впливає на якість підготовки кадрів.

Міжнародне співробітництво у сфері військової освіти України набуває стратегічного значення через активну інтеграцію до європейських безпекових структур [49]. Важливу роль у цьому процесі відіграє програма НАТО Defense Education Enhancement Program (DEEP), яка забезпечує системну підтримку модернізації вітчизняної військової освіти. Ця ініціатива сприяє впровадженню передових стандартів підготовки військових фахівців, створенню ефективних освітніх механізмів та поступовій адаптації української системи військової освіти до вимог Північноатлантичного альянсу.

У рамках модернізації системи військової освіти України реалізуються комплексні ініціативи, серед яких варто виділити створення Інституту професійної військової освіти «Школа лідерства» при Національному університеті оборони. Цей інститут інтегрує вітчизняний бойовий досвід з кращими стандартами НАТО, фокусуючись на розвитку лідерських компетенцій та професійному становленні сержантського складу [45].

Україна активно впроваджує інноваційні технології у військову сферу, використовуючи потенціал свого технологічного сектору. Зокрема, розвиваються напрямки дронної техніки, електронної війни та штучного інтелекту, які підвищують ефективність підготовки військових кадрів. Ці технології сприяють покращенню оперативних можливостей та здатності військових до децентралізованого прийняття рішень, що є ключовим у сучасних умовах ведення бойових дій [50].

Фінансування військової сфери України в умовах воєнного стану зазнало радикальних трансформацій, перетворившись на критичний інструмент забезпечення національної безпеки.

Так, оборонний бюджет на 2025 рік показує безпрецедентне збільшення, досягаючи понад 55% загальнодержавних витрат – близько 2,2 трильйона гривень (еквівалент \$53,3 мільярда). Основні фінансові пріоритети розподілено наступним чином: 1 трильйон гривень спрямовано безпосередньо на утримання та операції збройних сил, 488 мільярдів гривень призначено для закупівлі, модернізації та ремонту озброєнь, а 160 мільярдів гривень виділено для забезпечення операцій Національної гвардії України. Такий масштабний перерозподіл бюджетних коштів

відображає глибину викликів, з якими зіштовхнулась країна, та необхідність забезпечення максимально ефективної обороноздатності [11; 18].

У сучасних геополітичних реаліях фінансування військової сфери України перетворюється на складний багатовекторний механізм стратегічного планування та оперативного реагування. Війна актуалізувала необхідність формування гнучкої, адаптивної моделі ресурсного забезпечення ЗСУ, яка поєднує термінові потреби бойового характеру з довгостроковими інвестиціями у розвиток оборонного потенціалу держави. Унікальність поточної стратегії полягає в здатності трансформувати фінансові інструменти в потужний механізм національної стійкості, що дозволяє не лише ефективно протистояти агресії, але й розбудовувати сучасну, технологічно оснащену армію європейського зразка.

Оперативне реагування на бойові потреби є фундаментом фінансової стратегії. Україна концентрує ресурси на негайному забезпеченні фронту сучасним озброєнням, екіпіруванням та технікою, що безпосередньо впливають на ефективність бойових дій.

Важливим напрямком є гнучкість розподілу коштів. Це дозволяє швидко адаптуватися до змін бойової обстановки, оперативно перерозподіляти фінансові ресурси відповідно до актуальних потреб військових підрозділів та стратегічних завдань.

Вагому роль набуває інвестування у внутрішній оборонно-промисловий комплекс. Держава активно модернізує виробничі потужності, розвиває власне виробництво озброєння та техніки, залучає інноваційні технологічні рішення приватного сектору для посилення обороноздатності.

Пріоритетним є розвиток людського капіталу. Фінансування спрямовується на вдосконалення військової освіти, проведення підготовки за стандартами НАТО, формування професійних кадрів у важливих сферах, зокрема кіберзахисті, розвідці, логістиці.

Стратегія фінансування поєднує екстрену підтримку бойових потреб та довгострокове інвестування в обороноздатність країни. Такий підхід забезпечує не лише ефективне реагування на поточні виклики, але й формування потужного потенціалу національної безпеки.

Отже, фінансування військової сфери України в період війни характеризується значним збільшенням оборонного бюджету, активною міжнародною підтримкою, адаптацією системи закупівель та фінансування, а також стратегічним фокусом на нагальних потребах оборони. Попри складну економічну ситуацію Україна й надалі ставить військові видатки на перше місце, щоб гарантувати надійний захист держави.

Організаційно-економічні механізми стимулювання професійної стійкості військовослужбовців базуються на комплексній системі грошового забезпечення. Основу складають базові виплати, що включають:

- посадовий оклад;
- оклад за військове звання;
- надбавку за вислугу років;
- винагороду за особливі умови служби.

Ця система формує стабільну фінансову основу для військовослужбовців.

Додаткові механізми стимулювання спрямовані на заохочення професійного розвитку та підвищення бойової ефективності. Вони включають:

- винагороди за успішне виконання бойових завдань;

- надбавки за інтенсивність служби;
- преміювання за високі показники бойової підготовки;
- додаткові виплати за специфічні умови служби.

Такий підхід створює мотивацію для постійного професійного вдосконалення.

В умовах вимог до професійної стійкості військовослужбовців, що зростають, та необхідності підвищення їхньої резильєнтності, система матеріального стимулювання, що існує, потребує вдосконалення. Сучасні виклики вимагають впровадження більш гнучких та персоналізованих механізмів заохочення, які б враховували не лише професійні досягнення, але й розвиток психологічної стійкості та здатності до відновлення післястресових ситуацій. Аналіз чинної системи стимулювання виявив потребу в створенні комплексного підходу, який би поєднував матеріальні та нематеріальні форми мотивації з акцентом на розвиток основних компетенцій військовослужбовців.

Пропонуємо запровадити інтегровану систему стимулювання, спрямовану на розвиток професійної стійкості та резильєнтності військовослужбовців, що базується на персоналізованому підході до оцінювання та заохочення. Основою має слугувати застосування «Індексу професійної стійкості», який враховує бойову ефективність, психологічну резильєнтність, лідерські якості та здатність до відновлення після стресових ситуацій.

Інноваційна складова механізму передбачає запровадження грантової підтримки для військовослужбовців, які розробляють та впроваджують нові методи підвищення боєздатності підрозділів або вдосконалюють тактичні прийоми, що існують. Особлива увага має приділятися проектам, спрямованим на розвиток психологічної стійкості та командної взаємодії.

Накопичувальна система стимулювання має ґрунтуватися на бальному оцінюванні досягнень за визначеними критеріями:

- результативність у бойових умовах;
- стресостійкість;
- професійна майстерність;
- інноваційне мислення та менторство.

Бали опісля конвертуються в матеріальні заохочення та кар'єрні можливості.

У диференційованій системі надбавок доцільним є врахування специфіки служби та рівня психологічного навантаження, а також додаткове преміювання за розвиток резильєнтності:

- участь у спеціалізованих тренінгах;
- впровадження практик психологічної саморегуляції;
- передачу досвіду подолання стресових ситуацій.

Страхова складова мала би включати розширений пакет медичного страхування та реабілітаційних послуг для військовослужбовців з високими показниками професійної стійкості. Передбачається створення персоналізованих програм відновлення та підтримки психологічного здоров'я.

Система оцінювання має ґрунтуватися на чітких критеріях та систематичному відстеженні показників, а запровадження електронного портфоліо професійного розвитку відображатиме динаміку вдосконалення компетентностей та резильєнтності військовослужбовця.

Запропоновані механізми стимулювання повинні бути закріплені у відповідних нормативно-правових актах та реалізовуватися через систему наказів Міністерства оборони України. Це передбачає внесення змін до Положення про проходження військової служби, розробку нових інструкцій щодо оцінювання професійної стійкості та резильєнтності, а також оновлення системи грошового забезпечення військовослужбовців. Правове оформлення запропонованих механізмів забезпечить їх системне впровадження, прозорість та ефективність функціонування в загальній структурі військового управління.

1.3. Соціальні технології підвищення резильєнтності в системі стратегічного управління військовослужбовцями

В управлінні розвитком та підвищенні резильєнтності військовослужбовців важливою є соціальна складова, яка забезпечує психоемоційну стійкість, формує середовище взаємопідтримки та створює умови для ефективної адаптації особового складу до екстремальних професійних викликів. Досягається зазначене через комплексний підхід, який включає діагностику психологічного стану, впровадження тренінгів стресостійкості, розвиток комунікативних навичок та створення системи соціально-психологічного супроводу, що дозволяє підтримувати високий рівень морально-психологічного потенціалу військових підрозділів та забезпечувати їхню готовність до виконання складних службових завдань.

Необхідність соціальної складової в стратегічному управлінні військовослужбовцями обумовлена потребою формування цілісної системи розвитку людських ресурсів, яка враховує не лише професійні компетентності, але й психологічні, соціальні та особистісні характеристики. Саме тому впровадження соціальних технологій є стратегічним інструментом підвищення резильєнтності, що дозволяє не лише мінімізувати негативні психологічні наслідки професійної діяльності, але й створити передумови для особистісного зростання, формування корпоративної культури та посилення загальної ефективності військової організації.

Проаналізуємо соціальні технології управління, що застосовуються у військовій службі, з акцентом на діагностиці психоемоційного стану, методиках підтримки психічного здоров'я та соціально-психологічному супроводі професійної діяльності військовослужбовців (табл. 3.3).

Таблиця 3.3.

Соціальні технології управління психоемоційним станом військовослужбовців

<i>Технології</i>	<i>Коротка характеристика технології</i>
Діагностика психоемоційного стану	процес оцінки психічного та емоційного здоров'я військовослужбовців з метою визначення рівня стресу, емоційної напруги, симптомів тривожних або депресивних розладів. Використовуються різні методи, зокрема психологічні тести, опитування та інтерв'ю, що дозволяють виявити потенційні проблеми та своєчасно вжити заходів для корекції стану.
Індивідуальні та групові методики підтримки психічного здоров'я	Індивідуальні методики включають психологічне консультування та терапію, спрямовані на допомогу військовослужбовцям у подоланні стресу, тривожності чи посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Групові методики зазвичай включають тренінги,

	бесіди або арт-терапію, що дозволяють військовим взаємодіяти, підтримувати один одного та розвивати навички зниження стресу через колективну активність.
Соціально-психологічний супровід професійної діяльності військовослужбовців	Комплексна психологічна підтримка військовослужбовців на всіх етапах їх військової кар'єри – від початкової адаптації до служби до інтеграції після повернення з бойових дій. Метою соціальної технології є створення сприятливих умов для ефективного виконання службових обов'язків, збереження психічного здоров'я та гармонійного розвитку особистості.

Діагностика психоемоційного стану військовослужбовців є важливим компонентом для забезпечення їхнього психічного здоров'я та боєздатності і здійснюється через психологічне тестування, індивідуальні інтерв'ю, спостереження за поведінкою, аналіз емоційного вигорання, оцінку рівня стресостійкості.

Основні інструменти діагностики психоемоційного стану військовослужбовців включають прямі (тестування, інтерв'ю) та непрямі (спостереження) методи оцінки. Вони дозволяють комплексно оцінити психологічний стан, виявити потенційні проблеми та визначити рівень психологічної готовності до виконання військовослужбовцями поставлених завдань (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Основні інструменти діагностики психоемоційного стану військовослужбовців.

Психологічне тестування є системним інструментом діагностики психоемоційного стану військовослужбовців, що дозволяє об'єктивно оцінити індивідуально-психологічні особливості особистості, її адаптаційний потенціал та рівень психологічної готовності до виконання службових завдань. Використовуються стандартизовані методики, які охоплюють широкий спектр психологічних характеристик: емоційну стабільність, комунікативні здібності, здатність приймати рішення в стресових ситуаціях.

Перевагами психологічного тестування є можливість проведення масової діагностики, порівняння результатів, формування індивідуальних психологічних

профілів та розроблення персоналізованих рекомендацій щодо психологічного супроводження. Методики включають тести особистісної тривожності, агресивності, виявлення акцентуацій характеру, професійної придатності та прогнозування поведінки в екстремальних умовах.

Прикладом психологічного тестування є самозвітні шкали, що включають стандартизовані опитувальники, які дозволяють діагностувати різні психологічні характеристики та стани. Поширеними з них є такі:

- Шкала психологічного дистресу Кесслера (K10) – інструмент для оцінки рівня психологічного стресу та ймовірності наявності тривожних і депресивних розладів.

- Тест AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test) призначений для виявлення проблем, пов'язаних зі вживанням алкоголю, та оцінки ризиків алкогольної залежності.

- Контрольний список PCL (Posttraumatic Stress Disorder Checklist) – спеціалізована методика діагностики посттравматичного стресового розладу, яка дозволяє оцінити вираженість симптомів та ступінь психологічної травматизації.

Ці методики валідовані для використання у військових контингентах і забезпечують ефективний скринінг психоемоційних станів, зокрема депресії, алкогольної залежності та посттравматичного стресового розладу серед військовослужбовців [27].

Індивідуальні інтерв'ю є глибоким інструментом психологічної діагностики, що дозволяє встановити персональний контакт, зрозуміти внутрішній світ військовослужбовця, його особистісні переживання, мотивацію та потенційні психологічні проблеми. Під час бесіди психолог не лише збирає інформацію, але й створює атмосферу довіри, що сприяє максимально відвертому та щирому спілкуванню.

Структура індивідуального інтерв'ю включає попередню бесіду, основне інтерв'ювання та підсумкову частину, де здійснюється первинний аналіз отриманої інформації. Психолог використовує різні техніки: активне слухання, уточнення, інтерпретацію, що дозволяє не лише діагностувати поточний психоемоційний стан, але й виявити глибинні психологічні проблеми, механізми психологічного захисту та потенційні ресурси особистості.

Спостереження за поведінкою військовослужбовців є неформалізованим методом психологічної діагностики, що дозволяє оцінити реальну поведінку особи в різноманітних службових та позаслужбових ситуаціях. Психолог фіксує особливості комунікації, емоційні реакції, невербальні прояви, стратегії подолання складних ситуацій, що надає унікальну інформацію про психологічний стан та особистісні характеристики.

Так, у 2019 році Головне управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України спільно з Головним військово-медичним управлінням розробили методичні рекомендації щодо дій групи спостереження за суїцидальною поведінкою військовослужбовців [13].

У методичних рекомендаціях розглянуті детермінанти девіантної поведінки військовослужбовців, що підвищують ризик самоушкоджень з фатальними наслідками; превентивні стратегії протидії суїцидальним проявам у військовому середовищі; алгоритм моніторингу та реагування груп спостереження на суїцидальні тенденції серед особового складу тощо.

Ефективність спостереження забезпечується професіоналізмом психолога, його здатністю до об'єктивної та неупередженої оцінки, умінням фіксувати найменші зміни в поведінці та емоційних реакціях. Методика дозволяє виявити приховані психологічні проблеми, які не можуть бути діагностовані за допомогою стандартних тестів, та є додатковим джерелом інформації для формування цілісного психологічного портрету військовослужбовця.

Методичні рекомендації набули особливої актуальності в умовах повномасштабної війни. Саме зараз, коли військовослужбовці зазнають екстремального психоемоційного навантаження, питання збереження їхнього психічного здоров'я та профілактики суїцидальних ризиків стають важливими через інтенсивний психотравматичний вплив бойових дій; підвищені ризики розвитку бойового стресу; необхідність швидкого реагування на психологічні кризи; запобігання негативним психічним наслідкам військової служби тощо.

Тобто воєнний контекст підсилює значимість попередніх напрацювань, роблячи методичні рекомендації ключовим інструментом психологічної підтримки військовослужбовців.

Аналіз емоційного вигорання є також пріоритетним напрямком психодіагностики, спрямованим на виявлення професійної деформації, яка виникає внаслідок тривалих психоемоційних навантажень у військовій службі.

Так, наукове емпіричне дослідження психоемоційного стану військовослужбовців Збройних сил України, проведене О. М. Миколайчуком, виявило складну проблему професійного вигорання. У дослідженні, що охопило 180 осіб, переважно чоловіків старших 30 років, було визначено основні психотравмуючі фактори: перебування під обстрілами, загибель побратимів та тривале перебування в стресових умовах. Науковцем зазначено, що основними проявами емоційного вигорання є психоемоційне виснаження, втрата адаптаційного потенціалу та моральна дезорієнтація, а також становлено статистично значущі взаємозв'язки з тривожними станами, депресією та посттравматичним стресовим розладом [14].

Загалом емоційне вигорання військовослужбовців є складним та багатофакторним станом, що потребує комплексного психологічного супроводу.

Діагностика емоційного вигорання передбачає використання низки методик: стандартизованих опитувальників, клінічних бесід, аналізу професійної діяльності, що дають змогу не лише діагностувати емоційне вигорання, але й розробити індивідуальні стратегії психологічної реабілітації. Особливо важливим є виявлення ранніх симптомів професійного вигорання, таких як хронічна втома, емоційна байдужість, зниження професійної ефективності та ін.

Ще одним важливим елементом психологічної діагностики є *оцінка рівня стресостійкості* військовослужбовців, що дозволяє прогнозувати здатність особи ефективно діяти в екстремальних та стресових ситуаціях. Методика оцінювання включає тестування психологічних характеристик, що впливають на стресостійкість: емоційну стабільність, здатність до саморегуляції, внутрішні копінг-стратегії, адаптаційний потенціал особистості.

Комплексна діагностика передбачає використання психометричних тестів, моделювання стресових ситуацій, аналіз попереднього досвіду подолання складних життєвих обставин. Результати дослідження дозволяють не лише оцінити поточний рівень стресостійкості, але й розробити індивідуальні програми

психологічної підготовки, спрямовані на підвищення адаптаційних можливостей військовослужбовців.

На нашу думку, заслуговує увагу методика оцінювання рівня стресостійкості військовослужбовців механізованих підрозділів, розроблена В. М. Українцем, яка є перевіреним інструментом психодіагностики [24].

Методика пройшла комплексну апробацію за низкою психометричних процедур, що підтверджує її діагностичну ефективність та придатність до використання в різних військових підрозділах. Основними характеристиками методики є валідність психометричних параметрів; діагностична спроможність; широкий діапазон застосування в різних військових підрозділах. Тобто універсальність методики полягає в можливості адаптації до специфіки службової діяльності військовослужбовців різного профілю, що робить її перспективним інструментом психологічного супроводу.

Виявлення потенційних психологічних ризиків є превентивним напрямком психодіагностики, що дозволяє ідентифікувати можливі психологічні проблеми до моменту їх актуалізації. Методика спрямована на діагностику індивідуально-психологічних особливостей, що можуть ускладнити професійну адаптацію, спричинити конфліктність, зменшити ефективність службової діяльності.

Виявлення потенційних психологічних ризиків передбачає аналіз психологічного анамнезу, поглиблене психологічне тестування, експертну оцінку з боку психологів та командирів. Особлива увага приділяється виявленню схильності до девіантної поведінки, низької емоційної регуляції, труднощів соціальної адаптації, що дозволяє завчасно розробити індивідуальні корекційні та профілактичні заходи, спрямовані на мінімізацію потенційних психологічних ризиків тощо.

Значний інтерес становить науково-методична розробка В. Г. Дикуна, В. М. Мороза та В. В. Стасюка, присвячена дослідженню морально-психологічного стану військовослужбовців. Автори представили комплексну методологію оцінювання морально-психологічного стану особового складу, що базується на стандартах НАТО. Запропонований діагностичний інструментарій включає 27 верифікованих методик, які дозволяють здійснювати багаторівневу оцінку морально-психологічного стану як на індивідуальному рівні, так і в контексті групової динаміки військового підрозділу. Представлена методологія надає командному складу ефективний інструментарій для оцінки готовності особового складу до виконання бойових завдань [3].

Психоемоційне навантаження, стрес та психологічні травми потребують системного підходу до психологічної підтримки особового складу. Саме тому в системі психологічного забезпечення Збройних Сил України необхідним є впровадження комплексу індивідуальних та групових методик, спрямованих на профілактику і подолання негативних психологічних станів, підвищення стресостійкості та збереження психічного здоров'я військовослужбовців (рис. 3.5).



Рис. 3.5. Основні індивідуальні та групові методики підтримки психічного здоров'я.

Кризове психологічне консультування військовослужбовців є важливим елементом системи психологічної підтримки у бойових умовах. Воно спрямоване на оперативне реагування при гострих психологічних станах та забезпечення швидкої допомоги в критичних ситуаціях. Основними завданнями такого консультування є стабілізація психоемоційного стану військовослужбовця, зниження рівня стресу та запобігання розвитку посттравматичних розладів.

Процес консультування включає оцінку психологічного стану, визначення нагальних потреб та розробку індивідуального плану подолання кризи. Військовий психолог допомагає бійцю усвідомити природність його реакцій на стрес, навчає технікам самодопомоги та за необхідності скерує до інших фахівців.

Конкретні дослідження щодо ефективності кризового консультування в українському військовому контексті обмежені, проте загальний консенсус у психологічній літературі підтверджує, що своєчасне кризове консультування значно знижує ризик розвитку хронічних психологічних проблем та допомагає відновити боєздатність військовослужбовця. Важливими елементами успішного консультування є конфіденційність, професійність психолога та створення довірливих відносин з військовослужбовцем.

У контексті розгляду психологічної підтримки військовослужбовців особливу увагу привертають техніки психоемоційної саморегуляції як інструменти оптимізації психічного стану в умовах бойової діяльності. Базуючись на наукових та практичних дослідженнях, виокремимо основні методики:

- усвідомленість і медитація;
- дихальні техніки;
- прогресивна м'язова релаксація;
- біологічний зворотний зв'язок;
- когнітивна реструктуризація.

Практика усвідомленості та медитації показує ефективність у зниженні емоційного збудження та підвищенні концентрації уваги військовослужбовців. Дихальні техніки, зокрема діафрагмальне дихання, активують парасимпатичну нервову систему, сприяючи швидкій стабілізації психофізіологічного стану. Прогресивна м'язова релаксація, що базується на циклічному напруженні та розслабленні м'язових груп, оптимізує рівень тривожності.

Застосування біологічного зворотного зв'язку з використанням спеціалізованого обладнання дозволяє військовослужбовцям розвинути навички саморегуляції через контроль фізіологічних показників. Когнітивна реструктуризація спрямована на корекцію дезадаптивних когнітивних патернів, що супроводжують стани підвищеної тривожності та страху.

Емпіричні дослідження підтверджують результативність зазначених технік у редукції симптомів ПТСР та оптимізації емоційної регуляції серед військовослужбовців. Впровадження комплексу методик психоемоційної саморегуляції в систему психологічного забезпечення військ створює підґрунтя для підвищення їхньої психологічної стійкості та боєздатності.

Ефективним інструментом колективної психологічної допомоги в контексті психологічної підтримки військовослужбовців є групові терапевтичні сесії. Специфіка групової роботи полягає у створенні терапевтичного середовища, де учасники під керівництвом фахового психолога отримують можливість опрацювання травматичного досвіду через призму колективної взаємодії.

Дослідження ефективності групових терапевтичних сесій свідчать про їх значущість у редукції симптомів посттравматичного стресового розладу та депресивних станів. До основних терапевтичних чинників належать формування спільності досвіду, розвиток емпатійних здібностей, вдосконалення копінг-стратегій та соціально-комунікативних навичок та ін.

Емпірично підтверджено, що групова форма психологічної роботи забезпечує рівень терапевтичної ефективності, співставний з індивідуальною терапією, при цьому створюючи додаткові переваги через механізми групової динаміки та взаємної підтримки учасників, що робить групові терапевтичні сесії важливим компонентом системи психологічного забезпечення військовослужбовців [5].

Важливим інструментом в управлінні стресом та підвищенні психологічної стійкості є *тренінги подолання стресу*, які допомагають ефективно управляти емоціями, знижувати рівень тривожності, покращувати здатність до адаптації в стресових ситуаціях та розвивати навички самоконтролю і релаксації, що дозволяють зберігати психічне здоров'я навіть у складних умовах служби. Ефективні програми управління стресом часто включають кілька сесій, які охоплюють різні техніки, включаючи розуміння стресу, розвиток стійкості та застосування технік управління стресом у повсякденному житті.

Дослідження результативності програми навчання, орієнтованої на управління робочим стресом, проведене серед персоналу Національного агентства економічних досліджень і розвитку (NEDSA) та лінійного персоналу, продемонструвало, що структурований тренінг зі стрес-менеджменту суттєво зменшив рівень стресу серед учасників [34]. Позитивна динаміка зберігалася протягом двох місяців після завершення програми, що свідчить про її тривалий ефект. Автори підкреслили, що протоколи подолання стресу можуть бути

ефективними не лише для цивільних, але й для військових, сприяючи зниженню робочого стресу в армійському середовищі. У змісті цих протоколів акцент робиться на когнітивних процесах та розробці стратегій подолання, що допомагає підвищити здатність військових протистояти стресовим обставинам.

Крім того, дослідження показало, що з часом психологічна стійкість військовослужбовців зростає завдяки впровадженню таких навчальних програм. У довгостроковій перспективі ці навички закріплюються як невід'ємна частина адаптивної поведінки в умовах служби.

Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) є одним із найбільш визнаних і науково обґрунтованих методів психотерапії, який широко застосовується для вирішення проблем психічного здоров'я, зокрема тих, що виникають у військовій сфері. Цей підхід базується на ідеї, що психологічний дистрес часто пов'язаний із дисфункціональними моделями мислення, переконань і поведінки, які можна змінити за допомогою цілеспрямованої роботи з пацієнтом.

Основною метою КПТ є виявлення та корекція негативних когніцій, які впливають на емоційний стан і поведінку людини. У процесі терапії пацієнти навчаються розпізнавати автоматичні думки, аналізувати їхню обґрунтованість і замінювати більш адаптивними переконаннями. Це дозволяє зменшити емоційний дистрес і покращити здатність до ефективного реагування на стресові ситуації.

Ефективність КПТ підтверджена численними дослідженнями. Зокрема, цей метод вважається терапією першої лінії для лікування посттравматичного стресового розладу (ПТСР), який є поширеним серед військовослужбовців. КПТ також засвідчує високу ефективність у боротьбі з депресією та тривожними розладами, які часто зустрічаються у військових. Крім того, низькоінтенсивні форми КПТ виявилися корисними для лікування соціального тривожного розладу, особливо в людей, які переживають втрату або горе.

Отже, когнітивно-поведінкова терапія є універсальним і доказовим методом, який дозволяє ефективно працювати з широким спектром психологічних проблем. Її застосування у військовій сфері сприяє не лише зменшенню симптомів психічних розладів, але й підвищенню загальної стійкості військовослужбовців до стресових ситуацій, що робить її важливим інструментом у системі психологічної підтримки армії.

Арт-терапія та релаксаційні практики дедалі частіше визнаються важливими складовими психологічної підтримки військовослужбовців, особливо в умовах високого стресу та травматичних переживань. Ці методи спрямовані на зниження емоційного напруження, покращення психічного стану та сприяння адаптації до складних життєвих обставин.

Ефективність арт-терапії підтверджується її здатністю допомагати в переробці травматичного досвіду, особливо коли вона використовується в поєднанні з іншими терапевтичними підходами, такими як когнітивна процесуальна терапія (КПТ). Арт-терапія дозволяє військовослужбовцям виражати свої емоції та переживання через творчість, що часто є складним у рамках традиційних вербальних методів терапії. Ветерани зазначають, що цей підхід є важливою частиною їхнього лікування, оскільки відкриває нові можливості для осмислення та обробки травматичних подій.

Дослідження також підтверджують успішність конкретних методів арт-терапії, таких як створення масок, які допомагають військовим візуалізувати та символічно виразити свої внутрішні переживання [41].

Релаксацийні практики, зокрема дихальні вправи, медитація та прогресивна м'язова релаксація, часто інтегруються з арт-терапією, посилюючи її ефективність. Ці методи сприяють зниженню фізіологічного збудження, що супроводжує стресові реакції, та допомагають військовим досягти стану спокою і розслаблення. У поєднанні з творчими підходами релаксацийні техніки створюють комплексний вплив, спрямований на відновлення психоемоційного балансу.

Загалом арт-терапія та релаксацийні практики є цінними інструментами в системі психологічної реабілітації військовослужбовців. Їх впровадження в програми підтримки психічного здоров'я сприяє не лише зниженню рівня стресу, але й покращенню загального емоційного стану, що є важливим для адаптації до складних умов військової служби.

Соціально-психологічний супровід професійної діяльності військовослужбовців є важливою складовою сучасних соціальних технологій, спрямованих на підтримку їхнього психоемоційного стану. В умовах постійного стресу, інтенсивних навантажень та впливу травматичних подій військова служба вимагає не лише фізичної витривалості, але й високого рівня психологічної стійкості.

Соціально-психологічний супровід дозволяє не лише зменшити вплив негативних факторів, але й сприяє формуванню адаптивних стратегій поведінки, підвищенню емоційної стійкості та ефективному виконанню службових обов'язків. Такий підхід є важливим для забезпечення психічного здоров'я військовослужбовців, їхньої професійної ефективності та загального добробуту.

Зосередимо увагу на основних елементах соціально-психологічного супроводу, які сприяють підтримці психоемоційної рівноваги та адаптації до специфічних умов військової служби, а також дослідимо їх вплив на підвищення стійкості військовослужбовців, ефективність виконання службових обов'язків та покращення загального психічного здоров'я (рис. 3.6).

У сучасній військовій психології *моніторинг психологічного клімату* займає визначальне місце як фундаментальний інструмент забезпечення оптимального функціонування військових підрозділів та підтримки психологічного благополуччя особового складу.

Комплексна система моніторингу передбачає застосування валідизованих методик оцінювання, серед яких особливу роль відіграє профільне опитування PULSE (Profile of Unit Leadership, Satisfaction, and Effectiveness), що дозволяє отримати багатовимірну картину сприйняття військовослужбовцями робочого середовища та керівництва [28].



Рис. 3.6. Складові соціально-психологічного супроводу професійної діяльності.

Систематичне проведення діагностики психологічного клімату в підрозділах забезпечує командування актуальною інформацією щодо проблемних аспектів службової діяльності та створює емпіричне підґрунтя для прийняття управлінських рішень. Упровадження механізмів анонімного зворотного зв'язку суттєво підвищує достовірність отриманих даних, оскільки військовослужбовці мають можливість відверто висловлювати свої занепокоєння без страху негативних наслідків.

Невід'ємною складовою системи моніторингу є проведення регулярних групових обговорень та дебрифінгів, що створюють простір для вербалізації індивідуального досвіду та емоційних переживань військовослужбовців. Емпіричні дослідження показують, що ефективний моніторинг психологічного клімату позитивно впливає на згуртованість підрозділів, мінімізує деструктивні поведінкові патерни, оптимізує управлінські процеси та сприяє збереженню психічного здоров'я особового складу.

У контексті сучасних військових викликів *система підготовки українських військовослужбовців* свідчить про комплексний та багаторівневий підхід, що охоплює різноманітні аспекти професійного розвитку та бойової готовності. У цьому процесі основну роль відіграє міжнародна співпраця. Варто виокремити значний внесок збройних сил США, які забезпечили підготовку близько 18 000 українських військовослужбовців переважно на території Німеччини [38].

Програми навчання охоплюють широкий спектр компетенцій, включаючи опанування сучасних систем озброєння, таких як F-16, M2A2 Bradley та HIMARS. Паралельно з цим Європейський Союз реалізує масштабну місію військової допомоги, у рамках якої лише Франція провела підготовку 7 тис. українських військовослужбовців протягом 2023 року, а загальна мета місії передбачає навчання 35 тис. військовослужбовців [38; 54].

Особливу увагу приділено розвитку внутрішнього потенціалу підготовки ЗСУ, про що свідчать амбітні плани щодо навчання 127 тис. військовослужбовців на різних рівнях до вересня 2024 року [54].

Важким компонентом системи підготовки є спеціалізовані програми, зокрема розробка програми майстрів-стрільців за американською моделлю та вдосконалення технічних компетенцій з обслуговування військової техніки. Практична складова підготовки включає інтенсивні тренування з бойової готовності та тактичного розвитку, які проводяться, зокрема, у Франції, де військовослужбовці відпрацьовують складні бойові маневри та тактичні прийоми, спрямовані на подолання оборонних позицій противника.

Особливого значення в сучасних умовах ведення бойових дій набувають адаптаційні програми для українських військовослужбовців як комплексний інструментарій забезпечення психологічної стійкості та ефективного управління стресовими станами. Фундаментальним елементом цієї системи є програма дебрифінгу бойового шляху, імплементована Збройними Силами України на основі принципів контролю бойового та оперативного стресу (COSC), що враховує специфічний культурний та геополітичний контекст України [15].

Паралельно функціонує «Програма непереможності», яка забезпечує психологічне відновлення військовослужбовців після виконання бойових завдань, фокусуючись на мінімізації наслідків хронічного бойового стресу та розвитку психологічної резильєнтності [48]. Особливу увагу приділено формуванню культури адаптації та навчання, що виявляється у здатності військових підрозділів до оперативної модифікації структурних, тактичних та навчальних підходів на основі набутого бойового досвіду.

Важливим аспектом є інтеграція західних принципів COSC, що передбачає залучення фахівців з психічного здоров'я до підрозділів для забезпечення превентивних заходів та психологічного супроводу. Комплексна реалізація цих програм не лише підтримує індивідуальну психологічну стійкість військовослужбовців, але й суттєво підвищує загальну боєздатність та адаптивність Збройних Сил України в умовах збройного конфлікту, що триває.

Важливим компонентом стратегії забезпечення психічного здоров'я військовослужбовців є система психологічного патронажу у Збройних Силах України. Концептуальна основа психологічного патронажу є комплексною структурою підтримки, що інтегрує механізми самопомоги, взаємодопомоги між військовослужбовцями, лідерський супровід та професійні психологічні інтервенції [15].

Збройні Сили України розробили та впровадили триступеневу систему психологічного супроводу військовослужбовців, яка забезпечує послідовний та диференційований підхід, починаючи від базового рівня самопомоги та підтримки побратимів, через первинну психологічну допомогу від профільних фахівців, закінчуючи спеціалізованою допомогою у бригадних пунктах психологічної підтримки та військових медичних закладах [42].

Важливим елементом системи є функціонування контрольних груп, які здійснюють моніторинг морально-психологічного стану особового складу та забезпечують оперативне реагування на виявлені зміни. Особлива увага

приділяється культурно-історичному контексту, що передбачає інтеграцію національних бойових традицій та культурних заходів для зміцнення групової згуртованості та підтримки бойового духу.

Система підготовки включає інтенсивні психологічні тренінги з моделюванням бойових умов для підвищення стресостійкості військовослужбовців. Безперервний процес дослідження та адаптації психологічних стратегій відповідно до динаміки конфлікту забезпечує актуальність та ефективність системи психологічного патронажу в контексті забезпечення психологічної готовності та бойової ефективності військовослужбовців в умовах тривалих бойових дій.

Профілактика конфліктних ситуацій відіграє також важливу роль у системі соціально-психологічного супроводу професійної діяльності військовослужбовців. Емпіричні дані щодо ефективності конкретних програм профілактики конфліктів в українському військовому середовищі є доволі обмеженими. Проте фундаментальним елементом профілактичної роботи є імплементація принципів контролю бойового та оперативного стресу, що забезпечує своєчасну ідентифікацію та управління стрес-факторами, які потенційно можуть провокувати конфліктні ситуації [43].

Особлива увага приділяється розвитку лідерських компетенцій та формуванню довірчих взаємовідносин через систематичний моніторинг психологічного клімату у військових підрозділах. Упровадження механізмів анонімного зворотного зв'язку створює умови для раннього виявлення та превенції конфліктогенних ситуацій шляхом забезпечення конфіденційних каналів комунікації.

Важливим аспектом профілактичної роботи є інтеграція культурно-історичного контексту через відродження національних бойових традицій та проведення культурних заходів, що сприяє підвищенню групової згуртованості та мінімізації внутрішньогрупових конфліктів.

Міжнародна співпраця у сфері стандартизації протоколів управління конфліктами забезпечує впровадження передових практик превентивної діяльності. Комплексна реалізація зазначених підходів створює сприятливе середовище для своєчасної діагностики та ефективного врегулювання конфліктних ситуацій, що позитивно впливає на загальну боєздатність військових підрозділів.

Стратегічного значення для забезпечення оперативної ефективності набуває розвиток комунікативної компетентності українських військовослужбовців. Визначальним елементом цього процесу виступає імплементація стандарту STANAG 6001, який забезпечує уніфікований підхід до мовної підготовки офіцерського та рядового складу, формуючи необхідний рівень лінгвістичної компетентності для ефективної взаємодії в міжнародному військовому середовищі [51].

Суттєвим компонентом системи розвитку комунікативних навичок є можливість навчання за кордоном, зокрема в США та європейських країнах, що сприяє вдосконаленню мовних компетенцій, особливо англійської мови. Методологічною основою є проєктно-орієнтоване навчання, яке розширює практичне застосування стандарту STANAG 6001 через реалізацію творчих проєктів. Інтеграція інформаційно-комунікаційних технологій у процес мовної підготовки суттєво підвищує ефективність формування комунікативної компетентності курсантів.

Особливу роль відіграє підхід ESP (English for Specific Purposes), який забезпечує адаптацію навчального процесу до специфічних потреб військовослужбовців через фокусування на релевантному термінологічному апараті та комунікативних патернах. Завдяки цьому підходу військовослужбовці отримують можливість освоювати мову не лише на загальному рівні, а й у контексті професійних ситуацій, таких як командування, технічне обслуговування чи міжнародні операції. Вищезазначене підвищує їхню ефективність у виконанні завдань, сприяє успішній взаємодії з міжнародними партнерами та забезпечує більш якісну інтеграцію у спільні військові програми НАТО [20].

Впровадження різноманітних дидактичних підходів, включаючи комунікативні та діяльнісно-орієнтовані методики, оптимізує процес засвоєння англійської мови. Комплексний розвиток комунікативної компетентності створює передумови для ефективної участі українських військовослужбовців у міжнародних навчальних програмах і забезпечує продуктивну взаємодію з силами НАТО та іншими міжнародними військовими формуваннями в контексті сучасних військових операцій.

Отже, соціальні технології підвищення резильєнтності в системі стратегічного управління військовослужбовцями є важливою складовою забезпечення психологічної стійкості, бойової готовності та ефективності Збройних Сил України в умовах сучасних викликів. Завдяки інтеграції таких інструментів, як моніторинг психологічного клімату, адаптаційні програми, психологічний патронаж, профілактика конфліктів, підготовка до професійних випробувань і розвиток комунікативної компетентності, створюється комплексна система підтримки військовослужбовців. Зазначені технології не лише сприяють збереженню психічного здоров'я та стабільності особового складу, а й забезпечують згуртованість підрозділів, підвищення довіри до керівництва та ефективну взаємодію на міжнародному рівні.

У сучасних умовах війни та глобальної нестабільності, розвиток і впровадження таких соціальних технологій стає важливим стратегічним завданням, що допомагає адаптуватися до змін, реагувати на виклики та забезпечувати стійкість ЗСУ як на рівні окремих військовослужбовців, так і на рівні всієї системи управління.

ВИСНОВКИ

Дослідження концептуальних засад формування професійної резильєнтності військовослужбовців детермінував її як інтегративну характеристику, що реалізує здатність військових фахівців до збереження гомеостазу та операційної результативності при виконанні службово-бойових завдань в умовах екстремальних психоемоційних навантажень та ситуативної невизначеності. Сучасна парадигма її формування ґрунтується на поєднанні психологічних, професійних та соціальних детермінант.

Дослідження організаційно-економічних механізмів управління розвитком професійної стійкості військових кадрів виявило необхідність впровадження цілісної системи мотивації та стимулювання, що поєднує матеріальні та нематеріальні компоненти. Оптимальне функціонування зазначених механізмів корелює з адекватним фінансовим забезпеченням та розвитком інфраструктурного базису професійного становлення військовослужбовців.

Дослідження соціальних технологій підвищення резильєнтності верифікувало їх пріоритетну роль у системі стратегічного управління особовим складом.

Впровадження інноваційних методик соціально-психологічного супроводу, адаптаційних та реабілітаційних програм визначає формування оптимального рівня професійної резильєнтності військового персоналу.

Перспективними напрямками подальшого вдосконалення системи стратегічного управління розвитком професійної резильєнтності військовослужбовців є інтеграція інноваційних методологій психологічної підготовки та супроводу; модернізація системи матеріальної та нематеріальної стимуляції; удосконалення механізмів соціального захисту військовослужбовців; інтенсифікація конвергенції структурних елементів системи професійного розвитку військових кадрів тощо.

Реалізація зазначених напрямів дозволить підвищити ефективність стратегічного управління розвитком професійної резильєнтності військовослужбовців та забезпечити належний рівень їхньої професійної стійкості в сучасних умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Військове спорядження: важливість, основні компоненти та інновації. URL: <https://exo.in.ua/news/66649> (дата звернення: 12.02.2025).

2. Грішин Е. Резильєнтність особистості: Сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. 2021. Вип. 64. С. 62–81. URL: <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04> (дата звернення: 12.02.2025).

3. Дикун В. Г., Мороз В. М., Стасюк В. В. Морально-психологічний стан особового складу військ (сил). Методологія дослідження: навчально-методичний посібник. Київ: «Літера», 2023. 382 с.

4. Дмитришин С. Резильєнтність особистості: сутність феномену та методи розвитку. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2024. Вип. 20. С. 67–74. URL: <https://doi.org/10.30970/PS.2024.20.10> (дата звернення: 12.02.2025).

5. Животовська А., Ісаков Р. Ефективність застосування групової терапії прийняття та відповідальності у комплексному лікуванні пацієнтів з тривожними розладами та порушеннями сну. Психосоматична медицина та загальна практика. 2024. Том 9, №1. С. 1–12. DOI: 10.26766/pmgrp.v9i1.474

6. Жигайло Н., Матейук О. Психологічний супровід військовослужбовців у зоні ведення бойових дій. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2022. Випуск 13. С. 64–70. URL: <https://doi.org/10.30970/PS.2022.13.8> (дата звернення: 12.02.2025).

7. Інноваційні тренажери для військових: симулятори бойових дій з використанням лазерних технологій. URL: <https://surl.li/jukzip> (дата звернення: 12.02.2025).

8. Кокун О. М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2020. Том. 5, Вип. 20. С. 68–81. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/721356> (дата звернення: 12.02.2025).

9. Кохановська О.В. Використання імерсивних технологій у вищій військовій освіті України: історичні аспекти та сучасність. Педагогічний альманах. 2021. №50. С. 63–70. URL: <https://doi.org/10.37915/pa.vi50.302> (дата звернення: 12.02.2025).

10. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології. 2018. Том 3, Вип. 14. С. 26–64.

11. Матушак С. Україна: черговий складний бюджет військового часу. Центр східних досліджень. URL: <https://surl.li/ixxqhk> (дата звернення: 12.02.2025).

12. Мельничук І. Я. Теоретико-методологічні основи розвитку та корекції резильєнтності. Наукові записки. Серія: Психологія. 2024. №2. С. 82–87. URL: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-2-12> (дата звернення: 12.02.2025).

13. Методичні рекомендації дії груп спостереження за суїцидального поведінкою військовослужбовців. Довідник для фахівців структур морально-психологічного забезпечення. URL: <https://surl.li/djwltli> (дата звернення: 12.02.2025).

14. Миколайчук О. М. Вимірювання рівня емоційного вигорання та його кореляції з коморбідними станами у військовослужбовців. Журнал сучасної психології. 2024. №4. С. 42-51. URL: <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2024-4-5> (дата звернення: 12.02.2025).

15. Гуковський О., Джеймс С. Вест, Джошуа С. Морганштайн та ін. Бойовий шлях: підтримка психічної готовності українських воїнів. US Army War College Publications. URL: <https://surl.li/pbqbdh> (дата звернення: 12.02.2025).

16. Паскевська Ю. А. Резильєнтність як психологічний ресурс персоналу пенітенціарних установ. Психологічний журнал. 2022. Том. 8, № 1. С. 110-119. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2022.8.1.8> (дата звернення: 12.02.2025).

17. Пахненко О. Сутність та складові резильєнтності громад в контексті COVID-19. Економіка та суспільство. 2022. № 39. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-51> (дата звернення: 12.02.2025).

18. Прогнозований бюджет України на 2025 рік передбачає продовження війни. Інститут Кеннана. Фокус Україна. URL: <https://surl.li/jfrjiz> (дата звернення: 12.02.2025).

19. Савчук В. Терапія прийняття та зобов'язання (АСТ) у контексті хронічного больового синдрому. URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/390/> (дата звернення: 12.02.2025).

20. Сергієнко Т. М., Неклеса О.В., Сірко-Гуменчук О.О. Особливості впровадження в освітній процес навчальних посібників із військово-спеціалізованої англійської мови. Імідж сучасного педагога. 2024. №6 (219). URL: <https://surl.li/yhkspb> (дата звернення: 12.02.2025).

21. Сучасні технології у підготовці військових: тактичні симулятори SKIFTECH. URL: <https://surl.li/uwewjf> (дата звернення: 12.02.2025).

22. Ткаченко В., Костюкова Н. До проблеми організації психологічної підготовки до бойових дій в арміях країн НАТО. Вісник Національного університету оборони України. 2018. № 2. С. 119–126.

23. Трофименко О., Дика А., Логінова Н., Задрейко О., Струк Н. Штучний інтелект у військових навчальних симуляторах. Інформаційні технології та суспільство. 2024. Вип. 2 (13), С. 89-95. URL: <https://doi.org/10.32689/maup.it.2024.2.13> (дата звернення: 12.02.2025).

24. Українець В.М. Авторська методика оцінювання рівня стресостійкості військовослужбовців механізованих підрозділів до дій в умовах оборонного бою. Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія. 2024. Вип. 2. С. 77-82. URL: <https://surl.li/tdyugo> (дата звернення: 12.02.2025).

25. Хамініч О.М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність? Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2016. Вип. 6 (2). С. 160-165. URL: <https://surl.li/fureva> (дата звернення: 12.02.2025).

26. Чиханцова О.А. Розвиток резильєнтності особистості в ситуаціях невизначеності. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2023. Т. 34 (73), № 1. С.35-40. URL: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2023.1/07> (дата звернення: 12.02.2025).
27. Amelia K Searle, Miranda Van Hooff, Alexander C McFarlane. The validity of military screening for mental health problems: diagnostic accuracy of the PCL, K10 and AUDIT scales in an entire military population. *International Journal of methods in Psychiatric Research*. 2014. Vol. 24, no. 1. P. 32–45. URL: <https://doi.org/10.1002/mpr.1460> (date of access: 12.02.2025).
28. Anne Goeyne MAPS. Maximising performance: Measuring unit climate in the Australian Defence Force. *InPsych*. 2010. Vol 32, no. 1. URL: <https://surl.li/dnyhdn> (date of access: 12.02.2025).
29. Bonanno G. A. Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice and Policy*. 2008. S (1). P 101–113. URL: <https://doi.org/10.1037/1942-9681.S.1.101> (date of access: 12.02.2025).
30. Connor K. M., Davidson J. R. T. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*. 2003. Vol. 18, no. 2. P. 76–82. URL: <https://doi.org/10.1002/da.10113> (date of access: 12.02.2025).
31. Davidson JRT. Connor-Davidson Resilience Scale (CDRISC) Manual. Unpublished. URL: www.cdrisc.com (date of access: 12.02.2025).
32. Edward A Brusher. Combat and Operational Stress Control. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*. 2007. Vol. 9, no. 2. P. 111-22. URL: <https://surl.li/oehhtq> (date of access: 12.02.2025).
33. Eric M. J. Morris, Louise C. Johns, Brandon A. Gaudiano. Acceptance and commitment therapy for psychosis: Current status, lingering questions and future directions. *Psychol Psychother Theory Res Pract*. 2024. Vol.97, no. 1. P. 41–58. URL: <https://doi.org/10.1111/papt.12479> (date of access: 12.02.2025).
34. Esfandiar Azad, Bagher Hassanvand, Mohsen Eskandari. Effectiveness of a Training Program Based on Stress Management on NEDSA Staff and Line Staff. *Safety and Health at Work*. 2022. Vol. 13, no. 2. P. 235–239. URL: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.02.003> (date of access: 12.02.2025).
35. Fergus S., Zimmerman M. A. Adolescent resilience: a framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual review of public health*. 2005. Vol. 26, no. 1. P. 399–419. URL: <https://surl.li/qpujiz> (date of access: 12.02.2025).
36. Fiscal Year 2024 Budget Estimates Defense Security Cooperation Agency. URL: <https://surl.li/ewizrd> (date of access: 12.02.2025).
37. Heshmat Sh. The 8 Key Elements of Resilience. *Psychology Today*. URL: <https://surl.li/znqlda> (date of access: 12.02.2025).
38. John Leicester. Combat training programs held by allies for Ukrainian soldiers hit major milestones. *PBS News*. URL: <https://surl.li/bfyata> (date of access: 12.02.2025).
39. Loryana L. Vie, Lawrence M. Scheier, Paul B. Lester. Initial Validation of the U.S. Army Global Assessment Tool. *Military Psychology*. 2016. Vol. 28, no. 6. P. 468 – 487. URL: <http://dx.doi.org/10.1037/mil0000141> (date of access: 12.02.2025).

40. Luthar S.S., Cicchetti D., Becker B. The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development*. 2000. Vol.71, no.3. P. 543-562. URL: <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164> (date of access: 12.02.2025).
41. Melissa S. Walker, Girija Kaimal. Art therapy for PTSD and TBI: A senior active duty military service member's therapeutic journey. *The Arts in Psychotherapy*. 2016. Vol. 49. P. 10-18. URL: <https://doi.org/10.1016/j.aip.2016.05.015> (date of access: 12.02.2025).
42. Mick Ryan. Moral and Psychological Preparation An Important Component of the Ukrainian Way of War. *Futura Doctrina*. URL: <https://salolli/978CFe5> (date of access: 12.02.2025).
43. Oleh Hukovskyy, James C. West, Joshua C. Morganstein, Eugene F. Augusterfer, David M. Benedek, Oleg Boyko, Robert J. Ursano, Amy B. Adler. The Combat Path: Sustaining Mental Readiness in Ukrainian Soldiers. *The US Army War College Quarterly: Parameters*. 2024. Vol. 54, no. 2. URL: <https://doi.org/10.55540/0031-1723.3285> (date of access: 12.02.2025).
44. Osypova N., Kokhanovska O., Yuzbasheva G., Kravtsov H. Implementation of Immersive in Professional Training of Teachers. *Communications in Computer and Information Science*. 2021. Vol. 1308. P. 68-90. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-77592-6_4 (date of access: 12.02.2025).
45. Professional Military Education Institute «Leadership School» URL: <https://surl.li/stxati> (date of access: 12.02.2025).
46. Professional simulator Systems. URL: https://pss.logics7.com/documents/PSS-UA_c.pdf (date of access: 12.02.2025).
47. Promoting Psychological Resilience in the U.S. Military/ L. S. Meredith et al. Center for Military Health Policy Research, 2011. 186 p.
48. Prykhodko I., Matsehora Y., Kolesnichenko O., Baida M., Vasylykovskiy O. The psychological recovery program of Ukrainian military personnel after completing combat missions in the Russian-Ukrainian war. *Československá Psychologie*. 2023. Vol. 67, no. 6. P. 455-473. URL: <https://doi.org/10.51561/cspsych.67.6.455> (date of access: 12.02.2025).
49. Salkutsan S., Stolberg A.I. The Impact of War on the Ukraine Military Education System: Moving Forward in War and Peace. *Connections: The Quarterly Journal*. 2022. Vol. 21, no. 3. P. 67-76 URL: <https://doi.org/10.11610/Connections.21.3.41> (date of access: 12.02.2025).
50. Sgt. Maj. Boerre A. Langum. Adapt, Lead, Win: NCO Lessons from Ukraine. URL: <https://surl.li/wujbmo> (date of access: 12.02.2025).
51. Shabunina V., Bilous B., Romaniuk V., Solodka A., Berezhna M. (2023). Development of professional communication in English (experience of Ukrainian military officers). *Amazonia Investiga*. 2023. Vol. 12, no. 69. P. 132-142. URL: <https://doi.org/10.34069/AI/2023.69.09.11> (date of access: 12.02.2025).
52. The British Army. Mental resilience. URL: <https://salolli/125d34A> (date of access: 12.02.2025).
53. The Road to Mental Readiness (R2MR). URL: <https://surl.li/okyuan> (date of access: 12.02.2025).
54. Training. An official website of the United States government. URL: <https://surl.li/iqmipw> (date of access: 12.02.2025).
55. U.S. Security Assistance to Ukraine. URL: <https://surl.li/iyolcc> (date of access: 12.02.2025).

56. U.S. Security Cooperation with Ukraine. An official website of the United States Government. URL: <https://surl.li/zdmmgv> (date of access: 12.02.2025).

57. Wagnild G.M., Young H.M. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*. 1993.Vol.1, no 2. P. 165-178. URL: <https://surl.li/cyldoc> (date of access: 12.02.2025).

Антон ЗАХАРОВ

2. ВИКЛИКИ І ПЕРСПЕКТИВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

У зв'язку з масштабуванням викликів, пов'язаних з війною, та постійними трансформаціями суспільних відносин, стратегічне управління персоналом у Збройних Силах України (ЗСУ) набуває особливого значення. Військова міць держави залежить не лише від технічного оснащення, а й від ефективності використання людського потенціалу, що вимагає переосмислення традиційних підходів до роботи з кадрами. Сучасні ЗСУ потребують фахівців нового типу, які володіють не лише високим рівнем бойової підготовки, але й здатні до швидкої адаптації, прийняття нестандартних рішень та ефективної взаємодії. Це актуалізує необхідність вивчення, узагальнення та впровадження новітніх інструментів та технологій управління персоналом. Зміни, що відбуваються в суспільстві та на міжнародній арені, обумовлюють необхідність переходу від реактивного (реагування на проблему, що вже сталася) до проактивного (дія на випередження) управління кадровим потенціалом. Це означає, що стратегічне управління персоналом має стати системним і довгостроковим процесом, спрямованим на формування та розвиток кадрів, здатних забезпечувати виконання завдань як у мирний, так і у воєнний час. Такий підхід передбачає розробку стратегій, спрямованих на залучення, утримання, розвиток та мотивацію військовослужбовців, що відповідає вимогам сучасної війни.

Загальна структура ЗСУ побудована на принципах сучасної військової організації та інтеграції з міжнародними стандартами, зокрема стандартами НАТО. Важливими елементами цієї структури є гнучкість, мобільність та здатність до швидкого реагування на загрози будь-якого типу. Завдяки постійним реформам та оновленню кадрового потенціалу, Збройні Сили України продовжують нарощувати свою боєздатність та ефективність у протистоянні сучасним викликам.

Організаційно-штатна структура ЗСУ є основним елементом ефективної військової організації, оскільки саме від якості та підготовки особового складу залежить успіх виконання бойових завдань. Вона включає три основні категорії військовослужбовців: офіцерський склад, сержантський (старшинський) склад і рядовий склад. Кожна з категорій має свої особливості в організації, управлінні та підготовці, що дозволяє забезпечувати ефективну роботу ЗСУ як в мирний, так і у воєнний час.

Основою структури ЗСУ є офіцерський склад, який забезпечує управління, командування і планування на всіх рівнях – від тактичного до стратегічного. Офіцери поділяються на три основні підкатегорії: молодший, старший та вищий офіцерський склад. Молодші офіцери переважно керують взводами або ротами і займаються безпосереднім командуванням невеликими підрозділами, виконуючи бойові завдання. Старший офіцерський склад вже бере на себе управління

більшими підрозділами – батальйонами або полками (бригадами), забезпечуючи ефективну організацію виконання завдань на рівні корпусів або оперативних командувань. Вищий офіцерський склад здійснює стратегічне планування, координує операції угруповань військ і співпрацює з Генеральним штабом ЗСУ, формуючи загальну політику і тактику ведення бойових дій.

Важливою складовою реформ, що відбуваються в ЗСУ, є розвиток і зміцнення сержантського корпусу. Традиційно сержантський склад відіграє ключову роль у тактичному управлінні підрозділами і дисципліні. У світлі переходу до стандартів НАТО, сержантський корпус ЗСУ отримує більше повноважень та відповідальності. Сержанти забезпечують підготовку особового складу, контроль за виконанням наказів на рівні взводів та рот, а також здійснюють роль інструкторів і наставників для рядових військовослужбовців. Їх роль у сучасній армії значно зросла, оскільки вони стали лідерами на полі бою й основними комунікаторами між офіцерами та солдатами [4].

Рядовий склад складають більшість особового складу ЗСУ. Рядовий склад є безпосередніми виконавцями завдань на полі бою, виконуючи накази офіцерів та сержантів. В останні роки особлива увага приділяється їхній підготовці і мотивації. Після початку війни з російською федерацією в 2014 році процес професіоналізації української армії значно прискорився. Велика кількість добровольців вступила до лав ЗСУ, і виникла необхідність у прискореному навчанні та підвищенні кваліфікації військових. Особлива увага приділяється постійним тренуванням, вишкілам, а також участі в спільних навчаннях з країнами НАТО. Цей досвід допомагає підвищити рівень підготовки рядового складу і краще адаптуватися до сучасних викликів у сфері безпеки.

Однією з ключових реформ є професіоналізація структури ЗСУ. Після 2016 року Україна активно впроваджує модель контрактної армії, що передбачає зменшення ролі строкової служби і перехід на контрактну ос нову. Це дозволяє створювати більш мотивовані та краще підготовлені збройні сили, де кожен військовослужбовець має відповідні професійні навички та досвід. Контрактники отримують більш тривалі та якісні тренування, що відповідають сучасним стандартам. Окрім того, реформа передбачає соціальні гарантії, такі як підвищення заробітної плати, житлове забезпечення, медичне страхування та інші пільги, що стимулюють молодь вступати на військову службу за контрактом.

Важливим аспектом кадрової політики є система ротації і підвищення кваліфікації. Для підвищення боєздатності ЗСУ військовослужбовці регулярно проходять курси підвищення кваліфікації, як в Україні, так і за кордоном. Велика увага приділяється співпраці з країнами НАТО у сфері навчання, обміну досвідом і підготовки офіцерів та сержантів. Ротація особового складу на різних посадах дозволяє підвищувати рівень професіоналізму та забезпечувати свіжий підхід до виконання завдань.

Окремо слід зазначити роль військової освіти. В Україні діють кілька військових навчальних закладів, таких як Національний університет оборони України, де готують офіцерів для різних видів ЗСУ. Ці заклади забезпечують вищу освіту у військовій сфері та пропонують спеціалізовані програми для офіцерів різних рівнів.

Система управління персоналом ЗСУ є ключовим елементом ефективного функціонування та розвитку військової організації, вона постійно вдосконалюється відповідно до сучасних потреб армії, зокрема в контексті реформ, що передбачають адаптацію до стандартів НАТО (табл. 3.4.).

Таблиця 3.4.

Ключові елементи системи управління ЗСУ

Ключовий елемент системи управління	Основні функції	Рівень відповідальності
Генеральний штаб ЗСУ	Стратегічне керівництво, планування операцій, розробка кадрової політики, координація між родами військ	Стратегічний рівень
Види ЗСУ (оперативні командування)	Управління і координація військових операцій у регіонах, розподіл ресурсів, ротація кадрів	Оперативний рівень (регіональні зони відповідальності)
Служби персоналу	Управління особовим складом, призначення, просування, ротація, облік кадрів	Всі рівні (від Генштабу до окремих частин)
Система військової освіти	Підготовка, навчання і перепідготовка офіцерів, сержантів та солдат	Офіцери, сержанти, рядові
Автоматизована система управління (АСУРО)	Моніторинг, розподіл та облік кадрових і матеріальних ресурсів, підтримка прозорості процесів	Всі рівні управління
Військові навчальні заклади	Підготовка офіцерів, сержантів, спеціалістів у різних галузях (інженерія, медицина, кібербезпека)	Підготовка кадрів для всіх рівнів
Кадрові ротації	Планування і проведення ротацій особового складу для підтримки бойової готовності	Тактичний та оперативний рівень
Система мотивації та соціального забезпечення	Підтримка особового складу через фінансові стимули, житлові програми, медичне забезпечення	Всі рівні (стратегічний та оперативний контроль)
Психологічна підтримка	Психологічна реабілітація та підтримка військовослужбовців, особливо тих, що повернулися з бойових дій	Післябойова підтримка, реабілітаційні програми

Джерело: [5, 7]

Зазначена система управління персоналом ЗСУ включає процеси набору, підготовки, розподілу, ротації, підвищення кваліфікації та звільнення особового складу, а також систему мотивації і соціального забезпечення військовослужбовців. Управління кадровими ресурсами в ЗСУ базується на принципах централізації, чіткого контролю та взаємодії на всіх рівнях – від Генерального штабу до окремих підрозділів.

Отже, структура ЗСУ є складною та багаторівневою системою, яка постійно вдосконалюється у відповідь на нові виклики та вимоги сучасного військового середовища. Важливими напрямками розвитку є професіоналізація, підвищення кваліфікації, адаптація до стандартів НАТО та забезпечення соціальних гарантій для військовослужбовців, що сприяє підвищенню боєздатності української армії та її здатності ефективно виконувати завдання в умовах гібридної війни та глобальних загроз.

Основним органом управління персоналом ЗСУ є Генеральний штаб, який відповідає за стратегічне керівництво, планування та координацію діяльності служб персоналу на всіх рівнях. Генштаб визначає загальну кадрову політику, проводить аналіз потреб у військових спеціалістах, планує мобілізацію та розподіл ресурсів. Зокрема, через автоматизовані системи управління, такі як АСУРО (Автоматизована система управління ресурсами оборони), Генштаб забезпечує прозорий контроль за призначенням, просуванням по службі та звільненням військовослужбовців, що мінімізує вплив людського фактору й корупційних ризиків.

На середньому рівні управління діють служби персоналу видів (родів), оперативних командувань, які відповідають за реалізацію кадрових рішень Генерального штабу в окремих регіонах. Вони займаються підбором і розподілом кадрів відповідно до потреб підрозділів, організовують підвищення кваліфікації військових та координують їхню ротацію. Ротація особового складу є важливим інструментом для забезпечення постійного оновлення знань і досвіду військовослужбовців, особливо в умовах активних бойових дій. Оперативні командування також відповідають за організацію навчальних курсів для особового складу та здійснюють контроль за станом соціального захисту військових на місцевому рівні.

На рівні військових частин служби персоналу здійснюють управління персоналом на тактичному рівні. Вони ведуть облік військовослужбовців, стежать за виконанням планів направлення на навчання та ротацій, а також координують питання, пов'язані з дисциплінарними заходами та мотивацією військових. Важливим аспектом їхньої діяльності є підтримка морально-психологічного стану військовослужбовців, особливо тих, хто бере участь у бойових діях або перебуває на передовій.

Одним з ключових елементів системи управління персоналом є професійна підготовка і підвищення кваліфікації особового складу. Для цього функціонує розгалужена мережа військових навчальних закладів, таких як Національний університет оборони України, Військова академія (м. Одеса), Академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, Військовий інститут телекомунікацій та інформатизації та інші. Ці заклади надають спеціалізовану підготовку для офіцерського і сержантського складу, а також організовують курси перепідготовки для військових, що повертаються до строю після ротації чи завершення місії.

Для забезпечення мотивації особового складу система управління персоналом передбачає низку заходів, спрямованих на поліпшення умов служби та соціального забезпечення військовослужбовців. Це включає конкурентні заробітні плати, соціальні пільги (житло, медичне забезпечення, пенсії), а також програми реабілітації та адаптації після завершення військової служби або участі у бойових діях. Особлива увага приділяється психологічній підтримці, яка стає критично важливою в умовах тривалого бойового стресу.

Система управління персоналом ЗСУ також враховує інтеграцію з міжнародними стандартами, що відображається в активній участі українських військових у спільних навчаннях з країнами НАТО, підвищенні кваліфікації за кордоном і впровадженні нових стандартів управління на всіх рівнях. Військовослужбовці регулярно беруть участь у міжнародних місіях та миротворчих операціях, що також сприяє підвищенню їхнього професійного рівня та обміну досвідом з арміями інших країн.

Таким чином, система управління персоналом ЗСУ є багаторівневою і включає як стратегічне планування на рівні Генерального штабу, так і реалізацію кадрових рішень

на рівні підрозділів. Вона забезпечує ефективне управління людськими ресурсами, підвищує професійний рівень особового складу та підтримує високий рівень боєздатності ЗСУ, що є критично важливим в умовах сучасних викликів і загроз національній безпеці.

Кадрова політика ЗСУ стикається з рядом викликів, які зумовлені як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. Однак, паралельно з цими викликами існують значні перспективи для її розвитку, що визначають подальшу трансформацію української армії у відповідності до сучасних стандартів і вимог.

Одним із ключових викликів є дефіцит досвідчених офіцерів середньої ланки, особливо тих, хто має бойовий досвід. В умовах активної фази війни з російською федерацією з 2014 року, а особливо після повномасштабного вторгнення у 2022 році, ЗСУ зазнали значних кадрових втрат, і необхідність заміщення кваліфікованих офіцерів є надзвичайно гострою. Це призводить до ситуації, коли молоді офіцери змушені швидко займати ключові посади, не завжди маючи належний рівень підготовки для керування великими підрозділами або проведення складних операцій. Важливим аспектом цієї проблеми є потреба у прискореній підготовці кадрів, що дозволить швидко заповнити вакансії без шкоди для якості командування [8].

Ще одним значним викликом є реформа сержантського корпусу. Перехід на стандарти НАТО вимагає значного підвищення ролі та відповідальності сержантів у військовій структурі. В Україні традиційно сержантський склад мав менш важливу роль порівняно з офіцерами, однак сучасні реалії бойових дій і стандарти західних армій вимагають, щоб сержанти стали лідерами на тактичному рівні, виконували функції наставників для молодих солдатів та брали на себе більшу відповідальність за підготовку і організацію бойової діяльності. Впровадження нової системи підготовки сержантів є необхідним кроком для посилення ефективності підрозділів на рівні взводів і рот.

Крім того, мотивація особового складу є важливим фактором, що безпосередньо впливає на кадрову політику ЗСУ. Хоча матеріальне забезпечення військових покращується, залишається питання довгострокової мотивації, яка включає не лише заробітну плату, а й соціальні гарантії, перспективи кар'єрного зростання, реабілітацію після бойових дій та допомогу ветеранам. Особливо важливою є підтримка військовослужбовців, які повертаються з зони бойових дій, зокрема через програми психологічної допомоги, соціальної адаптації та навчання для перекваліфікації. Військові, що пройшли через бойові дії, часто стикаються з труднощами повернення до цивільного життя, тому ці програми мають бути пріоритетними для кадрової політики.

Одним з перспективних напрямів є професіоналізація ЗСУ та перехід на контрактну основу. Хоча Україна значно просунулася у цьому питанні після 2016 року, процес не завершений і потребує подальшого вдосконалення. Контрактна армія дозволяє залучати більш мотивованих військових, надає їм краще навчання і перспективи довгострокової служби. Це, в свою чергу, підвищує боєздатність та ефективність армії. Професіоналізація також передбачає більш активну інтеграцію в європейську систему безпеки, де українські військовослужбовці вже активно беруть участь у міжнародних навчаннях і програмах обміну досвідом.

Інтеграція в НАТО залишається однією з ключових перспектив кадрової політики. Це включає адаптацію навчальних програм, нові підходи до управління

персоналом, а також впровадження сучасних систем підготовки, які відповідають стандартам альянсу. Цей процес дозволить ЗСУ не лише підвищити боєздатність, але й зміцнити позиції України в системі європейської безпеки.

Важливою перспективою також є розвиток військової освіти. Зокрема, навчальні заклади ЗСУ потребують подальшого оновлення навчальних програм, впровадження інноваційних методів навчання, більшої співпраці з міжнародними партнерами для обміну знаннями і досвідом, впровадження освітньої діяльності за новими спеціалізаціями. Окрім того, створення спеціалізованих навчальних центрів для підготовки фахівців у високотехнологічних сферах (кібербезпека, військова медицина, інженерні війська) є важливим завданням для підвищення загальної кваліфікації особового складу.

Сучасна трансформація ЗСУ, зумовлена правовим режимом воєнного стану та курсом на інтеграцію до НАТО, актуалізувала потребу у високопрофесійних фахівцях на тактичному рівні, спроможних ефективно здійснювати кадрову, мобілізаційну та організаційно-штатну роботу у військових частинах і підрозділах. Управління персоналом у військах стало одним із головних факторів забезпечення боєздатності, адже навіть найсучасніше озброєння не може гарантувати результативності без належної роботи з людьми. Саме тому підготовка таких спеціалістів набуває стратегічного значення.

Необхідність якісної підготовки таких фахівців визначається низкою чинників. По-перше, війна призвела до масштабних кадрових втрат, що потребує системного оновлення особового складу, його обліку, правильного комплектування та ротатії. Ці завдання безпосередньо покладаються на офіцерів і сержантів служб персоналу тактичного рівня, адже саме вони забезпечують реалізацію кадрових рішень у конкретних військових частинах. По-друге, мобілізаційні процеси в умовах воєнного стану набувають першочергового значення. Їх успішність залежить від професійності виконавців, які вміють організувати облік особового складу, проводити відбір, налагоджувати взаємодію з територіальними центрами комплектування та забезпечувати оперативність поповнення втрат. По-третє, організаційно-штатна робота визначає ефективність використання наявних сил і засобів. Оптимальна структура підрозділів, відповідність посад рівню підготовки військовослужбовців та чітке планування є запорукою високої боєготовності.

Особливу увагу варто приділити тому, що стратегічне управління персоналом у Збройних Силах передбачає орієнтацію на євроатлантичні стандарти, де кадрова робота розглядається як повноцінний інструмент розвитку людського потенціалу, а не лише обліковий процес. Це вимагає від фахівців служб персоналу на тактичному рівні нових компетентностей: володіння сучасними інформаційними системами обліку особового складу, знання основ військового права, соціальних гарантій, методів адаптації та психологічної підтримки особового складу. Без цього неможливо забезпечити сталість і результативність кадрової політики.

Важливим викликом є цифровізація управління персоналом. Ведення електронних баз даних (ЕЖООС), автоматизований облік військовослужбовців, електронні документообіги (Армія+) стають реальністю сучасних військ. Фахівці на тактичному рівні повинні вміти працювати з цифровими ресурсами, забезпечуючи достовірність і своєчасність інформації, від якої залежить прийняття управлінських рішень на вищих рівнях. Таким чином, їхня діяльність прямо впливає на ефективність усієї системи управління.

Не менш актуальним є питання соціального та правового забезпечення військовослужбовців. Саме служби персоналу тактичного рівня стають першим контактом військових із системою соціальних гарантій, пільг і компенсацій. Від професійності цих спеціалістів залежить рівень довіри до командування, морально-психологічний стан колективу та мотивація до подальшої служби. Це особливо важливо в умовах бойових дій, коли підтримка та впевненість у захисті своїх прав виступають ключовими чинниками збереження боєздатності.

Підготовка таких фахівців повинна спиратися на інтеграцію військової освіти з практикою. Навчальні програми мають включати не лише знання нормативно-правової бази та основ діловодства, а й практичні елементи управління персоналом, аналіз мобілізаційних процесів, методики планування організаційно-штатних структур. Крім того, необхідно розвивати навички аналітичної роботи, критичного мислення, вміння швидко приймати рішення в умовах невизначеності. Це дозволить майбутнім офіцерам виступати не лише виконавцями, а й активними учасниками реалізації кадрової політики.

Перспективи розвитку даної спеціалізації пов'язані також із міжнародним досвідом. У країнах НАТО значна увага приділяється підготовці HR-фахівців військового профілю, які відповідають за планування кар'єри, професійний розвиток і адаптацію особового складу. Для України запозичення цих практик і впровадження їх на тактичному рівні є необхідним кроком до модернізації Збройних Сил.

Таким чином, необхідність підготовки фахівців за спеціалізацією «Кадрова (адміністративна), мобілізаційна та організаційно-штатна робота» на тактичному рівні обумовлена цілим комплексом факторів: потребою у швидкому відновленні кадрового потенціалу в умовах війни, важливістю якісної організації мобілізаційних процесів, оптимізацією структури підрозділів, переходом до цифрових систем управління, забезпеченням соціально-правових гарантій та інтеграцією до євroatлантичних стандартів. Ці фахівці є ключовою ланкою, що з'єднує стратегічні цілі держави з практичною діяльністю військових частин, тому їхня професійна підготовка має розглядатися як стратегічний пріоритет військової освіти та кадрової політики Збройних Сил України.

Отже, кадрова політика ЗСУ стикається з серйозними викликами, які пов'язані з бойовими діями, потребою в реформуванні і відповідності сучасним вимогам, однак існують значні перспективи для її розвитку. Професіоналізація, інтеграція в НАТО, реформи сержантського корпусу, вдосконалення мотиваційної системи і розвитку військової освіти є основними напрямками, які дозволять підвищити ефективність ЗСУ і забезпечити їхню готовність до нових викликів у сфері національної безпеки.

Збройні Сили України проходять складний і багатовимірний процес реформування, що має на меті адаптацію до сучасних викликів у сфері національної безпеки та оборони. Одним із головних напрямів цього реформування є стратегічне управління персоналом, яке є критично важливим для підвищення боєздатності та спроможностей армії. В умовах тривалого конфлікту з російською федерацією, що включає як гібридні, так і повномасштабні військові загрози, кадрова політика ЗСУ постала перед новими викликами, такими як зростаючий попит на кваліфікованих

офіцерів і сержантів, адаптація до стандартів НАТО, забезпечення належної ротачії кадрів і підтримка психологічного стану військовослужбовців.

Проблематика стратегічного управління персоналом також актуалізується в контексті загальносвітових трендів, що вимагають від армій швидкої адаптації до змін, впровадження інноваційних підходів до навчання та підготовки військових, а також вдосконалення систем соціального забезпечення. Зокрема, увага зосереджується на питанні професіоналізації ЗСУ, де ключову роль відіграє управління персоналом, що відповідає сучасним викликам та міжнародним стандартам (рис.3.7).

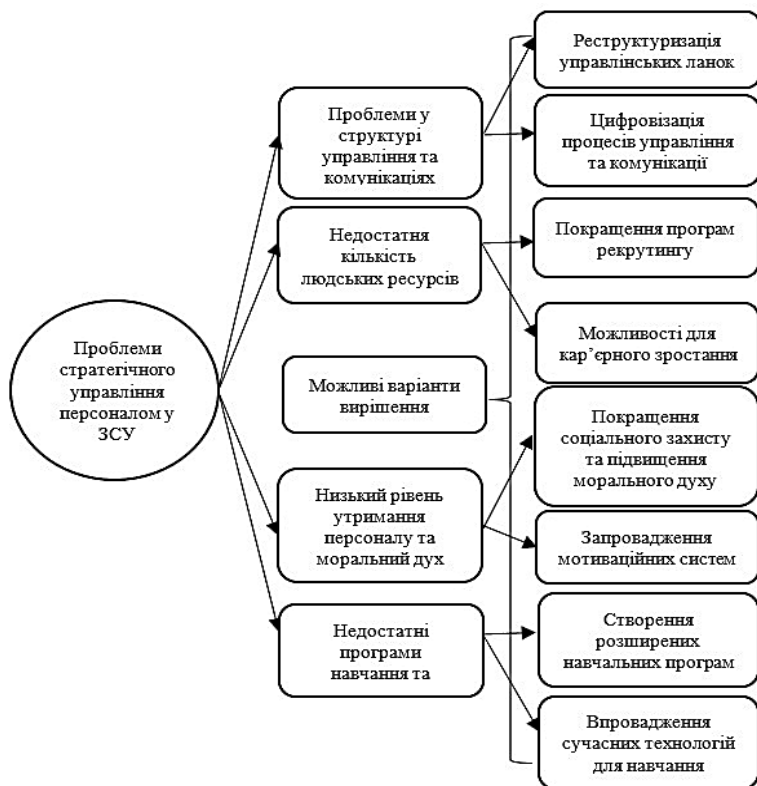


Рис. 3.7. Проблеми стратегічного управління персоналом у ЗСУ та можливі варіанти їх вирішення.

Джерело: [створено автором].

У цьому контексті обґрунтування питань, пов'язаних з управлінням персоналом, є важливим етапом дослідження для визначення оптимальних рішень та напрямків реформ. Це дозволить не лише покращити кадрову політику ЗСУ, а й сприяти підвищенню обороноздатності країни в умовах постійної загрози національній безпеці.

Проблеми стратегічного управління персоналом у ЗСУ є ключовим викликом, оскільки від ефективності кадрової політики залежить загальна боєздатність і здатність армії адаптуватися до змінних умов. Основні проблеми стратегічного управління персоналом ЗСУ можна згрупувати за кількома категоріями:

1. Дефіцит кадрового ресурсу та професійного персоналу. Повномасштабне вторгнення російської федерації у 2022 році призвело до значних втрат серед досвідчених офіцерів та солдат. ЗСУ часто стикаються з проблемою нестачі професійних військовослужбовців середньої і вищої ланки. Це спричиняє необхідність швидкого заповнення вакансій, що не завжди дозволяє проводити повноцінну підготовку кадрів. Основним викликом є нестача досвідчених офіцерів та сержантів середньої ланки, які відіграють ключову роль у тактичному командуванні і керівництві підрозділами. Бойові втрати, висока плінність кадрів і необхідність постійної ротації призвели до того, що частина важливих посад залишається вакантною або зайнята менш досвідченими військовими. Це ускладнює управління підрозділами і може негативно вплинути на їхню боєздатність у бойових умовах. Молоді офіцери та сержанти часто змушені швидко займати відповідальні позиції, не маючи достатнього практичного досвіду або часу для належної підготовки. Така ситуація збільшує ризик помилок у прийнятті рішень на полі бою, що може призводити до негативних наслідків для операцій [3].

Проблема дефіциту кадрів також стосується рядового складу, особливо в умовах інтенсивних бойових дій і великомасштабних мобілізацій. Під час активних фаз війни ЗСУ стикаються з необхідністю швидкого набору нових військовослужбовців, що призводить до прискореної підготовки. Це, у свою чергу, створює ризики недостатньої кваліфікації новобранців, що може негативно позначитися на ефективності виконання бойових завдань. Хоча багато військових набувають практичного досвіду безпосередньо в зоні бойових дій, цього не завжди достатньо для виконання складних операцій, які вимагають високого рівня професійних знань і навичок.

Однією з основних причин кадрового дефіциту є виснажливий характер бойових дій та тривалість збройного конфлікту. Постійна мобілізація і ротація, психологічне та фізичне навантаження на військовослужбовців призводять до виснаження і навіть відтоку кадрів. Багато військових після завершення контракту обирають не продовжувати службу через складні умови або потребу в реабілітації. Це створює додаткові труднощі для ЗСУ, оскільки досвідчені кадри залишають службу, що підтримує стабільність кадрового резерву і змушує знову набирати та навчати нових військових.

Ще одним фактором є конкуренція за професійний персонал з іншими сферами. Після завершення військової служби багато фахівців з бойовим досвідом обирають цивільні професії, які пропонують кращі умови праці, вищі заробітні плати або можливості для кар'єрного зростання. Крім того, частина кваліфікованих військових, зокрема з технічними спеціальностями, знаходять роботу за кордоном, де їхній досвід і навички є високозатребуваними.

Для вирішення проблеми дефіциту кадрового ресурсу необхідні комплексні реформи в кадровій політиці ЗСУ. Це включає створення привабливих умов для професійної служби, підвищення рівня соціального забезпечення військовослужбовців, впровадження програм реабілітації та підтримки після

служби. Важливу роль також відіграє розвиток системи військової освіти і професійної підготовки, яка повинна забезпечити швидку та якісну підготовку нових кадрів з урахуванням сучасних бойових реалій. Окрім цього, важливо зміцнювати систему ротачії, щоб уникнути перевантаження військовослужбовців та підтримувати високий рівень бойової готовності.

Отже, дефіцит кадрового ресурсу та професійного персоналу є серйозним викликом для ЗСУ, який вимагає негайних дій та вдосконалення кадрової політики. Рішення цієї проблеми сприятиме підвищенню боєздатності армії та забезпечить її ефективну діяльність у сучасних умовах війни і глобальних безпекових викликів.

2. Нерівномірний розвиток сержантського корпусу. Незважаючи на реформи, спрямовані на підвищення ролі сержантів у ЗСУ відповідно до стандартів НАТО, сержантський корпус все ще не має достатнього впливу на тактичному рівні. Це обмежує ефективність військових підрозділів у плані управління дисципліною і тактичною підготовкою. З початком реформ у ЗСУ, особливо після 2016 року, Україна взяла курс на професіоналізацію сержантського корпусу, прагнучи наблизити його до стандартів НАТО. Проте, розвиток цього компоненту армії залишається нерівномірним і має ряд проблем. Однією з основних є недостатня підготовка та навчання сержантів. В умовах тривалих бойових дій і необхідності швидкої ротачії, багато сержантів змушені обіймати свої посади без належної кваліфікації або проходження спеціалізованих курсів, що обмежує їхні можливості ефективно виконувати свої функції. Брак навчальних програм, що відповідають сучасним вимогам, призводить до того, що сержанти не завжди здатні повноцінно управляти підлеглими або забезпечувати належну дисципліну і підготовку особового складу [1, с. 9-11].

Ще однією проблемою є відсутність чіткої кар'єрної перспективи для сержантів, що знижує їхню мотивацію до професійного розвитку. У багатьох випадках сержанти не мають можливості для кар'єрного зростання або просування на більш відповідальні посади, що є важливим стимулом у західних арміях. Це створює ситуацію, коли сержанти часто залишають службу після певного періоду, не побачивши перспектив для подальшого розвитку своєї кар'єри. Відсутність чітких механізмів кар'єрного просування послаблює мотивацію сержантського складу і обмежує їхню зацікавленість у довгостроковій службі.

Крім того, низький рівень автономії сержантів у прийнятті рішень обмежує їхню ефективність. У багатьох випадках сержанти не мають достатньої свободи дій для вирішення тактичних завдань на місцях і змушені чекати на рішення від офіцерів. Така модель управління сповільнює процес ухвалення рішень на полі бою і знижує оперативність реагування на зміну бойової обстановки. В умовах інтенсивних бойових дій, коли швидкість і гнучкість є критично важливими факторами, сержанти мають відігравати більш активну роль у прийнятті рішень на місцевому рівні.

Необхідність змін в сержантському корпусі також підкреслюється вимогами до більшої відповідальності за підготовку молодших військовослужбовців. Сержанти мають відігравати ключову роль у навчанні і розвитку навичок солдатів, однак через нерівномірний розвиток їхньої підготовки вони не завжди можуть забезпечити належний рівень підготовки молодшого складу. Це стає особливо проблематичним у випадках, коли новобранці або мобілізовані військові потребують інтенсивної підготовки для участі у бойових операціях. Непідготовленість сержантського складу може безпосередньо впливати на загальний рівень бойової підготовки підрозділів і ефективність їхньої роботи на полі бою.

Щоб вирішити проблему нерівномірного розвитку сержантського корпусу, необхідні комплексні реформи, які включають розширення навчальних програм для сержантів, впровадження чітких кар'єрних механізмів і підвищення рівня автономії сержантів у прийнятті рішень на тактичному рівні. Важливо також створити мотиваційні програми, які б стимулювали сержантів до довгострокової служби і розвитку професійних навичок. Крім того, розширення міжнародної співпраці з країнами НАТО і участь у навчаннях допоможе українському сержантському корпусу перейняти кращі практики і підвищити свою роль у системі командування ЗСУ.

Отже, нерівномірний розвиток сержантського корпусу є серйозною проблемою, яка потребує системного підходу до її вирішення. Впровадження реформ, спрямованих на підвищення ролі сержантів в управлінні на тактичному рівні та їхню професійну підготовку, дозволить зміцнити армію і зробити її більш адаптованою до сучасних викликів війни та безпеки.

3. Низький рівень мотивації військовослужбовців. Хоча заробітна плата та соціальні пільги для військових покращуються, все ще існує проблема недостатньої мотивації персоналу. Причини можуть включати відсутність чітких перспектив кар'єрного зростання, недостатню соціальну підтримку після завершення служби, обмежені можливості для перекваліфікації або адаптації до цивільного життя після участі в бойових діях. Однією з основних причин низького рівня мотивації є недостатній рівень соціального забезпечення. Хоча з початком активних бойових дій держава зробила кроки до покращення умов служби, включаючи підвищення заробітної плати і надання соціальних пільг, ці заходи не завжди відповідають потребам військовослужбовців. Військові, особливо ті, що перебувають на передовій, часто стикаються з труднощами у доступі до якісного житла, медичного обслуговування та психологічної підтримки. Це посилює відчуття нестабільності та невпевненості у майбутньому, що негативно позначається на мотивації продовжувати службу.

Також важливим фактором є психологічне навантаження і виснаження військових через тривалі бойові дії та ротації. Багато військовослужбовців неодноразово беруть участь у бойових операціях, перебуваючи під постійним стресом і ризиком для життя. Постійні ротації, інтенсивні бої, травми та втрати товаришів посилюють емоційне виснаження. Психологічна підтримка, хоча й існує в системі ЗСУ, все ще недостатньо розвинена, що не дозволяє належним чином забезпечити відновлення психічного здоров'я військових після участі у бойових діях. Без належної реабілітації багато військових втрачають мотивацію продовжувати службу, що негативно впливає на загальну стабільність особового складу.

Обмежені перспективи кар'єрного зростання також є серйозним демотивуючим чинником. Для багатьох військовослужбовців відсутність чіткої кар'єрної траєкторії або можливостей для професійного розвитку стає причиною незадоволеності службою. У західних арміях, зокрема в країнах НАТО, кар'єрне просування військових чітко регламентоване та пов'язане з досягненням певних кваліфікаційних рівнів і проходженням навчання. В українських Збройних Силах цей процес ще не є настільки систематизованим, що призводить до ситуацій, коли військовослужбовці не бачать перспектив для подальшого професійного розвитку. Це може спонукати їх залишати службу після завершення контракту або навіть у процесі виконання бойових завдань.

Ще однією важливою причиною низької мотивації є обмежені можливості для навчання та перекваліфікації. Військові, які бажають розвивати свої навички або змінювати спеціалізацію в межах армії, часто стикаються з браком доступу до відповідних навчальних програм або тренувань. Це знижує їхню зацікавленість у тривалій службі та негативно впливає на рівень підготовки особового складу.

Крім того, соціальна адаптація після завершення служби залишається проблемним питанням. Військовослужбовці, які повертаються до цивільного життя після служби або бойових дій, часто стикаються з труднощами в працевлаштуванні, відсутністю достатньої підтримки з боку держави і громадянського суспільства. Це створює додатковий тиск на тих, хто ще перебуває на службі, оскільки вони розуміють, що після завершення контракту можуть залишитися без належної підтримки або перспектив. Такий підхід підриває їхню довіру до системи та знижує мотивацію продовжувати військову службу.

Для вирішення проблеми низького рівня мотивації військовослужбовців необхідно вжити низку заходів. По-перше, потрібно забезпечити більш стабільне соціальне забезпечення, включаючи доступ до якісного житла, медичного обслуговування та програм психологічної реабілітації. По-друге, важливо створити чіткі механізми для кар'єрного зростання та професійного розвитку, що дозволить військовим бачити перспективи для свого майбутнього у ЗСУ. По-третє, держава повинна підтримувати програми перекваліфікації та соціальної адаптації для тих, хто завершує службу, щоб забезпечити їм легший перехід до цивільного життя [5].

Отже, низький рівень мотивації військовослужбовців є комплексною проблемою, що вимагає системного підходу до її вирішення. Підвищення рівня соціального забезпечення, розширення можливостей для кар'єрного зростання і перекваліфікації, а також посилення психологічної підтримки можуть суттєво покращити мотивацію військових, підвищивши таким чином їхню бойову ефективність та стабільність кадрового складу.

4. Проблеми з ротацією кадрів. Через тривалі бойові дії та інтенсивну мобілізацію, виникає дисбаланс у ротації особового складу. Деякі військові підрозділи перевантажені через постійні ротації, що призводить до виснаження особового складу і зниження ефективності виконання бойових завдань. Підготовка нових кадрів також не завжди встигає відповідати потребам бойових операцій. Однією з головних проблем є перевантаженість особового складу через недостатню кількість підготовлених резервів. В умовах інтенсивної війни з російською федерацією, особливо після повномасштабного вторгнення у 2022 році, велика кількість військових підрозділів задіяні у бойових операціях без можливості регулярної заміни. Це призводить до того, що військові тривалий час перебувають на передовій або в зоні активних бойових дій, що викликає значне фізичне і моральне виснаження. Через обмежену кількість кадрового резерву та потребу в утриманні оборонних позицій, часто бракує можливості забезпечити регулярну ротацію, що негативно позначається на ефективності виконання бойових завдань.

Недостатня підготовка резервістів є ще однією проблемою, яка ускладнює процес ротації. Резервісти, які залучаються для заміщення військових на передовій, не завжди мають належну підготовку або достатній досвід для виконання складних бойових завдань. Прискорені курси підготовки, що проводяться в умовах нагальної потреби у заміні кадрів, не завжди дозволяють повноцінно навчити військових

тактичним навичкам і роботі з сучасною технікою. Це призводить до зниження бойової ефективності підрозділів після ротації, а також створює додаткові ризики для життя і здоров'я військових.

Іншою проблемою є недостатня систематизація процесу ротації, що призводить до нерівномірного розподілу навантаження між різними підрозділами. Частина підрозділів може перебувати на передовій або виконувати бойові завдання тривалий час без ротації, тоді як інші підрозділи мають можливість здійснювати ротацію частіше. Це спричиняє нерівномірність у розподілі бойових завдань і створює психологічну напругу серед військовослужбовців. Нерегулярна або недостатньо організована ротація може також призводити до втрати мотивації у військових, що тривалий час перебувають у зоні бойових дій, оскільки вони не бачать перспективи повернення до тилу для відновлення сил.

Психологічне виснаження військовослужбовців через відсутність своєчасної ротації є ще однією значною проблемою. Тривале перебування на передовій, постійний стрес і ризик для життя без можливості відпочинку та реабілітації призводять до розвитку посттравматичних стресових розладів (ПТСР), депресії та інших психологічних проблем. Відсутність регулярної ротації не дозволяє військовим отримати належну психологічну підтримку, що посилює їхню вразливість і знижує здатність ефективно виконувати бойові завдання. Військовослужбовці, які тривалий час перебувають у зоні бойових дій, можуть втрачати бойовий дух і мотивацію, що негативно впливає на моральний стан всього підрозділу. Для вирішення проблем ротації кадрів у ЗСУ необхідно впровадити систематизований підхід до планування та організації ротацій. Перш за все, варто збільшити кількість підготовленого резерву, що дозволить забезпечити регулярну і якісну заміну особового складу. Розширення програм навчання та тренувань для резервістів допоможе забезпечити високий рівень бойової підготовки тих, хто залучається до ротації. Крім того, слід посилити психологічну підтримку військових і впровадити регулярні програми реабілітації для тих, хто повертається з передової. Це дозволить знизити рівень психологічного виснаження та забезпечити належний моральний стан військовослужбовців після ротації.

Отже, проблеми з ротацією особового складу в Збройних Силах України є значним викликом, який потребує системного підходу до вирішення. Організація регулярної і своєчасної ротації, підвищення рівня підготовки особового складу та надання психологічної підтримки можуть значно покращити боєздатність підрозділів і зберегти моральний дух особового складу, що є важливим для успішного виконання бойових завдань.

5. Недостатня інтеграція з міжнародними стандартами. Хоча ЗСУ активно адаптуються до стандартів НАТО, процес модернізації управління персоналом ще не завершений. Брак систематичної підготовки відповідно до стандартів Альянсу, обмежені можливості для навчання за кордоном і відсутність повної інтеграції в міжнародні військові структури все ще залишаються викликами.

6. Психологічне навантаження та реабілітація. В умовах тривалого конфлікту, багато військових страждають від посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Система психологічної підтримки та реабілітації в ЗСУ потребує вдосконалення. Брак фахівців, які б могли надавати необхідну допомогу, та недостатня кількість програм реабілітації призводять до погіршення морального і психічного стану військовослужбовців.

7. Недостатня автоматизація кадрових процесів. Хоча впроваджуються системи автоматизованого управління персоналом, такі як АСУРО, їхня повна інтеграція та ефективне використання ще не досягнуті. Це ускладнює моніторинг і управління кадровими ресурсами на всіх рівнях та може призводити до затримок у прийнятті важливих кадрових рішень. Однією з головних причин є застарілі системи обліку персоналу, які часто ведуться вручну або за допомогою застарілого програмного забезпечення. Такий підхід значно ускладнює моніторинг руху особового складу, його ротацію, а також оперативний облік військовослужбовців, що перебувають у зоні бойових дій або на навчаннях. В умовах активних бойових дій та постійної потреби в кадрових рішеннях, відсутність автоматизованих систем призводить до затримок у прийнятті важливих рішень щодо призначення, переведення чи звільнення військовослужбовців. Це особливо критично в ситуаціях, коли швидкість і точність кадрових рішень безпосередньо впливають на хід операцій або організацію ротацій.

Ручне управління даними про особовий склад створює також високі ризики помилок та втрат інформації. Відсутність єдиної централізованої системи обліку призводить до того, що інформація про військовослужбовців може зберігатися в різних базах даних або навіть у паперовій формі. Це ускладнює процеси планування, оскільки керівництво підрозділів не завжди має доступ до актуальної інформації про стан особового складу. Внаслідок цього можуть виникати ситуації, коли кадрові рішення приймаються на основі застарілих або неповних даних, що призводить до неефективного використання людських ресурсів.

Ще однією проблемою є складність інтеграції кадрових систем з іншими аспектами управління ЗСУ, такими як логістика, планування операцій чи навчання. У країнах НАТО, наприклад, кадрові системи інтегровані в єдині інформаційні платформи, що дозволяє забезпечити оперативний доступ до даних про кожного військовослужбовця, його кваліфікацію, досвід, стан здоров'я і поточне місцезнаходження. В українських ЗСУ така інтеграція ще не досягнута, що ускладнює роботу командирів і служб персоналу. Відсутність автоматизованих зв'язків між різними підрозділами означає, що кожен з них повинен витрачати додатковий час на узгодження і перевірку інформації, що знижує загальну ефективність системи управління.

Важливим аспектом є також прозорість кадрових процесів. У багатьох арміях автоматизація управління персоналом дозволяє підвищити рівень прозорості та мінімізувати можливість для корупції або неправомірних призначень. В умовах ручного управління, коли рішення приймаються без належного контролю або відстеження, існує ризик суб'єктивного втручання в кадрові процеси. Впровадження автоматизованих систем могло б мінімізувати ці ризики, оскільки всі рішення фіксувалися б у єдиній базі даних, що забезпечувало б можливість їхньої перевірки та аудиту.

АСУРО (Автоматизована система управління ресурсами оборони), яка впроваджується в Україні, є одним із кроків на шляху до вирішення цієї проблеми. Однак, її використання ще не є повсюдним, і вона поки не охоплює всі аспекти кадрової роботи. Для того щоб система працювала ефективно, необхідно забезпечити її повне впровадження в усіх підрозділах ЗСУ, а також інтеграцію з іншими інформаційними системами, що використовуються в армії. Це дозволить

автоматизувати процеси призначення, переведення, навчання і ротації кадрів, значно скоротивши час на адміністративні процедури і підвищивши ефективність роботи кадрових служб [2].

Відтак, недостатня автоматизація кадрових процесів у ЗСУ є серйозною проблемою, що перешкоджає ефективному управлінню персоналом. Відсутність єдиних автоматизованих систем обліку, ручне управління даними, складнощі з інтеграцією та недостатній рівень прозорості кадрових рішень знижують ефективність армії. Впровадження повноцінної автоматизації кадрових процесів є необхідним кроком для підвищення оперативності, точності і прозорості управління персоналом, що сприятиме посиленню боєздатності ЗСУ.

Наразі, проблеми стратегічного управління персоналом у ЗСУ є багатограними і вимагають комплексного підходу до вирішення. Серед пріоритетів повинні бути вдосконалення ротаційної системи, підвищення мотивації, розвиток професійної підготовки та забезпечення належної реабілітації військовослужбовців. Важливими напрямками залишаються також автоматизація кадрових процесів та активна інтеграція з міжнародними стандартами, що дозволить підвищити ефективність управління персоналом у ЗСУ.

Управління персоналом є однією з ключових функцій ефективного функціонування будь-якої організації, зокрема військової. В умовах реформування ЗСУ, інтеграції до стандартів НАТО та гібридних загроз з боку російської федерації, актуальність впровадження сучасних підходів до управління військовим персоналом стає особливо високою. Основні цілі реформування військового менеджменту включають підвищення професіоналізму, мотивації, мобільності та адаптивності кадрів. Зростаюча складність воєнних операцій і технологічна модернізація зумовлюють потребу у зміні підходів до управління персоналом. Враховуючи перехід на контрактну армію, а також розвиток системи професійної освіти, зростає важливість таких аспектів, як особиста мотивація військовослужбовців, їхнє соціальне забезпечення та можливості професійного зростання.

Сучасні підходи до управління персоналом у ЗСУ базуються на кількох ключових принципах, які забезпечують ефективну організацію роботи військовослужбовців. Ці принципи спрямовані на підвищення бойової готовності, мотивації та професійного зростання військового персоналу. Окрім того, вони враховують специфіку сучасних військових викликів та потребу в адаптації до нових умов, зокрема в рамках євроатлантичної інтеграції.

1. Гуманітарна орієнтованість є важливим аспектом сучасного управління персоналом у ЗСУ. У минулому управління військовим персоналом часто фокусувалося лише на виконанні завдань, ігноруючи людські потреби. Проте сучасна військова організація потребує більш комплексного підходу, де головну увагу приділяють людям як ключовому ресурсу. Військовослужбовці повинні відчувати себе частиною команди, мати доступ до підтримки, як фізичної, так і психологічної. До елементів гуманітарної орієнтованості входять:

- психологічна підтримка та реабілітація. Урахування психічного здоров'я військовослужбовців, особливо тих, хто брав участь у бойових діях. Для цього запроваджуються спеціальні психологічні програми, робота з кризовими психологами та психотерапевтами.

- система соціального забезпечення. Сучасний підхід до управління персоналом включає забезпечення стабільного соціального пакету для військових, зокрема виплат, пільг, доступу до медичного обслуговування, житлових програм.

- розвиток особистості. Забезпечення можливостей для самореалізації та професійного зростання, що може включати навчання та розвиток кар'єри в межах ЗСУ [3, с. 14].

2. Гнучкість і адаптивність. Сучасне військове середовище постійно змінюється, зокрема через вплив нових технологій, зміни тактичних підходів, загроз гібридних конфліктів та глобальні геополітичні зрушення. Це вимагає від військових структур здатності швидко адаптуватися до нових умов. Тому принцип гнучкості та адаптивності є одним із ключових в управлінні персоналом. Елементи цього принципу включають:

- швидка реорганізація підрозділів. Організаційна структура ЗСУ повинна бути гнучкою, щоб швидко адаптуватися до нових завдань та умов бойових операцій. Це вимагає від керівників здатності оперативно змінювати підходи до управління підлеглими залежно від ситуації.

- підготовка військових кадрів. Забезпечення багаторівневих програм підготовки, які дозволяють військовим бути готовими до нових викликів. Важливими стають тренування у різних умовах, міжнародні військові навчання та постійне оновлення знань.

- можливість ротацій та перекваліфікації. Гнучке управління кар'єрою військовослужбовців дозволяє їм отримувати нові спеціалізації або проходити перепідготовку для виконання різних функцій в армії.

3. Інноваційність. Управління персоналом у сучасній армії тісно пов'язане з впровадженням новітніх технологій. Інформаційні технології, автоматизація процесів, використання передових комунікаційних та управлінських інструментів значно підвищують ефективність як управлінських процесів, так і самих військових операцій.

4. Впровадження цифрових технологій. Це включає використання систем управління персоналом (HRM) для збору і аналізу даних про персонал, оцінку їхньої ефективності та стану здоров'я, автоматизацію ротацій, підвищень та інших кадрових процесів. Завдяки впровадженню цих систем командування отримує можливість приймати більш обґрунтовані рішення на основі реальних даних. Цифрова трансформація оборонного сектору стала одним із ключових напрямків реформування ЗСУ, зокрема у сфері управління персоналом. Використання сучасних інформаційних технологій у кадровій роботі дозволяє підвищити ефективність управління людським ресурсом, оптимізувати адміністративні процеси та створити умови для оперативного прийняття рішень.

Однією з основних складових цифрової епохи в HR-управлінні є впровадження інформаційно-аналітичних систем управління персоналом (HRIS – Human Resource Information System), які інтегрують функції обліку, планування, оцінки та розвитку кадрів. В таких системах автоматизується збір і обробка даних про військовослужбовців, їхні навички, кваліфікації, результати служби та потреби у навчанні, що значно прискорює кадрові процеси і підвищує їх точність.

Важливу роль у цифровізації кадрового менеджменту відіграють технології великих даних (Big Data) та штучного інтелекту (AI). Аналітика великих обсягів інформації дозволяє прогнозувати кадрові потреби, оцінювати ризики плинності особового складу та визначати ефективні стратегії мотивації. Застосування AI в прийнятті рішень забезпечує неупередженість та об'єктивність оцінки, що важливо для формування прозорої і справедливої системи кадрової політики.

Крім того, цифрові технології змінюють підходи до навчання і професійного розвитку військовослужбовців. Використання онлайн-платформ, інтерактивних симуляторів, віртуальної та доповненої реальності дозволяє створювати реалістичні навчальні сценарії, що підвищують якість підготовки та скорочують час на освоєння нових компетенцій. Такі технології активно застосовуються у військових академіях та тренувальних центрах, що відповідає кращим світовим практикам.

Електронний документообіг і системи цифрового підпису в оборонному секторі сприяють оптимізації адміністративних процедур, зменшенню паперової бюрократії та підвищенню прозорості кадрових рішень. Це особливо важливо в умовах активної мобілізації і швидких змін у структурі особового складу, коли оперативність і точність обліку мають вирішальне значення для бойової готовності частин.

Таким чином, впровадження сучасних цифрових технологій у сферу управління персоналом у Збройних Силах України відкриває нові можливості для підвищення якості кадрової політики. Водночас це вимагає комплексного підходу до навчання працівників служб персоналу, оновлення нормативної бази та посилення кібербезпеки інформаційних систем, що стане запорукою успішної цифрової трансформації оборонного HR.

Дистанційне навчання та тренування. Інноваційні методи дозволяють забезпечити навчання військових за допомогою онлайн-платформ, що стає особливо важливим в умовах ротації чи перебування в зоні конфлікту. Це дозволяє забезпечити постійний доступ до нових знань та підвищити рівень професійної підготовки.

Моніторинг фізичного та психологічного стану військових. Використання новітніх медичних технологій та програм дозволяє вчасно виявляти та коригувати проблеми з фізичним чи психологічним здоров'ям військовослужбовців. Системи моніторингу стану здоров'я, зокрема, можуть інтегруватися з загальними HRM-платформами для оцінки готовності військових до виконання завдань.

5. Компетентнісний підхід до управління персоналом у ЗСУ фокусується на розвитку ключових компетенцій кожного військовослужбовця. Цей підхід базується на виявленні та розвитку як професійних, так і особистісних якостей, які необхідні для успішного виконання завдань. При такому компетентнісному підході до управління персоналом необхідно приділяти увагу наступним аспектам:

- оцінка компетенцій. Регулярна оцінка персоналу за такими критеріями, як професійні навички, рівень відповідальності, лідерські якості, здатність працювати в команді, дозволяє не лише оптимізувати кадрові ресурси, але й планувати подальший розвиток військових у кар'єрі;

- розвиток лідерських якостей. Особливу увагу приділяють розвитку лідерських якостей на всіх рівнях командування. Керівники повинні володіти навичками управління людьми, комунікацією та вмінням ефективно діяти в екстремальних ситуаціях.

– професійне навчання та безперервний розвиток. Військові мають можливість постійно вдосконалювати свої професійні навички через участь у спеціалізованих програмах навчання, тренінгах, курсах та навчальних заходах, зокрема в рамках міжнародної співпраці з НАТО [12; 13].

6. Мотивація та винагорода. Мотивація є одним із ключових чинників, які впливають на ефективність роботи персоналу, а в умовах військової служби – на готовність військовослужбовців виконувати складні та небезпечні завдання.

Матеріальна мотивація. Система оплати праці в ЗСУ вдосконалюється з урахуванням рівня ризику, складності завдань та особистих досягнень військовослужбовців. Це включає гнучку систему надбавок та премій за бойові заслуги, стаж, професійну підготовку.

Нематеріальна мотивація. Важливим компонентом є визнання заслуг військових через нагородження, публічне визнання, присвоєння звань, доступ до кращих соціальних умов. Формування командного духу також є елементом нематеріальної мотивації.

Кар'єрне зростання. Чітка та прозора система кар'єрного зростання є важливим фактором мотивації. Військові повинні мати зрозумілі перспективи кар'єрного розвитку на основі своїх досягнень і професійного рівня.

Таким чином, сучасні принципи управління персоналом у ЗСУ ґрунтуються на врахуванні як людських потреб і розвитку, так і військових реалій. Вони забезпечують комплексний підхід до розвитку військових кадрів, що сприяє підвищенню їхньої ефективності, професіоналізму та готовності до виконання складних бойових завдань.

Інтеграція України в євроатлантичний простір, зокрема її поступове наближення до стандартів НАТО, є однією з пріоритетних стратегічних цілей реформування ЗСУ (ЗСУ). Цей процес охоплює не лише технічні аспекти і модернізацію озброєнь, а й впровадження принципово нових підходів до управління персоналом. Стандарти НАТО встановлюють високі вимоги до ефективності, професіоналізму та готовності особового складу, що суттєво змінює внутрішню організацію кадрової політики в ЗСУ (табл. 3.5.).

Одним із найважливіших аспектів інтеграції до НАТО є запровадження сучасних стандартів лідерства. У країнах НАТО на лідерські якості командного складу звертають значну увагу, оскільки від них залежить ефективне управління як у бойових умовах, так і у мирний час.

Таблиця 3.5.

**Основні аспекти впливу інтеграції стандартів НАТО
на управління персоналом у Збройних Силах України**

Аспект інтеграції	Опис змін та впливу на управління персоналом
Стандарти лідерства	Впровадження принципу «Mission Command» – децентралізація прийняття рішень, розвиток відповідальності та ініціативи серед командирів.
Розвиток багатонаціональної взаємодії	Підготовка військових до співпраці у мультинаціональних місіях, зокрема тренування у складі іноземних військових контингентів.
Гендерна рівність	Збільшення кількості жінок на командних посадах, підтримка гендерної рівності у військових структурах, запобігання дискримінації.
Професійний розвиток та навчання	Систематичне підвищення кваліфікації військових, участь в офіцерських курсах НАТО, впровадження нових методів навчання (симуляції, онлайн).
Система кар'єрного планування та ротації	Прозорі процедури ротації та індивідуальні плани розвитку для кожного військовослужбовця, що сприяє довгостроковому кар'єрному зростанню.
Інтеграція інформаційних технологій	Використання систем управління персоналом (HRM), автоматизація процесів оцінки ефективності, моніторинг фізичного та психічного стану військових.
Військова етика та культура	Дотримання кодексу поведінки НАТО, акцент на дотриманні прав людини та гуманітарного права, високі стандарти етичної поведінки.
Оцінка ефективності персоналу	Регулярна оцінка компетенцій військовослужбовців за стандартами НАТО, що допомагає оптимізувати використання людських ресурсів.
Система лідерства та менеджменту	Перехід до більш гнучкої та командної моделі управління, розвиток лідерських якостей на всіх рівнях ієрархії.

Джерело: систематизовано автором

Керівники повинні мати навички стратегічного планування, прийняття рішень у складних і непередбачуваних ситуаціях, а також вміти ефективно комунікувати з підлеглими. Впровадження стандартів лідерства у ЗСУ включає [4-6; 9; 11]:

1. Підготовка командирів за принципом «Mission Command». Цей підхід, широко використовуваний в арміях НАТО, базується на децентралізованому управлінні, де командири на всіх рівнях мають свободу прийняття рішень у межах поставлених завдань. Це дозволяє швидше реагувати на зміни бойової ситуації та підвищує ефективність операцій.

2. Оцінка лідерських якостей і управлінських навичок. Підготовка офіцерів тепер не обмежується лише військовими знаннями; акцент робиться також на розвитку особистісних якостей, таких як відповідальність, стресостійкість, емоційний інтелект.

3. Взаємодія у багатонаціональних командах. Участь українських військових у міжнародних миротворчих та навчальних місіях дозволяє їм отримувати безцінний досвід роботи у мультинаціональних структурах, що сприяє кращій координації із союзниками по НАТО.

НАТО приділяє значну увагу гендерній рівності та участі жінок у військових операціях. Для української армії це питання також набуло актуальності в процесі інтеграції зі стандартами НАТО. Гендерна рівність стосується не лише формальної участі жінок у збройних силах, а й створення умов для їхнього кар'єрного зростання, навчання та виконання керівних функцій.

Основні кроки щодо впровадження гендерної рівності включають:

1. Збільшення кількості жінок на командних посадах. НАТО підтримує політику, спрямовану на рівні можливості для жінок і чоловіків у сфері управління та лідерства. ЗСУ переймають ці стандарти, поступово збільшуючи кількість жінок на вищих командних та штабних посадах.

2. Захист прав жінок-військових. За стандартами НАТО, особливу увагу приділяють забезпеченню рівного доступу до кар'єрного розвитку, захисту від дискримінації та сексуальних домагань, а також створенню безпечних умов служби для жінок.

3. Розробка спеціальних програм для підтримки жінок на службі, що включають соціальний захист, адаптацію після служби та підтримку під час вагітності або виховання дітей [7].

Інтеграція до НАТО вимагає від ЗСУ нових стандартів професійної підготовки військовослужбовців. Важливу роль відіграє безперервний процес навчання та підвищення кваліфікації, що забезпечує високий рівень готовності особового складу до виконання різноманітних завдань. Стандарти НАТО передбачають перехід на систематичний підхід до навчання протягом усього кар'єрного шляху військового. Сучасні освітні програми:

1. Підвищення кваліфікації та перекваліфікація. Згідно з практиками НАТО, українські військовослужбовці мають доступ до програм постійного навчання та перекваліфікації, що дозволяє їм отримувати нові навички та розширювати свої професійні можливості. Участь у міжнародних курсах і тренінгах, зокрема в рамках програм обміну з іншими країнами-членами НАТО, сприяє впровадженню нових стандартів підготовки.

2. Офіцерські курси в рамках НАТО. Участь українських офіцерів у міжнародних курсах командного складу НАТО дозволяє їм оволодіти новими тактичними і стратегічними знаннями, а також набути навичок роботи в багатонаціональних структурах.

3. Використання сучасних методів навчання. Військові навчальні заклади України поступово переходять до застосування інноваційних підходів, таких як симуляційні тренінги, онлайн-курси та інтерактивні платформи для самостійного навчання, що сприяє підвищенню ефективності процесу підготовки.

Одним із ключових стандартів НАТО є ефективне управління кар'єрою військовослужбовців, що включає прозору систему ротації та планування професійного розвитку на довгострокову перспективу. Застосування цих принципів у ЗСУ сприяє не лише підвищенню мотивації персоналу, але й забезпеченню рівних можливостей для службового зростання. Впровадження системи ротації і планування кар'єри має включати:

1. Чітка і прозора система ротації. За стандартами НАТО, кожен військовослужбовець має змогу проходити ротацію між різними підрозділами, що забезпечує розвиток їхніх професійних навичок і досвіду. Це також дозволяє уникнути професійного вигорання та покращити ефективність роботи.

2. Планування кар'єрного зростання. Військовослужбовцям пропонується чіткий кар'єрний шлях, що включає можливості підвищення кваліфікації, участь у міжнародних програмах і поступове просування по службі залежно від досягнень.

3. Індивідуальні плани розвитку. За стандартами НАТО, для кожного військовослужбовця розробляється індивідуальний план розвитку, що враховує його професійні навички, особисті амбіції та потреби підрозділу. Це дозволяє більш раціонально використовувати кадрові ресурси та сприяє досягненню довгострокових цілей [9; 13].

Впровадження нових підходів до управління персоналом у Збройних Силах України (ЗСУ) є складним і багатограним процесом, що стикається з низкою викликів. Ці виклики пов'язані як з внутрішніми факторами, так і з зовнішніми обставинами, включаючи традиції, соціально-економічні умови, фінансові обмеження та особливості воєнної ситуації в країні.

Одним із основних викликів є опір змінам. Військові структури традиційно мають жорстку ієрархічну систему, що базується на усталених правилах і процедурах. Багато представників командного складу, особливо тих, хто має значний досвід служби, можуть скептично ставитися до нововведень. Це стосується як впровадження нових технологій, так і змін у системі лідерства, організації ротацій, гендерної рівності та кар'єрного планування. Опір виникає через небажання змінювати старі підходи, побоювання втрати контролю або зниження ефективності через впровадження незвичних методів. Крім того, у військовому середовищі зберігається певна консервативність, що спонукає до збереження перевірених часом традицій.

Наступний виклик полягає в недостатньому фінансуванні. Впровадження сучасних підходів до управління персоналом потребує значних фінансових ресурсів. Це включає витрати на нові технології, системи управління, електронні платформи для навчання, підготовку та перепідготовку персоналу, соціальне забезпечення, а також програми підтримки психологічного здоров'я військових. Через обмежений бюджет військові органи часто стикаються з необхідністю визначення пріоритетів видатків, де модернізація техніки та забезпечення бойової готовності є першочерговими завданнями. У таких умовах реформи управління персоналом можуть відкладатися або впроваджуватися поступово, що сповільнює їхній ефект.

Ще один виклик полягає у кадровому дефіциті фахівців з управління персоналом. Військові кадри, що займалися традиційними методами управління, можуть не мати необхідної кваліфікації для реалізації нових підходів, що передбачають використання інформаційних систем, сучасних методів оцінки ефективності персоналу та кар'єрного планування. Це створює потребу в підготовці фахівців служб персоналу та додатковому навчанні не лише рядового складу, але й керівників усіх рівнів, які відповідають за організацію кадрових процесів.

Соціальні ризики також є важливим фактором, що впливає на впровадження нових підходів до управління персоналом. Зокрема, реформи у сфері управління можуть викликати зміни в системі соціального забезпечення військовослужбовців, що потенційно може призвести до незадоволення або навіть відтоку кадрів. Військовослужбовці часто очікують стабільності та передбачуваності, особливо в умовах конфліктів. Зміни в системі оплати праці, пільг, пенсійного забезпечення чи умов служби можуть викликати незадоволення, якщо вони не супроводжуються

чітким комунікаційним планом та роз'ясненнями. Наприклад, впровадження нових систем оцінки або кар'єрного планування без достатнього пояснення може сприйматися як загроза або як ускладнення, а не поліпшення умов служби [2].

Ще одним викликом є необхідність зміни культури управління. Зміни, які включають більшу децентралізацію управлінських рішень, акцент на індивідуальну відповідальність та розвиток лідерських якостей на всіх рівнях, вимагають від керівників перегляду їхніх підходів до командування. Це означає, що традиційний авторитарний стиль управління поступово повинен замінюватися на більш гнучкі, демократичні методи, що сприяють розвитку ініціативності та самостійності підлеглих. Військовим керівникам потрібно не лише керувати процесами, але й надихати, мотивувати та розвивати свої команди, що є новою і часто складною задачею для тих, хто звик до більш жорсткої управлінської моделі.

Нарешті, виклики стосуються також необхідності інтеграції міжнародних стандартів. Впровадження стандартів НАТО вимагає значного часу і ресурсів, оскільки потрібно перебудувати не лише структуру управління, а й культуру всередині ЗСУ. Це включає зміни в процесах навчання, підготовки офіцерів, впровадження нових критеріїв оцінки, розвитку мультинаціональної співпраці. Для цього необхідна тривала адаптація до нових стандартів, яка може зустрічати спротив через відмінності в підходах та методах організації військової служби.

ВИСНОВКИ

Таким чином, виклики впровадження нових підходів до управління персоналом у ЗСУ є багатофакторними і вимагають комплексного підходу для їх подолання. Лише за умов належного фінансування, підвищення кваліфікації персоналу, модернізації інфраструктури та створення сприятливих умов для соціальної адаптації військових можна досягти успішної трансформації управління персоналом відповідно до сучасних вимог та міжнародних стандартів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гриценко О. В., & Литвин І. П. Стратегічне управління персоналом у Збройних Силах України: проблеми та перспективи розвитку. *Науковий вісник Національного університету оборони України*. 2019. 45(2). С.12–20.
2. Медвідь А. Основи кадрової політики в Збройних Силах України. Київ: НДЦ ЗСУ, 2020. 256 с.
3. Мельник Т. М. Психологічна підтримка військовослужбовців у бойових умовах. *Військовий збірник*. 2022. №1. С. 45–51.
4. Організація Північноатлантичного договору (НАТО). Звіт про босздатність збройних сил країн-членів НАТО за 2022 рік. Брюссель: НАТО, 2023. 130 с
5. Петренко О. І. Аналіз ефективності управління людськими ресурсами в армії. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. №4. С. 90–96.
6. Розумовський В. О. Проблеми та перспективи стратегічного управління людськими ресурсами в умовах глобалізації. Київ: Видавництво Київського університету. 2020 176 с.
7. Савчук В. С. Інноваційні підходи до стратегічного управління персоналом в сучасних організаціях. Одеса: Одеський національний університет. 2019, 234 с.
8. Статистичний щорічник України за 2023 рік. Державна служба статистики України. Київ: Держстат, 2024. 485 с.

9. Bamberger P., & Meshoulam I. Human Resource Strategy: Formulation, Implementation, and Impact. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 2000. 245 p.
10. Becker B. E., & Gerhart B. The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*. 1996. 39(4), P.779–801
11. Huselid M. A. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*. 1995. 38(3), P.635–672.
12. Holota O., & Tytkovskyi O. Role of Strategic Leadership in the Military Human Resource Management's Strategy. *Social Development and Security*. 2023. 13(2). P. 41-53. URL: <https://doi.org/10.33445/sds.2023.13.2.5> (дата звернення: 15.09.2023).
13. Lepak D. P., & Snell S. A. The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*. 1999. 24(1), P. 31–48.

Ірина САЧКО

3. СИСТЕМНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДГОТОВКИ ПРОФЕСІЙНИХ ВІЙСЬКОВИХ КАДРІВ В УМОВАХ ВІЙНИ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА СТАНДАРТИ НАТО

У контексті повномасштабної війни Росії проти України проблема реформування системи підготовки професійних військових кадрів набула не лише стратегічного, а й екзистенційного значення. Реалії сучасної війни, що характеризуються високою динамікою бойових дій, гібридними загрозами, інформаційно-психологічним тиском і технологічною асиметрією, висувають принципово нові вимоги до офіцерського корпусу. За таких умов формування якісно нового типу військового лідера стає ключовою передумовою забезпечення обороноздатності держави та її інтеграції у спільний безпековий простір НАТО.

Сучасний етап трансформації вищої військової освіти в Україні базується на засадах професійної стандартизації, яка відіграє роль методологічного інструменту та стратегічного орієнтира в розробці освітніх програм і підготовці офіцерів. Професійний стандарт вищої військової освіти виконує низку функцій, які представлені на рис. 3.8.

Згідно з положеннями Стратегії воєнної безпеки України, схваленої рішенням Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року, саме система військової освіти покликана забезпечити не лише якісне кадрове відтворення Збройних Сил України, а й стати каталізатором формування інтелектуального потенціалу у військовій сфері. Відтак, освітній компонент в оборонному секторі розглядається як невід'ємна складова національної безпекової архітектури, а підготовка офіцерських кадрів – як ключовий чинник зміцнення обороноздатності [22].

Не менш важливою є проблема оптимізації освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах, що передбачає впровадження ефективних дидактичних моделей, здатних забезпечити високий рівень засвоєння змісту навчання без переважання учасників освітнього процесу – викладачів і курсантів [5]. У цьому контексті особливої ваги набуває виховний компонент, що має бути органічно інтегрований у систему професійної підготовки [19; 20].

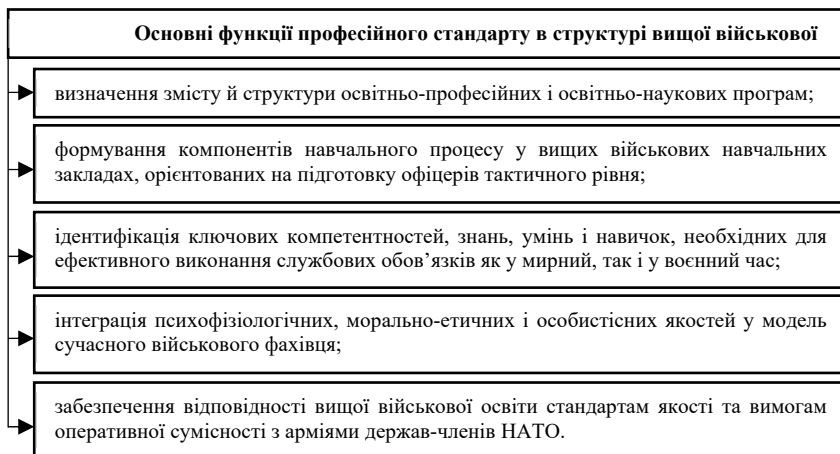


Рис. 3.8. Основні функції професійного стандарту в структурі вищої військової освіти⁶

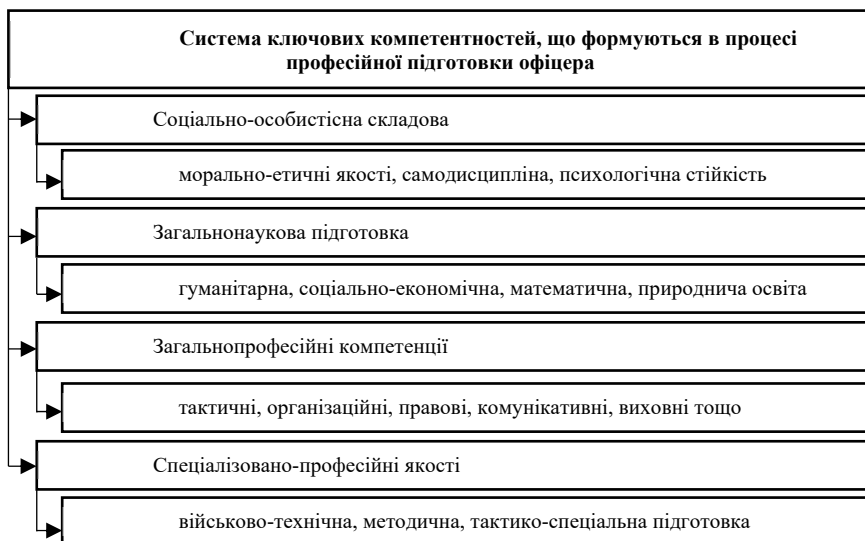


Рис. 3.9. Система ключових компетентностей, що формуються в процесі професійної підготовки офіцера⁷.

На думку провідних фахівців у сфері військової педагогіки (А. Зельницький, В. Білик, О. Маслій, О. Матвієнко та ін.), професійна підготовка офіцера має завершуватися формуванням цілісного комплексу компетентностей, представлених на рис. 3.9. Крім того, результати теоретичного аналізу та практичних досліджень

⁶ Сформовано автором на основі джерела [18].

⁷ Сформовано автором на основі джерел [0, 18, 28].

дозволяють виокремити ключові психологічні й особистісні характеристики офіцера тактичного рівня, що забезпечують його ефективність як військового керівника: спрямованість на військову службу та наявність високої професійної мотивації; почуття обов'язку, відповідальність, чесність, дисциплінованість; соціальна нормативність – дотримання моральних і правових норм у міжособистісних стосунках; комунікативна компетентність – тактовність, здатність до командної взаємодії; операційна самостійність – вміння приймати рішення, контролювати результати; вольові якості – рішучість, витримка, сміливість, самоконтроль.

Тож на сучасному етапі система вищої військової освіти України виконує не лише освітню, але й стратегічну функцію – забезпечення сталого кадрового розвитку сектора безпеки і оборони, формування професійної суб'єктності офіцера чи командира-лідера та його готовності до виконання завдань у рамках національної та коаліційної оборони відповідно до стандартів НАТО.

В умовах повномасштабного збройного конфлікту та системних викликів безпеці держави ключовим завданням військової освіти постає забезпечення якісної професійної підготовки офіцерського складу, здатного ефективно виконувати службові функції в складних, динамічних та ресурсно обмежених умовах. Вектор інтеграції України до євроатлантичного безпекового простору зумовлює необхідність фундаментального переосмислення цілей, змісту та методології підготовки офіцерів, командирів-лідерів, орієнтованих на стандарти НАТО, які базуються на принципах компетентнісного підходу, практикоцентричності, міждисциплінарності та оперативної сумісності.

Теоретична підготовка майбутніх офіцерів Збройних Сил України у закладах вищої військової освіти (далі – ЗВВО) та у військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти (далі – ВНП(ЗВО)) виконує фундаментальну функцію у формуванні їхньої професійної спроможності. Як зазначає О. Маслій [12], однією з ключових характеристик цієї підготовки є її спрямованість на розвиток інтелектуального та творчого потенціалу майбутнього командира. Теоретична підготовка майбутніх офіцерів виконує фундаментальну функцію в процесі формування їхньої професійної готовності. Саме вона забезпечує базовий рівень знань, необхідний для розуміння змісту службових обов'язків та прийняття виважених рішень у складних ситуаціях, що можуть виникати під час реального виконання завдань у підрозділах Сухопутних військ Збройних Сил України.

Ефективна теоретична підготовка майбутніх офіцерів передбачає не лише опанування визначеного обсягу знань, а й формування здатності до їхнього осмисленого застосування у складних, нестандартних службових ситуаціях. Вона має бути зорієнтована на розвиток стратегічного мислення, здатності до аналізу, прогнозування, прийняття відповідальних рішень в умовах невизначеності, високого ризику та інформаційного дефіциту. У цьому контексті, рівень сформованості професійної компетентності майбутнього офіцера тактичного управлінського рівня розглядається як інтегральний показник якості освітнього процесу, результатом якого є не лише знання підготовка, а й розвиток інтелектуальних, морально-вольових, психофізіологічних і лідерських якостей.

Професійна діяльність військового керівника тактичного рівня відзначається низкою специфічних характеристик, серед яких: необхідність прийняття рішень в обмежений проміжок часу за умов підвищеного психоемоційного навантаження;

виконання бойових і управлінських завдань у стресогенному середовищі з високим рівнем невизначеності; відповідальність за життя особового складу, ефективність бойових дій, збереження матеріально-технічних засобів та дотримання внутрішньої дисципліни.

Згідно з вимогами Статутів Збройних Сил України [17], офіцер тактичного командного рівня зобов'язаний забезпечувати бойову готовність підрозділу, належний рівень підготовки та дисципліни особового складу, морально-психологічну стійкість, а також раціональне використання і збереження техніки, озброєння та іншого майна. Ці обов'язки передбачають наявність у військового керівника широкого спектра професійних і особистісних якостей, які мають формуватися вже в процесі навчання у ЗВВО.

Особливе значення в цьому контексті набуває орієнтація на стандарти підготовки офіцерського складу країн-членів НАТО, які передбачають не лише високий рівень фахових знань, але й системне формування регулятивних якостей, представлених на рис. 3.9. Зазначені якості є невіддільними складниками професійної компетентності офіцера ЗСУ і формуються в процесі реалізації комплексної моделі освітньої підготовки, яка інтегрує знання, досвід, практичні навички та ціннісні орієнтації. Формування таких компетентностей реалізується в межах кількох напрямів: загальновійськової й тактичної підготовки; спеціалізованої підготовки за напрямом бойового призначення військового формування ЗСУ; адміністративно-управлінської компетентності; психолого-педагогічної підготовки, орієнтованої на роботу з особовим складом; міжкультурної комунікації, зокрема – знання іноземної мови та міжнаціонального етикету.

Згідно з результатами аналізу наукових джерел [12; 17; 16] та з урахуванням досвіду країн-членів НАТО, професійна компетентність офіцера тактичного рівня визначається як здатність до адекватного реагування на типові й нетипові професійні ситуації, прийняття обґрунтованих управлінських рішень, здатність до прогнозування, критичного мислення, самостійного розв'язання задач, зокрема в бойових умовах.

Сучасна система підготовки офіцерського складу тактичного рівня в Україні базується на таких принципах, сумісних з освітніми концепціями НАТО:

- громадянська спрямованість військової освіти – формування у військовослужбовців громадянської ідентичності та лояльності до держави;
- практична релевантність виховного компоненту – зв'язок освіти з реаліями військової служби;
- гуманізація освітнього процесу – визнання пріоритету людської гідності в підготовці майбутніх офіцерів;
- особистісно орієнтований підхід – індивідуалізація траєкторії професійного розвитку;
- інтеграція виховних впливів – системність у формуванні моральних, вольових, патріотичних і професійних якостей.



Рис. 3.10. Стандарти НАТО щодо особистісних якостей офіцерського складу⁸.

Відповідно до зазначених орієнтирів, офіцер тактичного рівня повинен володіти такими загальнокультурними компетентностями: безумовна відданість Конституції України та військовій присязі; дотримання вимог військових статутів, етичних норм і стандартів поведінки; усвідомлення честі й гідності захисника держави; здатність до логічного, критичного, прогностичного мислення; уміння працювати з професійною інформацією, вести ділову комунікацію, читати й перекладати іноземні тексти професійної тематики.

Тож формування професійної компетентності офіцерів ЗСУ тактичного рівня має розглядатися як стратегічне завдання національної системи військової освіти в умовах війни, а його реалізація можлива лише за умови системної адаптації до стандартів НАТО, що передбачають підготовку універсального, інтелектуально зрілого, морально стійкого й відповідального військового лідера.

Варто відзначити, що соціальна спрямованість професійної підготовки військовослужбовців Збройних Сил України в умовах воєнного конфлікту має забезпечувати не лише реалізацію оборонних функцій, а й відповідати найвищим вимогам політичної освіти, громадянської відповідальності та партнерства з цивільним суспільством. Соціальна спрямованість професійної підготовки військовослужбовців Збройних Сил України виступає фундаментальним елементом, що забезпечує задоволення соціальних потреб національного суспільства через виконання завдань

⁸ Сформовано автором на основі джерела [27].

оборони і захисту держави в умовах сучасної воєнної агресії та трансформації глобального безпекового середовища. Ця спрямованість включає в себе комплекс багаторівневих аспектів, серед яких виділяються:

1. Служіння нації – цей аспект передбачає усвідомлення військовослужбовцями своєї ключової ролі та політичної відповідальності в забезпеченні національної безпеки, захисті суверенітету та стратегічних інтересів держави. Воїни прагнуть до максимальної ефективності та відповідальності у виконанні покладених завдань, враховуючи соціальні очікування та інтереси суспільства, що відповідає принципам політичної освіти, прийнятим у стандартах НАТО.

2. Захист цивільного населення – володіння спеціалізованими знаннями та навичками, необхідними для гарантування безпеки цивільних громадян, включаючи надання гуманітарної допомоги, ліквідацію наслідків надзвичайних ситуацій і природних катастроф, є невід’ємною складовою професійної підготовки [23, с. 135–137].

3. Співпраця з цивільними інститутами та організаціями – інтеграція військових структур у загальнонаціональну систему безпеки через розвиток партнерства із правоохоронними органами та соціальними інституціями сприяє ефективному виконанню оборонних функцій та стабілізації суспільно-політичної ситуації [6].

4. Участь у миротворчих операціях – формування готовності військовослужбовців до участі в міжнародних місіях з підтримання миру, врегулювання конфліктів та відновлення стабільності відповідає вимогам стандартів НАТО і є проявом високої соціальної місії Збройних Сил [10].

5. Соціальна відповідальність – дотримання норм чинного законодавства, етичних стандартів, високих моральних цінностей, а також роль військовослужбовців як авторитету і прикладу для суспільства та молодого покоління, що включає обізнаність щодо актуальних соціальних викликів та активну участь у їхньому розв’язанні [25].

Отже, соціальна спрямованість підготовки військовослужбовців інтегрує їхню готовність виконувати оборонні завдання, захищати цивільних, взаємодіяти із суспільними інститутами та нести політичну й соціальну відповідальність у складних умовах війни та гібридних загроз.

Вважаємо за необхідність відзначити, що ефективність соціальної спрямованості підготовки забезпечується через реалізацію таких принципів:

1. Громадянська орієнтація, що передбачає усвідомлення військовослужбовцем своєї приналежності до громадянського суспільства та служіння його інтересам, важливість партнерства з цивільними інститутами й врахування потреб суспільства.

2. Професіоналізм і компетентність як базис для виконання завдань із забезпечення національної безпеки, відповідно до вимог і стандартів НАТО.

3. Етичність і моральні цінності, що передбачають дотримання правових норм, повагу до прав і гідності людини, а також підтримання високого морального рівня.

4. Гуманізм і захист прав людини як центральні складові політичної освіти, що акцентують увагу на запобіганні насильству, забезпеченні гуманітарної допомоги постраждалим.

5. Соціальна взаємодія та співробітництво, що виражається в активній участі у спільних суспільно значущих проєктах і програмах, спрямованих на розвиток суспільства та розв'язання соціальних проблем [6, 7].

Вищезазначені принципи сприяють формуванню соціально активної, політично відповідальної особистості військовослужбовця, що забезпечує пізнавальну активність, професійне вдосконалення та формування командирів-лідерів, здатних протистояти викликам сучасного безпекового середовища [10; 25].

Соціальна активність військовослужбовців Збройних Сил України (ЗСУ) є унікальною соціальною категорією, що вирізняється специфікою соціальної функції, професійної діяльності та життєвого способу, які безпосередньо зумовлені військово-професійною спрямованістю та викликами сучасного безпекового середовища. Вона виступає як невід'ємний компонент військово-службової діяльності, що забезпечує соціальну мобільність військової організації держави та підтримує високий рівень бойової готовності й професійної ефективності особового складу.

Рівень соціальної активності військовослужбовців визначається ступенем інтеграції ними суспільних інтересів і пріоритетів, зокрема в контексті захисту національних інтересів і територіальної цілісності держави. Важливим є комплекс особистісних спрямованостей, ціннісних орієнтацій та мотиваційних факторів, що формують тип поведінки військовослужбовця в умовах динамічного і непередбачуваного соціального й політичного середовища. В процесі індивідуальної самореалізації соціальна активність виявляється через формування чіткої й усвідомленої соціальної позиції, що слугує ключовим індикатором соціальної активності військовослужбовця [7].

З урахуванням того, що військовослужбовець одночасно постає як результат впливу системи соціальних відносин та як активний суб'єкт їхнього відтворення й трансформації, соціальна активність формується внаслідок комплексної взаємодії зовнішніх соціальних детермінант (інституційних, культурних, нормативно-правових) та внутрішніх особистісних чинників (ціннісних орієнтацій, переконань, рівня задоволення матеріальних і духовних потреб), які у своїй єдності формують типові моделі професійної поведінки військовослужбовців та рівень їхньої включеності в реалізацію функцій національної безпеки в умовах воєнного стану [10].

Одним із ключових концептів сучасної воєнно-професійної підготовки в Україні, зумовленої сутнісними змінами характеру воєнних загроз, є формування соціально-психологічної готовності військовослужбовців до ефективного виконання завдань за призначенням в умовах війни. Цей аспект охоплює як когнітивно-інформаційні, так і емоційно-мотиваційні, поведінкові та ціннісно-світоглядні компоненти, що визначають суб'єктну спроможність військовослужбовця діяти результативно в умовах високої невизначеності, інформаційного тиску, соціально-психологічної напруги та фізичної загрози.

Комплексне розв'язання проблеми соціально-психологічної готовності здійснюється через реалізацію цілеспрямованих стратегій підготовки, які включають такі ключові напрями:

1. Психологічна підготовка, що реалізується у формі спеціалізованих тренінгів, індивідуального консультування та групових психологічних інтервенцій, спрямованих на формування стресостійкості, емоційної саморегуляції, впевненості у власних силах, здатності до когнітивного відновлення та адаптивного реагування в бойових умовах.

2. Соціально-психологічна підтримка, яка передбачає створення в колективі сприятливого середовища взаємної довіри, підтримки, кооперації та емоційної безпеки, а також функціонування інституцій соціального супроводу.

3. Освітні програми, розроблені з урахуванням особливостей гібридних загроз, включаючи компоненти інформаційної та кібербезпеки, психологічної протидії, стратегічних комунікацій, що формують знання та практичні навички у цій сфері.

4. Наукові дослідження та аналітичні розробки, що забезпечують емпіричне підґрунтя для верифікації педагогічних та психологічних моделей підготовки, моделювання поведінкових реакцій військовослужбовців у стресогенних ситуаціях та розробку ефективних адаптаційних стратегій.

5. Інтердисциплінарний підхід, який передбачає інтеграцію напрацювань психології, соціології, політології, військової науки, права та педагогіки з метою формування цілісного підходу до підготовки військових кадрів у нових умовах безпекового середовища.

У цьому контексті особливої уваги заслуговують міркування Г. Артюшина, який, досліджуючи соціогуманітарну складову безперервної військової освіти, акцентує на важливості системного утвердження в Збройних Силах України гуманістичних цінностей як основи консолідації, ідентичності й стійкості військового організму в умовах воєнних трансформацій. Учений справедливо підкреслює, що соціогуманітарна підготовка повинна виконувати функції не лише культурного збагачення, а й морального озброєння військовослужбовця, формуючи в нього здатність до моральної рефлексії, етичного вибору, емпатії, критичного мислення та високої духовної мотивації.

У межах такої парадигми соціогуманітарна підготовка реалізує низку стратегічних завдань: інституціоналізацію гуманітарної політики держави у сфері національної безпеки й оборони; активне формування у військовослужбовців національної ідентичності, патріотизму, готовності до самопожертви заради захисту державного суверенітету; зміцнення морально-психологічного клімату в частинах і підрозділах ЗСУ; мотивацію до постійного самовдосконалення, опанування військовими знаннями й досягнення професійної майстерності; розвиток у військовослужбовців рис, необхідних для ефективної служби в умовах соціальної взаємодії, кризової комунікації, управлінської відповідальності та суспільної репрезентації інституції армії; підвищення правової, педагогічної та психологічної грамотності командного складу як важливого ресурсу підтримання цілісності військового середовища.

Таким чином, концепція соціально-психологічної готовності в умовах гібридної війни вимагає якісно нового, цілісного підходу до формування військового фахівця, у якому синтезується інтелектуальний, морально-етичний, комунікативний та емоційний потенціал особистості, здатної до відповідального та ефективного виконання бойових завдань. Особливо важливою є орієнтація на безперервність соціогуманітарної підготовки, як ключової детермінанти успішного функціонування воєнної освіти в Україні відповідно до стратегічних викликів сучасності та стандартів НАТО [1, с. 28-37].

Сучасні безпекові реалії, у яких перебуває Україна, обумовлені потребою забезпечення національного суверенітету, територіальної цілісності та недоторканості державних кордонів у межах масштабного збройного

протистояння, що набуло форми гібридної війни. Ці чинники істотно змінюють парадигму функціонування сектору оборони та вимагають докорінного реформування системи професійної підготовки військових кадрів, зокрема її концептуального, організаційного та змістовного переосмислення.

Як наголошують Д. Вітер і В. Оліферук, формування нової архітекτονіки Збройних Сил України в контексті реалізації євроатлантичного стратегічного курсу передбачає не лише структурно-функціональне оновлення оборонного комплексу, але й докорінну модернізацію професійної військової освіти відповідно до стандартів НАТО. Указаний процес детермінований потребою забезпечення сумісності, взаємодії та функціональної взаємозамінності міжвідомчих і міжнаціональних військових підрозділів у межах спільних оборонних ініціатив [3, с. 29].

В умовах трансформації форм і способів сучасної збройної боротьби новими викликами для системи військової освіти України стає потреба у формуванні багаторівневої, адаптивної та компетентісно зорієнтованої структури професійної підготовки, що інтегрує формальні та неформальні освітні компоненти; у визначенні нового змістового наповнення освітніх програм, яке б забезпечувало формування у військовослужбовців актуального набору знань, умінь і навичок, з урахуванням вимог оперативної сумісності за зразком країн-членів НАТО; в удосконаленні нормативно-правового підґрунтя, що регламентує професійну підготовку у ЗСУ, зокрема адаптацію законодавства до євроатлантичного безпекового простору; у модернізації матеріально-технічної бази військових освітніх інституцій, їх організаційно-штатних структур та освітнього середовища загалом відповідно до цілей професійної підготовки; у забезпеченні належного рівня професійної підготовленості науково-педагогічного складу, інструкторів, тренерів з метою підвищення ефективності освітнього процесу; у розвитку ефективних механізмів управління освітніми ресурсами в секторі безпеки й оборони; у запровадженні процедур моніторингу якості освіти, заснованих на прозорих і стандартизованих критеріях [3, с. 31].

Нагальною потребою є також розробка та впровадження нової освітньої концепції, яка б інтегрувала кращі міжнародні практики, сприяла гармонізації освітньої системи Збройних Сил України із системами підготовки країн-членів НАТО, а також створювала передумови для розвитку життєвого, командного, інтелектуального та операційного потенціалу військових фахівців. У межах цієї концепції передбачається поєднання формальної освіти із елементами неформальної та інформальної підготовки, що дозволяє забезпечити гнучкість, безперервність і практичну орієнтованість навчального процесу [19, с. 40].

Важливим постулатом сучасної освітньої парадигми є визнання того, що ефективна військова підготовка – це не механістичне нагромадження теоретичних знань, а цілеспрямований процес формування операційно-значущих компетентностей, гнучких навичок і психологічної готовності до виконання бойових завдань. Отже, оновлена система професійної військової підготовки має спиратися на такі засадничі принципи: пріоритет компетентісного підходу над знаннево-орієнтованим; динамічність та відкритість змісту підготовки; поєднання академічної фундаментальності з прикладною спрямованістю; спрямованість на розвиток критичного мислення, адаптивності, рефлексивних умінь; інтеграція міжнародних стандартів у контексті оперативної взаємосумісності.

Тож системне оновлення професійної військової освіти в Україні є не лише відповіддю на зовнішньополітичні та воєнно-стратегічні виклики, а й необхідною умовою розбудови професійної армії нового покоління, здатної ефективно діяти в складному та мінливому безпековому середовищі, керуючись стандартами НАТО та принципами демократичного цивільного контролю.

З урахуванням зазначених викликів, досвід країн-членів НАТО у сфері соціально-психологічної підготовки військових кадрів становить виняткову цінність для імплементації в українську систему професійної військової освіти. Результати аналізу зарубіжного досвіду дозволяють стверджувати, що соціально-психологічна підготовка в системі військової освіти країн НАТО розглядається як фундаментальний інструмент формування функціональної стійкості військовослужбовців, підвищення їхніх адаптивних можливостей, розвиток ментальної витривалості, психологічної резильєнтності та здатності до ефективної взаємодії в умовах невизначеності, багатонаціональних операцій і підвищеного рівня ризику.

У рамках системи професійної підготовки збройних сил країн НАТО виокремлюються ключові напрями реалізації соціально-психологічного компоненту, які мають яскраво виражений прикладний і міждисциплінарний характер:

1. Стрес-тренування та симуляційні навчання в умовах бойової невизначеності. Одним із базових механізмів формування психологічної витривалості є регулярне проведення тренувальних заходів з моделюванням екстремальних ситуацій: бойових дій, браку ресурсів, високого рівня загрози для життя, рішень в умовах морального та інформаційного тиску. Така підготовка сприяє розвитку навичок саморегуляції, зниженню рівня тривожності, підвищенню готовності до прийняття рішень в умовах оперативної турбулентності.

2. Командно-штабне моделювання і стратегічні ігри. Особлива увага приділяється командній взаємодії через організацію багатетапних навчань, у яких учасники вирішують завдання оперативного та тактичного характеру в умовах імітованої загрози. Ці заходи спрямовані на формування лідерських якостей, колективної відповідальності, комунікаційної компетентності, здатності до швидкого й погодженого прийняття рішень в умовах міжвідомчої чи багатонаціональної співпраці.

3. Системи психологічного консультування, підтримки та відновлення. У збройних силах країн НАТО функціонують інституціоналізовані служби ментального здоров'я, що забезпечують доступ військовослужбовців до фахової психологічної допомоги до, під час і після участі у військових операціях. Йдеться про консультації, програми емоційного розвантаження, кризову терапію, роботу з посттравматичним стресовим синдромом тощо.

4. Міжкультурна й комунікативна підготовка. Ураховуючи багатонаціональний характер операцій НАТО, вкрай важливою є міжкультурна обізнаність військовослужбовців. Спеціальні навчальні модулі з міжкультурної комунікації охоплюють вивчення соціокультурних особливостей держав-партнерів, традицій, релігійних норм, стилів взаємодії, що сприяє уникненню конфліктів на ґрунті непорозуміння та підвищенню рівня толерантності в міжнародних військових контингентах.

Зазначені напрями не вичерпують усього спектру заходів соціально-психологічної підготовки, що застосовуються в рамках освітніх програм країн НАТО. Проте саме вони дозволяють створити ефективне середовище для формування внутрішньої готовності військовослужбовця до виконання завдань за призначенням в умовах високої психологічної навантаженості.

При цьому слід враховувати, що конкретні моделі реалізації зазначених підходів варіюються залежно від національних особливостей, інституційної структури, культурних традицій та оборонної доктрини тієї чи іншої держави-члена Альянсу. Водночас всі вони об'єднані спільною концепцією пріоритетності ментальної підготовки як складника операційної ефективності (див. табл. 3.6.).

У межах трансформації системи військової освіти та професійної підготовки в умовах гібридних загроз і масштабних бойових дій особливого значення набуває формування психологічної стійкості, моральної витримки та етичної відповідальності військовослужбовців. У цьому контексті показовим є досвід Збройних сил США, де розроблено й апробовано низку цілісних програм, орієнтованих на підвищення психоемоційної витривалості, розвитку морально-етичних якостей та формування стійких міжособистісних зв'язків у військовому середовищі. Насамперед йдеться про програму Master Resilience Training (MRT), а також додаткові ініціативи Warrior Ethos і Buddy-to-Buddy, які в сукупності формують комплексний підхід до підготовки військового лідера нового типу – адаптивного, психологічно витривалого, морально стійкого й здатного діяти в екстремальних умовах сучасного конфлікту.

Таблиця 3.6.

**Основні моделі та програми соціально-психологічної підготовки
військовослужбовців у країнах НАТО: структурні компоненти, цільові
орієнтири та методичні особливості⁹**

Ключові структурні компоненти	Цільові орієнтири підготовки	Методичні засади та специфіка реалізації
Сполучені Штати Америки		
<i>Master Resilience Training (MRT)</i>		
– самосвідомість; – саморегуляція; – оптимізм; – когнітивна гнучкість; – морально-етичні ресурси; – міжособистісні взаємодії.	– формування когнітивної та емоційної стійкості; – забезпечення адаптивності до умов бойової діяльності; – розвиток командної взаємодії та моральної мотивації.	– модульна структура навчання (лекції, кейси, тренінги, рольові ігри); – практична орієнтованість та симуляції реальних ситуацій; – підготовка інструкторів з подальшим розгортанням на рівні підрозділів.

⁹ Сформовано автором на основі джерел: [9, 24, 29].

Ключові структурні компоненти	Цільові орієнтири підготовки	Методичні засади та специфіка реалізації
<i>програма Warrior Ethos – «Воїнський Дух»</i>		
- моральна стійкість; - етичне лідерство; - принципи честі, доблесті, відданості; - кодекс честі; - міжкультурна взаємодія; - національно-історична ідентичність.	- формування стійких морально-етичних орієнтацій; - укріплення професійної етики; - підвищення рівня етичної відповідальності в бойових умовах.	- інтеграція етичних цінностей у підготовку; - тренінги з прийняття рішень в умовах морального ризику; - семінари, історико-патріотичні модулі, професійні кодекси поведінки; - включення принципів «етосу воїна» як нормативної установки поведінки.
<i>програма «Buddy-to-Buddy»</i>		
- горизонтальна взаємопідтримка; - довіра та відкритість; - соціальна згуртованість; - сімейна інтеграція; - емоційна взаємодопомога; - система менторства.	- соціально-психологічна підтримка військовослужбовців; - адаптація до бойових і постбойових умов; - профілактика стресових і посттравматичних розладів.	- добровільна участь досвідчених військових (менторів); - оперативне реагування на потреби в межах підрозділу; - інформування про доступні ресурси підтримки; - супровід у процесі демобілізації та повернення до цивільного життя.
Велика Британія		
<i>Mental Resilience</i>		
- емоційна регуляція; - когнітивне переосмислення бойових ситуацій; - поведінкова адаптація; - підтримка функціональної спроможності в умовах невизначеності.	підвищення психоемоційної витривалості особового складу;	поєднання психологічного тренінгу з моделюванням тактичних сценаріїв;
	зниження впливу хронічного стресу;	впровадження в структуру базової військової підготовки;
	збереження бойової ефективності в умовах інформаційного тиску.	системна адаптація під реалії сучасних бойових дій.
Федеративна Республіка Німеччина		
<i>Інтегровані психологічні модулі в рамках загальної підготовки</i>		
- розвиток емоційної стійкості; - навички комунікативної компетентності; - конфліктологічна профілактика в групах.	зміцнення міжособистісної взаємодії в бойових підрозділах;	акцент на емоційному самоконтролі в критичних умовах;
	профілактика психоемоційної деструкції;	інтеграція в системні компоненти військової освіти;
	забезпечення функціональної згуртованості.	застосування структурно-групових методів комунікативного тренінгу.

Ключові структурні компоненти	Цільові орієнтири підготовки	Методичні засади та специфіка реалізації
Королівство Норвегія		
<i>Концепція адаптивного лідерства</i>		
– розвиток лідерських компетентностей;	– підвищення ефективності прийняття рішень в умовах стресу;	– впровадження психолого-коучингових методик;
– управління груповою динамікою;	– формування командної ефективності;	– групові тактичні вправи;
– синергія в підрозділі;	– розвиток емоційного інтелекту як фактору управління.	– аналіз внутрішньокolleктивної взаємодії за допомогою соціометрії.
– соціометричний аналіз.		
Франція		
<i>Програми кризового реагування та психологічної мобільності</i>		
– управління стресом;	– забезпечення здатності до дій у надзвичайних ситуаціях;	– моделювання кризових подій;
– прийняття рішень в екстремальних умовах;	– розвиток психологічної витривалості;	– психофізіологічні тренінги;
– подолання тривожності та агресії;	– профілактика психотравматичних наслідків.	– симуляційне навчання в реалістичних бойових умовах.
– стратегії виживання.		

Програма Master Resilience Training є інституціоналізованим освітньо-психологічним механізмом, розробленим у межах концепції цілісного підходу до воєнного навчання (Comprehensive Soldier Fitness). Основною метою цієї програми є розвиток когнітивно-поведінкових навичок, які забезпечують високий рівень індивідуальної та групової стресостійкості, психологічної саморегуляції, емоційної адаптації та лідерського потенціалу. Її структура базується на сучасних дослідженнях у сфері позитивної психології, когнітивно-біхевіоральної терапії та військової педагогіки. Програма використовує мультимодальний дидактичний інструментарій – лекційні сесії, ситуаційне моделювання, групові дискусії, рольові ігри, наставництво та практичні завдання. Особливу роль відіграє система інструкторської підготовки, яка забезпечує багаторазове розмноження програми в підрозділах.

Програма Warrior Ethos є інституціоналізованим втіленням моральної доктрини Збройних сил США, яка формує фундамент етичної поведінки військовослужбовця в усіх аспектах його діяльності – від бойових дій до повсякденної взаємодії в гарнізоні. У структурі цієї програми центральне місце посідає формування ціннісного каркасу, що включає принципи честі, добрести, самовідданості, відповідальності та поваги до людської гідності. Тож Warrior Ethos виконує роль морального компасу, що забезпечує стійку ціннісну орієнтацію військовослужбовця в будь-яких обставинах.

Програма Buddy-to-Buddy уособлює горизонтальну модель психологічної підтримки в межах військових підрозділів. Її місія полягає у створенні мережі внутрішнього взаємного наставництва, яка базується на принципах довіри, відкритості та спільного досвіду. Особливу цінність ця програма набуває в періоди бойового стресу, реадaptaції після бойових дій або підготовки до демобілізації. Ця програма суттєво змінює коефіцієнт психологічної живучості військових підрозділів, сприяє зниженню рівня деструктивних проявів (депресії, суїцидальних тенденцій, ізоляції) та підтримує соціальну згуртованість у середовищі особового складу.

Системні підходи, реалізовані в програмах MRT, Warrior Ethos і Buddy-to-Buddy, відображають сучасні тенденції до інтеграції психологічної, етичної та соціальної складових у процес професійної військової підготовки. Ці практики мають беззаперечну цінність у контексті стандартизації підготовки особового складу відповідно до вимог НАТО та можуть бути адаптовані в українських реаліях з урахуванням викликів повномасштабної війни. Формування багатовимірної стійкості (психологічної, моральної, соціальної) має стати стратегічним пріоритетом сучасної військової освіти.

У структурі сучасної системи військової підготовки Федеративної Республіки Німеччина соціально-психологічна компонента відіграє ключову роль у забезпеченні функціональної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням, особливо в контексті участі в міжнародних безпекових операціях та реалізації стандартів НАТО. Підходи, що впроваджуються в межах Бундесверу, демонструють багатовекторність, інституційну інтегрованість і науково-прикладну спрямованість, акцентуючи на психологічному благополуччі, адаптаційних можливостях особового складу, формуванні етичних настанов та підтримці морального клімату у військових колективах [13; 2].

У системі підготовки та підтримки військовослужбовців провідних армій світу, зокрема країн НАТО, ключове значення надається інтеграції соціально-психологічних програм (див. табл. 3.7.), спрямованих на зміцнення морально-психологічної стійкості, розвиток особистісного потенціалу та забезпечення ефективної адаптації до умов служби.

Таблиця 3.7.

**Основні програми соціально-психологічної підтримки
військовослужбовців¹⁰**

Назва програми	Основні характеристики та зміст
Підготовка до операцій за межами країни (Deployment Preparation Programs)	Спрямована на розвиток психоемоційної витривалості та адаптивності до стресових ситуацій. Включає інформування про регіон, моделювання критичних ситуацій, симуляційні тренінги, формування згуртованості підрозділу.
Система психолого-психіатричної підтримки (Mental Health Support Programs)	Забезпечення кризової допомоги, індивідуальних та групових консультацій, когнітивно-поведінкових тренінгів. Підхід базується на конфіденційності, добровільності та нейтральності.
Підтримка військових сімей (Family Assistance Initiatives)	Супровід родин військовослужбовців через освітні й консультативні модулі, підтримку під час розлуки, профілактику стресів у членів родини, зміцнення тилу.
Розвиток лідерства та етичної ідентичності (Leadership & Ethical Readiness Programs)	Навчання етичному прийняттю рішень, військовій моралі, гуманістичному праву, формування нормативної автономії та моральної стійкості відповідно до стандартів НАТО.
Тренінги стресостійкості та особистісного розвитку (Resilience & Personal Growth Training)	Включають коучинг, розвиток емоційного самоконтролю, комунікативних і управлінських навичок, використання технік біологічного зворотного зв'язку.

¹⁰ Сформовано автором на основі джерел: [2, 9; 11, 14, 26, 30, 31].

Назва програми	Основні характеристики та зміст
Психологічна реабілітація ветеранів (Post-deployment Reintegration & Rehabilitation)	Комплексна підтримка після місії: ресоціалізація, медична й психотерапевтична допомога, профорієнтація, менторські програми, платформи ветеранської підтримки.

Соціально-психологічна підготовка у Збройних силах Німеччини становить цілісну систему, спрямовану на розвиток психологічної стійкості, етичних цінностей і лідерських якостей військовослужбовців. Вона охоплює всі етапи служби: від підготовки, деплойменту до реінтеграції після повернення, забезпечуючи ефективну адаптацію до складних умов бойових дій. Такий комплексний підхід відповідає сучасним стандартам НАТО і є важливим чинником підвищення професіоналізму та боєздатності військового персоналу.

Насамперед необхідно відзначити французьку програму «Soutien Psychologique Opérationnel» (Оперативна психологічна підтримка), що становить собою комплексний механізм психологічної допомоги військовослужбовцям у зоні проведення операцій та місії. Цей інноваційний підхід забезпечує своєчасне реагування на психоемоційні виклики, пов'язані з бойовими стресорами, травматичними подіями та екстремальними умовами, сприяючи збереженню боєздатності та професійної ефективності особового складу. Програма інтегрує психологічне консультування, кризову інтервенцію та довгострокову підтримку, що є ключовим елементом сучасної військової підготовки.

Другим важливим компонентом соціально-психологічної системи є програма «Accompagnement des Familles» (Підтримка сімей), що має стратегічне значення для забезпечення соціальної стабільності військовослужбовців. Враховуючи вплив сімейного середовища на морально-психологічний стан військовослужбовців, ця програма надає комплексну підтримку родинам, включно з консультативною допомогою, адаптаційними ресурсами та превентивними заходами щодо подолання конфліктних ситуацій, котрі виникають унаслідок тривалих або небезпечних службових завдань. Збереження цілісності сімейних зв'язків посилює мотивацію та підвищує стійкість військових.

Третій суттєвий аспект соціально-психологічної підготовки становить програма «Formation au Leadership» (Навчання лідерству), що акцентує увагу на розвитку висококваліфікованих лідерських компетенцій у військовослужбовців. Ця ініціатива передбачає систематичні тренінги, семінари, інтерактивні практикуми, спрямовані на формування стратегічного мислення, прийняття відповідальних рішень, ефективної командної взаємодії та психологічного впливу. Такий підхід відповідає сучасним вимогам НАТО щодо лідерства в умовах високої невизначеності та складності воєнних операцій [11].

Аналітичні дослідження військових фахівців країн НАТО свідчать, що найефективнішими чинниками, котрі сприяють формуванню стійкості й мотивації військовослужбовців, є високий рівень особистої професійної підготовки із постійним прагненням до самовдосконалення; гордість за службу та належність до Збройних сил своєї держави; глибока прихильність до військових традицій та корпоративної культури; довіра до технічного забезпечення й зброї; а також висока психологічна готовність до ведення бойових дій.

Водночас дослідження ідентифікували ряд факторів, що негативно впливають на морально-психологічний стан особового складу. Серед них: надмірна орієнтація на матеріальні стимули, що підриває етичні основи виховання; недооцінка противника, завищена самооцінка та зневага до реальних ризиків; прояви індивідуалізму, кар'єризму, соціальної ізоляції та конфліктності у взаємовідносинах між військовослужбовцями. Ці тенденції послаблюють ініціативність та ефективність під час бойових дій.

Високий рівень бойової готовності, який, за оцінками провідних воєнно-політичних експертів США, формується на базі ефективної системи професійної, оперативної та тактичної підготовки, сприяє підтриманню морального духу, почуття гордості, довіри до командування й упевненості у власних діях серед військовослужбовців. З огляду на зазначене, американські науковці та практики [2, 9; 14, 26, 30, 31] підкреслюють, що соціально-психологічна підготовка повинна розглядатися як невід'ємний та ключовий компонент інтегрованої системи навчання особового складу Збройних сил, що реалізується через спеціалізовані програми, які супроводжують всі види військової підготовки, що відповідає стандартам НАТО і підвищує рівень готовності військових до ведення бойових дій у складних умовах сучасної війни.

Тож, зарубіжний досвід свідчить про те, що соціально-психологічна підготовка військовослужбовців є системоутворювальним елементом загальної системи професійної військової освіти, інтегрованим у всі етапи підготовки – від початкового навчання до служби в бойових частинах. Її імплементація в національну систему підготовки кадрів Збройних Сил України в умовах воєнного часу потребує не лише адаптації кращих практик НАТО, але й розробки власної, контекстуально обумовленої моделі, яка враховуватиме особливості соціально-психологічного клімату, характеру воєнних дій та морально-етичних орієнтирів українського воїна.

У контексті формування системи підготовки професійних військових кадрів в умовах війни, що відповідає сучасним викликам та стандартам НАТО, надзвичайно важливо виокремити ключові аспекти соціально-психологічної підготовки, які мають першочергове значення для України.

Соціально-психологічна підготовка військовослужбовців, відповідно до сучасних концепцій провідних армій НАТО, спрямована на цілеспрямоване формування всебічно розвинених особистісних якостей, що забезпечують стійкість, високу мотивацію та професійну ефективність у бойових умовах. Центральним результатом такого підходу є формування морально-психологічної стійкості не лише окремого військовослужбовця, а й військових колективів, що включає елементи дисципліни, бойового духу, волі до перемоги, самовладання, відданості військовій службі та збереження військової честі.

Українському військовому середовищу надзвичайно актуальним є впровадження комплексного підходу, що базується на визнанні людського чинника як стратегічного ресурсу бойової готовності. Досвід США демонструє, що якість підготовки рядового й сержантського складу є визначальною у формуванні морально-психологічного потенціалу армії XXI століття. Для України це означає необхідність посилення інституційних структур і методологічних засад, здатних системно впливати на поведінкові норми, мотивацію та психологічний клімат у підрозділах.

Аналіз організаційної структури соціально-психологічної підготовки країн НАТО вказує на такі характерні ознаки, рекомендовані для адаптації в Україні: широка інституалізація відповідних служб на всіх рівнях управління ЗСУ, жорстка

ієрархічна підпорядкованість та координація, суттєва матеріально-технічна та кадрова підтримка, а також чітке ідеологічне підґрунтя, орієнтоване на національні цінності, військові традиції та корпоративну культуру.

Соціально-психологічна підготовка військовослужбовців в Україні повинна зосереджуватися на формуванні професійної мотивації, патріотизму та стійкості до бойових і психологічних навантажень. Ключовими аспектами є розвиток навичок виживання в екстремальних умовах, здатності протистояти інформаційно-психологічному впливу противника, а також забезпечення соціального захисту військових. Важливим є впровадження ефективної інформаційно-виховної роботи та використання передового досвіду країн НАТО, зокрема залучення психологів, створення матеріальної бази підтримки, розвиток ідеологічної освіти й застосування інтерактивних методів навчання. Такий підхід сприятиме зміцненню морального духу, підвищенню професіоналізму та психологічної готовності особового складу ЗСУ.

У межах сучасних викликів, що постали перед системою підготовки професійних військових кадрів в Україні, надзвичайно важливо взяти до уваги фундаментальні уроки, які витікають із досвіду реформ соціально-психологічної підготовки в Збройних силах Сполучених Штатів Америки після війни у В'єтнамі. Саме цей історичний етап продемонстрував, що недоліки в ефективному інформуванні військових та суспільства можуть спричинити довготривалі деморалізуючі явища, що в подальшому негативно впливають на бойову готовність та мотивацію особового складу.

У відповідь на ці виклики у США було впроваджено комплексну систему соціально-психологічної підготовки, що ґрунтується на програмі Міністерства оборони «Командна інформація». Ця система є інноваційним підходом, орієнтованим на підтримку та посилення соціально-політичних і психологічних складових морального образу військовослужбовців, з особливим акцентом на рядовий і сержантський склад, де її завдання полягає у формуванні політично відповідальних та морально стійких військовослужбовців, які здатні ефективно виконувати службові завдання у складних і непередбачуваних умовах бойових дій.

Для України цей досвід є особливо актуальним і може слугувати основою для формування власної системи соціально-психологічної підготовки, що враховує сучасні стандарти НАТО та специфіку ведення війни з гібридними загрозами. Зокрема, найважливіші аспекти, що мають бути адаптовані й розвинені в національній системі, включають:

Інформування та комунікація як стратегічні елементи підготовки особового складу: Україна має розбудувати розгалужену мережу сучасних інформаційних каналів (радіо, телебачення, цифрові платформи) для оперативного, достовірного та психологічно адаптованого інформування військовослужбовців і їхніх родин. Важливо використовувати відеоматеріали, короткі сюжетні ролики та інтерактивні формати, що максимізують вплив і забезпечують усвідомлене сприйняття.

Формування позитивної мотивації та патріотичного настрою через поширення реалістичного, але надихаючого образу військової служби, що базується на високих моральних цінностях, патріотизмі та відповідальності за національну безпеку.

Акцент на запобіганні негативним соціально-психологічним явищам у військовому середовищі, зокрема шляхом системної протидії дискримінації, сексуальним домаганням, вживанню алкоголю й наркотиків, а також суворого дотримання правових норм і військової дисципліни.

Забезпечення соціального захисту військовослужбовців та їхніх сімей як важливої складової підтримки морального стану особового складу, що включає відповідне законодавче, фінансове та психологічне забезпечення.

Побудова етичного фундаменту соціально-психологічної підготовки, що передбачає чітке розмежування між пропагандою та об'єктивним інформуванням, дотримання принципів відкритості, прозорості й законності в наданні інформації, а також поваги до прав і гідності військовослужбовців.

Організація професійних підрозділів інформаційного забезпечення, які володіють високою кваліфікацією у створенні якісного аудіовізуального контенту та здатні оперативно реагувати на інформаційні виклики під час бойових дій.

Усі ці складові є взаємопов'язаними елементами цілісної системи соціально-психологічної підготовки, що має бути орієнтована на стійке формування морально-психологічного потенціалу Збройних сил України. Впровадження такої системи сприятиме підвищенню якості бойової підготовки, зміцненню довіри особового складу до командування та держави, а також формуванню високого рівня бойової ефективності, що є критично важливим у сучасних умовах ведення війни [15].

У контексті розбудови ефективної системи професійної підготовки військових кадрів в умовах повномасштабної війни, надзвичайної актуальності для України набуває імплементація найрезультативніших практик країн-членів НАТО у сфері соціально-психологічної підготовки. На рис. 3.11. представлено пріоритетні напрями, які доцільно адаптувати для створення системи морально-психологічного забезпечення ЗСУ, котрі було визначено на основі аналізу зарубіжного досвіду.

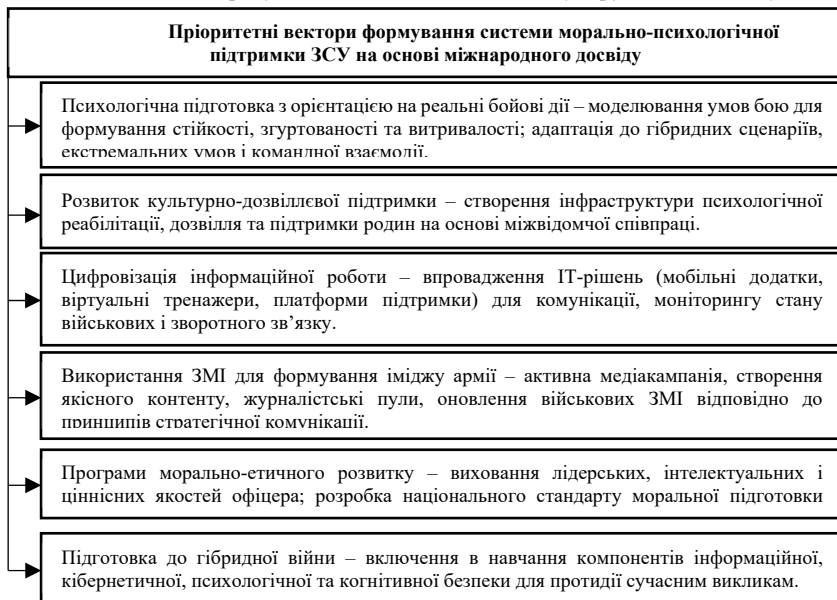


Рис. 3.11. Пріоритетні вектори формування системи морально-психологічної підтримки ЗСУ на основі міжнародного досвіду¹¹

¹¹ Сформовано автором на основі джерела: [8].

З урахуванням сучасного досвіду провідних країн НАТО, Україна має всі передумови для створення цілісної, науково обґрунтованої системи соціально-психологічної підготовки військовослужбовців, яка буде відповідати викликам ХХІ століття і забезпечить безздатність та стійкість Збройних Сил в умовах як регулярних, так і гібридних загроз.

В умовах війни та зміни характеру сучасних військових дій соціальна спрямованість професійної підготовки військовослужбовців Збройних Сил України набуває особливої актуальності, яка охоплює комплекс ключових компонентів, котрі визначають здатність військовослужбовця ефективно діяти не лише в бойовій сфері, а й у ширшому соціально-політичному контексті, що вимагає високого рівня громадянської свідомості, політичної відповідальності та взаємодії з цивільним суспільством:

1. Захист населення й забезпечення соціальної безпеки – військовослужбовці повинні опанувати комплекс знань і практичних навичок, що забезпечують гарантування безпеки цивільного населення в складних умовах воєнних дій, з урахуванням сучасних викликів і загроз гібридного характеру.

2. Взаємодія з місцевими громадами – професійна підготовка включає формування комунікативних компетенцій, здатності встановлювати ефективний діалог, враховувати культурно-історичні особливості регіонів та забезпечувати підтримку й допомогу місцевому населенню, що є ключовим для зміцнення соціальної стабільності.

3. Участь у гуманітарних операціях та реабілітаційних програмах – військові повинні бути готові до надання гуманітарної допомоги постраждалим внаслідок воєнних дій, допомоги біженцям та сприяти відновленню соціальної інфраструктури, що відповідає критеріям соціальної відповідальності та гуманізму.

4. Участь у миротворчих місіях міжнародного рівня – підготовка військовослужбовців до участі в операціях під егідою НАТО та інших міжнародних організацій передбачає формування спроможності до стабілізації конфліктних зон, захисту прав людини та сприяння відновленню миру і безпеки.

5. Підтримка соціальної стабільності у постконфліктних регіонах – військовослужбовці беруть активну участь у реалізації соціально-економічних програм, спрямованих на забезпечення діалогу між різними соціальними групами, підтримку ініціатив, що сприяють консолідації суспільства [8].

6. Отже, соціальна спрямованість професійної підготовки військовослужбовців ЗСУ в умовах війни виступає як інтегральний комплекс формування особистості військовослужбовця – носія політичної відповідальності, командира-лідера, який здатний виконувати завдання з урахуванням стандартів НАТО та активно впливати на відновлення й підтримку національної безпеки й суспільної злагоди.

За умов повномасштабної військової агресії РФ проти України та розширення гібридних форм воєнних дій постає нагальна потреба в переосмисленні парадигми професійної підготовки військовослужбовців, що має спиратися не лише на бойову готовність та технічну компетентність, а й на високий рівень соціальної відповідальності, політичної свідомості та громадянської активності. Однією з ключових педагогічних умов такої підготовки є реалізація соціальної спрямованості професійної підготовки як чинника формування соціально активної особистості військовослужбовця. Цей підхід ґрунтується на положенні, що військовослужбовець є не лише суб'єктом професійної діяльності, а й активним

агентом соціальних змін, носієм національних ідеалів і представником державної політики безпеки у взаємодії з суспільством. Відтак, забезпечення соціально-психологічної готовності до виконання завдань за призначенням в умовах війни передбачає системну роботу в площині соціального, морального та гуманітарного виховання військовослужбовців.

У межах реалізації визначеної педагогічної умови було апробовано низку системно організованих заходів, спрямованих на формування соціально активної та політично відповідальної особистості військовослужбовця. Комплексна модель впровадження цих заходів передбачала створення сприятливих умов для розвитку ключових компетентностей, зокрема громадянської ідентичності як усвідомлення належності до демократичного суспільства та готовності до захисту національних цінностей; лідерського потенціалу, що забезпечує здатність до прийняття рішень в умовах невизначеності та кризових ситуацій; гуманітарної обізнаності, орієнтованої на цінність людського життя, права людини та принципи міжнародного гуманітарного права; розвиненої міжособистісної комунікації як передумови ефективної командної взаємодії та цивільно-військового співробітництва. З огляду на стратегічну мету – формування соціально відповідального професіонала, здатного діяти в умовах війни, – обрані форми діяльності були структуровані за функціональними напрямками, представленими в табл. 3.8.

Таблиця 3.8.

Напрями реалізації соціально-гуманітарного потенціалу у військовій освіті студентів-військовослужбовців¹²

Напрями	Опис
Соціально-гуманітарні ініціативи	Участь студентів-військовослужбовців у соціальних проєктах, зокрема волонтерських акціях, програмах допомоги внутрішньо переміщеним особам, екологічних ініціативах, сприяють закріпленню цінностей служіння громаді, розвитку етичної відповідальності та здатності до соціального реагування.
Лідерське навчання і розвиток командної Взаємодії	Організовані тренінги та освітні програми з розвитку лідерських якостей, ефективної комунікації, управління малими групами і врегулювання конфліктів відповідали стандартам НАТО у сфері підготовки молодшого командного складу.
Інституційна активність	Залучення курсантів до діяльності органів студентського самоврядування, участь у громадських об'єднаннях, дискусійних клубах і форумних платформах сприяє інтеграції військовослужбовців у процеси демократичного діалогу та формування навичок інституційного впливу, що становить одну з ключових складових політичної освіти в системі військової підготовки.
Освітньо-дискусійні платформи	Формування здатності до критичного мислення та політичної рефлексії забезпечується через участь у тематичних круглих столах, дебатах, публічних лекціях, присвячених проблемам суспільного розвитку, інформаційної безпеки, євроатлантичної інтеграції та реформ у сфері оборони.
Медіаосвіта та інформаційна комунікація	Залучення курсантів до створення власних медіапроєктів, публічних виступів, комунікації через ЗМІ протегує розвитку інформаційної грамотності, здатності формулювати та поширювати меседжі, важливі для військово-громадського дискурсу.

¹² Власна розробка автора.

Напрями	Опис
Конфліктологічна підготовка та медіація	Проведення тренінгів з вирішення міжособистісних і соціальних конфліктів, технік медіації, модерації складних комунікативних ситуацій сприяє підвищенню психологічної стійкості та компетентності в умовах кризового реагування.
Гуманітарні і культурно-мистецькі практики	Підтримка творчих ініціатив, участь у мистецьких акціях, організація культурних заходів дозволяють розширити гуманітарний горизонт військовослужбовців та сприяти зниженню рівня психологічної напруги в умовах навчального процесу.
Міжкультурна і міжнародна взаємодія	Проведення заходів у форматі міжнародного студентського обміну та участь у міжкультурних проєктах протегує формуванню відкритості до інших культур, толерантності, інтеграції в гуманітарну складову партнерства з НАТО.

ВИСНОВКИ

Отже, підготовка професійних військових кадрів за умов війни є одним з ключових факторів забезпечення обороноздатності держави та національної безпеки. Особливу значущість у цьому контексті набуває відповідність освітніх і виховних практик міжнародним стандартам, зокрема стандартам НАТО, орієнтованим на формування високопрофесійних, політично свідомих та соціально відповідальних воїнів. Військова служба вимагає не лише технічної та тактичної підготовки, але й глибокого осмислення політичних, соціально-економічних аспектів, що визначають роль військовослужбовця як командира-лідера, носія національної ідеї і гаранта безпеки суспільства.

Соціальна спрямованість професійної підготовки військовослужбовців Збройних Сил України в умовах війни є визначальним чинником формування особистісної зрілості, політичної свідомості та готовності до виконання функцій командира-лідера. Реалізовані освітні ініціативи підтверджують, що саме соціально активна позиція курсантів сприяє не лише підвищенню рівня бойової готовності, а й відповідає стандартам НАТО у сфері розвитку гуманітарної складової військової освіти. Така інтеграція політичного, соціального й культурного компонентів у процес підготовки є необхідною умовою модернізації української військової освіти відповідно до євроатлантичних критеріїв.

Тож, системна трансформація підготовки професійних військових кадрів в умовах війни має ґрунтуватися на інтеграції сучасних безпекових викликів, стандартів НАТО та національних оборонних інтересів. Дослідження доводить, що ефективність такої підготовки визначається не лише рівнем фахових знань, а й морально-психологічною готовністю, стратегічною адаптивністю та здатністю діяти в умовах гібридних загроз.

Визначено, що перспективна модель військової освіти в Україні має включати такі елементи: чітко визначений перелік необхідних компетентностей для офіцерського складу; розвиток лідерських якостей; активну міжнародну та міжвідомчу співпрацю; впровадження цифрових технологій в освітній процес; формування високих моральних і етичних цінностей. Такий підхід дозволить підготувати військових фахівців, здатних забезпечити обороноздатність держави та взаємосумісність із силами НАТО.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артюшин Г. Соціогуманітарна складова безперервної професійної підготовки військових кадрів в Україні. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки. 2019. № 19(4). С. 26–42.
2. Assessing Psychological Fitness in the Military – Development of an Effective and Economic Screening Instrument / U. Wesemann et al. *Military Medicine*. 2018. Vol. 183, Iss. 7-8, pp. e261-e269. URL: <https://doi.org/10.1093/milmed/usy021> (дата звернення: 25.06.2025).
3. Вітер Д., Оліферук В. Концепція розвитку системи військової освіти України. *Військова освіта*. 2021. № 2(44). С. 29–42.
4. Зельницький А. М. Концептуальні засади гарантування якості підготовки майбутніх офіцерів Збройних сил України у вищих військових навчальних закладах. *Вісник Черкаського університету. Серія : Педагогічні науки*. 2017. № 6. С. 71-83.
5. Інноваційні педагогічні технології та методики в освітньому процесі військових навчальних закладів провідних країн-членів НАТО і України : колективна монографія / за заг. ред. проф. В. С. Рижикова. Київ : Науково-досл. центр Військового ін-ту Київського нац. ун-ту імені Тараса Шевченка, 2018. 320 с.
6. Караман О. Л. Образ військовослужбовця Збройних Сил України як предмет соціально-психологічного дослідження. Актуальні проблеми взаємодії громадянського суспільства і Збройних Сил України : зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конфер. / за заг. ред. ред. О. Л. Караман, С. О. Вовк, І. М. Шопіної. Старобільськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2015. С. 33–36.
7. Караман О. Л., Курило В. С., Савченко С. В. Досвід діяльності Науково-дослідного центру з проблем соціальної педагогіки і соціальної роботи НАПН України (на базі ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка») в умовах гібридної війни на сході України. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2018. №8 (322). Ч. II. С. 125–134.
8. Караман О. Л., Савченко С. В. Соціально-педагогічні аспекти інформаційної війни на Донбасі. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2017. № 8 (313). Ч. II. С. 279–288.
9. King H. How The Army Trains Soldiers In ‘Mental Resilience’. *Forces.net*. 2020. URL: <https://www.forces.net/news/how-army-trains-soldiersmental-robustness> (дата звернення: 25.06.2025).
10. Курило В. С., Савченко С. В., Караман О. Л. Соціалізація особистості в умовах гібридної війни на сході України : монографія. Київ : Талком, 2018. 240 с.
11. Laffittan D., Biville Y. Psychological Support for Military Personnel on Operations / Centre d’Etudes Sur la Selection du Personnel de l’Armée de Terre Compiegne Cedex, France. *fayllar.org*. 2018. URL: <https://fayllar.org/psychological-support-for-military-personnel-on-operations.html> (дата звернення: 25.06.2025).
12. Маслій О. М. Система професійної підготовки майбутніх офіцерів ракетно-артилерійського озброєння у вищих військових навчальних закладах : теоретичний і методичний аспекти : монографія. Хмельницький : ФОП Мельник А. А., 2019. 324 с.
13. Military Training and Personality Trait Development: Does the Military Make the Man, or Does the Man Make the Military? / J. J. Jackson et al. *Psychological Science*. 2012. Vol. 23, Iss. 3, pp. 270–277. DOI: <https://doi.org/10.1177/0956797611423545> (дата звернення: 25.06.2025).

14. Moore B. A., Reger G. M. Historical and contemporary perspectives of combat stress and the army combat stress control team. *Combat stress injury: Theory, research, and management* / eds. C. R. Figley, W. Nash. New York : Routledge, 2006, pp. 161–181. URL: <http://www.stress.org/wpcontent/uploads/2011/08/Historical-and-Contemporary-Perspectives-of-Combatand-Operational-Stress.pdf> (дата звернення: 25.06.2025).
15. Principles of Information. U.S. Department of Defense. URL: <https://www.defense.gov/Resources/Principles-of-Information/> (дата звернення: 25.06.2025).
16. Підходи, практики, принципи і стандарти НАТО в секторі безпеки і оборони України. Ключові досягнення станом на вересень 2022 року / Кабінет Міністрів України. 2022. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/2022/09.2022/broshura_UA.pdf (дата звернення: 25.06.2025).
17. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України. Документ 548-XIV, чинний, поточна редакція – Редакція від 04.05.2024, підстава – 3621-IX. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1999. № 22–23, ст. 194). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text> (дата звернення: 25.06.2025).
18. Прохоров О. А., Рижигов В. С. Інтерактивні методи навчання : теорія та практика впровадження ділових (рольових) ігор в освітній процес військових навчальних закладів. Інноваційна педагогіка. 2020. Вип. 21. Т. 3. С. 87-92.
19. Петько Л. В. Принципи виховання в освітньому середовищі ВНЗ. Сучасні технології розвитку професійної майстерності майбутніх учителів : зб. наук. праць за матеріалами IX Всеукраїнської інтернет-конференції (Умань, 27 жовтня 2016 р. / відп. ред. В. В. Макачук. Умань : ФОП Жовтий, 2016. С. 142-146.
20. Pet'ko Lyudmila Priorities for the development of the Ukrainian national idea and the upbringing students of this modern era. *Intellectual Archive*. Toronto : Shiny Word.Corp. (Canada). September/October. 2017. Vol. 6. No. 5, 59-78. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/16021> (дата звернення: 25.06.2025).
21. Професійний стандарт офіцера тактичного рівня Збройних Сил України за військово-обліковою спеціальністю ВОС 320100 : затв. Генеральним штабом Збройних Сил України від 30.12.2020 № 103/1/333 URL: <https://nuou.org.ua/assets/documents/profesiinyistandard-017-2020.pdf> (дата звернення: 25.06.2025).
22. Про Стратегію воєнної безпеки України : Указ Президента України від 25.03.2021. № 121/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121/2021#Text> (дата звернення: 25.06.2025).
23. Ребрій І. М. Сутність і зміст соціальної відповідальності військовослужбовців Збройних Сил України. Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія. 2011. № 9. С. 133–145.
24. Reivich K. J., Seligman M. E., McBride S. Master resilience training in the U.S. Army. *American Psychologist*. 2011. Vol. 66, Iss. 1, pp. 25–34. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0021897> (дата звернення: 25.06.2025).
25. Ramsberger P. F., Legree P., Mills L. Evaluation of the Buddy Team Assignment Program. United States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. 2002.

26. Rodrigues-Goulart F. Combat motivation. Military Review. 2006, pp. 93–96. URL: https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/militaryreview/Archives/English/MilitaryReview_20061231_art016.pdf (дата звернення: 25.06.2025).

27. Савченко А. О. Сутність та зміст професійної підготовки офіцерського складу Збройних Сил України відповідно вимог та стандартів країн НАТО. Освітньо-науковий простір. 2024. № 6(1). DOI: [https://doi.org/10.31392/ONP.2786-6890.6\(1\).2024.14](https://doi.org/10.31392/ONP.2786-6890.6(1).2024.14) (дата звернення: 25.06.2025).

28. Shevniuk O., Matviienko O. Moral Values and Skills : The Challenges of Space Exploration Practices. Philosophy and Cosmology, 2019, 23, 121-129.

29. Warrior Ethos: Analysis of the Concept and Initial Development of Applications: Research Report 1827 / G. Riccio et al.; The Wexford Group International. 2004. URL: <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA428065.pdf> (дата звернення: 25.06.2025).

30. Wessely S. Twentieth-century theories on combat motivation and breakdown. Journal of Contemporary History. 2006. Vol. 41, № 2, pp. 269–286. URL: <https://www.simonwessely.com/Downloads/Publications/History/16.pdf> (дата звернення: 25.06.2025).

31. Wong L. Combat Motivation in Today's Soldiers: U.S. Army War College Strategic Studies Institute. Armed Forces & Society. Vol. 32, Iss. 4, pp. 659– 663. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327X06287884> (дата звернення: 25.06.2025).

Світлана ГЛАДЧЕНКО

4. ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНИХ ВІЙСЬКОВИХ ЗСУ

4.1. Теоретико-методологічні засади гендерної рівності у військовій сфері

Питання гендерної рівності в XXI столітті охоплює всі сфери суспільного життя, зокрема й військову службу. Збройні сили більшості країн світу проходять етап трансформації від традиційної моделі, де армія вважалася суто «чоловічою справою», до інклюзивної системи, у якій враховуються можливості, потреби та потенціал військовослужбовців незалежно від їх статі.

Поняття гендеру слід відрізнити від поняття статі. Стать (біологічна) визначається фізіологічними та анатомічними характеристиками організму, такими як хромосоми, гормональний баланс, репродуктивна система. Гендер – це соціальна категорія, що описує ролі, очікування, поведінкові моделі та статуси, які суспільство приписує людям залежно від того, народилися вони жінками чи чоловіками.

Військова сфера традиційно формувалася під впливом стереотипів про те, що чоловіки – природні воїни, а жінки – хранительки домашнього вогнища. Проте реальний історичний досвід свідчить про інше: у різні епохи жінки брали активну участь у бойових діях, військовій розвідці, логістиці, лікуванні поранених.

Упродовж тисячоліть військова справа вважалася переважно чоловічою сферою. Проте історія людства свідчить, що жінки брали активну участь у війнах – як стратегині, воїни, розвідниці, медики, а іноді й командирки великих армій. Їхня роль змінювалася залежно від епохи, культури та соціальних умов, але завжди залишалася важливою.

Розглядаючи історичні аспекти гендерної рівності на українських землях, ми повинні чітко розуміти реалії історичних епох і тих процесів, які відбувалися на

наших теренах, а відтак і приймати ті реалії, що існували. В часи безперервних збройних протистоянь, коли війна була одним із головних способів об'єднати, побудувати або втримати державне утворення, чоловік, як фізіологічно сильніший і призначений до війни, безумовно домінував у правовому полі. З розвитком економіки, політики та соціальної сфери, а головне з утворенням національних держав права жінок все більше зрівнювалися з правами протилежної статі, але для цього мало пройти сотні років і тисячі подій. Тому нам важливо розглянути і за можливості зафіксувати та інколи й порівняти права жінок на українських землях від раннього середньовіччя до сьогодення. При цьому треба зважати на те, що протягом історії досить довгий час важливу роль відігравали не стільки проживання на території певної держави, а віросповідання, підданство, а також приналежність до певної соціальної верстви, що вносили вагомі відмінності в права українських жінок.

Історичні аспекти цього питання можемо почати розглядати, опираючись виключно на писемні джерела, одним з яких є «Руська Правда». Щось схоже на поняття гендерної рівності епізодично можемо знайти в текстах найдавніших редакцій «Руської Правди» – збірка стародавнього руського права XI–XII ст., що суттєво відрізняється від сучасних уявлень про права жінок, оскільки воно формувалося в умовах середньовічного ранньофеодального суспільства. Свою роль тут також відіграло і християнське віровчення, з появою якого роль жінки в суспільстві якщо не покращилася, то і не погіршилася, будучи так би мовити адаптованою під нові соціальні «християнські» реалії.

У «Руській Правді» статус жінки визначався майновими правами та сімейним станом, зокрема жінки мали право на власне майно, таке як посаг та могли успадковувати частину спадщини після смерті чоловіка. Хоча жінки були суб'єктами майнових відносин і мали певну правоздатність, їхні права були частково обмежені порівняно з чоловіками. Так, жінки мали право мати роздільне майно, оскільки вони приносили посаг у сім'ю чоловіка, а після смерті чоловіка вдова мала право отримати частину спадщини. Що є важливим, на відміну від ряду інших європейських ранньофеодальних країн, після смерті чоловіка вдова могла стати главою сім'ї, зберігаючи своє майно.

Також цікавим є те, що в суспільстві, де існувала соціальна нерівність і за заподіяння шкоди, або вбивство чоловіка, віра (грошова компенсація) залежно від статусу була різною, тобто однакова шкода князівському дружиннику, городянину й холопу оцінювалась у кардинально протилежні суми, відносно жінки грала роль її статі, а не статус. Так, у «Руській Правді» читаємо: «... за ремісницю, то 12 гривень, і за кормилицю, хоч би була й із холопів чи рабів» [5, с.137]. Для загального розуміння віра починалася з 3 гривень, а 12 «відшкодовували» за тіуна – господарського управителя князя чи боярина.

Втім, з огляду на схожість таких тенденцій гендерної рівності в тогочасних скандинавських країнах, які беззаперечно мали певний вплив на формування правового поля ранньофеодальної Русі, можна припустити, що жінки на наших теренах мали набагато більше прав, ніж у більшості сусідніх країн.

Також варто зазначити, що й до хрещення Русі (і появи писаних законів) правове становище жінки на українських землях було досить значним і вона виступала як повноправний і дієздатний член суспільства [3, с.156].

Прекрасною ілюстрацією визнання прав жінки є правління княгині Ольги в статусі вдови-регента при неповнолітньому Святославі. Боярська верхівка не заперечувала такому порядку речей і підтримувала княгиню, хоча в більшості таких випадків у ранньофеодальних державах регентом при князі став би хтось із сильних і впливових родичів-чоловіків, зосередивши владу у своїх руках, або взагалі узурпувавши її.

Ольга ж не тільки втримується при владі, а й веде самостійну політику очолюючи державу. Так, є літописні згадки про її перемовини з візантійським імператором у статусі правителя Київської Русі і про адміністративно-територіальні реформи під її безпосереднім керівництвом. Зауважимо, що літописець прямо вказує: « І пішла Ольга по Деревській землі з сином своїм, і з дружиною своєю... І прийшла в город свій Київ з сином своїм Святославом...» [15, с.95].

Тобто і військо перебуває в її підпорядкуванні, і місто. Далі читаємо, що «В літо 6455 [947] пішла Ольга до Новугорода і встановила по Мсті погости і дань, І по Лузі погости, і дань, і оброки. І ловища її є по всій землі, і знамення, і місця, і погости [і сани її стоять в Плескові і донині], І по Дніпру перевісища, і по Десні...і, давши лад, повернулась до сина свого в Київ, і там жила з ним у згоді» [15, с. 96-97]. Тобто Ольга була повноправним правителем князівства, сама очолювала війська і огляд підвладних земель, встановлювала розміри данини й кордонів. При цьому, що важливо, неповнолітній Святослав залишався на той час в столиці держави і йому нічого не загрожувало, тобто її влада була легітимною і загальновизнаною.

Загалом, що цілком закономірно, у часи раннього середньовіччя, коли більшість суспільств були патріархальними, у жінок було значно менше прав, ніж у чоловіків: у виборі шлюбу, у спадкуванні, у можливості розлучення, у впливі на політику (за винятком княгинь).

Але більше, ніж у багатьох країнах Європи того часу, життя жінки цінувалося за законом – вони мали певні спадкові й майнові права, могли навіть керувати державою у виняткових обставинах. Тобто жінки Київської Русі були юридично й соціально підлеглими чоловікам, але не абсолютно безправними.

Пізніше вже за часів Великого князівства Литовського, починаючи з XVI століття, коли норми збірників «Руської Правди» та інших правових документів Русі були інкорпоровані до Литовських статутів, права жінок розширювалися та змінювалися. Самі ж статuti, на думку низки дослідників, досить об'єктивно відображали реальне співвідношення між станами і взаємовідносини в тогочасному суспільстві [20, с. 21].

Литовські статuti надавали жінкам права на вільний вибір шлюбного партнера, але з умовою врахування волі батьків чи опікунів. Статuti також трактували зґвалтування та вбивства жінок як тяжкі злочини, що тягло за собою суворі покарання, зокрема смертну кару. Водночас статuti певним чином обмежували права матерів, прирівнюючи їх до прав власних дітей, що зменшувало їхній авторитет, хоча Другий статут вніс певні зміни в це питання.

Жінки мали право вільно обирати шлюбного партнера, проте дівчина зобов'язувалася рахуватися з волею батьків чи опікунів при виборі. Заборонялося силоміць віддавати дівчат та вдів заміж, що надавало жінкам певну свободу в особистих справах.

Більшість цих прав описує уже Статут 1529 року, де правам жінок присвячений окремий четвертий розділ [20, с. 86-90].

Статути надавали певні права матері, але в певному контексті ці права були применшені, привінюючись до прав дітей, що негативно впливало на роль матері, хоча пізніші редакції статутів вносили корективи. Загалом пізніші редакції статутів не змінювали (не погіршували чи обмежували) права жінок.

Цікавими в контексті нашого дослідження є наприклад стаття 9 третього розділу Статуту 1529 року, що по смерті голови родини захищає права дітей, при цьому права хлопчиків і дівчаток є рівними [20, с. 80].

Також у розділі 12, у 6 статті, де йдеться про штрафи за пограбування, зазначається, що його розмір за вчинення правопорушення однаковий – йдеться це про жінку, чи чоловіка, що правда уточнюється, що це стосується лише шляхти [20, с. 174].

В цілому, Литовські статути, хоч і були значним кроком у розвитку права, надавали жінкам обмежені, але важливі права, що відображали тогочасні суспільні норми Великого князівства Литовського.

Розглядаючи історичні аспекти гендерної рівності на українських землях XVI – XVII століть, слід чітко розуміти, що не тільки віросповідання, а також приналежність до певної соціальної верстви створили вагомі відмінності в правах українських жінок.

Так, оскільки шляхта (дворяни) була панівним класом у Речі Посполитій, більшість тогочасних писемних джерел та документів, на які можемо опиратися, більш ґрунтовно і всебічно зосереджують свою увагу саме на ній, а відтак у їх контексті принагідно і на права жінок. Так, історик Наталія Старченко у своїй дисертації «Становище жінки-шляхтянки на Волині другої половини XVI – початку XVII ст.: майновий та правовий аспекти» та наукових статтях на схожу тематику досить прискіпливо аналізує становище жінок шляхетського стану через призму саме майнових аспектів, так як саме вони напряду впливли на правовий статус. Зокрема, характеризуючи правове становище тогочасних жінок-шляхтянок, вона зазначає: «Правова ситуація також була наслідком досить архаїчного типу мислення, яке домінувало серед шляхетського загалу – відповідно до нього право розумілося як порядок у соціумі, що тримався на універсальному принципі справедливості. Тож закон часто виявлявся вторинним відносно засадничих принципів функціонування соціуму. Таким чином, дослідження становища жінки в ранньомодерний період можливе лише за умови комплексного аналізу правових приписів, розмаїття повсякденних практик, звичаєвих настанов, принципів функціонування соціуму, казусних матеріалів і, за можливості, серійних даних. Будь-яка спроба вписати її становище в одну з нормативних систем (скажімо, суто правову чи гендерну) приречена, оскільки воно визначалося сумою різних підходів, уявлень, позицій, унікальних ситуацій, серед яких особа обирала свою лінію поведінки...

Отже, повсякденні практики перебували в діапазоні від визнання за жінкою ролі партнера до обмеження її дієздатності певними стереотипними дискримінаційними рамками й залежали від розмаїття обставин – матеріального забезпечення жінки, суспільної ваги її родини, розстановки сил у шлюбі тощо, обтяжених суб'єктивним фактором – почуттями в ході життєвих виборів. Гендерна ідентичність далеко не завжди була визначальною при з'ясуванні місця людини в соціальній ієрархії. Так, скажімо, статус багатой вдови чи дружини, яка володіла особисто частиною нерухомості, істотно впливав на її позицію в системі

владної ієрархії соціуму. Вилучена з публічної сфери, позбавлена формальних владних повноважень, жінка між тим опосередковано впливала на прийняття чоловіками рішень у сфері публічного.

Сама можливість толерантного ставлення суспільства до порушення закону, що спостерігається й за межами родинної сфери, зокрема, у випадках залагодження конфліктних взаємин, неминуче ставить дослідника перед проблемою засвоєння соціумом певних групових норм, що накидалися згори, їхнього постійного контакту зі звичаєм і сферою особистісних інтенцій індивіда» [19, с.160].

Підсумовуючи вищесказане можна дійти висновку, що для жінок-шляхтянок на наших теренах, окрім уже зафіксованих раніше Литовськими статутами прав, інститут шлюбу відігравав досить значну роль, так як дозволяв жінці самореалізуватися й отримати певні права й привілеї близькі, а іноді й на рівні з чоловіками в тогочасному соціумі. Шляхетний статус давав можливість так би мовити «спробувати грати на рівних», так як насамперед жінка виступала в суспільстві як представник шляхти й уособлювала та трансливала притаманні цій суспільній верстві чесноти, а не свій гендер.

Цікаво буде зазначити, що суто, здавалось би, «чоловічу справу» таку, як збройний наїзд сусіднього шляхтича в тогочасному суспільстві практикували й жінки. Слід зауважити, що збройні наїзди були явищем розповсюдженим і були засобом для поліпшення своїх статків, хоч і не законним, але потерпілий з нападником все ж могли помиритися за певну компенсацію останньому. Таких справ – а їх власне фіксував і розбирав суд, маємо чимало. У більшості з них є детальні описи як завданих збитків, так і учасників.

Хоча зазвичай наїздами займалися чоловіки, нерідко захищаючи свої статки або з метою їх поліпшення, жінки-шляхтянки очолювали цілі загони озброєних слуг. До цього їх спонукали досить різні обставини та причини. Так, є свідчення про те, що в 1596 р. шляхтянка Маруша Дедеркало захопила мастки іншого шляхтича, княжна Єва Збаразька – масток Ожогівці, а Катерина Ростоцька вчинила наїзд на володіння інших шляхтянок. Окремо можна згадати княгиню Софію Ружинську, яка попри свій високий статус і статки регулярно водила власну невелику армію в наїзди проти сусідів [1, с.236].

Що ж до жінок-селянок, то деякі деталі можемо з'ясувати з праці Гійома Левассера де Боплана. У своїй «Описовій Україні» (*Description d'Ukraine*, 1651р.) він приділяє певну увагу українським жінкам, і його нотатки є важливим джерелом для розуміння тогочасного побуту. Особливо розділи «Як дівчата залицяються до парубків» та «Як селянин може одружитись з панночкою» [2, с.51].

Боплан відзначав, що українські жінки дуже працьовиті: вони займалися не лише хатнім господарством, а й активно працювали в полі, допомагаючи чоловікам, вміли добре прости, ткати й вишивати. Француз був вражений красою українко. Він описував їх як струнких, білявих, з гарними рисами обличчя. Підкреслював, що вони носять прикраси, люблять вишуканий одяг, особливо святковий [2, с.81].

Щодо соціального становища, то, за його словами, жінки в Україні мали значно більшу свободу у виборі чоловіка, ніж у Західній Європі XVII століття. Боплан зазначав, що вони можуть відмовити сватам, якщо ті їм не до вподоби. У разі шлюбу жінки виявляли себе як рівні в побутових і господарських питаннях. Описуючи весільні звичаї, де жінка була активною учасницею ритуалів, він підкреслював її вагомe місце в громадському житті [2, с.82].

В Новий час відбувалося вже формування жіночих військових підрозділів. Так, у XIX ст. у визвольних рухах Європи та Америки з'являються жінки, які відкрито воюють у чоловічих строях (наприклад, у війні за незалежність Греції або в американській Громадянській війні). В Україні початку XX ст. у складі Українських січових стрільців також діяли жінки, зокрема Олена Степанів – перша офіцерка австро-угорської армії, яка командувала взводом.

У XX столітті дві Світові війни внесли свої корективи і в службові посади військових жінок. У Першу світову війну жінки працювали санітарками, сестрами милосердя, телефоністками, але подекуди й снайперками чи зв'язковими.

В Другу світову війну українки воювали в Червоній армії (снайперки Людмила Павличенко, Роза Шаніна), у партизанських загонах, в УПА (Маруся Сурмач, Дарія Гусяк). Жінки були розвідницями, медиками, підрихувальницями, льотчицями.

У повоєнний період у багатьох країнах жінки продовжили службу в армії, але переважно в адміністративних і медичних підрозділах.

Наприкінці XX – початку XXI ст. відбулась інтеграція та була впроваджена гендерна рівність [9, с.45].

Якщо дивитись на міжнародний досвід, то США, Канада, Велика Британія, Ізраїль та інші країни відкрили бойові посади для жінок. Вони впроваджують обов'язкові гендерні тренінги для командирів; механізми запобігання дискримінації; програми підтримки сімей військовослужбовців; політику рівної оплати праці за рівні обов'язки [21, с.82].

В Ізраїлі, наприклад, жінки служать нарівні з чоловіками з 1948 року, а в Норвегії запровадили обов'язкову службу для обох статей.

В Україні в 2016 р. було відкрито понад 60 бойових спеціальностей для жінок відповідно до Наказу Міністерства оборони України №292 від 03 червня 2016 р. «Про внесення змін до Переліку посад, що можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками» [13].

В 2018 р. ухвалено закон про рівні права та обов'язки військовослужбовців незалежно від статі. Під час війни з росією з 2014 р., особливо після 2022 р., кількість жінок у ЗСУ різко зросла. Серед них є командирки взводів, артилеристки, снайперки, пілотки та розвідниці [5].

Сучасні армії визнають, що жінки не лише розширюють кадровий потенціал, а й приносять інші типи лідерства, підвищують стійкість підрозділів та впливають на моральний дух. Водночас залишаються виклики: упередження, брак спеціально адаптованої форми та спорядження, ризики сексуальних домагань, недостатнє відображення жіночих історій у військовій пам'яті.

Історія показує, що жінки завжди були частиною військової справи – від легендарних амазонок і княгині Ольги до сучасних офіцerek ЗСУ. Сьогодні їхня роль офіційно закріплена законами, але найголовніше – суспільство дедалі більше сприймає жінку-військову як рівноправну захисницю держави. Еволюція цієї ролі – це історія боротьби не лише за право служити, а й за визнання внеску, який змінює уявлення про армію та націю в цілому.

Сьогодні поняття «гендер» у Збройних силах включає в себе рівний доступ жінок і чоловіків до всіх військових посад, включно з бойовими. У військових підрозділах гендерна різноманітність сприяє підвищенню ефективності за рахунок поєднання різних стилів лідерства, підходів до вирішення

проблем і способів взаємодії в команді. Гендерна рівність у військовій сфері є складовою демократичних реформ і модернізації сектору безпеки та оборони України. Збройні Сили як інституція, що відображає суспільні процеси, поступово відходять від традиційного уявлення про військову службу як «чоловічу» професію. Нормативно-правова база, яка закріплює принципи рівності та недискримінації, стала важливим інструментом у цій трансформації.

Впровадження гендерної політики в ЗСУ значною мірою спирається на міжнародні документи, ратифіковані Україною, серед них:

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979 р.), що зобов'язує держави забезпечити рівні права жінок у всіх сферах, включно з військовою;

Резолюція Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 р.), яка наголошує на важливості участі жінок у процесах безпеки та миротворчої діяльності;

Європейська соціальна хартія та інші документи Ради Європи, що гарантують рівність можливостей у професійній діяльності, зокрема й у збройних силах [9].

Надаємо перелік основних законодавчих актів України, що закріплюють гендерну рівність як взагалі, так і в Збройних Силах. Насамперед це Конституція України, у якій Стаття 24 гарантує рівні права та свободи жінок і чоловіків, забороняє будь-які форми дискримінації, у тому числі за ознакою статі [10, с.24].

Наступний – Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.). У ньому чітко визначено поняття дискримінації та встановлюється правові механізми її попередження у всіх сферах, включаючи військову службу [7].

Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» у редакції 2016 та 2018 років передбачено рівний доступ жінок і чоловіків до всіх військових посад, зняття обмежень для проходження служби в бойових підрозділах [6].

Закон України №2523-VIII (2018 р.) вніс зміни до низки законів, зрівнявши права та обов'язки військовослужбовців незалежно від статі, включаючи тривалість контракту, доступ до посад, порядок присвоєння військових звань [5].

Серед підзаконних та відомчих актів можна виділити наступні, а саме: Накази Міністерства оборони України. Наказ МОУ №292 (2016 р.) скасував перелік обмежених для жінок посад, відкривши понад 60 військових спеціальностей, зокрема командирських і бойових; Наказ МОУ №93 (2021 р.) затвердив План дій щодо впровадження резолюції ООН №1325 в секторі оборони. Впровадження гендерних радників у структурах ЗСУ – осіб, які відповідають за інтеграцію гендерного підходу у військові підрозділи [13].

Також знайшли і свій розвиток Державні програми, серед них Національний план дій «Жінки, мир, безпека» (оновлений на 2020-2025 рр.), що передбачає збільшення частки жінок на керівних військових посадах, розвиток навчальних програм із гендерної тематики [14].

Надаємо хронологічну послідовність, яка узагальнює ключові кроки в нормативно-правовому забезпеченні гендерної рівності в Збройних Силах України за 2012–2025 рр.

2012. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Визначено поняття дискримінації, закріплено заборону дискримінації за ознакою статі, зокрема у військовій службі.

2014. Резолюція КМУ № 454-р. Затверджено перший Національний план дій з виконання Резолюції ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на 2016-2020 рр.

2016. Наказ МОУ № 292. Скасовано перелік «закритих» для жінок посад, відкрито понад 60 військових спеціальностей (включно з бойовими).

2016. Зміни до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу». Зрівняно права жінок і чоловіків щодо умов проходження служби та укладання контрактів.

2018. Закон України № 2523-VIII. Закріплено рівні права та обов'язки військовослужбовців незалежно від статі; уніфіковано вимоги до звань, строків служби та посад.

2019. Наказ ГШ ЗСУ № 330. Запроваджено інститут гендерних радників у ЗСУ для моніторингу та впровадження гендерної політики.

2020. Новий Національний план дій «Жінки, мир, безпека» на 2020-2025 рр.. Визначено цілі щодо збільшення кількості жінок на керівних посадах та підвищення їх участі у миротворчих місіях.

2021. Наказ МОУ № 93. Затверджено план заходів щодо інтеграції гендерних підходів у діяльність сектору оборони.

2022. Воєнний стан та мобілізація. Значне зростання кількості жінок у ЗСУ, розширення доступу до бойових посад і збільшення представництва в командуванні.

2023. Адаптація військової інфраструктури. Початок системного облаштування казарм, санітарних приміщень та екіпування з урахуванням потреб жінок.

2024. Оновлення стандартів НАТО з гендерної інтеграції. Впровадження у ЗСУ політики Gender Mainstreaming для всіх рівнів управління.

2025. Розширення Національного плану дій. Заплановано підвищення частки жінок на командних посадах до 15% та запуск окремої програми підготовки жінок-офіцерів.

Необхідно зазначити, що ці зміни на практиці знайшли своє відображення в Збройних сил. Так, були відкриті бойові посади для жінок, зокрема в артилерії, піхоті, танкових та інженерних військах. Впроваджене гендерно чутливе навчання, а саме: курси для командирів і військовослужбовців щодо недискримінації та запобігання сексуальним домаганням. Відбулась адаптація військової інфраструктури – облаштування казарм, душевих та санітарних умов для змішаних підрозділів, а також уніфікація форми та спорядження – розробка екіпування з урахуванням фізіологічних особливостей жінок.

Попри наявність законодавчої бази, Збройні Сили стикаються з наступними труднощами. Насамперед, це збереження стереотипів і упереджень у військовому середовищі; недостатня кількість жінок на вищих командних посадах; випадки гендерно зумовленого насильства та відсутність ефективних механізмів реагування; потреба в більш системній підготовці командирів щодо питань гендерної політики.

В перспективі необхідно вдосконалювати та посилювати програми підготовки командирів із гендерної чутливості; створювати повноцінні умови служби, що враховують гендерні особливості; популяризувати жіночу військову історію як частину національної пам'яті; розвивати ветеранські програми для жінок.

У висновку зазначимо, що гендер у військовій професії – це не просто питання рівного доступу до служби, а комплексний підхід, який підвищує ефективність, згуртованість і моральний дух армії. Досвід України доводить: участь жінок у війні – не нове явище, а повернення до історично притаманної ролі. Визнання й підтримка цієї ролі – крок до справжньої сучасної та сильної армії, де кожен воїн, незалежно від статі, має рівні можливості служити Батьківщині.

Нормативно-правове забезпечення гендерної рівності в Збройних Силах України за останнє десятиліття зазнало суттєвих змін і наблизилося до стандартів НАТО та ЄС. Законодавство гарантує рівний доступ жінок і чоловіків до військової служби, але ключовим завданням залишається практична реалізація цих норм. Подолання стереотипів, створення належних умов служби та підтримка кар'єрного зростання жінок є наступним кроком у розвитку сучасної, інклюзивної та боєздатної армії України.

4.2. Гендерні виклики в професійній підготовці військових

Професійна підготовка військовослужбовців у сучасних збройних силах повинна відповідати вимогам не лише бойової ефективності, а й принципам рівності та недискримінації. Гендерний фактор – це врахування соціальних, психологічних і фізіологічних особливостей військовослужбовців різної статі в процесі навчання, тренувань та службової діяльності. Інтеграція гендерного підходу у військову освіту є важливим елементом модернізації армії та її адаптації до стандартів НАТО.

Гендерний фактор у контексті професійної підготовки військовослужбовців означає:

- створення рівних можливостей для проходження навчання та отримання військових спеціальностей;
- врахування фізіологічних відмінностей у процесі тренувань;
- формування гендерно чутливого середовища, яке запобігає дискримінації та домаганням;
- розвиток інклюзивних методів навчання, що враховують різноманітність учасників.

Важливим фактором є і фізична підготовка з урахуванням гендерних особливостей. Традиційно система військових тренувань будувалася на нормативних показниках, орієнтованих переважно на чоловіків. Сучасний підхід передбачає такі підходи:

- диференційовані норми фізичної підготовки з урахуванням віку та статі;
- адаптовані програми силових і витривалих тренувань;
- увагу до профілактики травм, які частіше виникають у жінок (наприклад, колінні та плечові травми через анатомічні особливості);
- поступове підвищення навантажень для безпечного входження у бойову готовність.

Гендерно збалансовані підрозділи вимагають від командирів і особового складу високої культури взаємодії:

- навчання ефективній комунікації у змішаних колективах;
- розвиток навичок лідерства без упереджень;

- тренінги з попередження конфліктів та недопущення дискримінації;
- робота військових психологів над зниженням стресу та формуванням взаємної підтримки в колективі.

Військові навчальні заклади України поступово впроваджують гендерну складову у свої програми:

- курси з прав людини та гендерної рівності;
- підготовка командирів до гендерно чутливого управління;
- вивчення міжнародних документів (Резолюція ООН №1325, стандарти НАТО з гендерної інтеграції) [14];
- тренінги з реагування на випадки гендерно зумовленого насильства.

Професійна підготовка військових з урахуванням гендерного фактору включає:

- пристосування навчальних центрів (окремі роздягальні, душеві, санітарні зони);
- розробку уніформи та спорядження, що відповідають анатомічним особливостям жінок;

- створення умов для жінок з дітьми (гнучкі графіки навчання, відпустки).

Беззаперечно світовий досвід армій країн НАТО (Канада, Норвегія, Велика Британія) впливає на активне впровадження наступних кроків, а саме:

- змішані навчальні групи з урахуванням індивідуальних фізичних можливостей;
- менторські програми для жінок-військовослужбовців;
- регулярні курси з протидії сексуальним домаганням;
- використання симуляторів бойових умов, що зменшують ризик травм і дозволяють поступово адаптувати військових обох статей.

Як зазначалось вище, в Україні з 2016 року відкрито доступ жінок до всіх військових спеціальностей, що зумовило потребу адаптації системи підготовки [14]. Серед позитивних змін нами виділено:

- впровадження гендерних тренінгів у військових академіях;
- розробка стандартів екіпірування для жінок;
- зростання кількості інструкторок та офіцерок, які проводять навчання.

Водночас існують виклики – від недостатнього фінансування інфраструктурних змін до збереження стереотипів серед частини особового складу.

Врахування гендерного фактору в професійній підготовці військовослужбовців – це не пільги чи послаблення, а створення умов, у яких кожен військовий, незалежно від статі, зможе максимально реалізувати свій потенціал. Це підвищує боєздатність армії, покращує морально-психологічний клімат у підрозділах і відповідає міжнародним стандартам. Українські Збройні Сили вже зробили важливі кроки в цьому напрямку, і подальший розвиток цієї системи стане запорукою сильної, сучасної та інклюзивної армії.

Також впливає і наявність гендерних стереотипів у сучасних Збройних Силах, що прагнуть до підвищення ефективності та професіоналізму. Саме це передбачає залучення військовослужбовців незалежно від статі до виконання однаково важливих завдань. Проте навіть у XXI столітті процес підготовки кадрів часто супроводжується впливом гендерних стереотипів, які можуть знижувати потенціал особового складу та створювати бар'єри для рівноправної служби.

Надаємо роз'яснення поняття «стереотип». Гендерні стереотипи – це соціально закріплені уявлення про «природні» ролі, здібності та поведінку чоловіків і жінок. У військовому середовищі вони можуть проявлятися у таких формах:

- Сумніви у фізичній та психологічній готовності жінок до складних або бойових завдань.

- Очікування від чоловіків виняткової фізичної витривалості та відсутності емоційності, що також створює тиск.

- Приписування «жіночих» та «чоловічих» професій у ЗСУ (наприклад, медики, зв'язківці – для жінок; командири, снайпери – для чоловіків).

Яким же чином стереотипи негативно впливають на реалізацію гендерних програм:

1. Обмеження доступу до певних напрямів підготовки. Через стереотипи командири іноді уникають направлення жінок на навчання, пов'язане з бойовими спеціальностями, або не залучають чоловіків до ролей, які вважаються «менш престижними».

2. Нерівномірний розподіл ресурсів. Деякі тренувальні програми можуть не враховувати фізіологічні особливості обох статей, що призводить до менш ефективної підготовки.

3. Зниження мотивації та впевненості. Постійний сумнів у спроможності військовослужбовця через його стать може негативно впливати на самооцінку, бойовий дух та прагнення до професійного розвитку.

4. Формування упередженого стилю керівництва. Командири, що керуються стереотипами, можуть необ'єктивно оцінювати результати навчання або надавати завдання, виходячи не з компетенцій, а з уявлень про «чоловічу» чи «жіночу» роботу.

Серед можливих шляхів подолання впливу стереотипів виділимо наступні:

- Розвиток гендерної чутливості командного складу через тренінги, курси та міжнародний досвід.

- Впровадження єдиних стандартів підготовки для всіх військовослужбовців із адаптацією лише до індивідуальних фізичних можливостей, а не до статі.

- Позитивні приклади успішних військових обох статей у ролі інструкторів і командирів.

- Робота з особовим складом на рівні виховання взаємоповаги та командної взаємодії, де цінується результат, а не гендер.

Гендерні стереотипи залишаються однією з перешкод на шляху до побудови справді професійних і рівноправних Збройних Сил. Їх подолання можливе лише за умови комплексної роботи – від зміни мислення командирів до вдосконалення програм підготовки, де головним критерієм є компетентність та відданість справі, а не стать військовослужбовця.

Сучасні Збройні Сили України, як і армії багатьох країн світу, інтегрують принципи гендерної рівності у свою діяльність. Одним із важливих аспектів цього процесу є врахування фізіологічних і психологічних відмінностей між військовослужбовцями різної статі при плануванні та проведенні бойової, фізичної та психологічної підготовки. Грамотний підхід до цього питання сприяє підвищенню ефективності військової служби, зниженню травматизму та формуванню босздатних підрозділів.

Фізична підготовка є ключовим компонентом військової служби, а фізіологічні відмінності між чоловіками та жінками зумовлюють необхідність адаптації тренувальних програм.

М'язова маса та сила. У середньому чоловіки мають більший відсоток м'язової маси та фізичну силу, що впливає на здатність виконувати певні види фізичних навантажень. Для жінок часто потрібні індивідуально підібрані програми, що враховують поступове нарощування сили.

Серцево-судинна витривалість. Жінки мають дещо менший показник максимального споживання кисню ($VO_2 \max$), що впливає на витривалість, однак належні тренування дозволяють досягати високих показників.

Гормональні чинники. Менструальний цикл може впливати на фізичну працездатність, ризик травм та психологічний стан. У тренувальному процесі врахування цих особливостей дозволяє оптимізувати навантаження та уникати перетоми.

Ризик травм. Жінки частіше зазнають травм колінних та тазостегнових суглобів через анатомічні особливості, що потребує включення до програми спеціальних вправ для стабілізації та зміцнення зв'язок.

Військова служба супроводжується високим рівнем психологічного навантаження, а реакції на стрес можуть відрізнятися залежно від статі.

Стресостійкість. Дослідження показують, що жінки краще виявляють стресову витривалість у довготривалих кризових ситуаціях, тоді як чоловіки демонструють більш виражену готовність до швидких рішень у гострих фазах конфлікту.

Емоційна регуляція. Жінки часто мають вищий рівень емоційного інтелекту, що сприяє командній взаємодії та підтримці морального духу.

Психологічна адаптація. При належній підготовці та підтримці й чоловіки, і жінки здатні до швидкої адаптації в бойових умовах, однак для цього потрібні тренування, що включають як моделювання стресових ситуацій, так і розвиток комунікативних навичок.

Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР). Деякі дослідження вказують, що жінки більш схильні до проявів ПТСР, але й більш охоче звертаються по допомогу, що підвищує ефективність реабілітації.

Врахування гендерних відмінностей у підготовці військових не означає зниження стандартів, а навпаки – створення умов для максимального розкриття потенціалу кожного військовослужбовця.

Індивідуалізація фізичних навантажень. Введення адаптивних тренувальних планів з урахуванням рівня фізичної підготовленості та відновлюваності.

Психологічна підтримка. Використання програм ментального тренінгу, коучингу та групової підтримки для розвитку стресостійкості.

Командна інтеграція. Створення змішаних груп для відпрацювання взаємодії та взаємодопомоги в бойових умовах.

Реабілітація та відновлення. Програми відновлення після інтенсивних фізичних і психологічних навантажень з урахуванням індивідуальних потреб.

Фізіологічні та психологічні відмінності між чоловіками та жінками у військовій службі є природними і не знижують боєздатність підрозділів, якщо їх грамотно враховувати в підготовці. Адаптація тренувальних програм, індивідуалізація підходів і комплексна підтримка дозволяють формувати високопрофесійні, згуртовані та стійкі до викликів колективи, у яких кожен військовослужбовець може реалізувати свій потенціал.

4.3. Зарубіжний досвід гендерної інтеграції у військовій освіті

Сучасні Збройні Сили дедалі активніше впроваджують принципи гендерної рівності як важливу складову ефективності та боєздатності армій. Організації НАТО та Європейський Союз є провідними в розробці стратегій гендерної інтеграції, що передбачають рівний доступ жінок і чоловіків до всіх аспектів військової служби, включаючи підготовку, кар'єрне зростання та участь у бойових діях [21].

Проаналізуємо політичні та правові засади гендерної інтеграції на прикладі країн НАТО та Європейського Союзу. НАТО у 1976 році вперше ухвалило Політику щодо служби жінок у збройних силах, а у 2000-х роках інтегрувало принципи Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека». Документи НАТО зобов'язують країни-члени забезпечувати рівні можливості для жінок, створювати умови для балансу служби та особистого життя, а також впроваджувати навчальні програми з гендерної чутливості [21].

ЄС у рамках Спільної політики безпеки і оборони (CSDP) розробив низку стратегій і кодексів поведінки, що зобов'язують держави-члени враховувати гендерний компонент у підготовці військових місій, миротворчих операцій та цивільно-військових проєктів.

Існує декілька моделей інтеграції, серед яких виділимо наступні:

1. Модель повної інтеграції (Full Integration Model). Вона характерна для більшості країн Північної Європи (Норвегія, Швеція, Данія), де жінки мають рівний доступ до всіх посад, включно з бойовими, і проходять однакову з чоловіками підготовку. Серед переваг: відсутність обмежень за статтю, сильний акцент на індивідуальній фізичній та психологічній оцінці. Серед викликів: потреба в зміні культури підрозділів та подоланні стереотипів.

2. Модель поступової інтеграції (Phased Integration Model), що застосовується в державах, де інтеграція відбувається поступово – спочатку в підтримуючих та технічних підрозділах, а згодом у бойових (наприклад, Польща, Італія). Переваги: дає час адаптувати нормативну базу та навчальні стандарти. Виклики: ризик закріплення «другорядних» ролей для жінок.

3. Модель спеціалізованої інтеграції (Specialized Integration Model) характерна для окремих місій ЄС, у яких жінки залучаються передусім до напрямів, де їхня присутність критично важлива – робота з місцевим населенням, розвідка, гуманітарні операції. Щодо переваг, це – ефективне використання гендерних переваг у специфічних завданнях. Щодо викликів, це – обмеження доступу до широкого спектра військових спеціальностей.

Серед практичних підходів у військовій підготовці виділимо:

- Гендерно-чутливі навчальні програми: включення модулів з прав людини, запобігання сексуальним домаганням та етичного лідерства.

- Індивідуалізовані стандарти фізпідготовки: врахування фізіологічних відмінностей без зниження вимог до боєздатності.

- Менторські програми: створення мереж підтримки для жінок-військовослужбовиць.

Міжнародні тренінги: спільні навчання країн НАТО та ЄС з інтегрованими змішаними підрозділами.

Однак зазначимо, що НАТО більш сфокусоване на бойовій інтеграції та підвищенні оперативної сумісності, тоді як ЄС акцентує на гуманітарних, миротворчих і цивільно-військових завданнях, але поступово розширює бойову інтеграцію. Незважаючи на це, обидві структури впроваджують інститут радників з гендерних питань (Gender Advisors) [21].

Моделі гендерної інтеграції у військовій підготовці НАТО та ЄС свідчать, що ефективна армія ХХІ століття – це армія, де головним критерієм є професійна компетентність, а не стать. Досвід цих організацій може слугувати дороговказом для модернізації Збройних Сил України, особливо в умовах воєнних викликів та потреби максимальної мобілізації кадрового потенціалу.

Питання гендерної рівності в збройних силах стало важливим елементом військової політики багатьох розвинених держав. США, Канада та країни Скандинавії належать до лідерів у впровадженні інклюзивних підходів у військовій підготовці та службі. Їхній досвід має значний практичний інтерес для України, особливо в умовах необхідності зміцнення обороноздатності та відповідності стандартам НАТО.

Так, у США процес інтеграції жінок у збройні сили має тривалу історію, яка пройшла від обмежених ролей у тилових підрозділах до повноправної участі у бойових діях.

- Правові зміни: у 2013 році було офіційно скасовано заборону на службу жінок у бойових підрозділах, а з 2016 року вони отримали доступ до всіх військових спеціальностей, включаючи спецпризначення.

- Підготовка: військові академії США (West Point, Annapolis) впровадили гендерно нейтральні стандарти відбору та фізичної підготовки, з урахуванням індивідуальних можливостей.

- Соціальна політика: діють програми протидії сексуальним домаганням, підтримки вагітних військовослужбовиць, а також адаптаційні програми після повернення з бойових дій.

Канада стала однією з перших країн світу, яка повністю відкрила військові спеціальності для жінок.

- Інтеграція: з 1989 року жінки можуть служити у всіх родах військ, включно з підводним флотом і спецпідрозділами.

- Гендерна політика: Збройні сили Канади реалізують стратегію «Operation Honour» та програму «Path to Dignity and Respect», спрямовані на викорінення гендерної дискримінації та створення безпечного робочого середовища [21].

- Тренування: акцент робиться на змішаних тренуваннях, однакових вимогах до всіх військових і психологічній підготовці до роботи в гендерно різноманітних колективах.

Цікавим є досвід скандинавських країн. Так, наприклад, Норвегія – перша країна НАТО, яка запровадила обов'язковий призов жінок (з 2015 року). Активно використовує змішані екіпажі в бронетехніці та підрозділах спецпризначення. Проводить кампанії з популяризації військової служби серед дівчат через ЗМІ та соціальні мережі.

Швеція відновила призов у 2017 році для обох статей, має розвинену систему захисту прав військовослужбовиць і механізми швидкого реагування на випадки дискримінації [21].

Данія хоча й зробила призов для жінок формально добровільний, рівень участі жінок у військовій службі високий завдяки ефективним соціальним гарантіям і сімейній підтримці військових.

Досвід США, Канади та Скандинавії показує, що успішна гендерна інтеграція у військовій сфері потребує:

- Законодавчого забезпечення рівних прав і доступу до всіх спеціальностей.
- Гендерно нейтральних стандартів підготовки з урахуванням фізіологічних особливостей.
- Системи підтримки – від соціальних гарантій до психологічної реабілітації.
- Активної комунікації з суспільством для руйнування стереотипів [21].

Застосування цих підходів сприятиме підвищенню ефективності Збройних Сил України та їх відповідності міжнародним стандартам. У сучасних умовах трансформації Збройних Сил України, викликаних як внутрішніми реформами, так і викликами безпеки, актуальним стає питання впровадження ефективних практик гендерної інтеграції. Зарубіжний досвід, особливо країн НАТО, Канади, США та Скандинавії, пропонує перевірені моделі, які можуть бути адаптовані до національних особливостей України для підвищення боєздатності, професіоналізму та рівності в армії. Адаптація зарубіжного досвіду з урахуванням національних особливостей – це стратегічно важливий напрямок реформування Збройних Сил України. Результатом має стати сучасна, інклюзивна, професійна армія, здатна ефективно протистояти загрозам та відповідати стандартам міжнародних партнерів

4.4. Оптимізація гендерного підходу у військовій підготовці ЗСУ

У сучасних Збройних Силах України, що інтегруються в міжнародні структури, особливого значення набуває застосування гендерно чутливих методик підготовки військовослужбовців. Цей підхід враховує фізіологічні, психологічні, соціокультурні особливості різних гендерних груп і сприяє створенню рівних умов для розвитку професійних компетенцій кожного військового.

1. Основні принципи гендерно чутливих методик:

- Рівність без уніфікації: методики передбачають однакові стандарти професійної підготовки, але адаптовані з урахуванням індивідуальних особливостей.
- Повага до різноманіття: врахування культурних, соціальних і психологічних факторів, що впливають на навчальний процес.
- Інклюзивність: забезпечення участі військовослужбовців різної статі без дискримінації та упереджень.
- Профілактика дискримінації та домагань: створення безпечного й підтримуючого середовища для навчання.

2. Методики фізичної підготовки:

- Адаптивні тренувальні програми: розробка фізичних навантажень з урахуванням статі, віку, рівня фізичної підготовки.
- Поступове нарощування навантажень для мінімізації ризику травм, особливо враховуючи анатомічні та гормональні відмінності.
- Використання індивідуальних планів розвитку фізичних якостей із можливістю корекції на основі регулярного моніторингу.

3. Психологічні методики:

- Тренінги з емоційної регуляції та стресостійкості, адаптовані під різні потреби чоловіків і жінок.
- Розвиток комунікативних навичок для ефективної взаємодії в змішаних підрозділах.
- Програми менторства з підтримки молодих військовослужбовців, особливо для жінок, які можуть стикатися з додатковими викликами.
- Інструменти запобігання та реагування на сексуальні домагання та дискримінацію.

4. Освітні та інформаційні заходи:

- Включення гендерної тематики в навчальні плани військових академій і тренінгових центрів.
- Проведення регулярних семінарів і тренінгів для командного складу щодо гендерної чутливості та управління різноманітністю.
- Інформаційні кампанії, що розвінчують стереотипи та сприяють формуванню культури рівності.

5. Практичні інструменти:

- Симуляційні вправи та рольові ігри, що моделюють ситуації взаємодії у змішаних командах.
- Зворотний зв'язок і оцінка навчання з урахуванням гендерної специфіки.
- Використання сучасних технологій (мобільні додатки, онлайн-курси) для індивідуалізації процесу навчання.

6. Гендерно чутливі методики:

- підвищують мотивацію та залученість військовослужбовців;
- знижують конфліктність і випадки дискримінації;
- сприяють формуванню згуртованих, професійних і стресостійких підрозділів;
- забезпечують повніше використання кадрового потенціалу Збройних Сил.

Отже, впровадження гендерно чутливих методик підготовки є важливою складовою модернізації Збройних Сил України. Такий підхід не лише відповідає сучасним міжнародним стандартам, а й створює умови для розвитку кожного військового, незалежно від статі, що позитивно впливає на загальну боєздатність і професіоналізм армії.

Зазначимо, що військова служба – це специфічна сфера діяльності, пов'язана з високими фізичними та психологічними навантаженнями, частими стресовими ситуаціями, а іноді й бойовими діями. У зв'язку з цим ефективна психологічна підтримка та соціальна адаптація військовослужбовців є критично важливими для збереження їхнього здоров'я, бойової готовності та благополуччя. Особливо актуальним це питання стає при врахуванні гендерного фактору, адже чоловіки і жінки можуть по-різному реагувати на стресові ситуації та мати різні потреби в підтримці.

Для психологічної підтримки військовослужбовців виділимо наступні основні завдання:

- зниження рівня стресу та профілактика психічних розладів;
- надання допомоги в адаптації до умов служби, особливо у військових підрозділах з підвищеним ризиком;

- підтримка морального духу, розвиток стресостійкості та емоційної регуляції;
- реабілітація після бойових дій та складних життєвих ситуацій.

Серед форм психологічної підтримки відзначмо:

- індивідуальні консультації та психотерапія;
- групові тренінги зі стрес-менеджменту та психологічної підготовки;
- впровадження програм ментального здоров'я у військових колективах;
- психологічний супровід під час мобілізації, бойових операцій та демобілізації.

Жінки у військовій службі можуть стикатися з додатковими викликами: ризиком сексуальних домагань, балансом між службою та сімейними обов'язками, що вимагає спеціалізованих підходів у психологічній підтримці. Водночас чоловіки іноді піддаються соціальному тиску щодо проявів емоцій, що ускладнює звернення за допомогою.

Соціальна адаптація військовослужбовців є одним з ключових факторів для вирішення цього питання. Саме соціальна адаптація – це процес інтеграції військовослужбовця у військовий колектив та суспільство, включаючи адаптацію після повернення з військових дій або після демобілізації.

Основні етапи соціальної адаптації це:

- вступ у військовий колектив та первинна адаптація;
- підтримка під час служби, включно з взаємодією в змішаних гендерних групах;
- адаптація після бойових дій чи тривалого перебування в зоні конфлікту;
- реінтеграція у цивільне життя після завершення служби.

Серед методів соціальної адаптації назвемо наступні:

- організація психологічних та соціальних тренінгів, груп підтримки;
- проведення заходів, спрямованих на формування згуртованості, взаємоповаги та командного духу;
- забезпечення інформаційної підтримки щодо прав та соціальних гарантій військовослужбовців;
- партнерство з громадськими організаціями для підтримки ветеранів та військових сімей.

Підкреслимо, що серед викликів, з якими стикаються жінки в військовій службі, є недостатня кількість кваліфікованих психологів та спеціалістів у військових підрозділах; соціальні стереотипи щодо чоловічої та жіночої ролі, що заважають відкритому зверненню за допомогою; психологічна травматизація, яка може мати довготривалі наслідки без належної підтримки; складнощі з реінтеграцією у цивільне життя, особливо для демобілізованих ветеранів.

У цьому аспекті можемо надати наступні рекомендації, а саме:

- розвивати систему підготовки військових психологів з урахуванням гендерного аспекту.
- впроваджувати регулярні програми психологічного обстеження та підтримки військовослужбовців;
- формувати культуру довіри у військових колективах, яка буде стимулювати зверненню за допомогою;
- посилювати співпрацю між військовими установами та громадськими організаціями для підтримки адаптації.

Психологічна підтримка та соціальна адаптація військовослужбовців – невід'ємна складова сучасної оборонної системи. Їхня ефективність суттєво

впливає на готовність армії до виконання завдань, збереження здоров'я особового складу та стабільність військових колективів. Особливу увагу слід приділяти гендерним особливостям, щоб забезпечити рівні можливості для підтримки та адаптації кожного військовослужбовця.

ВИСНОВКИ

Гендерна рівність у військовій сфері – це не лише питання соціальної справедливості, а й стратегічний ресурс підвищення ефективності Збройних Сил. З огляду на глобальні тенденції та виклики сучасності, розвиток інклюзивної армії, де кожен військовослужбовець має рівні можливості, стає пріоритетом для багатьох держав, включно з Україною.

Одним із ключових напрямів є подальше удосконалення законодавства, що регулює гендерні питання у військовій службі. Ці перспективи включають у себе введення більш детальних норм щодо запобігання дискримінації та сексуальних домагань; розширення гарантій для жінок у службі, зокрема щодо охорони здоров'я та соціального захисту; підвищення прозорості процедур кар'єрного зростання з урахуванням гендерного аспекту.

Майбутнє військової освіти може бути реалізовано через впровадження адаптивних програм, які враховують фізіологічні, психологічні та соціальні особливості різних гендерних груп. Це дозволить підвищити рівень боєздатності через індивідуальний підхід; зменшити ризик травматизму та вигорання; створити комфортне і безпечне навчальне середовище.

Світова практика демонструє, що залучення жінок до бойових спеціальностей підвищує гнучкість та адаптивність військових структур. В Україні перспективи пов'язані з розширенням доступу жінок до всіх родів військ та посад; підтримкою лідерських амбіцій і професійного розвитку жінок-військовослужбовців; активним руйнуванням гендерних стереотипів серед особового складу.

Подальший розвиток системи психологічної допомоги військовослужбовцям з урахуванням гендерного аспекту дозволить зберегти здоров'я та ефективність особового складу. Також важливо впроваджувати програми соціальної адаптації після бойових дій; створювати підтримуючі мережі для ветеранів та їхніх сімей; проводити інформаційні кампанії, що сприяють подоланню стигматизації.

Цифрові платформи, віртуальна реальність, мобільні додатки – це інструменти, які можуть підтримати гендерно чутливу підготовку, зокрема індивідуалізація навчальних процесів, дистанційне навчання та психологічна підтримка, моніторинг стану здоров'я та рівня стресу в режимі реального часу.

Активна участь у міжнародних програмах, навчаннях і форумах допоможе Україні: запозичувати кращі практики та стандарти НАТО, ЄС, інших партнерів; розвивати власний потенціал у сфері гендерної рівності; підвищувати престиж та привабливість військової служби для обох статей.

Тобто перспективи розвитку гендерної рівності у військовій сфері України пов'язані з комплексною трансформацією системи служби, що враховує сучасні міжнародні стандарти та національні особливості. Інтеграція гендерного підходу сприятиме створенню більш професійних, ефективних і морально стійких Збройних Сил, здатних ефективно протистояти сучасним загрозам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Блануца А. Шляхетські наїзди в ранньомодерній Україні як складова причин Української національної революції середини XVII ст. Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень імені І. Ф. Кураса НАН України. 2010. Вип. 4. С. 236–244. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzipiend_2010_4_17 (дата звернення: 08.09.2025)
2. Боплан Г. Л. де. Опис України / пер. з фр. Я. І. Кравця, З. П. Борисюк. Київ, 1990. URL: <http://litopys.org.ua/boplan/opys.htm#divch> (дата звернення: 08.09.2025)
3. Воротняк І. Сімейне життя ісландських жінок в епоху вікінгів. Науковий вісник Чернівецького університету імені Юрія Федьковича. Історія. 2024. №1. С. 156–169. DOI: <https://doi.org/10.31861/hj2024.58.156-169> URL: <https://hj.chnu.edu.ua/hj/article/view/299/299> (дата звернення: 08.09.2025)
4. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW). Нью-Йорк : ООН, 1979.
5. Європейська соціальна хартія (Переглянута). Рада Європи, 1996.
6. Закон України № 2523-VIII «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та обов’язків військовослужбовців незалежно від статі» від 06.09.2018. Відомості Верховної Ради України, 2018. № 63, ст. 2890.
7. Закон України «Про військовий обов’язок і військову службу» (ред. 2016, 2018 рр.). Відомості Верховної Ради України, 1992. № 33, ст. 376.
8. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI. Відомості Верховної Ради України, 2012. № 46, ст. 535.
9. Кисельова О. В. Гендерні аспекти військової служби в Україні. Наукові записки. Серія: Політичні науки. 2020. №2. С. 45–53.
10. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Офіц. вид. Верховна Рада України, 1996. 68 с.
11. Міністерство оборони України. Наказ №93 від 26 березня 2021 р. «Про затвердження Плану дій щодо впровадження Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 у секторі оборони».
12. Наказ Генерального штабу ЗСУ № 330 «Про запровадження інституту гендерних радників у Збройних Силах України» від 2019 р. Генеральний штаб ЗСУ, 2019.
13. Наказ Міністерства оборони України № 292 «Про відкриття військових посад для проходження служби жінками» від 15.04.2016. Міністерство оборони України, 2016.
14. Національний план дій «Жінки, мир, безпека» на 2020–2025 рр. Кабінет Міністрів України, 2020.
15. Повість врем’яних літ : Літопис (за Іпатським списком) / пер. з давньоруської, післяслово, комент. В. В. Яременка. Київ : Рад. письменник, 1990. 558 с. URL: <http://litopys.org.ua/pvlyar/yar02.htm> (дата звернення: 08.09.2025)
16. Правда руська : тексти на основі 7 списків та 5 редакцій / склав та підготував до друку С. Юшков. Київ : ВУАН, 1935. Ред. IV. С. 137–144. URL: <http://litopys.org.ua/oldukr2/oldukr51.htm> (дата звернення: 08.09.2025)
17. Резолюція Кабінету Міністрів України № 454-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 на 2016–2020 рр.» від 30.07.2014. Кабінет Міністрів України, 2014.

18. Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» від 31.10.2000. ООН, 2000.

19. Старченко Н. П. Становище жінки-шляхтянки на Волині другої половини XVI – початку XVII ст. : майновий та правовий аспекти : дис. ... канд. іст. наук : 07.00.01 / НАН України, Інститут українознавства ім. І. Крип'якевича. Львів, 2001. 176 с.

20. Статути Великого князівства Литовського : у 3 т. / за ред. С. Ківалова, П. Музиченка, А. Панькова. Т. 1 : Статут Великого князівства Литовського 1529 року. Одеса : Юридична література, 2004. 672 с.

21. Carreiras H. Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies. London : Routledge, 2006. 256 p.

22. United Nations Security Council Resolution 1325 (2000) "Women, Peace and Security". United Nations, 2000.

Світлана СТОЯНОВА-КОВАЛЬ, Олександр ГАЛИЦЬКИЙ

5. ВИКЛИКИ У ФІНАНСОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ОБОРОННОЇ СФЕРИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Фінансове забезпечення оборонної сфери в умовах сучасної військової агресії є одним із ключових факторів збереження суверенітету та незалежності держави. В умовах воєнного стану бюджет країни, що воює, стикається з безпрецедентними викликами: необхідністю різкого збільшення витрат на оборону, одночасним падінням доходів, інфляційними процесами та залежністю від зовнішньої допомоги. Будь-які військові конфлікти завжди потребують значних фінансових витрат, оскільки держава має забезпечити армію сучасним озброєнням, військовою технікою, засобами захисту, а також забезпечити соціальні гарантії військовослужбовцям. У воєнний час, коли економіка країни часто стикається зі зниженням обсягів виробництва, інвестицій і бюджетних надходжень, питання ефективного використання фінансових ресурсів стає особливо важливим. Це вимагає розробки стратегій, що дозволять оптимізувати витрати, одночасно підвищуючи бойову готовність військових підрозділів [10].

В умовах воєнного стану бюджет країни зазнає значних змін, а фінансове забезпечення оборонної сфери має низку особливостей. Наразі державний бюджет нашої країни адаптується до нових викликів, пов'язаних з активними бойовими діями, що передбачає значне збільшення витрат на оборону. Зокрема, збільшується частка видатків на військові закупівлі, розробку й модернізацію озброєння, підготовку та утримання військовослужбовців. Особливості фінансового забезпечення оборонної сфери можна представити у вигляді схеми, що відображено на рис. 3.12.

Так на рис. 3.12 проілюстровано основні аспекти фінансового забезпечення в оборонній сфері, що є центральним елементом, пов'язаним з ключовими аспектами, кожен з яких має відповідні підтеми та взаємозв'язки. У свою чергу відмітимо, що ефективність використання бюджету впливає на всі аспекти фінансового забезпечення. Фінансова мотивація пов'язана із соціальним захистом та умовами воєнного стану. Міжнародна допомога сприяє модернізації та впровадженню інновацій. Проблеми та виклики впливають на всі інші елементи схеми, формуючи потребу у вирішенні через нові підходи до фінансування.

Беручи до уваги поточну ситуацію України, що зумовлено специфікою військових потреб, економічною та геополітичною ситуацією, варто зазначити, що

в умовах збройної агресії проти України оборонна сфера є пріоритетом державних витрат. Значна частина бюджету спрямовується на забезпечення потреб Збройних Сил, включаючи закупівлю озброєння, техніки, амуніції, утримання військових та інфраструктури.



Рис. 3.12. Фінансове забезпечення оборонної сфери.

Також серед особливостей фінансового забезпечення оборонної сфери можна відзначити наступні аспекти, тісно пов'язані між собою, що наведені на рис. 3.13.

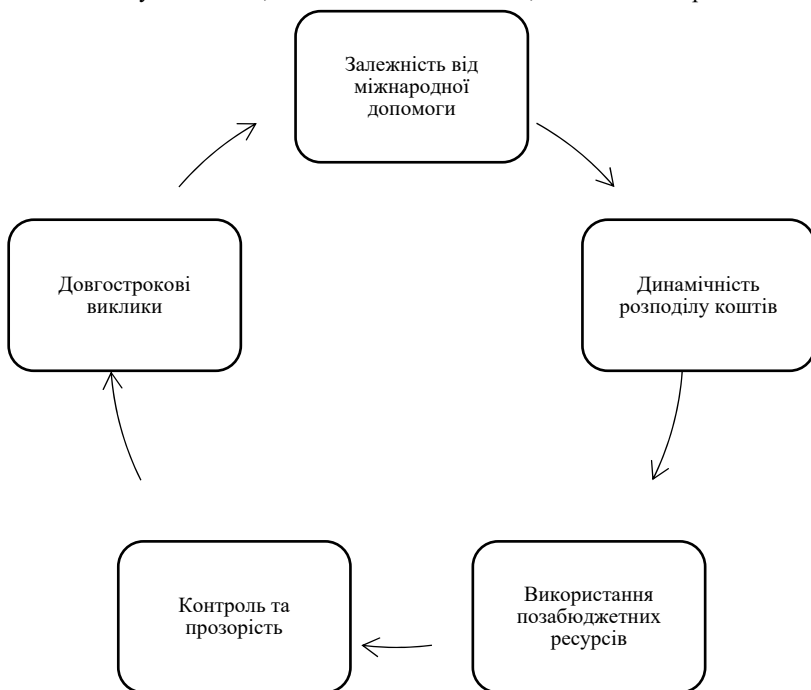


Рис. 3.13. Особливості фінансового забезпечення оборонної сфери в умовах збройної агресії проти України.

Наразі серед особливостей фінансового забезпечення оборонної сфери є ефективний розподіл ресурсів між загальним та спеціальним фондами державного бюджету, адже від цього залежить оперативність та результативність фінансового забезпечення військових, їх соціальний захист і матеріальна мотивація. Наявні виклики потребують пошуку нових підходів, які б поєднували внутрішні резерви держави з міжнародною підтримкою та сучасними інструментами фінансового менеджменту.

Нині також спостерігається залежність від міжнародної допомоги, що надається через обмеженість внутрішніх ресурсів. Значна частина фінансування оборонної сфери надходить у вигляді військової допомоги, грантів і кредитів від міжнародних партнерів. Це знижує навантаження на національний бюджет, але водночас вимагає ефективного управління отриманими ресурсами. Це у свою чергу потребує швидкої адаптації до змін, викликаних військовою ситуацією. Динаміка розподілу фінансових ресурсів може швидко змінюватися, так як пріоритети використання залежать від стратегічних потреб, включаючи забезпечення технікою, відновлення пошкодженої інфраструктури чи соціальний захист військовослужбовців.

Залучення громадян та бізнесу до фінансування оборони стало важливим компонентом. Волонтерські ініціативи, донорські програми та внески громадян суттєво доповнюють державне фінансування. Це можна об'єднати в окремий блок позабюджетних ресурсів, що має важливий вплив на поточну ситуацію в країні і є однією з особливостей сучасного фінансового забезпечення оборонної сфери.

Окремої уваги при цьому заслуговує контроль за надходженням і використанням усіх ресурсів. Фінансування оборонної сфери потребує суворого контролю через високий ризик корупції. Уряд та міжнародні організації здійснюють моніторинг розподілу й використання коштів, що стимулює впровадження прозорих процедур закупівель та управління. Особливу увагу привертає здійснення державних оборонних закупівель на період дії правового режиму воєнного стану у військових частинах та інших організаціях військово-промислового комплексу. З цією метою було прийнято низку нормативно-правових актів задля встановлення єдиного порядку організації оборонних закупівель та взаємодії між зацікавленими й задіяними в цьому процесі структурними підрозділами військових частин на період дії правового режиму воєнного стану шляхом використання системи ProZorro, посилення парламентського та громадського контролю тощо. Закон України «Про оборонні закупівлі» (2020) передбачає чітке регламентування процедур закупівель для оборонних потреб, у зв'язку із запобіганням непоодиноким випадків зловживань і неефективних закупівель (наприклад, закупівля продовольства за завищеними цінами тощо). Особливу роль відіграє Закон «Про правовий режим воєнного стану», який регламентує порядок функціонування державних органів і розподілу ресурсів під час воєнних дій. Цей закон визначає повноваження уряду та військових командувачів щодо використання державного бюджету на оборонні потреби, серед них на закупівлю військової техніки, забезпечення армії озброєнням і матеріально-технічними засобами [3; 4; 9].

Одним із важливих джерел фінансування армії є благодійні фонди, які збирають кошти на потреби Збройних Сил від громадськості. У період активних бойових дій українці мобілізувалися, створюючи десятки фондів для підтримки армії. Ці фонди активно співпрацюють з громадянами як в Україні, так і за кордоном, залучаючи фінансову підтримку від діаспори та міжнародних організацій.

Отже, зазначимо, що фінансова система оборонної сфери функціонує за таких ключових умов: витрати на оборону, що зростають і становлять левову частку загального обсягу видатків державного бюджету; залежність від міжнародної допомоги, яка складається з грантів, кредитів, технічної допомоги; пріоритетність оборонних витрат, включаючи закупівлю озброєння, забезпечення військових, модернізацію техніки та інфраструктури. У свою чергу оптимізація ресурсів спрямована на підвищення ефективності використання коштів. Сучасна система фінансового забезпечення МОУ демонструє високу адаптивність до викликів воєнного часу. Основними завданнями залишаються оптимізація використання ресурсів, посилення міжнародної підтримки та підвищення прозорості фінансової діяльності. Це критично важливо для підтримки обороноздатності України в умовах війни.

Як уже зазначалося, останніми роками у зв'язку із військовим станом, фінансова система оборонної сфери функціонує за умов обмеженого державного бюджету, високої залежності від міжнародної допомоги та необхідності забезпечення пріоритетів

воєнного часу. Фінансове забезпечення у військах слід розглядати не лише як сукупність матеріальних ресурсів і виплат, а як цілісну систему, що має свою структуру, функції та механізми управління. Це організований процес формування, розподілу та використання фінансових ресурсів, необхідних для підтримання боєздатності військ, соціального захисту військовослужбовців та ефективного функціонування оборонної сфери держави. Основними складовими цієї системи є бюджетне фінансування, а саме кошти загального та спеціального фондів державного бюджету, спрямовані на оборону. Основні витратні напрями: грошове забезпечення військовослужбовців; фінансування бойової підготовки та навчання; утримання військових частин і закладів; закупівля та розробка нових, сучасних засобів озброєння, техніки та матеріально-технічних засобів; соціальний захист та пільги військовослужбовців і членів їх сімей.

Усі бюджетні ресурси, що виділяються на потреби армії, повинні використовуватися виключно за призначенням. Бюджетний кодекс України (ст. 13, 23, 48) визначає цільове використання бюджетних коштів, особливо коли ресурси обмежені, цільове використання коштів має критичне значення, щоб уникнути відволікання фінансів на неключові сфери [2].

Фінансове забезпечення у військовій сфері можна розглянути як комплекс заходів, спрямованих на ефективну організацію фінансового господарства військової частини та забезпечення її потреб у коштах для виконання поставлених завдань. Ця система забезпечує не лише своєчасне надання фінансових ресурсів, але і їхнє раціональне використання для досягнення максимальної ефективності. Під фінансовим забезпеченням військових формувань та організацій, підпорядкованих МОУ та ГШ, можна виділити забезпечення військової частини фінансовими ресурсами для виконання її бойових, навчальних та інших завдань; організацію раціонального використання коштів для підтримки боєздатності, забезпечення особового складу; закупівлю техніки, озброєння та інших ресурсів, а також створення прозорості і ефективної системи обліку та контролю фінансів. Узагальнено функції фінансового забезпечення наведено на рис. 3.14.



Рис. 3.14. Функції фінансового забезпечення.

Серед основних елементів фінансового забезпечення є організація фінансового господарства через формування кошторису витрат:

- Розробка плану фінансових потреб військової частини на основі завдань, поставлених командуванням.

– Визначення обсягів необхідного фінансування для забезпечення основних напрямів діяльності.

Розподіл фінансових ресурсів відбувається за умови пріоритетного розподілу коштів на ключові потреби, такі як матеріально-технічне забезпечення, зарплати, харчування, медичне забезпечення тощо, а також гнучкості в перенаправленні коштів у разі зміни ситуації (наприклад, під час бойових дій).

Все це здійснюється через розпорядників бюджетних коштів у системі МОУ – це організації, установи та військові частини, уповноважені управляти фінансовими ресурсами в межах відповідних бюджетних асигнувань. Вони забезпечують виконання визначених завдань через планування, розподіл і контроль використання бюджетних коштів.

Розпорядники коштів у МОУ поділяються на три основні рівні:

1. Головний розпорядник коштів – Міністр оборони України, що виступає головним розпорядником коштів державного бюджету. До його функцій належить: розробка та затвердження кошторисів на загальнодержавному рівні; координація розподілу бюджетних ресурсів серед підпорядкованих розпорядників другого рівня; затвердження фінансової політики у сфері оборони; контроль за цільовим використанням виділених коштів.

2. Розпорядники коштів другого рівня – очільники, командування структурних підрозділів МОУ, які отримують бюджетні кошти від головного розпорядника для подальшого їх розподілу серед розпорядників третього рівня, наприклад командувачі видів Збройних Сил (Сухопутних військ, Повітряних сил, Військово-Морських Сил), окремі департаменти та управління МОУ, які відповідають за специфічні завдання (медичне забезпечення, логістика тощо). Вони виконують наступні функції: розподіл бюджетних асигнувань між підлеглими військовими частинами та установами; контроль за дотриманням бюджетної дисципліни в підлеглих підрозділах; формування звітів для головного розпорядника про використання коштів.

3. Розпорядники коштів третього рівня – це командири військових частин, начальники військових навчальних закладів, госпіталів, територіальних центрів комплектування та інших установ, які безпосередньо виконують завдання, використовуючи бюджетні кошти. Їх функції: використання коштів для забезпечення повсякденної діяльності, виконання бойових завдань, навчання, медичного обслуговування та інших потреб, а також підготовка та подання фінансових звітів до розпорядників другого рівня, забезпечення економного й цільового використання коштів відповідно до затверджених кошторисів.

Головним джерелом фінансування Збройних Сил України є державний бюджет, основна частина коштів якого спрямовується на оплату праці військовослужбовців, утримання та модернізацію техніки, закупівлю озброєння. Проте через значні витрати на оборону, уряд постійно стикається з необхідністю пошуку додаткових ресурсів, що змушує країну активно залучати міжнародні фінансові інституції та партнерів. Державний бюджет України включає розділ, присвячений фінансуванню оборони, де зазначені основні статті витрат. Важливим джерелом для забезпечення фінансових потреб є податки та акцизи, які наповнюють державну казну, а також зовнішні кредити та допомога з міжнародних джерел.

Управління фінансовими ресурсами, які держава направляє до оборонної сфери, здійснюється через Фінансове управління Генерального штабу Збройних Сил України (ГШ ЗСУ), що є ключовим підрозділом задля забезпечення ефективного організації та управління фінансовими ресурсами в системі ЗСУ.

Фінансове управління Генерального штабу ЗСУ відіграє ключову роль у забезпеченні фінансової стабільності та ефективного використання ресурсів для потреб оборони. Завдяки чіткій системі планування, контролю та співпраці з міжнародними партнерами, цей підрозділ забезпечує належну підтримку як операційних потреб, так і стратегічного розвитку ЗСУ. Воно виконує широкий спектр завдань, спрямованих на підтримку діяльності підрозділів, установ і військових частин, які входять до сфери відповідальності ГШ ЗСУ.

Органи фінансового управління є важливим елементом системи фінансового забезпечення в Збройних Силах України, так як вони відповідають за організацію, управління та контроль використання фінансових ресурсів у військових підрозділах і установах. Діяльність фінансового управління оборонної сфери можна охарактеризувати як систему планування, розподілу, обліку, контролю й аналізу фінансових ресурсів, що спрямована на підтримку боєздатності армії та соціальний захист військовослужбовців. Деякі аспекти діяльності фінансового управління наведено в табл. 3.9.

Державний бюджет України адаптується до нових викликів, пов'язаних з активними бойовими діями, що передбачає значне збільшення витрат на оборону. Основні напрямки фінансування включають забезпечення армії сучасною зброєю та технікою, а також соціальний захист військовослужбовців. Зокрема, збільшується частка видатків на військові закупівлі, розробку й модернізацію озброєння, підготовку та утримання військовослужбовців. В умовах воєнного стану бюджет країни зазнав значних змін, особливо це стосується диверсифікації джерел фінансування державного бюджету. Відмітимо основні з них: військові облігації, кредити від Міжнародних фінансових організацій, а також двосторонні кредити та гранти. Міжнародна спільнота відіграє ключову роль у підтримці обороноздатності України. Протягом останніх років Україна отримала значну фінансову та технічну допомогу від Європейського Союзу, Сполучених Штатів Америки, Канади, Японії та інших держав. Міжнародні партнери надають Україні фінансові ресурси, техніку, озброєння та гуманітарну допомогу для забезпечення стабільної роботи економіки й підтримки високого рівня боєздатності армії [5].

Загальний обсяг фінансування у 2024 р. склав 38 млрд. дол. США. Проте з 2024 р експерти прогнозують скорочення міжнародної фінансової допомоги Україні: з 38 млрд доларів США у 2024 р до 21,1 млрд у 2026-му. Це може вплинути на бюджетний дефіцит і міжнародні резерви, знижуючи стійкість економіки. Хоча ризики втрати підтримки залишаються, існує потенціал додаткових доходів завдяки механізму Extraordinary Revenue Acceleration Loans (ERA) від російських активів. Допомога критично важлива для стабільності економіки України, що забезпечується за рахунок резервів Національного банку, які зросли до 38 млрд доларів, але можуть знизитися до 32 млрд доларів у 2026 році.

Таблиця 3.9.

Основні аспекти діяльності фінансового управління оборонної сфери

№	Напрямок	Завдання	Зміст діяльності
1	Організація фінансового забезпечення	Формування та розподіл бюджетних коштів	- Розробка пропозицій до проєкту Державного бюджету України в частині фінансування ЗСУ. - Розподіл фінансування між підрозділами, враховуючи їхні оперативні потреби та затверджені державні програми.
		Планування фінансових витрат	- Складання річних і короткострокових планів використання бюджетних коштів. - Прогнозування потреб у додаткових ресурсах залежно від ситуаційних змін (наприклад, активізація бойових дій).
		Контроль фінансових потоків	- Забезпечення цільового використання коштів. - Проведення перевірок для виявлення ризиків неефективного або неправомірного витрачання.
2	Взаємодія з міжнародними партнерами	Фінансове забезпечення програм міжнародного співробітництва	- Адміністрування фінансування, що надходить від іноземних партнерів та через міжнародні програми (наприклад, NATO Trust Funds). - Координація витрат, пов'язаних із спільними навчаннями, закупівлею обладнання та військової техніки.
		Управління грантами та позиками	Розподіл міжнародної фінансової допомоги для забезпечення ефективного функціонування ЗСУ.
3	Забезпечення підрозділів та військових частин	Централізоване фінансування	- Адміністрування коштів для утримання підрозділів ГШ ЗСУ та окремих органів військового управління, які знаходяться на фінансовому забезпеченні цього управління. - Підготовка кошторисів і облік фінансових запитів підрозділів.
		Забезпечення фінансової дисципліни	Контроль за відповідністю фінансових витрат визначеним нормативним актам та стандартам
4	Управління ризиками та аудит	Оцінка ризиків	- Виявлення і мінімізація корупційних ризиків у фінансовому управлінні. - Застосування превентивних заходів для уникнення нецільового використання коштів.
		Внутрішній аудит	Проведення регулярних перевірок у підрозділах, установах і організаціях, які фінансуються через Фінансове управління
5	Забезпечення нормативної діяльності	Розробка та впровадження фінансових нормативів	- Створення інструкцій, положень та рекомендацій з управління фінансами в ЗСУ. - Забезпечення відповідності фінансових процедур міжнародним стандартам.

У зв'язку з цим доцільно розглянути міжнародний досвід фінансування оборони та його впровадження в Україні. Нижче розглянемо моделі фінансування оборонної сфери у провідних країнах світу. Система фінансування оборони в США базується на принципі пріоритетності національної безпеки. Щорічно Конгрес затверджує військовий бюджет, який включає основні статті витрат: заробітні плати, закупівлю техніки, модернізацію інфраструктури, наукові дослідження тощо. Важливу роль відіграють багаторічні контракти з оборонними компаніями, що забезпечують стабільність фінансування. Також значна увага приділяється приватно-державному партнерству (PPP англ.) для розвитку оборонних технологій.

У Німеччині фінансування оборони визначається довгостроковими планами, що затверджуються урядом. Основна увага приділяється ефективному розподілу бюджетних ресурсів через програми закупівель та підтримки соціального забезпечення військових. Однак у Німеччині процес затвердження закупівель може займати понад рік, що знижує оперативність витрачання коштів, тому важливо звернути увагу на алгоритм дій щодо погодження видатків. Значна частка бюджету спрямовується на співпрацю в рамках НАТО та на модернізацію. Як і більшість країн Європи левову частку інвестують у нові технології та збільшують запаси боєприпасів. Так, Німеччина планує використати частину бюджету на оновлення військових запасів та техніки, необхідних для стандартів НАТО.

Ізраїль має унікальну модель фінансування оборони, що включає високий рівень внутрішнього фінансування, міжнародну допомогу (особливо від США) та інтенсивну інтеграцію приватного сектора. Особливу увагу приділяють розвитку оборонних технологій, навчання персоналу та системам цивільної оборони.

Скандинавські країни, такі як Швеція та Норвегія, роблять акцент на прозорості витрат, стратегічному плануванні та мобілізації резервів. Значна увага приділяється кібербезпеці та адаптації оборонної політики до гібридних загроз. Узагальнення міжнародного досвіду щодо фінансування оборони у порівнянні наведено в табл. 3.10.

Фінансування оборони в країнах Європи зростає через підвищені виклики безпеки, особливо після початку повномасштабної війни в Україні. Основні аспекти включають збільшення оборонних витрат: країни, які входять до НАТО, зобов'язалися витрачати на оборону щонайменше 2% від ВВП. У 2024 році понад 20 держав-союзників досягнуть цієї мети. Франція планує збільшити оборонний бюджет на 40% протягом семи років, а Польща на 2024 рік виділила понад 33 млрд доларів, що є значним зростанням порівняно з попередніми роками.

Таблиця 3.10.

Узагальнення міжнародного досвіду щодо фінансування оборони

Спільні риси	Відмінні риси
Пріоритетність оборони: Оборонний сектор є стратегічним напрямом державної політики.	США: Найбільший бюджет оборони, глобальна роль, багаторічні контракти з приватними компаніями.
Довгострокове планування: Всі країни використовують багаторічні програми для стабільного фінансування.	Німеччина: Фокус на інтеграції з НАТО, акцент на ефективному розподілі ресурсів.
Прозорість і підзвітність: Фінансування контролюється на рівні уряду чи парламенту.	Ізраїль: Високий рівень мобілізації, унікальна система резервів, значна частка міжнародної допомоги.

Інновації: Значні інвестиції в нові технології та дослідження.	Скандинавські країни: Фокус на кібербезпеці, адаптація до гібридних загроз, прозорі механізми управління.
Партнерство з приватним сектором: Активна співпраця з компаніями для розвитку техніки й послуг.	

Відмітимо також і інтеграцію зусиль у межах НАТО та ЄС . ЄС формує нові оборонні фонди та підтримує спільні проєкти між країнами-членами для розвитку оборонного потенціалу.

Балтійські країни, такі як Естонія збільшили витрати на оборону до 3,2% від ВВП і в перспективі планують довести до 5 %. Швеція та Фінляндія також активізували інвестиції через загрози з боку росії.

Ці заходи дозволяють європейським країнам адаптуватися до сучасних викликів безпеки, підвищуючи обороноздатність і рівень інтеграції.

Для України буде актуальним запозичення довгострокового планування (США, Німеччина), прозорість та партнерство з приватним сектором (США, Скандинавія). Встановити чіткий контроль за витратами через парламентські процедури, здійснювати підготовку резервів (Ізраїль) та акцентуватись на інноваціях (усі країни), що може підвищити стійкість та ефективність оборонного сектора.

В табл. 3.10. наведено основні дані про витрати на оборону європейських країн у 2024 році. Німеччина витрачає 50 млрд дол. США на оборону, що становить 1,8% її ВВП, акцентуючи на модернізації техніки і збільшенні запасів боєприпасів. Франція спрямовує 60 млрд дол. США (2,0% ВВП) з планами значного збільшення витрат на оборону. Великобританія має найвищі витрати серед цих країн – 70 млрд дол. США (2,2% ВВП), але стикається з проблемами ресурсів через військову допомогу Україні [1; 5]

Польща демонструє один із найвищих показників у відсотках ВВП – 4,0%, із витратами 33 млрд дол. США, фокусуючись на зміцненні обороноздатності. Естонія, хоча й витрачає лише 1,5 млрд дол. США, також спрямовує значну частку свого ВВП – 3,2%, що свідчить про високий пріоритет оборони. Швеція та Фінляндія, нещодавні члени НАТО, витрачають 2,5% і 2,3% ВВП відповідно, активно інвестуючи в кібербезпеку та оборонну модернізацію.

Таблиця 3.11.

Витрати на оборонний бюджет деяких країн Європи у 2024 р.

№	Країна	Військовий бюджет млрд дол. США	Військових видатків порівняно до ВВП %
1	Німеччина	50	1,8
2	Франція	60	2,0
3	Великобританія	70	2,2
4	Польща	33	4,0
5	Естонія	1,5	3,2
6	Швеція	8	2,5
7	Фінляндія	6	2,3
8	Україна	41,5	21,6

Ці дані показують значну варіативність витрат між країнами, залежно від їхнього економічного стану, оборонної політики та міжнародних зобов'язань. Витрати на оборону провідних європейських країн порівняно з Україною дещо вищі, хоча у

2024 році Україна витрачає 21,6 % ВВП країни на оборону, що є значно вищим показником порівняно з європейськими країнами, які витрачають 2-4% ВВП. Польща є найближчим аналогом, оскільки також відчуває підвищений рівень загроз витрачає близько 4%. Порівняно з іншими європейськими країнами така різниця залежить від фінансових можливостей. Абсолютні витрати європейських країн, таких як Великобританія або Франція, значно перевищують українські, завдяки потужній економіці та високому рівню ВВП.

Україна покриває значну частину потреб через міжнародну допомогу та військові облігації.

Серед пріоритетів оборона в Україні, як і в Естонії та Польщі, демонструє високий рівень, але структура фінансування суттєво залежить від зовнішніх джерел підтримки. Європейські країни активно інвестують у модернізацію озброєння та інновації (особливо Швеція, Німеччина, Ізраїль). Україна також починає фокусуватися на таких напрямках через міжнародне співробітництво.

В табл. 3.12. наведено загальні принципи фінансування військової сфери за досвідом зарубіжних країн.

Європейські країни витрачають оборонний бюджет на різноманітні напрями залежно від їхніх стратегічних потреб, зобов'язань у рамках НАТО, а також регіональних загроз та відповідають специфіці оборонної політики кожної держави, мають зазвичай багаторічне планування, орієнтир на інвестиції в новітні технології, соціальний захист військових, удосконалення логістики та адаптацію до сучасних загроз. Приклади основних статей витрат згруповано в табл. 3.13.

Таблиця 3.12.

Основні принципи фінансування оборонної сфери у міжнародній практиці

№	Заходи	Характеристика
1	Прозорість і підзвітність	детальна звітність перед парламентами чи іншими наглядовими органами щодо витрат
2	Довгострокове планування	розробка багаторічних програм для стабільності оборонного бюджету
3	Приватно-державне партнерство	співпраця з приватним сектором для інновацій та модернізації техніки
4	Гнучкість бюджетів	можливість оперативного перерозподілу коштів для реагування на кризові ситуації

Таблиця 3.13.

Напрями використання оборонного бюджету в деяких країнах Європи

№	Країна	Напрями використання оборонних видатків
1	Німеччина	Модернізація техніки та озброєння – закупівля нових танків, бойових літаків, систем ППО (зокрема, Patriot). Запас боєприпасів – значна частина бюджету спрямована на доведення запасів боєприпасів до стандартів НАТО. Цифровізація – інвестиції в IT-системи управління військами. Соціальний захист військовослужбовців.
2	Франція	Авіація і флот – основні витрати спрямовані на модернізацію флоту, зокрема атомних підводних човнів і літаків Rafale. Ядерний арсенал та розвиток систем супутникового спостереження. Операції за кордоном: фінансування місій у Сахелі, Сирії та інших регіонах.

№	Країна	Напрями використання оборонних видатків
3	Великобританія	Флот і авіація – значна частка бюджету спрямована на будівництво авіаносців класу Queen Elizabeth та оновлення винищувачів Typhoon. Кібербезпека – інвестиції в захист критичної інфраструктури та кіберзагроз. Інновації – розробка безпілотних літальних апаратів і ШІ Підтримка України - надання військової допомоги та озброєння на суму понад 2,9 млрд доларів у 2023 році.
4	Польща	Закупівля техніки – купівля американських танків Abrams, гаубиць Krab, систем ППО Patriot і HIMARS. Мобілізація резервів – інвестиції в тренування резервістів та підвищення чисельності армії. Модернізація інфраструктури – створення сучасних військових баз і навчальних центрів. Локальне виробництво – стимулювання розвитку місцевих оборонних підприємств.
5	Скандинавські країни (Швеція, Фінляндія, Норвегія)	Кіберзахист – розвиток програм захисту від гібридних загроз. ППО та авіація: закупівля винищувачів Gripen (Швеція), інвестиції в системи ППО NASAMS (Норвегія). Розвиток супутникових технологій та систем спостереження. Соціальна адаптація резервістів: інвестиції в програми навчання та підтримки.
6	Естонія	Інфраструктура НАТО, кібербезпека, Техніка та обладнання – закупівля безпілотників і модернізація легкої бронетехніки

Україна отримує підтримку з боку більш ніж 50 країн світу. Найбільшими донорами є США, Велика Британія, Польща та Німеччина. Основний акцент зроблено на постачанні озброєння, боєприпасів, систем ППО, а також на тренуванні українських військових. Ця міжнародна допомога є критично важливою для посилення обороноздатності України, також важливим є можливість впровадження міжнародного досвіду, а саме:

Створення багаторічних програм фінансування. Запровадження довгострокового планування оборонного бюджету дозволить Україні забезпечити стабільність фінансування та уникнути нерівномірного розподілу ресурсів.

Приватно-державне партнерство. Співпраця з приватними компаніями може прискорити модернізацію військової техніки, забезпечити ефективне використання коштів та залучити інновації.

Залучення міжнародної допомоги. Посилення співпраці з міжнародними партнерами, такими як НАТО та ЄС, дозволить отримати додаткові ресурси через гранти, програми технічної допомоги та постачання військової техніки.

Прозорість і звітність. Використання найкращих практик прозорості фінансування, таких як регулярна публікація звітів про витрати може підвищити довіру до системи управління оборонними ресурсами.

Інвестиції у кібербезпеку. З огляду на зростання гібридних загроз, Україна може перейняти досвід скандинавських країн у фінансуванні програм кібербезпеки та підготовки кадрів у цій сфері.

Таким чином очікувані результати впровадження міжнародного досвіду: збільшення ефективності використання бюджетних коштів, підвищення рівня боєздатності Збройних Сил України, залучення новітніх технологій для забезпечення оборони, покращення соціального захисту військовослужбовців.

Вивчення та впровадження міжнародного досвіду фінансування оборонної сфери є критично важливим для зміцнення обороноздатності України. Адаптація найкращих практик дозволить ефективно використовувати наявні ресурси, залучати додаткове фінансування та підвищувати рівень безпеки держави в умовах сучасних викликів.

Зазначимо, що в багатьох країнах-партнерів широко використовується практика державно-приватного партнерства (ДПП), що відіграє ключову роль у посиленні фінансового забезпечення оборонного сектору. Значення полягає в забезпеченні стабільного фінансування, прискоренні модернізації, підвищенні інноваційності та ефективності використання ресурсів.

Державно-приватне партнерство – це форма співпраці між державними органами та приватним сектором, яка передбачає спільне фінансування, управління та реалізацію проєктів, спрямованих на досягнення суспільно важливих цілей. Цей підхід дозволяє об'єднати ресурси, експертизу та фінансові можливості обох сторін для досягнення більш ефективного результату (табл. 3.14.).

Таблиця 3.14.

Основні принципи державно-приватного партнерства

№	Принцип	Характеристика
1	Розподіл ризиків	Держава та приватний сектор розподіляють між собою ризики, пов'язані з реалізацією проєкту. Наприклад, приватна сторона може брати на себе фінансові ризики, а держава – регуляторні.
2	Взаємна вигода	Приватна сторона отримує прибуток або інші вигоди (контракти, податкові пільги), а держава – реалізовані проєкти, зокрема у сфері інфраструктури, оборони, освіти чи медицини.
3	Тривалість співпраці	ДПП передбачає довгострокові угоди (10-30 років), що забезпечує стабільність для обох сторін.
4	Інновації та ефективність	Приватні компанії вносять передові технології та методи управління, що підвищує якість реалізації проєктів.

Форми державно-приватного партнерства можуть бути різні, такі як концесія, де приватна сторона отримує право на управління об'єктом (дороги, порти, аеропорти) і бере на себе відповідальність за його розвиток. Контракти на послуги, де держава замовляє у приватної сторони певні послуги, наприклад, будівництво або технічне обслуговування. Спільне фінансування, де обидві сторони інвестують у проєкт, наприклад, у створення нових технологій чи інфраструктурних об'єктів. Оренда або лізинг, за умов, коли держава орендує в приватної сторони техніку або послуги.

Державно-приватне партнерство може бути ефективним інструментом для розв'язання ключових завдань оборонної сфери, таких як модернізація техніки, розвиток інфраструктури та впровадження інновацій. Основні способи використання ДПП у цій галузі включають:

1. Розробка та виробництво оборонних технологій, техніки, створення систем кібербезпеки. Залучення приватного сектора до розробки нових видів озброєння та техніки. Наприклад, у США приватні компанії, такі як Lockheed Martin та Boeing, співпрацюють з урядом у розробці літаків, систем ППО та безпілотної техніки.

- Інвестування в дослідження та розвиток. Приватні компанії фінансують розробку інноваційних технологій, таких як штучний інтелект, гіперзвукові ракети та системи кібербезпеки.

2. Модернізація оборонної інфраструктури. Цей напрямок реалізується через будівництво та оновлення військових баз, коли приватні компанії можуть брати участь у будівництві, обслуговуванні та модернізації військових об'єктів. Так, за прикладом Польщі, приватні підприємці займаються будівництвом баз для військ НАТО. У цьому процесі беруть участь приватні компанії, які проєктують, будують і обслуговують логістичні об'єкти. Завдяки цьому забезпечується оперативність і ефективність постачання техніки, боєприпасів та продовольства.

ДПП може використовуватися для створення сучасних логістичних центрів для постачання військових. Інтегровані склади для зберігання боєприпасів та техніки. В практиці США є досвід використання ДПП для створення високотехнологічних складів із автоматизованими системами управління запасами, що дозволяє швидко переміщати військові ресурси до місць потреби.

Розвиток логістичних вузлів для транспортування військових ресурсів за прикладом Німеччини, коли приватні логістичні компанії беруть участь у модернізації залізничних і автомобільних шляхів, які використовуються для транспортування військової техніки та особового складу. Це дозволяє ефективно інтегрувати національну інфраструктуру з потребами НАТО.

У Швеції приватні компанії співпрацюють із військовими для створення мереж сучасних паливних сховищ із високим рівнем безпеки.

Великобританія через ДПП створює регіональні центри технічного обслуговування бронетехніки та авіації, що значно скорочує час і витрати на їхній ремонт.

3. Впровадження кібербезпеки. Приватні ІТ-компанії можуть розробляти системи захисту критичної інфраструктури від кіберзагроз. Завдяки ДПП в Ізраїлі створюються цифрові платформи, що інтегрують дані про запаси, транспортні шляхи та потреби військових у реальному часі. Створення центрів кібернавчання, коли приватні ініціативи можуть допомагати в підготовці фахівців із кіберзахисту.

4. Закупівля та обслуговування техніки. Приватні компанії постачають армії техніку та обладнання на основі довгострокових контрактів. Великобританія використовує ДПП для закупівлі бронетехніки та авіаносців. Передача функцій обслуговування техніки приватним підприємцям для зниження витрат. Уряд США укладає довгострокові контракти з приватними компаніями для розробки та постачання військової техніки. Наприклад, компанії Lockheed Martin і Boeing постачають винищувачі F-35 та системи ППО, розроблені з використанням спільного фінансування та технологій.

У Франції через державно-приватне партнерство фінансується виробництво бойових літаків Rafale та підводних човнів, де приватні підприємці беруть участь у розробці, тестуванні та виробництві. Ізраїль через співпрацю з приватними компаніями, такі як Rafael Advanced Defense Systems забезпечує технічне обслуговування систем ППО та модернізацію танків Merkava.

5. Навчання та підготовка персоналу. Співпраця з приватними компаніями для створення віртуальних симуляторів бойових дій. Розробка навчальних платформ. У Канаді приватні компанії забезпечують навчальні програми для пілотів.

6. Інвестиції у відновлювану енергетику використання ДПП для будівництва сонячних або вітрових електростанцій на військових базах. У США енергетичні компанії співпрацюють із Пентагоном для забезпечення військових баз «зеленою» енергією.

7. Розробка систем спостереження та супутникового моніторингу. Деякі держави співпрацюють із компаніями для запуску супутників спостереження та систем розвідки. Франція успішно інвестує в розробку супутників через спільні програми з приватними корпораціями.



Рис. 3.15. Переваги використання державно-приватного партнерства в оборонній сфері.

Україна може скористатися досвідом вищезазначених країн для:

- Будівництва логістичних центрів у стратегічних регіонах (на сході та заході країни).
- Створення автоматизованих складів для зберігання боєприпасів і продовольства.
- Модернізації транспортних шляхів (залізниця, дороги) у співпраці з приватними компаніями.
- Запуску цифрових платформ для інтеграції даних про потреби армії та доступні ресурси.
- Розробки мобільних логістичних рішень для швидкого постачання військ у зоні бойових дій.

Щодо вітчизняного досвіду ДПП в оборонному секторі, то можна відмітити виробництво безпілотних літальних апаратів (БПЛА). У співпраці з турецькою компанією Baykar Україна реалізує проєкт із локалізації виробництва БПЛА Bayraktar TB2. У 2022 році було розпочато будівництво заводу в Україні для виробництва цих безпілотників, що є прикладом ДПП у галузі високотехнологічної техніки.

Державний концерн «Укроборонпром» співпрацює з приватними підприємствами для виробництва та модернізації техніки, такої як бронетранспортери, танки та артилерійські системи.

У рамках співпраці з іноземними компаніями реалізуються проєкти щодо імпорту та оновлення техніки з умовами часткової локалізації виробництва.

У співпраці з українськими ІТ-компаніями держава розвиває кіберзахист критичної інфраструктури. Ці проєкти реалізуються в рамках ДПП із залученням приватного капіталу та технологій. Особливо це набуло широкого впровадження підчас повномасштабного вторгнення, коли серед добровольців була велика частина працівників ІТ-компаній, які, крім застосування своїх практичних навиків, налагоджували співпрацю із компаніями, у яких працювали.

Таблиця 3.15.

Виклики і шляхи їх подолання для розвитку ДПП в обороні України

Виклики	Шляхи подолання
Недостатня правова база: Система регулювання ДПП в Україні все ще потребує вдосконалення, особливо в оборонній сфері.	Покращення правового регулювання: Вдосконалення законодавства про ДПП із конкретним фокусом на оборонний сектор.
Фінансові ризики: Інвестори часто стикаються з труднощами доступу до фінансування в умовах воєнного стану	Залучення міжнародних інвесторів: Пошук партнерів серед союзників України, які готові інвестувати в оборонну промисловість
Корупція та непрозорість: Ризики корупції можуть знижувати ефективність реалізації проєктів.	Підвищення прозорості: Впровадження електронних платформ для моніторингу та управління проєктами ДПП.
Технологічне відставання: Багато підприємств не мають сучасного обладнання та технологій, що обмежує їхню конкурентоспроможність порівняно з міжнародними партнерами.	Розвиток локального виробництва: Підтримка вітчизняних підприємств через замовлення від держави та приватно-державну співпрацю

Подолання цих викликів сприятиме розвитку ДПП, підвищенню обороноздатності України та забезпеченню конкурентоспроможності вітчизняної продукції.

Для України цей підхід може стати важливим інструментом для залучення інвестицій та впровадження передових рішень у сфері безпеки та оборони. ДПП у оборонній сфері є ефективним механізмом для модернізації військової техніки, розвитку інфраструктури, впровадження інновацій та зменшення фінансового навантаження на державу. Використання підходу ДПП дозволить Україні прискорити створення ефективної системи військової логістики, підвищити її стійкість і зменшити витрати на її підтримку. Державно-приватне партнерство є потужним інструментом для реалізації масштабних проєктів, які держава самостійно не може профінансувати або реалізувати з такою швидкістю та ефективністю. Його успіх залежить від прозорості, чіткого розподілу обов'язків і відповідальності, а також взаємовигідної співпраці між державою та приватним сектором.

Всє вищезазначене має довгострокові виклики. Попри значне фінансування в умовах війни, відновлення економіки та інтеграція в євроатлантичні структури потребуватимуть стратегічного планування оборонних витрат, зокрема для модернізації техніки, інфраструктури та покращення умов служби. Особливості фінансового забезпечення оборонної сфери України відображають специфіку воєнного часу, де кожна витрачена гривня впливає на національну безпеку та ефективність боротьби за незалежність. В умовах війни фінансове забезпечення набуває особливої значущості як фактор підтримки морального духу військових та гарантія стабільності їхніх сімей.

Нині фінансове забезпечення як мотиваційний чинник відіграє вирішальну роль у забезпеченні ефективного управління людськими ресурсами в оборонній сфері, оскільки воно визначає рівень боєздатності, мотивації та професійного розвитку військовослужбовців. Воно формує основу для стабільної роботи військових підрозділів, розвитку кадрового потенціалу та забезпечення високого рівня боєздатності в умовах сучасних викликів. Українські вчені, які досліджували це питання, зосереджуються на таких ключових аспектах, як оплата праці військовослужбовців, соціальні гарантії, мотивація через фінансові стимули, ефективне управління фінансовими ресурсами в умовах воєнного стану.

Фінансове забезпечення управління людськими ресурсами у військовій сфері є багатфакторним процесом, який залежить від економічних можливостей держави, політичних рішень, соціальних потреб персоналу, а також міжнародної підтримки. Врахування цих чинників дозволяє створити ефективну систему управління, здатну відповідати на сучасні виклики.

В умовах воєнного стану, інтенсивного виконання бойових завдань, морально-психологічних і фізичних навантажень, а також постійного ризику для життя, грошове стимулювання набуває особливої ваги як чинник професійної привабливості та стабільного кадрового забезпечення війська, тому фінансове забезпечення є одним з ключових елементів системи мотивації в управлінні людськими ресурсами. Управління людськими ресурсами в оборонній сфері України є ключовим компонентом забезпечення національної безпеки, особливо в умовах сучасних викликів та повномасштабного військового вторгнення. Цей процес включає комплекс заходів, спрямованих на підбір, навчання, розвиток і мотивацію персоналу, що забезпечує ефективність функціонування Збройних Сил. Ефективне управління людським капіталом у військовій сфері вимагає інтеграції сучасних підходів до управління людськими ресурсами, таких як стратегічне планування, забезпечення соціальної підтримки військовослужбовців, впровадження новітніх технологій у підготовку кадрів та створення конкурентоспроможних умов служби. У цьому контексті особлива увага приділяється фінансовому забезпеченню, матеріальному стимулюванню та розвитку системи соціальних гарантій, які є основними інструментами підвищення мотивації та боєздатності військового персоналу.

Соціальний захист військовослужбовців в Україні включає широкий спектр прав та гарантій, що забезпечують фінансову та соціальну підтримку, зокрема через пенсійне забезпечення, медичне обслуговування, компенсації за підняєм житла, навчання та підвищення кваліфікації, а також включає захист їхніх прав у разі поранень або загибелі, що є важливою частиною забезпечення їхнього гідного життя під час служби та після неї.

У період активних військових дій на території України постають нагальні питання щодо розміру й порядку розрахунку грошового забезпечення військовослужбовців. Все це залежить від поточної політичної, економічної ситуації країни, законодавчих актів і чинних постанов уряду, що регулюють питання фінансування Збройних Сил. У більшості країн грошове забезпечення військовослужбовців складається з основної та додаткової частин. В Україні провідне місце в регулюванні питань нарахування й виплати грошового забезпечення належить Наказу Міністерства оборони України «Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам» від 07 червня 2018 р. № 260, зареєстрованому в Міністерстві юстиції України 26 червня

2018 року за № 745/32197, що регламентує порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та іншим особам. Цей нормативний документ створено задля впорядкування механізму та умов виплати грошового забезпечення військовослужбовцям відповідно до законодавства України, на підставі наказу прийнято відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» і постанови Кабінету Міністрів України «Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб» від 30 серпня 2017 року № 704 [6, 7, 8]. До ключових аспектів належить:

Грошове забезпечення, що включає:

- основні щомісячні виплати (посадовий оклад, оклад за звання, надбавка за вислугу років);
- додаткові щомісячні виплати (надбавки за умови служби, премії тощо);
- одноразові виплати (допомога при звільненні, соціальні виплати тощо).

Особливості виплат:

- надбавки за службу в особливих умовах, у гірських районах, в умовах воєнного стану;
- доплати за науковий ступінь, військові звання та інші спеціальні обставини.

Таким чином, наказ регулює широкий спектр фінансових питань, що стосуються виплат військовослужбовцям і є важливим для забезпечення соціального захисту в армії.

Наказ Міністерства оборони України «Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам» № 260 від 07 червня 2018 р. регулює порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям. Цей документ залишається одним із ключових нормативних актів у сфері соціального забезпечення військовослужбовців України, зважаючи на те, що оклади й надбавки регулярно переглядаються відповідно до економічної ситуації та змін у законодавстві [6].

Грошове забезпечення – це система фінансових стимулів, гарантованих державою, яка передбачає виплати військовослужбовцям для задоволення їхніх матеріальних та культурних потреб. Воно враховує специфіку військової служби, порядок її проходження, кількість і якість виконаних завдань.

Одним із основних положень можна відмітити склад грошового забезпечення.

Грошове забезпечення військовослужбовців складається із щомісячних основних виплат таких, як посадовий оклад, оклад за військове звання, надбавка за вислугу років; щомісячних додаткових виплат: підвищення посадового окладу, надбавки (наприклад, за службу в Силах спеціальних операцій, за особливі умови служби), доплати (за науковий ступінь, кваліфікацію, знання іноземної мови тощо), винагороди за виконання специфічних завдань (наприклад, у зоні бойових дій), премії; одноразових виплат: винагороди за бойові заслуги, допомоги (наприклад, для вирішення соціально-побутових питань, після укладення першого контракту, при звільненні з військової служби) (рис. 3.16.).

Опис посадових окладів та окладів за військові звання (згідно з ПКМУ № 704 від 2018 року), розміри посадових окладів і окладів за військові звання встановлюються відповідно до Додатків 1 та 14 до Постанови Кабінету Міністрів України № 704 від 2018 року. Вони залежать від займаної посади, а оклади за звання – від рангу військовослужбовця [8].

Щомісячні основні види	Щомісячні додаткові види	Одноразові додаткові види
• оклади за військовим званням і займаною посадою та надбавка за вислугу років	• підвищення, доплати • надбавки та премія	• винагороди, матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань; • допомога після укладання першого контракту; • допомога при звільненні з військової служби.

Рис. 3.16 Склад грошового забезпечення.

Постанова, спрямована на впорядкування фінансового забезпечення військовослужбовців, підвищення мотивації та соціального захисту, враховує специфіку військової служби та сприяє прозорості й справедливості в нарахуванні грошового забезпечення. Відмітимо, що постанова передбачає можливість введення нових виплат за окремими рішеннями уряду, пов'язаних з модернізацією умов фінансового забезпечення відповідно до актуальних потреб оборони країни.

Право на посадовий оклад виникає з моменту вступу на посаду, але не раніше дати, зазначеної у наказі про призначення на посаду, гарантує отримання базового рівня оплати праці за виконання службових обов'язків. Оклади за військовим званням (ОВЗ) (крім військовослужбовців строкової військової служби) КМУ № 704) [8].

Посадовий оклад за військовим званням – це встановлений державою фіксований розмір грошового забезпечення, який виплачується військовослужбовцю залежно від його військового звання. Ця складова є базовим елементом системи грошового забезпечення, що гарантує матеріальну компенсацію за відповідальність та повноваження, які передбачає конкретне звання.

Ефективна система фінансового забезпечення є не лише механізмом компенсації, а й важливим інструментом реалізації кадрової політики в Збройних Силах України. У світлі поточних викликів та довготривалої воєнної загрози постає нагальна потреба у структурному реформуванні підходів до грошового забезпечення військовослужбовців, адаптованого до стандартів НАТО та кращих практик держав-членів Європейського Союзу. Це дозволить забезпечити стійкість особового складу, зменшити плинність кадрів та забезпечити стабільну обороноздатність у довгостроковій перспективі.

Одним із основних напрямів реформування є перехід до моделі прозорого, прогнозованого та диференційованого фінансового забезпечення. Згідно зі «Стратегією людського розвитку в секторі безпеки і оборони України до 2025 року», держава має впровадити сучасну систему управління людськими ресурсами, у якій оплата праці базується на принципах справедливості, з урахуванням рівня відповідальності, складності завдань і бойового досвіду [11, с.6]. Це означає відмову від єдиної тарифної сітки як основи визначення виплат і перехід до моделі контрактної мотивації, де ключову роль відіграє результат, рівень підготовки та бойове навантаження.

Другий важливий вектор – вдосконалення механізмів преміювання та гнучкої стимуляції. У країнах НАТО активно використовується система бонусів за досягнення, участь у бойових місіях, успішне командування підрозділом або виконання спеціальних завдань. В Україні така система існує фрагментарно та часто залежить від суб'єктивного рішення командирів. Реформування передбачає створення прозорої системи оцінювання результативності служби, що автоматично коригує обсяг фінансової винагороди. Як зазначено у звіті RAND Corporation, застосування автоматизованих систем розрахунку премій зменшує рівень корупції та підвищує довіру особового складу до системи [14, с.19].

Наступним напрямом є посилення соціально-економічних гарантій для військовослужбовців та членів їхніх сімей, зокрема в частині довгострокових бонусів: накопичувальні пенсійні програми, фінансова підтримка при отриманні житла, компенсації на освіту дітей. Досвід Великобританії, згідно з доповіддю Armed Forces Pay Review Body, демонструє ефективність таких заходів у підвищенні рівня задоволеності службою та скороченні кількості звільнень за власним бажанням [12, с.10]. Для України ці заходи можуть стати основою для збереження мотивованого корпусу офіцерів та сержантів.

Окрему увагу слід приділити інституційному оновленню механізмів управління фінансами у військовій сфері. Це передбачає цифровізацію процесів розрахунку й виплат, впровадження єдиної електронної платформи обліку персоналу, контрактів, надбавок, премій та інших виплат. Згідно з рекомендаціями OECD, сучасна модель управління ресурсами в секторі оборони повинна базуватись на принципах відкритості, оперативного аналізу даних та антикорупційного захисту [13, с.18]. Упровадження таких систем у ЗСУ дозволить підвищити ефективність розподілу коштів та уникнути зловживань.

Також перспективним є впровадження диференційованої системи контрактів, яка враховуватиме не лише строк служби, а й рівень ризику, географічне розташування служби, бойовий досвід, а також ступінь мобілізаційної готовності. Наприклад, короткотермінові контракти з високими компенсаціями можуть залучати спеціалістів вузьких галузей (інженери, кібербезпека, медики), тоді як довготермінові угоди з розширеним соціальним пакетом мотивуватимуть залишитися у війську на тривалий період.

ВИСНОВКИ

Фінансове забезпечення визначається як комплекс заходів і дій, спрямованих на організацію фінансового господарства для своєчасного й належного забезпечення потреб оборонної сфери. У його основі лежить система фінансового механізму, що забезпечує ефективний розподіл і перерозподіл грошових ресурсів з метою підтримки функціонування фінансової системи держави. Обсяги фінансового забезпечення оборонної сфери залежать від стану економіки, бюджетних можливостей, пріоритетів державної політики та геополітичної ситуації. У воєнний час зростає потреба в адаптивності фінансової системи, яка повинна оперативно реагувати на змінні умови.

Україна стикається з необхідністю одночасного збільшення фінансування оборонної сфери та оптимізації витрат. Основними шляхами досягнення цієї мети є: розширення джерел фінансування через міжнародну допомогу, зокрема кредити від МВФ, Світового банку та партнерські гранти; реформа системи оподаткування, включаючи підвищення військового збору, дозволить залучити більше коштів на

потреби оборони; активізація волонтерського руху та благодійності, що продемонстрували високий рівень ефективності під час повномасштабного вторгнення; оптимізація витрат, спрямована на пріоритизацію критичних напрямів оборонного фінансування, таких як модернізація техніки, підготовка кадрів та соціальний захист військовослужбовців.

Україна демонструє високий рівень мобілізації ресурсів на оборону, адаптуючись до викликів повномасштабної війни. Однак, порівняно з європейськими країнами, економічний потенціал обмежений, що робить міжнародну підтримку критично важливою. Для ефективного використання ресурсів Україна може запозичити європейський досвід у прозорості витрат, довгостроковому плануванні та інвестиціях у технології.

У Європі значна частина оборонного бюджету спрямовується на соціальні гарантії для військовослужбовців, що може стати прикладом для України. За 2024 р. Великобританія та Франція мають найвищі оборонні бюджети серед європейських країн (70 і 60 млрд дол США відповідно). Пріоритетність витрат (% ВВП) має Польща 4%, Естонія 3% та скандинавські країни. Вони витрачають найбільший відсоток ВВП на оборону через геополітичну ситуацію.

До ключових напрямів великі країни (Німеччина, Франція, Великобританія) відносять глобальні зобов'язання і модернізацію. Країни Балтії та Польща пріоритизують збільшення боєготовності через близькість до потенційних загроз. Скандинавські країни роблять акцент на кібербезпеці та резервістах. Ця статистика ілюструє, як різні країни адаптують свої витрати залежно від національних пріоритетів та стратегічного контексту.

Запозичення практик інших країн, таких як розвиток партнерств з приватним сектором, інвестиції в кібербезпеку та довгострокове планування допоможуть Україні ефективно використовувати бюджетні кошти, забезпечувати інноваційність та підвищувати обороноздатність.

Недостатнє фінансування оборонного сектору призводить до зниження мотивації персоналу через відсутність конкурентного рівня заробітних плат та соціальних пільг; недостатній рівень підготовки кадрів, що знижує боєздатність; втрати кваліфікованих кадрів через відсутність належних умов служби; погіршення соціального забезпечення військовослужбовців та їхніх сімей; нестачі сучасної техніки та інфраструктури; збільшення фінансування та ефективне управління ресурсами є необхідними для подолання цих викликів.

Міжнародна практика використання оборонних витатків показує важливість довгострокового планування, інвестицій у новітні технології, прозорості витрат та соціального забезпечення військовослужбовців. Для України корисно перейняти ці підходи, адаптуючи їх до власних умов для підвищення обороноздатності та ефективності використання ресурсів.

Досвід країн, таких як США, Німеччина, Ізраїль та Скандинавські країни, показує, що ключовими факторами успіху є довгострокове планування оборонних витрат, прозорість і підзвітність фінансування, співпраця з приватним сектором для розвитку інновацій, пріоритетність інвестицій у новітні технології та модернізацію інфраструктури. Для України актуальним є використання цих підходів через створення багаторічних програм фінансування, розвиток резервів та інвестування в інноваційні проєкти.

Державно-приватне партнерство є ключовим механізмом для забезпечення сталого фінансування оборонного сектору. Основні напрямки використання ДПП включають розробку нових видів озброєння, систем кібербезпеки та інфраструктурних рішень; будівництво та модернізацію військових баз і логістичних центрів; закупівлю та технічне обслуговування військової техніки, створення інноваційних навчальних платформ для підготовки кадрів.

Україна вже демонструє позитивні приклади співпраці в рамках ДПП, зокрема виробництво БПЛА та модернізацію техніки. Водночас подолання викликів, таких як недостатня правова база, корупція та технологічне відставання є ключовими для подальшого успішного впровадження ДПП.

Аналіз сучасного стану фінансування оборонної сфери демонструє, що, не зважаючи на значні фінансові труднощі, Україна змогла адаптувати свою систему до воєнних реалій. Завдяки зростанню оборонного бюджету, міжнародній підтримці та впровадженню ефективних фінансових механізмів вдалося забезпечити необхідні умови для виконання завдань оборони. Однак для довгострокової стабільності та стійкості оборонного сектору потрібні подальші реформи та залучення нових джерел фінансування.

Реалізація запропонованих напрямків вдосконалення фінансового забезпечення оборонного сектору є критично важливою для забезпечення стійкості та боездатності Збройних Сил України. Інтеграція міжнародного досвіду, оптимізація витрат та розвиток державно-приватного партнерства створюють основу для ефективного управління людськими ресурсами, модернізації армії та підвищення її конкурентоспроможності в умовах сучасних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гроші для сильних: як змінювався оборонний бюджет України від початку війни (2024). РБК. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/groshi-silnih-k-zminyuvavsyu-oboronniy-byudzheth-1732120941.html> (дата звернення: 15.09.2025).
2. Бюджетний кодекс України Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 50-51, 572 с. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text> (дата звернення: 15.09.2025).
3. Закон України «Про оборонні закупівлі» від 17.07.2020 № 808-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-19#Text> (дата звернення: 15.09.2025).
4. Закон України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015 № 922-VIII. URL: https://ips.ligazakon.net/document/t200808?ed=2024_02_22 (дата звернення: 15.09.2025).
5. Міжнародна фінансова допомога може скоротитися: чим це загрожує Україні у 2025-2026 роках. Новини. РБК Україна. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/mizhnarodna-finsova-dopomoga-mozhe-skorotitsya-1722585032.html> (дата звернення: 15.09.2025).
6. Наказ МОУ від 07.06.2018 р. № 260 «Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0638-08#Text> (дата звернення: 15.09.2025).
7. Наказ МОУ від 20.02.2017 р. № 105 «Про затвердження Інструкції про відрядження військовослужбовців Збройних Сил України» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0364-17#Text> (дата звернення: 15.09.2025).

8. Постанова КМУ від 30 серпня 2017 р. №704 «Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/704-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.09.2025).
9. Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження особливостей здійснення оборонних закупівель на період дії правового режиму воєнного стану». від 11.11.2022 № 1275 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1275-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.09.2025).
10. Стоянова-Коваль С., Захаров А., Лісовенко Д., Остапенко І. (2025) Вплив фінансового забезпечення на ефективність управління людськими ресурсами в оборонній сфері Social Development and Security, Vol. 15, No. 1, –2025 P.313-323 DOI: <https://doi.org/10.33445/sds.2025.15.1.27> (дата звернення: 15.09.2025).
11. Стратегія людського розвитку в секторі безпеки і оборони України до 2025 року: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 червня 2021 р. № 678-р.
12. Armed Forces Pay Review Body. FIFTIETH REPORT 2021. London: HMSO, 2021. 101 p. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/616e9406e90e0719771829e3/Armed_Forces_Pay_Review_Body_Fiftieth_Report_2021.pdf (дата звернення: 15.09.2025).
13. OECD. (2022) PEOPLE MANAGEMENT GUIDEBOOK OECD HUMAN RESOURCES MANAGEMENT 2022 OECD Publishing, 72 p URL: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/careers/OECD-People-Management-Guidebook.pdf> (дата звернення: 15.09.2025).
14. RAND Corporation. (2011) Military Compensation and Retention: An Analysis of the 13th Quadrennial Review of Military Compensation. Beth J. Asch, James Hosek. RAND Corporation, 2011. 119 p.

РОЗДІЛ 4

ОСВІТНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ВОЇНІВ

Максим ЛЕВІНСЬКИЙ

1. РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНИХ РІШЕНЬ У ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРСЬКОГО ТА ОСОБОВОГО СКЛАДУ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОЇ ТА ГІБРИДНОЇ ВІЙНИ

1.1. Програмні рішення в системі професійної підготовки воїнів

1.1.1. Програмування як основа формування системного мислення та алгоритмічної компетентності

Володіння основами програмування сьогодні є критичним елементом не лише технічної підготовки, але й загального інтелектуального розвитку сучасного воїна. Ця дисципліна служить потужним каталізатором формування системного, алгоритмічного мислення – здатності декомпозувати складну, неструктуровану проблему (тактичну ситуацію, бойове завдання, логістичну операцію) на низку керованих, послідовних логічних кроків. У процесі написання коду виховуються ключові якості: чітке визначення умов переходу між етапами (конструкції «якщо-то»), аналіз крайових випадків (worst-case scenarios), розробка альтернативних алгоритмів дій (плани «Б», «В») та передбачення наслідків прийнятих рішень.

Важливість алгоритмічного підходу підкріплюється тим, що сучасні системи управління військами (C2 – Command and Control) та системи озброєння по суті є втіленими в «залізо» складними алгоритмами. Розуміння принципів їхнього функціонування на абстрактному рівні, подібному до читання блок-схеми (рис. 4.1.), дозволяє оператору або командирі не сліпо виконувати інструкції, а передбачати поведінку системи в нестандартних ситуаціях, швидко діагностувати причини збоїв та знаходити обхідні шляхи для виконання бойового завдання [4]. Наприклад, процес організації оборони позиції можна формалізувати у вигляді алгоритму, що включає етапи: оцінку місцевості, визначення секторів обстрілу, розстановку сил і засобів, організацію спостереження та зв'язку, планування маневру. Кожен з цих етапів має свої умови та критерії ефективності, а їхня послідовна реалізація гарантує стійкість оборони.

Однією з найважливіших концепцій, які підносять програмування, є оцінка складності алгоритмів, що знайшла своє відображення в нотації Big O (Велике O). Ця концепція безпосередньо переноситься на поле бою для оцінки ефективності тактичних схем та планів операцій. Якщо командир розуміє, що певний маневр (наприклад, оточення противника) має «лінійну» складність $O(n)$ і вимагає часу, пропорційного кількості залучених сил, то інший маневр (наприклад, застосування вогневої моці для прориву) може мати «логарифмічну» складність $O(\log n)$, будучи набагато ефективнішим і швидшим при зростанні масштабів операції [7]. Таке мислення дозволяє командирам інтуїтивно оцінювати часові та ресурсні

витрати різних варіантів дій, обираючи оптимальний шлях для досягнення мети з мінімальними витратами. Це особливо критично в умовах дефіциту часу та ресурсів, коли помилка в оцінці може коштувати життів.

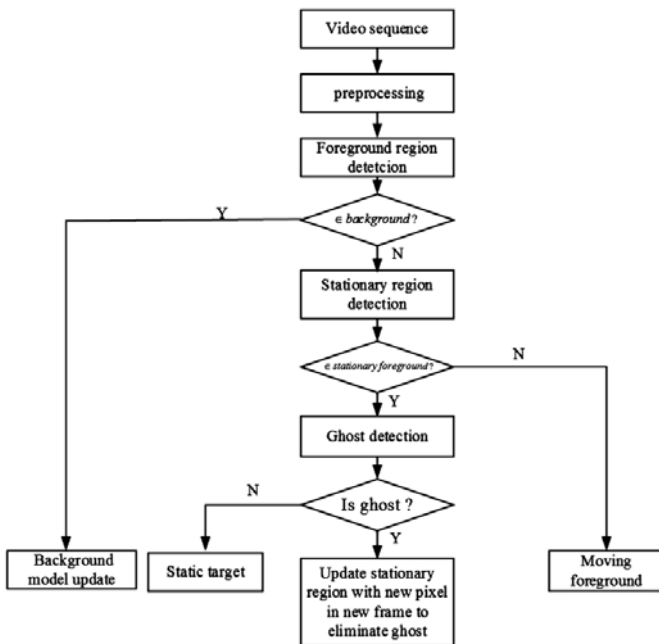


Рис. 4.1. Приклад алгоритму формалізованого у вигляді блок-схеми.

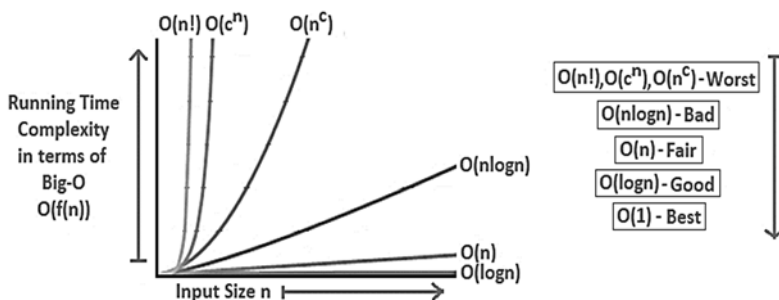


Рис. 4.2. Нотація Big O щодо різних алгоритмів.

Розуміння концепції складності алгоритмів є критичним для оптимізації використання обмежених військових ресурсів. Наприклад, планування маршруту логістичної колони може бути представлено як класична задача комівояжера, яка в загальному випадку має факторіальну складність $O(n!)$. Однак застосування евристичних алгоритмів або розбиття глобальної задачі на локальні підзадачі (що є прямою аналогією декомпозиції в програмуванні) дозволяє знайти «досить

хороше» рішення за прийнятний час, що відповідає реальним умовам [7]. Це навичка – розпізнавати тип задачі та обирати адекватний метод її вирішення – безпосередньо формується практикою програмування.

Вивчення мов програмування низького рівня, таких як C та C++, де програміст має глибоке розуміння архітектури «заліза», керування пам'яттю та часових характеристик виконання операцій, розвиває особливу уважність до деталей. Ця уважність аналогічна розумінню фізичних можливостей і обмежень особового складу та техніки в бою. Інженер-розробник системи керування вогнем, який працював з низькорівневими мовами, краще усвідомлює, чому система потребує певного часу для обчислення траєкторії і враховує це при проектуванні інтерфейсу «людина-машина». Так само командир, що розуміє основи роботи систем, краще оцінює їхні тактичні межі застосування [5].

Крім того, програмування формує глибоке інтуїтивне розуміння причинно-наслідкових зв'язків. Воно вимагає чіткого усвідомлення, як зміна вхідних даних, логіки одного модуля або навіть однієї змінної може каскадно вплинути на всю систему. Ця навичка незамінна для проведення аналізу результатів проведених операцій (After-Action Review), виявлення ключових факторів успіху чи невдачі та моделювання можливого розвитку ситуації. Наприклад, аналізуючи неуспішну операцію, командир, що володіє алгоритмічним мисленням, не просто констатує факт невдачі, а вибудовує ланцюжок подій («якщо б на етапі А ми зробили X, то подія В не сталася б, що дозволило б уникнути наслідку С»), ідентифікуючи точку прийняття рішення, де все пішло не так, і пропонуючи альтернативний «алгоритм» дій на майбутнє [10].

Таким чином, програмування слід розглядати не як суто технічний навик, а як метанавик – фундаментальну когнітивну здатність, що підвищує ефективність прийняття рішень у будь-якій сфері діяльності, особливо в умовах високої невизначеності та стресу. Воно є основою інтелектуальної переваги на сучасному полі бою, безпосередньо впливаючи на ефективність використання ресурсів, швидкість реагування та, як наслідок, на зменшення втрат особового складу. Інвестиції у вивчення основ програмування є інвестиціями в розвиток стратегічного мислення майбутніх командирів [8].

1.1.2. Штучний інтелект: трансформація навчання, прийняття рішень та етичні виклики

Впровадження технологій штучного інтелекту (ШІ) кардинально змінює парадигму як навчання, так і ведення бойових дій переходом від жорстко детермінованих систем до адаптивних, здатних до самонавчання та прийняття рішень на основі аналізу великих масивів гетерогенних даних. Ця трансформація є не просто еволюційним покращенням, а революційним стрибком, що порівнюється з появою автоматизації чи радіозв'язку [8, 12]. Її ядром є здатність алгоритмів виявляти складні, ненаочні закономірності, непідвладні людському аналізу в реальному часі, та генерувати прогнози й рішення на їх основі.

У сфері освіти та тренування ШІ відкриває еру глибокої персоналізації, руйнуючи уніфікований «конверсний» підхід до підготовки. Сучасні адаптивні навчальні системи (Adaptive Learning Systems), засновані на алгоритмах машинного навчання, аналізують успішність курсанта в симуляторах, тестах та віртуальних навчаннях, формуючи

динамічну цифрову модель його знань і навичок (Knowledge Graph). На основі цих даних система автоматично адаптує складність і послідовність завдань, пропонує додаткові матеріали для ліквідації індивідуальних пробілів у знаннях та визначає оптимальний темп навчання, максимізуючи ефективність засвоєння матеріалу [10]. Віртуальні інструктори (чат-боти, голосові помічники на основі моделей великої мови, LLM - Large Language Models) надають миттєві, контекстно-релевантні відповіді на питання, пояснюють складні тактичні концепції 24/7, імітуючи діалог з інструктором, що значно розвантажує живих викладачів і дозволяє їм зосередитися на складних кейсах та групових вправах.

Розширені симулятори та «серйозні ігри» на основі ШІ створюють безпрецедентно реалістичне та динамічне середовище для відпрацювання навичок. Розумні супротивники (AI Opponents) аналізують тактику гравця в реальному часі, адаптують свою стратегію, навчаються на помилках та використовують слабкі місця, що значно перевершує за ефективністю заздалегідь запрограмовані лінійні сценарії, які швидко вивчаються і втрачають навчальну цінність. Технологія динамічного генерування сценаріїв дозволяє створювати унікальні, неперелічувані навчальні ситуації, що запобігає механічному «натаскуванню» на конкретні кейси та виховує гнучкість мислення і здатність діяти в умовах неповної інформації. Після завершення навчання система автоматично генерує детальний звіт з глибоким аналізом сильних та слабких сторін курсанта, пропонуючи конкретні рекомендації щодо вдосконалення [2].



Рис. 4.3. Розширений симулятор, у якому використовується ШІ для створення реалістичного противника та середовища.

У оперативній діяльності ШІ виступає потужним «силовим множитком» (force multiplier), корінним чином трансформуючи традиційні процеси. У сфері розвідки та аналізу даних (ISR – Intelligence, Surveillance, Reconnaissance) алгоритми машинного зору (Computer Vision) автоматизують обробку колосальних потоків даних від безпілотних літальних апаратів (БпЛА), супутників, радарів та наземних сенсорів.

Вони не просто фільтрують інформацію, а виконують складні завдання: автоматичне виявлення, класифікацію та ідентифікацію цілей (ATR – Automatic Target Recognition), виявлення аномалій у поведінці противника, прогнозування його намірів на основі аналізу патернів пересування та активності. Це радикально прискорює цикл OODA (Спостерігай–Орієнтуйся–Вирішуй–Дій), перетворюючи необроблені дані на готові до застосування розвідувальні зведення [2, 8]. Наприклад, алгоритми глибокого навчання можуть відрізнити танк від вантажівки на супутниковому знімку з високим рівнем упевненості, навіть за умов часткового затемнення або використання камуфляжу, значно зменшуючи навантаження на людину-аналітика.

Системи підтримки прийняття рішень (DSS – Decision Support Systems) на основі ІІІ стають незамінними «когнітивними партнерами» для командирів усіх рівнів. Ці системи аналізують поточну обстановку в реальному часі, інтегруючи дані з різноманітних джерел: від метеозвітів і стану власних ресурсів (паливе, боєкомплект, стан техніки) до історичних прецедентів подібних операцій та оцінки ризиків. На основі цього аналізу DSS пропонують командиру не одне, а спектр можливих варіантів дій, кожен з яких супроводжується прогнозом ймовірних наслідків, оцінкою ризиків та необхідних ресурсів [8]. Це не заміщає командира, а надає йому глибину, багатовимірну картину для прийняття остаточного, більш обґрунтованого рішення. Наприклад, система може попередити, що запланований маршрут перекидання резервів проходить через зону, де прогнозується активність ворожої артилерії, і запропонувати альтернативний шлях, враховуючи стан мостів та доріг.

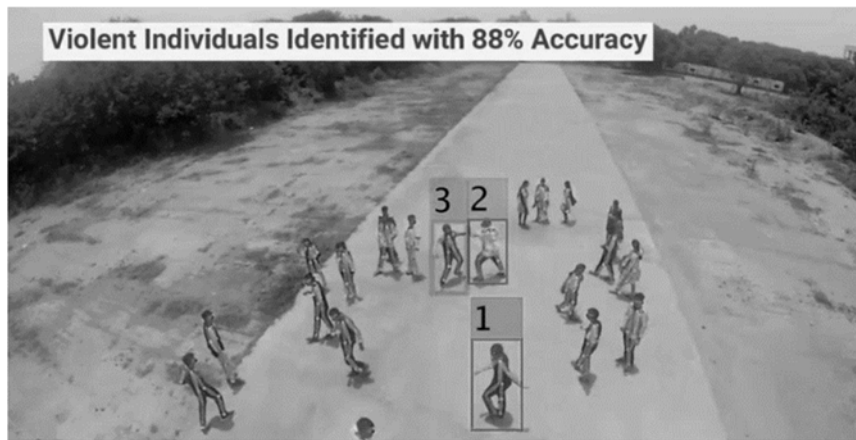


Рис. 4.4. Використання ІІІ для аналізу подій та підтримки прийняття рішень на основі об'єднаних даних.

Однак інтенсивне впровадження ІІІ неминуче породжує серйозні етичні та правові виклики, що потребують пріоритетної уваги. Ключовим питанням залишається відповідальність за наслідки рішень, прийнятих автономними системами. Питання про те, хто відповідає, якщо алгоритм помилиться? Розробник, оператор чи командувач? залишається предметом гострих дискусій серед міжнародної спільноти [3]. Інша критична проблема – упередженість

алгоритмів (bias), що виникає через нерепрезентативні або історично упереджені тренувальні дані. Такий алгоритм може систематично недооцінювати загрози в певних умовах або неправильно класифікувати цілі, що призводить до дискримінаційних або катастрофічних помилкових рішень. Проблема «чорного ящика» ускладнює інтерпретацію рішень складних нейронних мереж, що підриває довіру користувачів і ускладнює пошук причин помилок. Це стимулює розвиток напрямку Пояснюваного ШІ (XAI – Explainable AI), метою якого є створення зрозумілих для людини моделей [12].

Окрему загрозу становить використання генеративних ШІ (Generative AI) для створення цілеспрямованої дезінформації та глибоких фейків (deep fakes) у інформаційній війні. Ці технології можуть бути використані для підготовки переконливих аудіо- та відеозвернень політичних і військових лідерів з метою маніпулювання суспільною думкою, поширення паніки серед військовослужбовців та населення або провокування міжнародних інцидентів [12].



Рис. 4.5. Використання генеративного ШІ для створення deep fakes в інформаційній війні (приклад підробленого відео).

Таким чином, майбутнє ефективного та безпечного застосування ШІ в військовій справі лежить не в повній автономізації, а в побудові моделі синергії «людини в контурі» (human-in-the-loop) або «людини при владі» (human-on-the-loop). У цій моделі технологія виступає як потужний інструмент, що посилює можливості людини-оператора або командира, надаючи йому необхідні аналітичні дані та рекомендації, але остаточне рішення про застосування сили залишається за людиною, яка несе моральну та юридичну відповідальність за його наслідки [3; 12]. Це дозволяє поєднати швидкість та потужність машини з критичним мисленням, етичним судженням та ситуаційною обізнаністю людини.

1.1.3. Машинне навчання як інструмент аналізу даних та прогностичного моделювання

Машинне навчання (МН) як найбільш прикладна складова ШІ, що стрімко розвивається, відіграє вирішальну роль у перетворенні величезних, часто неструктурованих масивів даних («big data») в операційні інтелектуальні рішення та точні прогностичні моделі. На відміну від класичного програмування, де логіка жорстко задається людиною, алгоритми МН самостійно знаходять закономірності в даних, будуючи моделі для прогнозування майбутніх подій або класифікації об'єктів. Ця властивість робить МН незамінним інструментом у всіх сферах сучасної війни, де обсяг інформації значно перевищує людські можливості її обробки [2; 8].

У операційній діяльності МН виступає «мозком» аналітики, забезпечуючи перевагу в інформації. В обробці сигналів розвідки (SIGINT – сигнальна, COMINT – комунікаційна, ELINT – електронна розвідка) алгоритми класифікації (наприклад, Support Vector Machines, Random Forest) та кластеризації (наприклад, k-means) автоматично ідентифікують типи радіостанцій противника, визначають їх місцезнаходження за допомогою пеленгації, розпізнають «голоси» ключових операторів або навіть виявляють ознаки підготовки до атаки за зміною характеру радіообміну. Це дозволяє будувати динамічну картину структури управління противника та його намірів [8].

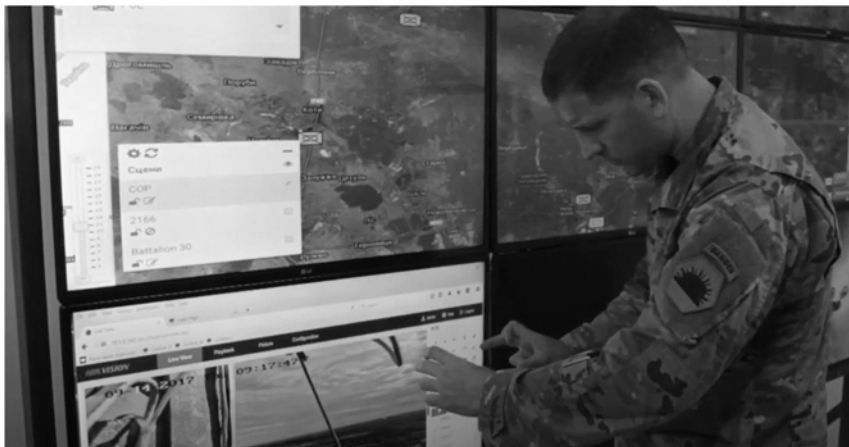


Рис. 4.6. Використання машинного навчання для тренінгу особового складу та оцінки ефективності його роботи шляхом аналізу патернів поведінки в симуляторах.

В обробці зображень та відео моделі глибокого навчання (зокрема, згорткові нейронні мережі – CNN, архітектури YOLO (You Only Look Once), Faster R-CNN, EfficientDet) виконують автоматичне виявлення та розпізнавання цілей (ATR) на знімках з БПЛА, супутників, наземних камер спостереження та тепловізійних приладів. Ці алгоритми навчаються на великих наборах даних знаходити і класифікувати об'єкти: бойову техніку (танки, БМП, артилерійські установки),

вибухове поширення шкідливого програмного забезпечення, що критично важливо для захисту систем управління військами, критичної інфраструктури (електромережі, водопостачання) та конфіденційних даних [6; 11].

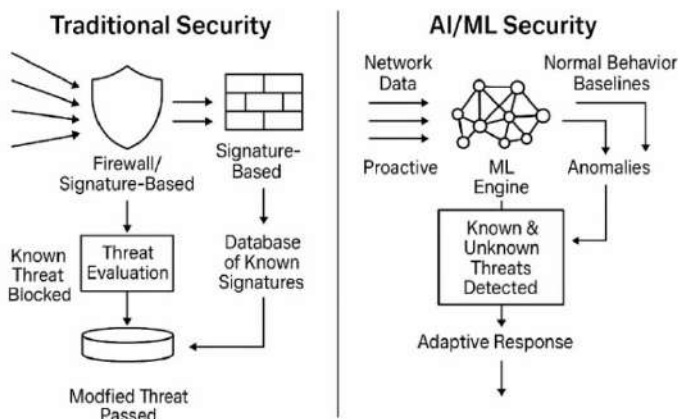


Рис. 4.8. Порівняння підходів традиційної кібербезпеки на основі правил (сигнатур) та адаптивної безпеки на основі штучного інтелекту/машинного навчання (аналіз аномалій).

Однак ефективне застосування МН залежить від подолання низки ключових викликів. Якість даних є найважливішим фактором: «сміття на вході – сміття на виході» (garbage in, garbage out). Неякісні, неповні або упереджені тренувальні набори даних призводять до створення неточних та упереджених моделей, наслідки роботи яких можуть бути катастрофічними. Складність інтерпретації рішень складних моделей, таких як глибокі нейронні мережі («чорний ящик»), ускладнює їх застосування в критичних для безпеки ситуаціях, де оператор повинен розуміти, чому система прийняла саме таке рішення, щоб довіряти їй. Ця проблема стимулює розвиток методів пояснюваного ШІ (XAI – Explainable AI), спрямованих на створення зрозумілих для людини моделей [12].

Окрему серйозну загрозу становлять кібератаки на самі моделі МН, відомі як adversarial attacks. Зловмисники можуть маніпулювати вхідними даними (наприклад, зображенням або мережевим пакетом) шляхом додавання непомітних для людського ока збурень, щоб обманути алгоритм і примусити його до неправильної класифікації. Наприклад, можна змусити систему розпізнавання образів прийняти знак стоп за знак обмеження швидкості, а систему кібербезпеки – не помітити шкідливий трафік. Ця вразливість потребує розробки стійких (adversarially robust) архітектур та постійного моніторингу й оновлення моделей [6].

Таким чином, машинне навчання служить ключовим інструментом перетворення даних на стратегічну перевагу, забезпечуючи оперативну ефективність, значну економію ресурсів та підвищення безпеки на всіх рівнях. Його успішне впровадження вимагає комплексного підходу, що включає не лише якісні дані та потужні алгоритми, але й кваліфіковані кадри, які усвідомлюють як його можливості, так і принципові обмеження, а також розвинену інфраструктуру для його підтримки та захисту.

1.2. Програмно-апаратні комплекси та системи

Сучасні інформаційні технології набувають повної сили та операційної значущості лише в тісному симбіозі програмного забезпечення з апаратними платформами, для керування якими вони створені. Цей нерозривний зв'язок утворює потужні, інтегровані комплекси, здатні вирішувати найскладніші завдання навчання, зв'язку, розвідки та управління в реальних, часто екстремальних умовах. Програмно-апаратна інтеграція забезпечує не лише функціональність, але й надійність, швидкодію та захищеність, що є критичними параметрами для військових застосувань [5].

1.2.1. Комп'ютерна графіка, віртуальна та доповнена реальність: інструменти візуалізації та імерсивного навчання

Комп'ютерна графіка (КГ) перетворилася з інструменту створення статичних зображень на стратегічний ресурс, що кардинально підвищує якість засвоєння знань, формування практичних навичок та психологічної готовності особового складу. Сьогодні її роль полягає у створенні комплексних, інтерактивних, високодеталізованих середовищ, які слугують основою для моделювання, аналізу та тренування.

Візуалізація складних даних і концепцій робить невидиме видимим, а абстрактне – зрозумілим, що є ключовим для ситуаційної обізнаності. Створення високодеталізованих 3D-моделей місцевості (Digital Twins), що точно відтворюють рельєф, будівлі, інфраструктуру та навіть рослинність, дозволяє військовослужбовцям віртуально «відпрацювати» дії на незнайомій або недоступній території. У такому цифровому двійнику можна вивчити підходи, організувати засідки, спланувати маршрути евакуації та провести рекогносцирування без фізичного ризику. Динамічна візуалізація даних розвідки у вигляді значків, траєкторій руху цілей, зон впливу та ефективності ураження на інтерактивній 3D-карті перетворює потік сирих, розрізнених даних від різних сенсорів у когнітивно доступну, єдину «картину бою» (Common Operational Picture). Це критично важливо для командирів усіх рівнів, оскільки дозволяє швидко оцінити обстановку, зрозуміти просторові взаємозв'язки та прийняти обґрунтоване рішення [2].



Рис. 4.9. Використання комп'ютерної графіки при проєктуванні крилатої ракети для моделювання аеродинамічних характеристик та траєкторії польоту.

Інтерактивні 3D-моделі та анімації принципів роботи техніки (танків, систем ППО, ракетних комплексів) з можливістю «віртуального розбирання» та вивчення окремих вузлів значно ефективніші за вивчення статичних креслень і інструкцій. Вони дозволяють розібрати складний механізм по кроках, зрозуміти взаємодію компонентів та вивчити процедури обслуговування. Візуалізація фізичних процесів (балістичних траєкторій, зон ураження різних видів зброї, поширення ударної хвилі, радіочастотного випромінювання) допомагає усвідомити невидимі небезпеки та обмеження застосування зброї, що є важливим для запобігання дружньому вогню та мінімізації побічних збитків. У медичній підготовці 3D-анатомічні атласи та симулятори хірургічних втручань (наприклад, для накладання джгута, декомпресії грудної клітини, трахеостомії) дозволяють багаторазово відпрацьовувати навички в безпечному, контрольованому середовищі, підвищуючи впевненість і швидкість реакції польових медиків в умовах стресу [10].



Рис. 4.10. Використання просторового цифрового двійника для тренування підрозділів на конкретній місцевості.

Найбільш революційний вплив на підготовку мають технології віртуальної (VR) та доповненої реальності (AR), що базуються на потужних графічних рушіях (Unreal Engine, Unity). Тактичні тренажери VR повністю занурюють курсанта в реалістичне бойове середовище з високою якістю графіки, об'ємним звуком та тактильним зворотним зв'язком, викликаючи справжні фізіологічні (посилене серцебиття, спітнілість долонь) та емоційні реакції (стрес, концентрацію). Це дозволяє багаторазово відпрацьовувати дії у складних, небезпечних або рідкісних сценаріях (міські бої, дії в умовах радіоелектронної боротьби (РЕБ), евакуація поранених під вогнем), неможливих для безпечного відтворення на полігоні через вартість, ризик або політичні обмеження. Тренажери управління технікою VR (танків, БМП, гелікоптерів, винищувачів) навчають керуванню в різних умовах (ніч, туман, гірська місцевість), де помилки не призводять до катастроф, знищення дорогої техніки або травм [2].

Доповнена реальність (AR) знаходить практичне застосування безпосередньо в польових умовах та навчальних класах. AR-інструкції та підказки, що накладаються на реальний об'єкт через спеціальні окуляри (наприклад, Microsoft HoloLens) або планшет, дозволяють солдату отримувати покрокові вказівки з розбирання-збирання

зброї, усунення несправностей техніки або надання першої медичної допомоги прямо в момент виконання дій. Це значно скорочує час навчання, знижує залежність від паперових інструкцій та підвищує якість виконання процедур у стресових умовах. Тренування на реальній техніці з проєктуванням віртуальних цілей чи наслідків пошкоджень дозволяє проводити високореалістичні навчання без витратних стрільб або ризику пошкодження матеріальної частини. Наприклад, танкіст може тренуватися враженню цілей, які проєкціюються на ландшафт, а механік – віртуально «діагностувати» несправності, запрограмовані на справжньому двигуні [2].



Рис. 4.11. Використання доповненої реальності в бойових умовах для відображення тактичної інформації та цілей у реальному часі прямо на об'єктиві шоломи.

Крім того, VR/AR технології все частіше використовуються для психологічної підготовки та реабілітації. VR-експозиційна терапія дозволяє в контрольованому безпечному середовищі поступово «занурювати» військовослужбовця в ситуації, що викликають стрес або травмують (шум бою, бої в місті), допомагаючи відпрацювати механізми впоратися з ними та зменшити наслідки посттравматичного стресового розладу (ПТСР). VR-реабілітація застосовується для відновлення моторики та когнітивних функцій пораненим військовослужбовцям через спеціальні імєрсивні вправи, що роблять процес відновлення більш залученим і ефективним [10].

Економічний ефект від цих технологій очевидний: значне зниження витрат на полігонні вправи (паливо, амортизація техніки, боєприпаси, логістика), можливість багаторазового використання цифрових сценаріїв та зменшення часу, необхідного для освоєння навички. Однак найважливішим є гуманітарний ефект: безпека тренувань, збереження життів і здоров'я особового складу під час навчання, якісніша підготовка та ефективніша реабілітація, що в цілому підвищує боєздатність армії.

1.2.2. Звичайні мережі передачі даних: основа комунікації, управління та соціальної взаємодії

Стабільна, доступна та захищена мережева інфраструктура на основі стандартних протоколів (Ethernet, TCP/IP) є кровоносною системою сучасної армії, забезпечуючи її функціонування як єдиного, узгодженого організму. Ці мережі часто сприймаються як належне, утворюють цифровий фундамент, без якого неможливе ефективне застосування будь-яких інших інформаційних технологій [4, 6].

Модель OSI

Дані	7 прикладний application	Доступ до мережевих служб
	6 представлень presentation	Представлення і кодування даних
	5 сеансовий session	Управління сеансом зв'язку
Сегменти	4 транспортний transport	Прямий зв'язок між кінцевими пунктами і надійність
Пакети	3 мережевий network	Визначення маршруту і логічна адресація
Кадри	2 каналний data link	Фізична адресація
Біти	1 фізичний physical	Робота з середовищем передачі, сигналами і двійковими даними

Рис. 4.12. Мережева модель OSI (базова модель взаємодії відкритих систем), що є теоретичною основою для побудови та стандартизації всіх сучасних мереж, включаючи військові.

Їхня роль у забезпеченні командування і контролю (C2 – Command and Control) є критичною та першочерговою. Миттєва, надійна передача наказів, оперативних карт, розвідувальних даних і даних цілевказівки між командуванням, штабами та підрозділами всіх рівнів є запорукою узгодженості дій, єдності розуміння обстановки та здійснення єдиного задуму операції. Порушення цього зв'язку веде до дезорганізації, втрати ініціативи, а часто – до катастрофічних наслідків. Крім того, саме мережі дозволяють інтегрувати різномірні системи (спостереження, розвідки, вогневого ураження, логістики) в єдиний інформаційний простір, формуючи ту ж єдину оперативну картину (Common Operational Picture – COP), яка є основою прийняття рішень в умовах сучасної війни [4].

Мережі є основою підвищення якості та швидкості прийняття рішень. Можливість командирів отримувати актуальну інформацію про стан підрозділів, противника та ресурсів у реальному часі без затримок, а також ефективно використовувати мережеві сервіси (VoIP, відеоконференції, спеціалізовані C2-системи типу CDC/TAIS) для оперативного узгодження дій є ключовим фактором переваги над противником. Вони ж забезпечують ефективну координацію між підрозділами різних родів військ (піхота, артилерія, авіація), що є запорукою успіху

спільних операцій. Наприклад, артилерійський підрозділ може отримувати координати цілей безпосередньо від розвідувальної групи в режимі, близькому до реального часу, що скорочує цикл «виявлення-ураження» до декількох хвилин [4].

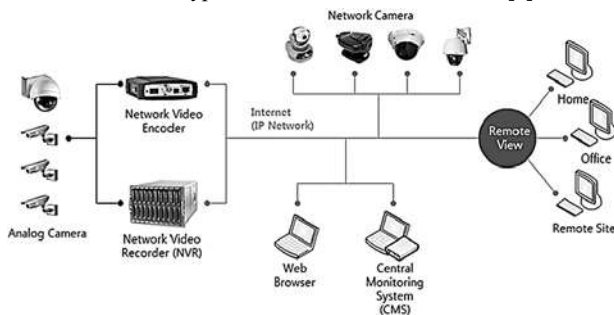


Рис. 4.13. Приклад архітектури мережі відеоспостереження для охорони периметру військового об'єкта, що інтегрує камери, сервери записи та центри моніторингу.

У сфері фізичної безпеки та охорони військових об'єктів (казематів, складів, штабів) мережі інтегрують системи відеоспостереження (CCTV), передаючи відеопотоки високої роздільної здатності з камер на центри моніторингу; системи контролю доступу (СКД), централізовано керуючи доступом персоналу до критичних зон за допомогою карток, біометричних даних та системи сигналізації та оповіщення, що автоматично сповіщають про порушення периметра, пожежу чи іншу надзвичайну ситуацію. Ці інтегровані системи значно підвищують рівень захищеності критичної інфраструктури [6].

Гуманітарний аспект надійних мереж безпосередньо впливає на збереження життів, запобігаючи трагічним випадкам «дружнього вогню» через погану координацію та забезпечуючи своєчасне попередження про загрози. Соціально-економічний аспект полягає в оптимізації використання людських і матеріальних ресурсів (менше вартих за рахунок автоматизації спостереження), запобіганні дорогих помилок від дезінформації та забезпеченні швидкого досягнення оперативних цілей, що скорочує тривалість конфлікту та його загальну вартість [11].

Соціальний аспект мережевих технологій також важливий для підтримки морального духу військовослужбовців. Доступ до зв'язку з родинами через інтернет (за умов належного захисту та цензури для оперативної безпеки) допомагає зменшити психологічне навантаження, особливо під час тривалих розгортань або бойових дій. Внутрішні корпоративні мережі та портали дозволяють розповсюджувати навчальні матеріали, оголошення та підтримувати корпоративну культуру, що сприяє єдності колективу [10].

Однак залежність від мережевої інфраструктури робить її основним об'єктом для атак противника. Кіберзагрози, навігаційні придушення та фізичне руйнування каналів зв'язку є критичними вразливостями. Тому сучасні військові мережі повинні будуватися на засадах гнучкості, надлишковості (mesh-топології, резервні супутникові канали) та впровадження передових протоколів криптографічного захисту для гарантії конфіденційності, цілісності та доступності інформації (стандарти CIA – Confidentiality, Integrity, Availability) навіть в умовах активного протидіяння [6, 11].

1.2.3. Спеціальні мережі передачі даних: надійність і безпека в критичних системах

Коли йдеться про функціонування критично важливих систем, звичайні корпоративні або інтернет-мережі часто не відповідають підвищеним вимогам до детермінованості (гарантованого часу доставки пакету), надійності, відмовостійкості та роботи в реальному часі в екстремальних умовах (вібрація, температура, електромагнітні перешкоди). Для цих цілей існує величезна екосистема спеціальних мереж (понад 100 технологій і протоколів), розроблених під конкретні, часто життєво важливі завдання.

Промислові мережі (АСУТП – Автоматизовані Системи Управління Технологічними Процесами), такі як MODBUS, PROFIBUS, PROFINET, EtherCAT, є нервовою системою автоматизації критичної військової та оборонно-промислової інфраструктури. Вони відрізняються від офісних мереж тим, що оптимізовані для обміну невеликими, але критичними за часом пакетами даних між контролерами, датчиками та виконавчими механізмами. Військове застосування включає [5, 6]:

Управління енергетикою: контроль генерації та розподілу енергії на військових базах, заводах, у сховищах. Відмова може призвести до паралічу систем охорони, зв'язку та життєзабезпечення.

Керування системами водопостачання та каналізації: управління насосними станціями, що критично для санітарно-епідеміологічної безпеки великих військових містечок у напівпольових умовах.

Автоматизація військових заводів та арсеналів: управління виробничими лініями, складами боєприпасів, системами пожежогасіння та вентиляції. Надійність цих мереж безпосередньо впливає на запобігання техногенним катастрофам (вибухам, пожежам, викидам), що загрожують життям персоналу та населення прилеглих територій.

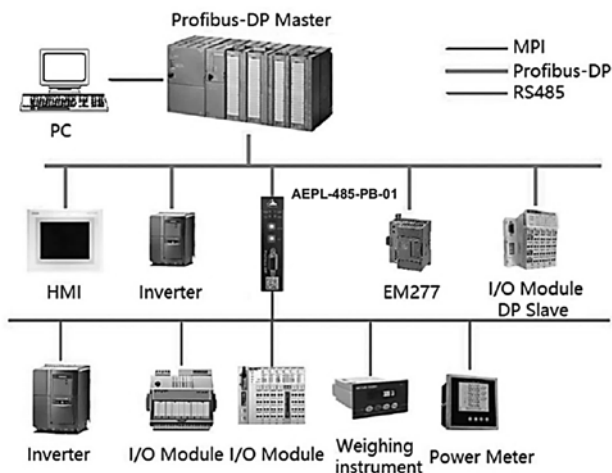


Рис. 4.14. Використання промислової мережі для керування процесами на військовій базі.

Соціально-економічний вплив цих систем виявляється в мінімізації фінансових втрат від аварій, підвищенні ефективності виробництва та енергозбереженні. Крім того, підготовка висококваліфікованих фахівців для роботи з цими мережами створює кадровий потенціал, чії навички високозатребувані й на цивільному ринку, зокрема в енергетиці, транспорті та важкій промисловості [5].

Військові спеціальні мережі розроблені спеціально для жорстких умов експлуатації та підвищених вимог до життєздатності:

Авіаційні мережі (MIL-STD-1553, ARINC 429, AFDX) забезпечують надійний, детермінований, дуплексний зв'язок між десятками бортових систем літака/гелікоптера (навігація, двигуни, радіоелектронне обладнання, озброєння). Відмова цих мереж, спричинена бойовим ушкодженням або технічною несправністю, може призвести до катастрофи та втрати екіпажу. Наприклад, протокол MIL-STD-1553 використовує архітектуру з резервованим шиною передачі даних та центральним контролером (Bus Controller), що забезпечує високу стійкість до відмов [7].

Protocol	Topologies	Physical I/F	Data Rates	Primary Application
MIL-STD-1553	Shared Bus	Electrical (Manchester)	1Mbit/sec	Military Avionics Field Bus F-16, F-18, B-1B, B-2, Space Station, NASA TDRSS, ...
ARINC-429	Point-to-Point	Electrical (Bipolar RZ)	12.5Kbit/sec 25Kbit/sec 100Kbit/sec	Commercial Avionics Field Bus B737, B767, B757, B787, A380, ...
ARINC-664 & Avionics Ethernet	Star (Switched Network)	Electrical Optical	10Mbit/sec 100Mbit/sec 1000Mbit/sec 10 Gbit/sec	Commercial & MIL Avionics Core Network B787, A380, A350, A400M, ARJ-21, C-Series
Fibre Channel	Point-to-Point Ring Star (Network)	Electrical Optical	1Gbit/sec 2Gbit/sec 4Gbit/sec	Military Avionics Core Network, Stores Interface, Avionics Displays F-35, F-22, F-18

Рис. 4.15. Порівняння характеристик стандартів різних авіаційних мереж (пропускна здатність, детермінованість, складність).

Бортові мережі бойових машин (CAN, CANopen, MIL-STD-1275/704) організують зв'язок між системами танка, БМП, самохідної артилерійської установки (двигун, трансмісія, система управління вогнем, датчики). Їхня відмовостійкість до вібрацій, температурних перепадів та електромагнітних перешкод критично важлива для виживання екіпажу під вогнем. Протокол CAN (Controller Area Network) використовує децентралізовану арбітрацію для вирішення конфліктів доступу до шини, що гарантує передачу пріоритетних повідомлень (наприклад, про пошкодження) [5].

Тактичні мережі зв'язку спецпризначення: Ці мережі розроблені для забезпечення стійкого, захищеного зв'язку в умовах активного радіоелектронного

протидії (РЕБ) та відсутності стаціонарної інфраструктури. Вони використовують складні методи захисту, такі як стрибучі частоти (FHSS – Frequency-Hopping Spread Spectrum), пряме розширення спектру (DSSS – Direct-Sequence Spread Spectrum) та потужне шифрування (наприклад, AES-256 з динамічними ключами), що значно ускладнює противнику перехоплення, пеленгацію та придушення зв'язку. Особливу категорію становлять мережі типу MANET (Mobile Ad-hoc Network) – мобільні мережі, що динамічно самоорганізуються. У таких мережах кожен вузол (радіостанція солдата, БпЛА, бойова машина, командно-штабна машина) виступає одночасно кінцевим пристроєм і маршрутизатором, автоматично знаходячи шляхи для ретрансляції даних. Мережа динамічно перебудовує маршрути навіть при русі вузлів і виході з ладу окремих елементів, що робить її надзвичайно живою, стійкою до руйнувань та важкою для придушення. Це рішення критично важливе для дій спецпідрозділів, передових спостерігачів та в умовах, коли противник знищує стаціонарні вузли зв'язку [4].

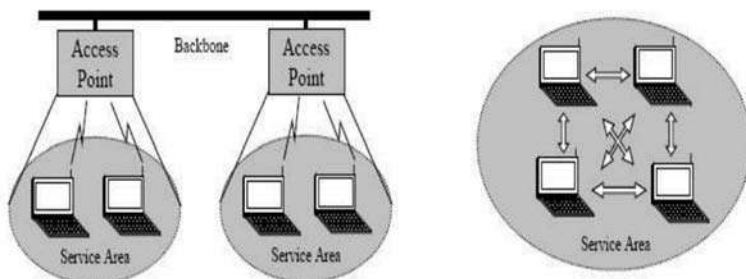


Рис. 4.16. Загальна архітектура CANopen приладу, що демонструє взаємодію між різними вузлами в мережі бойової машини.

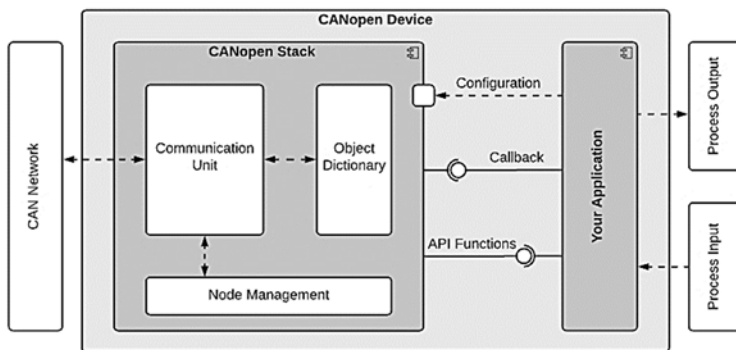


Рис. 4.17. Порівняння класичного підходу до організації мережі (з централізованою інфраструктурою) та MANET (децентралізована, самоорганізована мережа).

Системи керування вогнем (СУВ) та критичні системи зброї. Ці системи використовують високодетерміновані мережі (наприклад, TTEthernet – Time-Triggered Ethernet), щоб гарантувати передачу команд і даних цілевказівки між датчиками,

обчислювачами та виконавчими механізмами за строго заданими часовими інтервалами з мікросекундною точністю. У таких мережах час передачі кожного критичного пакета даних гарантовано виділяється в часовій шкалі, що виключає будь-які затримки або колізії, неприйнятні для систем, де від лічених мілісекунд залежить життя екіпажу та успіх місії. Точність і своєчасність роботи цих мереж безпосередньо визначає ефективність ураження цілі та запобігає жертвам серед мирного населення та власних військ [5].

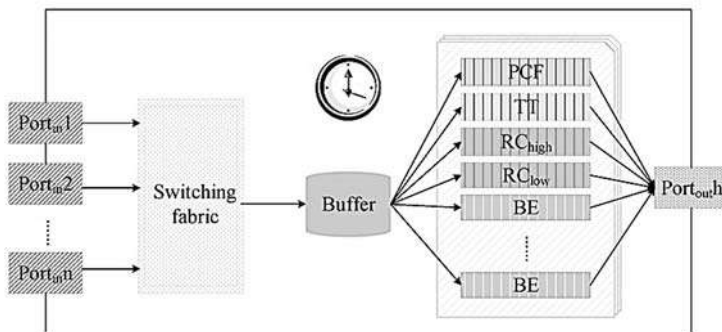


Рис. 4.18. Архітектура TTEthernet комутатора, що забезпечує детерміновану передачу критичних даних шляхом часів поділу трафіку на критичні та некритичні потоки.

Підготовка фахівців для роботи з цими спеціальними мережами вимагає глибокого, системного розуміння не лише мережних протоколів верхнього рівня, але й фізичного рівня передачі даних, методів захисту від РЕБ, алгоритмів маршрутизації та методів діагностики. Це підготовка еліти технічного персоналу, чия робота безпосередньо корелює з показниками бойової ефективності, живучістю систем та, зрештою, з мінімізацією людських втрат. Випускники з такими навичками також високо цінуються на цивільному ринку праці в секторах телекомунікацій, інтернету речей (IoT) та автоматизації виробництва [5, 6].

1.2.4. Бездротові та супутникові технології: забезпечення мобільності та глобального зв'язку

Ця група технологій звільняє війська від «дротових пут», надаючи небачену раніше оперативну свободу, мобільність та глобальне охоплення, що кардинально змінює тактику ведення бойових дій. Вони є ключовим компонентом концепції Network-Centric Warfare (мережецентричної війни), забезпечуючи об'єднання всіх учасників бойових дій в єдиний інформаційний простір незалежно від їхнього фізичного місцезнаходження [4].

Тактична бездротова зв'язковість є основою комунікації на передовій. Сучасні радіостанції спеціального призначення (VHF/UHF/HF діапазонів) використовують складні алгоритми стрибучої частоти (FHSS), розширення спектру (DSSS) та потужне шифрування (наприклад, AES-256 з динамічно змінюваними ключами). Це забезпечує захист голосового зв'язку та даних від перехоплення, пеленгації та придушення засобами радіоелектронної боротьби (РЕБ), гарантуючи життєво важливу можливість викликати вогонь на себе, координувати евакуацію поранених чи попередити підрозділ



Рис. 4.19. Сучасна багатодіапазонна тактична радіостанція RF40V, здатна працювати в різних діапазонах та режимах для забезпечення стійкого зв'язку.

про засідку. Сучасні радіостанції також підтримують передачу цифрових даних (координати, текстові повідомлення, малопотокове відео), що значно розширює їх функціональність [4].

Найбільш перспективним напрямом є мобільні самоорганізовувальні мережі (MANET для наземних засобів, FANET для безпілотних літальних апаратів). У цих мережах кожен вузол (радіостанція солдата, БпЛА, бойова машина, командно-штабна машина) виступає одночасно кінцевим пристроєм і маршрутизатором. Мережа динамічно будує та оновлює маршрути навіть при русі вузлів і виході з ладу окремих елементів, що робить її надзвичайно живою, стійкою до руйнувань та важкою для повного придушення. Це дозволяє

створювати «тактичний інтернет» – динамічну мережу для обміну даними розвідки (фото, відео з БпЛА в реальному часі), координації дій, передачі цілевказівки та картографічних даних між розосередженими підрозділами, забезпечуючи їх взаємодію як єдиного цілого [4].

Критично важливими для збереження життів є персональні пристрої зв'язку та маяки. Транспондери «свій-чужий» (IFF – Identification Friend or Foe) автоматично ідентифікують свої сили для авіації та артилерії, передаючи закодований сигнал-запит та отримуючи відповідь, що запобігає жертвам від «дружнього вогню» – однієї з найбільших загроз у сучасному бою. Медичні маяки (MEDEVAC) передають GPS-координати пораненого та його життєві показники (пульс, тиск, сатурація крові киснем) прямо на командний пункт і медикам, скорочуючи час надання допомоги до критичного мінімуму («золоті години»), що значно підвищує шанси на виживання [4].

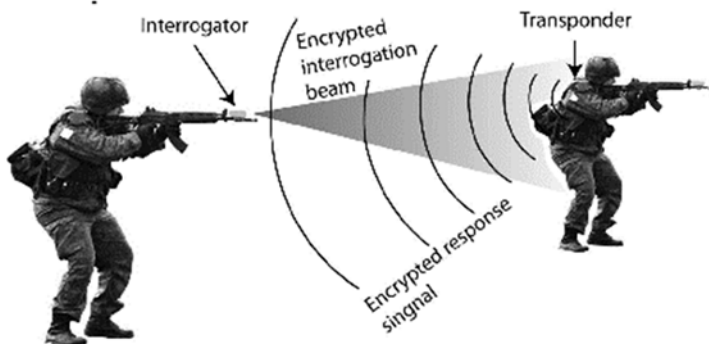


Рис. 4.20. Схематичне зображення принципу роботи системи ідентифікації «свій-чужий» (IFF).

Супутникові технології надають глобальні можливості, недоступні наземним мережам. Глобальний зв'язок та інтернет (Starlink, Iridium, Inmarsat) забезпечують стабільний широкосмуговий канал передачі даних у будь-якій точці планети, що критично важливо для спецпідрозділів у глибокому тилу противника, кораблів в океані та віддалених постів спостереження. Це ліквідує «інформаційну ізоляцію», надаючи доступ до навчальних платформ, баз знань, актуальних розвідувальних даних, а також – що не менш важливо – забезпечуючи зв'язок із родинами для підтримки морального духу особового складу. Низька затримка сигналу (latency) в сучасних низькоорбітальних супутникових системах (LEO), таких як Starlink, дозволяє використовувати їх навіть для реалізації дистанційного управління безпілотними засобами [8].

Системи супутникової навігації (GPS, ГЛОНАСС, Galileo, BeiDou) є основою сучасного управління військами. Вони забезпечують точне позиціонування з точністю до декількох метрів (а для військових користувачів – завдяки двочастотним приймачам і корекціям – до дециметрів або навіть сантиметрів) для [4]:

- Навігації колон у складних умовах (ніч, туман, бездоріжжя, незнайома місцевість).
- Виходу на цілі та коректування артилерійського/ракетного вогню з високою точністю.
- Географічної прив'язки розвідувальних даних (цілей, ворожих позицій, мінних полів).
- Відстеження руху колон постачання та оптимізації логістичних маршрутів.
- Координації дій підрозділів на великій території, запобігаючи їх розсіюванню та зіткненням.

Це безпосередньо запобігає втратам через навігаційні помилки, «дружній вогонь» та підвищує ефективність застосування високоточного озброєння.

Бездротові сенсорні мережі (WSN – Wireless Sensor Networks) та технології Інтернету речей (IoT), такі як LoRaWAN, NB-IoT, Sigfox, революціонізують охорону периметрів, моніторинг критичних об'єктів та навколишнього середовища. Розгорнуті на великій території датчики вібрації, руху, звуку, тиску, радіації чи хімічні сенсори можуть автоматично виявляти проникнення, мінування, підозрілу активність або небезпечні викиди. Дані з цих віддалених, автономних датчиків передаються на командний пункт через спеціалізовані мережі з дуже низьким енергоспоживанням (що дозволяє місяцями працювати від батарей), орієнтовані на передачу невеликих обсягів даних на далекі відстані. Це значно зменшує необхідність у живих вартових у небезпечних зонах, економлячи людські ресурси та підвищуючи безпеку й ефективність охорони [6].



Рис. 4.21. Термінал супутникового зв'язку Starlink, що забезпечує високошвидкісний доступ до інтернету в будь-якій точці планети.



Рис. 4.22. Військовий портативний приймач супутникової навігації DAPS GEN II, інтегрований з тактичною системою управління.

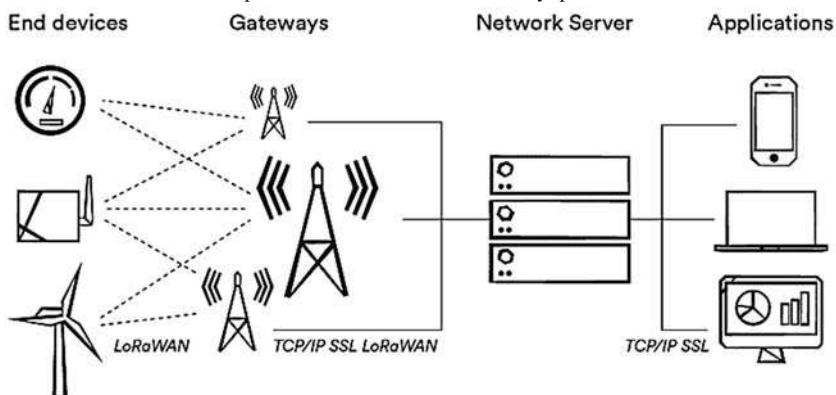


Рис. 4.23. Архітектура мережі LoRaWAN, що показує взаємодію датчиків, шлюзів, мережевого сервера та додатків.

Соціально-економічний вплив цих технологій величезний. Вони підвищують бойову ефективність через кращу координацію та ситуаційну обізнаність, оптимізують використання людських ресурсів (менше охоронців, логістів, координаторів), економлять паливо та боєприпаси завдяки точності, а також формують у військовослужбовців унікальні навички роботи з високотехнологічними системами, затребуваними в цивільних секторах, таких як телекомунікації, IoT, супутникові сервіси, логістика та кібербезпека [4, 8].

1.2.5. Машинний зір та автономні системи: «очі» штучного інтелекту на полі бою

Машинний зір (Computer Vision, CV) є тим критично важливим технологічним мостом, що перетворює необроблені дані від апаратних сенсорів (камери, тепловізори, лідари, радары) на семантичну, структуровану інформацію, зрозумілу як людині-оператору, так і алгоритмам штучного інтелекту для подальшого аналізу та прийняття рішень. Ця технологія робить машини «зрячими», надаючи їм здатність сприймати та інтерпретувати навколишнє середовище [2].

Його найважливішою функцією є «розумна розвідка» – автоматизація трудомісткого процесу аналізу величезних обсягів зображень та відео, що надходять від різноманітних платформ. Алгоритми глибокого навчання, зокрема згорткові нейронні мережі (CNN) та архітектури YOLO (You Only Look Once), Faster R-CNN, EfficientDet, аналізують знімки з БпЛА, супутників, наземних камер спостереження та тепловізорів у реальному часі. Вони виконують автоматичне виявлення та ідентифікацію цілей (ATR – Automatic Target Recognition), знаходячи і класифікуючи бойову техніку (танки, БМП, артилерійські установки), фортифікаційні споруди (окопи, бункери), особовий склад, артилерійські позиції, пускові установки та навіть виявляючи складні камуфляжні засоби. Аналіз змін (Change Detection) шляхом порівняння знімків однієї території, зроблених у різний час, дозволяє автоматично виявляти появу нових об'єктів (наприклад, укриття для техніки, пересування військ), руйнування внаслідок обстрілів або підготовчі інженерні роботи противника (риття окопів, установка загороджень). Це радикально прискорює цикл «виявлення-ураження» (kill chain), звільняючи людину-аналітика від рутинного перегляду терабайтів даних для більш складних завдань інтелектуального аналізу та прийняття рішень [2, 8].

Окремої уваги заслуговує застосування CV для виявлення мінно-вибухових пристроїв (МВП) та нерозірваних босприпасів (НРБ). Спеціалізовані алгоритми, аналізуючи аерофотозйомку високої роздільної здатності та знімки з БпЛА, здатні знаходити навіть замасковані міни за характерними ознаками: аномалії в ґрунті, порушення структури рослинності, характерні металеві об'єкти або навіть мікродеформації поверхні. Ця можливість рятує життя саперів та цивільного населення, дозволяючи створювати детальні карти мінної небезпеки та планувати маршрути безпечного пересування [2].

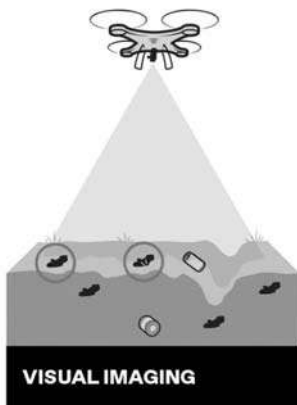
CV є основою функціонування автономних та напівавтономних систем. Бойові БпЛА, наземні роботизовані платформи (UGV – Unmanned Ground Vehicles), автономні логістичні постачальники використовують CV разом із технологіями LiDAR (Light Detection and Ranging) та SLAM (Simultaneous Localization and Mapping) для побудови тривимірної карти оточення в реальному часі, ідентифікації перешкод (наприклад, канав, укосів, будівель), розпізнавання доріг і безпечної навігації в складному середовищі (міська забудова, ліс, бездоріжжя). Це дозволяє їм виконувати небезпечні завдання (розвідка, евакуація поранених з поля бою, доставка вантажів під обстрілом) без безпосереднього ризику для життя оператора, який лише затверджує ключові рішення або контролює роботу з безпечної відстані [1, 2].



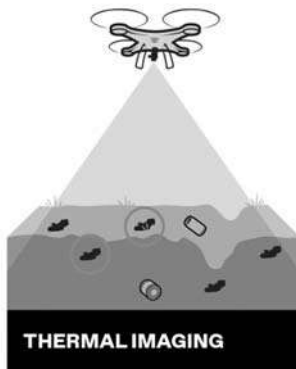
Рис. 4.24. Приклад роботи алгоритму машинного зору: розпізнавання людей та зброї з БПЛА в умовах нічної зйомки за допомогою тепловізійної камери.

Ключовим напрямом є системи доповненої реальності (AR) для війна. AR-окуляри нового покоління (на кшталт Microsoft IVAS – Integrated Visual Augmentation System) використовують CV в реальному часі для накладення тактичної інформації безпосередньо на поле зору солдата. Ці системи можуть [2]:

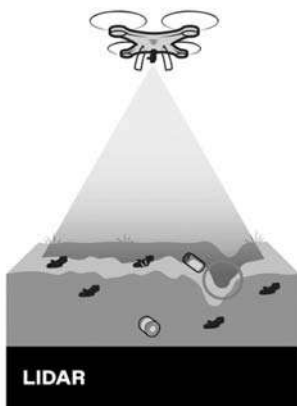
- Розпізнавати об'єкти: автоматично підсвічувати союзну або ворожу техніку, важливі орієнтири на місцевості.
- Займатись навігацією: відображати стрілки напрямку руху, цілі та точки збору прямо на реальному ландшафті.
- Відображати тактичну інформацію: показувати позиції інших підрозділів на карті, зони обстрілу, відомі позиції противника.
- Надавати медичну допомогу: за допомогою спеціальних додатків можуть розпізнавати типи поранень (за шаблоном кровотечі) та надавати покрокові інструкції з надання першої допомоги.
- Автоматично керувати вогнем на бойовій техніці (танках, БМП, бойових модулях), що також критично залежить від CV. Сучасні системи стабілізації гармати та прицілювання використовують камери та алгоритми візуального відстеження цілей (visual tracking) для автоматичного виявлення, супроводу ворожої цілі (навіть такої, що рухається) та точного наведення зброї з урахуванням балістичних поправок (вітер, відстань, температура), значно підвищуючи швидкість реакції та ймовірність ураження першим пострілом [2].



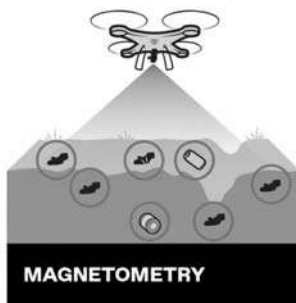
PRICE: \$
SPEED: Fast
FALSE POSITIVE RATE: Low
PRO: Highly scalable;
 AI trainable
CON: Difficulty in high vegetation



PRICE: \$\$
SPEED: Medium
FALSE POSITIVE RATE: Medium
PRO: Mature technology
CON: Environmentally
 dependent; nonunique signatures



PRICE: \$\$\$
SPEED: Fast
FALSE POSITIVE RATE:
 Not applicable
PRO: Can reveal trenches
CON: Difficult to process



PRICE: \$\$\$
SPEED: Slow
FALSE POSITIVE RATE: High
PRO: Can detect buried items
CON: Weak signal at higher
 altitudes

Рис. 4.25. Дрон-сапер, оснащений різноманітними сенсорами (оптичними, тепловізійними, лідарами) для виявлення вибухових пристроїв з використанням алгоритмів машинного зору.

Викликами для широкого впровадження машинного зору залишаються точність та надійність алгоритмів у складних реальних умовах. Погане освітлення (ніч, туман, дощ, пил), ефективний камуфляж, часткове заслонення об'єктів, а також спеціально створені «шаблони-обманки» (adversarial patterns) можуть значно знижувати ефективність роботи алгоритмів. Проблема «чорного ящика» властива і CV: часто важко зрозуміти, за якими саме ознаками нейронна мережа ідентифікувала об'єкт, що ускладнює діагностику помилок та може призводити до несподіваних наслідків у критичних ситуаціях. Енергоефективність обробки складних алгоритмів CV на периферійних пристроях (наприклад, на борту БПЛА або в прицілі солдата) також є серйозним технічним обмеженням, що вимагає розробки спеціалізованих низькоенергетичних процесорів (ASIC) та оптимізації алгоритмів. Крім того, активне використання технологій розпізнавання обличчя і поведінки породжує серйозні етичні дилеми масового стеження та вторгнення в приватність, що потребує чіткого правового регулювання та розробки етичних кодексів [2; 3; 12].

Незважаючи на ці виклики, потенціал машинного зору для збереження життів особового складу (шляхом усунення людини з найнебезпечніших операцій, попередження про загрози, підвищення точності ураження) та підвищення загальної ефективності бойових дій робить його одним з найважливіших і найперспективніших компонентів майбутнього військової справи. Його подальший розвиток буде тісно пов'язаний із вдосконаленням алгоритмів пояснюваного ШІ (XAI), збільшенням енергоефективності обчислень та розробкою комплексних нормативно-правових рамок його застосування [2, 8].

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження свідчить, що сучасна професійна підготовка воїнів зазнає глибокої трансформації, спричиненої інтенсивним проникненням інформаційно-технологічних рішень у всі сфери військової справи. Цей процес виходить далеко за рамки простого технічного оновлення або доповнення програм, що існують, новими дисциплінами. Він перетворюється на стратегічний імператив, що формує новий інтелектуальний ландшафт армії, визначає її адаптивність, ефективність та, зрештою, боєздатність у XXI столітті, для якого характерні гібридність, невизначеність та висока технологічна складність [8; 10].

Аналіз показав, що ефективність застосування технологій ґрунтується на синергії двох взаємопов'язаних та взаємозалежних рівнів, які разом формують цілісну екосистему:

- програмні рішення виступають інтелектуальним ядром, що формує когнітивний потенціал майбутнього воїна. Вони розвивають системне, алгоритмічне, аналітичне мислення, що є основою для ефективного тактичного планування та прийняття рішень в умовах жорсткого дефіциту часу та неповної інформації. Технології штучного інтелекту та машинного навчання трансформують освітній процес, роблячи його глибоко персоналізованим та адаптивним, а в оперативній діяльності виступають потужним «силовим множителем», прискорюючи аналіз великих даних, підтримуючи рішення командирів та автоматизуючи складні обчислювальні процеси. Однак їхнє впровадження неминуче породжує серйозні етичні, правові та психологічні виклики, пов'язані з упередженістю алгоритмів, розмиванням відповідальності за автономні рішення, загрозою дегуманізації війни та маніпуляціями в

інформаційному просторі. Це вимагає формування нової етичної компетентності та цифрової культури у військових фахівців, а також розвитку методології «людини в контурі» (human-in-the-loop) [3; 8; 12];

– програмно-апаратні комплекси є матеріальним втіленням цього інтелекту, надаючи технологіям конкретний фізичний вираз та можливість впливу на реальний світ. Комп'ютерна графіка, VR/AR, мережі передачі даних (від звичайних до спеціалізованих), бездротові та супутникові технології, системи машинного зору – все створює інфраструктурне середовище, у якому реалізуються можливості програмного забезпечення. Саме на цьому рівні відбувається безпосередній вплив на живучість, мобільність, ситуаційну обізнаність, точність ураження та, насамкінець, на збереження життів особового складу. Ці системи забезпечують безпечне та ефективне навчання, надійний, захищений і стійкий зв'язок, всеосяжну розвідку, ефективне управління та точну логістику [4; 5; 6].

Ключовим висновком роботи є те, що ці два рівні неможливі і неефективні один без одного. Потужний алгоритм машинного навчання для прогнозування поломок без якісних даних від надійних апаратних датчиків та мереж – марний. Надійна мережева інфраструктура без інтелектуального програмного забезпечення для аналізу трафіку та виявлення кібератак – сліпа й вразлива. Віртуальний тренажер для відпрацювання навичок без реалістичної графіки, потужних обчислювальних можливостей та апаратних засобів занурення (VR-шоломи, тактильні костюми) не досягає своєї основної мети – формування стійких навичок в умовах, максимально наближених до бойових.

Таким чином, майбутнє належить цілісним інформаційно-технологічним екосистемам, побудованим на принципах глибокої інтеграції, інтероперабельності та синергії програмних та апаратних компонентів. Це вимагає міждисциплінарного підходу до проєктування таких систем та підготовки фахівців [10].

Гуманітарний вплив цих технологій є найважливішим і пріоритетним. Він виявляється не лише в прямому збереженні життів на полі бою шляхом підвищення точності ураження, швидкості реакції, зменшення помилок та усунення людини з найнебезпечніших операцій, але й у створенні безпечнішого середовища для навчання, у психологічній підготовці та реабілітації поранених, у підтримці морального духу через зв'язок із родинами. Соціально-економічний ефект виражається в оптимізації величезних витрат на підготовку (економія палива, боєприпасів, ресурсів техніки), експлуатацію техніки та логістику, у формуванні нового ринку високотехнологічних військових спеціальностей, а також у наданні військовослужбовцям цінних навичок (програмування, аналіз даних, кібербезпека, робототехніка) для подальшої успішної соціально-економічної адаптації після демобілізації, що зменшує соціальну напругу в суспільстві [8; 10].

Основним викликом залишається не технічна складність створення окремих компонентів, а комплексність організаційних, кадрових та культурних змін, необхідних для їх ефективної інтеграції. Це потребує розробки збалансованих, інтегрованих навчальних програм, доступних для розуміння та освоєння спеціалістами різного профілю (технічного та гуманітарного), масової перепідготовки інструкторського складу, формування нової військової культури, що поєднує високу технологічну грамотність з глибокою усвідомленою відповідальністю, етикою та лідерськими якостями, а також створення потужної, захищеної та масштабованої інфраструктури [10].

Отже, інтеграція програмних та програмно-апаратних рішень у професійну підготовку воїнів є ключовим фактором побудови високоефективної, адаптивної, інтелектуальної та гуманістично орієнтованої армії майбутнього. Інвестиції в цю сферу є стратегічними інвестиціями не лише в обороноздатність держави, але й в інтелектуальний потенціал нації, її технологічний суверенітет та соціальну стабільність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Інформаційні технології. Методи захисту. Системи керування інформаційною безпекою. Вимоги (ISO/IEC 27001:2022, IDT): ДСТУ ISO/IEC 27001:2023. [Чинний від 2023-12-01]. Київ: Держспоживстандарт України, 2023. 40 с. (Національний стандарт України).
2. Стандарти НАТО з інформаційної безпеки (STANAG 4774, 4778). NATO Standardization Office. URL: <https://nso.nato.int/nso/nsdd/main/standards> (дата звернення: 18.12.2025).
3. Allen G., Chan T. Artificial Intelligence and National Security. Cambridge, MA : Belfer Center for Science and International Affairs, Harvard Kennedy School, 2017. 95 p.
4. ATP 6-02.53: Techniques for Tactical Radio Operations. Headquarters, Department of the Army. Washington, DC: US Government Printing Office, 2020. 215 p.
5. Clarke R. A., Knake R. K. Cyber War: The Next Threat to National Security and What to Do About It. New York : Ecco, 2010. 320 p.
6. Future Battlespace Management. NATO Joint Air Power Competence Centre. Kalkar : JAPCC, 2023. 45 p.
7. Goncharuk V. Survival of the Smartest? AI in Ukraine's Defense Sector. Defense AI Observatory Study. Brussels : DAIO, 2024. 22 p.
8. Hoogs A. Improving visual AI models with synthetic, hybrid, and perturbed training data. SPIE Defense + Commercial Sensing Conference. Orlando, FL, USA, 2024. Vol. 13042. P. 1304201-1 – 1304201-12.
9. ICRC Position Paper: Artificial intelligence and machine learning in armed conflict: A human-centred approach. International Committee of the Red Cross. Geneva : ICRC Publications, 2019. 24 p.
10. Jensen E. T., Watts S. Cyber Operations and the Use of Force in International Law. International Review of the Red Cross. 2018. Vol. 100, No. 906. P. 1–28.
11. Johnson J. Artificial Intelligence and the Future of Warfare. Manchester : Manchester University Press, 2021. 288 p.
12. Kanova L. Theoretical and Methodological Basis of Professional Foreign Language Training of Ukrainian Armed Forces Officers According to NATO Standards : Doctoral dissertation. Kyiv: Dragomanov Ukrainian State University, 2024. 487 p.
13. Katz D. J., Gentile R. MIL-STD-1553 Tutorial and Reference. Alta Data Technologies, 2014. 320 p.
14. Knapp E., Langill J. Industrial Network Security: Securing Critical Infrastructure Networks for Smart Grid, SCADA, and Other Industrial Control Systems. 2nd ed. Syngress, 2021. 550 p.
15. Kondratenko Y., Kondratenko G., Shevchenko A., Slyusar V. Towards Implementing the Strategy of Artificial Intelligence Development: Ukraine Peculiarities. CEUR Workshop Proceedings. 2023. Vol. 3513. P. 124–139.

16. McKinney W. Python for Data Analysis: Data Wrangling with pandas, NumPy, and Jupyter. 3rd ed. O'Reilly Media, 2022. 550 p.
17. Shumkov I. Structural-Functional Model of Professional Competence Formation of Future Military Intelligence Officers in the Conditions of the Information and Educational Environment of HMEI. Social Work and Education. 2024. Vol. 11, No. 1. P. 82–92.
18. Singer P. W., Cole A. Burn-In: A Novel of the Real Robotic Revolution. Boston : Houghton Mifflin Harcourt, 2020. 432 p.
19. Taddeo M., Glorioso L. (Eds.). Ethics and Policies for Cyber Operations. Cham : Springer, 2017. 223 p.
20. Yan H., Li Y. A Survey of Generative AI for Intelligent Transportation Systems: Road Transportation Perspective. IEEE Transactions on Intelligent Transportation Systems. 2023. Vol. 24, No. 12. P. 15234–15267.

Денис БІЛИЙ

2. СУЧАСНІ МЕТОДИКИ НАВЧАННЯ ТАКТИЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Теоретичні та організаційні основи викладання тактики та тактико-спеціальних дисциплін у воєнний час

2.1.1. Сутність і специфіка тактичної та тактико-спеціальної підготовки

В умовах сучасних збройних конфліктів, де час є вирішальним фактором, тактика бою виходить за рамки прикладної дисципліни. Вона перетворюється на глибокий аналіз та осмислення реалій і стає фундаментом для формування особистості воїна. Це вже не просто набір технік, а складна динамічна система, що постійно адаптується до нових фундаментальних загроз.

Сучасне бойове середовище – це не статична площина, а динамічний, мінливий простір, де інноваційні засоби ураження миттєво змінюють хід подій. У таких умовах тактичне мислення вимагає постійного оновлення, відмови від застарілих догм та готовності до нових, гнучких і креативних рішень.

У протистоянні з ворогом, що має значні мобілізаційні та технічні ресурси, таким як росія, тактика набуває особливої, майже пріоритетної ваги. Вона більше не просто відповідає на запитання «як воювати», а шукає відповідь на складніше: «як вижити та перемогти» в умовах абсолютного дисбалансу сил. Тактика перетворюється на мистецтво максимального використання наявних засобів, демонстрацію інтелектуальної переваги над чисельністю та вміння знаходити можливості там, де інші бачать лише загрозу.

В умовах війни в Україні тактика набула особливого значення, адже сили оборони України постійно протистоять ворогу, що має чисельну перевагу. Завдяки використанню сміливих та креативних рішень таких як, використання малих маневрених тактичних груп, ефективних засідок, атак дронів, тактичних хитрощів та нестандартних рішень, вдається досягати переваги навіть у найскладніших умовах. На тактичному рівні відбувається безпосереднє впровадження новітніх технологій, таких як розвідка за допомогою БПЛА, використання цифрових карт, сучасних бойових систем управління та далекобійних високоточних засобів, що вимагає постійного оновлення підходів до тактичного планування. Успіх багатьох операцій

залежить від самостійності та ініціативи молодших командирів. Це підкреслює необхідність високого рівня їхньої підготовки, гнучкого мислення та широкого розуміння бойової обстановки. Важливим аспектом тактики є також врахування психологічної та моральної складової: стану особового складу, підтримки бойового духу та взаємодії з цивільним населенням, що є критичним у тривалому конфлікті.

Війна з росією, що розпочалася у 2014 році та переросла у повномасштабне вторгнення у 2022 році, кардинально змінила підходи до військової підготовки в Україні. Вона вимагає не просто адаптації програм, що існують, а глибокого переосмислення тактичної та тактико-спеціальної підготовки з урахуванням унікальних викликів цієї війни.

Тактична підготовка як навчання військовослужбовців та підрозділів теорії і практики підготовки й ведення бою набула низки специфічних рис. Замість гіпотетичних сценаріїв мирного часу вона базується на реальному бойовому досвіді, включаючи аналіз конкретних успішних та невдалих операцій, вивчення тактики ворога, а також залучення інструкторів з бойовим досвідом і впровадження елементів, що імітують дії противника – дронів, РЕБ і артилерії.

Тактико-спеціальна підготовка в сучасних умовах набула критичного значення для живучості підрозділів і військ. Вона надає військовослужбовцям необхідні практичні навички та вміння, що дозволяють їм виживати, зберігати боєздатність та ефективно виконувати завдання в складних умовах. Завдяки своїй комплексності та прикладному характеру ця підготовка значно підвищує здатність підрозділів до автономних дій, ефективного реагування на загрози та збереження особового складу в боєздатному стані. Кожна дисципліна – від розвідки до тактичної медицини – стає життєво важливими для успішного виконання бойових завдань та збереження особового складу.

Коротко розглянемо актуальність вивчення дисциплін тактико-спеціальної підготовки. Інженерна підготовка має критичне значення для виживання підрозділів (військ). Вона охоплює не лише швидке та ефективне облаштування окопів, бліндажів і укриттів, а й роботу з мінно-вибуховими засобами. Особлива увага приділяється безпеці, тактиці мінування та методам подолання ворожих загороджень. Крім того, важливим елементом є навчання створенню хибних позицій для маскування техніки та особового складу від аеророзвідки.

Невід’ємною складовою підготовки є навчання зв’язку. «Секрет війни криється у зв’язку», – так висловився Наполеон Бонапарт, французький імператор і полководець. Це не просто робота з радіостанціями, а володіння сучасними цифровими системами, зокрема Starlink, та захищеними каналами. Фахівці вивчають методи протидії РЕБ, дотримання радіодисципліни та захист інформації, що є запорукою ефективної координації в умовах постійного глушіння.

Зв’язок із місцевістю забезпечує військова топографія. Вона вимагає від курсантів вміння працювати з цифровими картами та навігаційними системами, планувати маршрути й визначати координати для наведення артилерії та дронів. Критично важливими є навички орієнтування без супутникових систем та аналізу рельєфу для оцінки тактичної обстановки.

Особлива увага в умовах застосування противником бойових отруйних речовин та штучно створених техногенних катастроф, приділяється підготовці з РХБЗ. Навчання охоплює ідентифікацію зараження, використання засобів захисту, деконтамінацію та дії в умовах хімічної загрози.

Тактична медицина (ТССС) є ключовою для збереження життя бійців. Підготовка включає надання невідкладної допомоги під вогнем, евакуацію поранених, а також навчання самодопомози та психологічній підтримці, що знижує ризики й підвищує шанси на виживання.

На тлі цих спеціалізованих дисциплін розвідувальна підготовка стає не просто важливою, а критично необхідною. Вона є основним джерелом достовірної та своєчасної інформації, що дозволяє бачити ворога, розуміти його наміри та мінімізувати власні втрати. Без якісних розвідданих будь-які дії стають ризикованими, призводячи до невиправданих втрат.

Підготовка розвідників має враховувати специфіку дій в умовах активної протидії ворога. Це включає роботу в умовах глушіння зв'язку та навігації, протидію ворожим БПЛА, формування радіодисципліни та навичок маскування. Розвідники повинні вміти протидіяти як повітряній, так і наземній розвідці, застосовуючи приховані пости спостереження та інженерні загородження.

Таким чином, специфіка сучасної розвідувальної підготовки полягає в її комплексному та багатокomпонентному характері. Вона вимагає від розвідників не лише класичних навичок, але й глибокого розуміння сучасних технологій. Підготовка розвідників є безперервним процесом адаптації, який забезпечує інформаційну перевагу – ключову для живучості підрозділів та досягнення перемоги.

У нинішній війні тактична та тактико-спеціальна підготовка стали вирішальними, адже вони безпосередньо впливають на ефективність бойових операцій підрозділів тактичної ланки. Їх суть полягає в умінні швидко й гнучко втілювати стратегічні та оперативні плани в реальні бойові дії.

Сучасна підготовка вирізняється тим, що вона зосереджена на бойовому досвіді та адаптована до умов високотехнологічної війни. Це означає врахування загроз від БПЛА та РЕБ, специфіки бою в міській забудові, а також розвиток ініціативи та автономності в молодших командирів.

Успішне освоєння цих видів підготовки є критично важливим для отримання переваги на полі бою, збереження особового складу та успішного виконання бойових завдань.

2.1.2. Огляд сучасних методів активного навчання

Сьогодні, коли бойові дії відзначаються високою інтенсивністю, а технології стрімко розвиваються, військова освіта набуває вирішального значення для ефективності Збройних Сил України. Вона вимагає глибоких трансформацій, центральною з яких є впровадження стандартів НАТО. Це не просто адаптація іноземного досвіду, а переосмислення підходів до підготовки офіцерського складу з акцентом на лідерство, критичне мислення та здатність до швидкої адаптації, що визначено у Спільній директиві стратегічних командувань «Освіта та індивідуальна підготовка». Одним із ключових викликів постає необхідність відмови від застарілих, переважно пасивних методик навчання на користь активних форм – практикоорієнтованого підходу, моделювання реальних бойових ситуацій, тренування ініціативності та самостійності. Лише така підготовка здатна сформувати командирів, готових ефективно діяти в умовах постійних загроз, технологічної переваги противника та серйозного психологічного тиску, що є визначальним чинником для досягнення перемоги.

На сьогоднішній день у Військовій академії (м. Одеса) активно реалізується підготовка інструкторів за програмою DEEP (Defence Education Enhancement Programme). Ці фахівці набувають не лише ґрунтовних знань із сучасної військової освіти, але й спроможні ефективно навчати інших, застосовуючи передові методики викладання, у першу чергу, активні методи навчання. Такий підхід відповідає положенням Спільної директиви стратегічних командувань щодо освіти та індивідуальної підготовки, спрямованої на впровадження стандартів НАТО в систему військової освіти.

У рамках модернізації освітнього процесу в академії вже апробовано та активно впроваджуються п'ятнадцять основних методів активного навчання. Ці методики охоплюють широкий спектр форм та інструментів підготовки, серед яких:

- моделювання поведінки,
- метод кейсів,
- демонстрація та виконання,
- візні заняття,
- навчання/тренування (тактичне, штабне, командно-штабне),
- дискусія з фасилітацією,
- інтерактивна лекція,
- панельна дискусія,
- взаємне навчання,
- проблемно-орієнтоване навчання (робота в малих групах – синдикатах),
- рольова гра,
- самостійне навчання,
- симуляція (зокрема вправа «кошик завдань», комплексна гра),
- консультація,
- військово-спеціальна гра.

Ці підходи дозволяють зробити навчання більш наближеним до реальних умов у ході проведення занять з тактичної підготовки, а також активізують розумову діяльність слухачів, сприяють розвитку лідерських якостей, критичного мислення, умінь приймати рішення та відповідати за їх виконання. Зазначені методики вже довели свою ефективність і стають основою нової моделі підготовки військових фахівців в академії.

Розглянемо основні методики проведення активного навчання, які мають беззаперечне лідируюче місце для проведення занять з військових дисциплін, таких як «Методика проведення тактики та тактико-спеціальних дисциплін».

Моделювання поведінки – це одна з форм демонстрації, яка є складовою методу демонстрації, і спрямована на розвиток міжособистісних навичок та формування ставлення через спостереження і наслідування. У процесі навчання майбутніх офіцерів цей метод дозволяє показати зразок бажаної поведінки або навички – у реальному виконанні чи через відеоматеріали. Курсанти засвоюють нову модель дій шляхом спостереження, а потім відпрацьовують її на практиці. Найефективніше цей метод працює в навчанні в малих групах, де кожен має змогу активно залучитися до процесу та відпрацювати навичку в умовах, наближених до реальних.

Метод *тематичного дослідження* передбачає залучення курсантів (слухачів) до аналізу змодельованої ситуації, максимально наближеної до реальних умов бойових

дій чи службової діяльності. Викладач надає сценарій, що включає факти, події та обставини, на основі яких курсанти мають вивчити матеріал, проаналізувати інформацію, виявити проблеми та запропонувати ефективні рішення.

У підготовці майбутніх офіцерів цей метод особливо ефективний у поєднанні з використанням Віртуальної бойової системи VBS-2 або імітатора конфліктних та тактичних ситуацій JCATS. Такі засоби дозволяють створити динамічне, змінне середовище, у якому курсанти можуть візуалізувати ситуацію, оцінювати обстановку в реальному часі, відпрацьовувати варіанти рішень та бачити наслідки своїх дій. Це не лише поглиблює розуміння теоретичного матеріалу, а й формує практичні навички прийняття рішень.

Демонстрація як метод навчання полягає в тому, що викладач або інструктор послідовно показує необхідні дії для виконання конкретного завдання, пояснюючи не лише саму дію, а й її доцільність, місце та умови застосування. Такий підхід дозволяє курсантам не просто бачити, що потрібно робити, а й розуміти логіку та обґрунтування кожного етапу. В процесі демонстрації використовується елемент моделювання поведінки, що дає змогу засвоїти правильні дії через зорове сприйняття та подальше практичне відтворення.

У підготовці майбутніх офіцерів метод демонстрації особливо ефективний під час проведення тактико-стройових занять із тактики та тактико-спеціальних дисциплін. Саме ці заняття вимагають від курсантів глибокого розуміння алгоритмів дій одиночного воїна або підрозділів, а також злагодженості у виконанні команд. Демонстрація дозволяє сформулювати у тих, хто навчається, чітке уявлення про послідовність дій, посилює зорову пам'ять та сприяє закріпленню механічних навичок завдяки багаторазовому повторенню побаченого в практиці.

Навчальна поїздка – це структурований навчальний захід, під час якого курсанти або слухачі мають змогу безпосередньо спостерігати за подіями в реальних умовах, що відповідають раніше опрацьованим теоретичним знанням. Такий підхід дозволяє пов'язати навчальний матеріал із практикою, поглиблюючи розуміння предмета через безпосереднє занурення в контекст реальної діяльності.

Крім того, навчальні поїздки можуть організовуватись у бойові частини під час стажування, зокрема в період відновлення боєздатності підрозділів або в ході виконання ними реальних бойових завдань. Це надає курсантам змогу побачити зсередини процес управління, логістику, взаємодію, організацію побуту та бойової роботи підрозділів.

Навчальна гра – це метод активного навчання, що дозволяє курсантам або слухачам відпрацьовувати необхідну поведінку та прийняття рішень у змодельованому ігровому середовищі. Вона ґрунтується на наявності чітких правил, ігрового конфлікту та розподілу ролей, що створює умови для змагальності, моделювання командної взаємодії та оцінки ефективності дій. Гра стимулює мотивацію, емоційне залучення, формує здатність до аналітичного мислення.

У навчанні майбутніх офіцерів навчальні ігри доцільно використовувати під час проведення військових ігор (Wargame), у яких моделюються тактичні дії, бойові зіткнення, ухвалення рішень на рівні взводу, роти, батальйону. Наприклад, курсантам можуть бути надані різні ролі (командир підрозділу, штаб, група забезпечення, ворожа сторона тощо), а також сценарії з як запланованими, так і

незапланованими подіями – втрата зв'язку, поява противника з флангу, проблеми з логістикою. Така гра дозволяє учасникам навчитися оперативно реагувати, координувати дії, адаптувати плани до зміненої обстановки.

Дискусія під керівництвом – це метод проведення заняття, який має на меті активне залучення курсантів до процесу засвоєння знань шляхом обміну власними думками, досвідом, попередніми знаннями та спільного обговорення та аналізу. У такій формі роботи інструктор або викладач не просто надає інформацію, а виступає фасилітатором, який скеровує учасників на розкриття ключових тем, постановку проблемних питань та пошук оптимальних рішень.

Для майбутніх офіцерів дискусії під керівництвом мають особливу цінність у процесі опанування дисциплін пов'язаних з тактикою, лідерських якостей, аналізу ситуацій наближених до бойових, вивчення реального бойового досвіду, а також правових і морально-етичних аспектів війни. Наприклад, при розгляді умовної бойової ситуації здобувачі освіти мають можливість запропонувати власні варіанти дій, проаналізувати їхні можливі наслідки та аргументовано відстояти свою точку зору. Такий формат роботи не лише поглиблює розуміння навчального матеріалу, а й сприяє розвитку аналітичного мислення, вміння логічно аргументувати позицію та формує культуру поваги до різних поглядів.

Інтерактивна лекція – це навчальний підхід, що поєднує традиційне викладення матеріалу з активним залученням слухачів чи курсантів. Під час такої лекції викладач чи інструктор системно подає факти, події, концепції або принципи, одночасно стимулюючи аудиторію до обговорення за допомогою запитань, відповідей, коментарів чи коротких вправ.

Інтерактивна лекція є ефективним інструментом, адже вона дозволяє не лише структуровано подавати складну інформацію (наприклад, щодо управління підрозділами, логістики, законів ведення війни чи бойового досвіду), а й підтримує активну участь слухачів. Це сприяє глибшому розумінню матеріалу, дає змогу одразу прояснити незрозумілі аспекти, висловити власну думку та миттєво перевірити рівень засвоєння знань. У результаті, інформація не просто запам'ятовується, а розвивається аналітичне мислення в тих, хто навчається ставити правильні запитання та формулювати висновки.

Панельна дискусія передбачає організацію обговорення з участю кількох експертів (зазвичай 3-5 осіб), які володіють глибокими знаннями та досвідом у певній темі. Такий формат надає курсантам можливість ознайомитись з різними точками зору, порівняти підходи, а також проаналізувати та переосмислити власні уявлення щодо теми, яка вивчається. Особливо ефективним є залучення до панельних дискусій бойових офіцерів з реальним досвідом участі в бойових діях це дозволяє майбутнім командирам не лише краще зрозуміти практичні аспекти військової справи, але й перейняти живі приклади прийняття рішень в умовах невизначеності та бойового стресу. Таким чином, панельні дискусії стають дієвим інструментом підготовки офіцерів, спрямованим на розвиток аналітичного мислення, навичок комунікації та здатності до критичної оцінки різних підходів.

Проблемно-орієнтоване навчання у форматі роботи в малих групах або синдикатах – це метод, що дозволяє глибше засвоювати ключові поняття та принципи шляхом самостійного аналізу практичних проблем, характерних для їхньої майбутньої офіцерської діяльності. Така форма навчання сприяє активному залученню кожного учасника до пошуку рішень, формує вміння працювати в команді, розвиває критичне мислення та навички тактичного планування.

У процесі вирішення проблем курсанти навчаються аналізувати обстановку, визначати першочергові завдання, оцінювати ризики та пропонувати обґрунтовані варіанти рішень. Метод ефективно застосовується під час навчальних занять з тактики та тактико-спеціальних дисциплін, де важливо моделювати ситуації, близькі до реальних бойових умов. Така підготовка готує до самостійного прийняття рішень у складних умовах та підвищує їх готовність до служби в бойових частинах.

Рольова гра – це метод, у якому курсанти виконують визначені ролі в спеціально розробленому сценарії (як варіант – бойовий наказ), що відображає реальні умови майбутньої бойової діяльності. Такий підхід дозволяє практично засвоїти функціональні обов'язки, навчитися приймати рішення в динамічному середовищі та відчувати відповідальність за прийняті рішення.

Ефективним застосуванням рольової гри є групова вправа з управління підрозділом, де один курсант виступає в ролі командира, а інші – як командири елементів бойового порядку або підрозділів (відділення, взводу, підгрупи забезпечення, вогневих засобів тощо). Це створює умови, максимально наближені до бойових, у яких майбутні офіцери тренують взаємодію, прийняття рішень у напружених умовах, а також вчаться використовувати зворотний зв'язок і оцінювати результативність своїх рішень.

Моделювання у військовій освіті застосовується для формування складних аналітичних навичок, пов'язаних із практичним застосуванням підрозділів, використанням озброєння, техніки або дій у складному бойовому середовищі. Воно дозволяє створювати реалістичні, наближені до бойових ситуації без необхідності задіяння реального обладнання, що нівелює ризики та значно зменшує матеріальні витрати. Особливістю методу є те, що є можливість провести навчання в ситуації та місцевості максимально наближеної до реальної.

Моделювання не завжди вимагає фізичних імітаційних засобів – важливіше створення умов, у яких ті, хто навчаються, можуть приймати рішення, діяти у складних та непередбачуваних ситуаціях, взаємодіяти з підрозділом та оцінювати ситуацію. Часто до таких занять залучаються рольові учасники, які імітують дії противника, цивільного населення чи суміжних підрозділів, створюючи повноцінний сценарій.

Наприклад, під час занять з військового моделювання майбутні офіцери використовують систему JCATS (Joint Conflict and Tactical Simulation), що дозволяє моделювати складні бойові обстановки з урахуванням чисельності підрозділів, рельєфу місцевості, забезпечення та взаємодії з підтримуючими та сусідніми підрозділами. У цьому середовищі слухач, виконуючи обов'язки командира, навчається ухвалювати рішення в режимі реального часу, враховуючи зміну бойової обстановки, вказівники та підтримку вищого командування та ймовірний характер дій противника.

Такі вправи дозволяють не лише практикувати командні дії, а й критично осмислювати ситуацію, готувати до управління підрозділами в реальних бойових умовах.

Консультація (наставництво) – це індивідуалізований метод підготовки, де викладач або інструктор безпосередньо працює з курсантом, щоб поліпшити засвоєння матеріалу. Цей підхід дозволяє враховувати індивідуальні потреби майбутнього офіцера, забезпечуючи гнучкість у формуванні знань і навичок.

Метод особливо корисний для вивчення складних або технічних процесів, що вимагають глибокого розуміння або високої безпеки (наприклад, управління вогнем артилерії, обслуговування сучасних систем зв'язку чи безпілотних платформ). Також консультації ефективні під час виконання польових завдань, коли курсантам потрібні швидкі та аргументовані роз'яснення.

У військових навчальних підрозділах часто застосовується наставництво, де досвідчені офіцери передають практичні знання курсантам, пояснюючи технічні й тактичні особливості. Наприклад, наставник може індивідуально консультувати щодо розробки плану бою чи організації управління або взаємодії.

Отже, консультації забезпечують студентоцентричне навчання, враховують особливості кожного курсанта та підвищують ефективність підготовки.

Актуальність впровадження активних методів навчання в підготовці не тільки майбутніх офіцерів, а й інструкторів (викладачів) за напрямками тактики та тактико-спеціальних дисциплін обумовлена складністю й динамікою сучасної війни з росією. Ця війна вимагає від військовослужбовців високого рівня гнучкості, ініціативності, і навіть креативності, здатності приймати самостійні рішення в умовах невизначеності та швидкої зміни обстановки. Саме активні методи – моделювання, рольові ігри, дискусії, військові симуляції, кейс-аналіз – забезпечують формування практичних навичок, критичного мислення, лідерських якостей та командної взаємодії.

Крім того, застосування таких методів дозволяє досягти взаємосумісності з країнами НАТО, оскільки відповідає стандартам та підходам Альянсу в системі військової освіти. Це створює спільне навчальне середовище, сприяє інтеграції українських офіцерів у міжнародні штаби, підрозділи та спільні операції, що особливо актуально в умовах триваючої агресії та стратегічного курсу України на членство в НАТО.

Таким чином, активні методи навчання не лише підвищують ефективність військової освіти, а й забезпечують якісну підготовку офіцерів до реальних бойових умов, зміцнюючи обороноздатність держави та її інтеграцію в європейську систему безпеки.

2.2. Постать викладача як лідера та носія бойового досвіду

Лідерські якості сучасного військового педагога.

«Хто хоче керувати іншими, нехай спочатку навчиться керувати собою» (Сократ)

Перехід викладача від мирного до воєнного часу є складним процесом, що охоплює як професійну, так і особистісну адаптацію. У мирний час роль викладача зосереджена на передачі знань, тоді як під час війни вона розширюється до уособлення лідерства, витривалості та патріотизму. Ця трансформація можлива завдяки високому рівню патріотичної свідомості. Викладач стає прикладом для наслідування, демонструючи незламність, готовність до самопожертви та глибоку віру в перемогу. Його позиція має відображати впевненість, національну гідність і беззаперечну відданість служінню на благо народу України.

Іншою важливою особливістю трансформації є безперервне самовдосконалення. В умовах стрімких змін у динаміці війни та активного впровадження новітніх технологій і методик, викладач мусить швидко оновлювати свої знання, опановувати сучасні цифрові інструменти, методи бойового

моделювання та управління інформаційними потоками. Військова освіта у воєнний час не терпить шаблонності; від викладача очікується гнучкість, креативність та здатність ефективно діяти в умовах постійних змін.

Нарешті, готовність до інноваційної трансформації освітнього процесу є вирішальним фактором. Військовий викладач стає джерелом змін, відходячи від класичних лекцій на користь активних методів навчання, моделювання, залучення реального бойового досвіду та впровадження стандартів НАТО. Він більше не просто навчає – він готує командирів, яким завтра доведеться приймати життєво важливі рішення безпосередньо в бою.

Сьогодні про офіцера-лідера написано неймовірно багато, видано концепції розвитку, настанови та поради, яким суспільство бажає його бачити. Вважасмо, що слід зупинитись не на особистості викладача-лідера, а на принципах, які він повинен запровадити в підлеглих йому освітніх колективах з метою формування ефективних команд, забезпечення якості освіти, виховання майбутніх лідерів, створення позитивної культури, адаптації до змін та криз, підвищення авторитету та довіри.

Ось перелік якостей, які, на нашу думку, викладач-лідер повинен розвивати у своїй освітній діяльності, працюючи з навчальним колективом.

Патріотизм. У воєнний час, як ніколи раніше, особистість офіцера повинна поєднувати не лише фахову компетентність, а й глибокі моральні якості. В основі цього – патріотизм, не як зовнішній символ чи святковий атрибут, а як глибоке внутрішнє переконання. Це любов до Батьківщини, мови, народу, що не потребує підтвердження. Такий патріотизм не гасло, а природна складова кожного справжнього офіцера.

Ініціативність. Сучасна війна вимагає не лише мужності, а й ініціативи. У нових реаліях той, хто чекає наказу, часто спізнюється. Принцип ініціативи означає, що без вказівок керівництва колектив працює над поліпшенням своїх знань як фахівців військової справи, готується до виконання завдань і самостійно усуває проблеми. Якщо кожен член колективу бере на себе ініціативу, це кардинально впливає на результати роботи. Ініціатива – визначальна ознака українського захисника й головна причина успіху. Принцип ініціативи зобов'язує керівництво не придушувати ініціативу підлеглих.

Інновації. Разом з цим, в умовах стрімкого розвитку технологій, вчорашній досвід може бути вже неактуальним. Саме тому вкрай важливим є принцип інновацій – здатності мислити ширше, експериментувати, бути відкритим до нових рішень і, що головне, не боятися помилок, тому що інновації без ризику – мертві. Принцип інновацій означає, що колектив знаходить нові способи виконання звичних робіт. А також знає, що є «вищим своїх можливостей» й підлягає інноваційним рішенням, має сміливість змінюватись і толерантно ставиться до невдач.

Глибокі професійні знання. Сучасні освітні системи – надзвичайно складні системи. Принцип глибоких професійних знань означає, що кожен відповідальний за досконале вивчення того, за що відповідає. Рішення приймаються на основі обґрунтувань, а не на основі інтуїції. Розуміються всі деталі діяльності на своїх місцях і взаємозв'язок усієї системи. Усі старанно навчаються.

Мужність. У всьому має переважати мужність не тільки на полі бою, а й у прийнятті складних рішень, у визнанні власних помилок, у готовності діяти всупереч очікуванням. Мужність – це робити правильно, навіть коли це незручно чи непопулярно.

Відданість справі. Усі ці попередні риси підсилює відданість справі – коли служба стає не просто обов’язком, а внутрішнім покликанням. Такий офіцер не просто виконує завдання – він викладається на максимум, передаючи цю енергію своїм підлеглим.

Невід’ємною складовою є постійне вдосконалення. Армія змінюється щодня. Офіцер нового покоління не має права зупинятись. Вчитися потрібно завжди, аналізуючи власні дії, помилки, процеси, запроваджуючи нові механізми, методи, підходи. Команда зростає тоді, коли кожен росте сам.

Без чесності немає розвитку. Військовий колектив повинен мати змогу дивитися правді в очі: собі, іншим, командуванню. Чесність – це база для зворотного зв’язку, для коригування, для вдосконалення. Це означає не прикрашати реальність, а бачити її такою, як вона є.

Одночасно необхідно розвивати розширення повноважень. Молоді офіцери мають діяти – пробувати, помилятися, виправлятися. Вони повинні знати, що командир довіряє їм, надає простір для ухвалення рішень. Делегування не тільки розвиває відповідальність, а й готує майбутніх командирів.

Командна робота. В умовах постійної загрози та напруження важливо не забувати про командну роботу. Військова структура – це не про індивідуальні досягнення, а про спільний результат. Кожен знає, що одна помилка може зламати всю систему. Саме тому підтримка, взаємодія та синергія стають критичними. Традиційно колектив (навчальна група) діє як одна команда, тому що помилка однієї людини може обернутися катастрофою для всіх. Слід працювати разом і не копати один під одного. Система командування зобов’язана імплементувати механізми, які заохочують і винагороджують командну роботу.

Відкритість. Ще одним важливим елементом нової культури є відкритість – до думок, до змін, до критики. Команда має бути середовищем, де можна без страху висловити ідею чи сумнів, де різноманіття поглядів стає ресурсом, а не загрозою.

Своєчасність. І, нарешті, у війні все вирішує своєчасність. Реакція, рішення, маневр, постріл – усе повинно відбуватися не просто вчасно, а за можливості – швидше. Своєчасність організації, підготовки, ротацій, рішень – запорука не просто ефективності, а виживання.

Усе разом – не просто перелік цінностей. Це те, що дозволяє формувати якісне, сучасне, боєздатне навчання, здатне воювати в умовах гібридної війни, взаємодіяти з силами НАТО, адаптуватися до змін і перемагати.

Сьогодні, коли в державі йде війна й результати якої напряму залежать від підготовки професійних фахівців різного рівня, і в не останню чергу офіцерів тактичного рівня, слід переконливо заявити про крайню необхідність створення корпусу викладачів вищих військових навчальних закладів з бойовим досвідом.

Перехід від образу викладача-лідера мирного часу до викладача з досвідом бойових дій став однією з ключових трансформацій військової освіти у ВЗВО в умовах повномасштабної війни. Сьогодні бойовий досвід – це не лише перевага, а невід’ємна складова якісної підготовки майбутніх офіцерів. Він надає знанням ваги, навчанню – реалістичності, а курсанту – впевненості в тому, що перед ним стоїть той, хто знає війну не з підручника, а з власного досвіду.

Викладач з бойовим досвідом – це вже не просто носій знань, а живий приклад адаптації до складних умов, прийняття рішень під тиском обставин та часу, збереження лідерства у вкрай напружених ситуаціях. Такі викладачі формують у курсантів не лише знання, а й ментальну готовність до реального командування в умовах бойових дій.

Обов'язкова риса сучасного військового педагога – це здатність інтегрувати особистий бойовий досвід у навчальний процес: через приклади, розбір рішень, імітаційні вправи, рольові моделювання та аналіз ситуацій з передової. Це дозволяє курсанту не просто вивчати тактику чи логістику, а проживати її через практику, і тим самим глибше розуміти вимоги поля бою.

У військових освітніх закладах викладач з бойовим досвідом втілює реалістичний підхід до навчання і стає авторитетом. Він передає не тільки знання, а й такі цінності, як відповідальність за прийняте рішення, витривалість одиночної та групової роботи, відданість бойовому колективу та любов до Батьківщини. Це сприяє вихованню офіцера не лише як фахівця, а як цілісної особистості, здатної до лідерства в найважчих умовах, викладач з бойовим досвідом є ключовою фігурою в трансформації військової освіти. Його присутність у навчальному процесі є не просто бажаною, а життєво необхідною умовою успіху сучасного військового навчального закладу.

Формування викладача як лідера-наставника потребує цілеспрямованої підготовки. Одним із ключових напрямів є розвиток лідерських навичок, що передбачає участь у тренінгах, де опановуються вміння приймати рішення, працювати з мотивацією та організовувати ефективну командну роботу. Велике значення має й власний приклад викладача – його бойовий досвід чи щонайменше глибоке розуміння реалій сучасної війни створюють основу авторитету в очах курсантів.

Наставництво вимагає розвинених комунікативних навичок, уміння вести діалог, чути й розуміти іншого. Тут важливими є спеціальні тренінги, а також знання вікової психології та технік подолання стресу. Ефективний наставник уміє індивідуалізувати підхід до кожного курсанта, адаптувати методи викладання під його потреби, створюючи простір довіри та підтримки.

Безперервний професійний розвиток – ще один критичний елемент підготовки викладача. Включення реального бойового досвіду в навчальний процес забезпечує релевантність знань, а використання сучасних цифрових технологій, симуляцій та віртуального моделювання значно підвищує ефективність навчання. Активна участь у науковій та дослідницькій діяльності дозволяє викладачам залишатися на передовій знань і бути джерелом інновацій у власному освітньому середовищі.

Не можна оминати й питання морально-психологічної стійкості. Підтримка та супервізія мають стати системною практикою, особливо для тих, хто має бойовий досвід. Це допомагає уникати професійного вигорання, зберігати ментальне здоров'я та здатність працювати з курсантами на глибшому рівні.

Враховуючи вище зазначене, слід окреслити загальні рекомендації щодо шляхів вдосконалення методичної майстерності викладачам вищих військових навчальних закладів у сучасних умовах:

насамперед ключовим напрямком вдосконалення методичної майстерності викладачів є **систематичне підвищення кваліфікації**. Це означає постійну участь у різноманітних формах навчання – курсах, тренінгах, семінарах та вебінарах, які охоплюють новітні педагогічні технології, сучасні цифрові інструменти, а також актуальні аспекти психології навчання. Це дозволить викладачу завжди бути в темі останніх тенденцій і ефективно інтегрувати їх у свою практику;

оскільки війна постійно змінює підходи до тактики, технологій та управління, самоосвіта є обов'язковою умовою для військового викладача. Враховуючи

динаміку на полі бою, постійне вивчення сучасної науково-методичної літератури, періодичних видань, досвіду інших викладачів (вітчизняних та зарубіжних), і особливо важливо, досвіду ведення бойових дій, як позитивного, так і негативного, надасть можливість передавати курсантам (слухачам) актуальні знання та формувати сучасне офіцерське мислення. Постійне самовдосконалення зміцнює авторитет викладача й гарантує високу якість військової освіти;

у своїй повсякденній освітній діяльності слід впроваджувати **інноваційні методи навчання**, активно використовувати інтерактивні лекції, методи-кейсів, різноманітних ігрових технологій, проєктного навчання, моделювання, особливу увагу приділяти дистанційній формі роботи;

ставити перед собою завдання щодо ведення **дослідницької роботи**, організовувати та проводити власні дослідження особливо в напрямку педагогіки вищої школи, аналізу ефективності застосованих методів, і як підсумок публікувати результати дослідження;

брати активну участь у методичній діяльності з **обміну досвідом та наставництва**, а саме: у методичних семінарах як кафедри, так й академії, відкритих, показових та інструкторсько-методичних заняттях, відвідувати заняття інших викладачів, брати участь у менторських програмах;

прийняти для себе систему **зворотного зв'язку** від тих, хто навчається щодо ефективності викладання та аналізу результатів їхнього навчання. В ході навчання постійно проводити різноманітні види формуючого оцінювання, отримувати рефлексію проведених заходів, а не ставити акцент на підсумкове;

опановувати **цифрові технології** (інструменти), вміло використовувати сучасні платформи дистанційного навчання (Moodle, Google Classroom та інш.), які дозволяють створювати інтерактивний контент та інструменти для оцінювання. Ця рекомендація має особливе значення в умовах постійних ракетних небезпек та розосередженості навчальних підрозділів;

постійно **вдосконалювати** власне **навчально-методичне забезпечення**, створювати оригінальні конспекти та методичні розробки, завдання на заняття, засоби оцінювання та зворотного зв'язку, що відповідають сучасним вимогам та специфіці предмета;

і врешті, слід постійно працювати в напрямку розвитку та **вдосконалення особистісних, комунікативних та емоційних якостей** (soft skills), що визначають здатність викладача результативно взаємодіяти з іншими. До них належать командна робота, лідерство, стресостійкість, критичне мислення, вміння вирішувати конфлікти, адаптивність та успішна комунікація. У військовій сфері ці навички є невід'ємною частиною підготовки офіцера. Вони доповнюють професійні знання (hard skills), забезпечуючи якісне управління підрозділом, ухвалення рішень у складних ситуаціях та злагоджену роботу в бойових умовах.

Ці шляхи є комплексними і взаємодоповнювальними, дозволяючи викладачеві постійно зростати у своїй професійній та методичній майстерності. У сучасних умовах війни якість підготовки офіцерів у В залежить від професійності викладача, який має постійно вдосконалювати свою методичну майстерність. Ключовими є інтеграція бойового досвіду в навчання, впровадження сучасних освітніх технологій, розвиток soft skills і цифрових компетентностей. Комплексний розвиток викладача є основою формування компетентного офіцера нового покоління.

2.3. Практика впровадження активних методів навчання у військовій освіті

Реальні приклади впровадження активних методів в освітній процес, організація занять з тактики на основі бойових подій.

У сучасній системі військової освіти чітко простежується тенденція: чим активнішими є методи навчання, тим ефективніше курсанти засвоюють матеріал. Замість пасивного сприйняття інформації, активні методи – такі, як рольові ігри, моделювання ситуацій (воргеймінг), кейс-методи – сприяють глибшому розумінню і залученості. Як зазначають фахівці, «те, що я чую – я забуваю, те, що я бачу – я пам'ятаю, те, що я роблю – я розумію». Активна участь слухача чи курсанта перетворює навчання з формальності на особистий досвід.

Надзвичайно важливим є й те, наскільки системно та глибоко в навчальний процес інтегрується реальний бойовий досвід. Чим більше курсант отримує прикладів з реальних операцій, тим більше він розуміє не лише тактичні рішення, а й ціну помилок, людський фактор і складність реальної обстановки. Такі приклади дозволяють майбутнім офіцерам не просто запам'ятовувати алгоритми, а прогнозувати, адаптуватися, ухвалювати нестандартні та креативні рішення. Як підкреслюють самі ветерани: «Бойовий досвід – це не лише історія, а інструкція, написана кров'ю».

Не менш важливу роль у підготовці відіграє кількість і якість практики. Саме вона перетворює знання в уміння, а уміння в навички. Часте відпрацювання дій у змодельованих стресових умовах формує стійкість до тиску, розвиває командирське мислення, здатність мислити логічно (або не логічно, залежно від ситуації) і швидко, приймати рішення в ситуації, обмеженій і в часі, і в інформації.

Отже, лише комбінація активних методів, впровадження бойового досвіду та практичних занять забезпечує цілісну, сучасну та ефективну систему підготовки майбутнього офіцера. Усе, що курсант «проживе» на навчанні, з високою ймовірністю стане частиною його рефлексивної поведінки в бою – а це означає більшу готовність, менше ризиків і більше шансів на виконання бойового завдання, збереження ввіреного йому життя підлеглих, озброєння та військової техніки.

Далі розглянемо реальні приклади впровадження найбільш використовуваних активних методів навчання в освітньому процесі для слухачів Військової академії (м. Одеса) з дисципліни «Методика проведення тактики та тактико-спеціальних дисциплін» і розберемо їхні позитивні моменти. На початку розберемо теоретичні методи і в подальшому перейдемо до практичних.

Почнемо розгляд з найпоширенішого методу – **«інтерактивна лекція»**. Суть цього методу була розглянута в матеріалах монографії вище в пункті 2.1.13.2.

Для того, щоб лекція стала інтерактивною, треба готуватися не тільки викладачу, а й тим, хто навчається. У чому полягає особливість цього методу та в чому його пріоритет? Найголовніша відмінність – готуються всі учасники лекції, і викладач, і ті, хто навчається. Викладачу необхідно підготувати якісну презентацію на основі сучасних та актуальних навчальних посібників (та іншого затвердженого освітнього директивного контенту), досвіду ведення бойових дій (бажано використовувати відео- та фотоматеріал, останні військові публікації аналізу ведення бойових дій), методичну розробку заняття. Завчасно, для підготовки курсантів (слухачів), викладач повинен підготувати якісне завдання на

самостійну підготовку й видати його напередодні, у ньому визначити основну проблематику лекції та питання, які треба бути готовим обговорювати, що дає можливість їм завчасно підготуватись до активної участі в обговоренні на занятті. Кількість навчальних питань не повинна перебільшувати реальний навчальний час на їхнє опрацювання. Очікувані результати навчання повинні відповідати критеріям SMART.

Таким чином, інтерактивна лекція з тактичної підготовки, завдяки залученню як викладача, так і курсантів, створює унікальне навчальне середовище для отримання теоретичного досвіду та глибокого усвідомлення матеріалу.

Основні методичні особливості підготовки та проведення інтерактивної лекції у військовому освітньому процесі:

двостороння підготовка (як викладача, так і курсантів (слухачів), пріоритет актуальності та практичної користі (матеріал орієнтований на сучасні навчальні джерела, офіційний контент, а також бойовий досвід);

методична структурованість заняття: необхідно заздалегідь сформулювати проблему, розробити структуру заняття, визначити логіку подачі матеріалу та попередньо визначити завдання на підготовку тим, хто навчається;

обмеження обсягу та SMART-орієнтація результатів навчання: кількість навчальних питань повинна відповідати реальній тривалості заняття, а очікувані результати навчання слід формувати чітко й реалістично, з урахуванням принципів SMART.

Розберемо наступний метод – **«проблемно-орієнтоване навчання (робота в малих групах – синдикатах)»**, він підвищує залученість кожного учасника та стимулює інтенсивніший обмін ідеями, що веде до глибшого розуміння матеріалу та ефективнішого вирішення завдань, сприяє формуванню вмінь працювати в команді, виявляти лідерські якості та налагоджувати результативну комунікацію, що має вирішальне значення, особливо в умовах військової діяльності.

Цей метод має особливе значення на початковому етапі навчання, коли курсанти (слухачі) не мають напрацьованого досвіду або обмеження за часом на оцінювання. Так, наприклад, з метою розробки ситуаційного завдання на тему застосування БПЛА для ведення розвідки у визначеному районі, пошуку та знищення виявленого противника, з метою опрацювання максимальної кількості варіантів виконання завдання (і в типах БПЛА, і в порядку супроводження противника та моніторингу обстановки в районі інтересу, і підборі засобів ураження) слід розділити групу на синдикати.

Під час роботи в малих групах слухачі мають змогу розподілити ролі для пошуку інформації, застосувати свої накопичені знання, обговорити та прийняти спільне рішення, яке може сформуватись і в ході розбіжності думок, і врешті-решт довести сценарій ситуативного завдання призначеним доповідачем для оцінювання.

Найбільша перевага цього методу полягає в максимальній залученості слухачів до активної роботи в малих групах, розробленні більшої кількості варіантів ситуаційних завдань, публічному обговоренні та позитивній здоровій конкуренції за найкраще їхнє рішення. Це, своєю чергою, конструктивно впливає на усвідомленість опрацьованого матеріалу, здатність самостійно генерувати різноманітні підходи до виконання майбутніх завдань на фронті та формує навички ефективного колективного пошуку оптимальних рішень в умовах реального бойового середовища.

Основні методичні особливості підготовки та проведення методу роботи в малих групах:

постановка проблемної ситуації та чітке окреслення завдань з можливістю різних підходів до виконання стимулюють курсантів до глибокого аналізу й активного пошуку, включаючи нестандартні та креативні рішення;

побудова заняття з розподілом на малі групи (синдикати) забезпечує активну участь кожного, адже в обмеженому колективі важче залишатися пасивним. Такий підхід створює сприятливе середовище для жвавого обміну думками, тіснішої співпраці та активної взаємодії між учасниками;

стимулювання розподілу ролей та застосування знань, сприяння дискусії та колективному прийняттю рішень, а також з метою отримання зворотного зв'язку організовує публічне презентування та оцінювання.

Ці методичні підходи покликані на те, щоб викладач був не просто джерелом знань, а фасилітатором освітнього середовища, який створює умови для самостійної роботи курсантів, розвитку їхніх лідерських, комунікативних та аналітичних здібностей, що є надзвичайно важливим для підготовки майбутніх офіцерів до реалій бойової діяльності.

Перейдемо до наступного методу активного навчання як ефективного інтерактивного методу, що забезпечує доведення теоретичного матеріалу, обговорення певної теми, дозволяє почути різні точки зору та стимулює критичне мислення тих, хто навчається, – **панельна дискусія**.

До участі у панельній дискусії залучаються експерти з різним досвідом і позиціями, які під керівництвом модератора розглядають наперед визначені питання, після чого вступають у діалог з аудиторією у форматі «питання – відповідь».

Враховуючи досвід проведення занять з тактичної підготовки, панельна дискусія може забезпечувати отримання нагальної інформації в режимі реального часу, або «тут і зараз», причому панелісти (експерти) можуть брати участь онлайн, використовуючи засоби онлайн-комунікації з платформ для відеоконференцій (Zoom, Google Meet) або, що частіше (зважаючи на те, що вони знаходяться в районі ведення бойових дій), через месенджери WhatsApp і Signal.

Прикладом є проведення такого заняття за темою: «Командно-спостережний пункт десантно-штурмової роти в оборонному бою». До заняття були залучені два експерти – командири рот із безпосередніх своїх КСП, які мали досвід ведення бойових дій у різних видах бою та на різних напрямках, і на момент заняття знаходяться на пунктах управління різної місцевості – степової та забудованої.

Викладач до початку заняття, завчасно, погоджує питання їх залучення, обговорює з ними основні питання, що будуть розглядатись на занятті для їх підготовки, та налагоджує онлайн комунікацію. У встановлений час створюється конференція та модератор (роль якого виконує викладач) проводить дискусію між навчальною аудиторією і командирами бойових підрозділів.

Заняття, як показує досвід, проходить надзвичайно успішно та дає значний результат. Діючі командири підрозділів на реальних прикладах охоче діляться доступною інформацією, обговорюють основні критичні та проблемні питання, обмінюються позитивним та негативним досвідом. Слухачі охоче та активно беруть участь в обговореннях та задають питання, відповіді на які, зазвичай, не знаходять у керівних документах.

Основні методичні особливості підготовки та проведення панельної дискусії: залучення експертів з реальним бойовим досвідом, діючих командирів підрозділів (панелістів), які мають безпосередній бойовий досвід в організації і веденні бою в різних умовах, що забезпечує отримання нагальної інформації в режимі реального часу, недоступної у звичайних підручниках чи керівних документах;

попередня підготовка та узгодження з експертами їхньої участі, обговорення основних питань, що будуть розглядатися, та налагодження онлайн комунікації, що у свою чергу гарантує злагодженість дискусії, дозволяє експертам підготувати відповідні матеріали/думки та забезпечує технічну можливість їхнього підключення;

керування дискусією викладачем забезпечує її структурованість, дозволяючи йому контролювати хід обговорення, утримувати фокус на навчальних цілях та ефективно переходити до формату «питання-відповідь» з аудиторією;

активне залучення слухачів з боку викладача не лише поглиблює розуміння теоретичних знань, а й сприяє формуванню критичного мислення та вміння ставити змістовні запитання, відповіді на які мають безпосередню практичну цінність для їхньої майбутньої бойової роботи.

наведення практичних прикладів і розгляд проблемних питань дозволяє курсантам не лише вивчати теорію, а й розуміти її застосування в реальних умовах, враховувати можливі складнощі та бачити різноманіття рішень, що є неocenним для формування сучасного офіцерського мислення.

Загалом, панельна дискусія у військовій освіті, як показує досвід, проходить надзвичайно успішно, забезпечуючи високу ефективність навчання через прямий діалог з носіями актуального бойового досвіду.

Розглянемо наступний метод, що дозволить тим, хто навчається, відтворювати бойові умови та приймати рішення в обстановці, максимально наближеній до реальної. **Моделювання** – один із таких ефективних інструментів. Він допомагає не тільки перевірити засвоєння знань, а й розвинути навички командної взаємодії, лідерства та ухвалення рішень у динамічному середовищі.

У Військовій академії (м. Одеса) підготовка слухачів через моделювання ефективно реалізується за двома основними напрямками, які взаємно доповнюють один одного.

Перший напрямок передбачає теоретико-практичне (ситуаційне) моделювання бойових дій вручну – на макетах, топографічних картах та аерофотознімках. Такий підхід дозволяє слухачам ретельно опрацьовувати тактичні плани, планувати дії підрозділів, всебічне забезпечення та відпрацьовувати взаємодію в максимально наближених до бойових умовах без залучення комп'ютерних засобів.

Другий напрямок полягає у використанні комп'ютерних засобів моделювання. Зокрема, застосовуються такі сучасні симуляційні системи, як VBS2 та JCATS, які дозволяють створювати реалістичні віртуальні бойові умови. Завдяки цьому слухачі можуть відпрацьовувати різноманітні бойові сценарії, приймати рішення в динамічному середовищі, оперативно аналізувати їх наслідки та вдосконалювати практичні навички в умовах, що гарантують безпеку й контроль у реальному режимі часу або за прискоренням.

У ході проведення занять з тактики основна перевага в навчанні слухачів надається першому напрямку з метою сприяння розвитку просторового мислення, мовної компетентності (уміння формулювати думки, говорити, ставити завдання), навичок орієнтування та прийняття рішень в умовах обмеженого часу та інформації.

Прикладами практичного моделювання на рівні відділення-рота є організація взаємодії на макеті місцевості з метою навчання та тренування постановки бойових завдань, симуляції ймовірних подій у ході виконання завдань, вироблення впевненості та ефективності прийнятих рішень, а також формування навичок швидкої адаптації до змінної обстановки та злагодженої роботи в команді, тренування лідерських якостей таких як, ініціативність, відповідальність за підлеглих, здатність долати стрес та зберігати холоднокрівність у критичних ситуаціях, а також уміння мотивувати особовий склад на виконання завдання.

Прикладами практичного моделювання на рівні батальйону є воєнна гра (Wargaming), яка проводиться в ході четвертого етапу планування застосування підрозділів батальйону з метою узгодженості їхніх дій та оперативного реагування на ситуації, які раптово виникають.

Слід зазначити, що якісну перевірку теоретичних методів моделювання можливо здійснити, використовуючи комп'ютерні програми VBS2 та JCATS.

Основні методичні особливості підготовки та проведення моделювання:

теоретико-практичне (ситуаційне) моделювання за допомогою макетів і топографічних карт доцільно застосовувати на початкових етапах тактичної підготовки;

необхідним є заздалегідь підготовлений набір реалістичних матеріалів, таких як топографічні карти, аерофотознімки та макети рельєфу для ефективної візуалізації бойової обстановки;

сценарії повинні передбачати бойові епізоди або ситуації, що потребують від курсантів глибокої розробки тактичних рішень, планування дій підрозділів, комплексного забезпечення та організації злагодженої взаємодії;

особливий акцент робиться на формуванні рішень, розвиткові просторового мислення та вдосконаленні мовленнєвих навичок, зокрема вміння формулювати завдання;

під час моделювання активно розвиваються лідерські якості: ініціативність, відповідальність за особовий склад, стресостійкість, витримка в складних умовах та здатність мотивувати підлеглих;

застосування цифрового моделювання виступає логічним продовженням і доповненням традиційного методу, дозволяючи більш глибоко перевірити засвоєні теоретичні положення та опрацювати складніші сценарії тактичної обстановки;

використання сучасних симуляційних платформ, таких як VBS2 та JCATS, дає змогу створювати деталізовані й максимально наближені до реальності віртуальні бойові умови для комплексного відпрацювання рішень.

Основні переваги методу моделювання:

завдяки використанню комп'ютерних технологій забезпечується відпрацювання широкого кола бойових сценаріїв на будь-якій місцевості, з можливістю прийняття тактичних рішень у динамічному віртуальному просторі;

оперативна оцінка прийнятих рішень сприяє пришвидшенню навчального процесу та вдосконаленню практичних умінь слухачів;

навчання проводиться в безпечовому середовищі, що гарантує повну безпеку, контрольованість та відсутність загрози для учасників.

Переходячи до наступного вкрай актуального та нагального методу активного навчання, зосередимося на **«демонстрації та виконанні»**. Цей підхід є

фундаментальним для курсантів на початковому етапі вивчення дисципліни тактика, адже, маючи теоретичні знання, вони ще не сформували практичних навичок, автоматизму дій та впевненості у їхньому застосуванні. Саме цей метод дозволяє їм перейти від розуміння до реалізації, максимально ефективно розвиваючи необхідні вміння.

Найбільш доцільним прикладом застосування цього методу є тактико-стройове заняття, яке поєднує теорію з практикою. Основні методичні переваги:

формування та закріплення практичних навичок під час відпрацювання прийомів та нормативів, це, своєю чергою, забезпечує перехід від теоретичних знань до стійких практичних умінь та автоматизму, що є критично важливим в бойових умовах;

сприяння розвитку командної злагоженості та взаємодії, завдяки як індивідуальній роботі, так і роботі в малих групах або підрозділах, що дозволяє військовослужбовцям відпрацьовувати спільні завдання (дії) та результативну взаємодію між собою;

багаторазове відпрацювання дій (вправ, нормативів) в умовах, максимально наближених до бойових, розвиває в курсантів стресостійкість, впевненість у власних силах, фізичну підготовленість, а також сприяє формуванню рішучості та здатності діяти швидко й упевнено;

швидке виправлення помилок під час безпосереднього виконання дозволяє викладачу негайно виявляти та виправляти недоліки, надаючи індивідуальні чи групові рекомендації, що забезпечує ефективне навчання та запобігає закріпленню неправильних навичок.

Основний принцип проведення тактико-стройового заняття базується на послідовності: «розповідь – зразковий показ – тренування». Принциповим моментом є те, що тренування необхідно проводити стільки разів, доки не буде досягнуто результату (у межах навчального часу), максимально наближеного до ідеалу. Цей підхід забезпечує не лише засвоєння знань, а й формування стійких практичних навичок і автоматизму дій.

Поряд з тактико-стройовим заняттям під час проведення тактичної підготовки метод демонстрації та виконання застосовується скрізь і практично на кожному польовому занятті: це може бути й користування індивідуальними засобами захисту, і використання сигналів управління жестами (ліхтарем), і розміщення десанту на бойовій техніці, і подолання вибухових та невибухових загороджень тощо.

Основні методичні особливості підготовки та проведення методу:

завчасна та якісна підготовка методичного матеріалу викладача з метою реалізації впровадження сучасних та актуальних ситуацій (кейсів) для опрацювання на занятті; своєчасне доведення до тих, хто навчається, вимог керівних документів щодо порядку виконання вправ для самостійного опрацювання;

застосування принципу «розповідь – зразковий показ – тренування», тобто чітке та зрозуміле пояснення теоретичних основ, послідовності дій та очікуваного результату, демонстрація досвідченим інструктором або викладачем зразкового виконання прийомів, нормативів та багаторазове відпрацювання показаних дій;

формування та закріплення стійких практичних умінь та автоматизму дій шляхом багаторазового повторення до досягнення результату, максимально наближеного до зразкового;

створення умов становлення командної злагоженості та взаємодії від індивідуальної роботи до роботи в малих групах або підрозділах;

здійснення миттєвого коригування помилок під час безпосереднього виконання; прагнення учасників освітньої діяльності до застосування методу демонстрації та виконання як запоруки самонавчання, взаємонавчання, наставництва під час занять з тактичної підготовки.

Метод демонстрації та виконання є ключовим інструментом у підготовці курсантів, особливо на початкових етапах вивчення тактики, оскільки сприяє перетворенню теоретичних знань у практичні навички, формує автоматизм дій і впевненість, необхідні для ефективного виконання завдань у майбутній військовій службі.

Ще одним методом активного навчання, що має особливу вагу у військовій освіті, і особливо притаманне саме тактичній підготовці, є **виїзне заняття (польова поїздка)**. Такий метод дає змогу курсантам не лише засвоїти теоретичний матеріал, а й безпосередньо ознайомитися з реальними умовами, що є важливим для розвитку практичних умінь, просторового мислення та розуміння тактичної ситуації на конкретній місцевості.

Якщо розмовляти військовою мовою, то виїзне заняття можливо замінити терміном рекогносцировка (польова поїздка). Уміння проводити даний, неймовірно важливий захід у військовому середовищі, – це фундаментальна професійна навичка командира (керівника) будь-якого рівня. Сьогодні, в умовах війни вона набуває особливого життєво важливого значення для підготовки бойових дій та підрозділів. Цей процес дозволяє отримати актуальні та більш точні дані про реальну обстановку: від зосередження противника до театру майбутніх дій. Завдяки успішно проведеній рекогносцировці можливе уникнення несподіваної раптовості дій противника та значних втрат.

У ході проведення занять з тактичної підготовки питання рекогносцировки на реальній місцевості пов'язане із певними складнощами. Це зумовлено рядом причин, зокрема: тривалою теоретичною підготовкою (створення «легенди» заняття, планування заходів введення противника в оману, маскування), практичною підготовкою (особиста рекогносцировка викладачем) та матеріально-технічним забезпеченням. Однак, попри все, неможливо недооцінити важливість навчання слухачів та проведення цього заходу.

Основні методичні особливості підготовки та проведення виїзного заняття (польової поїздки):

- підготовка викладача:

- чітке формулювання очікуваних результатів заняття, визначення, що саме курсанти мають виконати та засвоїти;

- завчасне особисте вивчення викладачем місцевості, на якій буде проведено заняття, з метою вибору найоптимальнішого місця, де можна наочно продемонструвати тактичні прийоми, елементи місцевості та інші важливі аспекти;

- підготовка навчально-методичних документів: складання детального плану поїздки з розрахунком часу, маршрутом, послідовністю дій та розподілом ролей, особливе значення, з метою наближення заходу до реального бойового середовища, має підготовка «легенди» заняття, планування заходів введення противника в оману та тактичного маскування, обладнання навчальних полів або місцевості, навчально-матеріальної бази;

- підготовка навчально-матеріальної бази:

- спланувати транспортне забезпечення, враховуючи кількість слухачів, маршрут і специфіку завдання;

забезпечити кожного курсанта актуальними аерофотозйомками (топографічними картами, схемами) або іншими необхідними візуальними матеріалами, а саме: планшетами з відповідним програмним забезпеченням бойової системи управління тактичної ланки «Кропива» та/або платформи ситуаційної обізнаності «Дельта»;

підготувати та забезпечити справними та налагодженими засобами зв'язку, навігації та спостереження (у першу чергу БПЛА різного типу);

з метою створення навчально-бойових умов можливе накриття навчальних полів (ділянки місцевості) засобами імітації противника (накриття мішеневого поля, встановлення окремих груп мішеней);

проведення польової поїздки:

головною перевагою польової поїздки є можливість особисто працювати на реальній місцевості, що значною мірою сприяє розвитку просторового мислення, навичок орієнтування та здатності оцінювати тактичну обстановку;

заняття має бути інтерактивним, слухачі повинні брати активну участь. Воно повинно проходити у формі рольової гри, з чітко розподіленими цілями шляхом постановки завдання та дискусії, обов'язковим заслуховуванням обґрунтування рішень та оцінювання обстановки на місці.

Переходячи до комплексного застосування практичної складової активних методів навчання, слід приділити особливу увагу на найбільш ефективний метод підготовки та проведення групової вправи з практичним управлінням підрозділом, а саме поєднання методів «кейсів», «рольової гри» та «наставництва».

В ході підготовки та проведення такого заняття викладач повною мірою зможе реалізувати свій бойовий досвід у вигляді «наставництва», спровокувати або навпаки ініціювати прояв лідерських якостей слухачів. «Кейси» як метод проведення заняття передбачає поділ навчального матеріалу на окремі тематичні блоки (бокси), які слухачі опрацьовують самостійно під час самостійної підготовки або в групах під час проведення практичної роботи. Викладач створює сценарій (розробляється у вигляді бойового наказу або тактичного завдання), пов'язаний з реальними бойовими ситуаціями, які потребують вирішення проблеми або прийняття швидких рішень. Наприклад, моделювання елементів бою, евакуації в екстремальних умовах або здійснення елементів бойової підтримки бою (ведення повітряної розвідки, інженерні загородження тощо). Це дозволяє слухачам отримати знання та навички в практичних умовах і розвивати критичне мислення.

Розроблені викладачем ситуаційні завдання (імітаційні вправи) під час практичної частини групової вправи розігруються (відпрацьовуються) з обов'язковим розподілом функціональних обов'язків, що є «рольовою грою». Це може бути призначення на різні посади командирів елементів бойового порядку, командирів підрозділів, що взаємодіють. Таким чином викладач створює обстановку, наближену до бойової, якою він управляє у відповідності до отриманого ним бойового досвіду.

Такий підхід до інтерактивних методів навчання передбачає: структурованість – матеріал розбивається на логічно завершені частини (кейси); самостійну роботу – слухачі опрацьовують кожен кейс у зручному для них темпі як окремо, так і в групі; гнучкість – можна змінювати порядок опрацювання кейсів залежно від рівня знань, ступеню відпрацювання навчальних питань, потреб учасників та наявного часу, і що

вкрай необхідно, рефлексію та обговорення – після проходження кейсу слухачі обговорюють ключові моменти, вдалі сторони та недоліки під час відпрацювання навчальних питань.

Наведемо практичний приклад симбіозу трьох методів активного навчання рольова гра, кейси та наставництво.

Відпрацювання питань групової вправи з управління підрозділами на тему: «Взвод морської піхоти в оборонному бою в урбанізованій місцевості» розпочинається з проведення ряду теоретичних занять, на яких відпрацьовуються питання планування бою (використовувались методи роботи в малих групах, панельна дискусія, моделювання, виїзна поїздка) та підготовки підрозділів взводу до бою.

Саме заняття може розпочинатись з рольової гри, для чого курсантів розподіляють на елементи бойового порядку (відповідно до відпрацьованого бойового наказу) та призначають у ролі їхніх командирів, і з цього моменту вони виконують функціональні обов'язки, наприклад, командира взводу, командирів відділень, командирів вогневих засобів (протитанкового, кулеметного, гранатометного тощо), зокрема придатного підрозділу. Призначений командир взводу віддає бойовий наказ (рольова гра) та організовує взаємодію на макеті місцевості (моделювання). У ході виконання цих заходів викладач виступає в ролі командира роти, уважно слухає та на підставі керівних документів, рекомендацій та власного бойового досвіду надає вказівки або рекомендації (наставництво).

У подальшому взвод займає вихідне положення (взводний опорний пункт на місцевості в урбанізованій місцевості) і з допомогою доведення викладачем ситуаційних завдань (кейсів) приступає до відпрацювання навчальних питань. Спостерігаючи за тими, хто навчається, викладач нарощує обстановку та впливає на хід виконання завдань шляхом доведення або планових, або позапланових кейсів, примушуючи підрозділи приймати логічні або нестандартні рішення.

В ході заняття викладач може замінювати командирів або підрозділи шляхом динамічного нарощення обстановки та змушення курсантів виконувати різні функціональні обов'язки. Під час відпрацювання навчальних питань, особливо після зміни «ролі» найбільш підготовлені слухачі можуть надавати допомогу в швидкому опануванні нової «ролі» знов призначеним (наставництво тих, хто навчається).

Таке динамічне заняття з використання індивідуального спорядження та зброї, бойової техніки та засобів імітації бою (димових, підривних) закінчується після відпрацювання усіх навчальних питань або планової заміни командирів елементів бойового порядку.

Зазвичай, підсумком заняття є розширений аналіз проведення дій, який має на меті: виявлення позитивних та негативних чинників виконання навчальних питань, обговорення причин невдач та навпаки перемог, рекомендацій щодо покращення порядку дій як окремого воїна, так і підрозділу з постановкою завдання на самостійне опрацювання виявлених недоліків і виставлення оцінок за заняття.

Основні методичні особливості підготовки та проведення заняття, яке комплексно поєднує в собі кілька активних методів навчання :

використовувати «наставництво» як методичний інструмент викладача і слухачів. Викладач може виступати в ролі модератора, а також жорсткого командира, спираючись на бойовий досвід та лідерські якості, з метою вироблення або особистого, або колективного рішення, занурюючи в наближене до бойового середовище.

Воно реалізується не лише вертикально (викладач – слухач), а й горизонтально (слухач – слухач), викладач повинен заохочувати розумну ініціативу, прояви командирських якостей та взяти на себе відповідальності, але й упереджувати невірні рішення (дії);

структурування самостійної та групової роботи. Завчасно ретельно готувати «кейси», які б не суперечили один одному, а послідовно, з нарощенням важливості та напруженості вимагали від слухачів прийняття логічних або нестандартних відповідальних рішень відповідно до навчально-бойової обстановки. Слухачі самостійно або в малих групах опрацьовують кейси під час самопідготовки, або вже в ході практичного заняття. «Кейси» повинні мати гнучку структуру, яка б дозволяла змінювати порядок їх опрацювання залежно від потреб групи, рівня підготовки та особливостей ситуації. Елементи рефлексії обов'язкові або після відпрацювання «кейсу», або перед заміною ролей, або в кінці заняття;

практична частина заняття повинна включати імітаційні вправи (рольова гра з моделювання бойових функцій), у яких слухачі беруть на себе ролі командирів або функціональних елементів бойового порядку. Розподіл ролей повинен проводитись безпосередньо на самому занятті. З метою якісної самостійної підготовки слухачів до групової вправи та тренування виконання обов'язків на будь-якій посаді відповідно до відданого бойового наказу. Викладач повинен здійснювати інтерактивне управління й корекцію обстановки, враховуючи власний бойовий досвід.

ВИСНОВКИ

Завершивши розгляд теоретичних основ і методичних особливостей, слід перейти до практичних порад для викладачів та інструкторів. Запропоновані рекомендації спрямовані на сприяння якісній підготовці, ефективному проведенню занять з тактичної підготовки, що забезпечить глибоке засвоєння матеріалу курсантами та досягнення очікуваних результатів навчання.

Аналіз матеріалів та робіт сучасних провідних фахівців кафедри педагогіки та психології Національного університету оборони України, досвіду науково-педагогічного складу Військової академії дозволяє виділити низку ефективних порад сучасному викладачу в умовах воєнного стану, а саме:

1. постійний глибокий аналіз бойового досвіду, у першу чергу власного, отриманого в ході виконання бойових завдань (серед них і військового стажування), інтегрувати його в навчально-методичні матеріали дисципліни та практичного його втілення на заняттях;

2. створення сценаріїв (кейсів) тактичних ситуацій для прийняття тими, хто навчається, нестандартних, нешаблонних, креативних рішень, спроможних ввести противника в оману або дезорієнтувати його з метою забезпечення виконання поставленого бойового завдання, збереження життя та здоров'я підлеглого особового складу, збереження озброєння та військової техніки;

3. здійснення об'єктивного контролю порядку проведення заняття за допомогою сучасних засобів отримання та передачі інформації онлайн: нашої камер GoPro, безпілотних літальних апаратів денного та нічного бачення, сучасних оптичних приладів або завчасно встановлений камер відеоспостереження з метою оцінювання та своєчасного виправлення допущених помилок, а також використання записаного матеріалу під час проведення аналізу дій;

4. використання сучасних мобільних програм обізнаності на полі бою та управління підрозділами, таких як «Кропива» або «Дельта». Застосування

мобільних додатків для навчання, оскільки доступ до звичайних комп'ютерів може бути обмежений, що дозволяють слухачам працювати з матеріалами, виконувати завдання та перевіряти знання безпосередньо зі смартфонів;

5. вміла та якісна підготовка та проведення дистанційного й онлайн-навчання за трьома основними напрямками:

6. засобами онлайн-комунікації, використовуючи платформи для відеоконференцій (Zoom, Google Meet), систем управління навчанням (Moodle, Google Classroom) на створених платформах як Військової академії, так і Національного університету оборони України, що дозволить забезпечити безперервність навчального процесу, навіть коли слухачі або викладачі перебувають на різних локаціях;

7. створення та запис методичного (навчального) матеріалу: відео- та аудіоуроки, що дає змогу слухачам навчатися в зручний для них час, а також завдяки чому слухачі можуть врахувати обмеження в часі або доступі до Інтернету;

8. використання чат-каналів та форумів як платформ для обговорення навчального матеріалу, заохочення слухачів до активних дискусій та обміну думками;

9. враховуючи розосередженість слухачів, проведення освітньої діяльності гібридними методами навчання, поєднувати очне та онлайн-навчання;

10. застосовування гейміфікації (ігрові технології), впроваджувати в навчальний процес ігрові елементи, такі як бали, рейтинги, змагання та нагороди, що підвищить мотивацію та сприятиме ефективному засвоєнню матеріалу;

11. використовувати реалістичної гнучкої системи оцінювання, акцентуючи на формуючому оцінюванні, наприклад, використанні альтернативних форм оцінювання, таких як есе, онлайн-опитування або проєкти замість традиційних екзаменів, заохочення самооцінки та рефлексії, що дозволить краще усвідомлювати свої досягнення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Касярум Г. Формування методичної компетентності майбутніх викладачів вищої школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук за спец. 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. Київ, 2012. 20 с.

2. Доктрина військового лідерства у Збройних Силах України : військова публікація. Вид. 2-ге, що замінює ВКП 7-00(03).01, вид. від 01 груд. 2020 р. / Головне упр. персоналу Ген. штабу Збройних Сил України. Київ, 2024. 44 с.

3. Залужний В. Ф. Виступи та звернення. URL: https://www.facebook.com/vzaluzhnyi/?locale=uk_UA (дата звернення: 15.11.2025).

4. Кондратенко О. Ю. Лідерство у військовій освіті: український контекст у період війни. Військово-науковий вісник. 2023. № 4. С. 121–130

5. Військовий лідер XXI століття: виклики, компетентності, підготовка / кол. авт. Київ : Нац. ун-т оборони України, 2021. 245 с.

6. Литвиненко О. М. Активні методи навчання в системі військової підготовки: методологічні аспекти. Львів : НАСВ, 2019. 236 с.

7. Лісовий О. Освіта під час війни: виклики та трансформації. Київ : Ін-т педагогіки НАПН України, 2023.

8. Стратегія військової освіти Збройних Сил України на період до 2030 року / М-во оборони України. Київ : МОУ, 2021. 46 с.

9. Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007 (10 вересня 2015 року) : спільна директива стратегічних командувань НАТО : довідк. матеріали / кол. авт. Київ : НУОУ імені Івана Черняховського, 2021. 178 с.

10. Пістун М. Т., Ткаченко О. О. Педагогіка військової школи: традиції, трансформації, перспективи. Харків : Військова академія, 2020. 258 с.

11. Рекомендації для ведення бойових дій (на основі бойового досвіду). Житомир : Житомирський військовий інститут імені С. П. Корольова, 2025. Вип. 14. 50 с.

12. Ткачук С. В. Методика викладання тактики: бойовий досвід та педагогічна практика. Київ : ВІКНУ, 2023. 194 с.

13. Гайдученко П. Л., Гайдученко Р. Л. Тактико-спеціальна підготовка (фундаментальні основи). Київ : ФОП Кандиба Т. П., 2023. 154 с.

Владлен ШАПО

3. КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ АПАРАТНИХ ЗАСОБІВ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ПРИ ПОБУДОВІ ТА ЕКСПЛУАТАЦІЇ СКЛАДНИХ ВІЙСЬКОВИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТА ТЕХНІЧНИХ СИСТЕМ

3.1. Апаратне забезпечення різноманітних обчислювальних систем

Сервери, персональні комп'ютери, ноутбуки, планшети, кишенькові комп'ютери та інші пристрої поза залежністю від виробника, дати випуску, покоління, швидкодії, конкретних характеристик тощо давно відомі усім, але вкрай рідко їхні користувачі звертають увагу на такий параметр, як живучість (відмовостійкість) таких систем (можливість продовжувати виконувати свої функції, нехай і повільніше, і в меншому обсязі, навіть при виході з ладу деяких підсистем внаслідок зовнішніх факторів, таких як вибух, пожежа, відсутність електричного живлення, вихід з ладу деяких комплектуючих тощо). Однак цей параметр став дуже важливим при забезпеченні працездатності під час війни. Наприклад, оскільки сервери повинні працювати без вимикання, можливо, роками і деякі персональні комп'ютери та ноутбуки також працюють у жорстких умовах в якості робочих станцій у промисловості, в центрах обробки даних, у військовій сфері тощо, треба забезпечити можливість їхньої роботи навіть при виході з ладу окремих компонентів. Це виконується шляхом дублювання (створенням надлишковості) окремих, найбільш вразливих систем. Найважливіші з них проаналізовано нижче.

3.1.1. Блоки живлення

Саме від блоків живлення (БЖ) залежить подача живлення на пристрій та, у багатьох випадках, забезпечення його тривалої автономної роботи. Більшість професійних серверів обладнані дубльованими якісними блоками живлення (коли основний виходить з ладу, відразу, без вимикання сервера, починає працювати запасний), таким чином робота сервера не переривається. Такий підхід також може бути застосовано для промислових комп'ютерів або програмованих контролерів на виробництві, бездротового мережного обладнання тощо.

З метою підвищення якості та забезпечення стандартизації у 2004 р. започаткована програма «80 PLUS» сертифікації енергоефективності комп'ютерних БЖ. Вона передбачає незалежне зовнішнє тестування й оцінку коефіцієнта корисної дії БЖ та присвоєння їм логотипу-нагороди: базовий сертифікат «80 PLUS», «бронзовий», «срібний», «золотий», «платиновий», «титановий» (рис. 1). Чим краще сертифікат, тим більше електроенергії від електромережі БЖ передає комп'ютеру (процесору, відеокарті, дисковим накопичувачам), і тим менше витрачається даремно, перетворюючись у побічне тепло, яке треба розсіювати. Хоча формально сертифікат гарантує високу якість і довговічність схемотехніки БЖ, взагалі він є ознакою того, що в БЖ хтось, крім виробника, заглядав перед запуском на конвеєр, виконуючи тестування у важких режимах або додаючи власні технічні рішення. Першим ініціативу «80 PLUS» підтримав багаторічний і добре відомий розробник і виробник комп'ютерних БЖ – тайванська компанія Seasonic.

Базовий сертифікат енергоефективності «80 PLUS», який неофіційно називають «білим», передбачає коефіцієнт корисної дії (ККД) більше 80% при навантаженні на БЖ в 20, 50 і 100% його максимальної потужності при живленні від американської 115-вольтової електромережі та від європейської 230-вольтової. В цілому вміння БЖ працювати в широкому діапазоні вхідної напруги 115-230 В корисно там, де напруга часто знижується нижче 230 В, навіть до 170 В, що дуже актуально та важливо для України у зв'язку з регулярними кількарічними ворожими атаками на енергетичні об'єкти країни.

Щоб стабільно працювати у всьому діапазоні вхідної напруги із зазором у менший або більший бік (90–264 В), блоки живлення оснащуються модулем активної корекції реактивної потужності (прийнятий англomовний термін Active PFC, або Active Power Factor Correction), що, зокрема, зводить до мінімуму (найчастіше до десятих часток відсотка) електронні вади, що генеруються пристроєм у мережу електроживлення. Цей аспект є також дуже важливим при відсутності енергії в електромережі та вимушеній роботі важливих пристроїв від загального дизельного або бензинового генератора, що і так має власні вади.



Рис. 4.26. Сертифікати якісних блоків живлення.

У табл. 4.1. надано ККД для БЖ з різними сертифікатами.

Таблиця 4.1.

Коефіцієнти корисної дії блоків живлення залежно від навантаження при роботі від електромережі 230 В

Сертифікат	Навантаження 20 %	Навантаження 50 %	Навантаження 100 %
80 Plus White	82	85	82
80 Plus Bronze	85	88	85
80 Plus Silver	87	90	87
80 Plus Gold	90	92	90
80 Plus Platinum	92	94	92
80 Plus Titanium	94	96	94

Цінність «білого» сертифіката 80 PLUS в останні роки знизилася, і зараз ним маркуються найпростіші блоки живлення. Багато виробників БЖ для економії відмовляються від платної офіційної сертифікації 80 PLUS, просто вказуючи ККД 80% текстом на корпусі БЖ. Деяким моделям БЖ не вистачає кількох відсотків до ККД «білого» 80 PLUS, що не значить, що вони суттєво гірші. Або БЖ відповідає «білому» 80 PLUS при вхідній напрузі 230 В, але не відповідає при 115 В. Схемотехніка сучасних БЖ часто забезпечує в мережах 230 В ККД на кілька відсотків вище, ніж у мережі 115 В, яка не є актуальною для нашої країни.

Доцільно вибирати сучасний БЖ з сертифікатом мінімум 80 PLUS Bronze. Він передбачає ККД не менше 85 % для половинної навантаження від максимальної потужності БЖ в електромережах 230 В.

Різниця в ціні між «срібними» БЖ і набагато більш енергоефективними 80 PLUS Gold з ККД 92 % мізерна. Трохи дорожче коштують блоки живлення 80 PLUS Platinum з ККД 94 %.

На рис. 4.27. представлено «бронзовий» логотип БЖ з високим ККД та логотип невідомого виробника з нижчим ККД.



Рис. 4.27. Офіційний логотип 80 PLUS Bronze (ККД 88 %) та логотип невідомого виробника з нижчим ККД на рівні «білого» 80 PLUS (85 %).

БЖ – дуже важливий компонент комп’ютерної системи, на якому не слід економити на шкоду якості. Вкрай бажано для забезпечення живучості підсистеми живлення дублювати БЖ навіть на саморобних серверах, заздалегідь обираючи відповідні комп’ютерні компоненти (головним чином, материнські плати, від яких вже залежить множина інших параметрів та можливостей).

3.1.2. Надлишкові дискові масиви

Для покращення живучості підсистем зберігання даних та збільшення їх швидкодії в 1987 р. було створено надлишкові дискові масиви (RAID-масиви). RAID (Redundant Array of Independent Disks, надлишковий масив незалежних дисків) – дисковий масив з кількох жорстких дисків. Він використовується для підвищення надійності зберігання даних або збільшення швидкості читання / запису (або того й іншого). Можна створити програмний RAID, використовуючи функції операційної системи (ОС), та апаратний RAID за допомогою сумісної материнської плати, контролера або мережних сховищ даних NAS (Network Attached Storage).

Для створення RAID-масиву потрібна відповідна материнська плата з вбудованим RAID-контролером або додатковий апаратний RAID-контролер і мінімум два жорсткі диски, що збігаються за всіма параметрами (вкрай бажано однакові). Якщо підключити два жорстких диски з різним об'ємом пам'яті (що не бажано), на кожному з них RAID буде використовувати дисковий простір, що дорівнює найменшому з дисків, і на другому жорсткому диску залишиться простір, що не використовується. Крім того, при використанні різних жорстких дисків існує можливість передчасного виходу з ладу одного з них, що може призвести до втрати важливих даних.

Використання серверів або сховищ даних, що не мають RAID-масивів, наразі можна вважати або безвідповідальністю, або нерозумністю, або навіть і злочином, які можуть виникати через вкрай низьку кваліфікацію відповідальних осіб та персоналу.

Дискові масиви можуть бути засновані на одній з двох архітектур: програмній або апаратній. Обидві архітектури ґрунтуються на виконанні програмного коду, який виконується в центральному процесорі комп'ютера (програмна реалізація) чи в спеціалізованому процесорі контролера RAID (апаратна реалізація).

Дисковий масив, що створюється в ОС, – програмний RAID. Організація RAID-масиву відбувається безпосередньо через центральний процесор (ЦП), який і буде контролером – як програмне рішення із можливістю чергування та дзеркального відображення даних. ЦП здійснює і всі розрахунки. Програмну архітектуру RAID-масиву доцільно використовувати лише при гострій нестачі коштів для побудови апаратного RAID-масиву, відсутності кваліфікованих фахівців. Недоліком програмної архітектури також буде відносно невелика продуктивність, велике навантаження на процесор та оперативну пам'ять комп'ютера, на якому встановлено програмний RAID-масив. У цьому випадку бажано хоча б збільшити об'єм його оперативної пам'яті, що знову веде до збільшення затрат.

Щоб вибрати відповідний ситуації тип RAID-масиву, треба врахувати такі критерії:

1. Вартість дискових накопичувачів для масиву.
2. Необхідний рівень захисту та доступності даних (низький, кілька рівнів середнього, кілька рівнів високого).
3. Необхідна продуктивність (низька, кілька рівнів середньої, кілька рівнів високої) масиву з урахуванням кількості користувачів та типу та кількості додатків та задач, що необхідно вирішувати.

При використанні програмного RAID краще вибрати RAID 0, RAID 1, RAID 2, JBOD, тому що вони не навантажують процесор так сильно, як інші типи RAID. Якщо процесор досить потужний, також можна використовувати RAID 5 та навіть інколи RAID10 (ці типи дискових масивів детально розглянуто нижче).

При використанні комбінованих типів RAID краще використовувати апаратний контролер RAID, оскільки це знижує навантаження на ЦП та прискорює роботу системи.

ОС забезпечує програмну підтримку керування дисками для різних типів RAID. Програмний RAID – найдешевше рішення, оскільки для нього не потрібні дорогі плати RAID-контролерів.

Програмний RAID-контролер працює також з дешевшими, повільнішими та вже застарілими морально жорсткими дисками IDE або SCSI.

Програмний RAID можна створити в більшості ОС. Продуктивність програмного масиву залежить від типу RAID, продуктивності ЦП комп'ютера та навантаження, яке на нього припадає.

Головна перевага програмної реалізації надлишкового дискового масиву – низька вартість. Недоліки – низька продуктивність та постійне додаткове навантаження на ЦП. Тому програмна реалізація краще проявляє себе в роботі з масивами дисків, які не потребують об'ємних обчислень. З урахуванням цього на серверах початкового рівня можуть використовуватися саме програмні RAID. Оскільки стандартні операційні системи пропонують підтримку кількох рівнів RAID (0, 1, 5 тощо), програмні контролери нічого не коштують.

Краще рішення для розміщення дискових масивів на сервері – апаратні контролери. Вони підключаються через роз'єми PCI-X (морально застаріла, але інколи продовжує використовуватися) або PCI Express до материнської плати та управляють масивом жорстких дисків. Забезпечуючи швидкість та зберігання даних, апаратний RAID-контролер виконує обчислення без навантаження на ЦП та оперативну пам'ять комп'ютера завдяки власному процесору та пам'яті. Приклад апаратного RAID-контролера представлений на рис. 4.28.

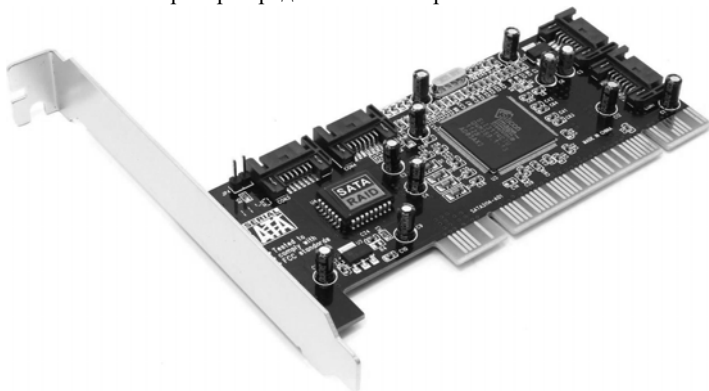


Рис. 4.28. Апаратний RAID-контролер.

Апаратна архітектура RAID складніша, тому що вимагає апаратних компонентів. Контролер RAID-масиву містить власний калькулятор для логічної операції XOR, допоміжну пам'ять і додаткові канали SCSI, UDMA, SATA, SAS, можливе і використання найсучасніших твердотільних накопичувачів SSD. Така архітектура дозволяє значно збільшити продуктивність. Однак для систем початкового рівня, де серверний процесор зайнятий невеликою кількістю завдань,

різниця між апаратною та програмною архітекстурами невелика. Проте різниця дуже помітна при високому навантаженні на підсистему введення-виводу. Відповідно, апаратні реалізації RAID суттєво дорожчі за програмні.

Гібридні RAID-контролери поєднують апаратні та програмні рішення. Програмне забезпечення використовується для управління, але наявні апаратні компоненти, такі як кеш-пам'ять, що значно покращує продуктивність порівняно із суто програмною архітектурою.

Існує кілька типів RAID-масивів, які були розроблені для задоволення різних потреб та встановлення на різних конфігураціях ПК.

RAID 0 («чередування») використовує 2 чи більше жорстких дисків, які обробляють дані одночасно, що теоретично вдвічі підвищує продуктивність. При роботі з RAID 0 дані розбиваються на блоки фіксованої довжини, які записуються по черзі на кілька дисків: один блок даних на один диск, другий – на інший диск тощо. Продуктивність масиву залежить від кількості дисків, що використовуються в ньому (4 диски будуть працювати швидше, ніж 2), але їхня кількість знижує безпеку даних в усьому дисковому масиві. Якщо будь-який диск з RAID 0 виходить з ладу, вся інформація майже повністю і безповоротно втрачається, оскільки частина файлу може перебувати на пошкодженому диску. При використанні такого RAID-масиву рекомендується постійно робити резервні копії цінної інформації. Але для задач, у яких головним є захист та збереження даних, а продуктивність не є головним критерієм, цей тип масиву використовувати недоцільно.

Основні переваги RAID 0: найвища продуктивність для програм з великою інтенсивністю операцій введення-виводу та для роботи з великими обсягами даних; простота реалізації; відносно невисока вартість зберігання даних.

Недоліки RAID 0: збій чи вихід з ладу одного диска призведе до втрати всіх даних RAID.

RAID 1 (дзеркалювання, mirroring) використовує зазвичай 2 жорстких диски, причому другий жорсткий диск використовується для запису на нього точної копії першого жорсткого диска (створюється «дзеркало»).

RAID 1 має високу надійність. Дисковий масив працюватиме, поки працює хоча б один жорсткий диск (навіть якщо один із HDD вийде з ладу, дані не будуть втрачені). Хоча при цьому знижується продуктивність, RAID 1 часто використовується на серверах та робочих станціях, де головною вимогою є надійність.

Переваги RAID 1: простота реалізації; легке відновлення всього масиву у разі відмови одного з дисків.

Недоліки RAID 1: відносно висока вартість зберігання даних.

RAID 2 використовують алгоритм відновлення з використанням коду Хеммінга. Для отримання RAID 2 створюються дві групи дисків: для зберігання даних та для кодів виправлення помилок. RAID 2 дозволяє виправляти помилки на льоту, без зниження швидкості передачі даних між дисковим масивом і процесором. Він не дуже поширений у простих системах через надмірність кількості дисків (так, у масиві з 7 дисків лише 4 будуть використовуватися для зберігання даних). При збільшенні числа дисків надмірність стає менш вираженою.

Переваги RAID 2: швидке виправлення помилок («на льоту»); надзвичайно висока швидкість передачі великих обсягів даних; коли кількість дисків збільшується, накладні витрати зменшуються; проста реалізація.

Недоліки RAID 2: висока вартість при невеликій кількості дисків; низька швидкість обробки запитів (не рекомендується для систем, орієнтованих на обробку транзакцій).

RAID 3 та RAID 4 дуже схожі за побудовою. Обидва використовують кілька жорстких дисків для зберігання даних, один із яких використовується виключно для контрольних сум. Трьох дисків достатньо для створення RAID 3 чи RAID 4, але, на відміну від RAID 2, у них виправлення помилок «на льоту» неможливе, і для відновлення даних після заміни несправного диска потрібен час.

У RAID 3 потік даних записується одночасно на всі диски масиву, крім одного. Цей диск призначений для зберігання контрольних сум, що обчислюються при записі даних. Вихід з ладу будь-якого диску масиву не призведе до втрати інформації. RAID 3 підходить для зберігання великих файлів та нечастим доступом (в основному в мультимедійному середовищі). Використання лише одного диска для зберігання керуючої інформації обумовлює те, що коефіцієнт використання дискового простору в масиві досить високий і його вартість відносно низька.

Різниця між RAID 3 і RAID 4 полягає в рівні поділу даних. У RAID 3 інформація розбита на окремі байти, що призводить до серйозного уповільнення запису/читання великої кількості невеликих файлів. У RAID 4 дані розбиваються на різні блоки, розмір яких не перевищує одного сектора на диску. В результаті збільшується швидкість обробки невеликих файлів, що важливо для персональних комп'ютерів, тому RAID 4 більш поширений.

Недоліком цих масивів є підвищене навантаження на жорсткий диск, призначений для зберігання контрольних сум, що значно знижує його ресурс.

Втрата даних можлива в таких випадках: ушкодження файлів; проблеми з ОС; збій при відновленні RAID; загублена або пошкоджена парність; несправність плати контролера; зміна структури розділу або повторна ініціалізація.

Переваги RAID 3 та RAID 4: висока швидкість передачі даних; вихід з ладу накопичувача мінімально впливає на швидкодію масиву; невеликі накладні витрати на скорочення надмірності.

Недоліки RAID 3: складна реалізація; низька продуктивність за високої інтенсивності запитів у роботі з невеликими обсягами даних.

RAID 5 має розподілене сховище контрольних сум. У масиві з n дисків для прямого зберігання даних виділяється $n-1$ диск, а на останньому диску буде збережено контрольну суму ітерації ланцюжка $n-1$. Якщо потрібно записати якийсь файл, він розділяється на частини рівної довжини, після чого починається їх циклічний запис на всі $n-1$ диски один за одним. На останній диск буде записано контрольну суму байтів всіх частин даних кожної ітерації, де бітова логічна операція XOR розраховує контрольну суму.

У разі виходу з ладу будь-якого з дисків система перейде в аварійний режим, що істотно знизить продуктивність RAID 5, так як при складанні файлу будуть проводитися маніпуляції для відновлення його відсутніх чи пошкоджених частин. Якщо два або більше дисків виходять з експлуатації одночасно, інформацію, що зберігається на них, неможливо відновити. В цілому, масиви RAID 5 забезпечують відносно високу швидкість доступу, паралельний доступ до різних файлів та хорошу відмовостійкість.

Масиви RAID 5 призначені для роботи в «стресових» умовах і добре підходять для систем, розрахованих на велику кількість користувачів. При правильному плануванні запису можна обробляти до $n/2$ блоків паралельно, де n – кількість дисків групи. Мінімальна кількість дисків – три.

Основні переваги RAID 5: транзакції читання даних виконуються дуже швидко, а транзакції запису даних – трохи повільніше (через парність, яку необхідно обчислити); при відмові диска буде доступ до всіх даних, навіть якщо несправний диск буде замінено, – контролер сховища відновлює дані на новому диску.

Недоліки RAID 5: збої дисків впливають на пропускну здатність (хоча вона залишається на прийнятному рівні); це складна технологія. Якщо один із дисків у масиві, який використовує диски розміром 4 Тбайт, виходить з ладу та замінюється, відновлення даних може зайняти день або більше, залежно від навантаження на RAID та швидкості контролера. Якщо в цей час вийде з ладу інший диск, дані будуть втрачені без можливості відновлення.

RAID 6 – розширена версія RAID 5, яка забезпечує подвійний контроль парності даних, що зберігаються. Для зберігання використовуються мінімум 2 диски та ще 2 потрібні для контролю парності. Архітектура RAID 6, розроблена для обробки та зберігання критично важливих даних, має низьку продуктивність запису, тому що для неї необхідні додаткові блоки контрольних сум. Однак така архітектура є вдвічі більш стійкою до відмови.

Переваги RAID 6: як і у RAID 5, операції читання даних виконуються швидко; якщо два диски вийдуть з ладу, все одно доступ до всіх даних залишається. Таким чином, RAID 6 безпечніший, ніж RAID 5.

Недоліки RAID 6: операції запису повільніші, ніж у RAID 5, через додаткові блоки парності, що беруть участь в обчисленнях. Швидкість запису може знижуватися навіть на 20%; відмови дисків впливають на продуктивність масиву; це складна технологія. Відновлення масиву, в якому стався збій одного диска, може тривати багато часу.

RAID 7, на відміну від інших рівнів, не є відкритим стандартом (це торговий знак Storage Computer Corporation). Використані в побудові RAID 7 технології дозволяють досягти високих швидкостей введення-виводу та передачі даних. Цей тип заснований на концепціях, що використовуються в RAID 3 та 4, але з додаванням можливості кешування даних. RAID 7 також включає контролер з вбудованим процесором, який працює під управлінням ОС у режимі реального часу. Це дозволяє обробляти всі запити на передачу даних асинхронно та незалежно.

У RAID 7 блок контрольної суми інтегровано з блоком буферизації. Для зберігання інформації про парність використовується окремий диск. RAID 7 має високу швидкість передачі даних та обробки запитів, гарну масштабованість. Найістотніший недолік RAID 7 – велика вартість.

Переваги RAID 7: дуже висока швидкість передачі даних та висока швидкість обробки запитів (від 1,5 до 6 разів вище, ніж у інших рівнів RAID); гарна масштабованість; значно збільшено (за рахунок наявності кеша) швидкість читання невеликих обсягів даних; для розрахунку парності не потрібна додаткова передача даних.

Недоліки RAID 7: виробництво лише однією компанією; складність реалізації; дуже висока вартість дисків; неможливість обслуговування користувачем; необхідність використання джерела безперебійного живлення для запобігання втраті даних із кеш-пам'яті; короткий гарантійний термін.

JBOD (Just a Bunch Of Disks, просто пачка (набір) дисків), – дисковий масив, у якому єдиний логічний простір розподілено по жорстких дисках послідовно. В деяких RAID-контролерах JBOD – це режим, коли контролер працює як звичайний IDE- або SATA-контролер, що не задіє механізми об'єднання дисків у масив, і кожен диск буде видно як окремий пристрій в ОС. Деякі фахівці трактують JBOD буквально як «куп» дисків, кожен з яких функціонує незалежно від іншого, а поняття «spanning» (тобто «охоплення» даними декількох дисків) відносять не до JBOD, а до RAID-технологій, оскільки має місце організація дисків у найпростіший масив.

Характеристики та особливості масиву JBOD представлені нижче.

1. Ємність масиву дорівнює сумі ємностей окремих дисків.
2. Імовірність відмови дорівнює сумі ймовірностей відмови кожного диска в масиві (надлишковість відсутня).
3. Швидкість читання і запису залежить від області даних; вона не вища, ніж у найшвидшого диска в масиві, і не нижча, ніж у найповільнішого.
4. Навантаження на процесор під час роботи є мінімальним (порівняно з навантаженням при роботі з одиничним диском).
5. Відмова одного диска дозволяє відновити файли на інших дисках (якщо жоден з їх фрагментів не належить пошкодженому диску).
6. У ряді випадків можливе забезпечення високої швидкості роботи декількох додатків (за умови, що програми працюють з областями даних на різних дисках).
7. Масив може складатися з дисків різної ємності та швидкості.
8. Масив легко розширюється додатковими дисками в міру потреби.

Комбіновані типи RAID (10, 01, 50, 60), що дозволяють поєднати позитивні якості представлених вище типів та прибрати недоліки за рахунок суттєво більш високої вартості, представлено нижче.

RAID 10 – масив незалежних дисків, рівні якого є смугою дзеркал. Диски вкладеного масиву об'єднуються в «дзеркала» RAID 1. Ці дзеркальні пари потім перетворюються на загальний масив з використанням чередування RAID 0.

Ушкодження диска в масиві RAID 1 не спричиняє втрати даних. Але недоліком системи є те, що пошкоджені диски не можна замінити, і при виникненні системної помилки користувач змушений використовувати лише ті ресурси, що залишилися. Деякі RAID 10 мають спеціальний диск гарячого резерву, який автоматично замінює несправний диск у масиві.

У більшості випадків RAID 10 забезпечує кращу продуктивність і меншу «загальмованість», ніж інші рівні RAID, за винятком RAID 0 (який працює ще швидше). Це один із найкращих рівнів при використанні ресурсозатратних додатків, де висока швидкість операцій – основна вимога.

Але ймовірність втрати даних не можна виключати і на цьому рівні. Її можливі причини: програмний збій RAID-контролера; вихід з ладу або некоректна заміна контролера; неправильне налаштування або відсутність моніторингу; апаратна несправність критичної кількості дисків; розсинхронізація масиву з наступним виходом з ладу окремих дисків; ушкодження файлової системи, випадкове видалення інформації, форматування дисків.

Основні переваги RAID 10: найвищі швидкості читання та запису серед комерційних типів RAID; надійність вища, ніж у RAID 5; якщо один з дисків у RAID

10 вийде з ладу, час відновлення буде швидким, оскільки все, що треба зробити, – це скопіювати дані з «дзеркала» на новий диск. Для дисків ємністю 1 ТБ процедура триватиме до 30 хвилин.

Недоліки RAID 10: ефективність дискового простору 50%.

RAID 01 дозволяє реалізувати швидкість RAID 0 та надійність RAID 1 в одному масиві. Важливо, що його можна будувати програмним шляхом.

RAID 01 – це масив RAID 1, всередині якого знаходяться два масиви RAID 0. Потік даних спочатку копіюється, а потім кожна копія ділиться на смуги і записується на два (або більше) дисків. Тому мінімальна кількість дисків для реалізації RAID 01 становить 4.

Іноді плутають RAID 01 та RAID 10 через схожість у назві й реалізації. Так, RAID 01 швидше, ніж RAID 10. Вся справа у двох RAID 0 масивах, на які записується кожна копія даних. Швидкість досягається шляхом чергування, – дані поділяються на «смуги» і записуються на накопичувачі одночасно.

Таким чином, RAID 01 дозволяє пережити вихід з ладу будь-якої групи дисків, у якій може бути два або більше дисків. Для кожної групи рекомендується використовувати однакову кількість дисків, тому що створюються дві однакові копії потоку даних, і розмір масиву обмежений обсягом групи з мінімальною кількістю дисків. Тому використовувати більше дисків немає сенсу, оскільки вони не будуть задіяні.

Перевага RAID 01: вища швидкість роботи; дані залишаються доступними, поки хоча б одна група дисків перебуває в робочому стані.

Переваги RAID 10: вищий рівень надійності; добре підходить для програмної реалізації.

RAID 50 складається з масивів RAID 5 та RAID 0 з високими швидкостями запису та завантаження. Такі масиви використовуються досить часто.

Для роботи системи RAID 50 потрібно мінімум 6 дисків. При збільшенні кількості RAID-дисків у системі її продуктивність також зростає, що впливає на швидкість відновлення даних у міру збільшення інтервалу (кроку) відновлення RAID.

Найважливіші переваги RAID 50: висока середня швидкість відновлення даних (набагато швидше, ніж у RAID 5); дуже висока швидкість запису даних; підвищена порівняно з RAID 5 відмовостійкість.

Основні недоліки RAID 50: висока вартість; обмежена масштабованість.

Щоб втратити дані в масиві RAID 50, повинні вийти з ладу одразу три диски, що практично неможливо.

RAID 60 – комбінація масивів RAID 0 та RAID 6, що має підвищену продуктивність та швидкість обробки даних. Цей тип не дуже поширений, але має деякі переваги, зокрема, можливість підтримувати продуктивність (відсутня затримка при обчисленнях та записі великих біт парності) при одночасному збільшенні загального обсягу простору. Цей тип потребує мінімум 8 дисків.

Переваги RAID 60: висока швидкість передачі даних; значне збільшення швидкості читання порівняно з дисками, які не об'єднані в масив RAID; висока відмовостійкість.

Недоліки RAID 60: низька ефективність використання дискового простору в порівнянні з RAID 5, 6; швидкість запису в IOPS нижче, ніж у RAID 0, 10.

RAID 60 має високу стійкість до помилок: будь-які два диски в масиві можуть вийти з ладу без втрати даних.

Нещодавно з'явилися нові типи RAID з потрібним дзеркалюванням (Advanced Data Mirroring, покращене дзеркалювання даних): RAID 1 ADM та RAID 10 ADM. Цей тип також називають RAID 11.

RAID 1 ADM збирається з трьох дисків та працює як RAID 1, але створює не одну, а дві копії даних (потрібне дзеркало). При відмові двох накопичувачів з трьох дані залишаються доступними.

RAID 10 ADM аналогічний RAID 10 та будується розпаралелюванням потрібних дзеркал. Мінімальна кількість дисків – шість: два набори RAID 1 ADM. Ємність цих RAID-масивів дорівнює $C \times (n / 3)$, де C – ємність диску, n – число дисків в масиві. Дані зберігаються при відмові трьох дисків, якщо тільки вони не належать одному дзеркальному слою. Дисковий простір нарощується трійками дисків.

Перевитрата дисків компенсується підвищеною швидкістю читання, стійкістю до відмов та додатковими можливостями з клонування дисків або створення тимчасових резервних копій.

RAID 1E (нестандартний тип масиву) схожий на RAID10 з використанням непарного числа дисків та мінімальною кількістю 3.

RAID-DP (нестандартний тип масиву) – модифікація RAID-4 (Dual Parity, подвійна парність), створена компанією NetApp. На відміну від стандартного масиву, для контрольних сум використовуються два окремих диски. Швидкість роботи вища порівняно з RAID 5 та RAID 6.

При виборі RAID все залежить від того, що важливіше: продуктивність, стійкість до відмови або те й інше. Вибір типу RAID також залежить від того, де він буде встановлений (ПК, сервер, NAS), тому що десь краще підходять апаратні, а десь програмні RAID. Програмні підтримують менше рівнів RAID, а в апаратних RAID можливі типи масиву визначаються окремо в кожному випадку. Різні контролери підтримують різні рівні RAID і обмежують вибір сучасних дисків, які можна використовувати в масиві: SAS, SATA або SSD з відповідним інтерфейсом.

З точки зору продуктивності можна обрати RAID 0, оскільки в таких масивах читають і записують дані відразу кілька дисків, прискорюючи операції вводу-виводу. Для створення масиву потрібні мінімум 2 диски. Рівень підтримують і програмні, і апаратні RAID. Недолік у тому, що такі системи не відрізняються стійкістю до відмови. Якщо один диск виходить з ладу, це впливає на весь масив і збільшує ймовірність втрати або пошкодження даних, тому такі системи краще не використовувати.

Якщо потрібна підвищена відмовостійкість, а швидкість не є критично важливою, можна обрати RAID 1, тому що дані в ньому копіюються одночасно на два диски. Якщо один диск виходить з ладу, інший продовжує працювати і всі дані залишаються на ньому в повному обсязі. Це найпростіший спосіб реалізації відмовостійкої і відносно недорогої системи. Її недолік лише в тому, що RAID 1 має знижену продуктивність. RAID 1 може бути реалізований і в програмній, і в апаратній версії.

RAID 5 є найпоширенішою структурою для серверів та корпоративних пристроїв NAS, оскільки забезпечує кращу продуктивність, ніж «дзеркала», і має гарну відмовостійкість. У RAID 5 інформація та дані парності (додаткові дані, що використовуються для відновлення) розподіляються між трьома або більше дисками. Якщо диск виходить з ладу, інформація відтворюється з розподілених даних та блоків парності автоматично. Система продовжить працювати, навіть

якщо один з носіїв буде пошкоджено. Інша перевага RAID 5 в тому, що можна замінити пошкоджений диск, не вимикаючи сервер і не перериваючи доступ користувачів до сервера. Але RAID 5 знижує продуктивність серверів, що виконують кілька операцій запису.

RAID 6 також є гарним вибором. Для підвищення живучості системи можна використовувати RAID 6 з двома дисками для блоку парності. Такий масив продовжить працювати навіть при виході з експлуатації двох жорстких дисків. Головний недолік такого рішення – висока ціна.

RAID 10 ідеально підходить для серверів баз даних, що інтенсивно використовуються, або сервера, що виконує кілька операцій запису. RAID 10 можна реалізувати як апаратний або програмний, але багато його переваг (зокрема, продуктивність) втрачаються при програмній реалізації.

RAID 50 та RAID10 є найкращими для роботи з додатками, де потрібна висока продуктивність у поєднанні з прийнятною живучістю. Однак RAID 50 вважається найбільш підходящим для великих дисків – він надійніший, ніж RAID 5, і більш економічний, ніж RAID 10. Ці масиви рекомендуються для роботи, коли необхідна підвищена надійність зберігання даних, висока швидкість обробки запитів і передача даних великих обсягів.

Масив RAID 60, маючи багато переваг RAID 50, може витримувати вдвічі більше відмов дисків. Тому такі масиви оптимальні для систем відеоспостереження. Ще один позитивний момент у RAID 60, – чудова продуктивність при послідовному доступі.

Вибір між RAID 50/60 та RAID 10 залежить від бюджету та потреб у захисті даних. Так, коли мова йде про SSD-рішення корпоративного чи споживчого класу, на перший план виходить саме вартість.

Але взагалі доцільно пам'ятати: жорсткий диск коштує від кількох десятків до кількох сотень доларів, апаратний RAID-контролер – від кількох десятків до кількох тисяч доларів, а дані дуже часто є безцінними, і їхня втрата може привести до жахливих наслідків. Тому реалізація технологій дзеркалювання при роботі зі зберіганням даних взагалі та роботі з RAID-масивами зокрема повинна стати стандартом.

3.2. Одноплатні комп'ютери

В останні кілька років дуже популярними стали одноплатні комп'ютери (ОК), які поєднують у собі достатньо високу швидкість, низьку ціну (від кількох десятків до кількох сотень доларів), низьке енергоспоживання. Вони успішно використовуються для обслуговування окремих ділянок виробництва, створення систем звичайного або промислового Інтернету речей (IoT та IIoT, Internet of Things та Industrial Internet of Things відповідно), використовуються як бортові комп'ютери на різноманітних типах дронів, тому засвоєння роботи з ними є вкрай актуальним.

Кілька прикладів одноплатних комп'ютерів наведено нижче (рис. 4.28. – рис. 4.33.). За приклад узято ОК різних виробників, що мають різноманітні характеристики та можуть бути використані для вирішення широкого спектру задач.

1. Kontron 3.5"-SBC-AML/ADN – ОК форм-фактору 3.5 дюйми компанії Kontron, призначений для промислових та вбудованих рішень (рис. 4.28.).

Цей ОК [1] засновано на процесорі Intel Alder Lake-N та підтримує до 32 Гбайт пам'яті DDR5, що робить його гарним вибором для автоматизації, IoT, промислових застосунків, медичних пристроїв. Характеристики ОК:

Графіка: вбудований графічний процесор Intel.

Зберігання даних: підтримка M.2 та SATA.

Порти: 2× HDMI, 2× DisplayPort, USB 3.2, USB 2.0, RS232.

Мережеві інтерфейси: 2× Gigabit Ethernet.

Додаткові конектори: PCIe x4, M.2 Key B.

Операційні системи: Windows 10/11, Linux.

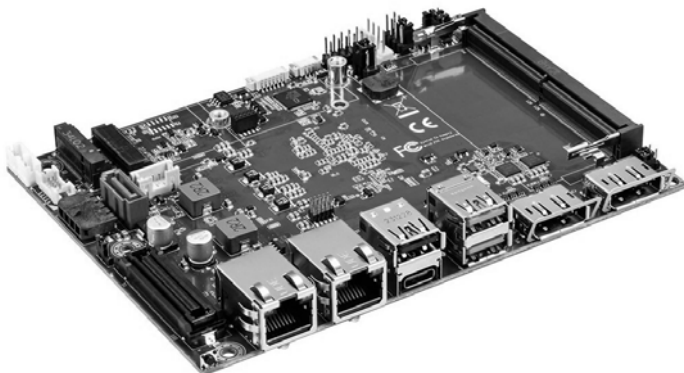


Рис. 4.29. Одноплатний комп'ютер Kontron 3.5"-SBC-AML/ADN.

2. PocketBeagle 2 – ОК [2] компанії BeagleBoard, орієнтований на розробників, студентів та ентузіастів, що має гарну швидкодію та широкі можливості для IoT-пристроїв, вбудованих систем та автоматизації (рис. 4.30.).



Рис. 4.30. Одноплатний комп'ютер PocketBeagle 2.

OK PocketBeagle 2 має двоядерний процесор Cortex-A53 (TI AM6232) та додатковий мікроконтролер Cortex-M0+ (MSPM0L1105) для управління периферією та аналоговими входами, підтримує 512 Мбайт пам'яті LPDDR4, має слот для microSD-карт (1.8 В та 3.3 В) та вбудований зарядний пристрій для LiPo-акумуляторів. Завдяки розміру (55 × 35 мм) та наявним конторам GPIO, PocketBeagle 2 підходить для проєктів з обмеженим простором. Також OK має конектор USB-C для живлення та передавання даних, 8 аналогових входів і 52 цифрові входи/виходи, що дозволяє його використовувати в системах управління та робототехніці. Характеристики:

Процесор: Texas Instruments AM6232, 2× 64-бітних ядра Arm Cortex-A53 з частотою 1.0 ГГц, 1× Cortex-M4F @ 400 МГц для задач реального часу.

Додатковий мікроконтролер: Texas Instruments MSPM0L1105 (Cortex-M0+, 32 МГц, 32 кбайт флеш-пам'яті, 4 кбайт пам'яті).

Оперативна пам'ять: 512 Мбайт LPDDR4 (частота 3200 МГц).

Графіка: нема вбудованого GPU.

Порти: 1× USB Type-C (живлення та передавання даних), 1 послідовний порт UART (сумісний з Raspberry Pi Debug Probe).

GPIO та розширення: 72-контактний конектор розширення, 8 аналогових входів, 52 цифрові входи-виходи, підтримка високошвидкісного USB, різні цифрові інтерфейси.

Відлагодження: 10-контактний конектор JTAG TAG-CONNECT.

Енергоспоживання: 5 В/А по USB-C, підтримка живлення від LiPo-акумулятора.

Вага: 12.7 г.

Операційні системи: Debian 9.5 Stretch (з середовищем LXQT), Linux.

3. Orange Pi APro (8T) – OK [3] компанії Orange Pi, орієнтований на задачі штучного інтелекту, машинного навчання та високошвидкісних обчислень та побудований на 8-ядерній архітектурі Huawei Ascend AI SoC, працює під управлінням ОС Ubuntu и openEuler (рис. 4.31.).

Orange Pi APro (8T) має чотириядерний 64-бітний процесор Huawei Ascend AI і графічний процесор Mali-G57. Плата забезпечує до 8 TOPS (tera operations per second, трільон операцій в секунду) обчислювальної потужності, також існує версія з 20 TOPS. Характеристики:

Оперативна пам'ять: 8 Гбайт або 16 Гбайт LPDDR4X, 3200 МГц.

Сховище даних: 32 МБ SPI-флеш, слоти microSD та eMMC (до 256 Гбайт), M.2 Key-M 2280 (NVMe або SATA SSD).

Відеовиходи: 2 × HDMI 2.0 (до 4K@60Hz), 1 × MIPI DSI FPC (двополюсний).

Камери: 2 × MIPI CSI (сумісні з модулями Raspberry Pi).

Аудіо: 3,5 мм конектор для навушників і мікрофона.

Мережеві інтерфейси: 1× Gigabit Ethernet (RJ45), WiFi 5, Bluetooth 4.2 (2 конектора для антен).

USB-порти: 2 × USB 3.0, 1 × USB 3.0 Type-C, 1 micro USB для консолі UART.

GPIO: 40-контактний конектор.

Додаткові конектори: кнопки живлення та скидання, дві клавіші перемикання режиму завантаження, конектор вентилятора 12 В.

Живлення: USB-C (до 20 В, 65 Вт, PD), конектор для LiPo-акумулятора з підтримкою заряджання.

Форм-фактор: 107 × 68 мм, вага 82 г.

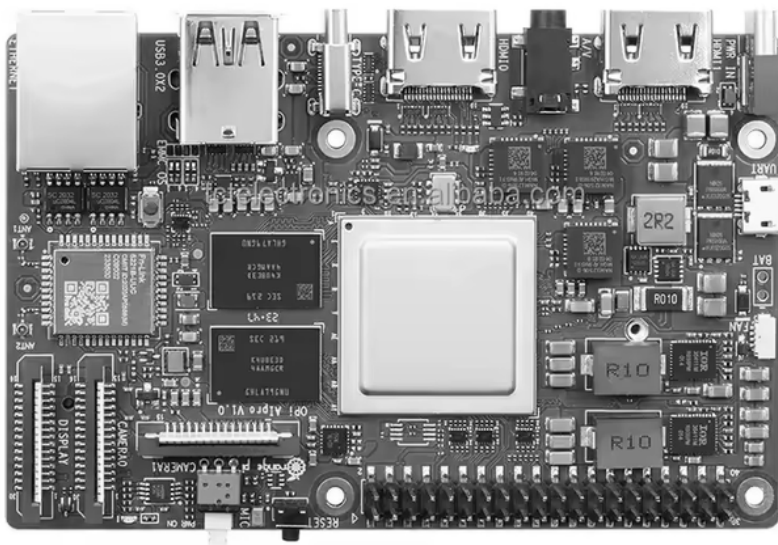


Рис. 4.31. Одноплатний комп'ютер Orange Pi A1Pro (8T).

4. Boardcon SBC3576 – багатофункціональний ОК [4] компанії Boardcon, призначений для IoT, вбудованих систем, задач AI та промислових застосунків (рис. 4.32.).

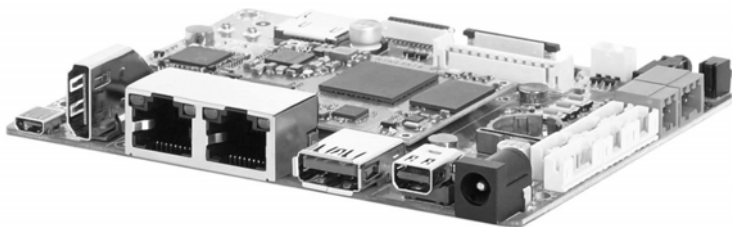


Рис. 4.32. Одноплатний комп'ютер Boardcon SBC3576.

Boardcon SBC3576 підтримує до 8 Гбайт ОЗП, флеш-пам'ять eMMC до 128 Гбайт, слоти microSD та M.2 2242 для NVMe SSD чи 5G/4G LTE. Характеристики:

Процесор: Rockchip RK3576, 4× Cortex-A72 @ 2.2 ГГц, 4× Cortex-A53 @ 1.8 ГГц, 1× Cortex-M0 @ 400 МГц (мікроконтролер).

Графіка: Mali-G52 MC3 (OpenGL ES 3.2, OpenCL 2.0, Vulkan 1.1).

Швидкодія AI: 6 TOPS NPU (підтримка INT4/INT8/INT16/BF16/TF32).

Відеовиходи: HDMI 2.1 (до 4K@120Hz), mini DisplayPort 1.4 (до 4K@120Hz), 4-полосний MIPI DSI (до 2K@60Hz),

Відеовходи: HDMI через MIPI-HDMI мост, 1× 4-канальний MIPI CSI чи два 2-канальних MIPI CSI.

Аудіо: 3.5 мм конектор для навушників і мікрофона, 4-контактний конектор для динаміків.

Мережеві інтерфейси: 2× Gigabit Ethernet (RJ45, контролер Realtek RTL8211F-CG), WiFi 6 + Bluetooth 5.2 (RTL8852BE), можливий 4G LTE/5G через M.2 і Nano SIM.

USB-порти: 1× USB 3.0 Type-A.

Серійні інтерфейси: 3× 4-контактний UART, RS485, CAN Bus, 3-контактний конектор для від лагодження.

GPIO: конектор розширення.

Додаткові конектори: кнопки живлення, скидання та відновлення, конектор для батареї RTC.

Живлення: 5 В / 3 А через конектор живлення, споживання: 0.096 – 6 Вт.

Форм-фактор: несуча плата 110 × 85 мм, модуль MINI3576 50 × 40 мм.

ОС: Debian 12, Buildroot BSP с Linux 6.1.99.

5. iWave Systems iW-RainboW-G54S – компактний ОК (рис. 4.33.) компанії iWave Systems [5], орієнтований на промислові застосунки (автоматизація, IoT, вбудовані системи).

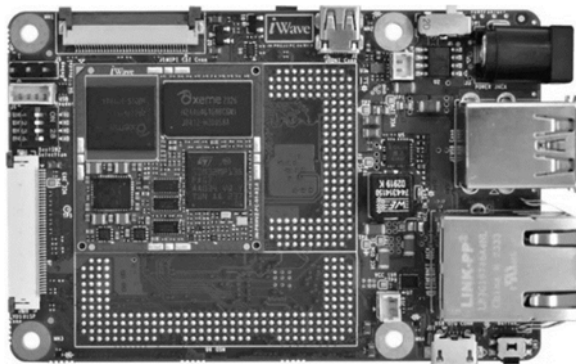


Рис. 4.33. Одноплатний комп'ютер iWave Systems iW-RainboW-G54S.

Характеристики:

Процесор: STMicro STM32MP133/135 (однядерний Cortex-A7 з криптографією та безпечним завантаженням).

Оперативна пам'ять: 512 Мбайт – 1 Гбайт DDR3L.

Сховище: 4 Гбайт eMMC (до 128 Гбайт), 16 кбіт EEPROM, слот для карт microSD.

Мережеві інтерфейси: Gigabit Ethernet.

Відеовиходи: конектор для 18-бітного RGB LCD-дисплея з сенсорним екраном I2C (тільки для STM32MP135).

USB-порти: 1× Micro USB 2.0 OTG, 1× USB Type-A.

GPIO та розширення: 3× 100-контактних конектори високої щільності, 4× UART (2× з управлінням потоком), 2× RGMII (Ethernet), 2× CAN-шини, 2× SPI, 2× I2C, 2× ADC, 1× I2S, 7× GPIO, JTAG.

Відлагодження: конектор UART, JTAG через 100-контактний конектор.

Додаткові конектори: конектор для батареї RTC, конектор вентилятора.

Живлення: 12 В / 2 А (конектор постійного струму).

Форм-фактор: 85 × 56 мм (розмір кредитної карти).

Робочий діапазон температур: -40°C – +85°C,

Відповідність стандартам: REACH, RoHS3.

ОС: Linux 6.1.28 або новіша, ST OpenSTLinux (Yocto).

Головними перешкодами для дронів на фронті є системи РЕБ, що придушують радіосигнали навколо себе, а також явище радіогоризонту, коли зв'язок з оператором зникає при наближенні безпілотної до землі. Це заважає пілотам навести дрон на ціль на фінальному відрізку польоту. Вказані проблеми стосуються і наземних дронів.

Сьогодні ці проблеми більш-менш успішно вирішуються використанням нестандартних частот зв'язку, які ворожі системи РЕБ не придушують, та ретрансляторами сигналів. Однак реальністю швидко стає поява на безпілотної системи наведення, яка призначена повністю вирішити це питання.

Системи захоплення цілей та автоматичного наведення на неї, розроблені на основі нейромереж, розроблені та невпинно вдосконалюються. Стала майже стандартом наявність на будь-якому дроні власної обчислювальної системи та програмного забезпечення.

Вартість такої системи на прикладі OK NVIDIA Jetson Nano (рис. 4.34.) складає 250-300 доларів (листопад 2023 р.) [6].

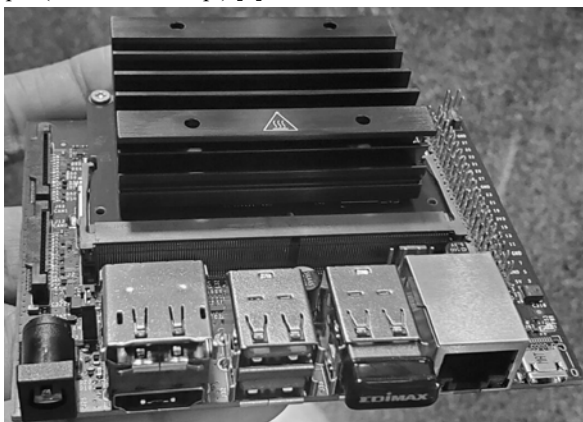


Рис. 4.34. Одноплатний комп'ютер NVIDIA Jetson Nano.

Встановлення обчислювальної системи дозволить надійно обійти локальні стаціонарні засоби РЕБ та бортові станції РЕБ, що починають з'являтися на ворожій техніці. Автоматизація наведення суттєво зменшує вимоги до навичок пілота повітряних та наземних дронів та збільшує ефективність їх використання. Зростання ціни дрону навіть на кілька сотень доларів при одночасному покращенні характеристик не робить його менш рентабельним порівняно з традиційними видами озброєння.

Знання загальних характеристик ОК дуже важливе, оскільки, наприклад, ворог встановлює в FPV-дрони з машинним зором OK Orange Pi 5 [7]. Це мініатюрний

одноплатний комп'ютер (рис. 4.35.) на 8-ядерному 64-розрядному процесорі Rockchip RK3588 з оперативною пам'яттю 4 Гбайт, який працює під управлінням ОС Android 12 або Linux. Його вартість у межах 120-150 доларів (квітень 2024 р.), що становить третину вартості звичайного FPV-дрона.

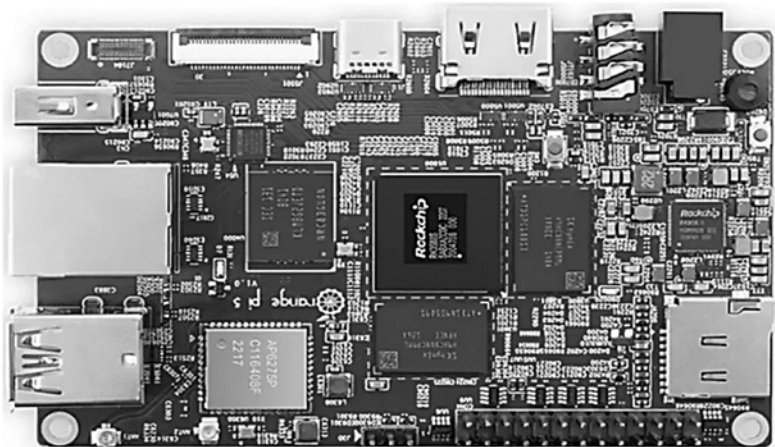


Рис. 4.35. Одноплатний комп'ютер Orange Pi 5.

Аналоговий відеосигнал з камери трансформується в цифровий для обробки бортовим ОК. При відносно малому збільшенні ціни дрон з таким модулем та відповідним ПЗ виправляє головну причину невлучань у ціль – втрату керування через відсутність зв'язку, що пов'язана з ефектом радіогоризонту та роботою систем РЕБ. Застосування ШП в дронах також дозволяє суттєво зменшити вимоги до їхніх пілотів, які повинні лише довести дрон до цілі та захопити її в приціл, а далі він зробить усе сам.

В усьому світі існує кілька сотень виробників повітряних дронів [8, 9], більше п'яти тисяч виробників ОК, які виробляють більше ста двох тисяч типів різних ОК, що відрізняються своїми характеристиками та ціною [10, 11], і більше ніж 500 компаній виробляють дрони в Україні [12]. Їх кількість безперервно збільшується, вироби покращуються, а асортимент змінюється, і це стосується повітряних (у найбільшому ступені), наземних, надводних та підводних дронів. Тому не можна вивчити невелику кількість конкретних типів пристроїв та заспокоїтися на цьому, а треба розуміти загальні принципи їх побудови та використання, позитивні якості й недоліки і вміти швидко адаптуватися до безкінечних змін у промисловості та на полі бою.

При вивченні та використанні ОК, як і інших типів комп'ютерних систем велике значення має знання їхніх інтерфейсів, що використовуються для обміну даними із зовнішнім світом, які також весь час вдосконалюються.

3.3. Безпілотні апарати (надводні, підводні, наземні, повітряні) та управління ними. Рої дронів

Повітряні безпілотники активно використовують сотнями кожен день, але також існують надводні, підводні та наземні безпілотні комплекси.

Нижче розглянуто декілька прикладів без спеціальної прив'язки до виробника. Переважно більшість технічних характеристик невідомі, оскільки виробники зберігають їх у таємниці.

Турецька компанія Aselsan в березні 2024 р. успішно завершила перші підводні випробування автономного безпілотного апарата Deringöz («Глибоке око») [13]. Він може використовуватися для вирішення цивільних та військових задач: підводні дослідження, розвідка і спостереження, виявлення мін, перевірка трубопроводів, захист портів і баз військово-морського флоту. Дрон має високу маневреність, високоточні навігаційні можливості, технології оптичної та гідролокаційної візуалізації, здатний працювати на глибині до 600 м, має модульну системну архітектуру, можливість бездротового зв'язку, може нести різне корисного навантаження. Максимальна швидкість безпілотника досягає 10 км/год, швидкість сканування – 5.5 км/год.

Інша турецька компанія HAVELSAN представила підводно-надводний дрон-камікадзе ÇAKA S-KUSV [14], що може розганятися до 111 км/г та вражати морські цілі в підводному та надводному режимах. Особлива система маневрування та велика швидкість допомагають дрону уникнути ворожого вогню. ÇAKA S-KUSV – універсальна автономна платформа для виконання бойових завдань на поверхні і під водою з можливістю занурення на невелику глибину для маскування. Дрон може керуватися оператором напряму або через інші безпілотники і здатен діяти інтегровано з іншими надводними та повітряними безпілотними апаратами.

Німецька компанія Euroatlas разом з Rheinmetall розробляють автономний підводний апарат Greyshark [15], який буде інтегрований у Rheinmetall Battlesuite – модульну цифрову командну платформу на базі штучного інтелекту. Дрони Greyshark оснащені комплектом із 17 датчиків, що збирають і передають дані під час виконання підводних операцій. Так, апарат здатен контролювати стан та цілісність підводних кабелів.

Сімейство підводних дронів Double Eagle компанії Saab [16] дозволяє вирішувати множину різноманітних задач. Так, пошук мін виконує підводний апарат Double Eagle Mk III Mod 1, що керується дистанційно [17].

Також велику кількість функцій виконують різноманітні підводні дрони компанії Atlas сімейства Seafox [18] .

Компанія Naval Group створила для ВМС Франції великий демонстраційний підводний безпілотник OUDD (Oceanic Underwater Drone Demonstrator), який буде платформою для інтеграції та тестування технологій підводних дронів [19]. Такі судна можуть застосовуватися для розмінування чи встановлення мін та розміщення торпед. Довжина OUDD водотоннажністю 10 т становить 10 метрів та може бути збільшена до 25 м для розміщення додаткових силових установок або батарей. На борту дрона були протестовані різноманітні технології включно з ADC (Controlled Decision-Making Autonomy) – керованою автономною системою прийняття рішень [20], що є бортовим мозком для безпілотників, даючи екіпажу можливість контролювати всі безпілотні системи в безпеці під водою та виконувати складні місії, доповнюючи діяльність звичайних кораблів.

Компанія PacMar Technologies провела випробування прототипу довговічного безпілотного підводного апарату (UUV) Manta Ray [21].

РасМаг провела випробування у воді для перевірки датчиків, гідродинамічних характеристик транспортного засобу та ключових характеристик автономності корпусу планера в межах програми Агентства передових оборонних дослідницьких проєктів США. У межах програми Manta Ray планують розробити безпілотні підводні апарати, здатні функціонувати тривалий час без логістичної або технічної підтримки. Підводні безпілотники повинні перебувати під водою тривалий час і тому повинні мати надзвичайно високу живучість. UUV працюватиме на граничних глибинах і здатний нести додаткове корисне навантаження, яке виконуватиме різні завдання. Такі корисні навантаження можуть бути відновлюваними, тому UUV повинен мати інфраструктуру для їхнього підзаряджання та повторного використання.

ВМС США випробували глибоководний безпілотний підводний апарат Remus 6000, який може обстежити 98% океану, компанії НП Mission Technologies у рамках ініціативи, спрямованої на перевірку безпілотних апаратів ВМС для підводного патрулювання й розвідувальних місій [22]. Крім запуску і підйому апарату на палубу корабля за допомогою водолазів, що є складною процедурою, можливо витягувати безпілотник із торпедного апарату підводного човна, що значно швидше й легше. Основні характеристики Remus 6000:

- глибина занурення до 6000 м;
- тривалість роботи місії до 25 г;
- швидкість до 4.2 вузлів;
- відкрита архітектура;
- збільшене модульне корисне навантаження і місткість;
- змінні акумуляторні батареї;
- розширені можливості гідролокатора;
- перевірена кормова/бічна система спуску на воду і система відновлення.

Компанія Polish Military Group представила морський ударний безпілотник ReconSea з підводними крилами [23]. Це суттєво покращить швидкість, маневреність та сталість дронів, які виконують операції на воді. ReconSea використовує 3 направлені вниз гідродинамічні поверхні, які дозволяють йому підніматися на 50 – 80 см над поверхнею на високих швидкостях. Ця технологія знижує опір води, що дозволяє отримати максимальну швидкість до 70 км/г, забезпечуючи стабільність і керованість навіть при хвилюванні моря. У результаті покращується динаміка руху й суттєво знижується споживання енергії при русі на високих швидкостях, завдання виконуються швидше та ефективніше, мінімізується вплив погодних умов. ReconSea має бойову частину вагою 50 кг та оснащений електричним двигуном потужністю 9 кВт, який забезпечує запас ходу до 100 км на крейсерській швидкості. В автономному режимі управління дроном виконується використанням інерційної системи навігації з можливістю супутникової корекції, тому дрон може самостійно виконувати складні маневри та оминати перешкоди. В ручному режимі оператор може контролювати безпілотник через оптоволоконний кабель, що надає високу точність та швидкість реагування на події. Polish Military Group розробляє систему інтеграції безпілотників в єдину скоординовану мережу, що дозволить створювати рої дронів, які працюють разом для виконання єдиної бойової задачі. Така координація надає принципово нові можливості для одночасного використання великої кількості дронів.

Компанія Eхail, що проєктує та виробляє автономні системи, створила безпілотний морський човен DriX 0-16 [24], призначений для тривалих операцій, який може діяти автономно до 30 діб, несучи різні вантажі. DriX 0-16 має гібридну силову установку, резервовану архітектуру, обладнаний системами зв'язку, може виявляти та уникати перешкод за допомогою ІІІ, як і інші дрони сімейства.

В рамках допомоги Україна отримала морські БПА (автономні професіональні гідроакустичні гідрографічні комплекси) Sonobot 5 німецької компанії EvoLogics [25, 26], які допомагають у пошуково-рятувальних роботах, дозволяють проводити високоточну підводну розвідку, допомагають виявляти та знешкоджувати міни у водоймах, знаходити на дні боєприпаси, збирати розвідувальні дані. Дрон оснащений акумулятором і може автономно працювати до 9 годин, передаючи відео з підводної та надводної обстановки в реальному часі. Sonobot 5 почав випускатися в 2023 р. і оснащується різними типами ехолотів і гідролокатором бокового огляду. БПА має відеокамеру для підтримки навігації, зйомки фото та відео і може працювати автономно за заздалегідь затвердженим маршрутом або керуватися оператором. Він має міцний корпус з матеріалів, стійких до впливу морської води. Можливості тримірної картографування морського дна, виявлення загроз, моніторингу навколишнього середовища роблять БПА незамінним у рятувальних операціях. Sonobot 5 розроблено для гідрографічної зйомки, моніторингу, пошуку та рятування у внутрішніх водах. Він виконує класичну батиметрію (вивчення рельєфу підводної частини водних басейнів). Цей термін може використовуватися як сукупність даних про глибини водного об'єкту, результат батиметричної зйомки та відслідковування за допомогою ехолота бокового сканування. Розпізнавання об'єктів виконується за допомогою ІІІ. Інтегрована вимірювальна система та спеціальне ПЗ дозволяють ефективно використовувати дрон для 3D-картографування, оцінки об'ємів водойм, визначення наявності або зміщення наносів.

Sonobot 5 оснащений подвійним позиціонуванням Global Navigation Satellite System (GNSS) з Inertial Navigation System (INS) та диференціальною глобальною системою позиціонування (Differential Global Positioning System, DGPS з режимом RTK (Real Time Kinematic), який є методом отримання координат і висот точок топографічної поверхні з сантиметровою точністю з використанням поправок від базових станцій в реальному часі, що забезпечує точну навігацію та контроль руху. Завдяки 256 променям з кутом $1,45^\circ \times 1^\circ$, дальності більше 200 м та частоті опитування 50 Гц, система забезпечує професійне спостереження по стандарту ІНО (International Hydrographic Organization, Міжнародна Гідрографічна Організація) [27] S-44 (версія 6.1.0 затверджена у вересні 2022 р., опублікована в 2023 р.; остання версія 6.2.0, випущена в жовтні 2024 р. [28]). Комунікаційні можливості полягають у використанні сітчастої топології мережі Wi Fi (це як мінімум сам БПА, наземна бездротова станція, пульт віддаленого керування та комп'ютер оператора). Мережа працює на частотах 2,4 ГГц та 868 МГц або 915 МГц (додатковий надлишковий канал передавання даних). Можуть бути задіяні також технології передавання даних GPRS або LTE.

Умови експлуатації дозволяють роботу при вітрі силою до 5 Бфт (свіжий вітер, 8.0 – 10.7 м/с), або на хвилях до перекидання гребенів. БПА може працювати в

радіусі до 2.5 км від оператора в радіокерованому режимі та самостійно виконувати відповідні місії за заздалегідь затвердженим маршрутом. Максимальна швидкість Sonobot 5 складає 5 км/г, а операційна дальність, – 30 км.

Підводні дрони компанії Qysea [29] призначені для виконання більш локальних задач. Наприклад, дрон Qysea Ffish V-EVO має такі характеристики:

роздільна здатність відео 4K (3840 × 2160 пікселів) при 60 кадрах/с, ультрашироке поле огляду 166°;

максимальна автономність: 4 години;

максимальна швидкість: 3 вузли;

потужне освітлення: світлодіодне, 5000 лм;

робоча температура: -10 ~ +60°C;

сфери діяльності: місії підводного спостереження, підводні будівельні перевірки.

Підводний дрон Ffish M100 із серії підводних дронів FiFish V6 Expert також пропонує передові можливості підводного дослідження локального рівня. Його основні характеристики:

довжина тросу на котушці: 330/660 футів;

наявність роботизованої руки;

тип носія даних: карта Micro SD ємністю 128 Гбайт;

роздільна здатність відео: 4K, надшироке поле зору 166°, зйомка на 240 кадрів/с;

батарея: літій-іонна, 14400 мАг, що забезпечує до 6 годин занурення, підтримує швидку зарядку, досягаючи 90% ємності за 1 г і може інтегруватися з наземною системою живлення для безперервних занурень;

можливість інтегруватися з понад 20 професійними та галузевими інструментами, що робить його універсальним для різних завдань;

подвійні світлодіодні лампи яскравістю 6000 лм;

дистанційне керування через програмний додаток з можливістю одночасного спільного використання в соціальних мережах;

розміри: 15.1" × 13.0" × 5.6"

максимальний час роботи: 6 годин;

Функціональність: 360° (всенаправлений рух), управління VR, утримання глибини, занурення глибиною до 100 м, формати даних DNG (RAW), кодування відео кодеком H265.

Підводні дрони компанії Blueye robotics [30] також активно та успішно використовуються для виконання множини задач, зокрема для пошуку місця вибуху на газогоні Nord Stream 1 [31]. Для якісного управління ними, досягнення автономності та продуктивності спеціально розроблена та успішно використовується Linux-подібна ОС BLUNIX [32].

Міжнародні компанії визнають напрям з розвитку підводних дронів настільки важливим, що створили в Німеччині спеціальну мережу з 33-х німецьких та міжнародних організацій [33], що займаються розробкою, виробництвом, використанням, науковими питаннями, які стосуються підводних дронів.

В Україні також активно займаються розробкою підводних дронів. Так, розробники підводного дрона ToloKa продемонстрували його оновлену найменшу версію TLK 150 [34]. Його довжина 2.5 метри, дальність біля 100 км, бойове навантаження – від 20 до 50 кг вибухівки. Хоча дрон має перебувати під

водою, він має надводні елементи (антени для прийому сигналу GPS, теле- та тепловізійна камери, засоби зв'язку). Рушій на кожен із гребних гвинтів електричний.

В Україні провели випробування підводного безпілотника «Марічка» [35, 36]. Його особливість – невразливість для ворожих систем РЕБ і унікальна система зв'язку з оператором, яка дає змогу контролювати субмарину на великих відстанях і глибини та тримається в секреті. «Марічка» – розробка української компанії AMMO.UKRAINE. Основне її завдання – ураження опор мостів та інших підводних об'єктів, кораблів, берегових укріплень і підводних човнів. Також цей підводний БПЛА може вести розвідку, транспортувати вантажі. Більшість морських безпілотників роблять надводними саме через неможливість керування ними на глибині, що робить їх уразливими. Система має такі переваги:

- безпека (немає втрат особового складу);
- непомітність (дрон неможливо засікти радаром, сканерами та ехолотом);
- автономність (дрон може переходити в режим очікування і вмикатися за таймером або оператором);
- велика дальність (понад 1000 км);
- велика місткість (може нести потужний боєзаряд або інше корисне навантаження);
- універсальність (виконання широкого спектру задач).

Паралельно в Україні розвивається проєкт FURY (First Ukrainian Robotic Navy, перший український роботизований флот) [37], – група підводних дронів, зроблених на базі наявних західних апаратів, які зможуть атакувати ворожі морські та прибережні об'єкти.

Очевидно, що будь-які безпілотні апарати управляються за допомогою окремого ПЗ та складних платформ. Так, компанія Anduril Industries у рамках програми Installations-Counter small Unmanned Aircraft System (I-CsUAS) постачатиме передові автономні системи, що поєднують шгучний інтелект із сенсорами та засобами протидії [38].

Технологія Anduril дозволяє виявляти, відстежувати, ідентифікувати та нейтралізувати ворожі дрони без участі операторів. У центрі системи – автономна платформа (операційна система) управління й контролю Lattice, яка поєднує можливості та організує взаємодію всіх підсистем Anduril від дронів до винищувачів та підводних систем. Lattice використовує алгоритми ШІ для прискорення аналізу загроз і підвищення ефективності контрзаходів. Комплекс працює за принципом відкритої архітектури, що дає змогу легко інтегрувати нові сенсори та методи боротьби з дронами. Це забезпечить швидке оновлення системи протягом усього терміну її використання. У цілому програмна платформа дозволяє одній людині контролювати та координувати множини автономних систем у морі, на землі та на небі.

Вкрай перспективним напрямом при використанні БПА є їх поєднання в групи або рій (стандартом де-факто став англomовний термін «swarm») [39 – 44]. Після об'єднання дронів у рій кожен з них у подальшому управляється власним ПЗ, а роєм у цілому може управляти відповідне ПЗ (можливо, з використанням ШІ) або один чи кілька операторів.

Позитивні якості використання роїв дронів наведені нижче.

1. Зниження сумарної вартості експлуатації при управлінні однаковими дронами одним оператором або з використанням одного «більш розумного» (хоча і більш вартісного) дрона та множини «менш розумних», але й суттєво дешевших дронів.

2. Розосередження корисного навантаження по кількох більш дешевих дронах та зниження імовірності втрати всього вантажу при виході з ладу одного потужного та вартісного дрона.

3. Збільшення точності позиціонування кожного дрона за рахунок взаємного позиціонування.

4. Підвищення якості та покращення отриманих результатів за рахунок різних кутів зору окремих дронів.

5. Підвищення імовірності отримання необхідного результату.

Однак використання роїв дронів має і багато обмежень, основні з яких розглянуто нижче:

1. Необхідні високі обчислювальні можливості на кожному дроні для їхньої взаємодії при русі та маневруванні у складі рою та постійної обробки отриманих даних у режимі реального часу.

2. Необхідне створення нових типів керуючого ПЗ, що буде мати підвищену складність, і, відповідно, більшу ймовірність наявності помилок.

3. Необхідна інтеграція системи управління роєм дронів та іншими видами спеціалізованого ПЗ.

4. Безпілотники в рої повинні не зіштовхуватися та не заважати один одному повітряними потоками, які вони створюють, що дає додаткове навантаження на обчислювальну систему дрону та ускладнює ПЗ системи управління.

5. Безпілотники в рою повинні в реальному часі вміти перерозподіляти між собою поставлені перед ними задачі при виході з ладу деяких учасників рою, при зміні ситуації навкруги або зміні поставленої задачі.

Можливе застосування рою – підвищення живучості системи розвідки, цілевказання, атаки в цілому за рахунок збільшення числа дронів, що виконують відповідну задачу.

Важливим є можливе перевантаження ворожих систем ППО при великій кількості дронів у рою та відповідно затrudнення або неможливість запобігти виконанню задачі роєм дронів.

Відносно дешеві дрони, поєднані в рій, можуть створювати суттєву небезпеку для цілі, наприклад, створюючи перешкоди для радарів, масово скидаючи на ворога невеликі босприпаси.

Рої дронів можуть також бути використані для підвищення ефективності пошуку зниклих людей у горах, лісі, на морі, в пустелі, або будь-яких об'єктів, тому що забезпечують паралельний одночасний пошук на великій площині.

Відповідно рій дронів може бути ефективним засобом протидії ворожому рою.

При високопрофесійній роботі з БПА вкрай бажано вміти програмувати на будь-якій мові програмування (найбільш популярною в цьому напрямку є мова Python), знати наявні стандартні алгоритми управління польотом, які забезпечують керований, точний, передбачуваний та стабільний політ дронів навіть складних умовах (наприклад, Simultaneous Localization and Mapping (SLAM)), – алгоритм, який дозволяє одночасно виявляти місцезнаходження БПА та будувати мапу навколишнього

середовища [45], бібліотеку OpenCV (Open source Computer Vision library), бібліотеку алгоритмів комп'ютерного зору, обробки зображень та чисельних алгоритмів загального призначення з відкритим програмним кодом [46]. Остання версія бібліотеки 4.12.0 випущена 2-го липня 2025 р. Необхідне також знайомство з алгоритмами планування шляхів, частина з яких розглянута в роботі [47].

Вкрай важливим аспектом розуміння засобів управління дронами (особливо в рою) є функції безпеки, що допомагають запобігти зіткненню дронів з перешкодами або між собою [48, 49]. Стандартним англомовним терміном став Drone Collision Avoidance (запобігання зіткненню дронів).

Одну з сучасних технологій безпечного управління роєм дронів розробили в Технологічному інституті Массачусетса (Massachusetts Institute of Technology, MIT), запропонувавши рішення [50] для забезпечення безпеки, яке дозволяє навіть сотням дронів маневрувати без ризику зіткнення. Рішення може підвищити безпеку шоу дронів, складських роботів, безпілотних транспортних засобів тощо і може бути використане як для цивільного, так і для військового застосування. Особливість методу GCBF+ (Graph Control Barrier Function) – динамічне визначення зон безпеки для кожного агента в системі (наприклад, дрону в рою). На відміну від наявних підходів, які потребують виконувати планування траєкторій заздалегідь [51], метод дозволяє роботам адаптуватися до змін навколишнього середовища в реальному часі, що додатково підвищує вимоги до швидкодії вбудованого в дрон комп'ютера.

Під час створення та відлагодження математичних алгоритмів було проведено ряд експериментів з вісьмома малими дронами Crazyflie [52] та показано їх спроможність маневрувати в повітрі й приземлитися без ризику зіткнення на робототехнічні платформи, що рухаються. Метод працює за принципом, схожим з поведінкою людей у переповненому просторі: кожен дрон турбується про безпеку в безпосередній близькості від себе.

Після навчання невеликої групи дронів система може автоматично поширити отримані алгоритми безпечної поведінки на будь-яку кількість пристроїв. Дослідники показали, що ті ж програми, навчені на декількох дронах, можна копіювати й масштабувати до тисяч дронів, що дозволяє множині дронів безпечно виконувати ті ж задачі разом.

Платформа Crazyflie 2.1plus, – компактна (вага дрона 27 г) та відкрита (open source, відкритий програмний код) платформа для розробників малих літаючих дронів компанії Bitcraze (рис. 4.36). Вона призначена для освіти, досліджень та створення роїв дронів. Порівняно з Crazyflie 2.0, розробка та підтримка якої припинена, у версії 2.1+ використані покращені пропелери та акумулятор, що підвищує час польоту на 15%. Платформа підтримує управління з мобільних пристроїв із встановленим відповідним ПЗ та комп'ютерів з використанням радіомодулів Crazyradio 2.0 чи Crazyradio PA (застаріла версія, яка вже не розробляється та не підтримується) для отримання даних та управління [53, 54].

Дрон вміщується на долоні, що дозволяє тестувати розроблені алгоритми в обмеженому просторі. Платформа використовує систему «desk-розширень», які дозволяють додавати нові датчики та модулі для виконання специфічних задач, наприклад, систем позиціонування. Вона ідеально підходить для вивчення алгоритмів управління, взаємодії систем та аеронавтики на реальних пристроях.

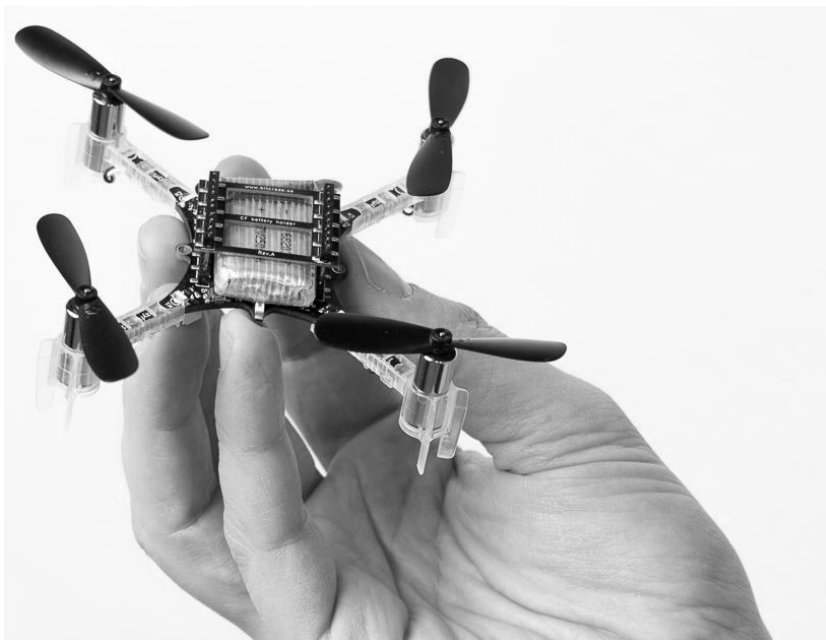


Рис. 4.36. Дрон Crazyflie компанії Bitcraze.

Вся інформація щодо проєкту доступна у відкритому доступі на ресурсі GitHub, що сприяє розвитку спільноти та розширенню функціональних можливостей.

3.4. Апаратні засоби побудови відеостін

Відеостіна – комбінація двох або більшої кількості рідкокристалічних (РК) екранів (моніторів), плазмових або світлодіодних панелей, які працюють разом як один великий екран.

РК-відеостіни призначені для показу зображень і відео високої роздільної здатності з високою чіткістю (залежить від конкретних моделей моніторів або панелей, які входять у склад відеостіни, та можливостей контролера відеостіни) завдяки повноцінним РК-дисплеям із надтонкою рамкою. Практично безшовна відеостіна завдяки високій якості зображення сучасних РК-дисплеїв забезпечує високоякісне візуальне сприйняття з точки зору роздільної здатності, яскравості, контрастності та кутів огляду. Поєднання міцної конструкції професійних дисплеїв для відеостін та компонентів промислового класу з підвищеним захистом, надійністю окремих компонентів та живучістю системи в цілому дозволяє витримувати жорсткі вимоги професійного (промислового) застосування та часу напрацювання на відмову. Порівняно зі звичайними моніторами вони мають нижче енергоспоживання та триваліший термін слугування. Побудова відеостін базується саме на апаратній частині (монітори, комп'ютери, відеокарти тощо), а ПЗ є вторинним.

Відеостіни є вкрай важливим компонентом при створенні різноманітних тренажерних систем для водіїв колісної та гусеничної техніки, штурманів кораблів, пілотів літаків та гелікоптерів, танкістів, операторів дронів, що дозволяє, не використовуючи дорогої техніки в реальності, економити величезні кошти на паливо, мінімізуючи її амортизацію та не наражаючи на небезпеку під час війни, зменшувати витрати коштів та часу на відрядження тих, хто проходить тренажерну підготовку, і доводити професійні навички відповідних експлуатаційників техніки до автоматизму при будь-яких погодних умовах та довільній місцевості, суттєво зменшуючи час на прийняття рішення та підвищуючи його якість. Відеостіни також можуть бути використані для створення систем відеонагляду.

Приклади професійного використання відеостін представлені нижче.



Рис. 4.37. Використання відеостіни для аналізу даних, виконання комплексних звітів з відображенням даних, планів міст чи місцевості, додаткових фото.

Для створення систем диспетчеризації, управління та збору даних на цивільному та військовому виробництві, транспорті тощо використовуються програмно-апаратні SCADA-системи (Supervisory Control and Data Acquisition). Їх використання – основний підхід до автоматизованого управління складними динамічними системами та процесами на теперішній момент та на майбутнє в життєво важливих та критичних, з точки зору безпеки та надійності, областях. Використання SCADA-систем дозволяє ефективно керувати автоматизованими системами в промисловості та енергетиці, транспорті, машинобудуванні, автоматизації будівель, водопостачанні та водоочищенні, автомобілебудуванні.

Основні функції SCADA-систем описано нижче:

1. Збір аналогових (найчастіше) та цифрових (рідше) даних, деякою мірою їх перетворення, передача та обробка даних на об'єкті або в центрі управління. Виконується на апаратному рівні з використанням множини датчиків різних фізичних величин (тиск, рівень, температура, вологість, в'язкість тощо), програмованих контролерів, промислових комп'ютерів, мережевого обладнання.

2. Відображення (візуалізація) даних у цифровому, текстовому та графічному вигляді.

3. Збереження та архівування даних (бази даних, бібліотеки даних, цифрова паспортизація обладнання).

4. Оперативне інформування персоналу щодо подій на об'єкті управління та автоматизована реакція на тривоги на ньому.

5. Формування звітів за різноманітними критеріями, аналіз отриманих даних та результатів дій, планування дій на майбутнє з врахуванням накопиченої статистики.

Програмна частина SCADA-систем базується саме на апаратній частині (датчики різноманітних величин, промислове мережеве обладнання, монітори та комп'ютери в промисловому виконанні, програмовані контролери, відеокarti тощо), а ПЗ є вторинним. ПЗ SCADA, по суті, є конструктором, який дозволяє використовувати готові графічні об'єкти (зображення різноманітного обладнання, приладів, пристроїв безлічі розробників) та зв'язувати їх логічним шляхом з реальними об'єктами [55 – 62].



Рис. 4.38. Використання відеостін у SCADA-системах.



Рис. 4.39. Використання відеостін для великих військових центрів управління.



Рис. 4.40. Використання відеостін для середніх та невеликих військових центрів управління.



Рис. 4.41. Апаратно-програмний комплекс компанії Motion Systems, що реалізує симулятор управління танком Leopard.



Рис. 4.42. Тренажерна імітація капітанського містка компанії Rheinmetall.



Рис. 4.43. Тренажерна імітація капітанського містка компанії Kongsberg.

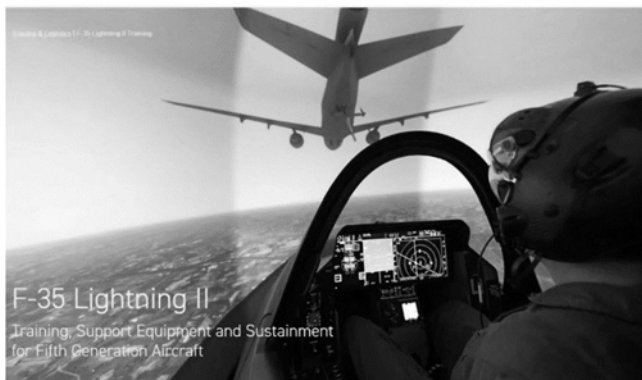


Рис. 4.44. Тренажер пілотування літака F-35 компанії Lockheed Martin.



Рис. 4.45. Центр управління польотами NASA.

Новітні Indoor (внутрішні, для приміщень) світлодіодні (LED, Ligh Emitting Diode, світловипромінювальні діоди) панелі з високою роздільною здатністю і рекордно малим кроком пікселя підходять для відеостін з невеликою відстанню перегляду – кінотеатри, торгові центри, відео студії, невеликі центри управління. Достатньо компактні і легкі модулі дозволяють легке налаштування й обслуговування однією людиною для безперешкодного формування великомасштабних екранів. Відеостіни типу Outdoor (зовнішні, вуличні) підходять для зовнішніх рекламних вивісок і білбордів із великою відстанню перегляду. Завдяки високій яскравості, унікальному затіненню з «пасткою світла» і класу пило- та вологозахисту IP65 вони ідеально підходять для всіх видів зовнішнього застосування, забезпечуючи яскравий і ефектний повнокольоровий контент навіть у найясніші дні. Обидва вказані типи можуть бути використані і для виконання військових задач.

Для комплексного рішення при створенні відеостіни потрібне спеціальне програмне забезпечення або апаратний контролер відеостіни, щоб усі компоненти коректно працювали разом. Контролер відеостіни – пристрій, що комутує вхідні або формує додаткові відеосигнали для виведення у вигляді частин підсумкового зображення для відображення на окремих екранах або панелях світлодіодної відеостіни.

Контролери відеостін можна розділити на дві групи: апаратні контролери у вигляді окремих пристроїв чи програмні контролери на основі програмного забезпечення на серверній платформі з додатковими платами вводу-виводу відеосигналу.

Апаратні контролери відеостін – електронні пристрої, які мають набір відеовходів і відеовиходів для формування кінцевого зображення на відеостіні. Зазвичай вони побудовані на мікросхемах для обробки відео та не мають власної операційної системи. Перевага апаратного контролера відеостіни – висока продуктивність і надійність. Недоліки – висока ціна та відсутність гнучкості за кількістю і типом відеороз'ємів та функціоналом.

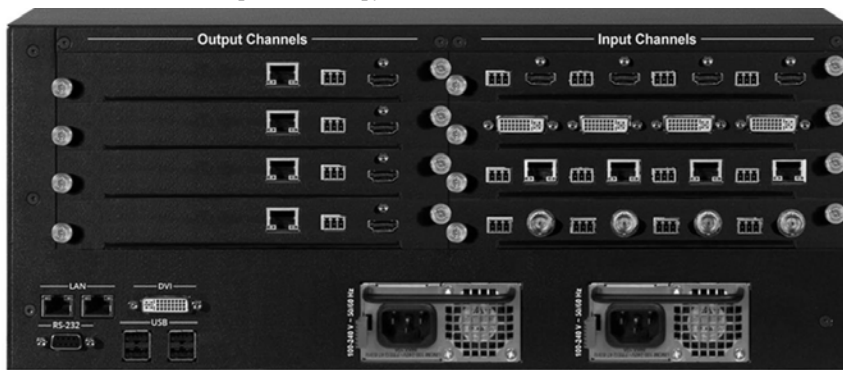


Рис. 4.46. Апаратний чотириюнітовий (4U) контролер відеостіни, оснащений великою кількістю відеоінтерфейсів та інтерфейсів управління для монтажу в 19” стійку.

Схема використання контролера відеостіни компанії Dexon Systems [63] представлена на рис. 4.47.



Рис. 4.47. Приклад використання апаратного контролера відеостіни.

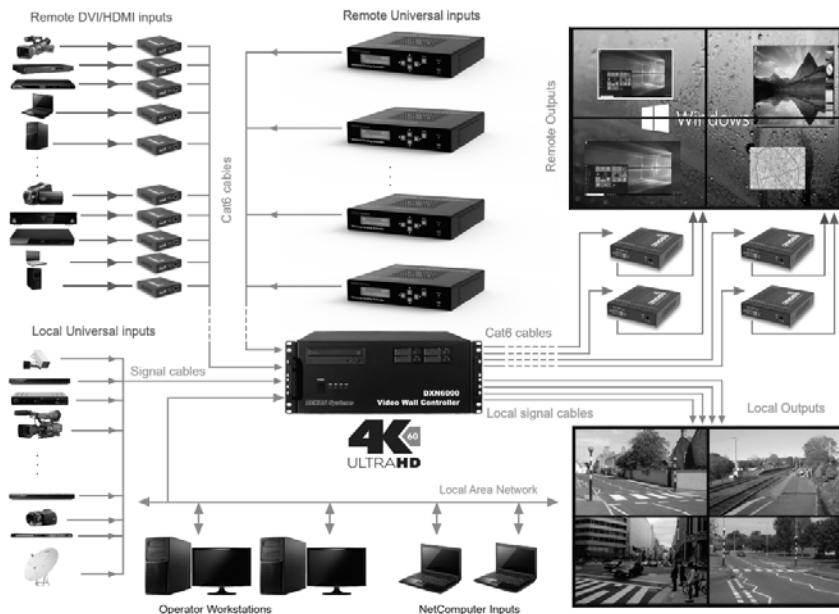


Рис. 4.48. Комплексне рішення застосування апаратного контролера відеостіни в локальній мережі.

Програмні контролери для відеостін – серверний застосунок і інтерфейс користувача для контролю або керування дисплеями, відеопроцесорами, під'єднаними системними пристроями та вихідним контентом. Більшість програмного забезпечення для управління відеостінами створює макети «приладової панелі» системи, яка містить прев'ю відеосигналу дисплеїв у реальному часі та список доступних джерел контенту. ПЗ, як Matrox MuraControl [64], забезпечує простий спосіб локального або віддаленого керування відеостіною або програмним мультимедією.

Програмні контролери відеостіни на базі серверів дають змогу комбінувати різні джерела введення й виведення. Приймати відео можна шляхом декодування IP-потоків, використанням відеовходів, запуском файлів з сервера, локальної мережі та Інтернет. Використовувати морально застаріле аналогове обладнання, яке дозволяє отримати суттєво менше можливостей порівняно з цифровим, сьогодні має сенс лише тоді, коли подібне обладнання вже є у наявності та є відповідний досвід роботи з ним, а фінансові можливості для закупівлі сучасного цифрового обладнання вкрай обмежені.

Нижче більш докладно розглянуто побудову, можливості та використання контролера відеостіни HDMI Video Wall Controller 3x3.

Цей контролер відеостіни (рис. 4.49., 4.50.) є високотехнологічним пристроєм, розробленим для управління та відображення відеосигналів на декілька екранів.



Рис. 4.49. Контролер відео стіни з підтримкою до 9 моніторів, що має входи HDMI, DVI та VGA та 9 виходів HDMI.

Передача відеосигналу можлива через порти HDMI або DVI. Контролер забезпечує можливість об'єднання до дев'яти HDMI-сумісних екранів, що дозволяє створювати масштабні відображення, що вражають візуально.

Контролер забезпечує користувачу ефективний інструмент для створення відеостін у торгових центрах, аудиторіях, медіацентрах та інших професійних галузях і дозволяє виконувати налаштування відеостіни в режимі реального часу, що полегшує процес підтримки та оновлення контенту на екранах.

Контролер на рис. 4.49. та рис. 4.50. має дев'ять портів HDMI. Його основна функція полягає в розділенні повного сигналу HDMI на декілька блоків і призначенні їх на відповідні пристрої: телевізори, монітори або дисплеї з підтримкою роздільної здатності HD (1280×720), Full HD (1920×1080 чи 1920×1200), 4K (3840×2160 чи 4096×2160), 8K (7680×4320), 16K (15360×8640) пікселів.

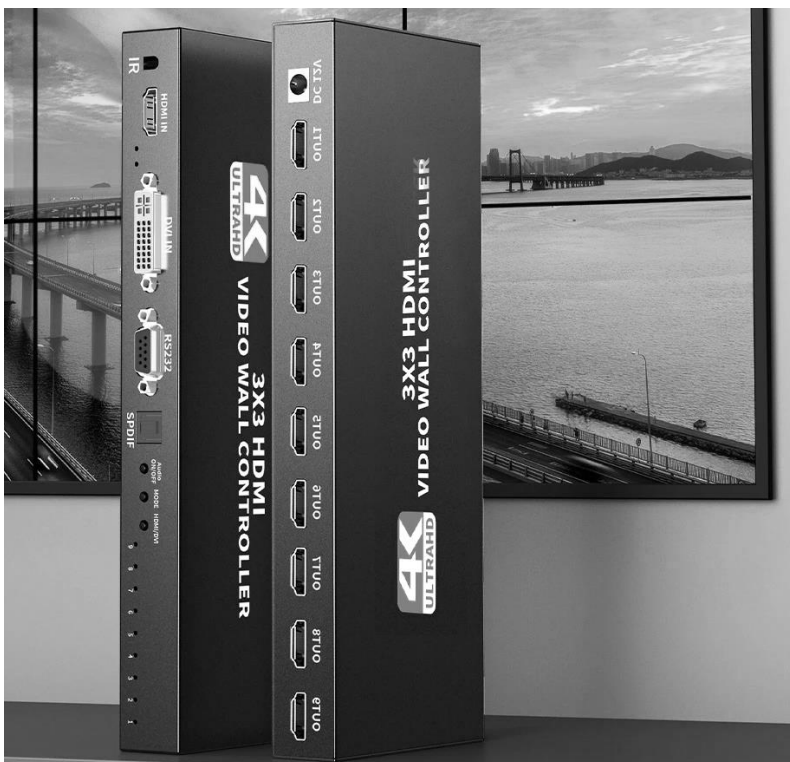


Рис. 4.50. Контролер відеостіни з можливістю підключення до 9 моніторів.

Контролер підтримує режими відображення: 1, 1×2 , 1×3 , 1×4 , 2×1 , 3×1 , 4×1 , 2×2 , 2×3 , 3×2 , 2×4 , 4×2 , 3×3 моніторів (рис. 4.51.).



Рис. 4.51. Режими встановлення моніторів у відеостудії.

Можна налаштувати межі відображення, щоб мінімізувати стикування декількох екранів.



Рис. 4.52. Результати роботи функції обертання.

Контролер відеостіни, окрім вхідних портів HDMI, DVI та 9 вихідних портів HDMI, має роз'єм SPDIF, що може бути задіяним для високоякісного передавання звуку між цифровими пристроями.

ВИСНОВКИ

У розділі розглянуто ряд актуальних напрямів розвитку та використання інформаційних технологій. Безумовно, окрема людина не може мати однаково глибокі знання в усіх них, тим паче що вони неухильно розвиваються та вдосконалюються.

Українські університети виконують підготовку за спеціальністю 174 (G7 за новою класифікацією) «Автоматизація, комп'ютерно-інтегровані технології та робототехніка». Під час навчання за нею передбачено вивчення багатьох

навчальних дисциплін, пов'язаних з програмуванням, апаратним забезпеченням комп'ютерних систем, системами управління базами даних, комп'ютерною графікою, мережами передавання даних, програмованими логічними контролерами тощо. Саме такий підхід дозволяє у результаті підготувати фахівця-універсала, який зможе ще під час навчання обрати найбільш цікавий для нього напрям або їх сукупність відповідно до своїх інтересів та вподобань. Саме такий спеціаліст зможе працювати найбільш ефективно, оскільки широко орієнтується у світі сучасних ІТ та може швидко поєднати окремі напрями між собою. Також у разі необхідності, оскільки ІТ є дуже динамічною областю, такий спеціаліст зможе досить легко частково перекваліфікуватися.

Такий підхід дозволить успішно виконувати необхідні задачі і під час війни, і в мирні часи, на виробництві будь-якої продукції, при експлуатації вже наявних складних технічних систем, при створенні нових методів та технологій, виконанні різноманітних досліджень.

З точки зору реалізації конкретних кроків рекомендується комбінація очного та дистанційного навчання. Саме очне навчання та спілкування з викладачем (інструктором) дозволяє зробити курсанту (студенту) перші кроки та визначити для себе напрями подальшого розвитку. Наступні етапи навчання повинні бути реалізовані в стилі Life Long Learning (навчання протягом усього життя) та будуть розбиті на пари (самостійна підготовка та новий етап спілкування з викладачами), тобто процес буде ітераційним (безкінечним). І для того, хто викладає, і для того, хто навчається, важливою є програмна платформа, на якій створюється система дистанційного навчання. Враховуючи отриманий досвід, можна рекомендувати програмну платформу MOODLE як найбільш популярну в світі та програмну платформу ILIAS, що прийнята в якості основної в країнах НАТО.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Одноплатні комп'ютери 1. 3.5" Single Board Computer | Amston Lake & Alder Lake N CPU | Kontron. URL: <https://www.kontron.com/en/products/3.5--sbc-aml-adn/p180944> (дата звернення: 20.08.2025).
2. Одноплатні комп'ютери 2. PocketBeagle 2 – BeagleBoard. URL: <https://www.beagleboard.org/boards/pocketbeagle-2> (дата звернення: 20.08.2025).
3. Одноплатні комп'ютери 3. Orange Pi – OrangePi. URL: [http://www.orangepi.org/html/hardWare/computerAndMicrocontrollers/service-and-support/Orange-Pi-AIpro\(8-12t\).html](http://www.orangepi.org/html/hardWare/computerAndMicrocontrollers/service-and-support/Orange-Pi-AIpro(8-12t).html) (дата звернення: 20.08.2025).
4. Одноплатні комп'ютери 4. Rockchip RK3576 single board computer for IoT Devices (armdesigner.com). URL: <https://www.armdesigner.com/SBC3576/> (дата звернення: 20.08.2025).
5. Одноплатні комп'ютери 5. iW-RainboW-G54S_STM32MP135_based_SBC-Datasheet (iwavesystems.com). URL: https://www.iwavesystems.com/wp-content/uploads/2023/10/iW-RainboW-G54S_STM32MP135_based_SBC-Datasheet-R1.0-REL0.1.pdf (дата звернення: 20.08.2025).
6. Військові розібрали російський дрон із "машинним зором" (mil.in.ua). URL: <https://new.mil.in.ua/uk/news/vijskovi-rozibraly-rosijskyj-dron-iz-mashynnym-zorom/> (дата звернення: 20.08.2025).

7. Нова загроза: FPV-дрони адаптують для нічних операцій (militaryni.com). URL: <https://militaryni.com/uk/articles/nova-zagroza-fpv-drony-ataptuyut-dlya-nichnyh-operatsij/> (дата звернення: 20.08.2025).

8. The Top Drone Companies to Watch in 2025 | UAV Coach URL: <https://uavcoach.com/drone-companies/> (дата звернення: 20.08.2025).

9. Top 100 Drone Defense Companies in 2025 (thedefensepost.com) URL: <https://thedefensepost.com/2025/06/13/drone-companies-ranking-2025/> (дата звернення: 20.08.2025).

10. 29 Single Board Computer Manufacturers in 2025 | Metoree URL: <https://us.metoree.com/categories/5306/> (дата звернення: 20.08.2025).

11. Top Single Board Computer Manufacturers | Verified Industrial SBC Suppliers (accio.com) URL: <https://www.accio.com/supplier/single-board-computer-manufacturer> (дата звернення: 20.08.2025).

12. Fedorov: Over 500 companies produce drones in Ukraine (militaryni.com) URL: <https://militaryni.com/en/news/fedorov-over-500-companies-produce-drones-in-ukraine/> (дата звернення: 20.08.2025).

13. Підводний дрон Deringöz для розвідки і захисту баз ВМС пройшов тестування (focus.ua) URL: <https://focus.ua/uk/digital/632922-pershiy-tureckiy-avtonomniy-pidvodniy-dron-rozvidnik-deringoez-proyshov-viprobuvannya-video> (дата звернення: 21.08.2025).

14. На виставці IDEF у Стамбулі представили новітній дрон-камікадзе (ukrinform.ua) URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-technology/3741918-na-vistavci-idef-u-stambuli-predstavili-novitnij-dronkamikadze.html> (дата звернення: 21.08.2025).

15. Greyshark - EUROATLAS URL: <https://euroatlas.com/products/auv/> (дата звернення: 21.08.2025).

16. The Double Eagle family | Saab URL: <https://www.saab.com/products/double-eagle> (дата звернення: 21.08.2025).

17. double-eagle-mkiiii-pvds.pdf (saab.com) URL: <https://www.saab.com/contentassets/33ba74f839b44ae3861195862e9d3f97/double-eagle-mkiiii-pvds.pdf> (дата звернення: 21.08.2025).

18. 005 Seafox.pdf (atlas-elektronik.com) URL: https://www.atlas-elektronik.com/fileadmin/user_upload/01_Images/Solutions/Datenblaetter_zum_Download/005_Seafox.pdf (дата звернення: 21.08.2025).

19. Безпілотний підводний човен OUIDD – ВМФ Франції замовив підводний дрон (focus.ua) URL: <https://militaryni.com/uk/news/vijskovo-morski-syly-frantsiyi-zamovyly-demonstrator-vazhkogo-pidvodnogo-bezpilotnyka/> (дата звернення: 21.08.2025).

20. France's Naval Group Starts XLUUV Qualification Trials - Naval News URL: <https://www.navalnews.com/naval-news/2023/09/frances-naval-group-starts-xluuv-qualification-trials/> (дата звернення: 21.08.2025).

21. В океані випробували підводний безпілотник Manta Ray: чим він унікальний (відео) (focus.ua) URL: <https://focus.ua/uk/digital/596464-v-okeani-viprobuvali-pidvodnij-bezpilotnik-manta-ray-chim-vin-unikalnij-video> (дата звернення: 22.08.2025).

22. Remus 6000 – у США випробували підводний безпілотник – фото (focus.ua) <https://focus.ua/uk/digital/613637-ne-znadobilasya-prisutnist-vodolaza-u-ssha-protestuvali-pidvodnij-dron-remus-foto> (дата звернення: 22.08.2025).

23. Окрилений морем: у Польщі представили ударний дрон, що розганяється на воді до 70 км за годину – АрміяInform (armyinform.com.ua) <https://armyinform.com.ua/2024/09/30/okrylenyj-morem-u-polshhi-predstavlyl-udarnyj-dron-shho-rozganyayetsya-na-vodi-do-70-km-za-godynu/> (дата звернення: 22.08.2025).

24. exail-brochure-drix-series-web.pdf URL: <https://www.exail.com/media-file/8527/exail-brochure-drix-series-web.pdf> (дата звернення: 22.08.2025).

25. sonobot-5-system | EvoLogics URL: <https://www.evologics.com/sonobot-5-system> (дата звернення: 22.08.2025).

26. Шапо В. Ф. Застосування надводного безпілотного апарату Sonobot 5 для пошуково-рятувальних робіт і комплексної підготовки фахівців. Спільні дії військових формувань і правоохоронних органів держави: проблеми та шляхи вирішення в умовах воєнного стану: VI Міжнародна науково-практична конференція. Одеса. Україна: Військова академія, 2024. С. 450–451.

27. Home | IHO URL: <https://iho.int/> (дата звернення: 22.08.2025).

28. S-44_Edition_6.2.0_adopted (iho.int) URL: https://iho.int/uploads/user/pubs/standards/s-44/S-44_Edition_6.2.0_adopted.pdf (дата звернення: 22.08.2025).

29. QYSEA Technology | AI Underwater Robotics & Solutions Provider URL: https://www.qysea.com/?srsltid=AfmBOoplDqmy51OAme6z-1EWzEP0nrwqwHaWoE70_MZGh50OYhoS8wn3 (дата звернення: 22.08.2025).

30. <https://www.blueyerobotics.com> (дата звернення: 23.08.2025).

31. Revealing the damages on the Nord Stream 1 pipeline with the Blueye underwater drone (blueyerobotics.com) URL: <https://www.blueyerobotics.com/blog/revealing-the-damages-on-the-nord-stream-1-pipeline-with-the-blueye> (дата звернення: 23.08.2025).

32. Шапо В.Ф., Воловщиков В.Ю., Парфьонов Д.В. Використання LINUX-подібної операційної системи BLINUX в управлінні підводними безкомандними апаратами: Матеріали XIV-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Free and Open Source Software». Харків: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2023. С. 29–31.

33. Subsea Monitoring Network URL: <https://www.subseamonitoring.net/en-gb/mitglieder> (дата звернення: 23.08.2025).

34. Український підводний дрон Toloka оновлюється: що нового в моделі TLK-150 URL: <https://military.com/uk/news/ukrayinskyj-pidvodnyj-dron-toloka-onovlyuyetsya-shho-novogo-v-modeli-tlk-150/> (дата звернення: 23.08.2025).

35. Український підводний безпілотник Марічка пройшов нові випробування – відео (focus.ua) URL: <https://focus.ua/uk/digital/595000-v-ukrayini-proveliv-viprobuvannya-novogo-pidvodnogo-bezpilotnika-marichka-video> (дата звернення: 23.08.2025).

36. Ukraine's Marichka Underwater Drone (AUV) URL: <http://www.hisutton.com/Ukraine-Marichka-AUV.html> (дата звернення: 23.08.2025).

37. ВМС ЗСУ в Чорному морі – нові українські підводні БПЛА домінуватимуть – інфографіка (focus.ua) URL: <https://focus.ua/uk/voennye-novosti/622965-novij-ukrayinskij-pidvodnij-dron-ochistit-chorne-more-vid-flotu-rf-infografika> (дата звернення: 24.08.2025).

38. Розробники Anduril представили революційну технологію Lattice для знищення бойових дронів (internetua.com) URL: https://internetua.com/rozrobniki-anduril-predstavili-revoluaciinu-tehnologiu-lattice-dlya-znischennya-boiovih-droniv?utm_source=ukrnet_news#google_vignette (дата звернення: 24.08.2025).

39. В Китаї презентували дрони Black Bee, здатні діяти роями (military.com) URL: <https://military.com/uk/news/v-kytayi-prezentuvaly-drony-black-bee-zdatni-diyaty-royamy/> (дата звернення: 24.08.2025).

40. Дрони зі штучним інтелектом – Федоров розповів, коли з'явиться рій дронів – 24 Канал (24tv.ua) URL: https://24tv.ua/ru/drony-s-iskusstvennym-intellektom-fedorov-rasskazal-kogda-pojavitsja-tehnologija-roj-dronov-24-kanal_n2758885 (дата звернення: 25.08.2025).

41. Рій дронів на війні – як втілити в життя програму армії США Replicator (focus.ua) URL: <https://focus.ua/uk/voennye-novosti/626843-programa-replicator-yak-stvoriti-riy-droniv-i-yaki-misiji-vin-vikonuvatime> (дата звернення: 25.08.2025).

42. Тестували в Україні: Тайвань уклав угоду щодо програмного забезпечення для БПЛА – DSnews.ua URL: <https://www.dsnews.ua/ukr/world/testivuli-v-ukrajini-tayvan-uklav-ugodu-shchodo-programnogo-zabezpechennya-dlya-bpla-17062025-523809> (дата звернення: 25.08.2025).

43. В Україні розробляють технологію “рою дронів” | Головне в Україні (glavnoe.in.ua) URL: <https://glavnoe.in.ua/news/v-ukrajini-rozroblyayut-tehnolohiyu-royu-droniv> (дата звернення: 25.08.2025).

44. Безпілотний багаторазовий перехоплювач Coyote переміг рій дронів під час армійських випробувань <https://building-tech.org/%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D0%B8/bespylotny-mnogorazoviy-perekhvatchyk-coyote-pobedyl-roj-dronov-v-khode-armeyskykh-yspitanuu> (дата звернення: 25.08.2025).

45. Що таке SLAM і чому це прорив у мобільному картографуванні – SystemNET – "Систем Солюшнс" URL: <https://systemnet.com.ua/novini/shcho-take-slam-i-chomu-tse-proryv-u-mobilnomu-kartohrafuvanni/> (дата звернення: 26.08.2025).

46. OpenCV - Open Computer Vision Library URL: <https://opencv.org/> (дата звернення: 26.08.2025).

47. Comprehensive Review of Drones Collision Avoidance Schemes: Challenges and Open Issues | IEEE Journals & Magazine | IEEE Xplore URL: <https://ieeexplore.ieee.org/document/10477874> (дата звернення: 26.08.2025).

48. Drone Collision Avoidance - Neuvition | Collision Avoidance Systems URL: <https://www.neuvition.com/ru/drone-collision-avoidance-neuvition> (дата звернення: 27.08.2025).

49. Collision Avoidance Mechanism for Swarms of Drones (mdpi.com) URL: <https://www.mdpi.com/1424-8220/25/4/1141> (дата звернення: 27.08.2025).

50. GCBF+: A Neural Graph Control Barrier Function Framework for Distributed Safe Multi-Agent Control URL: <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/158072> (дата звернення: 27.08.2025).

51. ОГЛЯД ДОСЛІДЖЕНЬ ЩОДО СИСТЕМИ ПОБУДОВИ МАРШРУТІВ ДРОНІВ URL: https://www.tech.vernadskyjournals.in.ua/journals/2024/1_2024/part_1/29.pdf (дата звернення: 27.08.2025).
52. Crazyflie 2.1+ | Bitcraze URL: <https://www.bitcraze.io/products/crazyflie-2-1-plus/> (дата звернення: 28.08.2025).
53. Crazyradio 2.0 URL: <https://www.bitcraze.io/products/crazyradio-2-0/> (дата звернення: 28.08.2025).
54. Crazyradio PA URL: <https://www.bitcraze.io/products/crazyradio-pa/> (дата звернення: 28.08.2025).
55. Integrating a Video Wall with Existing SCADA Systems (haivision.com) URL: <https://www.haivision.com/blog/enterprise-video-answers/video-wall-solutions-for-scada-systems/> (дата звернення: 29.08.2025).
56. Defense & Military Video Solutions | Haivision URL: <https://www.haivision.com/industries/defense-military/> (дата звернення: 29.08.2025).
57. Command and Control Room Video Walls for Military (livewallmedia.com) URL: <https://www.livewallmedia.com/military/> (дата звернення: 29.08.2025).
58. Leopard Tank Driving Simulators – Motion Systems URL: <https://motionsystems.eu/portfolio/leopard-tank-driving-simulators/> (дата звернення: 29.08.2025).
59. Naval bridge and navigation training | Rheinmetall URL: <https://www.rheinmetall.com/en/products/simulation-training/simulation-and-training/military-training-solutions/naval-training-solutions/naval-bridge-and-navigation-training> (дата звернення: 29.08.2025).
60. Kongsberg Digital – Maritime Simulation | Horten | Facebook URL: <https://www.facebook.com/KongsbergDigitalMaritimeSimulation> (дата звернення: 30.08.2025).
61. F-35 Lightning II Training | Lockheed Martin URL: <https://www.lockheedmartin.com/en-us/products/f-35-lightning-ii-training-systems.html> (дата звернення: 30.08.2025).
62. Johnson Space Center's Mission Control Center – NASA URL: <https://www.nasa.gov/image-article/johnson-space-centers-mission-control-center-2/> (дата звернення: 30.08.2025).
63. DXN6800 – 4K60 Video Wall Controller (dexonsystems.com) URL: <https://dexonsystems.com/products/video-wall-controllers/dxn-6800> (дата звернення: 30.08.2025).
64. MuraControl for Windows Software | Matrox Video URL: <https://video.matrox.com/en/products/video-walls/software/muracontrol-windows-software> (дата звернення: 30.08.2025).

4. ОСВІТА ЯК СКЛАДОВА ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ ТА ОБОРОННО-ПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [33] науково-педагогічна діяльність – це педагогічна діяльність в університетах, академіях, інститутах та закладах післядипломної освіти, пов'язана з науковою та (або) науково-технічною діяльністю.

Аналізуючи науково-педагогічну діяльність, можна зробити висновок, що це поєднання наукової і педагогічної діяльності. Наукова діяльність визначена відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» як інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування. При цьому визначення терміну «педагогічна діяльність» в Законі не наведено.

Визначення правового статусу осіб, які займаються освітньою та науковою діяльністю, має важливе як практичне, так і теоретичне значення, оскільки реалії діяльності української держави на сучасному етапі свідчать про те, що вона не виконує гарантій щодо належного рівня забезпечення такої діяльності. Що стосується теоретичних досліджень, то питання праці науковців та освітян загалом опрацьовували А. А. Абрамова, Є. І. Войленко, Т. Г. Гриця, С. Ю. Головіна, Б. Д. Лебін, П. І. Мінюков, А. Р. Мацюк, В. П. Пастухов, А. О. Селіванов та інші [9, с. 75].

За визначенням, наведеним у Юридичній енциклопедії, педагогічний працівник – [від грецької – вихователь, наставник, від – «дитина» і – «вести»] – це особа, яка має відповідну педагогічну освіту, належний рівень професійної підготовки і здійснює педагогічну діяльність [44].

Відповідно до ст. 52 Закону України «Про освіту» [35], учасниками освітнього процесу є здобувачі освіти; педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники; батьки здобувачів освіти; фізичні особи, які провадять освітню діяльність; інші особи, передбачені спеціальними законами та залучені до освітнього процесу у порядку, що встановлюється закладом освіти, а освітній процес визначено як систему науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей. Освітня діяльність – це діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті. Водночас педагогічна діяльність – це інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей.

Аналізуючи Закон України «Про освіту» [35], відзначимо, що в ньому наведено терміни «педагогічний працівник», «науково-педагогічний працівник» та «наукові працівники», а також визначено поняття «педагогічна діяльність».

Відповідно до ст. 47 Закону України «Про вищу освіту» [29] освітній процес – це інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої освіти і науки, що провадиться у вищому навчальному закладі (науковій установі) через систему науково-

методичних і педагогічних заходів та спрямована на передачу, засвоєння, примноження і використання знань, умінь та інших компетентностей у осіб, які навчаються, а також на формування гармонійно розвиненої особистості.

Освітня діяльність визначена у Законі [29] як діяльність закладів вищої освіти, що провадиться з метою забезпечення здобуття вищої, післядипломної освіти і задоволення інших освітніх потреб здобувачів вищої освіти та інших осіб.

Учасниками освітнього процесу у закладах вищої освіти згідно зі ст. 52 Закону України «Про вищу освіту» [29] є наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники; здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються у закладах вищої освіти; фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу на освітньо-професійних програмах; інші працівники закладів вищої освіти.

Ст. 53 цього Закону [29] визначає терміни «науково-педагогічні працівники», «педагогічні працівники» та «наукові працівники», а саме:

Науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність.

Педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну та організаційну діяльність.

Наукові працівники – це особи, які за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно здійснюють наукову, науково-технічну або науково-організаційну діяльність та мають відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання.

Дещо відрізняються визначення «наукового працівника» та «науково-педагогічного працівника», встановлені в Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [33]. Так, згідно зі ст. 1 Закону:

вчений – фізична особа, яка проводить фундаментальні та (або) прикладні наукові дослідження і отримує наукові та (або) науково-технічні (прикладні) результати;

науковий працівник – вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) професійно провадить наукову, науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством;

науково-педагогічний працівник – вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) в університеті, академії, інституті професійно провадить педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством.

Порівнюючи визначення понять «освітній процес», «освітня діяльність», «науковий працівник» та «науково-педагогічний працівник», наведені в законах України «Про освіту» [35], «Про вищу освіту» [29] та «Про наукову і науково-технічну діяльність» [33], слід зазначити, що вони є близькими за смисловим навантаженням, але мають свої певні відмінності, які видно з наведених визначень зазначених термінів. Хотілося б зазначити, що, на наше переконання, є

неприпустимим у нормативно-правових актах давати різні визначення одного і того ж поняття. Це веде до різного тлумачення понять, використання цих тлумачень на свій розсуд окремими суб'єктами суспільних відносин, а також призводить до непорозуміння у вирішенні спірних питань. Тому пропонуємо для усунення протиріч у визначенні терміну «освітня діяльність» у Законі України «Про освіту» [35] та Законі України «Про вищу освіту» [29] в останньому замінити слова «освітня діяльність» на слова «освітня діяльність у сфері вищої освіти», адже саме цей термін встановлено (за текстом тлумачення) в Законі [29].

Посади педагогічних та науково-педагогічних працівників визначені постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 року № 963 [32].

Аналізуючи Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників [32], можна констатувати, що в ньому не визначено термінів «науково-педагогічний працівник», «педагогічний працівник» чи «науково-педагогічна діяльність», але з переліку посад чітко видно, що педагогічна та науково-педагогічна діяльність є викладацькою діяльністю, яка відповідно до Закону України «Про освіту» [35] визначена як діяльність, спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо) та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником, самозайнятою особою (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору. Педагогічна та науково-педагогічна діяльність здійснюється в закладі освіти, який визначено згідно із Законом України «Про освіту» [35] як юридичну особу публічного чи приватного права, основним видом діяльності якої є освітня діяльність.

Підбиваючи певні підсумки розгляду питання правового регулювання науково-педагогічної діяльності, необхідно констатувати, що визначення поняття «науково-педагогічна діяльність», наведене в ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [33] не надто інформативне та не відображає всієї суті такої діяльності. На наш погляд, науково-педагогічна діяльність містить дві складові, а саме: діяльність наукову та педагогічну.

Отже, науково-педагогічна діяльність – це інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання і використання нових знань та застосування їх у педагогічній діяльності (навчальному процесі).

Розглянемо питання застосування у педагогічній діяльності (навчальному процесі) наукових знань.

Якщо звернутися до еволюції поняття «педагогічна технологія», можна виокремити два напрями в педагогіці: один орієнтується на потужні можливості технічних засобів у навчальному процесі, що постійно розширюються (його можна назвати «технологія в освіті» або «технологія в навчанні»); а інший означає технологію побудови самого навчального процесу і має назву «технологія навчання» або «педагогічна технологія» [20, с. 93].

Тобто наукові знання можна використовувати для їх доведення до суб'єктів, які навчаються, або для застосування в навчальному процесі чи поліпшення (удосконалення) самої організації навчального процесу. Ці три напрями використання наукових знань у навчальному процесі доволі повно окреслюють

зазначену сферу, враховуючи і визначені два напрями в педагогіці щодо «педагогічних технологій». Але, на нашу думку, є ще четвертий напрям застосування наукових знань у навчальному процесі, а саме залучення суб'єктів, які навчаються, до наукових досліджень. Адже студенти, ад'юнкти, аспіранти, докторанти можуть та мають бути невід'ємною складовою наукового процесу.

У кінцевому варіанті визначення науково-педагогічної діяльності може мати такий вигляд: «науково-педагогічна діяльність – це інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання й використання нових знань та застосування їх у педагогічній діяльності (навчальному процесі) шляхом доведення до суб'єктів, які навчаються (суто педагогічна діяльність), або для удосконалення організаційних способів і методів навчального процесу та запровадження нових наукових (технічних, технологічних) можливостей у навчальний процес (поєднання наукової і педагогічної діяльності), а також залучення суб'єктів, які навчаються, до наукових досліджень (розв'язання наукових проблем у різних галузях науки)». Запропоноване нами визначення як більш інформаційне та таке, що відображає всю суть науково-педагогічної діяльності, пропонується використовувати під час встановлення правових норм щодо забезпечення науково-педагогічної діяльності.

Аналізуючи такий елемент науково-технічної діяльності, як науково-педагогічна діяльність, зазначимо, що, на наше переконання, спочатку виник досвід на основі наукових досліджень, а потім лише діяльність щодо передавання цього досвіду, тобто навчання. З цього робимо висновок, що саме науково-педагогічна діяльність є елементом науково-технічної (наукової) діяльності, а не навпаки. Хоча на сучасному етапі розвитку науки вони є поєднаною цілісною системою наукових досліджень та навчального процесу.

Розглядаючи науково-педагогічну діяльність як елемент науково-технічної діяльності, спробуємо виділити її напрями та класифікувати науково-педагогічну діяльність.

Визначаючи поняття науково-педагогічної діяльності, ми вже зазначали її основні напрями, до яких слід віднести:

- 1) запровадження результатів науково-технічної діяльності шляхом доведення до суб'єктів, які навчаються. Це педагогічна діяльність у технічній сфері, під час якої суб'єктам, що навчаються, викладають відповідні дисципліни, які базуються на досягненнях науково-технічної діяльності;

- 2) запровадження результатів науково-технічної діяльності для удосконалення організаційних способів та методів навчального процесу. Поліпшення способів та методів навчального процесу на базі результатів науково-технічної діяльності веде до створення нових методів на базі науково-технічного аналізу різних складових результативності методів та способів, що використовуються, створення нових теорій навчального процесу, запровадження нових способів та підходів до викладання дисциплін з метою їх доступнішого розуміння, освоєння, витрати меншого часу на навчання тощо.

О. Жорнова та О. Жорнова [14, с. 1] зазначають, що двадцять перше століття поійменовано ерою професіоналів. Цим підкреслено, що підготовка фахівців у закладах вищої освіти – це чинник суспільних змін. Нині тлумачать фахову підготовку по-іншому, звертаючи увагу на такі аспекти проблеми, які до цього часу

не були в полі зору: мало мати диплом, треба бути фахівцем, якого визнають у більшості країн світу. Така мотивація питання зумовлює якісно нові вимоги до підготовки фахівців, потребує нових підходів до професійної діяльності, а їхнє втілення – сучасного науково-методичного забезпечення процесу навчання в закладі вищої освіти [1, с. 88-95; 3; 6].

Положенням про організацію навчального процесу в закладах вищої освіти визначено основні компоненти науково-методичного забезпечення навчального процесу. Ними є: державні стандарти освіти; навчальні плани; навчальні програми з усіх нормативних і вибіркових навчальних дисциплін; програми всіх видів практики; підручники та навчальні посібники; інструктивно-методичні матеріали до семінарських, практичних і лабораторних занять; індивідуальні семестрові завдання для самостійної роботи студентів із навчальних дисциплін; матеріали поточного та підсумкового контролю (контрольні завдання до семінарських, практичних і лабораторних занять; контрольні роботи для перевірки рівня засвоєння студентами навчального матеріалу); методичні матеріали: для самостійного опрацювання студентами фахової літератури, написання курсових, дипломних робіт/проектів [14, с. 1].

Проте здійснення посадових обов'язків найоптимальнішим способом на основі науково обґрунтованих рішень передбачає щонайбільшу спрямованість на індивідуалізацію навчання через врахування специфіки майбутньої професійної діяльності [15, с. 83-90; 16, с. 80-85].

Отже, саме отримані науково обґрунтовані рішення в процесі наукової і науково-технічної діяльності впливають на розробку найоптимальнішого способу й методу навчання. І науково-технічні результати, особливо у сфері підготовки фахівців з технічних наук, забезпечують створення нових інноваційних методів та способів як викладання матеріалу, так і його наочного та практичного доведення до слухача, зокрема коли слухач стає безпосереднім учасником самого процесу наукових досліджень;

3) запровадження результатів науково-технічної діяльності – нових науково-технічних (технологічних) можливостей у навчальний процес. Це впровадження науково-технічних здобутків у навчальний процес з метою наочної демонстрації матеріалу, проведення відповідних наглядних дослідів, використання нових технологій, таких, наприклад, як комп'ютерні, у навчальному процесі.

О. Г. Набока зазначає, що поняття «технологія навчання» всебічно висвітлено українськими науковцями [23, с. 351]. Зокрема, С. У. Гончаренко наводить дефініції поняття й розглядає «технологію навчання» як системний метод створення, застосування й визначення всього процесу навчання і засвоєння знань з урахуванням технічних і людських ресурсів та їх взаємодії, який ставить своїм завданням оптимізацію освіти [7, с. 331]. О. І. Янкович наголошує на тому, що технологія навчання – це процес, пов'язаний з проєктуванням і реалізацією цілей і змісту навчання, передбачених освітніми стандартами, навчальними планами й програмами, через систему форм, методів і засобів навчання, що забезпечують досягнення поставлених цілей [46];

4) залучення суб'єктів, які навчаються, до науково-технічних досліджень. Цей напрям є вкрай важливим для науково-педагогічної діяльності, оскільки поєднує навчання та наукову діяльність. Студенти, ад'юнкти, аспіранти, докторанти, одночасно

навчаючись та проводячи науково-технічні дослідження, отримують неоцінений досвід наукової діяльності. Вони навчаються не тільки засвоювати наданий матеріал, але і на власному досвіді в межах наукових досліджень переконуватися в справедливості отриманих знань та отримувати нові наукові результати. Власний досвід – це, на наш погляд, найкращий «вчитель». Ніщо так не переконує, як побачені своїми очима результати наукових експериментів. Тому, на наше переконання, це найбільш прогресивна форма навчання.

Оскільки науково-педагогічна діяльність спрямована на надання відповідних знань у закладах вищої освіти, її можна класифікувати відповідно до Переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [26].

У науково-технічній сфері класифікацію науково-педагогічної діяльності у сфері підготовки фахівців у закладах вищої освіти можна зіставити з галузями знань, наприклад: механічна інженерія; електрична інженерія; автоматизація та приладобудування; хімічна та біоінженерія; електроніка та телекомунікації; виробництво та технології; інформаційні технології; архітектура та будівництво (будівництво та цивільна інженерія); воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону (озброєння та військова техніка); транспорт тощо.

Запропонована класифікація визначає відповідні сфери науково-технічної діяльності, за якими у закладах вищої освіти під час підготовки фахівців може здійснюватися науково-педагогічна діяльність.

Н. М. Демченко, досліджуючи питання про розмежування поняття «науково-педагогічний працівник» та «професорсько-викладацький склад» зазначає, що в науковій літературі поняття «професорсько-викладацький склад» досліджували Т. Г. Грица [8, с. 64-74], П. І. Мінюков [22, с. 15] та ін. Проте, незважаючи на використання цього терміну, в законодавстві не визначається його зміст та ознаки як поняття [9, с. 77]. У своїх дослідженнях він доходить висновку, що законодавець часто ототожнює поняття «професорсько-викладацький склад» із поняттям «науково-педагогічний працівник» та не погоджується з цим, вважаючи ці два поняття такими, що несуть різне смислове навантаження.

Ми ж, розглядаючи ці два поняття, вважаємо, що вони мають бути визначені одним терміном – «науково-педагогічний працівник», оскільки згідно із Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» визначено саме науково-педагогічну діяльність. Тобто терміни мають співвідноситися та логічно доповнювати один одного. Нашу думку підтверджують і дослідження ряду вчених. Так, можна погодитися з Т. Г. Грицею в тому, що уніфікація юридичних термінів є необхідною та термін «професорсько-викладацький склад» вимагає заміни на більш точний – «науково-педагогічні та педагогічні працівники» [8, с. 73]. Т. В. Красюк у своїх дослідженнях схиляється до терміну «науково-педагогічні працівники» [19, с. 154-155].

Враховуючи результати проведених вище досліджень щодо науково-педагогічної діяльності, організаційне та правове регулювання науково-педагогічної діяльності можна визначити як передбачену законом діяльність компетентних органів державної влади або інших суб'єктів, яким делеговані (надане право чинним законодавством) повноваження щодо правового регулювання суспільних відносин стосовно інтелектуальної творчої діяльності,

спрямованої на одержання і використання нових знань та застосування їх у педагогічній діяльності (навчальному процесі) шляхом доведення до суб'єктів, які навчаються (педагогічна діяльність), або для удосконалення організаційних способів та методів навчального процесу та запровадження нових наукових (технічних, технологічних) можливостей у навчальний процес (поєднання наукової і педагогічної діяльності), а також залучення суб'єктів, які навчаються, до наукових досліджень (розв'язання наукових проблем у різних галузях науки), яке ґрунтується на нормах приватного та публічного права.

Формуючи поняття організаційного та правового регулювання науково-організаційної діяльності, зазначимо, що воно є спільним для всіх форм науки, зокрема і для науково-технічної діяльності, адже має загальний характер методичного, організаційного забезпечення та координації наукової діяльності.

Говорячи про суб'єктів науково-педагогічної діяльності, необхідно зазначити, що вони будуть спільними із суб'єктами наукової діяльності, тому, що науково-педагогічна діяльність є складовою наукової діяльності, а наукова діяльність наукових працівників допускає зайняття різними визначеними законодавством формами наукової діяльності в тому числі і педагогічною.

Особливістю визначення суб'єктів науково-педагогічної діяльності є віднесення до їх числа, попри те, що суб'єкти наукової діяльності є спільними, визначених відповідно до чинного законодавства закладів вищої освіти, їх наукових лабораторій (відділів, секторів) та науково-педагогічних, наукових працівників [39, с. 30-31; 40, с. 128-129; 41, с. 30-32].

Провівши загальні дослідження щодо науково-педагогічної діяльності слід зазначити, що наведені висновки та пропозиції відносяться і до вищої освіти у військовій сфері та технічній сфері за напрямом підготовки командного складу Збройних Сил України й науково-технічних фахівців оборонно-промислового комплексу.

Науково-технічна діяльність у відповідності до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [33] це – наукова діяльність, спрямована на одержання і використання нових знань для розв'язання технологічних, інженерних, економічних, соціальних та гуманітарних проблем, основними видами якої є прикладні наукові дослідження та науково-технічні (експериментальні) розробки.

Основними видами науково-технічної роботи є науково-дослідні, дослідно-конструкторські, проектно-конструкторські, дослідно-технологічні, технологічні, пошукові та проектно-пошукові роботи, виготовлення дослідних зразків або партій науково-технічної продукції, а також інші роботи, пов'язані з доведенням нових наукових і науково-технічних знань до стадії практичного використання.

А її результатом є одержані під час проведення прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок нові або істотно вдосконалені матеріали, продукти, процеси, пристрої, технології, системи, нові або істотно вдосконалені послуги, введені в дію нові конструктивні чи технологічні рішення, завершені випробування, розробки, впроваджені або можуть бути впроваджені в суспільну практику [33].

Розвиток держави, а особливо в період, коли проблеми захисту своєї незалежності та територіальної цілісності, а також боротьби зі злочинністю різко загострилися, особливо важливим питанням, як ми вже зазначали, є підготовка

висококваліфікованих технічних фахівців для військово-промислового комплексу держави, який складається як з державних, так і не державних (приватних, акціонерних тощо) підприємств. Технічні фахівці також потрібні Збройним Силам України, Міністерству внутрішніх справ України, Національній гвардії України, Національній поліції України, Державній прикордонній службі України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Службі безпеки України та іншим силовим органам держави враховуючи, що на цей час на озброєнні зазначених органів стоять сучасні технічні засоби, які вимагають від користувачів відповідних знань у технічній сфері.

Від якості сучасної техніки та використання передових технологій на сьогоднішній час залежить ситуація на фронті. Застосування Збройними Силами України технічних засобів дає відчутну перевагу над ворогом під час проведення оборонних та наступальних заходів, дає змогу зберігати життя та здоров'я наших військовослужбовців, захищаючи їх від вражаючих засобів ворога.

Також підготовлені технічні фахівці стануть у нагоді і після завершення війни в період відбудови Держави, забезпечення її подальшої обороноздатності та розвитку промисловості.

Наприклад, на цей час електронна техніка стала значущою частиною функціонування нинішнього суспільства. Зростання вимог до цієї техніки неминуче тягне за собою збільшення функціональної і схематехнічної складності апаратури. Крім того, з кожним днем зростає обсяг і важливість завдань, покладених на електронну техніку, а відповідно зростають і вимоги до її надійності та захищеності від дестабілізуючих факторів, адже у разі відмови обладнання, понесені збитки можуть бути настільки ж масштабними, як і самі покладені завдання.

Адаптація сучасних технологічних рішень, інтегрування серійних промислових компонентів з впровадженням програмних модулів дає можливість вирішувати низку нагальних технічних проблем у галузі створення електронних засобів, серед них і пошукових засобів, пристроїв забезпечення протидії несанкціонованому використанню дистанційно-пілотованих пристроїв, засобів відеоспостереження за територією контрольованої зони, пристроїв телекомунікації тощо.

Розвиток сучасних технологій дозволяє сьогодні безпілотним літальним апаратам успішно виконувати функції, недоступні їм у минулому. Безпілотні літальні апарати показали високу ефективність у виконанні завдань розвідки та ведення спостереження. БПЛА стали «всевидячим оком», дозволивши оператору відстежувати та контролювати розвиток обстановки в заданому районі або на заданому маршруті в реальному часі.

Головна перевага БПЛА, на думку експертів, це відсутність на борту людини, тому, незалежно від складності та небезпеки завдання, що виконується БПЛА, життю пілота не загрожує небезпека. Безпілотник здатний виконувати поставлені завдання в зонах хімічного та радіаційного забруднення. Йому не потрібні складні системи життєзабезпечення екіпажу.

Ведення бойових дій змушує переміщувати заклади вищої освіти з тимчасово окупованих територій до підконтрольних. Враховуючи міграцію людей за кордон та військові дії, спостерігається брак абітурієнтів, які прагнуть здобути технічну освіту. Отже, система вищої технічної освіти потребує оптимізації та акцентування уваги на підготовці необхідних фахівців у сфері розробки електронних пристроїв,

зокрема пристроїв боротьби з безпілотними літальними апаратами, їх виявлення та знешкодження, розробки сучасних вітчизняних БПЛА, фахівців з програмування та використання штучного інтелекту, інших технічних спеціальностей.

Прагнення України стати повноправним членом Європейського Союзу вимагає від нас приведення нормативно-правових (технічних регламентів) та нормативних документів (стандартів) щодо технічної продукції та виробництва до європейських вимог, а також запровадження на виробництвах систем управління якістю відповідно до міжнародних стандартів серії ISO 9000. Враховуючи наведене, підготовка у закладах вищої освіти за напрямками технічного регулювання, стандартизації та метрології теж вбачається актуальною для розвитку технологічного потенціалу держави, а з метою запровадження системи управління якістю у закладах вищої освіти нами пропонується розробити та затвердити постанову Кабінету Міністрів України «Про запровадження системи управління якістю в науково-технічній сфері».

Також потребує нагального розгляду питання відновлення системи підготовки технічних фахівців робітничих професій, таких як слюсарі, зварники, збиральники обладнання, оператори станків з числовим програмним управлінням тощо. Для розвитку виробничих потужностей в Україні вкрай важливо забезпечити їх як професійними працівниками з вищою освітою так і працівниками робітничих професій, зберігаючи відповідний баланс.

Крім того, з метою розвитку науково-технічної сфери та якісної підготовки технічних працівників нами пропонується створювати на базі технічних закладів вищої освіти науково-технологічні парки, залучаючи до їх роботи заклади вищої освіти, науково-дослідні установи, передові підприємства, а також наукових, науково-педагогічних працівників, аспірантів, докторантів та студентів. З цією метою пропонується розробити та затвердити Концепцію розвитку наукових і технологічних (науково-технологічних) парків в Україні та план її реалізації з встановленням чітких завдань, термінів та відповідальних органів.

Підготовка кваліфікованих фахівців для будь-якої сфери людської діяльності відіграє найважливішу роль у подальшому розвитку цієї сфери. Якість теоретичної та практичної підготовки фахівців впливає на їх подальшу професійну діяльність та на час їх адаптації до практичної роботи після завершення навчання, будь-то практична, наукова чи науково-педагогічна діяльність.

Н. Л. Бондаренко-Зелінська зазначає, що підвищення якості освіти у всі часи залишається актуальною проблемою будь-якого суспільства, оскільки остання визначає не тільки динаміку індивідуального зростання окремо взятої особистості, а й розвиток суспільства в цілому. Тому пошук шляхів удосконалення освітнього процесу триває безперервно [4, с. 6].

Не є винятком і сфера технічного регулювання безпечності та якості промислової продукції і процес підготовки кваліфікованих фахівців для цієї сфери діяльності, зокрема й для оборонно-промислового комплексу.

Відповідно до Закону України «Про технічні регламенти та оцінку відповідності» технічне регулювання це – правове регулювання відносин у сфері визначення та виконання обов'язкових вимог до характеристик продукції або пов'язаних з ними процесів та методів виробництва, а також перевірки їх додержання шляхом оцінки відповідності та/або державного ринкового нагляду і контролю нехарчової продукції чи інших видів державного нагляду (контролю) [38].

Сфера технічного регулювання має міжгалузевий характер. До складових елементів технічного регулювання слід віднести, розроблення технічних регламентів, стандартів, кодексів усталеної практики, технічних умов, проведення визначеними суб'єктами (як державними, так і недержавними) оцінки відповідності, сертифікації, метрологічного забезпечення, державного ринкового нагляду і контролю нехарчової продукції чи інших видів державного нагляду, а також діяльність органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, державних установ щодо правового регулювання сфери дотримання якості та безпечності продукції, робіт та послуг.

Враховуючи міжгалузевий характер сфери технічного регулювання, вона вимагає залучення для роботи фахівців різного профілю технічних спеціальностей, юристів, фахівців у сфері екології, стандартизації, оцінки відповідності та сертифікації, фахівців сфери метрології. Зазначені фахівці залучаються при розробці технічних регламентів, нормативних документів, а також при проведенні відповідних випробувань продукції.

Технічний регламент згідно із Законом України «Про технічні регламенти та оцінку відповідності» [38] це – нормативно-правовий акт, у якому визначено характеристики продукції або пов'язані з ними процеси та методи виробництва, включаючи відповідні адміністративні положення, додержання яких є обов'язковим.

Під нормативними документами згідно із Законом України «Про стандартизацію» [37] розуміють документи, що встановлюють правила, настанови чи характеристики щодо діяльності або її результатів. До нормативних документів відносяться стандарти, кодекси усталеної практики та технічні умови.

Отже, як можемо бачити із визначення нормативно-правових та нормативних документів сфери технічного регулювання, для їх розробки необхідно залучення технічних фахівців (фахівців у сфері екології тощо) для визначення та встановлення в нормативно-правових чи нормативних документах необхідних технічних (екологічних тощо) параметрів, яких повинні дотримуватися виробники продукції з метою забезпечення безпечності та якості продукції. Враховуючи, що зазначені документи включають також відповідні адміністративні положення, необхідно залучення відповідних фахівців з правознавства. Крім того, при визначенні у документах технічних параметрів до розробки варто долучати фахівців з метрологічного забезпечення.

Таким чином, підготовка фахівців у сфері технічного регулювання повинна бути комплексною. Також нами пропонується проводити підготовку фахівців за новою спеціальністю, а саме: «технічне регулювання». Програма підготовки повинна включати системний підхід з надання поглиблених знань з технічного регулювання, оцінки відповідності, сертифікації, стандартизації, метрології, екологічної безпеки та правознавства.

Якість робіт з розробки озброєння забезпечується дотриманням вимог стандартів, технічних умов та кодексів усталеної практики, у яких встановлюються певні норми до засобів військової техніки, його виробництва та експлуатації. Крім того, Україна, прагнучи стати членом НАТО, повинна розробляти стандарти у військовій сфері, максимально наближені до стандартів НАТО, з метою забезпечення сумісності технічних засобів, які розробляються та виготовляються в Україні з військовими технічними засобами НАТО, гарантуючи тим самим їх взаємозамінність.

Отже, стандартизація відіграє важливу роль у забезпеченні якості військової техніки, що розробляється, та її сумісності з технічними засобами НАТО.

Метою стандартизації в Україні є забезпечення відповідності об'єктів стандартизації своєму призначенню; керування різноманітністю, застосовністю, сумісністю, взаємозамінністю об'єктів стандартизації; забезпечення раціонального виробництва шляхом застосування визнаних правил, настанов і процедур; забезпечення охорони життя та здоров'я; забезпечення прав та інтересів споживачів; забезпечення безпечності праці; збереження навколишнього природного середовища і економія всіх видів ресурсів; усунення технічних бар'єрів у торгівлі та запобігання їх виникненню, підтримка розвитку і міжнародної конкурентоспроможності продукції.

Підготовка висококваліфікованих фахівців із стандартизації особливо для сфери оборони є пріоритетним напрямом науково-педагогічної діяльності.

Окрім технічної освіти, освіти у сфері технічного регулювання та стандартизації для підготовки військових та працівників оборонно-промислового комплексу розглянемо і юридичну освіту. Працівники з юридичної освіти у сфері діяльності Сектору безпеки і оборони України можуть бути залучені до вирішення низки питань. Це і робота в правоохоронних органах, у правоохоронних підрозділах Збройних Сил України, на підприємствах та установах оборонно-промислового комплексу.

Низка учених, досліджуючи питання реформування української юридичної освіти, зазначають, що до сучасної проблематики юридичної освіти в Україні відноситься відсутність єдиних стандартів; недосконалість навчальних планів; недостатність практичної складової; потреба у висококваліфікованих викладацьких кадрах; недостатня орієнтація на європейське законодавство та практику; використання застарілих (радянських) конструкцій та теорій в якості доктринального підґрунтя; потреба у збільшенні кількості студентів та викладачів, які володіли б європейськими мовами; потреба в оновленні способів викладення інформації на сторінках навчальної літератури; «перевантаження» навчальними закладами юридичного профілю; потреба в покращенні процедури оцінювання якості знань студентів та випускників [2, с. 18-36].

Ми погоджуємося з наведеною проблематикою юридичної освіти, але вважаємо, що такі проблеми, як недостатність практичної складової у підготовці юристів, «перевантаження» навчальними закладами юридичного профілю та потреба в покращенні процедури оцінювання якості знань студентів та випускників більш за все впливають на якість юридичної освіти.

Низьку якість юридичної освіти можна пов'язати, насамперед, із надмірною кількістю юридичних вищих навчальних закладів, більшість із яких не спроможні забезпечити належний рівень навчання. Для підтвердження зазначеного можна навести таку статистику: кількість вищих навчальних закладів, що випускають правників, в Україні нині сягає майже 300, тоді як у Польщі їх налічується лише 25, у Німеччині – 42, у Великій Британії – 97 і навіть у Сполучених Штатах Америки – менше 200. Зважаючи на ці цифри, можна поставити під сумнів доцільність наявної кількості юристів в Україні. За даними Міністерства освіти і науки України, перевипуск юристів в Україні становить 400 %, а роботу за спеціальністю знаходить лише один із 12 випускників юридичних факультетів [2, с. 34-35].

Як зазначає В. Тацій, на превеликий жаль, у державі досі не визначено остаточно на нормативному рівні перелік тих професій і видів діяльності людей, які мають вищу юридичну освіту. А коли так, то не маємо достатньо обґрунтованого державного замовлення на підготовку юристів. Автор констатує, що до 1991 року в Україні було всього 5 вищих навчальних закладів, які займалися підготовкою юристів як для нашої держави, так і для інших держав [42, с. 5].

Зменшення кількості закладів вищої освіти, які готують фахівців юридичного профілю, призведе до відповідної конкуренції між абітурієнтами та, як результат, до закладів вищої освіти будуть вступати тільки ті, хто прагне дійсно в майбутньому стати висококваліфікованими фахівцями.

Також підготовка кваліфікованих правників вимагає не тільки вивчення загальних теоретичних основ права, а й набуття практичних знань та навиків. На наше переконання, основним питанням підготовки юристів є проходження практичної підготовки (стажування).

Як зазначають Р. Мельник, О. Шаблій та Б. Шлоер, аналіз організації та проведення навчання у закладах вищої освіти юридичного профілю показав, що зазвичай мають місце традиційні його форми, тобто проведення лекційних та семінарських (практичних) занять, які, однак, далеко не завжди наповнюються інформацією, котра відображає тенденції та процеси, що мають місце у сфері правозастосування. Додатковим доказом затеоретизованості підготовки майбутніх українських юристів є також майже повна відсутність збірників практичних завдань (задач) для розв'язання студентами. У цьому плані надзвичайно слухними будуть слова В. Кобалевського, який майже сто років тому писав, що тільки практичний підхід надає цінності юридичній теорії [2, с. 24-25].

В. Луппа зазначає, що можна виділити традиційні (лекції, дискусії, різноманітні практики, демонстрації) та інноваційні методики навчання (активні та інтерактивні), до яких належать навчальні судові процеси, ділові ігри, участь у роботі клінік та інтернатур, де студенти отримують професійні навички захисту інтересів клієнта в суді першої інстанції або в апеляційному суді, розв'язання спорів, консультування, ведення інтерв'ю та переговорів, розв'язання задач, дослідження фактів, організації правової роботи, керування нею при розробці законопроектів [21, с. 189-190].

Але в перелічених методах майже завжди відсутній наголос на проходженні практичної підготовки у відповідних установах різних напрямів діяльності, тобто стажування.

Отже, на наш погляд, при підготовці юристів у закладах вищої освіти, необхідно системно запроваджувати практику проведення стажування з відривом від навчання в установах, підприємствах та організаціях різних напрямів діяльності. Майбутні юристи можуть проходити стажування в юридичних підрозділах медичних закладів, закладів технічного спрямування, у відповідних підрозділах органів виконавчої влади, наукових установах різного спрямування, забезпечуючи на практиці отримання досвіду з правового регулювання відповідних суспільних відносин.

По завершенню стажування під час продовження навчання можуть проводитися семінари, конференції, інтерактивні заняття за результатами проходження стажування із загальним обговоренням набутого досвіду та моделюванням відповідних практичних завдань з пошуком шляхів їх вирішення.

Набуваючи практичного досвіду, майбутні юристи по завершенню навчання зможуть більш професійно виконувати свою роботу в органах виконавчої влади, на підприємствах та установах.

І наразті проблемним питанням якості будь-якої освіти і не тільки юридичної є потреба в покращенні процедури оцінювання якості знань випускників. Дійсно, зазвичай заклад вищої освіти не зацікавлений у негативному оцінюванні здобувача вищої освіти, розглядаючи незадовільні оцінки студентів як власний недогляд – як результат, який негативно характеризує навчальний заклад. Як наслідок, кількість незадовільних оцінок у наших закладах є невеликою.

Отже, постає нагальна потреба створення такої системи оцінювання знань студентів та випускників, яка буде базуватися на принципах об'єктивності, неупередженості та незалежності членів екзаменаційних комісій.

Військові дії на нашій території, різного виду пандемії змушують заклади освіти запроваджувати дистанційне навчання. Впровадження інформаційних технологій, штучного інтелекту в навчальний процес за будь-яким фахом ставить питання перед дослідниками щодо застосування етичних норм у навчанні, особливо при здійсненні дистанційного навчання.

Етика – це наука, що вивчає мораль, норми поведінки, сукупність моральних правил певної суспільної чи професійної групи (лікарська етика, етика державного службовця, етика науково-педагогічного працівника тощо). Етика є важливим фактором свідомого підтримання правопорядку в суспільстві.

Професійна етика є багатозначним поняттям. По-перше, це визначені кодекси поведінки людей при виконанні ними своєї професійної діяльності. По-друге, це теорія цих кодексів, способи їхнього обґрунтування. Професійна етика різноманітна. Найбільш значимі професійні етики – це етика лікаря, етика юриста, етика бізнесу, етика вченого, педагогічна етика та ін. [11].

Наступ інформаційної епохи викликав ряд перетворень, які є глобальними не тільки за масштабом, але і за змістом. Освіта як соціальний інститут відповідно реагує на всі зрушення, що відбуваються в суспільстві. У результаті поширення інформаційно-освітніх технологій змінюється характер усіх сфер соціального життя [24, с. 21].

Але не зважаючи на розвиток інформаційних технологій, які застосовуються в навчальному процесі, розглядаючи питання етики дистанційного навчання, необхідно зазначити, що такий спосіб навчання має певні вади – відсутнє «живе» спілкування викладача з аудиторією.

Як зазначають А.П. Алексєєнко, К.І. Карпенко, Л.О. Гончаренко та В.В. Дейнека, особливістю професійної етики педагога є її творчий характер. Творчість – сутність професійної культури педагога. Щораз необхідно враховувати всі фактори, перетворюючи заняття в цілісну дію, мета якого – впливати на розуми й душі студентів. Творчого підходу вимагає процес адаптації сучасного наукового знання до можливостей і потреб навчального процесу відповідно до віку, інтелектуально-пізнавального й загального культурного рівня студентів. Творчий підхід у педагогічній професії пов'язаний із завданням подолання власного консерватизму й проявляється у вимозі творчо-критичного відношення педагога до самого себе й своєї світоглядної позиції. Творчий характер педагогічної праці визначається тим, що кожна лекція або семінар – це спектакль,

який повинен проходити по всіх канолах драматичного жанру, не залишаючи нікого байдужим, і в якім глядачі й діючі особи раз у раз міняються місцями [24, с. 13-14].

І, дійсно, сприймати спектакль по телевізору набагато важче ніж у залі театру. Тобто спілкування при дистанційному навчанні проходить за допомогою технічних засобів. І на наш погляд, основним завданням дистанційного навчання є його наближення до традиційного навчання, яке зазвичай проводиться в аудиторії з відповідним безпосереднім контактом педагогічного працівника та здобувачів вищої освіти (студентів).

До основних етичних принципів навчання із застосування інформаційних технологій (комп'ютерних технологій) варто віднести: поширення академічної доброчесності у викладанні та навчанні; дотримання авторських прав та прав на інтелектуальну власність; неприпустимості практики плагіату в будь-якому вияві [12, с. 2-3]. Дійсно, особливо сфера дистанційного навчання, яка використовує сучасні інформаційні технології, потребує більш пильної уваги до авторських прав на об'єкти інтелектуальної власності, їх використання в навчальному процесі з обов'язковим посиланням на авторів цих об'єктів.

Професорсько-викладацький склад у зазначеній сфері повинен дотримуватися основних етичних норм діяльності, а саме: здобувати, примножувати, зберігати і поширювати наукові знання; розвивати й удосконалювати свою освітню майстерність [12, с. 4].

Підвищення рівня наукових знань, розширення інформаційного простору та загальної культури населення також позначається на системі взаємовідносин педагога і студента. Не можна ефективно організувати навчальний процес, ігноруючи при цьому становлення відкритого інформаційно-комунікативного освітнього середовища, яке надає доступ до освітніх послуг поза фізичного простору. Обов'язок педагога – ствердження більш демократичних, рівноправних, вільних стосунків зі студентами, які підсилюють їх довіру до викладача. Зараз педагоги мають застосовувати нові наукові методи, оперувати великим масивом знань, володіти такими технічними можливостями, експериментальною базою, про які раніше не можна було навіть здогадуватися [24, с. 25].

Для студента (здобувача вищої освіти) в процесі дистанційного навчання є неприпустимими: списування при складанні будь-якого виду контролю; здавання для оцінювання письмових робіт, не виконаних особисто [17, с. 2-3]; здійснення усної відповіді на поставлені питання викладача із застосуванням інформаційних ресурсів, а не власних знань; підробка ідентифікації особистості та документів. Адже з використанням комп'ютерних технологій зазначені порушення етики навчання трапляються у значній кількості.

Зазначені питання, на наш погляд, потребують додаткового вивчення та дослідження науковцями, а також відображення в окремих розділах щодо етики дистанційного навчання в етичних кодексах закладів вищої освіти.

Крім того, головним елементом наукової, науково-технічної та освітньої сфери є академічна доброчесність, яка визначає ступінь наукових досягнень, самостійність отримання наукових результатів та в кінцевому результаті фаховий рівень наукових і науково-педагогічних працівників.

Як зазначає М. М. Великанова, реформування та розвиток системи освіти має базуватися на підвищенні рівня довіри до результатів навчання, зокрема й творчих наукових досягнень. Тому на перший план у забезпеченні якості освіти виходить категорія академічної свободи та доброчесності, з приводу якості якої досить активно точаться дискусії серед науковців та освітян [5, с. 9].

Відповідно до ст. 42 Закону України «Про освіту» та ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» академічна доброчесність – це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень [35; 29].

Розглянемо складові академічної доброчесності у сфері наукової (науково-технічної) діяльності.

Основними складовими академічної доброчесності у сфері наукової діяльності є посилання на джерела інформації в разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей, дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права, а також надання достовірної інформації про методики й результати досліджень, джерела використаної інформації та власну творчу діяльність, що визначено для науково-педагогічних, наукових працівників та здобувачів освіти ст. 42 Закону України «Про освіту» [35].

Порушенням зазначених складових академічної доброчесності вважається:

академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства;

самоплагіат – оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;

фабрикація – вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях;

фальсифікація – свідомо зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень [35].

За порушення академічної доброчесності педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники закладів освіти можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності: відмова в присудженні наукового ступеня чи присвоєнні вченого звання; позбавлення присудженого наукового ступеня чи присвоєного вченого звання; відмова в присвоєнні або позбавлення присвоєного педагогічного звання, кваліфікаційної категорії; позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів чи займати визначені законом посади.

Також ст. 42 Закону України «Про освіту» визначено академічну відповідальність для здобувачів освіти [35].

Оскільки академічна відповідальність включає відмову в присудженні чи позбавлення присудженого наукового ступеня то спробуємо дослідити це питання.

Так, згідно статті 5 Закону України «Про вищу освіту», доктор філософії – це освітній і водночас перший науковий ступінь, що здобувається на третьому рівні вищої освіти на основі ступеня магістра. Третій рівень вищої освіти визначено як

освітньо-науковий рівень та передбачає набуття здобувачами вищої освіти здатності розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності.

Освітньо-науковий рівень вищої освіти передбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової та педагогічної діяльності, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення.

Ступінь доктора філософії присуджується спеціалізованою вченою радою закладу вищої освіти або наукової установи в результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньо-наукової програми та публічного захисту дисертації в спеціалізованій вченій раді [29].

Отже, можна прийти до висновку, що доктор філософії – це освітньо-науковий ступінь, а не науковий ступінь, до якого були віднесені згідно із Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» кандидат та доктор наук. На цей час ст. 28 Закону [33] визначає «доктора філософії» як науковий ступень. Водночас ст. 5 Закону України «Про вищу освіту» [7] відносить до ступеня вищої освіти серед інших і доктора філософії. Тобто законодавство не розмежовує поняття наукового, освітньо-наукового та ступеня вищої освіти. На наше переконання, необхідно чітко визначити освітні та наукові ступені та внести відповідні зміни до нормативно-правових актів.

Розглядаючи питання академічної доброчесності та відповідальності в науковій діяльності, необхідно також дослідити використання під час наукових досліджень та науково-технічних розробок об'єктів інтелектуальної власності, а саме: винаходів та корисних моделей.

Відповідно до ст. 418 Цивільного кодексу України право інтелектуальної власності – це право особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності, визначений цим Кодексом та іншим законом [43]. Тобто це право на результат наукової (науково-технічної) діяльності як інтелектуальної творчої діяльності, спрямованої на одержання нових знань та пошук шляхів їх застосування [33].

До об'єктів права інтелектуальної власності згідно зі ст. 420 Цивільного кодексу України, зокрема, належать літературні та художні твори; комп'ютерні програми; компіляції даних (бази даних); фонограми, відеограми, передачі (програми) організацій мовлення; наукові відкриття; винаходи, корисні моделі, промислові зразки; компонування напівпровідникових виробів; раціоналізаторські пропозиції; сорти рослин, породи тварин; комерційні (фірмові) найменування, торговельні марки (знаки для товарів і послуг), географічні зазначення; комерційні таємниці [43].

Відразу необхідно зазначити, що відкриття, наукова теорія не відповідають поняттю «винахід (корисна модель)», визначеному ст. 1 Закону «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» [36], та не визнається винаходом (корисною моделлю), якщо виступає як самостійний об'єкт.

Винахід (корисна модель) – результат інтелектуальної, творчої діяльності людини в будь-якій сфері технології, який засвідчується патентом (охоронний документ) [36]. Тобто можна зробити висновок, що це переважно результат

науково-технічної діяльності, яка спрямована на одержання й використання нових знань для розв'язання технологічних, інженерних, економічних, соціальних та гуманітарних проблем, основними видами якої є прикладні наукові дослідження та науково-технічні (експериментальні) розробки [33].

Не визнається порушенням прав, що випливають з патенту, згідно зі ст. 31 Закону України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» використання запатентованого винаходу (корисної моделі) без комерційної мети та з науковою метою або в порядку експерименту [36].

Отже, застосовувати винаходи та корисні моделі з науковою метою при проведенні наукових та науково-технічних досліджень можна. Але яким чином робити посилання на охоронний документ (патент) чи його автора?

Якщо результати науково-технічної діяльності публікуються, то твори у галузі науки є об'єктом авторського права.

Як визначено у ст. 8 Закону України «Про авторське право і суміжні права», об'єктами авторського права є твори в галузі науки, літератури й мистецтва. Охороні підлягають всі твори, як оприлюднені, так і не оприлюднені, як завершені, так і не завершені, незалежно від їх призначення, жанру, обсягу, мети (освіта, інформація, реклама, пропаганда, розваги тощо) [28].

Законом [28] визначено, що цитата – порівняно короткий уривок з літературного, наукового чи будь-якого іншого опублікованого твору, який використовується, з обов'язковим посиланням на його автора і джерела цитування, іншою особою у своєму творі з метою зробити зрозумілішими свої твердження або для посилання на погляди іншого автора в автентичному формулюванні.

Тобто, публікуючи науково-технічні результати, робимо посилання на відповідний патент та його автора.

Але правова охорона поширюється тільки на форму вираження твору і не поширюється на будь-які ідеї, теорії, принципи, методи, процедури, процеси, системи, способи, концепції, відкриття, навіть якщо вони виражені, описані, пояснені, проілюстровані у творі [28]. Закон [28] не надає правової охорони самій суті ідей, теорій, принципів та відкриттів, які можуть бути втіленими при розробці науково-технічної продукції, способів її виготовлення чи процесів, які застосовуються в цих способах.

Тож при використанні винаходів та корисних моделей у науково-технічній діяльності шляхом створення зразків технічних пристроїв, демонстраційних стендів відповідних способів виробництва технічних засобів, матеріалів, речовин та демонструючи їх на виставках, конференціях, семінарах, інших заходах публічного оприлюднення наукових здобутків, серед них з використанням інформаційних ресурсів (інтернет, телебачення тощо), без комерційної мети, повинна подаватися інформація (мовленнєва, письмова та ін.) щодо охоронного документу та його автора.

У зв'язку з чим, основні складові академічної доброчесності у сфері наукової діяльності, визначені ст. 42 Закону України «Про освіту» [35], необхідно доповнити нормами не тільки про авторське право і суміжні права, а й про об'єкти інтелектуальної власності взагалі. Це розширить межі академічної відповідальності, додавши до неї відповідальність, визначену законодавством щодо порушення прав на зазначені об'єкти.

Крім того, академічний плагіат пропонуємо визначити як оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або без зазначення авторства частково використаних наукових (творчих) результатів і джерел інформації та/або відтворених опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства і джерел цитування.

У сучасних умовах важливою складовою воєнного та повоєнного періоду є державна гендерна політика розвитку Сектору безпеки і оборони України та Оборонно-промисловий комплекс України, яка забезпечує рівні права жінок та чоловіків у оборонній сфері, включаючи розвиток промислового комплексу та підготовки відповідних технічних фахівців для нього.

Науковці Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко та Ю. П. Сурмін зазначають, що під державною політикою слід розуміти сукупність ціннісних цілей, державно-управлінських заходів, рішень і дій, порядок реалізації державно-політичних рішень (поставлених державною владою цілей) і системи державного управління розвитком країни, а також державна політика – це практична діяльність політичних суб'єктів і органів державної влади з реалізації виробленого політичного курсу та досягнення конкретних політичних цілей [10, с. 8]. Тобто автори констатують, що державна політика в нашій державі – це діяльність Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади та інших органів державної влади. Отже, державна політика у сфері забезпечення гендерної рівності твориться зазначеними суб'єктами в межах своєї законодавчо визначеної компетенції.

І. Петренко зазначає, що в найзагальнішому вигляді державну політику визначають основні принципи, норми та діяльність зі здійснення державної влади. Також автор зазначає, що державна політика не завжди поширюється на все суспільство, вона часто регулює лише певні сфери, тобто передбачає вплив на визначену суспільну групу. З цього можна зробити висновок, що сфера забезпечення гендерної рівності є окремим об'єктом державної політики. Автор наводить ряд думок науковців щодо визначення державної політики [27, с. 23].

Так, Л. Пал визначає державну політику як «напрями дії або утримання від неї, обрані державними органами для розв'язання певної чи сукупності взаємно пов'язаних проблем» [25, с. 22].

Е. Янг і Л. Куїнн наводять низку визначень сутності державної політики, які, на нашу думку, всебічно характеризують її, а саме: це дії, що їх реалізує владний орган; це реакція держави на реальні життєві потреби чи проблеми; зорієнтована на досягнення мети; це курс дій; це рішення щось робити або рішення нічого не робити; здійснюється одним або групою акторів; передбачає обґрунтування дій; це рішення, що вже ухвалене [45, с. 5-6].

До етапів вироблення державної політики належать: визначення та аналіз суспільних проблем, формування цілей і пріоритетів державної політики; розробка державної політики; легітимізація та фінансування державної політики; здійснення та моніторинг державної політики; оцінка державної політики, спрямована на перевірку її ефективності та якості.

Підсумовуючи дослідження щодо сутності державної політики, І. Петренко робить висновок, що найважливішу роль у здійсненні зазначеної політики відіграють законодавчі й виконавчі органи влади, а також громадські об'єднання та організації, які спільними зусиллями можуть істотно впливати на розробку та реалізацію державної політики в певній сфері, відстоюючи свої інтереси [27, с. 25].

Беручи до уваги наведені вище думки науковців, зазначимо, що державна політика включає як елемент систему державного управління (регулювання).

Отже, державну політику у сфері забезпечення гендерної рівності можна визначити як сукупність цілей, державно-регулюючих заходів, рішень і дій або утримання від них, порядок реалізації державно-політичних рішень (поставлених державною владою цілей) і системи державного регулювання удосконалення зазначеної сфери, яка створює відповідний безпосередній чи опосередкований державний вплив на діяльність у сфері гендерної рівності.

Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [13] є однією з найбільш важливих резолюцій у сфері політики безпеки. На її виконання був затверджений Кабінетом Міністрів України Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [31], який розроблено відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [30], інших нормативно-правових актів.

Розглядаючи питання державної гендерної політики в розвитку та належному функціонуванні оборонного та оборонно-промислового комплексу держави необхідно передбачити такі цілі:

- забезпечення належних умов для професійного розвитку жінок, доступу до вищої технічної освіти та професійної технічної освіти (робітничі спеціальності);

- забезпечити рівні права жінок та чоловіків на участь у науково-технічній діяльності: участь у наукових дослідженнях та науково-технічних розробках; підготовці за технічними спеціальностями наукових дисертацій на здобуття наукового ступеня доктор філософії чи доктор наук;

- залучення жінок до виробничих процесів з проєктування, розробки, виготовлення оборонних засобів, військової зброї, засобів спеціальної техніки, інших технічних засобів;

- забезпечення рівних прав жінок та чоловіків на право займатися викладацькою діяльністю у технічній сфері;

- залучення жінок до створення та функціонування науково-технічних парків, які переважно функціонують на базі закладів вищої освіти, та роботи у них;

- залучення жінок до служби у Збройних Силах України, інших силових та правоохоронних органах як технічних фахівців;

- залучення жінок до роботи в державних органах та органах місцевого самоврядування, які беруть участь у формуванні державної політики в науково-технічній сфері.

Запропоновані заходи забезпечать розвиток Оборонно-промислового комплексу України та в цілому науково-технічної й освітньої сфери, а також реалізацію державної гендерної політики на сучасному етапі розвитку Сектору безпеки і оборони України.

ВИСНОВКИ

Підводячи підсумки розгляду питання ролі освіти в підготовці працівників Сектору безпеки і оборони та Оборонно-промислового комплексу України слід зазначити, що ми запропонували внести зміни до Закону України «Про вищу освіту» [29] щодо визначення освітньої діяльності у сфері вищої освіти.

Встановлено, що науково-педагогічна діяльність – це інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання і використання нових знань та застосування їх у педагогічній діяльності (навчальному процесі).

Визначення науково-педагогічної діяльності в кінцевому варіанті може мати такий вигляд: «науково-педагогічна діяльність – це інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання і використання нових знань та застосування їх у педагогічній діяльності (навчальному процесі) шляхом доведення до суб'єктів, які навчаються (суто педагогічна діяльність), або для удосконалення організаційних способів та методів навчального процесу та запровадження нових наукових (технічних, технологічних) можливостей у навчальний процес (поєднання наукової і педагогічної діяльності), а також залучення суб'єктів, які навчаються, до наукових досліджень (розв'язання наукових проблем у різних галузях науки)».

Розглядаючи поняття «науково-педагогічний працівник» та «професорсько-викладацький склад», вважаємо, що вони мають бути визначені одним терміном – «науково-педагогічний працівник».

Суб'єкти науково-педагогічної діяльності є спільними із суб'єктами наукової діяльності та до їх складу входять зокрема заклади вищої освіти, їх наукові лабораторії (відділи, сектори) та науково-педагогічні, наукові працівники.

Прагнення України стати повноправним членом Європейського Союзу вимагає від нас приведення нормативно-правових (технічних регламентів) та нормативних документів (стандартів) щодо технічної продукції та виробництва до європейських вимог.

Також з метою розвитку виробничих потужностей в Україні потребує нагального розгляду питання відновлення системи підготовки технічних фахівців робітничих професій. Крім того, пропонується створювати на базі технічних закладів вищої освіти науково-технологічні парки, залучаючи до їх роботи заклади вищої освіти, науково-дослідні установи, передові підприємства, а також наукових, науково-педагогічних працівників, аспірантів, докторантів та студентів. З цією метою пропонується розробити та затвердити Концепцію розвитку наукових і технологічних (науково-технологічних) парків в Україні та план її реалізації.

Зменшення кількості закладів вищої освіти, які готують фахівців юридичного профілю призведе до відповідної конкуренції між абітурієнтами та, як результат, до закладів вищої освіти будуть вступати тільки вмотивовані здобувачі.

Підготовка кваліфікованих правників вимагає не тільки вивчення загальних теоретичних основ спеціальності, а й набуття практичних знань та навиків. На наше переконання, основним питанням підготовки спеціалістів є проходження практичної підготовки (стажування).

Крім того, значущим елементом наукової, науково-технічної та освітньої сфери є академічна доброчесність та дотримання етичних норм у навчанні.

Зазначено, що в сучасних умовах важливою складовою воєнного та повоєнного періоду є державна гендерна політика розвитку Сектору безпеки і оборони України

та Оборонно-промислового комплексу України, яка забезпечує рівні права жінок та чоловіків у оборонній сфері, включаючи розвиток промислового комплексу та підготовки відповідних технічних фахівців для нього. Розглядаючи питання державної гендерної політики, передбачено низку цілей серед них залучення жінок до служби у Збройних Силах України, інших силових та правоохоронних органах як технічних фахівців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алферов Ю. С. Мониторинг развития образования в мире. Педагогика. 2002. № 7. С. 88–95.
2. Біла книга з реформування української юридичної освіти (за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції «Європеїзація української юридичної освіти: німецько-український досвід» / Київ, 21 і 22 листопада 2014; Федеральне міністерство освіти і науки Федеративної Республіки Німеччина; Університет імені Георга Августа м. Геттінгена, юридичний факультет; Київський національний університет імені Тараса Шевченка, юридичний факультет; Центр німецького права; Німецько-український правознавчий діалог / Упорядники: Роман Мельник, Олена Шаблій, Бернгард Шлоер. Київ : Корпорація «Науковий парк Київський університет імені Тараса Шевченка»; Панов, 2015. 360 с.
3. Болонський процес у фактах і документах / упоряд. Степко М. Ф. [та ін.]. К.; Тернопіль : Вид-во ТДПУ ім. В. Гнатюка, 2003. 66 с.
4. Бондаренко-Зелінська Н. Л. Академічна відповідальність за необ'єктивне оцінювання в юридичній освіті: постановка проблеми. Академічна відповідальність: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 15 квітня 2021 р.). Київ: Київський регіональний центр НАПрН України, 2021. С. 6-9.
5. Великанова М. М. Академічна відповідальність: роздуми щодо умов та суб'єктів. Академічна відповідальність: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 15 квітня 2021 р.). Київ: Київський регіональний центр НАПрН України, 2021. С. 9-12.
6. Впровадження ECTS в українських університетах: метод. матеріали. Л.: Вид-во Нац. ун-ту «Львів. Політехніка», 2006. 56 с.
7. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. К.: Либідь, 1997. 376 с.
8. Грица Т. Г. Удосконалення правового регулювання нормування праці професорсько-викладацького складу відомчих закладів освіти. Вісник Запорізького юридичного інституту. 2003. № 3. С. 64–74.
9. Демченко Н.М. Про розмежування понять «науково-педагогічний працівник» та «професорсько-викладацький склад». Форум права. 2007. № 3. С. 75–81.
10. Державна політика : підручник / Нац. акад. держ. упр. при Президентів України; ред. кол.: Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) [та ін.]. К.: НАДУ, 2014. 448 с.
11. Етика як наука. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/culture/10192/> (дата звернення: 12.04.2025).
12. Етичний кодекс університетської спільноти Київського національного університету імені Тараса Шевченка. URL: <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/official/ethical-code/Ethical-code-of-the-university-community.pdf> (дата звернення: 12.04.2025).

13. Жінки, мир, безпека : Резолюція Ради Безпеки ООН від 31 листопада 2000 року № 1325.

14. Жорнова О., Жорнова О. Науково-методичне забезпечення навчального процесу у вищій школі: усталені нормативи та сучасні вимоги. Вісник Книжкової палати. 2012. № 2. С. 1–4.

15. Жорнова О.І. Нові грані підготовки фахівця: соціокультурний аспект змісту освіти. Нові технології навчання. 2004. Вип. 39. С. 83–90.

16. Жорнова О. І. Формування у студентів поняття культуротворчості в процесі самостійної роботи: теоретичний аспект. Гуманітарний журнал. 2007. № 3/4. С. 80–85.

17. Кодекс етики студента (здобувача вищої освіти) ДВНЗ «Тернопільський державний медичний університет імені І. Я. Горбачевського МОЗ України». URL: <https://www.tdmu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/10/Kodeks-etyky-studenta.pdf> (дата звернення: 12.04.2025).

18. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

19. Красюк Т.В. Правове регулювання робочого дня і робочого часу науково-педагогічних працівників. Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.–практ. конф. (Сімферополь, 19–20 травня 2003 р.). Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С.154–156.

20. Лазарев М.О. Освітня технологія: еволюція поняття, концепцій і змісту в педагогічній науці та навчальній практиці. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2012. № 2. 452 с. С. 90–104.

21. Луппа В. Інноваційні методи підготовки юристів у ВНЗ. Проблеми сучасної освіти. 2017. №4. С. 188-193.

22. Мініюков П.І. Контрактна форма трудового договору з керівником підприємства, установи, організації, закладу освіти, педагогічним працівником : навч. посіб. К. : Ін-т систематичних досліджень освіти, 1993. 124 с.

23. Набока О.Г. Технологізація як інноваційний шлях розвитку сучасної освіти. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2012. № 7 (25). С. 345–355.

24. Навчальний посібник з курсу «Професійна етика вищої освіти» для осіб, що навчаються в магістратурі за спеціальністю «Педагогіка вищої школи» / А.П. Алексеєнко, К.І. Карпенко, Л.О. Гончаренко, В.В. Дейнека. Харків: ХНМУ, 2015. 77 с.

25. Пал Л. А. Аналіз державної політики / Л. А. Пал; пер. з англ. І. Дзюби. К.: Основи, 1999. 422 с.

26. Перелік галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року № 266.

27. Петренко І. Сутність державної політики та державних цільових програм. Віче. 2011. №10. С. 23-25.

28. Про авторське право і суміжні права : Закон України від 23 грудня 1993 року № 3792-ХІІ. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, № 13, ст.64.

29. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст.2004.

30. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.561.

31. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р.

32. Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 року № 963. Офіційний вісник України. 2000. № 24. С. 166. Ст. 1015.

33. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 року № 848-VIII. Відомості Верховної Ради. 2016. № 3. Ст. 25.

34. Про національну безпеку України : Закону України від 21 червня 2018 року № 2469-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2018, № 31, ст.241.

35. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2017, № 38-39, ст. 380.

36. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі : Закон України від 15 грудня 1993 року № 3687-XII. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, № 7, ст.32.

37. Про стандартизацію : Закон України від 5 червня 2014 року № 1315-VII. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 31, ст.1058.

38. Про технічні регламенти та оцінку відповідності : Закон України від 15 січня 2015 року № 124-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2015, № 14, ст.96.

39. Смерницький Д.В. Організація наукової та науково-технічної діяльності. Materials of the XI International scientific and practical conference, «Science and civilization», 2015. Volume 2. Economic science. Sheffield. Science and education LTD, C. 30-31.

40. Смерницький Д.В. Суб'єкти державної науково-організаційної діяльності у сфері науково-технічних досліджень та розробок, Zbornik prispevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie. Pravna veda a prax v tretom tisícročí / 27 – 28. februar 2015/ Vydal: Univerzita Pavla Jozefa Safarika v Kosiciach, Kosice, 2015. С. 128-129.

41. Смерницький Д.В. Суб'єкти державної організаційної діяльності у сфері науково-технічних досліджень та розробок. Materiały XI Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Naukowa przestrzeń Europy – 2015» Volume 8. Prawo. : Przemysl. Nauka I studia 96 str., с. 30-32.

42. Тацій В. Проблеми вищої юридичної освіти в Україні: нові виклики сучасних реалій. Право України. 2009. № 1. С. 4 – 8.

43. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003, №№ 40-44, ст.356.

44. Юридична енциклопедія : В 6-ти т. / Редкол. : Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К. : Укр. енцикл., 1998. Т.4: Н.-П. 2002. 718 с.

45. Янг Е. Як написати дієвий аналітичний документ у галузі державної політики: Практичний посібник для радників з державної політики у Центральній і Східній Європі / Е. Янг, Л. Куїнн; пер. з англ. С. Соколик; наук. ред. пер. О. Кілієвич.—К.: К.I.C., 2003. 120 с.

46. Янкович О.І. Освітні технології в історії вищої педагогічної освіти України : монографія. Тернопіль : Підручники і посібники, 2008. 320 с.

5. FEATURES OF OVERCOMING DEVIANCE PROBLEMS OF FUTURE WARRIORS IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT

5.1. Specifics of deviant behaviour in the educational environment

It should be noted that, despite the availability of extensive scientific literature, many aspects of deviant behaviour diagnosis and the organisation of preventive work in the sphere of socio-cultural activity remain underdeveloped. One of the issues that remain unresolved is a comprehensive study and scientific substantiation of the specifics of the application of socio-cultural strategies for the prevention of deviant behaviour in the educational system.

The sphere of education is characterised by such systemic qualities as: systemicity, purposefulness, controllability, hierarchical multi-connectedness, emergent, multi-criteria, relative stability, etc. This allows the education system to develop methods for solving the problem of deviance, which is significant in sociocultural terms, and its transformation in the right direction.

Two strategies or two methods of its solution are leading in this respect. These are humanisation and humanitarisation.

Humanisation of education implies the unity of general cultural, socio-moral and professional development of the individual. From the very beginning of its formation as a vast cultural movement, humanism implied not only the orientation on the emancipation of the individual, getting rid of all kinds of restrictions, but also the improvement and development of personality. This circumstance marked the realisation of artistic, scientific, inventive and other human capabilities, entailing the creation of the new, creative. As a socio-pedagogical principle, humanism means, first of all, such an approach to education, which would fully ensure the disclosure of abilities and creative realisation of personality. In modern conditions, this task requires a revision of the goals, content and technology of education.

Humanitarisation of education is one of the ways to humanise and humanise the entire education system, primarily by teaching a set of humanities disciplines, through which students are introduced to humanitarian culture, i.e. to the values developed throughout the history of mankind by philosophy, art and religion.

Characterising the principles of humanisation of the educational process, researchers K. Nisimchuk and A. Nisimchuk define as its components:

- (a) cultivation of humanity and kindness. Formation of honesty and justice;
- b) cultivation of knowledgeable disciplines;
- c) formation of creative tasks of a person' [10, p. 44].

The principle of humanism, in our opinion, implies the involvement of students in active participation in socially useful activities, the formation of a sense of responsibility for their actions before society, personal development and self-development. The more harmonious will be the general cultural, socio-moral and professional development of personality, the more free and creative a person will become. It is the educational sphere that has the most direct relation:

- to the formation of a person's belief in the true meaning of his life;
- to the development of a person's abilities, including the ability to self-knowledge and adequate assessment of one's capabilities and life preferences;

- to the process of formation of knowledge, abilities and skills necessary for full self-realisation in labour and social activity;
- to the formation of moral qualities of the future defender of the Fatherland, which determine the criterion basis for his actions and behaviour.

In the light of the above, it is obvious that humanisation is the key element of the new thinking that affirms the poly-subject nature of the educational process. The main meaning of education in this context becomes the development of personality. And this means a change in the tasks facing the teacher. If earlier he had to transfer knowledge to students, humanisation puts forward another task – to promote personal development in all possible ways. Humanisation requires a change of relations in the system ‘teacher-pupil’ and the establishment of cooperative ties. Such reorientation entails a change in teacher’s methods and techniques.

Analysing the concept of humanism and anti-humanism in relation to the education system, I. Kadievskaya concludes that these concepts are ‘not only opposite meaning-forming strategies, but also common forms of displaying the existing needs of human existence. In its essence, ‘humanism’ consists of many components of different levels of abstraction and captures the worldview, motives of activity, actions and ways to achieve the goal’ [4, p. 35]. At the same time, the researcher emphasises that the humanisation of higher education includes the process of spiritualisation of all its components. I. Kadievskaya refers to the content of education, its goals, objectives and interpersonal relations. The main goal of humanistically oriented education, from the researcher’s point of view, is moral education, which is the main factor in creating spirituality.

Thus, it is humanisation that acts as a prerequisite for the realisation of the creative potential of an individual. It is not by chance that the most productive way to influence the negative manifestations of deviations in students at the moment is the introduction of humanisation and humanitarisation technologies in teaching. After all, humanitarisation implies strengthening of interrelation of natural education with humanitarian education, strengthening of practical and applied aspects in its teaching. This means that in teaching the emphasis should be placed on the general development of the student, namely on the development of logical thinking, speech, spatial imagination, intuition, sense of beauty.

Effective educational technologies based on the principle of humanisation are devoted to the research of A. Blyashevskaya and T. Bortnyuk, who state that ‘Today the methodology of educational influence of the teacher on the student acts as a selective set of facts from different fields of human knowledge (philosophy, pedagogy, theory of material production, natural science, etc.). In the final result, all this turns into guidelines that do not give the opportunity to HEI teachers to recognise the fundamental basis for the development of humanity, intellect in the process of training of future highly qualified specialist’ [1, p. 15].

Humanitarisation of education in the training of a future warrior is reduced only to the creation of new departments at the university and the introduction of relevant humanitarian disciplines into the curriculum. It should cover the whole mathematical and non-mathematical training of specialists in higher education. After all, it is humanitarisation that contributes to the strengthening of fundamental training, which gives students the ability to identify the basic invariant part of its content in a particular subject, which, after independent comprehension and reconstruction, they will be able to use at a new level, when studying other disciplines in particular.

Characterising the specifics of the Ukrainian educational space, researchers note its lack of integration, the isolation of individual disciplines. All this prevents the acquisition

of systemic knowledge and fundamentalisation of education. Therefore, humanisation and humanitarisation act as those fundamental trends that overcome the situation of methodological crisis in this field.

However, humanisation and humanitarisation as two dominant factors in overcoming deviancy and redirecting it in a creative direction do not exist by themselves, but are directly related to creativity, to the realisation of creative potential: 'Lifelong education and continuity of the educational process; motivational involvement of students in education; aspects of transnational education; Increasing mobility of students, teachers and researchers in the knowledge community – these are some of the elements of European scientific and educational integration, which require from the subjects of this process an informed creative attitude and fundamental scientific-theoretical strategies of thinking' [9, p. 7].

It should be noted that determining the best ways to address the problem of deviance through education directly depends on the meanings and values that we attach to the concept of deviance.

Deviations, as already noted, are peculiar to different age and social groups. However, it is young people who are the main carriers of deviance. The authors of the monograph 'Youth Environment in its Deviant Dimension', A. Kavalero, V. Dovgopolyuk, and A. Kavalero, believe that: 'Deviant behaviour of young people as a social phenomenon was one of the central problems that were considered in different aspects and philosophical concepts' [3, p. 107]. At the same time, scientists emphasise the relevance of studying this problem at the present stage. 'The problem of youth deviance has recently become particularly important due to the social, political and economic changes that have taken place in post-Soviet society. Delayed transition, incomplete reform of all spheres of life, lack of clearly defined guidelines for further development, value paradigm – all this creates preconditions for aggravation of internal conflicts among young people, uncertainty of their social status, dissatisfaction with their social and material situation, which together becomes one of the reasons for deviant behaviour' [3, p. 108].

Different forms and methods of influence can be applied to the 'deviant' individual. Social control can be exercised by legal bodies, which use coercive measures; by various social institutions and organisations, where economic or organisational sanctions are provided for deviant behaviour; or in the form of public opinion and ostracism.

In our deep conviction, it is not within the framework of legal regulation, but in the depths of the educational process that the idea of immorality and immorality of deviant behaviour is formed. The alternative to the vital system of punishment is the education system, which has the necessary resources and opportunities for systematic, methodical and purposeful prevention of negative deviation. And it is not by chance. After all, the problem of deviance in the context of the paradigm of modern education occupies one of the leading positions. If deviancy is a deviation from the norm to a greater or lesser extent, then education is equally called to harmonise and 'order' the consciousness of the individual. At the same time, the education system should develop a whole set of measures to direct spontaneous behaviour or deviation in a constructive direction. An important place here should be given to early prevention.

Early prevention should be considered not so much from the position of social control, but from the position of preventive process of desocialisation and management of the process of socialisation of children, adolescents and young men, which consists in neutralising both direct and indirect desocialising influences, as well as in the implementation of corrective-educational activities and socio-psychological rehabilitation.

Corrective and educational activities of education, in our opinion, should be aimed mainly at destroying certain attitudes, perceptions, values, motives, stereotypes of behaviour and forming new ones in order to achieve self-realisation of the individual in society. Through correctional and educational work, it is necessary to resolve the conflicts between the individual and society, the individual and social environment, the individual and group, and the individual and personality for both parties.

The methods of social correction proposed by I. Zvereva, O. Bezpalko, and S. Kharchenko can be considered an effective means of overcoming negative deviance. The researchers identify four main areas of social correction:

1. Restoration – restoration of those qualities of a social object that prevailed before the deviation appeared.

2. Compensation – strengthening of those qualities or activities of a social object that can replace what was lost as a result of any violations.

3. Stimulation – activation of positive qualities, activities of a social object, formation of certain value orientations, attitudes of individual clients, creation of a positive emotional background, relations in the microcommunity.

4. Correction – involves replacing negative properties, qualities of a social object with positive ones' [11, p. 23].

Thanks to these directions there is a destruction of previously formed motives, values, attitudes, etc., carried out by socio-pedagogical and psychological means, manifested in their substitution, change, rethinking, re-evaluation. The behaviour of the individual is corrected in accordance with the norms accepted in the social environment, society as a whole.

In conditions of a full-scale invasion of the Russian Federation, in Ukraine, such varieties of social rehabilitation are more relevant than ever: medical and social, which provides a set of medical, pedagogical, professional, psychological measures aimed at restoring the health and capacity of persons with disabilities as a result of suffered moral and physical trauma, and psychological and socio-pedagogical rehabilitation, which provides a set of measures of social support and diagnostics.

From our point of view, there is every reason to believe that the manifestations of deviant behaviour by means of education can be directed in a constructive direction and prevent the development of personality from destructive processes. This will ensure harmonious interaction with the microcommunity, adequately meeting the needs and opportunities of development and socialisation. Correction of negative deviant behaviour in the educational environment is appropriate for a psychologist, social pedagogue and social worker. It is important to have a manoeuvre in developing a specific socio-pedagogical and psychological programme for the correction of deviant behaviour, as well as alternative forms and methods of correction and educational work, especially in the latter stages of deviant behaviour.

We have proposed an original author's method of correction of negative deviant behaviour with the help of different social institutions, including education. According to it, the correction of negative deviant behaviour consists of the following stages:

1. Educational – restoration of positive qualities that prevailed in a young person before the appearance of 'deviance', appealing to the memory of the teenager about his good deeds.

2. Compensatory – formation of a young person's desire to compensate for this or that social disadvantage by strengthening activities in the area in which he or she can achieve success, which will allow him or her to realise his or her capabilities, abilities and, most importantly, the need for self-assertion.

3. Stimulating – activation of positive socially useful subject-practical activity of a young person; it is carried out by means of condemnation or approval, i.e. an interested, emotional attitude to a person and his/her deeds.

4. Corrective – correction of negative qualities of a young person's personality and application of various methods and techniques aimed at correcting motivation, value orientations, attitudes and behaviour.

5. Regulating is a way in which a social group (or its representatives) influences a person, causing a change in the degree of the latter's participation in intragroup processes and group activity as a whole. By its manifestations, regulation develops from the level of mutual influences of participants of direct interpersonal communication to the level of active self-regulation and self-control[5].

In the context of the educational paradigm, the fundamental task is to study the etiology of deviant behaviour, i.e. the objective dynamic process of destructive interaction of personality with the social environment. In the etiology of deviant behaviour, psychological features of the personality of minors are of great importance, which justifies close attention to the study of the psychological structure of personality. Researchers of deviant behaviour are interested in motives, needs, will and other components of the personality, such as the tendency to a certain type of reaction, the level of stereotypical thinking of minors, and character accentuation. The dynamism of mental reactions, adolescent maximalism and the situational nature of behaviour, which in this age period largely depend on group psychology, act as age-specific features that contribute to the formation of deviant behaviour.

When analysing the type of deviant behaviour, some of its peculiarities can be highlighted.

Creativity is a kind of powerful release of energy for a deviant personality. Of course, in order to understand the specifics of refraction of creative potential in deviants, we must solve the problem of deviant behaviour typology, which is significant in methodological terms. The development of methods for overcoming difficulties in the process of ordering and harmonising the main models of deviant behaviour directly depends on its solution.

The palette of deviations in people's behaviour is quite vast, and it is difficult to assess it, to identify the main, essential things. Therefore, researchers of this problem tried to group similar manifestations of deviant behaviour, to find an integrating basis for them.

Earlier we have already discussed the issue that when defining deviant behaviour, the fact of deviation from social norms is essential, that deviation can be both on the basis of psychopathology and without it. Therefore, it is completely unjustified to single out separately behaviour that deviates from mental health norms, as such behaviour can manifest itself as delinquent or criminal[6].

Since the basis for assessing deviant behaviour is the interaction of a person with reality, the ways of such interaction served him as a basis for the allocation of five types of deviant behaviour:

- Psychopathological and pathocharacterological (confrontation with reality. The surrounding world appears hostile, due to distorted perception and understanding);
- delinquent (confrontation with reality, attempting to remake it to suit oneself);
- addictive (unwillingness to adapt to hostile reality, escape from it);

- hypercapsular (ignoring reality, autonomisation of life activity).

The problem of deviancy today is complicated by the fact that in the conditions of full-scale military aggression of the Russian Federation, most people experience constant stress, which affects their behavioural patterns. Among all socio-demographic groups, we are primarily interested in the personality of the future warrior, defender of the fatherland, which is a peculiar risk group due to a number of certain reasons, including the restructuring of the locus of control, the transition from external control to self-control in the conditions of combat operations. And the ability to master oneself in extreme situations should undoubtedly be facilitated by the knowledge and skills that the future fighter will receive in the process of education.

The solution of these or those tasks on harmonisation of deviant personality with the help of education is impossible to imagine without numerous measures on prevention of deviant behaviour. To such we include the following:

- 1) creation of complex groups of specialists providing social protection;
- 2) creation of a nurturing environment to harmonise the relationship of students with society;
- 3) creation of support groups of specialists of different profiles;
- 4) organising the training of specialists capable of providing professional social, psychological, pedagogical, medical assistance and engaged in educational and preventive work;
- 5) creation of public educational programmes to raise awareness and draw attention to the problems of deviant behavior.

To the so-called special psychological and pedagogical measures we refer:

- psychodiagnostic measures, their specificity is observation and interviewing;
- psycho-corrective measures – related to law-education work in individual and group forms.
- psychoprophylactic measures, or early prevention of negative deviation.

The education system also puts forward other types of prevention. These are:

- 1) primary, considered as a complex of social, educational, psychological and medical measures preventing the emergence of behavioural deviations;
- 2) secondary – a set of the same measures, but aimed at preventing the formation of deviant behaviour and its transition to criminal behaviour;
- 3) tertiary – a set of social and normative-legal measures aimed at preventing recidivistic deviations in behaviour and contributing to the restoration of personal and social status.

In conceptual terms, the preventive technologies emphasise, first of all, the informational approach. It is based on the assumption that deviations in young people's behaviour from social programmes are due to their lack of awareness of these programmes. To this end, the mass media, cinema, theatre, as well as the system of social education are also involved in order to shape young people's legal consciousness and improve their education. Thus, education and its mechanisms are the main effective factor in bringing, ordering and harmonising deviant behaviour. And the intermediate, 'technical' factor in this process is prevention, aimed at limiting, narrowing the segment of deviant behaviour.

5.2. Methods of overcoming deviance in the education system

So, the sphere of education is a space, a transformational field that can, on the one hand, implement the principle of creativity at many hierarchical levels, and on the other hand, harmonise, order various manifestations of deviant behaviour in the environment of future warriors. To this end, the educational paradigm develops a whole set of socio-cultural strategies and solutions to this problem.

We distinguish two aspects of the creative style of activity: style-forming and motivational. The system-forming creative activity style of a teacher is characterised by: originality and criticality of thinking, ability to see problems, focus on creativity, independence of judgement, ease of association, ease of generating ideas, ability to transfer knowledge and skills to new situations, readiness of memory. To personal correlates of creative style of activity we refer: features of emotional and volitional sphere of personality: ability to concentrate creative efforts, persistence, tendency to reasonable risk, courage and independence of judgement, optimism, high level of self-esteem, aspiration and need to introduce new things, etc., as well as the ability to concentrate creative efforts. We identify such conditions and factors of creative activity style development as: problematization of educational content, reflexive position of the teacher and student in the learning process, dialogue as a form of subject-subject interaction in the learning process based on interpersonal rather than role interaction.

Mechanical repetition or memorisation is not the best means of transferability of social experience. The greatest effect is achieved with the active participation of the pupil in this process, involving him/her in creative activities aimed at developing thinking and expanding the worldview of a person[7].

The educational process is an important component of the educational process, precisely from the side that reflects the activity of the future warrior in mastering social experience. Therefore, special attention should be paid to the formation of diverse, deep and strong knowledge systems in students, to the maximum stimulation of their independent activity, the development of persistent creative interests, purposefulness of creative research, perseverance during the performance of creative tasks.

The essence of creativity is in anticipating the result, creating a hypothesis by force of opinion and its verification. The range of creative tasks is extremely wide and complex: from solving a puzzle to a scientific discovery - but the essence of them is the same: when solving an act of creativity, a new way is found or something new is created. Here we need special qualities of thinking: observation, ability to compare and analyse, combine, find connections and dependencies, regularities – the solution of creative tasks develops creative abilities of future specialists. Creative activity is a means of intensive work, intensive study. When training a future warrior, it should be required that he/she should be able to model correctly and use analogies; to fantasise scientifically; to be efficient, consistent, persistent, passionate, self-critical, accurate [2].

Of the two different learning objectives: future warriors should memorise and understand / future warriors should develop the ability and taste for independent thinking – the teacher should certainly strive to realise the second one. At the same time, it is very important to set a learning task, i.e. to organise the content of the task (but its instructions, if necessary) in such a way that stimulates independent search.

The opposite in its functional orientation is the harmonisation of various manifestations of deviance by the educational sphere. The fundamental thing here is the

introduction of young people's personal qualities, their aspiration to independence and autonomy of thinking and behaviour. The function of education here is to transform anti-behaviour into the model of behaviour that is the most optimal in terms of its relationship to morality, generally accepted values, humanity as such. It should be remembered – spirituality is an alternative to deviant behaviour. Mastering spiritual culture determines the content of moral consciousness, forms personal qualities, contributes to the manifestation of spirituality. Among them – creativity is perhaps in one of the first places. Therefore, in the education system, in our deep conviction, the formation and development of creative potential should be given the most serious importance[2].

Modern requirements to education in the conditions of full-scale military aggression of the Russian Federation imply special attention to the ability to assimilate and transmit national and nationwide values. This is one of the important factors in eliminating negative deviations. In solving this problem, a significant role should be given to the personality of the teacher. After all, it is he who is a professionally significant object of cognition for the student and thanks to his efforts the subject-sign environment acquires a professional and meaningful character. The influence of the teacher's personality on the formation of the student's worldview consists, first of all, in giving personal meaning to educational, communicative aspects, educational and professional activity in general. Critical thinking, sociability, systematicity, accessibility of content and logic of presentation should also be attributed to the important essential indicators of effective learning process. Harmonious interaction of all the above components, in our opinion, is an important component for the correction of deviant behaviour in the educational process.

Let us emphasise that education is a multilevel, multifunctional system designed to solve urgent problems in the context of humanisation and intellectualisation of social relations. In this sense, the sphere of education performs one of the functions that are performed by other spheres in the field of globalisation processes. In this case, there is a smaller gap for negative deviation.

In modern realities, the attitude to learning is revealed by determining the significance for the individual of the knowledge learnt and learning activities in general. Motives are what a person studies for, what pushes him/her to study. Thus, the aspiration through the received education to take a worthy social position in the social hierarchy, to use the received knowledge as a real weapon to fight the aggressor, is, in our opinion, a persistent motive to study of the future warrior. And, in its turn, is an escape from negative deviation. The emerging democratic society today faces a choice - either to strengthen the repressive system or to look for new ways to maintain social balance. We can safely say that the education system is the most important factor in the education and training of a socially active, conscious patriot and defender of the fatherland in the difficult conditions of confronting full-scale aggression.

CONCLUSIONS

The study outlines the beneficial conditions for transferring negative deviations into a positive direction, as well as for using positive deviations to actualise the creative potential of future warriors' personality by the educational environment.

Such socio-cultural strategies as humanisation, humanitarisation, culturological principle and dialogical approach in education are highlighted.

Humanisation of education is defined as the unity of general cultural, socio-moral and professional development of personality. As a socio-cultural principle, humanism means, first of all, such an approach to education, which would fully ensure the disclosure of abilities and creative realisation of the future warrior's personality. Humanitarisation of education is considered as a set of methods, consisting primarily in teaching a set of humanitarian disciplines, with the help of which future warriors are introduced to humanitarian culture, i.e. to the values developed throughout history by European philosophy, art and religion.

The cultural principle in education is aimed at inclusion of the future warrior's personality in the system of universal culture, on the basis of which its self-development and self-realisation are possible.

Dialogical approach in education provides for a tolerant attitude to the individual, a special way of relationships, and recognition of the individual's right to free self-determination.

The integrated use of these methods in the educational system, in our opinion, will contribute to overcoming the problems of deviancy and transfer them into a positive creative direction.

REFERENCES

1. Бляшевська А. Інтенсивні освітні технології. Дидактично-професійний аспект / А. Бляшевська, Т. Бортнюк. Луцьк: Твердиня, 2009. 206 с.
2. Герасимчук І. М. Особливості творчості знаменитих особистостей та можливості навчання їм. Вісник Національного технічного університету України. Київський політехнічний інститут. Філософія. Психологія. Педагогіка. 2007. № 2. Ч. 2.
3. Кавалеров А. І. Молодіжне середовище в його девіантному вимірі: монографія / А. І. Кавалеров, В. О. Долгополук, А. А. Кавалеров. Одеса: Астропринт, 2005
4. Кадієвська І. А. Гуманістичні цінності освіти в контексті глобалізації суспільства. Одеса : Астропринт, 2010. 173 с.
5. Каранфілова О.В. Освітні стратегії в контексті рішення проблеми девіантності / Каранфілова О.В. Освіта та економіка: у пошуках діалогу: Т.1. Одеса. 2012. С. 13 – 15.
6. Криворучко В. О. Причини виникнення девіантної поведінки у підлітків. Людина як цілісність: людське, позалюдське, надлюдське: матеріали VI міжнар. наук. конф., м.Одеса, 19 жовт.2023, Одеса, 2023. С.171-174
7. Малахін Ю. В. Організація самостійної навчальної діяльності студентів в вищих педагогічних навчальних закладах: теоретико-методологічний аспект / Ю. В. Малахін. Кривий Ріг : Видавничий дім, 2009. – 306 с.
8. Міщиха Л. П. Креативний продукт у структурі творчої діяльності особистості / Л. П. Міщиха, С. П. Дем'янчу. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. 2008. Випуск 13. Частина 1. С. 11-13.
9. Ніколасенко С. М. Теоретико-методологічні основи управління інноваційним розвитком системи освіти в Україні / С. М. Ніколасенко. К. : К. : Київський національний торговельно-економічний університет, 2008. 419 с.
10. Нісімчук К. Технології виховання: морально-етичний аспект / К. Нісімчук, А. Нісімчук. Луцьк : Твердиня, 2009. 177 с.
11. Соціальна робота в Україні: навч. посібник / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін.; [за заг. ред.: І. Д. Зверєвої, Г. М. Мектіонової]. К. : Центр навчальної літератури, 2004. 256 с.

РОЗДІЛ 5

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ ВОЇНІВ

Ірина КАДІЄВСЬКА

1. ПРОБЛЕМА ПІДВИЩЕННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ У ВІЙСЬКОВІЙ ОСВІТІ

1.1. Персональний рівень стресостійкості як важлива умова успішного виховання та навчання

Із давніх-давен викладач завжди сприймався як особлива людина, яка виступає не лише скарбницею мудрості, але й осередком духовної сили. Причому навчальний процес передачі знань та досвіду має супроводжуватись здатністю викладача ділитись своєю духовною силою із тими, хто навчається. Здатність вселяти почуття радості та впевненості у собі відрізняє справжнього педагога. Тому цілком очевидним є той факт, що для успішного виховання та навчання вкрай важливим є саме підвищення персонального рівня стресостійкості. Причому це безпосередньо стосується як викладачів, так і курсантів. Споконвіку процес освіти наділявся сакральним сенсом саме тому, що він передбачає таємничий контакт світогляду слухача та педагога. Цей дивовижний процес передачі знань та особистого досвіду завжди вселяв глибоку повагу в культурних традиціях різних народів. Найбільш могутні та успішні правителі зазвичай віддавали шану своїм вчителям, розуміючи, що саме від них залежить виховання нового покоління. Адже будь-які позитивні перетворення залежать від людей, а вони у свою чергу формуються в процесі освіти та виховання.

Серед різних інститутів соціалізації освіта вже давно займає одну з ключових позицій. Тоді як проявом політичної обмеженості і далекоглядності завжди вважалося варварське ставлення до освіти. Не кожна освічена людина може гідно впоратися з роллю педагога, який якісно виконує свою особливу місію. Вчитель, гуру, мудрець. Ці та інші схожі поняття у різних світових культурах існують визначення особливих людей. У той час, як свідомість слухачів ще не обтяжена знаннями та особистим досвідом, світогляд вчителя має бути досить багатим, глибоким та розвиненим. Але незважаючи на глибину знань і вік, справжній вчитель, здатний позитивно впливати на своїх учнів, обов'язково повинен зберегти свіжість сприйняття буття, мати позитивні сенсо-життєві орієнтири, а отже, не страждати від хронічного стресу та синдрому емоційного вигорання (СЕВ). Мабуть, саме цю умову професійної придатності можна поставити на перше місце. З одного боку, всі ми значною мірою є творцями своєї реальності, щодня створюючи цю реальність своїми думками, словами, почуттями та поведінкою.

Загалом до найважливіших ресурсів особистості можна віднести знання та досвід, моральні імперативи, моделі конструктивної поведінки, ціннісні орієнтації, володіння навичками самовідновлення та саморегуляції тощо. Ці та багато інших ресурсів дають можливість людині бути більш адаптивною і стресостійкою, успішною та задоволеною своїм життям. Об'єктивно існує ціла низка серйозних питань, які кожна людина має вирішувати самостійно. Наприклад: свідомий вибір

позитивного мислення. Ким бути, оптимістом чи песимістом, вирішує сама людина. Це, звичайно ж, цілеспрямованість у боротьбі зі страхами та обмежуючими бар'єрами, негативними інформаційними підсвідомими програмами, подолання низької самооцінки тощо. Вплив внутрішніх факторів на фізичний та психічний стан людини дійсно величезний. Тому в будь-яких зовнішніх умовах завжди можна буде зустріти тих, хто не боїться брати на себе відповідальність і прагне всіма можливими способами протистояти руйнівному впливу стресорів. Таким чином, військову діяльність можна сміливо віднести до професій з підвищеною відповідальністю за безпеку та здоров'я людей. Вона потребує розвитку високого рівню адаптивності до стресів, мужності та витривалості в особового складу.

В умовах війни спостерігаються загальні небезпечні тенденції стрімкого зростання випадків емоційного вигорання та критичного зниження рівню адаптивності до стресів серед військових фахівців, викладачів та курсантів. Ця проблема потребує створення нових сучасних підходів до її вирішення. Спільними зусиллями професорсько-викладацький склад та адміністрація мають зробити набагато більше ніж раніше. Успіх цієї кропіткої, але надзвичайно важливої роботи залежить від нашої здатності опанувати корисний досвід науковців розвинених західних країн та замінити власну свідомість, мислення і світосприйняття. Тільки за таких умов реформування військової освіти в Україні може бути успішним. Не лише високий професійний рівень, а й особистість викладача визначає якість освіти. Молодим слухачам потрібні не стільки сухі книжкові визначення, які вони завжди можуть прочитати в інтернеті. Їм у першу чергу потрібен позитивний особистий приклад викладача, його досвід та творчий підхід до роботи. Хороший викладач здатний пробуджувати в людині найкращі моральні якості. Він може виховати любов до знань, а також творче ставлення до життя та професійної діяльності. Ерудованість, моральність, патріотизм мають гармонійно сполучатись із високим рівнем стресостійкості та професіоналізму. Здатність повертатись до звичайного режиму життя та роботи після стресової ситуації є одним із найважливіших показників справжнього лідера. Поряд із цим можна стверджувати, що чим раніше починає діяти тригер турботи та занепокоєння з приводу майбутнього стресу, тим нижчим є лідерський потенціал. Мабуть, саме ця формула закладена в поняття «впевненість у собі». Справа в тому, що саме впевненість у собі передбачає відсутність необхідності морально готуватися до стресової ситуації. Навички швидко переходити до звичайного режиму після стресової ситуації, не занурюючись у занепокоєння, дозволяє перебувати «тут та зараз», не відкладаючи життя на потім та не ховаючись від нього в минулому.

1.2. Роль лідера в процесі формування стресостійкості

Здатність самостійно працювати в стресових ситуаціях є одним із найважливіших факторів підтримання та збереження продуктивності. Лідери здатні спокійно виконувати свої завдання й приймати виважені та зрівноважені рішення. Водночас бажання постійно уникати боротьби, складнощів та конфліктів можуть призводити до того, що людина не розвивається, а лише постійно чіпляється за досить вузьку зону психологічного комфорту. Здатність приймати виважені рішення, не піддаватись паніці в стресових ситуаціях можна вважати саме такою компетентністю, яка робить із людини справжнього лідера.

Тобто статус лідера обумовлюється вмінням адекватно сприймати конфліктну ситуацію та тверезо діяти, залишаючись не вразливим до руйнівного впливу різноманітних стресорів. Саме ця незворушність та нечутливість до стресу виступає тією компетентністю, яку можна ефективно розвивати шляхом тренування та самовдосконалення. Таким чином можна стверджувати, що на сучасному етапі найбільший попит спрямований на підготовку висококваліфікованих військових спеціалістів, здатних виконувати свої службові обов'язки на найвищому рівні.

Як зазначається в Доктрина військового лідерства у Збройних Силах України, це мають бути сучасні фахівці своєї справи із розвиненими морально-психологічними якостями, які вміють регулювати свій емоційний стан та протидіяти впливу стресових факторів. Майбутні офіцери-лідери мають зберігати здатність до ефективного виконання завдань у стресових умовах. Важливо також гарно розуміти та усвідомлювати, що нашій державі потрібно не лише професійні компетентності військовиків. На перше місце безумовно виходить гармонійне поєднання кваліфікації, особистих якостей та вміння використовувати їх в конкретних ситуаціях. Отже, для військових спеціалістів особливого значення набуває така якість, як стресостійкість.

На сучасному етапі розвитку вищої військової освіти в Україні однією із найважливіших завдань є підготовка лідерських компетентностей особистості. Однак у курсантів існує чимало індивідуально-психологічних особливостей, які можуть стати на заваді реалізації вищезазначеної мети. Серед таких особливостей одне із провідних місць посідає стресостійкість. Так, зокрема безперечним досягненням можна вважати затвердження в Збройних Силах України нової державної Доктрини, у якій досить вдало та обгрунтовано визначаються актуальні пріоритети. Лідерство залишається ключовим компонентом забезпечення професійної діяльності як окремих військовослужбовців різних категорій, так і органів військового управління, військових частин, підрозділів під час виконання завдань за призначенням, незважаючи на різноманіття визначень та методів реалізації. Вагому роль лідерство військовослужбовців відіграє, зокрема, у цінностях, традиціях, етиці поведінки, дотриманні військової дисципліни та корпоративної військової культури в арміях держав членів НАТО. Ця Доктрина – це документ, що відображає систему поглядів на процес, роль, місце та завдання військових організаційних структур щодо військового лідерства. Вона має на меті систематизувати ідеї, переконання, погляди і принципи військового лідерства, визначити та розкрити сутність засадничих лідерських цінностей у ЗС України та надати чіткі характеристики ідентичності лідера в українському війську. Практична реалізація цієї Доктрини дозволить підняти рівень професійної підготовки, розвинути моральні та психологічні можливості особового складу сил оборони, розкрити та реалізувати національно-духовний потенціал бойових традицій українського війська, підтримувати психологічну готовність та ефективно виконувати завдання за призначенням.

Якщо серйозно та неупереджено подивитись на нові, сформульовані в Доктрині завдання, то стає цілком зрозумілим, що їх якісна реалізація може принести довгоочікуваний успіх. Безумовно, ставлення до цієї нової доктрини можуть суттєво відрізнятись, однак більшість працівників військової освіти щиро підтримують ключову ідею Доктрини, а саме: пріоритетність підготовки,

виховання та розвитку нової генерації українських офіцерів-лідерів. В Доктрині чітко визначене значення та роль гуманітарної складової. Обґрунтовано посилення уваги до ідеологічної, психологічної та філософської підготовки.

Особливого значення також набуває патріотичне виховання. Серед ключових якостей сучасних офіцерів-лідерів визначаються такі, як мужність, стресостійкість, витривалість, надійність, честь, гідність, патріотизм, гуманізм тощо. Якщо проаналізувати окреслені цілі, стає цілком зрозуміло, що попереду нас очікує дуже багато кропіткої, але надзвичайно цікавої, значущої та корисної роботи, спрямованої на відродження, осучаснення та оновлення української військової освіти в контексті загальної євроінтеграції. Що ж таке військове лідерство? В чому його сила та переваги? Чому саме зараз на всіх рівнях у нашій державі підтримується саме цей напрямок розвитку військової освіти? На перший погляд відповіді здаються цілком очевидними. Адже саме зараз наша держава особливо потребує нових сил, які допоможуть швидше досягти перемоги, захистити мир та врятувати багатонаціональне населення України. Але якщо з філософської точки зору глибоко зануритись до самої сутності концепції лідерства, відразу з'являється ціла низка нових та вагомих питань, що вже зараз потребують невідкладного прояснення, уточнення та відповіді. Справа полягає в тому, що задля успішної реалізації пріоритетних завдань Доктрини військового лідерства в Збройних Силах України, має бути проведена серйозна робота із підготовки та перепідготовки всього професорсько-викладацького складу. Насамперед мова йде про залучення викладачів до різноманітних стажувань та інших навчальних та наукових заходів, спрямованих не тільки на підвищення кваліфікації, але й на прояснення самої сутності нової ідеології у вітчизняній військовій освіті. Зрозуміло, що поважні та високоосвічені викладачі із великим персональним досвідом роботи є знавцями своєї справи. Але нині всім необхідно проявити мудрість та визнати, що, незважаючи на військові й наукові звання та регалії, поки що знаємо та розуміємо недостатньо.

Термін «лідер» є багатозначним і перекладається як той, хто веде за собою, йде попереду, вказує шлях. Це авторитетна особа, яка уміє впливати на людей, сміливо бере на себе відповідальність і вірить в успіх. Вона гарно управляє собою та володіє різними ефективними методами саморегуляції. Це така харизматична особистість, яка надихає людей, викликає симпатію та довіру, бачить конкретну мету та шляхи її досягнення, а також має досить сил і можливостей це реалізувати. Тобто справжній військовий лідер – це особистість, яка користується високим авторитетом і повагою у військовому колективі. Так можна довго знаходити визначення лідерства та лідерських якостей, але вже на початку цього шляху стає цілком зрозумілим, що це насправді досить висока планка, яку важко досягти. Тим більш це взагалі неможливо зробити, якщо залишити застарілі та неефективні підходи і звички в освітній діяльності. Насамперед варто підкреслити, що формальне відношення до поставлених перед нами складних завдань є безвідповідальним та неприйнятним.

Першим кроком до успішної реалізації Доктрини військового лідерства у Збройних Силах України має бути підвищення мотивації та якості роботи всього професорсько-викладацького складу. Бажання та готовність постійно розвиватись та удосконалюватись, навчатись працювати на новому більш високому рівні визначатимуть наші подальші досягнення та успіхи. Всі маємо досягнути величезну

відповідальність та налаштувати себе на довгий шлях тренувань та освоєння нового досвіду тих, хто вже досяг у цьому напрямку значних позитивних результатів. Для того, щоб всі ці нові активності були вдалими, необхідно значну увагу приділити таким завданням, як:

- укріплення та розвиток нової більш комфортної атмосфери в освітньому середовищі;
- організація проведення різноманітних заходів навчального, тренувального та просвітницького характеру з питань розвитку лідерства у військовій освіті.

Найбільшою загрозою для психологічного здоров'я людини є стрес. Одні скаржаться на нього через випадки взаємодії з прискіпливим керівництвом або конфліктними сусідами, інші сприймають стрес як гостру фізіологічну реакцію (тиснення в грудях, головний біль, печію тощо), що виникає під впливом таких ситуацій, а для третіх стрес стає причиною серйозних захворювань, наприклад, виразки шлунка або інфаркту, які з'являються через багаторазові повторення стресових моментів. Після введення цього терміна в наукову лексику він одразу став об'єктом розмитих і багатозначних тлумачень.

Уперше поняття «стрес» ввів у науку канадський дослідник із угорськими коренями Ганс Сельє. Ще навчаючись у медичному закладі, він звернув увагу, що більшість хвороб у людей починаються схоже: слабкість, підвищення температури, втрата апетиту, ломота і біль у суглобах, головний біль. Такі симптоми були спільним початком для різноманітних інфекційних недуг. Експериментальна робота підтвердила гіпотезу молодого дослідника. Як зазначив сам Сельє, пацієнти «виглядають хворими», незалежно від того, яка саме хвороба їх турбує. Продовжуючи свої дослідження вже як дипломований учений, Сельє з'ясував, що незалежно від природи негативного впливу, чи то спека, холод, отруєння чи інші умови, яким лабораторні тварини піддаються під час експериментів, у них виникають схожі фізіологічні реакції (скорочення тимусу, збільшення кори надниркових залоз, поява крововиливів і виразок у слизовій оболонці шлунково-кишкового тракту), які з часом призводять до важких патологічних змін. Тобто Сельє виявив неспецифічну (не пов'язану з конкретною причиною) універсальну або загальну реакцію організму на зовнішні впливи, зокрема патологічні, що вимагають адаптації. Цю реакцію він спочатку назвав «загальним адаптаційним синдромом», а пізніше перейменував на «стрес».

Варто зазначити, що фізіологічні, психологічні й соціальні реакції людей і тварин на екстремальні умови вивчали сотні науковців ще до Ганса Сельє, проте вони не використовували поняття «стрес». Стрес – це неспецифічна реакція організму на раптову чи напружену ситуацію, яка мобілізує внутрішні ресурси для підготовки до фізичної активності, такої як протистояння, боротьба або втеча. У різних людей стрес проявляється по-різному: у когось ефективність діяльності зростає, а в когось, навпаки, різко знижується. Під час розвитку стресу виділяють три основні стадії:

1. Стадія тривоги. Це початкова стадія, яка виникає у відповідь на появу подразника, що викликає стрес. Вона супроводжується фізіологічними змінами й порушеннями психічних функцій.
2. Стадія опору. На цьому етапі організм адаптується до впливу стресового фактора, використовуючи свої резервні сили. Всі системи працюють з максимальною напругою, щоб протидіяти стресу.

3. Стадія виснаження. Якщо подразник продовжує діяти, ресурси організму вичерпуються, знижується його опірність і стрес починає завдавати шкоди здоров'ю. Це може призвести до серйозних хвороб.

Стрес може бути гострим, викликаним екстремальними обставинами, або хронічним, зумовленим, наприклад, інформаційним перевантаженням у сучасному суспільстві. Сьогодні хронічний стрес набув епідемічного характеру.

Стрес має різноманітні ознаки: фізіологічні, психологічні, особистісні й медичні. До фізіологічних належать частий пульс, зміни кольору шкіри, високий рівень адреналіну в крові, надмірне потовиділення. Психологічні ознаки включають уповільнення розумових процесів, розсіювання уваги, ослаблення пам'яті, зниження сенсорної чутливості та труднощі у прийнятті рішень. Особистісні прояви виражаються в придушенні волі, пасивності, стереотипності поведінки, страху, тривожності, а також схильності до чужих впливів. Медичні ознаки стресу включають нервозність, істеричні реакції, головний біль, безсоння та інші розлади.

Стресостійкість можна визначити як сукупність індивідуальних якостей особистості, що визначають стійкість до різних видів стресу. Стресостійкість містить у собі декілька провідних елементів. По-перше, це наявність змістових психологічних установок щодо безумовної цінності та значущості власної особистості. По-друге, це наявність сенсу життя та пов'язане із ним позитивне переживання важливості, цінності та значущості життя. По-третє, стресостійкість потребує самодостатності, незалежності та свободи. Можна також пригадати таку важливу складову стресостійкості, як проактивність. Це безпосередньо стосується здатності ставитися до змін не як до загрози, а як до можливостей розвитку.

Стресостійкість містить у собі психологічну адаптивність до стресів, фрустраційну толерантність та резистентність. На думку багатьох дослідників, стресостійкість є невід'ємною складовою психологічної стійкості, яка у свою чергу проявляється під впливом різних стресорів. Таким чином стресостійкість виступає інтегральною властивістю особистості, яка забезпечує гармонійні взаємозв'язки між усіма компонентами психічної діяльності особистості. Стресостійкість також передбачає й емоційний контроль, спроможність переносити перевантаження та адекватно вирішувати завдання навіть в екстремальних ситуаціях. Для глибокого розуміння феномену стресостійкості варто приділити значну увагу здатності особистості долати емоційне збудження під час виконання професійних завдань.

Крім цього, величезного значення в сучасних гіперстресових умовах набуває робота, спрямована на зняття психологічної напруги та психологічне розвантаження. Причому ця робота має проводитись на регулярній основі не тільки з курсантами, але й з усіма викладачами. Профілактика та попередження розвитку емоційного вигорання та підвищення рівню адаптивності до стресів ти – це те, без чого сьогодні обійтись просто неможливо. Викладацька діяльність належить до категорії стресогенних і вимагає великих резервів володіння собою та саморегуляції. Відомо, що у викладацькій діяльності часто з'являється стан емоційної напруженості. І це досить нормально. Після перебування в складних ситуаціях викладач найчастіше відчуває виснаженість, пригніченість та бажання розслабитись. В окремих випадках емоційна напруженість досягає критичного рівню, результатом чого може стати тимчасова втрата самовладання та

самоконтролю. Такий стан науковці називають синдром емоційного вигорання (СЕВ). Це стан емоційного та фізичного виснаження, зниження енергетичного потенціалу, яке супроводжується порушеннями емоційної сфери.

Важливими факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи й темпераменту. Експериментально доведено, що значно швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина». Процес вигорання зазвичай виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» і розвивається поступово. Спочатку у того, хто «вигорає», починає зростати напруга у спілкуванні. Далі емоційна перевага переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту. Стає усе важче зосередитись на якісному виконанні своєї роботи. В сучасній військовій освіті нині профілактика та попередження розвитку синдрому емоційного вигорання (СЕВ) та підвищення рівню адаптивності до стресів набуває принципово важливого значення.

1.3. Способи формування стресостійкості, причини та способи подолання емоційного вигорання серед викладачів у військовій освіті

Профілактика емоційного вигорання серед викладачів у військовій освіті має включати низку важливих напрямків. До таких заходів варто віднести насамперед створення позитивного соціально-психологічного мікроклімату в колективі. Одним із ефективних методів досягнення такої мети є регулярне проведення соціально-психологічних тренінгів для всього особового складу. Корекція емоційного вигорання педагогічних працівників має проводитись із усіма охочими. Корекція може бути індивідуальною чи груповою. Для соціально-психологічного тренінгу профілактики чи корекції емоційного вигорання освітян можна адаптувати техніки та методи, що використовуються в різних психологічних школах. Завдання тренінгів можуть бути різними. В процесі проведення з освітянами профілактики чи корекції емоційного вигорання застосовуються різні ефективні методи. Педагогам може бути наданий список літератури з цієї тематики, рекомендації щодо профілактики й корекції емоційного вигорання, комплекс релаксаційних вправ, техніки та прийоми саморегуляції емоційного стану, вправи психофізичного тренування тощо.

Одним із найефективніших засобів профілактики розвитку синдрому емоційного вигорання можна вважати саморегуляцію, адже без активної та усвідомленої ініціативи самої особистості неможливо успішно подолати цю проблему. Саморегуляція – це управління своїм психоемоційним станом, який досягається шляхом впливу людини на саму себе за допомогою слів, уявних образів, управління м'язовим тонусом і диханням. Безумовною перевагою є те, що прийоми саморегуляції можна застосовувати в будь-яких ситуаціях. Тривалі нервові навантаження здатні зруйнувати найміцніший організм, тому кожному викладачу вкрай важливо вміти вчасно помічати вплив стресогенних факторів, швидко й ефективно «розрядити» психічну напругу та знімати негативний емоційний стан.

Не менш важливою є здатність миттєво здійснювати вольову мобілізацію. Успішно досягнути цього можна за допомогою методів психічної саморегуляції. В цьому контексті унікальну позитивну роль може зіграти використання широких можливостей тимблдингу, причому як у навчальному процесі із курсантами, так і в підвищенні рівню професійної майстерності всього професорсько-викладацького складу у військовій освіті. Тімблдинг (англ. team – команда, building – будівництво, створення) об'єднує широкий комплекс заходів, призначених для створення командного духу серед співробітників та згуртування колективу. Тут головним завданням виступає підвищення працездатності та ефективності спільноти, а також покращення та підвищення рівню комунікації.

В роботах А.Я Боднар, Є.В. Кузнєцова, Т.А. Ткачук Н.Г. Макаренко, Л. Картенсен, В.І. Мозгового, О.Н. Полякова, Н.М. Бамбурак, Н.В. Родіна основна увага приділяється проблемам управління стресом у надзвичайних умовах. Переконливо обґрунтовується позиція про те, що активізація внутрішнього потенціалу в контексті розвитку навичок саморегуляції та різноманітних копінг-стратегій є найбільш ефективним шляхом зниження рівню стресу та профілактики емоційного вигорання (СЕВ). М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, В.І. Розов запропонували власне бачення значення та ролі розвитку психологічних ресурсів у контексті підвищення стресостійкості у фахівців, професійна діяльність яких відбувалася в екстремальних умовах. Разом із цим на сьогодні не достатньо вивченою є проблема подолання емоційного вигорання та хронічного стресу у військовій освіті.

Стресостійкість узгоджує в собі поняття «стресу» та «стійкості». В цілому ж можна сказати, що стресостійкість являє собою здатність особистості витримувати та успішно долати стресову напругу та адаптуватись у стресовій ситуації. Важливим компонентом стресостійкості виступає здатність особистості ефективно виконувати свої функції в умовах стресу. Принциповим фактором стресостійкості є здатність швидко адаптуватись та гнучко реагувати на стрес. Причому на перший план у цьому процесі виходять загальні показники збереження фізичного та психологічного здоров'я. Здатність професійно діяти в умовах постійного тиску, а також фізичного та емоційного напруження відрізняє особистість із високими показниками стресостійкості. Що ж стосується значення та ролі підвищення рівню стресостійкості серед військовослужбовців, то його насправді важко переоцінити. Військова справа постійно вимагає здатності ефективно діяти в умовах підвищеної невизначеності та швидко адаптуватись до надзвичайних умов. Також надзвичайно важливою є спроможність під час виконання службових завдань знаходити ефективний алгоритм дій у непередбачуваних умовах. Все очевидно вимагає від військовиків загальних навичок психологічної саморегуляції та самопомогі, спрямованих на зменшення загальної напруги організму та запобігання подальшого розвитку професійного вигорання.

Сучасний офіцер ЗСУ має бути справжнім лідером із розвинутою стресостійкістю. Він має легко адаптуватись до ситуації невизначеності та постійних змін, вміти нейтралізувати конфлікти, зберігаючи гарну атмосферу у військовому колективі. Це воїн, який майже в будь-яких умовах зберігає здатність до прийняття рішень, незважаючи на можливу недостатність інформації та часу. Вміння витримувати серйозні психо-фізичні навантаження, не відчуваючи паніку, та демонструвати гарний приклад своїм підлеглим, що також вимагає досить високих показників

стресостійкості, від яких без перебільшення залежить морально-психологічний стан особистості. Варто знати, розуміти та усвідомлювати, що на розвиток стресостійкості одночасно впливає безліч різноманітних факторів. Але намагаючись розв'язати цю складну проблему, науковці пропонують виділяти принципові ключові фактори. Серед них основна увага приділяється таким, як розвинуті самосвідомість, мислення та наявність соціальної підтримки.

Що стосується самосвідомості, то вона перш за все передбачає розуміння власних думок, почуттів та реакцій. Самосвідомість передбачає досягнення власних меж терпимості до стресорів. Самосвідомість об'єднує властивості особистості, яка перебуває у стані постійної взаємодії із навколишнім світом. Таким чином самосвідомість проявляє себе під час активної взаємодії із навколишнім середовищем, вона активно працює під час самоаналізу власного сприйняття думок, почуттів та поведінки кризі призму впливу на інших людей.

В численних філософських та психологічних публікаціях широко застосовується поняття соціальна самосвідомість як розуміння та дотримання суспільних норм, законів, правил та цінностей. Соціальна самосвідомість передбачає самоповагу та здатність адекватно сприймати та розуміти інших людей. Особистість із розвинутою самосвідомістю краще розуміє власні думки, емоційні стани, психологічні установки та ціннісні орієнтації. Тобто самосвідомою виступає особистість, яка здатна розуміти власні мотиви, потреби, прагнення та бажання. Це особистість, яка вільно та відповідально розвиває та, за бажанням, змінює власну систему поглядів та переконань. На перший план тут безумовно виходить рефлексивність та критичне ставлення до себе та інших людей. Самосвідома особистість вірить у власні сили, здібності та таланти, не страждає на самодокори та надмірні внутрішні конфлікти та постійно проявляє емоційну емпатію до інших людей. Самоусвідомлена особистість прагне покращувати міжособові стосунки через нейтралізацію конфліктів та поліпшення духовної атмосфери.

В цілому можна із переконливістю стверджувати, що самосвідомість виступає одним із ключових факторів стресостійкості. Не менш важливим фактором стресостійкості є позитивне мислення. Важливо розуміти, що майбутнє нашої країни та щастя кожного з нас залежить від нашого мислення. Досягнення успіху багато в чому залежить від нашого уявного будинку та уявного креслення для будівництва майбутнього щастя та процвітання. Всі наші надії і все те добре, що має увійти в наше життя, багато в чому залежить від природи уявного будівельного матеріалу, що піде на спорудження нашого уявного будинку. Якщо на уявному кресленні наших викладачів та курсантів будуть присутніми безліч уявних моделей страху, тривоги, побоювань, самообмежень, розчарування, зневіри, песимізму та цинізму, то, звичайно, необхідно усвідомлювати, що такі матеріали необхідно терміново змінювати. А це означає, що для досягнення успіху необхідно розвивати позитивне мислення.

Сам термін емоційне вигорання було введено американським психіатром Фрейзенбергом у 1974 році. Спочатку цей термін визначався як стан знемоги, виснаження, що виникає внаслідок інтенсивного емоційного спілкування в процесі професійної роботи з клієнтами, пацієнтами чи учнями. Розвиток уявлень про вигорання на перших етапах вивчення цієї проблеми відбувався шляхом накопичення описів симптомів, пов'язаних із ним. Більшість досліджень мали суто

емпіричну спрямованість і не намагалися дати теоретичного узагальнення визначення. Е. Еделевич та А. Бродський описують вигорання як процес аварії ілюзій. Вони визначають вигорання як прогресуючу втрату ідеалізму та енергії, яку відчують люди внаслідок специфічних умов їхньої роботи. Д. Етзін визначає «вигорання» як «психологічну ерозію». Вона вважає, що вигорання виникає поступово та непомітно для людини, і неможливо віднести його до конкретних стресових подій. К. Маслак та М. Ляйтер також назвали вигорання «ерозією душі». Воно є ерозією в цінностях, настрої і волі – ерозію людської душі.

Сучасні вчені відзначають, що найбільш схильні до СЕВ педагоги та лікарі, хоча звичайно подібні порушення спостерігаються і в інших фахівців, що працюють у системі «людина-людина». СЕВ зазвичай виявляється в психічному та емоційному знеможенні та має різноманітні симптоми, серед яких: хронічна втома, дратівливість, тривожність, тимчасова втрата інтересу до роботи та життя загалом тощо. Причому фахівці чудово знають про те, до яких серйозних наслідків може спричинити СЕВ, у структурі якого зазвичай виділяють три основні елементи: емоційне виснаження, редукція професійних досягнень, а також деперсоналізація. Розглянемо ці компоненти докладніше, не забуваючи, що СЕВ виступає своєрідним механізмом психологічного захисту. Відомо, що повне або часткове відключення емоцій у відповідь на дію стресорних факторів дозволяє більш економно витратити наявні в людини енергетичні ресурси.

Отже, слід зазначити, що емоційне виснаження виражається почуттями втоми та спустошення. Якщо говорити про роботу звичайного викладача, то звичайно такий стан надає згубний вплив на якість лекцій, практичних занять тощо. Звичайно заняття просто не можуть бути якісними та цікавими, якщо викладач сам перебуває в стані апатії та байдужості. Як правило, приховати це буває практично неможливо. Крім того, яскравим проявом емоційного виснаження є постійна пригніченість та дратівливість, що також не сприяє успіху в роботі. Що ж до редукції професійних досягнень, то цей невід'ємний компонент СЕВ просто не може не викликати в людини глибоку пригніченість. Безумовно, коли в результаті емоційного вигорання викладач починає все більше сумніватися у своїй компетентності, стає дуже прикро і неприємно. Коли значні успіхи та досягнення в науковій та викладацькій діяльності здаються викладачеві нікчемними, стрімко падає самооцінка та втрачається віра у свої сили. Понад те, у цьому стані працівник більше неспроможний бачити для себе позитивні кар'єрні перспективи. І нарешті деперсоналізація проявляється у зміні сприйняття людей не як особистостей, бо як об'єктів, спілкування з якими відбувається без емоційного залучення. Викладач, який нехай тимчасово, але все ж таки не здатний сприймати колег та учнів як особистостей, не може якісно виконувати свої професійні обов'язки.

Загалом можна говорити про прояв цілої низки небезпечних симптомів СЕВ. Фізичні симптоми нерідко проявляються у хронічній втомі, а також у різноманітних функціональних порушеннях. Емоційні симптоми легко розпізнати щодо зростання загального песимізму, апатії та байдужості. Що ж до інтелектуального стану, він також характеризується деякими характерними для СЕВ особливостями. По-перше, це виникнення формалізму по відношенню до роботи та життя в цілому. Насамперед небезпека формалізму полягає у втраті творчого початку у викладацькій діяльності. В оцінці творів мистецтва формалізм

вказує на відсутність самобутнього творчого змісту. Словом, у беззмістовному мистецтві немає душі. Так само в роботі педагога формалізм вказує на деіндивідуалізацію та втрату креативності. Викладачі, які страждають на запущені форми ПТСР та СЕВ більше не хочуть брати участь у розвиваючих та навчальних заходах. Їм стає нецікаво підвищувати свій професійний та інтелектуальний рівень. А нудно стає саме через те, що колишні сенси професійної діяльності втрачені, а нові відсутні. В результаті може наступати зневіра та тотальне розчарування.

Переходячи до соціальних симптомів, слід зазначити присутність соціальної ізоляції, зниження інтересу до колишніх захоплень. Крім того, хворі на ПТСР та СЕВ відчувають гостру нестачу соціальної підтримки. Однак через власну замкнутість, дратівливість і не конструктивну поведінку, замість підтримки, підвищується рівень конфліктності, що призводить до погіршення міжособистісних відносин у колективі та в сім'ї. І, нарешті, поведінкові симптоми. Вони можуть бути досить різноманітними, але найчастіше спостерігається т.зв. прогресуючий «трудоголізм» на тлі малорухомого способу життя та можливого зловживання стимулюючими речовинами. Емоційне вигорання викладачів являє собою фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в діяльності, втомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб тощо. Автором терміну «емоційне вигорання» є американський психолог Герберт Фрейденбергер. Його клінічна концепція емоційного вигорання була розроблена під час роботи в безкоштовних клініках і терапевтичних спільнотах. Діяльність викладачів можна сміливо зарахувати до таких видів професійної діяльності, характерною особливістю яких є підвищена емоційна напруга. Загальновідомо, що у викладацькій діяльності об'єктивно існує багато різноманітних стресогенних факторів. Професійне вигорання викладачів являє собою синдром фізичного та емоційного виснаження, який включає як розвиток негативної самооцінки й негативного ставлення до роботи, так і втрату розуміння та співчуття відносно здобувачів освіти та колег.

До основних причини емоційного вигорання викладачів можна віднести зовнішні та внутрішні. До соціальних (тобто об'єктивних) причин емоційного вигорання в сучасній Україні перш за все можна зарахувати такі, як воєнний стан, економічна криза, безробіття, а також низька соціально-правова захищеність особистості в суспільстві. Що стосується внутрішніх психологічних (тобто суб'єктивних) причин емоційного вигорання, то вони у будь-які часи є досить різноманітними.

Варто добре знати, розуміти та усвідомлювати, що психологічні причини СЕВ передусім пов'язані з індивідуальними особливостями освітян. Сюди можна зарахувати негативний або незначний професійний досвід, негативні риси характеру та темпераменту, негативні емоції, почуття та психічні стани, а також загально негативне сприйняття викладацької діяльності та ін. Але в сучасних умовах кровопролитної та тривалої агресії рф проти України ситуація значно погіршилась та ускладнилась. Професіонали психологи та лікарі прекрасно знають, що в такому психо-фізіологічному стані не може бути й мови не тільки про якісне виконання роботи, але й взагалі про збереження задовільного стану здоров'я. Справа полягає в тому, що всі ті, хто потерпає від психологічного виснаження та хронічного стресу, вимушено перебувають на низькому енергетичному рівні. Має місце посилення рівню апатії та депресії, що

супроводжується такими проявами, як соціальне відчуження, байдужість, демотивація порушення когнітивних функцій, дратівливість, не зібраність, тривожність.

Що стосується якості викладацької діяльності, то вона об'єктивно просто не може бути забезпечена викладачами із такими проявами професійного вигорання, як деперсоналізація, демотивація та редукція професійних досягнень. Деперсоналізація проявляється в неможливості виявляти відкритість, довіру та емпатію до тих, хто навчається. Відсутність індивідуального підходу та формалізм відверто можуть лише зіпсувати навчальний процес. Але хочеться наголосити, що реалізація сучасних реформ у військовій освіті в першу чергу потребує від викладачів таких якостей, як відкритість, контактність, цікавість до курсантів та індивідуальний підхід. Якщо деперсоналізація виявляється занадто сильно, викладач стає схожим на байдужого робота, який не має ані можливості, ані бажання встановлювати гармонійні взаємовідношення в навчальному процесі.

Демотивація, на жаль, також проявляється різнопланово та багатоаспектно. Психологи чудово обізнані в тому, яку шкоду у викладацькій роботі може приносити саме демотивація, коли у втомленого викладача із високим рівнем емоційного вигорання немає потреби в самовдосконаленні, навчанні та розвитку. Редукція професійних досягнень проявляється у когнітивних розладах, що у свою чергу викликає парадоксальні стани, коли високоосвічені науковці можуть втратити впевненість у собі, у власних знаннях та кваліфікації.

Загальні симптоми емоційного вигорання легко розпізнати. Людина відчуває хронічну втому через перевантаження робочими завданнями та відсутність часу на власні захоплення. Згодом це може переходити у хронічний стрес. Спочатку в людини може втрачатись інтерес до роботи, та зникати творче натхнення, з'являється байдужість до роботи, апатія, відчуття знесилання, небажання працювати, дратівливість, гнів та негативізм. Тривожними проявами емоційного вигорання є поведінкові зміни та ригідність, тобто неготовність людини діяти самостійно та нестандартно. Якщо людина зазвичай відкрита та контактна, вона може стати замкнутою, тихою та відчуженою. Або навпаки, особистість, яка зазвичай, була тихою та стриманою, може стати дуже говіркою та активною. Ригідна людина перетворюється на заручника стереотипів, та стандартних моделей поведінки та мислення. Навіть коли подібні стани ретельно приховуються, результати у будь-якому випадку можуть бути лише негативними.

Правда полягає в тому, що всі люди в стані гострого стресу, психологічного виснаження та емоційного вигорання об'єктивно тимчасово втрачають здатність до якісного виконання своєї роботи та потребують допомоги. І це є доведеним науковим фактом. У свій час канадський науковець австрійського походження Ганс Сельє запропонував світу свою теорію стресу, яка дуже швидко набула популярності та стала загальновідомою. У своїй монографії «Загальний адаптаційний синдром Ганс Сельє на підставі численних даних своїх лабораторних експериментів із щурами довів, що всі живі істоти наділені вродженим, неспецифічним, тобто універсальним механізмом пристосування та адаптації до будь-яких викликів оточуючого середовища. Це можуть бути будь-які подразники та стимули: перегрів чи переохолодження, шум, травми тощо.

Не зважаючи на те, який це стимул, позитивний чи негативний, на реакцію організму впливатиме лише сила, інтенсивність та час дії подразника. Ганс Сельє

глибоко вивчаючи фізіологічні механізми загального адаптаційного синдрому, обґрунтовано довів, що під час стресу у всіх організмів відбуваються однакові гормональні зміни. Активізується гіпоталамус, що є центром вегетативної нервової системи та відповідає за емоційне реагування, біоритми харчування та відпочинок. Результати лабораторних досліджень показали, що під час тривалого стресу збільшується кора надниркових залоз та активно виробляються антистресорні стероїдні гормони глюкокортикоїди.

Науковець у своїй дослідницькій діяльності мав можливість переконатись у тому, що інтенсивний та тривалий стрес викликає у щурів однакові фізіологічні реакції: крововиливи, появу виразок у кишково-шлунковій системі, зменшення тімусу, ослаблення імунної системи тощо. Якщо гострий стрес тривав дуже довго, органічні зміни патологічного характеру наростали та могли призвести до соматичних захворювань та навіть загибелі. Ганс Сельє у своїй роботі запропонував авторське наукове бачення основних етапів розвитку загального адаптаційного синдрому.

На першому етапі тривоги організм стикається із стресором (що завжди порушує гомеостаз) та намагається пристосуватись до нових умов. Активується симпатичний відділ вегетативної нервової системи та активно виробляються антистресорні стероїдні гормони глюкокортикоїди. Якщо загроза викликає страх, виділяється адреналін, якщо викликає агресію, то синтезується норадреналін.

На другому етапі загального адаптаційного синдрому резистентності або пристосування, організм намагається пристосуватись до нових умов, але якщо дія стресу продовжується занадто довго, настає третя фаза виснаження, коли замість симпатичного відділу вегетативної нервової системи, що за термінологією Г. Сельє дає нам енергію для «нападу або втечі», активується парасимпатичний відділ, що відповідає за збереження ресурсів та відпочинок. Ганс Сельє особливо наголошував на тому, що стрес, як неспецифічна реакція на будь-які виклики, реальну чи ймовірну загрозу є еволюційно обґрунтованими, корисними та необхідними. Однак в реальному житті людей, фізичне та психічне здоров'я та благополуччя залежить саме від рівню стресу.

Тобто виходячи із цієї логіки, профілактичні заходи, які мають проводитись щодо підвищення рівню стресостійкості не ставлять на меті повне уникнення стресів, або звільнення від них. У жодному разі ні. Успіх у подоланні емоційного виснаження та хронічного стресу серед викладачів полягає саме в навичках контролювати рівень власного стресу, аби він не переходив на рівень виснаження та патологічних змін. Г. Сельє особливо підкреслював, що всім людям варто навчитись вимірювати рівень власного стресу.

На думку науковця, наше здоров'я безпосередньо залежить від навичок саморегуляції та вміння контролювати власний рівень стресу та управляти ним. Так, низький рівень стресу для організму є майже непомітним. Середній рівень характеризується суттєвими морфологічними змінами. Активація симпатичного відділу вегетативної нервової системи, продукування антистресорних гормонів тощо. Людина, яка перебуває на середньому рівні стресу, почуває себе добре, з'являється приємне збудження та енергійність, покращуються когнітивні функції, що проявляється в підвищенні можливостей пам'яті, концентрації уваги та креативності. Людина, яка отримує подібну стимуляцію, на середньому рівні стресу проявляє більшу зібраність, блискавичні реакції, здатність у прийнятті

творчих та нестандартних рішень. Людина в такому стані приємного збудження проявляє високу працездатність та винахідливість. Зовсім іншою є картина при високому рівні стресу. Ситуація суттєво погіршується, якщо стрес стає хронічним. У людини у такому стані з'являється сильна втома, яка пов'язана із вимушеною активізацією парасимпатичного відділу вегетативної нервової системи. Окрім цього, суттєво погіршуються всі основні фізичні та психічні функції організму, проявляються когнітивні відхилення, що виявляється у порушеннях концентрації уваги та пам'яті. Замість творчого підходу людина вимушено переходить до стандартизованих та автоматизованих звичних моделей поведінки, тощо.

Суттєве підвищення стресостійкості у військовій освіті пов'язано із різними напрямками профілактики хронічного стресу, психологічного виснаження та СЕВ. До заходів профілактики та корекції емоційного вигорання можна зарахувати: покращення мікроклімату в колективі (у т. ч. тимблдінг), надання психологічної допомоги викладачам та курсантам (особливо в період адаптації), формування корисних навичок управління стресом, заохочення творчої ініціативи, а також стандартизовані тренінги.

Важливими засобами протидії емоційному вигоранню є розвиток навичок саморегуляції, психогігієни та позитивного мислення. Саморегуляція – це управління своїм психоемоційним станом, який досягається шляхом впливу людини на саму себе за допомогою слів, уявних образів, управління м'язовим тонусом і диханням. Прийоми саморегуляції можна застосовувати в будь-яких ситуаціях. Тривалі нервові навантаження здатні зруйнувати найміцніший організм, тому кожному педагогічному працівникові вкрай важливо вміти вчасно помітити вплив стресогенних факторів, швидко й ефективно «розрядити» психічну напругу, зняти негативний емоційний стан.

Не менш важливою є здатність миттєво здійснювати вольову мобілізацію. Досягти цього можна за допомогою методів психічної саморегуляції. Психічна саморегуляція являє собою здатність особистості аналізувати, оцінювати, а потім коригувати як саму свою діяльність, так і її результати. По суті це слово означає «наводити» порядок. У цьому контексті можна сказати, що саморегуляція особистості, це усвідомлений та організований вплив людини на її власну психіку, основне призначення якої у зміні її властивостей та особливостей у потрібному напрямку.

Залежно від виду діяльності й умов її здійснення саморегуляція може реалізовуватися різними методами: антистресове дихання, аутогенне тренування, медитація, релаксація, візуалізація ресурсного стану, кінезіологічний комплекс. За методами саморегуляція може здійснюватися як невербально, так і вербально. Так антистресове дихання представляє собою досить легку у використанні техніку, яка може ефективно застосовуватись як викладачами, так й курсантами, які перебувають у стані стресу та тривоги. В результаті досить швидко можна досягти ефекту встановлення порушеної рівноваги та спокою. Дихальні вправи насправді є досить ефективним інструментом подолання ознак тривоги та надмірної психологічної напруги.

Надзвичайно дієвою та результативною методикою саморегуляції є аутогенне тренування. Це досить відомий метод психологічного розвантаження й зняття нервової напруги шляхом частого повторення спеціальних мобілізуючих словесних формул. Застосовуючи вправи аутогенного тренування, можна досить швидко досягти розслаблення та заспокоєння.

Також надзвичайно дієвим методом саморегуляції є медитація. Вона дозволяє людині досягти високої концентрації на будь-яких обраних об'єктах уваги. Прекрасний ефект заспокоєння, умиротворення та рівноваги можуть давати навіювані образи. Це можуть бути прекрасні картини природи, тощо. Механізм медитації ще досконало не вивчено, але відомо, що в його основі значне місце належить концентрації уваги на образі уяви шляхом стимулювання творчої уяви та фантазії. Саме цей факт переключення уваги на позитивні, приємні та заспокоїливі образи дозволяє на певний час відпочити від впливу стресогенних зовнішніх подразників. А це є одним із найважливіших умов якісного відпочинку та психологічного розвантаження.

Чудові результати також може давати такий різновид методів саморегуляції, як релаксація. Вона являє собою процес пониження тону м'язів людини, завдяки чому можна легше позбавитись й психологічної напруги, адже в людському організмі психічні та соматичні процеси є взаємозалежними та взаємопов'язаними. Релаксація супроводжується внутрішнім станом спокою людини та зняттям нервового напруження в цілому. Візуалізація ресурсного стану відбувається в результаті пробудження різноманітних позитивних образів пам'яті у свідомості людини. Чим приємнішим є образ, що викликається, тим більший позитивний емоційний стан він створює.

Як бачимо розвиток різноманітних ефективних методів саморегуляції є дієвою основою підвищення стресостійкості у військовій освіті. Однак поряд із цим у сучасних умовах особливого значення безумовно також набуває організаційний напрям профілактики емоційного вигорання серед викладачів. Він передусім передбачає створення сприятливих умов для професійного зростання особового складу.

Адміністрація військових закладів освіти має запроваджувати різні ефективні заходи, спрямовані на підвищення мотивації. Адміністрація також має чітко розподілити обов'язки та постійно удосконалювати посадові інструкції. В контексті організаційних дій важливого значення також набуває вчасне забезпечення колективу необхідними для роботи інформаційними матеріалами, технічною модернізацією тощо. Принципово важливим напрямком профілактики СЕВ є, безумовно, створення позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі. Творчий підхід до роботи визначає готовність змінюватися та відмовлятися від стереотипів. Для цього можуть використовуватись різні тренінги, наприклад, тренінги впевненості в собі, підвищення стресостійкості, підвищення самооцінки, саморозкриття, особистісного росту, прийняття рішення та багато інших.

Для глибокого розуміння стресостійкості варто приділити значну увагу здатності особистості долати емоційне збудження під час виконання професійних завдань. Поряд із цим існує чимало наукових публікацій, у яких стресостійкість розглядається як властивість темпераменту, що дозволяє якісно реалізувати складні завдання за рахунок ефективного використання психологічних ресурсів.

Таким чином стресостійкість особистості полягає в наявності важливих психологічних якостей, які допомагають не піддаватись руйнівному впливу стресу. Варто зазначити, що стресостійкість також проявляється у вмінні прогнозувати та пристосовуватись до мінливих обставин. Це також здатність конструктивно використовувати набутий досвід та за необхідності одночасно вирішувати декілька завдань, адекватно розподіляючи обрані пріоритети. На рівні побутового розуміння та сприйняття людину із високими показниками стресостійкості важко уявити собі без розвиненої впевненості в собі.

У науковому дискурсі можна знайти декілька провідних різновидів стрес стійкості. По-перше, стрес стійкі люди відрізняються спокійною та врівноваженою психикою. По-друге, стрес тормозні особистості спокійно сприймають різні зміни та швидко адаптуються. Стрес треновані люди повільно, але досить впевнено адаптуються до будь-яких змін. Люди ж, нестійкі до стресів, не здатні адекватно сприймати навіть незначні неприємності. Тобто реагуючи на стрес такі особи можуть діяти не адекватно.

Таким чином стрес стійкі особистості орієнтовані на конкретний результат. Вони гарно усвідомлюють початок, розвиток та завершення процесу, тому такі особистості здатні чітко ідентифікувати стрес та переключитись до усунення його причин. Певна ірраціональність дозволяє змінювати прийняті рішення у змінюваних обставинах. Тобто завдяки швидкій реакції та миттєвому впізнанню стресу вдається ефективно мінімізувати його руйнівні наслідки. Стрес-треновані особистості також орієнтовані на конкретний результат, але як раціоналістам таким особам досить складно змінити ціль чи провідну мету на подолання стресу. Подібні персони досить часто сприймають стрес як певне тренування, коли кожен новий стрес підвищує їх стресостійкість. Що ж стосується стрес-тормозних особистостей, то вони хоча й орієнтовані на процес, але погано усвідомлюють всі його етапи, завдяки чому їх активність може бути надмірно затягнутою. Стрес-тормозні особистості завдяки притаманній їм ірраціональності здатні досить легко змінювати прийняті рішення в змінюваних умовах. Тому ці персони мають властивість переключатись на стресову ситуацію, у той час, коли минулий процес як правило залишається не завершеним. Цілком знайомою у цьому випадку є типова ситуація накопичення купи незавершених справ. Стрес-нестійкі особистості погано усвідомлюють всі етапи процесу та важко переключаються на виконання інших завдань. Властива їм раціональність підштовхує дотримуватись прийнятого рішення та єдиної обраної цілі або мети. Тому виникає чимало труднощів у ситуаціях, коли виникає нагальна потреба змінити цілі або мети.

Таким чином стрес нестійкі особистості найбільше зі всіх типів схильні страждати від руйнівного впливу стресів. Стрес нестійких особистостей характеризує максимальна ригідність відносно до зовнішніх обставин. Вони не в змозі змінювати свою поведінку та адаптуватись у змінюваних умовах. Їх психологічні установки є вкрай стабільними. Тому будь-які негативні події чи навіть уявлення про них посилює рівень стресу. Опинившись у стресовій ситуації стрес нестійкі люди схильні до підвищеної емоційності. Вони надмірно збудили та неврівноважені. Від них не варто очікувати швидких та конструктивних рішень у напружені моменти. Стрес треновані, навпаки, готові до змін, але відрізняються повільними реакціями. Вони намагаються змінювати власне життя поступово, легко та безпечно. В ситуаціях, коли це зробити неможливо, стрес треновані особистості схильні проявляти дратівливість та невдоволення. Однак під час повторення приблизно схожих ситуацій стрес треновані особистості поступово звикають до цього та починають реагувати на стреси більш спокійно. Зрілі та досвідчені представники такого типу прекрасно реалізують лідерські компетентності в екстремальних ситуаціях. Стрес тормозні особистості відрізняються сталістю та незмінністю власних провідних життєвих принципів. Вони принципово не готові до повільних та поступових змін. Представники цієї

групи здатні бути лідерами під час стрімких змін. Якщо ж стреси прямують один за одним, то стрес-тормозні особистості поступово втрачають контроль над своїми емоціями. Стрес-стійкі особистості готові досить спокійно приймати будь-які зміни. Навпаки, все стабільне та повторюване їм не до душі. Стрес-стійкі особистості зазвичай починають процеси змін та перетворень або навіть очолюють їх. Такі особистості вміють ефективно діяти в нестабільних, кризових умовах.

Загальне позитивне налаштування психіки дає людині набагато більше, ніж підвищення адаптивності до стресів. Справа в тому, що оптимізм як різновид світогляду та світосприйняття, здатний позитивно впливати на фізичний та психічний стан людини. Це пов'язано із таким феноменальним явищем психіки як позитивна фільтрація подій, коли людина підсвідомо налаштована бачити, чути та відчувати здебільшого прекрасне, обнадійливе та чудове. Причому в цьому випадку мова йде про свідомо обрану оптимістичну життєву позицію, яка не є просто рожевими окулярами. Це джерело сили, від якого самосвідомо особистість не хоче та не може відмовлятися. Позитивне мислення обумовлює особливість світлого світосприйняття та загальну проактивну життєву спрямованість. Мова тут насамперед йде про вільно та самостійно обраний тип сприйняття та інтерпретації навколишньої дійсності. Позитивно налаштована особистість схильна мислити конструктивно та прагнути до ефективної реалізації власних завдань та планів. Там, де представники песимістичного, трагічного або депресивного темного світосприйняття бачать лише бар'єри та перешкоди, оптимістично налаштована людина із позитивним мисленням схильна бачити можливості та перспективи. В результаті ефекту позитивної фільтрації подій людина постійно знаходить приводи для радості та натхнення. Завдяки концентрації уваги на позитивних аспектах індивідуального, соціального та природного буття, у позитивно налаштованій особистості постійно поповнюються запаси духовної енергії та ентузіазму до діяльності та життя в цілому. Якщо спробувати глибше увійти до самої сутності позитивного мислення, то на перший погляд воно може здатись спрощеним, або навіть примітивним сприйняттям дійсності. Певні особливості оптимістичного сприйняття можуть здатись не зрілими, або навіть інфантильними. Але це м'яко кажучи не відповідає дійсності. По-перше, знання про недосконалість світу та наскрізну діалектику добра та зла не дають підстав для того, щоб робити узагальнення.

Філософський підхід до всіх аспектів буття людини, природи та суспільства дозволяє з легкістю побачити амбівалентність та багатоманіття реальності. У будь-які часи нам дуже подобаються енергійні життєрадісні люди. Вони з легкістю виявляють активність і творчу ініціативу в різних життєвих ситуаціях. З такими людьми дуже приємно контактувати, оскільки всім своїм виглядом і кожним словом вони постійно посилають оточуючим сигнали про те, що попереду нас чекають гарні перспективи. Вони спонтанно та природно піднімають оточуючим настрій, вселяють надію та віру на краще. І не важливо, чи призвело таке спілкування до якихось конструктивних результатів, адже в будь-якому випадку воно здатне дуже позитивно впливати на психологічний стан співрозмовника. Внаслідок емоційної емпатії відбувається природне перемикання на позитив. Про таких енергійних ентузіастів багато говорять і пишуть, їх намагаються наслідувати, люблять і ненавидять, на них постійно звертають увагу. Однак практично ніхто не залишається до них байдужим. І це не дивно, адже люди, у яких є достатньо як фізичної, так і творчої енергії, практично світяться зсередини

та відрізняються високим рівнем стресостійкості. Їм все здається легким та приємним, цікавим та новим, привабливим, багатообіцяючим та захоплюючим. На рівні світогляду вони давно сформуливали і закріпили позитивні психологічні установки про те, що «світ» – прекрасний, а «Я» – гідний найкращого. І, звичайно, особливо значущою, важливою та корисною виступає позитивна психологічна установка: «Я можу досягти всього, чого побажаю». Саме ця установка здатна підтримувати високий рівень впевненості в собі. Звичайно, нас ніколи не перестас цікавити питання про те, що ж дозволяє стабільно підтримувати такий високий рівень адаптивності до стресів та з легкістю досягати грандіозних успіхів та щастя? Саме з питань про природу, походження та джерела поповнення запасів духовної сили з незапам'ятних часів б'ються представники різних ізоітеричних, релігійних, а пізніше й наукових напрямків. Існує безліч теорій, але, як і раніше, не знайдено загальне фундаментальне обґрунтування цього унікального феномена. Сучасні філософи та психологи беруть активну участь у таких дослідженнях. Це набуло особливої актуальності в нинішніх умовах, коли практично неможливо не помітити стрімке збільшення кількості людей, які страждають на ПТСР, СЕВ та синдром хронічної втоми. Дуже багато людей сьогодні з сумом виявляють у собі ознаки емоційного вигорання та духовної спустошеності. Адже саме високий рівень творчої енергії є однією з найважливіших умов та передумов досягнень людини в будь-якій галузі. Проактивна життєва позиція та пов'язана з нею діяльність вимагає колосальних енергетичних витрат. Для того, щоб продуктивно творити, пристрасно любити, розвиватися, вдосконалюватися й самореалізовуватися потрібно бути наповненим внутрішньою духовною силою.

Для того, щоб успішно долати труднощі й досягати своєї мети необхідно мати величезний запас як фізичних, так і духовних сил. Підвищити рівень енергії та стресостійкості можуть допомогти різні методи і прийоми. Можливо, ті з них, у ефективність яких вдається по-справжньому повірити, стануть найрезультативнішими. Водночас успіх досягнення поставленої мети багато в чому залежить від глибини розуміння тих універсальних психічних процесів, які визначають психологічний стан кожної людини. Особливого значення навіювання і самонавіювання набувають ще й тому, що лише таким чином доволі швидко, легко й безболісно вдається подолати свідомий опір, який гальмує будь-які позитивні зміни. У відділі готових рішень нашої підсвідомості є безліч різних установок і програм, які визначають якість нашого життя. Деякі із них можуть виявитися дуже шкідливими й небезпечними, проте вони визначають т.зв. звичні моделі поведінки. Всі ми знаємо, що звички взагалі змінювати дуже складно, але якщо звичними для людини є негативне песимістичне або депресивне мислення та світосприйняття, конфліктність, агресивність, уразливість, пасивність, боязкість, невпевненість тощо, то, звичайно, такі звички необхідно якнайшвидше змінювати. Як показує практика, величезним досягненням людини можна вважати реальну заміну негативного мислення на позитивне. Безліч людей можуть просто звично застрягти на хвилі негативу і саме тому для них найголовнішим завданням виявляється розвиток позитивного мислення. І якщо це вийде, то всі подальші вольові зусилля будуть більш результативними та плідними. Задля досягнення високого рівня стресостійкості надзвичайно важливо знайти джерела поповнення запасів духовної сили. І тут хотілося б зупинитися на кількох принципових моментах.

Людина, як відомо, – істота соціальна, залежна від різних соціальних зв'язків, контактів та відносин (сімейних, колегіальних, дружніх, цивільних тощо).

Моральне задоволення пов'язане з якістю всіх соціальних контактів. Кожна людина відчуває об'єктивну потребу в гармонійному спілкуванні, вимагає доброзичливого та поважного ставлення до себе.

Таким чином, якщо в житті людини є приємне якісне спілкування, це дає можливість істотно підвищувати рівень адаптивності до стресів. Адже людина, яка має повноцінне живе спілкування, отримує задоволення, самовиражається та отримує якісну психологічну підтримку та розвантаження. Але якщо людина з певних причин довгий час підтримує дисгармонічні соціальні контакти, наповнені негативом, конфліктами, недоброзичливістю, злістю та агресією, то рівень її стресостійкості помітно знижується. Що ж робити, якщо ми з якихось причин уже стали заручниками першої чи другої ситуації? Відповідь буде простою в теорії, але досить складною з практичної точки зору. Необхідно регулярно й наполегливо прагнути гармонізувати та покращити якість усіх важливих соціальних контактів. Необхідно весь час шукати нові можливості для того, щоб позбавлятися руйнівних контактів (підтримувати які, на жаль, у багатьох просто входить у звичку), або працювати над тим, щоб змінювати якість важливих соціальних зв'язків на краще. Дуже важливо також, подібно до скульпторів, створювати нові приємні та гармонійні соціальні контакти. Це насправді серйозна, але дуже плідна та корисна робота, яка реально здатна суттєво підвищити рівень суб'єктивної задоволеності життям у кожного з нас. Не менш важливою є духовна потреба в коханні, близькості та прийнятті. Те, що це одна із найважливіших духовних потреб людини, вже давно доведено. Закохана людина, як відомо, буквально переповнена енергією. Вона хоче жити, творити, пізнавати, робити добрі шляхетні вчинки та пізнавати щось нове. Вона особливим чином сприймає навколишній світ, помічаючи в ньому чудове, прекрасне й неймовірне. Закохана людина здоровіша, сильніша і витриваліша, ніж інші. Вона демонструє високий рівень адаптивності до стресів та має найсильнішу життєву мотивацію. Присутність у нашому житті мети, заповітної мрії чи бажання, здійснення яких прагнеш усією душею, є найпотужнішим джерелом стресостійкості. Там, де є мрія, завжди знайдеться енергія її втілення. Якщо мрія дійсно зачіпає глибинні верстви нашої особистості та спрямована на задоволення найважливіших потреб, вона має всі шанси втілитись у дійсності. Хоча заради справедливості слід зазначити, що це твердження поки що не має достатнього наукового обґрунтування. Підвищення рівню стресостійкості також успішно відбувається, коли в людини в житті є улюблене заняття, яке дозволяє самовиражатися і реалізовуватися, а головне: викликає дуже сильний ширший інтерес. Така діяльність є найсильнішим мотиватором. Вона здатна приносити радість, задоволення і лише додавати енергії. Багато хто знає про те, що запаси духовної енергії поповнюються, коли людина сміється. Сміх – це один із найкращих способів отримання психологічного розвантаження. Сміх позбавляє людину надмірно серйозного ставлення до себе та власного життя (драматизації, катастрофізації подій). Сміх позбавляє страху, прибирає тривогу тощо. Звичайно ж, спілкування з живою природою, а часом тиша й усамітнення також суттєво підвищують рівень стресостійкості.

Як писав знаменитий християнський проповідник, фахівець у галузі позитивної психології Піл: «Люди дуже потребують тиші, усамітнення та спілкування з живою природою. Автор наводить численні приклади зі своєї особистої практики, коли до

нього зверталися за допомогою люди в стані психологічних зрывів тощо, і тоді Піл радив їм на якийсь час відійти від цивілізації, не користуватися технікою та регулярно читати Біблію. Результати були просто чудовими. Клієнтам Піла вдавалося відновити душевну рівновагу та підвищити рівень адаптивності до стресів. Звичайно, всі види мистецтва в найкращому розумінні цього слова можуть поповнювати запаси енергії в людини, але заради справедливості слід зазначити, що комунікація з деякими творами здатна викликати навпаки сильний енергетичний спад. Фізкультура також сприяє підвищенню стресостійкості. Недаремно йогою успішно займаються люди різних вікових категорій. Віра сама по собі здатна творити дива та робити будь-яку людину сильною, витривалою і щасливою. Віра в справедливого і могутнього Всевишнього (у якусь Божественну справедливість), віра в чудодійну міць власної підсвідомості (віра людини в себе, у власні сили). Віра не тільки наповнює людину енергією, вона наповнює життя змістом та надає йому сенс. Відмінним способом підвищення рівня адаптивності до стресів є подорожі (зміна обстановки, нові враження, можливість переключитися і хоча б на якийсь час вийти з повсякденної рутини, яка дуже втомлює і є одним із серйозних факторів, здатних призводити до втрати сил (емоційного вигорання). Не тільки нові незвичайні місця, а й нові незвичайні заняття, а також реалізація своїх фантазій та мрій можуть буквально наповнити втомлену людину енергією.

На жаль, багато хто з нас забув про те, що потужним джерелом поповнення енергії є добрі вчинки, безкорислива допомога нужденним, а також корисна діяльність, спрямована на благо суспільства. Причому робити це потрібно щиро. На щастя в цій складній багаторівневій та багатоаспектній реальності є безліч приводів для відчуття радості, задоволення, насолоди, здивування та душевного підйому. Світ природи та культури вражає своєю складністю, насиченістю та глибиною, своєю впорядкованістю та доречністю всього навкруги нас.

Таким чином оптимістична властивість позитивного мислення бачити, чути та постійно відкривати навкруги прекрасне не є ілюзією. Це теж елементи нашої грандіозної реальності, що існують об'єктивно. Важливою складовою позитивного мислення є безумовно гнучкість поглядів та висока адаптивність особистості в швидко змінюваних умовах. Це щось зовсім протилежне максималістському підходу, адже для оптиміста завжди існує безліч різних варіантів. Тобто в будь-якій ситуації завжди є вибір. Особистість із розвиненим позитивним мисленням налаштована завжди шукати нові перспективні можливості та не стандартні шляхи розв'язання різноманітних проблем. Оптимізм передбачає постійну присутність світлого почуття надії. Ніхто не впевнений у майбутньому. Воно приховано від нас. Але всіма силами душі ми бажаємо сподіватись на краще. Тобто почуття надії може укріплювати віру в краще майбутнє за будь-яких обставин. Очевидно, саме ця віра дозволяє з легкістю долати будь-які перешкоди. Вірити – це означає вважати щось правдою. Тому, якщо людина вірить у щастя, благополуччя та розквіт, то ці образи міцно входять до свідомості та підсвідомості та стають правдою суб'єктивного внутрішнього світу людини. Особистостей із позитивним мисленням вигідно відрізняє розвинутий емоційний інтелект, що проявляється у вмінні ефективно управляти власною емоційною сферою.

Емоційний інтелект також дає можливість краще розуміти емоції інших людей, що дозволяє гармонізувати всі міжособистісні відносини, що існують. Оптимістичне світосприйняття обумовлює чимало переваг, серед яких особливе місце посідає схильність особистості до самотивації та до постійного саморозвитку. Віра в можливість самовдосконалення дозволяє суттєво розширити весь спектр можливостей, що існують, а це, у свою чергу, дозволяє не тільки відкривати в собі, але й реалізовувати різноманітні таланти та здібності. Позитивне мислення тут допомагає самостійно обирати цілі та цілеспрямовано й наполегливо, крок за кроком прямувати до своєї мети. Можна також відзначити вміння оптимістів відчувати та проявляти щире вдячність, що у свою чергу також позитивним чином впливає на всі рівні актуальної комунікації. Нерідко можна помітити, з якою майстерністю оптимістам вдається ігнорувати проблеми та різноманітні руйнівні впливи.

Ще раз хочеться підкреслити, що саме позитивно налаштовані особистості з легкістю сприймають неочікувані перешкоди та різноманітні стресори насамперед як можливість набуття нового конструктивного та корисного досвіду для вирішення нагальних завдань. Позитивно налаштовані особистості є набагато більш об'єктивними, адже вони не потерпають від нападів фрустрації. На відміну від них песимісти скоріше впадають у розчарування, роздратування або відчай. Справа у переважанні т.з. негативної фільтрації подій, коли в центрі усвідомленої уваги опиняються саме негативні та неприємні аспекти буття.

Таким чином можна зробити висновок про те, що позитивне мислення дозволяє більш ефективно вирішувати складні завдання, знаходити нові гарні перспективи. Позитивне мислення з легкістю знімає напругу, завдяки чому особистість може вільно проявляти власну креативність. Тому всім тим, хто шукає духовної сили та бажає підвищити рівень стресостійкості, слід якнайшвидше провести ревізію власного духовного стану та проаналізувати, що може насамперед викликати відтік духовної енергії. Досить часто такий відтік може бути пов'язаний із укоріненим у свідомості та підсвідомості людини песимізмом та негативним мисленням. Всі ті люди, хто звик жити в психологічних станах страху, зневіри, образ, заздрості, злості, ненависті тощо, слід якнайшвидше позбутися всього цього негативу. Звичайно, зробити це не так просто, і ті фахівці, хто гарантує миттєвий результат, безумовно, лукавлять, або просто не розуміють природу цих явищ. З іншого боку, втішно констатувати той незаперечний факт, що будь-яке мислення (негативне чи позитивне) – це лише звичка. І про це переконливо свідчить як досвід сучасної практичної психології, так і народна мудрість. Не даремно існує так багато притч на цю тему. Все, що потрібно зробити, – змінити звичку. І той, хто змінить звичку, зможе змінити своє мислення. Певна складність тут може ховатися в глибині та застарілості укорінених у свідомості та підсвідомості установок та програм. Але якщо йдеться про людей, які ще не встигли нагромадити великої кількості претензій до життя, вирішити проблему можна відносно легко. Набагато складніше виявляється змінити звичку негативно мислити тим людям, які через різні причини вже встигли накопичити неабияку кількість претензій до життя. У таких людей свідомість та підсвідомість буквально переповнені всілякими негативними установками, що викликають негативні думки, що регулярно повторюються, і пов'язані з ними емоційні стани. Мислення людини працює за принципом вільних асоціацій.

Таким чином похмурі негативні установки про світ, суспільство, власну особистість тощо, безумовно, здатні породжувати у свідомості людини відповідні регулярно повторювані образи. І це дуже часто перетворюється на якесь замкнуте коло, з якого швидко вийти практично неможливо. Але якщо витратити на вирішення цієї проблеми достатньо часу, зберігаючи наполегливість і цілеспрямованість, то рано чи пізно будь-якій людині вдасться залишити в минулому звичку негативного мислення. Важливим кроком у такій роботі має стати пошук та осмислення власних негативних установок та програм. На щастя, існує велика кількість різноманітних тестів, прийомів та методик, які вже давно чудово себе зарекомендували та широко застосовуються в практичній роботі. Особливе місце серед цих методик займають різні техніки гіпнозу (навіювання) та самогіпнозу (самонавіювання, аутотренінгу).

Позитивна психологія стверджує, що кожна людина від народження має величезний потенціал. Ми є творцями своєї реальності та творимо цю реальність своїми думками, словами, почуттями та поведінкою. І лише після того, як процес виявлення негативних установок та програм буде успішно завершеним, можна буде розпочинати новий етап завантаження до свідомості та підсвідомості нових самостійно обраних позитивних установок та програм.

Низький рівень стресостійкості також може бути пов'язаний зі звичкою спілкуватися з похмурими та песимістично налаштованими людьми. Тут важливо розуміти, що песимісти досить часто замість того, щоб підняти оточуючим настрій, позичити грошей, щось подарувати або якимсь допомогти, воліють постійно скаржитися і псувати навколишні настрої. Вони вважають себе вправі виливати на співрозмовників різноманітний інформаційний та емоційний негатив. З філософської точки зору надзвичайно цікаво розібратися в тому, що ж насправді становить собою світоглядна позиція цих людей? З одного боку, досить часто це люди з великими психологічними проблемами, оскільки вони вже накопичили надмірно великий відсоток претензій до життя (80-90%), що є перешкодою будь-яких позитивних змін. Вони нагромадили претензії до членів сім'ї, колег по роботі, до країни тощо. Крім того, це люди зазвичай з низькою самооцінкою та незадоволеними амбіціями, які страждають від власних лінощів і заздрощів до активних, сміливих, успішних і щасливих людей тощо. Такі особистості більшість часу перебувають у т.зв. низькоенергетичних станах (пригніченість, туга, депресія). Ці стани підтримуються відчуттям власного безсилля та нездатності вплинути на себе та навколишню реальність. Відсутність віри в себе, вищі сили+лінь. З іншого боку, цікаво й важливо розуміти, що такі люди становлять собою з моральної точки зору, адже вони найчастіше позиціонують себе в ролі жертви (обставин, несправедливості тощо), домагаючись уваги, співчуття, допомоги та участі.

Отже, хто ж вони добрі, але слабкі люди? Чи вони добрими зовсім не є? Спробуємо в цьому розібратися. З погляду загальнолюдської вищої моралі насправді добра людина відповідально ставиться до того, як саме вона впливає на оточуючих людей і на світ у цілому. Очевидно, що надавати позитивний і сприятливий вплив буває набагато важче, ніж негативний. Необхідно регулярно стежити за своїм зовнішнім виглядом, щоб оточуючим було приємно на тебе

дивитися. Важливо стежити за своєю мовою, щоб оточуючим було приємно тебе слухати. Також необхідно контролювати свої емоції, щоб оточуючі не заражалися негативом. Доводиться постійно поповнювати запас знань, щоб іншим людям було з тобою цікаво спілкуватися і можна було чогось навчитися, необхідно багато працювати, щоб забезпечувати сім'ю, дітей, літніх батьків, допомогти друзям, тощо. Важливо стежити за своїм здоров'ям, щоб не обтяжувати проблемами близьких людей, розвиватися, щоб стати професіоналом у будь-якій галузі та бути в змозі принести реальну користь оточуючим людям та своїй Батьківщині. Окрім вищезазначеного, необхідно подолати свої жахи, щоб бути в змозі захистити своїх близьких та свою Батьківщину. Серед важливих факторів стресостійкості також варто відзначити наявність соціальної підтримки. Навіть на рівні побутової свідомості гарно відомо, наскільки важливою та життєво необхідною є підтримка близьких. Науковий підхід лише підтверджує та обґрунтовує твердження про те, що саме підтримка близьких є одним із ключових факторів стресостійкості. Цілком зрозумілим є те, що кожен із нас, так чи інакше, потребує опори та підтримки.

Соціальна підтримка безпосередньо впливає на психо-емоційний та фізичний стан людини. Соціальна підтримка має досить багато різноманітних проявів, адже в тих чи інших ситуаціях людина може потребувати емоційної, а в інших інформаційної чи організаційної підтримки. Крім цього, варто пам'ятати про індивідуальність особистості, яка обумовлює конкретизацію першочергових потреб. У цілому більшості людей притаманною є потреба в соціальній приналежності, коли особистість усвідомлює себе як частину спільноти. Між іншим ця потреба має серйозне підґрунтя, адже, з одного боку, на нас впливає природний інстинкт виживання та потреба у створенні безпечних умов існування, з іншого – людина як істота соціалізована та культурна, практично не переносить самотності та намагається постійно встановлювати та підтримувати зв'язки з іншими людьми в соціумі. Соціалізована та культурна особистість сам факт ізоляції сприймає як потужний стресор.

Можна досить довго розглядати та аналізувати різноманітні змістові компоненти соціальної підтримки, але передусім варто розібратись із тим, як саме соціальна підтримка впливає на розвиток стресостійкості. Незважаючи на велику варіативність людських характерів та темпераментів, мабуть, важко знайти людину, яка змогла б у своєму повсякденному житті обійтись без відвертих розмов та довірливих стосунків. Так, безумовно, вище зазначена потреба проявляється в нас по-різному, однак факт залишається фактом. Всі ми, так чи інакше, усвідомлено чи не усвідомлено потребуємо вираження емоцій та якісного спілкування із іншими людьми.

Існують досить цікаві сучасні наукові публікації про те, що висока адаптивність до стресів передусім пов'язана із вмінням вчасно виводити із організму негативні емоційні енергетичні заряди. Так, із теорії стресу Ганса Сельє та наукових праць Ріхарда Лазаруса знаємо, що в умовах будь-якої небезпеки або невизначеності природа дає організму будь-якої живої істоти необхідну енергію, що виражається у виробленні т.з. стресорних гормонів. У результаті ця енергія має бути реалізована в тій чи іншій стресовій ситуації. Але оскільки на відміну від

тварин, люди є культурно детермінованими, тобто обмеженими безліччю соціальних норм, законів, правил та цінностей, то в результаті виникає регулярне блокування виходу цієї енергії. В результаті в організмі людей залишаються та накопичуються т.з. негативні емоційні енергетичні заряди.

Психологи зазначають, що лише регулярне зняття психологічної напруги та виведення із організму негативних емоційних енергетичних зарядів, може реально підвищити загальні показники стресостійкості, тобто сприяти збереженню психо-емоційного та фізичного здоров'я.

Повертаючись до найважливіших аспектів впливу соціальної підтримки на розвиток стресостійкості, варто підкреслити, що відчуття своєї приналежності до соціальної групи об'єктивно сприяє підвищенню почуття безпеки. Але тут слід зауважити чутливість більшості людей до соціального прийняття, тобто до позитивної оцінки соціумом нашої особистості.

Можна досить довго розмірковувати на цю тему, але, безумовно, як з філософської, так і з психологічної точки зору, соціалізовані особистості є здебільшого досить чутливими до соціальних оцінок, що нерідко гарно пояснює прояви конформізму, надмірної лояльності, безпринципності, тощо. Ми постійно стикаємось із фактами не щирої, але соціально-очікуваної поведінки. Практична допомога в стресових ситуаціях з боку колег, родичів та друзів, безумовно допомагає зменшити вплив стресорів. Таким чином постійне підтримання важливих соціальних зв'язків допомагає уникнути соціальної ізоляції та підтримати високу самооцінку та впевненість у собі. Розглядаючи актуальні можливості соціальної підтримки, неможливо не помітити цілу низку позитивних впливів, які знімають психологічну напругу навіть у важких стресових ситуаціях.

ВИСНОВКИ

Із об'єктивних причин чимало працівників ЗСУ страждають на СЕВ та ПТСР. В умовах війни спостерігаються загальні небезпечні тенденції стрімкого зростання випадків емоційного вигорання та критичного зниження рівню адаптивності до стресів серед військових фахівців, викладачів та курсантів. Ця проблема потребує створення нових сучасних підходів до її вирішення.

Профілактика емоційного вигорання серед викладачів у військовій освіті має включати низку важливих напрямків. До таких заходів варто віднести насамперед створення позитивного соціально-психологічного мікроклімату в колективі. Одним із ефективних методів досягнення такої мети є регулярне проведення соціально-психологічних тренінгів для всього особового складу. Також одними із найефективніших засобів профілактики розвитку синдрому емоційного вигорання можна вважати саморегуляцію, психогігієну та позитивне мислення. Надзвичайно дієвою та результативною методикою саморегуляції є аутогенне тренування. Також дієвим методом саморегуляції є медитація. Гарні результати також може давати такий різновид методів саморегуляції, як релаксація. Таким чином розвиток різноманітних ефективних методів саморегуляції є дієвою основою підвищення стресостійкості у військовій освіті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Доктрина військового лідерства у Збройних Силах України : військова публікація видання друге, яке замінює ВКП 7-00(03).01, видання від 01 грудня 2020 року : Головне управління персоналу генерального штабу Збройних Сил України, 2024. 44 с.
2. Кадієвська І.А., Остапчук Т.С. Використання можливостей позитивної психології для розвитку лідерства у військовій освіті (соціально-філософський аспект) Перспективи. Соціально-політичний журнал. 2023. №4. С.85-91.
3. Кадієвська І.А., Остапчук Т.С. Психологія стресу в надзвичайних умовах (соціально-філософський аспект) Наукове пізнання. Соціально-політичний журнал. 2024. №1. С. 21-28.
4. Кадієвська І.А., Остапчук Т.С. Подолання емоційного вигорання та хронічного стресу як один із пріоритетів в військовій освіті (соціально-філософський аспект) Перспективи. Соціально-політичний журнал. 2024. №4. С. 60-67.
5. Кадієвська І.А., Остапчук Т.С. Новий вектор розвитку військової освіти в Україні (соціально-філософський аспект) Наукове пізнання. Методологія та технологія. 2024. Випуск 2(54). С.46-53.
6. Кадієвська І.А., Косар Д.С. Проблема вільного вибору в житті людини. Матеріали Всеукраїнської наукової конференції, присвяченої Всесвітньому дню філософії «Свобода як фундаментальна цінність української національної ідеї» (Одеса, 16 листопада 2-23).
7. Кадієвська І.А., Федоришина Є.О. Значення та роль філософії в розвитку вищої освіти. Збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару «Сучасна освіта і професійна підготовка воїнів: традиції, інновації та перспективи розвитку» (25квітня 2024). С. 90.
8. Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007 (10 вересня 2015 року) : Спільна директива стратегічних командувань НАТО : довідкові матеріали./[колектив авторів]. К. : НУОУ імені Івана Черняховського, 2021. 178 с.
9. Валушко О.М., Гошкодеря О.В. Управління професійним стресом керівників органів внутрішніх справ: навч. посіб. Київ : Видавничий дім «Скіф», КНТ, 2008. 106 с.
10. Розов В.І. Адаптивні антистресові психотехнології: Навч. посібн. Київ: Кондор, 2005. 278 с.
11. Формування лідерства та здорового способу життя у військовослужбовців і працівників правоохоронних органів України: навч. посіб. Київ: К.І.С., 2008. 200 с.
12. Охременко О.Р. Постстресові розлади. Київ: Видавництво «Хімджест», 2004 р. 102 с.
13. Lucco Joseph How Positive Psychology Improves the Workplace. 2020 <https://www.clearpointstrategy.com/positive-psychology-improves-workplace-2/>
14. Lumby J. Distributed leadership and bureaucracy. Educational Management, Administration and Leadership, 2019. 47(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/1741143217711190>
15. Matthew X. Joseph How to Lead With Positivity. 2020, December 8 <https://www.edutopia.org/article/how-lead-positivity>
16. Noël W., Leah H., Dawn E., and Mackenzie B. The Impact of Positive Psychology on Higher Education. The William & Mary Educational Review, 2018. 5(1), Article 12.

Ігор ПІДОПРИГОРА

2. ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА ПЕРСОНАЛУ У ВИМІРАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ

2.1. Соціально-філософське обґрунтування напрямів розвитку психологічної підтримки персоналу у Збройних Силах України

Задля розуміння того, чому в Збройних Силах України існує і розвивається саме така система психологічної підтримки персоналу, моральної та релігійної підтримки, нами було визначено за доцільне застосувати аксіологічний і цивілізаційний підходи, а також знання з філософії, соціології та історії військового будівництва.

У своєму аналізі ми виходили з того, що суспільні відносини в різних сферах (наприклад, політичні і професійні, зокрема воєнні) можуть бути поєднані між собою, тісно переплітатися, взаємно обумовлюватися та взаємно впливати на розвиток одне одного.

Основою для розуміння підходів до підтримки персоналу має бути аксіологічний (ціннісний) підхід. Адже саме загальнолюдські цінності й ставлення до них держави (з позиції дотримання чи нехтування) визначатимуть архітектуру системи підтримки персоналу.

На думку українських учених, утвердження, збереження й примноження загальнолюдських цінностей – це реальний, хоча й складний шлях консолідації політичної нації. Універсальні світоглядні орієнтири завжди знаходять відгук та підтримку в будь-якому суспільстві. Сьогодні ці орієнтири визначають долю та формують правила життя найуспішніших країн, за винятком тих соціумів, де активно запроваджуються агресивні практики боротьби за державну владу чи посягання на суверенітет інших держав [41, с. 89].

Для України після розпаду СРСР характерними були належне ставлення до людської честі і гідності, толерантне ставлення до релігійних, культурних, соціальних відмінностей, безконфліктне вирішення кризових ситуацій навіть загальнодержавного масштабу (згадаймо політичні кризи в Україні і РФ 1993–1995 років та способи їхнього вирішення) і водночас почуття свободи й готовність суспільства її захищати за будь-яку ціну (згадаймо Помаранчеву революцію та Революцію Гідності) [36, с. 420–421, 429–430, 433–437].

Характерними ж для Росії залишалися:

втеча населення від свободи та лібертофобія, що у свою чергу спричиняло пригнічення індивідуальності, злиття з масою та колективізм, надмірну залежність від держави [43, с. 25, 27–28];

агресія і ресентимент, що вимагали мілітаризації і постійних війн [43, с. 174]. Основна функція – підготовка та ведення агресивних війн – визначала й особливості російського суспільства. Таке суспільство засноване на принципах механічної солідарності й лояльності, його утримують у покорі поліцейська сила та пропаганда. Війна – нормальний стан для такого соціуму, вона виправдовує всі незручності й жорстокість системи.

Для російського суспільства в усі часи характерними були абсолютна влада верховного правителя, держава (імперія, що розширюється), військо, ідеологія і

пропаганда, православна московська традиція як ідеологічна інституція (або її еквівалент, замітник, як це було в комуністичний період у вигляді так званого марксизму-ленінізму). Населення розглядалось як дешевий ресурс, що вимірювався кількістю (наприклад, армійськими полками та дивізіями) і відновлювався природним шляхом [43, с. 181–184; 57, с. 40].

Сучасний представник російської «євразійської цивілізації» – тип особистості, що поєднує риси агресії й «утечі від свободи», рабства й свавілля, відданості державі й апатії до громадянських справ, поєднує в собі поверхову емоційність, ірраціоналізм, зовнішню показову відкритість з прихованою азійською хитрістю, брехливістю та нещирістю. Він не прив'язаний до своєї малої батьківщини й широко вважає, що там, де ступив чобіт російського солдата, земля великої росії, а доля інших народів його не цікавить. Це чудовий людський матеріал для здійснення агресивної державної політики й колонізації захоплених територій [43, с. 180]. Не дивно, що психологічний портрет російського окупанта, який у 2022 році у складі своїх збройних сил вчинив широкомасштабну агресію на територію України, складений українськими військовими фахівцями у 2022–2023 роках, багато в чому відображає думку одного з українських соціологів, висловлену в 2020 році [40, с. 266–267].

Тому не дивує, що соціальні процеси на тимчасово окупованих територіях України в 2014–2021 роках у цілому відтворювали шлях розвитку російського соціуму – суміш військового диктату та реінкарнованого комунізму, – адже характерними для них були:

- «втеча від свободи» – мімікрія, самоізоляція як спосіб виживання, замовчування думок, відмова від публічних дискусій;

- агресія і культивування образу ворога – «американо-бандерівського фашизму», «бандерівщини», «хунти», підтримка відповідних суспільних фобій;

- лояльність населення до влади;

- криміналізація усіх сфер суспільних відносин, кримінальні міжусобиці, фізична ліквідація конкурентів;

- культ насильства, практики залякування, тортур, захоплення заручників;

- тотальна регламентація суспільних процесів та приватного життя людей, обмеження прав на вільний вибір, вільне пересування, власність, підприємницьку діяльність;

- переслідування за етнічною, мовною та іншою ознакою, захоплення громадських активістів, митців, журналістів, міжнародних спостерігачів, цивільних мешканців;

- переважаючий вплив на суспільні відносини силових структур і військового кадрового контингенту рф [41, с. 79–81].

Загальнолюдськими, визнаними світовою спільнотою цінностями, є життя людини, її гідність, свобода і особиста недоторканість, свобода думки, совісті і релігії. Це зазначено у Загальній Декларації прав людини ООН. Це також визнано найвищою соціальною цінністю в Україні (стаття 3 Конституції України) [10; 17].

Також кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення та вільний розвиток особистості відповідно до структури і ресурсів кожної держави; на життєвий рівень, включаючи медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування.

Крім цього, у декларації зазначено, що людина має обов'язки перед суспільством, здійснення яких, однак, не має суперечити базовим принципам.

В Україні оборона і захист суверенітету, територіальної цілісності є найважливішою функцією держави і справою всього українського народу, обов'язком громадян України та покладаються на Збройні Сили України. Держава забезпечує соціальний захист громадян, які перебувають на військовій службі.

Отже, маючи обов'язки перед суспільством (нацією, державою), зокрема щодо її оборони, людина в цілому залишається носієм загальних прав. А держава в умовах виконання людиною своїх обов'язків (зокрема оборони держави як обов'язку, і військової служби як способу його реалізації) має забезпечити їй сприяти дотриманню прав людини.

Як зазначає Л. Будагянц, соціальні, політичні, культурні інститути суспільства (зокрема збройні сили – авт.) можуть і мають цілеспрямовано змінюватися в напрямі співмірності гуманістичним цінностям [2].

Для цього цивілізовані держави (наприклад США, Велика Британія) створюють у своїх збройних силах системи підтримки персоналу (Sustainment, Personnel services, Personnel Support, Health Service Support [61; 63–64]), які включають у себе різноманітні напрями (підсистеми, складові, функції) – інформування особового складу та комунікації з командуванням, задоволення релігійних потреб, соціального захисту, медичного забезпечення, психологічного забезпечення та/або психологічного відновлення тощо [35, с. 59].

Нааявність, масштаби й спрямованість діяльності зазначених систем підтримки персоналу свідчать про рівень орієнтації держав на забезпечення прав людини в умовах виконання нею найважливішого суспільного обов'язку – оборони.

Зокрема, в російсько-українській війні мірилом гуманізму та цивілізованого ставлення до прав людини під час виконання обов'язку щодо оборони держави доцільно розглядати ставлення до своїх військовослужбовців, які потрапили в полон до ворога; ставлення до військовослужбовців, які отримали бойову психічну травму чи поранення.

Як зазначають В. Осьодло та Л. Будагянц, тільки те суспільство, яке «виплювало в собі ідею прав і свобод людини, гуманізму як реалізації поваги до людської гідності», усвідомило долю тих, хто зазнав бойової психічної травми, як значущу для нації й уряду; а завдання «здолати стигматизацію ветеранів й не полишати їх наодинці з важкими відлуннями жорстких бойовищ» стало відповідальністю суспільства в сучасних умовах [29].

Підхід до подолання бойових психічних травм через повагу, когнітивні практики і психотерапію, а не через соромлення, стигматизацію, погрози та покарання, виробився саме в європейських державах зі стійкими традиціями поваги до людського життя й гідності [29].

Ми не будемо наводити численні приклади цілеспрямованого знищення російськими військовослужбовцями цивільного населення України та військовослужбовців Збройних Сил України, які потрапили в полон, – про них є багато фактів і повідомлень в інформаційному полі російсько-української війни. Лише констатуємо це. У той час, як геноцид цивільних українців росіянами на тимчасово окупованих територіях, розстріли і страта українських військовополонених, набували масового характеру, з боку українських військових такі випадки були поодинокими і несистемними [11, с. 25–26]. При цьому російські військовослужбовці

гарантовано не нести відповідальності за такі дії перед російським урядом і правоохоронними органами, оскільки росія припинила дію певної частини міжнародних договорів, що «суперечать російському законодавству».

Також зазначимо, що ставлення держави до своїх громадян в умовах виконання ними обов'язку щодо її оборони (військової служби) в сучасних умовах є важливим мотиваційним чинником, що визначає бажання громадян вступати на військову службу чи продовжувати її. Зокрема, серед основних причин того, чому у 2019-2020 роках військовослужбовці Збройних Сил України не бажали продовжувати військову службу після закінчення терміну дії першого контракту, були наступні: «відсутність балансу між службовим та вільним часом; зверхнє ставлення до людини, застарілий стиль спілкування та «забюрократизованість» управління». Зазначені проблеми пов'язувалося із вихованням офіцерів як лідерів, з необхідністю зміни філософії спілкування у Збройних Силах і впровадження стандартів та стилів управління збройних сил НАТО. Адже «ставлення до особистості, стилі спілкування, стандарти НАТО в сутності є стандартами сучасних демократій, в яких основоположними цінностями є права та свободи людини та громадянина, правова держава, меритократія, громадянсько-державницький патріотизм, суб'єктність української політичної нації» [28; 53].

Прикладом перманентної агресивності російської федерації може слугувати її ставлення до релігії. Не секрет, що у збройних силах багатьох держав релігійна підтримка є функцією військового командування або складовою підтримки персоналу [35, с. 57–91]. Після розпаду СРСР Україна і росія поступово розбудовували свої системи релігійної підтримки. Певний час ці системи були навіть у дечому схожі між собою, і кардинально різнилися від таких, що існували на той час, – це дозволило українським фахівцям виокремити специфічну, притаманну лише збройним силам держав пострадянського простору, модель задоволення релігійних потреб військовослужбовців, так звану «світську». Багато в чому подібні «пострадянські» підходи визначили поступову трансформацію обох підсистем релігійної підтримки зі «світської» у модель, схожу на західноєвропейську [35, с. 92, 97].

Проте виокремимо дві ключові відмінності, які, попри схожі тенденції історичного розвитку, все ж таки відрізняють українську систему релігійної підтримки від російської.

По-перше, початок російсько-української війни у 2014 році виявив недосконалість підсистеми релігійної підтримки Збройних Сил України («світської» моделі задоволення релігійних потреб військовослужбовців), що існувала тоді, спричинивши її поступову трансформацію. Важливим аспектом змін став людиноцентричний підхід у задоволенні релігійних потреб, тобто орієнтація насамперед на індивідуальну роботу з військовослужбовцями, роботу в малих групах та просвітницьку діяльність, спрямовані на формування у військовослужбовців психічної стійкості до факторів сучасного бою, а також на підтримку сімей військовослужбовців.

У російській армії навпаки, переважання у системі підтримки персоналу ідеологічної складової [35, с. 99–100] наклало відбиток і на розвиток релігійної підтримки, зокрема застосування теоцентричного підходу – зведення духовної підтримки переважно до здійснення обрядів і проведення колективних форм

роботи з особовим складом (зокрема, відкритої агітації). Коли патріарх Кіріл виступає у військовому храмі (13.06.2021) із закликом «А тому йдіть та виконайте свій війсьський обов'язок. І пам'ятайте, що якщо ви життя своє поклали за Батьківщину, за друзів своїх, ... то ви будете разом з Богом у його царстві, у його славі, у його вічному житті», то стає зрозуміло, що смерть за Батьківщину не тотожна обороні Батьківщини. Або більше – інтереси Батьківщини важливіші за життя, – байдуже, Сирія це чи Україна [46]. Тож не тільки «пересічні росіяни», а й воєнне духовенство і священники йдуть на фронт, займаються агітацією, беруть участь у боях і гинуть [21].

За фасадом переродженої Російської Православної Церкви приховується нова версія тоталітарної апокаліптичної секти, що гібридизувала низку архаїчних етнічних та езотеричних практик. По-своєму феноменальний головний храм збройних сил рф як втілення нумерології вічного російського ресентименту засвідчив: дійсним богом Російської Православної Церкви і рашистів є не Бог-творець, Христос і Дух святий, а війна. Саме духу війни приносяться жертви матеріальні (як «Трійця» А. Рубльова і рака А. Невського), так і людські – на українському фронті, у все більших масштабах [57, с. 84].

По-друге – і найголовніше – Україна, як і інші цивілізовані держави, використовувала релігію виключно для задоволення духовно-релігійних потреб військовослужбовців своїх збройних сил. У багатьох арміях світу релігійна підтримка є частиною всебічного забезпечення особового складу до бойових дій, і це є цивілізованою практикою. Натомість росія, крім цього, використовувала і продовжує до цього часу використовувати релігію ще і як важливу складову інформаційних і психологічних операцій проти України та її збройних сил. Визначальною стала наявність на території України Української Православної Церкви Московського патріархату, яка фактично підпорядковується і керується з рф [31, с. 122–127, 475–488, 499–500].

Російсько-українська війна, розпочата російською федерацією проти України в лютому 2014 року, розкрила різні спрямованість і підходи протиборчих сторін до підтримки персоналу своїх збройних сил в умовах війни та військової служби. Вважаємо, що причиною цього є ціннісні орієнтації українців і росіян, і, відповідно, приналежність їх до різних цивілізацій на основі фундаментальних (загальнолюдських, визнаних світовою спільнотою) цінностей. За твердженням українського соціолога І. Руценка, на поверхню впливає соціокультурна відмінність сторін конфлікту. Також відбулося певне групування держав світу стосовно цієї війни. Як зазначив С. Плохій, «для багатьох союзників України ця війна стала не лише найбільшим і найсмертоноснішим військовим конфліктом у світі з часів Другої світової війни, а й першою після перемоги над нацизмом великою війною з чіткими моральними орієнтирами. Після глобального конфлікту 1939–1945 років це перша війна, у якій від самого початку зрозуміло, хто агресор, а хто жертва, хто лиходій, а хто герой, і на чий бік хочеться стати» [37, с. 312].

І. Руценко констатує, що поняття цивілізації має два складники, які відображаються серед іншого й у воєнній організації держави. Перше – це елементи матеріальної культури: зброя, засоби ведення війни, рівень військової науки та освіти, статuti й настанови, що регламентують порядок дій військовослужбовців у різних ситуаціях тощо. Друге – це ціннісні й смислові

структури колективної та індивідуальної свідомості, вплив релігій та моральних імперативів; це такі важливі речі, як цінність людського життя, ставлення до бойових і небойових утрат, ставлення до поранених і полонених, ціна перемоги над ворогом або моральна відповідальність за поразку тощо. Цінності здебільшого не написані в статутах і не відображені в підручниках, за якими навчаються майбутні офіцери, вони здебільшого не формалізовані, проте наявні в головах людей як факти свідомості, а отже, впливають на дії воїнів – від головнокомандувачів до рядових солдатів [43, с. 195–196].

Цивілізаційний підхід дозволяє стверджувати, що російсько-українська війна має міжцивілізаційний характер. Україна залишається форпостом європейської (західної) цивілізації і веде війну за існування та власну ідентичність [30, с. 40–41; 43, с. 187–208; 44, с. 251].

Рівень цивілізаційного розвитку як сукупність економічних, технологічних і військово-технічних досягнень та характер духовної культури, базові цінності, впливають на військове будівництво у мирний час і стан боєготовності та військової міцності держави під час війни. Тому цивілізаційний вимір війни поступово змінює парадигму національної безпеки. Як зазначають у своїх дослідженнях О. Рафальський та І. Рушенко, Україна відповідно до власного культурного стрижня зробила свій геополітичний вибір на користь Європи [41, с. 56; 43, с. 51]. Тож тепер українці здійснюють військове будівництво як фронтір західного світу, і відповідно – шукають союзників і позиціонують Україну як форпост західної цивілізації. Тому у військовому будівництві мають орієнтуватися на ті взірці, які існують і практикуються у збройних силах держав європейської цивілізації – НАТО і Європейського союзу. А ці взірці і практики, у свою чергу, мають базуватися на фундаментальних цінностях європейської цивілізації, а не на надбаннях колишнього СРСР.

Констатуємо, що станом на початок російсько-української війни загальноприйнятою у збройних силах держав-членів НАТО та Європейського Союзу була система підтримки персоналу, яка відображала ставлення держав до своїх громадян в умовах військової служби, та зазвичай включала в себе кадрову роботу, моральну підтримку, добробут і відновлення, правову та соціальну підтримку, інформування персоналу та комунікацію з командирами, психологічну підтримку (або контроль бойового стресу), релігійну підтримку [35, с. 57–58].

Зокрема інформування персоналу та комунікація з командирами мали на меті чітке доведення бойових завдань і роз'яснення усіх аспектів бойових місій (зокрема права війни, міжнародного гуманітарного права та моральних аспектів), формування взаємної довіри між військовим командуванням і персоналом, інформування суспільства про діяльність збройних сил.

Релігійна підтримка більшою мірою спрямовувалася на забезпечення релігійних потреб мультіконфесійних військових підрозділів, духовну підтримку людини в умовах війни, формування психологічної готовності до оборони держави та психологічної стійкості в умовах бойових дій [31, с. 106]. Хоча релігійна підтримка певним чином пояснювала причини і необхідність застосування збройних сил, ідеологізація війни й обґрунтування її необхідності з конкретним противником (в умовах розгортання військових підрозділів поза межами держави, їхнім противником, як правило виступали представники інших релігій) не

вважалися головними функціями і не були напрямами діяльності, що переважали. Основним підходом був людиноцентризм, який на протигагу теоцентризму передбачав зосередження зусиль не на агітації війни, а на індивідуальній підтримці військовослужбовців і підтримці їхніх сімей.

Психологічна складова зазвичай не виокремлювалася, і включала в себе формування психологічної готовності до оборони держави та психологічної стійкості в умовах бойових дій: підготовку психіки людини до бойових дій, вироблення необхідних прийомів і способів дій у бою, відновлення і допомогу після бою та реабілітацію після тривалих бойових дій, отриманих психічних травм чи поранень.

У період з 2014 року й до початку широкомасштабного вторгнення рф в Україну в 2024 році системи підтримки персоналу російської федерації і білорусі, КНР, КНДР та Ірану залишалися багато в чому схожими на колишню радянську, «східну» модель, характерним для якої було зосередження зусиль на політичній та ідеологічній роботі, колективному ідейно-політичному вихованні військовослужбовців [35, с. 92–110]. Така система повною мірою відповідала духу тоталітарних режимів, які функціонують у цих державах.

Отже, якщо для російської системи підтримки персоналу характерним стало повернення до ідеологічної складової, українська все більше набувала обрисів системи підтримки персоналу, схожої на євроатлантичну. Тож попри те, що, за твердженнями деяких фахівців, у 2014 році розпочалася війна між «великою і малою радянськими арміями» [55], стали явними відмінності у ціннісних орієнтаціях протидіючих сторін як у ставленні до комбатантів і цивільних, так і в інших аспектах – зокрема у змінах підходів до підтримки персоналу.

Попри схожі тенденції в розвитку цих систем у Збройних Силах України та збройних силах російської федерації (описано нами на прикладі систем інформування та комунікації, а також систем релігійної підтримки) [35, с. 113–114], системи розвивалися у двох різних напрямках. Пояснити це можна також тим, що попри відносну близькість України та рф на ціннісній мапі світу, суперечливий та дуже повільний відхід українського суспільства від пострадянських орієнтацій у сферах розбудови державного та політичного устрою, економіки, формування міжособистісних стосунків, правовій системі тощо, дослідники відзначають суттєвий поступ українців у бік модерних європейських цінностей [45, с. 6, 13; 65, с. 6, 77].

Спробуємо також пояснити, які чинники впливали на розвиток підтримки персоналу, які погляди й практичні дії спричинили невідповідність системи психологічного забезпечення Збройних Сил України реаліям російсько-української війни.

Чинники, які впливали на розвиток системи підтримки персоналу:

переважання ідеологічної компоненти (партійно-політичної роботи) в системі підтримки персоналу збройних сил колишнього СРСР і панівне/привілейоване становище партійно-політичних органів збройних сил як системи загальнодержавної комуністичної ідеології [31, с. 83–95];

спосіб творення Збройних Сил України й орієнтація у військовому будівництві на колишні радянські взірці (принаймні у перші 10-12 років після проголошення незалежності України) [36, с. 416–417; 54, с. 86–87];

схожі тенденції в розвитку систем підтримки персоналу після розпаду СРСР, спроби рф нав'язати свої погляди і взірці [35, с. 113–114];

спроби РФ впливати на суспільно-політичні процеси та військове будівництво в Україні, що посилювало переорієнтацію українців на взірці держав-членів НАТО [34]; поступовий (еволюційний) перехід українського суспільства від закритого/тоталітарного до відкритого/демократичного та подальша переорієнтація у військовому будівництві на взірці держав-членів НАТО як більш гуманістичні й такі, що більшою мірою відповідали цінностям та інтересам української нації;

збройна агресія РФ проти України у 2014 році і початок російсько-української війни, що висвітлили проблемні питання готовності Збройних Сил України (зокрема системи підтримки персоналу) до бойових дій, і спричинені цим пошуки вирішення проблем надання психологічної допомоги на полі бою, удосконалення психологічної підготовки, створення і розвитку психологічної та психофізіологічної реабілітації.

Крім цього, хочемо звернути увагу ще на один важливий аспект, який доцільно розглядати як чинник впливу на розвиток системи підтримки персоналу – надмірну орієнтацію у Збройних Силах України до 2014 року на питання забезпечення військової дисципліни.

Збройні сили є частиною суспільства, невіддільною від соціальних процесів, що відбуваються в державі. Якщо суспільство толерантно ставиться до насильства і в ньому панують кримінальні порядки, то це не омине і збройні сили. І насильство та кримінальні практики будуть перенесені у військове середовище. Для армійської системи це завжди виклик, який підриває фундамент її існування і ефективного функціонування – військову дисципліну.

На жаль, з перших років незалежності українське суспільство та збройні сили зіткнулися з проблемами криміналізації, що наклало свій відбиток і на процеси військового будівництва, змусивши керівництво Збройних Сил України більше уваги зосередити на військовій дисципліні [31, с. 276–277]. Орієнтація на покращення стану військової дисципліни спричинила зосередження зусиль на цьому напрямі діяльності в системі підтримки персоналу, оминаючи або не приділяючи достатньої уваги іншим важливим напрямам, які більшою мірою визначали б готовність збройних сил до відсічі збройної агресії РФ – впровадженню ефективного військового лідерства, психологічній допомозі в бойових умовах, психологічній реабілітації, ефективному інформуванні та ідеологічній роботі тощо [35, с. 114–115].

Таким чином, загальнолюдські цінності й політичний режим держави будуть чинити визначальний вплив на формування системи психологічної підтримки персоналу і визначати її спрямованість.

1. Якщо людина визнається найвищою цінністю (що характерно для модерних демократій), то держава постійно розширює спектр переваг і допомоги, серед них звертає більшу увагу на підготовку до відбиття збройної агресії й на психологічну допомогу учасникам бойових дій. Якщо ж людина для держави є лише інструментом і не вважається найвищою цінністю (що характерно для тоталітарних політичних режимів), держава не буде ставити в пріоритет діяльності розширення спектру прав, свобод і забезпеченості в умовах військової служби. Навіть характерне для тоталітаризму (породжене перманентною агресивністю) привілейоване становище збройних сил у психологічному забезпеченні робитиме акцент на психологічну підготовку (готовність вбити і готовність загинути), ніж на психологічний супровід і реабілітацію, які «сучасному герою не потрібні».

2. У сучасних умовах модерні європейські держави поступово перетворилися на суспільства заперечення війни і менш готові поступатися своїми благами заради захисту від агресії (показовим може бути приклад Німеччини у 2023 році [15; 20; 56]). Це, у свою чергу, потребуватиме більше зусиль на формування психологічної готовності та психологічної стійкості громадян до відбиття збройної агресії і ефективної психологічної реабілітації й повернення до мирного життя після війни (тобто наявність потужної системи психологічної підтримки).

Тоталітарні держави в силу притаманних їм агресивності і ресентименту зосереджуватимуть більше зусиль на ідеологічній компоненті та (частково, у межах необхідності вбивати або ефективно вмирати за батьківщину) психологічній підготовці.

Також для тоталітарних держав в умовах перманентного формування образу ворога з інших держав (зовнішні вороги) або певної частини власних громадян (внутрішні вороги) толерантність громадян до насильства стає нормою – будь-хто може опинитися в ролі ката чи жертви. Тому психотравми стають нормою життя, а влада може будуватися на кримінальних порядках і відносинах.

Держави імперського типу (як-от російська федерація) часто починають загарбницькі війни, щоб відвернути увагу від своїх внутрішніх проблем. Загарбницькі війни потребують потужнішого обґрунтування, тому перевага ідеологічного складника в системі підтримки персоналу стає очевидною.

Імперії зазвичай пропонують своїм громадянам певний набір економічних благ в обмін на їхнє невтручання в політику (мовчазне погодження), зокрема й щодо застосування збройних сил проти інших держав. З іншого боку, забезпечення усіх потреб учасників бойових дій і ветеранів війн буде переважно матеріальним (різні додаткові виплати, премії і допомоги, соціальні преференції), а також «суспільне визнання» під виглядом залучення до різних заходів ідеологічної підготовки наступного покоління до теперішніх або наступних воєн, а не спрямування зусиль і коштів на подолання травм війни, психологічну допомогу та реабілітацію. Це перетворюватиме ветеранів загарбницьких війн на носіїв психічних травм, породжуватиме ще більше насильства в суспільстві.

3. У суспільствах, де збройні сили зорієнтовані на збереження життя і здоров'я своїх військовослужбовців, зусилля зосереджуються на їхній здатності вижити на полі бою, завдати більших втрат противнику при мінімізації своїх втрат, зменшити шкоду цивільним об'єктам і уникнути або звести до мінімуму втрати серед цивільного населення. На вирішення цих завдань спрямовуються значні кошти, розвиток засобів захисту і спорядження (забезпечення усіх (навіть найменших) матеріальних потреб військовослужбовця), кращих зразків озброєння і військової техніки, здатних ефективно захистити. Це додатково мотивує громадян до військової служби, формує в них упевненість і потребує менше зусиль на ідеологічну/інформаційну складову (пояснення і формування додаткової мотивації).

Проведені нами раніше дослідження історичного процесу розвитку окремих елементів системи підтримки персоналу лише констатували намагання України орієнтуватися у військовому будівництві на взірці провідних держав світу. І лише в поєднанні із застосуванням аксіологічного та цивілізаційного підходів результати цих досліджень дають розуміння причин цієї трансформації.

Здійснений нами аналіз системи підтримки персоналу крізь призму ціннісного та цивілізаційного вимірів російсько-української війни дозволяє пояснити сучасний обрис системи підтримки персоналу в Збройних Силах України і причини її поступової переорієнтації на стандарти держав-членів НАТО.

2.2. Психологічна підготовка у Збройних Силах України в сучасних умовах

2.2.1. Теоретичні засади психологічної підготовки військовослужбовців

Готовність людини успішно виконувати певну діяльність – уміння, ґрунтується на знаннях і навичках. На відміну від інстинктів (уроджених механізмів, що запускаються в роботу біологічно значущими для індивіда подразниками) навичка є штучно утвореним механізмом, що забезпечує пристосування індивіда до певних змін середовища. Навичка – це вузькоспеціалізована дія, набута під час тренувань повторюваними вправами і яка стала частиною досвіду. Навички виробляються під час навчання. Механізм формування навичок – механічний процес повторення з метою формування дії на подразник, у якому свідомість майже не відіграє ролі [14, с. 57–58; 22, с. 56].

Повторно виконуючи ту чи іншу дію, людина вправляється в її виконанні. Внаслідок цього дія виконується швидше, вільніше, потребує менше вольового контролю, зменшується кількість помилок. Дія доводиться до автоматизму. Удосконалені шляхом багаторазового повторення (вправ) дії, доведені до автоматизму, і є навичками [22, с. 56].

Фізіологічним підґрунтям формування навичок є утворення динамічних стереотипів – тимчасових нервових зв'язків у корі великих півкуль головного мозку [18, с. 44–45, 176; 22, с. 57–58; 39, с. 22].

Таким чином, процес набуття особистістю знань про умови та характер майбутньої діяльності, формування вмінь і навичок діяльності в певних умовах чи під впливом певних чинників (факторів), і як наслідок цього – формування готовності до певних видів діяльності, є психологічною підготовкою.

Психологічна підготовка як процес формування у військовослужбовців відповідних знань, умінь, навичок, спроможностей і набуття досвіду до виконання бойових завдань; навчання методам попередження бойових психічних травм мають на меті формування в особового складу психологічної готовності та психологічної стійкості до бою (виконання завдань за призначенням). Тобто психологічна готовність і психологічна стійкість є «продуктами» психологічної підготовки військовослужбовців.

Психологічна готовність – взаємопов'язана система мотиваційних і психологічних чинників, вольових ресурсів і витривалості особового складу, професійної компетенції, що забезпечує реалізацію ним поставлених завдань.

Психологічна стійкість – складова психологічної готовності особистості, яка обумовлює її здатність чинити опір негативним стрес-факторам бойових умов і швидко відновлювати свій психоемоційний стан після екстремальних (кризових) ситуацій [12; 38].

Здатність військовослужбовця виконати своє завдання так, як він уміє (виявити бойову майстерність), залежить, перш за все, від внутрішніх чинників: переконань людини; її здатності ефективно діяти в ситуаціях небезпеки, раптовості,

невизначеності, дефіциту часу; емоційного стану військовослужбовця на даний момент часу; стану його здоров'я тощо. Сукупність всіх цих чинників отримала назву «психологічна готовність».

Психологічна готовність – це взаємопов'язана система мотиваційних чинників, вольових ресурсів, а також професійної компетенції і витривалості особового складу, що забезпечує реалізацію ним поставлених завдань.

А психологічна стійкість – це здатність особи підтримувати необхідний рівень психологічної готовності протягом визначеного часу в конкретних умовах обстановки та швидко відновлювати свій психоемоційний стан після екстремальних (кризових) ситуацій [27, с. 11–16].

Отже, сутністю психологічної підготовки є перетворення чинників (стресорів) бою на знайомі і звичні шляхом набуття військовослужбовцями відповідних знань про них; формування навичок і вмінь діяльності в умовах дії чинників (стресорів) бою, тобто психічної готовності та психологічної стійкості.

Окрім власних кінцевих «продуктів» – психологічної готовності та психологічної стійкості військовослужбовців, – психологічна підготовка є чинником та інструментом формування морально-психологічного стану (МПС) та морально-психологічної готовності (МППГ) особового складу.

Зокрема стосовно формування морально-психологічного стану особового складу, психологічна підготовка відповідає за формування його компонентів – військово-професійної готовності та психологічної здатності військовослужбовців виконувати завдання за призначенням. Результати психологічної підготовки визначаються через оціночні компоненти МПС: функціональну готовність (здатність військовослужбовців керувати своїми діями та психологічним станом у бойових умовах, а також впливати на своїх співслужбовців (підлеглих) і фахову здатність (фахові знання, навички, вміння, важливі професійні якості, досвід, які забезпечують успішне виконання службових (функціональних) обов'язків) [13].

Стосовно формування морально-психологічної готовності особового складу (інтегральної характеристики, яка відображає внутрішню налаштованість та здатність особового складу виконувати завдання за призначенням), за результатами військово-соціологічного дослідження «Рівень морально-психологічної готовності особового складу Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням та фактори, що на неї впливають», проведеного представниками Головного управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України та співробітниками Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України у 2017 році, психологічна підготовка безпосередньо впливає на рівень морально-психологічної готовності особового складу Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням, тобто є одним з базових чинників (факторів) її формування [42, с. 4–5].

2.2.2. Практичні аспекти формування психологічної готовності та психологічної стійкості військовослужбовців

Несприятливі фактори бойових умов ведуть до втрати у військовослужбовців психологічної стійкості, що може кваліфікуватися як стан нервово-психічної нестійкості, який супроводжується деструктивними процесами в емоційній,

вольовій, поведінковій, діяльнісній сферах: підвищена тривожність, страх, стомленість, агресія, пригніченість, розгубленість, депресія, наявність внутрішньоособистісних конфліктів, порушення пам'яті та сну.

Фактори бою утворюють екстремальну обстановку, яка перевищує резистентні і адаптивні можливості окремої, спеціально не підготовленої людини. Умови ведення бойових дій відмінні від інших умов спрямованістю екстремальних факторів проти людини, їх постійною дією та поєднанням різнопланових загроз життю і здоров'ю. Незважаючи на інстинкт самозбереження, військовослужбовець повинен продовжувати виконання бойового завдання, яке полягає у здійсненні жорстокого насильства відносно противника.

Для будь-якої людини добровільно ризикувати життям, усвідомлювати, що в одну мить вона може перестати існувати, є неприродною властивістю. Також людина не запрограмована і не готова одразу вбити іншу людину. Позбавити життя іншу людину чи бачити, як помирають твої найближчі друзі – досить важке емоційне випробовування.

За ознакою готовності до діяльності, пов'язаної з вбивством, людей умовно ділять на хижаків (воїнів) і овець.

Хижак – не психічно хворі люди, просто вони більш схильні до агресії і агресивних дій. Для хижака ризик, готовність постійно стикатися з небезпекою, бачити смерть і вбивати самому є нормою. Для цього йому не потрібно мотивувати засобами морально-психологічного впливу та здійснювати психологічну реабілітацію після діяльності в екстремальних умовах.

Індикатори хижака:

заняття до служби змагальними чи агресивними видами спорту, контактними єдиноборствами;

заняття стрільбою;

звичним є вбивство тварин (мисливці);

робота в правоохоронних органах;

холоднокровність/не чуттєвість до вбивства, готовність вбити в разі необхідності;

здатність до ризику;

сильна нервова система;

сангвінічний тип темпераменту;

добровільний вступ до лав Збройних Сил України, активний пошук такої можливості, незважаючи на перепони.

На думку О. Хмільра, особливість воїна, на відміну від інших людей, коріниться в його психологічній готовності розглядати бойові дії як спосіб життя. Воїну притаманна особиста, екзистенційна відданість війні. Готуючись до її ведення, він самостійно налаштовує себе на щоденні надмірні страждання й позбавлення: голод, холод, захворювання, рани, відсутність сну. Для воїна ризик і готовність постійно стикатися з небезпекою є особливим даром, а не обов'язком [52].

Для вівці, щоб вчинити вбивство, необхідна додаткова мотивація – створення емоційного фону: обґрунтування необхідності війни, формування образу ворога, формування бажання помститися тощо (формування емоційного забарвлення тієї ситуації, у якій потрібно приймати рішення на вбивство іншої людини), а після цього – нерідко, й психологічна реабілітація, тобто фактично увесь спектр завдань морально-психологічного забезпечення військ (сил).

Важливість виявлення психологічно стійких осіб, які бажають захищати Батьківщину, підтверджується психологічними дослідженнями. Опитування учасників бойових дій серед різних категорій військовослужбовців у 2017-2018 роках (мобілізовані, військовослужбовці служби за контрактом і добровольці) засвідчило найвищий рівень переживання бойового стресу в мобілізованих (73,22 балів). Середній рівень мають контрактники (69,22 балів). Найменший рівень притаманний добровольцям (63,31 балів). Інтегральний показник складає 68,26 балів. Динаміка переживання ПТСР підтверджує загальні тенденції прояву переживань бойового стресу в групах учасників бойових дій – добровольців, мобілізованих і контрактників. Найвищий рівень переживання ПТСР – у мобілізованих (4,72 балів), на другому місці рівень переживань ПТСР – у контрактників (3,35 балів). Найменший рівень – у добровольців (2,69 балів). Рівень середнього за три групи складає 3,60 балів [1, с. 332–337].

На думку військовослужбовців, бойові дії будуть зупинятися в наступі, якщо підрозділ буде нести втрати в 57,86% від його загальної чисельності, бойові дії будуть зупинятися в обороні, коли втрати перевищать рубіж у 60% особового складу. Однак під час особистих бесід з військовослужбовцями (переважно з добровольцями), учасниками бойових дій, неодноразово звучала їхня думка про те, що бойові дії будуть продовжуватися до того часу, поки в живих залишиться хоча б один військовий [1, с. 395–396].

Формування психологічної готовності та психологічної стійкості.

Діяльність військовослужбовців у бойових умовах насичена емоційними переживаннями. Вітчизняні фахівці вважають, що готовність психіки військовослужбовця до виконання поставлених завдань в умовах бойових дій являє собою психологічне підґрунтя його активних дій у бойовій обстановці та допомагає йому ефективно діяти у складних ситуаціях.

Формування готовності військовослужбовця до бойових дій означає створення системи мотивів, установок, якостей особистості, накопичення знань, умінь, навичок, які забезпечують професіоналу можливість ефективно виконувати поставлені перед ним завдання.

Завчасне створення в окремих військовослужбовців та військових підрозділів такого психологічного ресурсу, який дозволив би їм діяти в бою, як у знайомому, звичному середовищі, швидко ідентифікувати загрози та реагувати на події, що відбуваються в бою, виявляти загрозливі тенденції, своєчасно та адекватно на них реагувати, здійснюється під час психологічної підготовки.

Психологічна підготовка має на меті надання знань, формування умінь, навичок і звичок поведінки військовослужбовців в умовах бойових дій, розвиток специфічних військово-професійних якостей, які забезпечать психологічну стійкість і готовність військовослужбовців до бойових умов.

Підготовка має здійснюватися за схемами: «від пояснення до дії», «від простого до складного», «загроза – реакція військовослужбовця».

Враховуючи психологічну закономірність «чого не знаю, того боюсь», в процесі підготовки до бойових дій необхідно забезпечити особовий склад необхідною інформацією про стресори, які впливатимуть на них у бою, та можливу реакцію організму і свідомості/підсвідомості на їх дію.

У подальшому стресори потрібно моделювати в процесі бойової підготовки, створюючи багатовимірну полімодальну (що впливає на всі органи чуття), реалістичну картину сучасного бою. Моделювання стресорів бою має на меті створення таких умов обстановки, які б викликали в особового складу таку ж поведінку та психічні стани, як і в ході виконання бойових завдань.

Важливість психологічної підготовки у формуванні психологічної стійкості і готовності до бойових дій підтверджується дослідженням особливостей прояву бойової діяльності військовослужбовців під час ведення бойових дій у 2017–2018 рр. Встановлено, що в першому бою були готові вести прицільний вогонь по противнику до 30% воїнів. А в наступних боях – з набуттям досвіду і формуванням впевненості – ведення точного прицільного вогню по противнику зросло до 48,57% від загальної чисельності підрозділу. Опитані оцінили власний рівень страху до початку бойових дій (за 10-бальною шкалою) в 4,36 бали, а після завершення бойових дій рівень страху складав 1,86 бали [1, с. 367–394].

Виділяють три рівні психологічної готовності до бою: низький, середній і високий.

Низький рівень виявляється в тому, що військовослужбовець не впевнений у собі, у нього відсутнє прагнення до протистояння, він нерішучий, зайве метушливий або замкнутий, припускається помилок при виконанні простих команд.

Для середнього рівня характерне поєднання впевненості в собі й інших з недостатнім прагненням до протистояння й рішучих дій. Військовослужбовець припускається незначних помилок при виконанні команд, його фізіологічний стан близький до норми.

Високий рівень відрізняють бажання боротьби, відсутність сумнівів, прагнення випробувати себе, добитися перемоги над противником. На такому рівні психологічної готовності військовослужбовець довго знаходитися не може. Спрацьовують захисні механізми психіки і фізіології людини [27, с. 11–16].

Зовнішніми ознаками психологічної готовності військовослужбовця є відсутність метушливості чи замкненості, стабільна поведінка; чітке, безпомилкове виконання наказів і команд; нормальний фізіологічний стан (частота пульсу, дихання, колір обличчя тощо).

Індикаторами психологічної готовності військовослужбовця може бути особиста впевненість:

- я знаю;
- я можу;
- я вмію/мене навчили;
- мій підрозділ мене не полишить/захистить;
- у випадку поранення про мене подбають;
- у разі загибелі подбають про моїх близьких.

Стійкість – це час, упродовж якого людина здатна витримати негативну дію стресорів.

Умовно стресори бою можна розділити на наступні:

- невизначеність;
- загроза життю/здоров'ю;
- агресивне навколишнє середовище (всебічне забезпечення);
- виснаження (сон, відсутність їжі, спрага);
- смерть/каліцтво/поранення.

Для багатьох військовослужбовців діяльність у бойових умовах характеризується постійним стресом, психічною напруженістю, великими фізичними й психічними навантаженнями, незадоволеністю першого та другого рівня потреб за пірамідою А. Маслоу, особливо потреби в безпеці.

За результатами досліджень прояву бойового стресу (стану психічного напруження військовослужбовців у процесі їх адаптації до умов бойової діяльності з використанням ресурсного потенціалу) серед військовослужбовців Збройних Сил України, проведеними і оприлюдненими О. Бліновим у 2019 році (всього було залучено 690 військовослужбовців, з них 408 учасників бойових дій, з яких 97 мали поранення), встановлено, що учасникам бойових дій порівняно з іншими військовими більш властиві вищий рівень тривожності і емоційних переживань, агресивність, відособленість, відчуженість, недовірливість, нетовариськість, замкненість, критичність, схильність до об'єктивності, до надмірної суворості в оцінці людей (хто мислить інакше, той або дурень, або ворог), більша конфліктність, вищий рівень щирості та відвертості. Такі результати властиві людям, що діють в умовах ризику життю, на грані виживання: «або ти, або тебе».

Було встановлено, що в цілому чим триваліше військовослужбовець бере участь у бойових діях, тим вищі в нього показники переживання бойового стресу. Також встановлено суттєве збільшення переживання бойового стресу в тих бійців, що зазнали поранення, і тенденцію залежності переживання бойового стресу від факту наявності у військовослужбовців контузії [1, с. 367–394].

Враховуючи це, мотивація військовослужбовця до ризику має будуватися за формулою: збереження власного життя – виконання завдання підрозділом – захист держави.

Основними індикаторами, які вказуватимуть на зниження психологічної стійкості, будуть байдужість, апатія і фізіологічні відхилення.

Індикатори зниження психологічної стійкості:

відсутність адекватної реакції на події;

перестав дбати про власну безпеку;

перестав дбати про особисту гігієну;

почалися проблеми з травленням;

почалися проблеми з пам'яттю.

Підтримання стійкості має здійснюватися як відповідь на стресори.

Зокрема, невизначеність (відсутність або суперечливість інформації про зміст чи умови виконання бойового завдання, противника і характер його дій) може нівелюватися довірою до командира (впевненістю у його професіоналізмі і адекватності прийнятих ним рішень ситуації), постійним бойовим інформуванням і неформальним спілкуванням військового лідера з підрозділом.

Загрози життю і здоров'ю, вплив агресивного навколишнього середовища частково або повністю можуть нівелюватися своєчасним і повним забезпеченням військовослужбовців усім необхідним для функціонування в бойових умовах (зброя, боєприпаси, засоби захисту, предмети речового і медичного забезпечення тощо).

Виснаження нівелюється своєчасним забезпеченням особового складу їжею (серед іншого гарячою) і водою, контролем з боку військового лідера за режимом харчування і вживання води. Зокрема, анонімне опитування учасників бойових дій з метою вивчення різних аспектів життєдіяльності на війні (особистих вражень та

переживань, побуту, процесу підготовки військ (сил), проведене фахівцями кафедри суспільних наук у 2018 році, засвідчує, що 80% опитаних відзначили важливість гарячої їжі як високу.

Хронічне недосипання, тривожний сон, нічні жахи, безсоння або неглибокий сон (дери́вація сну) має негативні наслідки для організму й ефективної діяльності мозку. Депривація сну підвищує ризик отримання поранення, оскільки знижує уважність і сприйняття, фізичні можливості організму, знижує пильність, підсилює дію інших стресорів, посилює втому. Військовослужбовцю необхідно більше часу для оцінки ситуації, критичного осмислення можливих варіантів дій, прийняття рішення. Солдати змушені миритися з тривогою, перепадами настрою, зниженням пам'яті й концентрації уваги, компенсуючи це вживанням надмірної кількості кофеїну та нікотину. В ідеалі військовослужбовцю потрібно не менше 4 години сну впродовж кожного 24-годинного періоду. Проте війська переважно обходяться значно меншою кількістю сну впродовж тривалих періодів часу.

За свідченнями воїнів, які виконували бойові завдання в АТО (ООС), часто приходилося спати лише 2-3 години на добу, впродовж дня були можливі короткотривалі проміжки для сну. Під час дослідження особливостей прояву бойової діяльності військовослужбовців під час ведення бойових дій (2017–2018 рр.) на запитання анкети «Скільки потрібно мінімального часу на сон на добу для підтримання високої боєздатності?» були отримані відповіді (у середніх значеннях): на першу добу – 4,75 год., на другу – 5,10 год., на третю – 5,25 год., на четверту – 5,35 год., на п'яту – 5,50 год., на шосту – 5,55 год, на сьому – 5,60 год., більше, ніж 7 діб – 5,70 год. Також, на думку військовослужбовців, які тривалий час знаходилися на першій лінії, вони спроможні знаходитися в бойових умовах без сну до 2-3 діб (без прийняття спеціальних медичних препаратів) при високій інтенсивності бойових дій [1, с. 396–397].

У кожного свій ресурс організму для підтримання оптимальної функціональної працездатності, але при тривалому неспанні відбувається різке падіння рівня функціональних і психологічних резервів організму бійців. На одному зусиллі волі вже неможливо забезпечити високий рівень ефективності діяльності військовослужбовця та працездатності організму бійця. У таких умовах організм починає використовувати свої внутрішні резерви для підтримання належного функціонального стану. Приблизно через 30-40 діб перебування в умовах бойових дій ці резерви поступово вичерпуються і потребують відновлення.

Кращим виходом із ситуації є регулювання терміну перебування особового складу в районі проведення бойових дій (здійснення ротаций). Дослідження особливостей прояву бойової діяльності військовослужбовців під час ведення бойових дій проводилося упродовж 2017–2018 рр. показало, що максимальний термін перебування військовослужбовців у районі бойових дій повинен складати не більше 5 місяців. Стосовно сну контрольною ознакою відновлення сил організму є позитивне відчуття бадьорості, задоволеності від сну, «виспаності», бажання більше не спати. Виявлено, що при активному бойовому зіткненні 3-4 години сну протягом періоду до 7 діб дозволяють на оптимальному рівні підтримувати сили військовослужбовців при їх високому рівні мотивації. Недотримання режиму сну призводить до погіршення показників уваги, пам'яті, мислення тощо, також тривале обмеження часу на сон може бути однією з причин розвитку стресових розладів.

Важливим доповненням є навчання військовослужбовців аутогенним способом психологічної підтримки (самодопомоги).

До них відносять:

методи саморегуляції (заспокійливе та мобілізуюче дихання, контрастне розслаблення м'язів та ін.);

формули самопереконавання, самонавіювання, самонаказу;

складні психорегуляційні комплекси (аутогенне тренування, самогіпноз, медитація, нервово-м'язова релаксація).

Запропоновані індикатори для виявлення осіб, здатних швидше за інших адаптуватися до умов ведення бойових дій (хижаків, воїнів), безумовно не є панацеєю. Це лише перший крок до виявлення людей, психологічно стійких до бойових умов. Передусім таких осіб необхідно відшукати, виявити індивідуальні якості й спрямувати до підрозділу/призначити на посаду, де ці якості зможуть найкраще розкритися.

Якісно проведений професійно-психологічний відбір з точки зору психологічної стійкості дає такі переваги:

досягнення найефективнішого використання людського потенціалу в Збройних Силах, наближення до ідеалу «правильна людина на правильному місці»;

досягнення високого рівня ефективності на посадах, які визначають стійкість і боєздатність підрозділу;

задоволення військовослужбовця від виконання діяльності, яка відповідає його особистим потребам, можливостям та здібностям.

Також важливо усвідомити необхідність встановлення рівня сформованості психологічної стійкості та виявлення тих якостей, які потребують формування чи розвитку. Тому додатково до визначених індикаторів та підходів до відбору потенційно стійких осіб, необхідно проводити психологічне тестування для встановлення рівня стійкості до бойового стресу, схильності до ризику, страху, змін обстановки тощо.

Рекомендований перелік методик:

багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) «Адаптивність-200» дозволяє встановити рівень стійкості до бойового стресу;

методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану О. М. Кокуна дає можливість швидко й досить точно отримувати оцінку респондентами різних складових їх стану, достатньо легко діагностувати параметри не тільки «традиційних» станів самопочуття, активності та настрою, але й інших показників, які характеризують специфічний психофізіологічний стан людини за певної діяльності, серед них емоційний, мотиваційний та інші компоненти;

методика «Диференційна діагностика депресивних станів» В. А. Жмурова дозволяє ідентифікувати страх, тривогу, розгубленість, апатію;

методика визначення толерантності до невизначеності С. Баднера (модифікація Г. Солдатової) дозволяє виявити в особи потяг до невизначених ситуацій, почуття комфорту в момент перебування в невизначеній ситуації, сприймання невизначених ситуацій як бажаних; здатність приймати конфлікт та напруження, що виникають у невизначених ситуаціях; здатність приймати невідоме; здатність сприймати нові, незнайомі та ризиковані ситуації як стимулюючі; готовність пристосуватись до невизначеної ситуації;

опитувальник копінг-стратегій Р. Лазаруса, С. Фолкмана (в адаптації Т. Крюкової, О. Куфтяк, М. Замишляєвої) для визначення копінг-стратегій поведінки в ситуації невизначеності. Включає 50 тверджень, кожне з яких відображає певний спосіб поведінки у важкій або проблемній ситуації;

методика «Особистісна готовність до змін» (PCRS – Personal change readiness survey), Голд, Ролнік, Халл, Хезер в адаптації Н. Бажанової та Г. Бардієр. Дас змогу діагностувати особливості прояву таких властивостей, як «винахідливість», «сміливість», «пристрасність», «оптимізм», «адаптивність», «упевненість», «толерантність до двозначності»;

методика «Діагностика ступеня готовності до ризику» (Шуберта) дозволяє виміряти схильність людини до ризику в умовах фізичної небезпеки;

методика дослідження схильності до ризику (за О. Шмельовим) дозволяє одержати показники величини схильності до ризику як риси характеру. Аналіз схильності до ризику як риси характеру має важливе значення для психологічного прогнозування процесів прийняття рішень у невизначеній ситуації. Високий рівень схильності до ризику є показником рішучості;

тест-опитувальник для дослідження вольової саморегуляції А. В. Зверкова та Е. В. Ейдмана дозволяє встановити міру опанування особою поведінкою в різноманітних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, бажаннями і станами; виявити емоційно зрілих, активних, незалежних, самостійних осіб, яким притаманні спокій, упевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття особистого обов'язку;

опитувальник «Death Attitudes Profile – revisited (DAP-R)» Р. Т. Wong, G. Т. Reker, G. Gesser, перепрацьований (адаптація Т. А. Гаврилової) дозволяє виявити відношення людини до смерті;

опитувальника військово-професійної життєстійкості (О. Кокун) дас можливість визначити загальний рівень військово-професійної життєстійкості;

експериментальна психологічна методика вивчення фрустраційної толерантності на етапі підготовки до виконання завдань у бойових умовах (О. Хміляр, Р. Момот) дозволяє виявляти та сформувати у військовослужбовців відповідну стратегію в бойовій обстановці та встановити рівень фрустраційної толерантності до виконання завдань за призначенням;

методика «Стрес-фактори» спрямована на виявлення негативного впливу різних стресогенних чинників у районах ведення бойових дій;

коротка шкала стійкості (The Brief Resilience Scale), Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher, & Bernard, 2008 пов'язана з виявленням оптимізму, сенсу життя, песимізму, тривоги, депресії, стресу;

Гіссенський опитувальник соматичних скарг виявляє інтенсивність емоційно забарвлених скарг з приводу стану фізичного здоров'я.

методика «Шкала депресії» (адаптація Т. І. Балашової) призначена для діагностики депресивних станів і станів, близьких до депресії, для скринінг-діагностики при масових дослідженнях;

шкала стійкості Коннора-Девідсона (The 25-item Connor–Davidson resilience scale; CD-RISC-25);

методика комплексної оцінки рівня психологічної стійкості військовослужбовців (О. Кокун, І. Пішко, Н. Лозінська) дозволяє надати

характеристику морально-психологічного стану особового складу, надає можливість визначити актуальний рівень психологічної стійкості окремих військовослужбовців та підрозділу в цілому.

2.2.3. Тенденції збройної боротьби, які впливають на психологічну підготовку у Збройних Силах України після початку широкомасштабного вторгнення рф в Україну у 2022 році

Зміна характеру збройної боротьби, інноваційність і швидка адаптивність українських військовослужбовців та їхніх противників (російських загарбників, військовослужбовців КНДР тощо) окреслила нові тенденції, які впливатимуть на спрямованість психологічної підготовки (як індивідуальної, так і колективної):

а) відкритість/прозорість поля бою. Сучасне поле бою стало «відкритим» внаслідок значного насичення засобами розвідки й спостереження (особливо дронами) і швидкістю передачі інформації та цілевказання завдяки сучасним засобам комунікації. Фактично лінія бойового зіткнення стає середовищем, де важко здійснити приховані дії військ (приховане пересування, розгортання, зайняття позицій, зосередження тощо).

Це значно посилює роль маскування і введення противника в оману, а також змушує підрозділи діяти максимально розосереджено (окремими броньованими бойовими машинами – ББМ, БМП/БТР, малими групами).

В контексті цього мають бути реалізовані:

посилення навичок індивідуального та колективного маскування;

вироблення культури маскування (радіомовчання, користування мобільними пристроями, зниження шумності і теплових сигнатур тощо), постійне тренування і перевірки в цьому напрямі;

б) посилення ролі дронів. Дрони стають основним засобом розвідки й ураження, поступово замінюючи собою колективну піхотну зброю. Також дрони поступово стають засобами логістики малих груп.

В контексті цього мають бути реалізовані:

тренування військовослужбовців діям у разі виявлення/наближення дрону противника (серед іншого радіочастотними аналізаторами);

зміни у вогневій підготовці – зосередження зусиль на ураженні вогнем відділення/групи рухомої повітряної цілі (повітряної цілі, що зависає);

навчання стрільбі з мисливської помпової зброї (за наявності) по рухомій повітряній цілі;

підготовка фахівців-зенітників, озброєних FPV-дронами для знищення дронів противника;

виявлення ознак своїх дронів, вивчення їх особовим складом, тренування з розпізнавання своїх дронів;

тренування з логістичного забезпечення дронами малих груп (їжа, вода, боєприпаси);

в) зміна ролі бронетехніки на полі бою. У сучасних умовах відкритості поля бою бронетехніка стала більш уразливою.

В контексті цього мають бути реалізовані:

створення відповідних умов для дій ББМ (придушення засобами РЕБ дронів противника на маршруті висування (створення коридору для дій підрозділу), онлайн розвідка маршруту висування);

вироблення варіантів дій ББМ у взаємодії з іншими силами і засобами (супроводження кожної ББМ окремим дроном для розвідки і швидкого ураження цілей і швидке коригування маршруту в режимі онлайн);

г) необхідність розуміння майбутніх дій, чіткість і зрозумілість поставлених завдань. Відсутність інформації породжує невпевненість. Найкраще джерело первинної інформації – людина, якій довіряють і від дій якої залежать, – безпосередній командир. Він має також впливати на вторинну комунікацію військовослужбовців підрозділу (обговорення в неформальній обстановці, особисті думки і судження, плітки і домісли), пояснюючи доцільність того чи іншого способу дій.

Військовослужбовець має володіти максимумом інформації про майбутнє бойове завдання. Ця інформація має бути йому зрозумілою (аж до чіткої алгоритмізації і проведення тренувань із взаємодії та/або дій у ситуаціях, які виникнуть раптово і поставлять під загрозу змін чи порушать сплановані дії/алгоритми). Тобто кожен має мати і розуміти альтернативні варіанти дій, якщо щось піде не за планом (потрапили під неочікуваний обстріл, натрапили на засідку, сили противника виявилися більшими тощо).

Результати вивчення стану внутрішньо-комунікаційної роботи шляхом експертного опитування офіцерів структур морально-психологічного забезпечення ланки «рота (батарея) – батальйон (дивізіон)», проведеного в січні-лютому 2023 року в бригадах, які вели бойові дії на Сході України, показали пряму залежність довіри і віри в перемогу від налагодженої внутрішньо-комунікаційної роботи. Опитування свідчать, що в умовах російсько-української війни військові лідери далеко не завжди є першоджерелом інформації для своїх підлеглих, є проблемні питання щодо періодичності проведення командирського/бойового інформування в підрозділах. Це знижує ступінь поінформованості військовослужбовців про противника і, внаслідок цього, психологічну готовність до дій у конкретних умовах обстановки. Експерти наголошують на необхідності проведення командирського і бойового інформування, адже більшості військовослужбовців треба роз'яснювати сутність подій, що відбуваються, доповнювати інформацію з офіційних джерел актуальними для підрозділу поточними відомостями тощо [19].

В контексті цього мають бути реалізовані:

систематична комунікація/інформування особового складу безпосередніми командирами;

впровадження і використання аналізу проведених дій у підрозділі (АПД, англ. After Action Review, AAR) як процедури вивчення досвіду попередніх боїв (бойових дій) та впровадження цього досвіду в бойову і психологічну підготовку для підготовки підрозділу до подальших бойових дій;

залучення найбільш підготовлених/досвідчених військовослужбовців у якості «спостерігачів» на полі бою з подальшим їх залученням до процесів планування (на певних етапах, за необхідності) і до аналізу проведених дій (АПД) у якості експертів;

вироблення у військовослужбовців здатності аналізувати свою власну і групову діяльність та інтерпретувати її під час проведення АПД. Це дозволить позбавлятися надлишкової емоційності й виробляти у військовослужбовців почуття залученості й особистої значимості в загальних процесах;

д) обмеженість часу на підготовку особового складу (як тих, хто прибуває на доукомплектування військових частин, так і «бойового ядра» підрозділів новим способом дій) через систематичні бойові дії.

В контексті цього мають бути реалізовані заходи:

в індивідуальній підготовці: декомпозиція навичок, алгоритмізація і протоколізація підготовки – складні/комплексні ситуації розбиваються на прості дії, які в подальшому відпрацьовуються до автоматизму (тобто відбувається формування динамічних стереотипів). Таким чином, кожній ситуації індивідуальної діяльності, вмінню чи навичці відповідає певна заздалегідь розроблена вправа (у вигляді алгоритму, протоколу), яка формує порядок дій, динамічний стереотип, м'язову пам'ять;

у колективній підготовці: кожній ситуації колективної діяльності (наприклад, висування відділення на оборонну позицію для заміни підрозділу, що обороняється) відповідає набір вже алгоритмізованих вправ індивідуальної підготовки (наприклад, дії в разі виявлення дрону противника, дії з надання першої медичної допомоги) і вправ колективної підготовки (наприклад, дії відділення в разі зустрічі зі штурмовою групою противника, вогневе ураження вогнем відділення рухомої повітряної цілі (повітряної цілі, що зависає) тощо) [9].

Перелік вправ не має бути вичерпним і повинен формуватися (доповнюватися новими вправами) відповідно до змін характеру бойових дій.

Прикладом алгоритмізації психологічної підготовки є методичні рекомендації, опубліковані у 2020 році [47].

Також доцільним вважається (за наявності чи можливості забезпечення) використання в індивідуальній підготовці VR-симуляторів для пришвидшення вироблення специфічних вмінь і навичок, які потребують витрат і довгих тренувань на полігонах (стрільба з різних видів піхотної зброї по цілях, що з'являються та рухаються; стрільба вогневих груп по БПЛА різних типів тощо). Прикладом є використання в підготовці військ (сил) тренажерів віртуальної реальності української компанії Logics7 [9; 24];

е) відсутність мотивації до підготовки, на яку вітчизняні фахівці звернули увагу ще в 2021 році [16, с. 122].

Причинами недостатнього рівня психологічної готовності в деяких військовослужбовців є низька мотивація до психологічної підготовки через недостатню обізнаність щодо її значимості та продуктивності.

Натомість військовослужбовці з самого початку служби мають усвідомити, що всебічна підготовка і постійні тренування є запорукою виживання на полі бою. В контексті цього опитування щодо окремих аспектів моральної готовності (як складової психологічної готовності), проведеного в кінці 2022 року, результати засвідчили, що 64-90% опитаних (з яких близько 29% раніше не проходили військову службу) усвідомлюють необхідність удосконалювати свої вміння і навички [51, с. 238–239, 244].

Крім зазначеного, в контексті окреслених нами тенденцій доцільним буде спрямувати зусилля колективної підготовки в наступних напрямках:

є) навчання спільним діям підрозділів (відділення, взвод), підрозділів РЕБ та підрозділів БПЛА. В контексті цього мають бути реалізовані завдання:

тренування спільних дій бойових підрозділів і підрозділів забезпечення (особливо під час бойового злагодження) щодо створення підрозділами РЕБ і БПЛА відповідних умов для дій відділення (взводу) на ББМ (придушення засобами РЕБ дронів противника на маршруті висування (створення коридору для дій підрозділу), онлайн розвідка маршруту висування, ураження противника нашими БПЛА на маршруті висування й на позиціях, що атакує відділення (взвод) на ББМ); тренування підрозділів логістики (підвозу, матеріально-технічного забезпечення), водіїв транспортних засобів підвозу взаємодії з підрозділами РЕБ і БПЛА щодо створення відповідних умов для дій на маршрутах підвозу (евакуації); тренування груп медичної евакуації взаємодії з підрозділами РЕБ і БПЛА щодо відповідних умов для дій на маршрутах евакуації;

ж) навчання спільним діям на рівні індивідуальної взаємодії окремих категорій військовослужбовців (командири БМ, механіки-водії/водії) й окремих категорій військовослужбовців підрозділів РЕБ та БПЛА (розвідники, оператори БПЛА):

тренування дій командирів БМ, механіків-водіїв/водіїв взаємодії з конкретними операторами БПЛА щодо супроводження кожної ББМ окремим дроном для розвідки й ураження цілей і швидкого коригування маршруту в режимі онлайн;

тренування дій командирів БМ, механіків-водіїв/водіїв взаємодії з конкретними операторами БПЛА, які передані відділенню (взводу) і діють безпосередньо в бойовому порядку підрозділу (в ББМ) для розвідки й швидкого ураження цілей;

тренування водіїв підрозділів логістики й медичних підрозділів взаємодії з конкретними операторами БПЛА щодо супроводження окремим дроном для розвідки і швидкого коригування маршруту в режимі онлайн.

2.2.4. Особливості використання аналізу проведених дій в інтересах підготовки підрозділу

Спостереження за діями своїх військ і військ противника під час бою, рефлексія військовослужбовців і військових лідерів є важливими джерелами виявлення проблемних питань застосування військ (сил). З'ясування (фіксація) причин невдалих дій або проблемних питань, їх аналіз здійснюється для врахування в підготовці та подальшій діяльності підрозділу, тобто задля вивчення та впровадження досвіду.

Фіксація (виділення конкретних проблемних питань із загальної картини минулого бою) відбувається під час обговорення результатів бою – аналізу проведених дій у підрозділі (далі – АПД, англ. After Action Review, AAR). Саме цей захід є невід'ємним елементом як внутрішньо-комунікаційної роботи, так і процесу вивчення та впровадження досвіду, оскільки дає можливість зібрати первинну інформацію про проблеми, що виникли під час бою.

Під час проведення АПД з'ясовуються позитивні та негативні аспекти дій підрозділу. Негативні аспекти, проблемні питання, причини невдач, необхідно ретельно аналізувати й неодмінно враховувати під час планування наступного бою (бойових дій) підрозділу. Позитивні аспекти, актуальні для швидкого врахування в подальшій діяльності, крім того, мають у стислі терміни доповідатися старшому

начальнику для врахування в ході планування наступного бою (бойових дій) інших підрозділів. Результати бою (бойових дій) підрозділу доповідаються старшому начальнику і вносяться до журналу бойових дій [23]. Місце АПД в процесі вивчення та впровадження досвіду відображено на рис. 5.1.

Місце АПД у процесі впровадження вивчених уроків минулого бою в підготовку військ (сил) відображено на рис. 5.2.

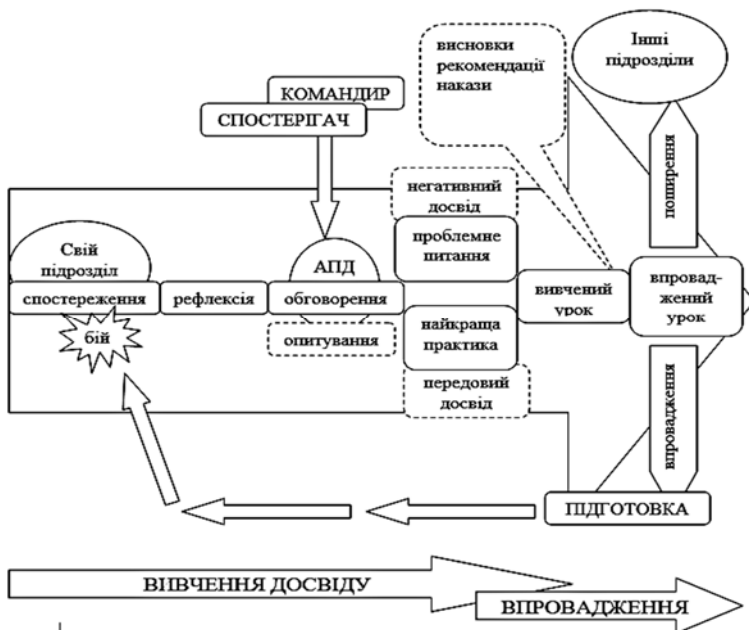


Рис. 5.1. Місце АПД у процесі вивчення та впровадження досвіду бойових дій.



Рис. 5.2. Місце АПД у процесі впровадження досвіду минулого бою в підготовку військ (сил).

Практична робота автора у військових частинах і підрозділах Збройних Сил України упродовж 2023 року [3; 19] та проведені емпіричні дослідження вказують на наявність проблемних питань щодо здатності сучасних військових лідерів організовувати вивчення та впровадження досвіду [32].

Результати вивчення стану внутрішньо-комунікаційної роботи у військових частинах і підрозділах оперативного-стратегічного угруповання військ «Хортиця» шляхом експертного опитування офіцерів структур морально-психологічного забезпечення ланки «рота (батарея) – батальйон (дивізіон)» свідчать про наявність певних проблемних питань стосовно систематичності проведення військовими лідерами тактичного рівня АПД у підрозділах [19], що знижує психологічну готовність військовослужбовців до дій у конкретних умовах обстановки. Це свідчить про те, що військові лідери тактичного рівня недостатньо уваги приділяють проведенню АПД в підрозділах. Зайнятість командирів рот (взводів) підготовкою до наступного бою та адміністративними питаннями, недостатня навченість старшин (сержантів) методиці проведення АПД часто не давали можливості своєчасно виявляти проблемні питання й оперативно реагувати на них.

Про наявність проблемних питань стосовно здатності сучасних військових лідерів Збройних Сил України організовувати вивчення та впровадження досвіду й очолювати цей процес свідчать також результати експертних опитувань військових лідерів Збройних Сил України, проведених упродовж 01–25 січня 2024 року науковими працівниками кафедри суспільних наук навчально-наукового інституту воєнної історії [32].

В опитуванні в якості експертів взяли участь 49 офіцерів оперативного рівня та 14 офіцерів стратегічного рівня.

Дослідженням встановлено наступне:

стосовно того, чи спроможні сучасні військові лідери стратегічного рівня організовувати вивчення та впровадження досвіду (збір інформації щодо проблемних питань бойової діяльності, дослідження проблемних питань по завершенні виконання завдання, вироблення висновків за результатами вивчення проблемних питань з визначенням головних причин і наслідків проблем, проведення необхідних заходів/коригувальних дій для усунення або неповторення проблем чи зменшення їх негативних наслідків, своєчасне доведення інформації про отриманий та впроваджений досвід) у підпорядкованих військових організаційних структурах, 38,8% опитаних вважають, що повністю чи достатньо спроможні, 53% вказують на середній рівень спроможності. Разом із тим 8,1% опитаних вказали на неспроможність сучасних військових лідерів стратегічного рівня організовувати вивчення та впровадження досвіду в підпорядкованих військах (силах);

стосовно спроможності військових лідерів оперативного рівня організовувати вивчення та впровадження досвіду (збір інформації щодо проблемних питань бойової діяльності, дослідження проблемних питань по завершенні виконання завдання, вироблення висновків за результатами вивчення проблемних питань з визначенням головних причин і наслідків проблем, проведення необхідних заходів/коригувальних дій для усунення або неповторення проблем чи зменшення їх негативних наслідків, своєчасне доведення інформації про отриманий та впроваджений досвід) у підпорядкованих військових організаційних структурах, експерти висловилися

наступним чином: 28,5% – повністю чи достатньо спроможні, 57,1% відзначають середній рівень спроможності, 21,3,% вказують на неспроможність організовувати вивчення та впровадження досвіду в підпорядкованих військах (силах);

стосовно того, чи спроможні сучасні військові лідери тактичного рівня здійснювати вивчення та впровадження досвіду (збір інформації щодо проблемних питань бойової діяльності, обговорення проблемних питань по завершенні виконання завдання, проведення необхідних коригувальних дій для усунення або неповторення проблем чи зменшення їх негативних наслідків, своєчасне доведення інформації про отриманий та впроваджений досвід) у підпорядкованих підрозділах, 38,8% експертів вважають, що повністю чи достатньо спроможні, 47% вказали на середній рівень спроможності, а 14,4% вказали на низьку спроможність вивчати та впроваджувати досвід бою (бойових дій).

Попри в цілому достатню здатність сучасних військових лідерів усіх рівнів організовувати (здійснювати) вивчення та впровадження досвіду, результати опитувань вказують на наявність певної кількості посадових осіб, у яких ця компетентність сформована недостатньо. Відсоток таких осіб на різних рівнях військового лідерства варіюється від 14,4% до 21,3,%. Орієнтовно шоста частина військових лідерів тактичного рівня і п'ята частина оперативного рівня потребують підвищення рівня обізнаності з питань вивчення та впровадження досвіду.

Крім несистематичного проведення аналізу проведених дій, недостатньої спроможності військових лідерів організовувати процес вивчення та впровадження досвіду, важливим психологічним аспектом став вплив бойового стресу на результати АПД і процесу вивчення досвіду в цілому.

Зокрема проблемним питанням АПД виявилось переведення інтерпретації військовослужбовцями інформації з рівня емоцій на рівень фактів. Особливо це виявилось після першого бою (боїв) у військовослужбовців з відсутністю бойового досвіду. Емоційність, тривожність, підозрілість до командування, передістеричні й істеричні стани не давали змоги обговорити результати бою і виокремити проблемні питання, які потребували негайного аналізу та вирішення.

З одного боку, це досягалося проведенням АПД в перші дні після бою під час психологічного дебрифінгу. Як правило, дебрифінги в ротах проводилися групами контролю бойового стресу бригад (англ. Combat and Operational Stress Control (COSC) units), а також штатними й приданими високомобільними групами внутрішніх комунікацій і групами морально-психологічної підтримки. Зокрема в підрозділах механізованих бригад, які проводили наступальні бої на Запорізькому напрямку влітку 2023 року [6, с. 116–126; 7, с. 114–128], після перших боїв АПД часто проводився штатними групами контролю бойового стресу бригад або позаштатними групами внутрішніх комунікацій від органів військового управління вищого рівня під час дебрифінгу на наступний день після бою.

Це дозволяло в умовах завантаженості командирів підготовкою до наступного бою все-таки провести АПД і зібрати первинну інформацію про результати бою; в обговоренні результатів бою перейти від емоцій військовослужбовців до фактів, установити причини невдач та сформулювати пропозиції для покращення діяльності та підвищення її ефективності.

Так, наприклад, у механізованій роті 33 окремої механізованої бригади оперативно-стратегічного угруповання військ «Таврія» (вела наступальні бої на

Запорізькому напрямку) у ході АПД під час дебрифінгу після першого наступального бою в результаті обговорення встановлено, що перед боєм під час цільової психологічної підготовки в особового складу було невірно сформовано картину майбутнього бою і модель поведінки. Виявлення проблемного питання дозволило в подальшому покращити цільову психологічну підготовку всіх підрозділів бригади.

З іншого боку, військовослужбовці з бойовим досвідом і досвідом військового лідерства менш емоційно і більш критично інтерпретували результати бою, що вказує на доцільність їхнього залучення до процесу вивчення та впровадження досвіду як позаштатних фахівців («спостерігачів» згідно After-Action-Review : покрокова інструкція з проведення [60]).

Аналіз проведених дій дозволяв оперативно виявляти критичні проблеми, оперативне вирішення яких сприяло збереженню життя та здоров'я військовослужбовців, підвищенню ефективності застосування підрозділу.

Попередній приклад засвідчив, що в механізованій роті 33 окремої механізованої бригади оперативно-стратегічного угруповання військ «Таврія» (у червні 2023 року вела наступальні бої на Запорізькому напрямку) в ході АПД під час дебрифінгу після першого наступального бою в результаті обговорення встановлено, що траншеї противника на деяких ділянках були відкопані на глибину всього 20–30 сантиметрів, хоча візуально виглядали як викопані у повний профіль. Це дало противнику можливість ввести наші засоби візуальної розвідки в оману стосовно розташування переднього краю і ступеня інженерного обладнання позицій. Особовий склад роти, який під час наступального бою зайняв ці траншеї, фактично не був захищений від засобів ураження противника (зокрема мінометного вогню і вогню з озброєння танків). Унаслідок незабезпеченості роти малими піхотними лопатами особовий склад практично не мав можливості дообладнати траншеї для захисту від вогню противника. Крім того, незабезпеченість малими піхотними лопатами стала однією з причин неготовності особового складу до наступного бою. Своєчасне вирішення проблемного питання дозволило за кілька днів підвищити бойові спроможності підрозділу.

Яскравим прикладом вивчення критичних за важливістю уроків і оперативного здійснення відповідних коригувальних дій стала зміна тактики дій окремих механізованих бригад оперативно-стратегічного угруповання військ «Таврія» на Запорізькому напрямку в червні-липні 2023 року внаслідок широкого застосування противником мінно-вибухових загороджень та удосконалення ним тактики їх застосування. З метою зменшення втрат особового складу й озброєння та військової техніки підрозділи оперативно-стратегічного угруповання військ «Таврія» змінили тактику дій: наступаючі війська частково або повністю відмовились від використання маневрених дій із застосуванням бронетехніки (переважно тієї, що була надана західними партнерами – бойових машин піхоти М2 «Бредлі», бронетранспортерів М113) та перейшли до тактики дій малими штурмовими групами [7, с. 129].

Відповідно до нової тактики застосування було швидко скориговано заходи бойової підготовки та цільової психологічної підготовки підрозділів.

Крім того, належним чином організована внутрішньо-комунікаційна робота в підрозділі (елементом якої є АПД), усна комунікація військового лідера з

підлеглими щодо виявлення проблемних питань після завершення виконання завдання та їх оперативне вирішення сприятимуть формуванню і підтриманню психологічної готовності особового складу [51, с. 100–102].

Загалом процес вивчення та впровадження досвіду (включно з АПД) на тактичному рівні з урахуванням впливу бойового стресу відображено на рис. 5.3.

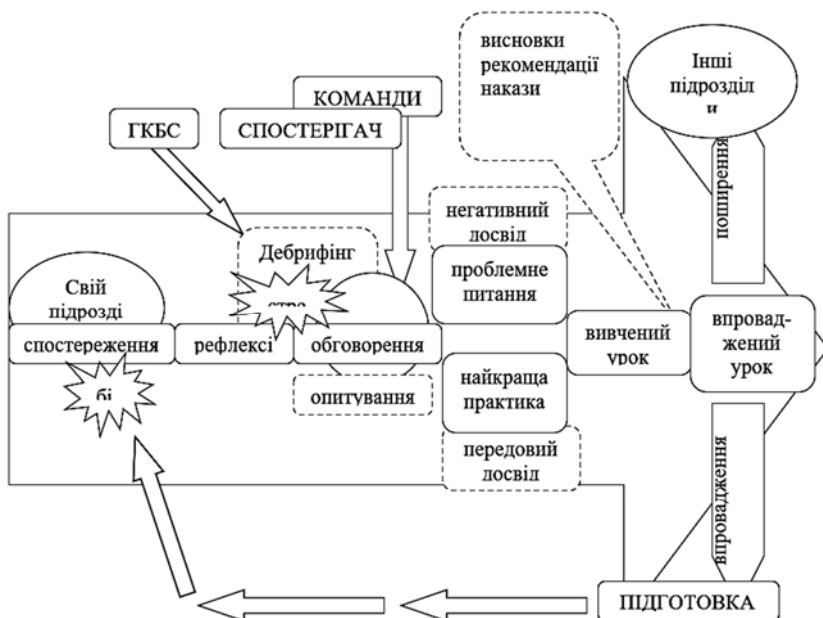


Рис. 5.3. Процес вивчення та впровадження досвіду (включно з АПД) на тактичному рівні з урахуванням впливу бойового стресу.

Таким чином, вивчення та впровадження досвіду на тактичному рівні є фундаментом системи вивчення та впровадження досвіду в Силах оборони України загалом. Саме військові лідери тактичного рівня є основними організаторами з вивчення та впровадження досвіду. Основним заходом дослідження проблемних питань є аналіз проведених дій, що має певну стандартизовану методику проведення.

Разом із тим недостатня навченість військових лідерів вивчати і впроваджувати досвід (зокрема проводити АПД), нехтування проведенням зазначеного заходу, психологічні особливості цієї процедури значно зменшують можливості щодо збору первинної інформації про проблемні питання бойового застосування підрозділів. Орієнтовно шоста частина військових лідерів тактичного рівня потребують підвищення рівня обізнаності з питань вивчення та впровадження досвіду, що створює виклики перед системою підготовки військових лідерів, серед іншого стосовно доповнення освітніх програм курсів професійної військової освіти військових лідерів тактичного рівня (L-2).

Підвищення ефективності вивчення та впровадження досвіду потребуватиме реалізації рішень на оперативному й стратегічному рівні щодо запровадження певних елементів у систему підготовки військових лідерів у всіх Збройних Силах України, а саме:

методика вивчення і впровадження досвіду має стати обов'язковим елементом підготовки військових лідерів усіх рівнів. Вбачається доцільним включити її окремим заняттям в освітні програми курсів професійної військової освіти військових лідерів тактичного (L-2) та оперативного (L-3) рівня в усіх вищих військових навчальних закладах;

аналіз проведених дій у підрозділі є невід'ємним елементом процесу вивчення та впровадження досвіду, оскільки є можливість зібрати первинну інформацію про проблемні питання, що виникли під час бою. Його проведення після бою є вкрай необхідним;

з огляду на можливий високий рівень бойового стресу особового складу підрозділу (особливо в новостворених бригадах та окремих батальйонах) аналіз проведених дій під час психологічного дебрифінгу є доцільним і виправданим. Тому одним із важливих завдань фахівців структур, підпорядкованих новоствореному Головному управлінню психологічної підтримки Збройних Сил України (зокрема груп контролю бойового стресу бригад), на тактичному рівні є надання допомоги військовим лідерам у вивченні досвіду бою (бойових дій);

з огляду на завантаженість військових лідерів тактичного рівня плануванням бойових дій і адміністративними питаннями, у підрозділах доцільно мати позаштатних посадових осіб («спостерігачів»), відповідальних за вивчення досвіду. Стосовно цього вбачається доцільним внести відповідні доповнення у військові керівні публікації, які регламентують вивчення та впровадження досвіду в Збройних Силах України;

з огляду на психологічні особливості інтерпретації інформації про результати бою, позаштатну посадову особу, відповідальну за вивчення досвіду («спостерігача»), доцільно призначати з числа осіб, які мають бойовий досвід та (бажано) досвід військового лідерства.

2.3. Контроль бойового (оперативного) стресу під час ведення наступу (за досвідом наступальних боїв на Запорізькому напрямку під час російсько-української війни, червень-липень 2023 року)

Наступальні операції великих угруповань військ і наступальні бої бригад з метою подолання підготовленої оборони противника влітку 2023 року стали новою реальністю російсько-української війни. Наступальні бої на Запорізькому напрямку – наступ на підготовлену глибоко ешелоновану оборону противника – велися в нових історичних умовах, відмінних як від початкового етапу російсько-української війни (лютий 2014 року), так і від початку широкомасштабного вторгнення російської федерації в Україну (лютий 2022 року).

Особливості виконання українськими військами бойових завдань у конкретній історичній ситуації початку наступальної операції (червень-липень 2023 року) наклали відбиток на організацію психологічного забезпечення військ, дещо змінивши підходи до проведення заходів відновлення підрозділів і підготовки до наступних боїв.

Нові історичні реалії потребували вироблення нових підходів до організації психологічного забезпечення військ загалом і контролю бойового (оперативного) стресу зокрема з урахуванням вже отриманого досвіду, насамперед з урахуванням психологічних особливостей ведення наступальних дій.

Умови ведення Збройними Силами України наступу на Запорізькому напрямку виявилися в дечому відмінними від класичних (викладених у бойових статутах, інших військових керівних публікаціях) через особливості природно-кліматичних умов (зокрема наявність великої кількості відкритих ділянок місцевості та відсутність достатньої кількості водних ресурсів), тривале перебування противника в обороні (і як наслідок значну протяжність і хаотичність мінних полів перед позиціями противника та потужне інженерне обладнання оборонних позицій), використання в обороні сучасних технологій (як-от стаціонарні камери спостереження за місцевістю з високою роздільною здатністю), перевагу противника в засобах повітряного нападу та радіоелектронної боротьби, значну кількісну перевагу в безпілотних літальних апаратах для ведення розвідки й коригування вогню артилерії.

Військові частини (окремі механізовані бригади, окремі штурмові батальйони) Збройних Сил України, які вели наступальні бої, були сформовані в кінці 2022 року і до того часу не мали досвіду ведення бойових дій. Більшість особового складу була призвана за мобілізацією та до цього не мала досвіду ведення бойових дій. Відсоток учасників бойових дій серед особового складу (учасників Антитерористичної операції на Сході України та учасників операції Об'єднаних Сил) складав від 10 до 30% від загальної чисельності. Військові лідери тактичної ланки (командири взводів, рот, батареї) у більшості мали підготовку військової кафедри як офіцери запасу, були призвані за мобілізацією, не мали практичного досвіду управління підрозділами, поміж тим з питань контролю бойового (оперативного) стресу. Значна кількість офіцерів структур морально-психологічного забезпечення (серед іншого груп контролю бойового стресу бригад), обов'язком яких була організація психологічного забезпечення особового складу, також були призвані за мобілізацією і раніше не опікувалися питаннями бойового (оперативного) стресу та надання першої психологічної допомоги в бою.

На початковому етапі наступальної операції бої велися в складі штатних підрозділів. Наступальний бій механізованої роти в середньому тривав до 8 годин, а в окремих випадках – у разі подальшого перегрупування і повторного введення в бій – до двох діб, з яких до 20 годин складала безпосередньо вогневі бої. Під час бою військовослужбовці діяли відповідно до поставленого перед ними бойового завдання, рівня своєї індивідуальної підготовки та злагоженості підрозділу, взаємусумісності і взаємодопомоги, рівня підготовки і готовності командирів.

Після бою упродовж першої доби відбувалося переосмислення військовослужбовцями пережитих подій, усвідомлення реальності можливої втрати життя і здоров'я, поява страху, розвиток тривожності. Для цього періоду були характерними наступні реакції бойового стресу та дії військовослужбовців:

- спостерігалися проблеми з апетитом;

- мали місце окремі випадки істерики;

- починалися проблеми зі сном;

- з'являлася агресія до старших начальників і військовослужбовців, які не брали участі в бою;

індивідуальне або групове вживання алкогольних напоїв;
самостійний аналіз бою, обдумування причин загибелі й поранення поборитимів, невдалих дій підрозділу, пошук винуватців.

Для другої-третьої доби було характерним:

епізодичне вживання алкоголю, але в значно менших масштабах;

агресія до командирів і старших начальників, офіцерів вищих штабів за невдали дії підрозділу, перекладання на них провини на незадовільне забезпечення, планування, управління діями підрозділу;

висловлювання неготовності або відмови від виконання бойових завдань особисто або підрозділом;

виправдання свого страху й неготовності недовіками й упущеннями в підготовці та всебічному забезпеченні;

стани тривожності, істеричні стани в окремих військовослужбовців.

Зазначене вище мало місце через несвоєчасне проведення в підрозділах заходів психологічного забезпечення та посилювалося недостатньою комунікацією командування з підлеглими щодо вивчення досвіду попередніх боїв, роз'яснення реального стану справ і результатів виконання завдань підрозділом, з'ясування причин невдач і висвітлення успіхів; несвоєчасним реагуванням на проблемні питання всебічного забезпечення.

Реалії вимагали швидкого відновлення підрозділів для успішного продовження наступальної операції. З метою підтримання психологічної стійкості особового складу авторами спільно з посадовими особами структур морально-психологічного забезпечення оперативно-стратегічного угруповання військ «Таврія» за досвідом двотижневої практичної роботи з психологічного забезпечення було розроблено алгоритм відновлення підрозділу після наступального бою. Він включав у себе рекомендований перелік заходів, які доцільно здійснити у перші три-чотири доби після бою.

1 доба.

Зустріч підрозділу, що вийшов з бою, старшим начальником (для роти – командиром батальйону, для підрозділу роти, який був приданий іншим підрозділам – безпосередньо командиром роти), подяка за виконання бойового завдання, не зважаючи на результати.

Розміщення особового складу в зоні не ближче 30 км від переднього краю.

Організація гарячого харчування. Миття особового складу гарячою водою, прання одягу.

Уточнення наявності особового складу, встановлення загиблих, поранених, зниклих безвісти.

Уточнення наявності озброєння та військової техніки, військового майна.

Відпочинок особового складу (сон).

Контроль за вживанням спиртних напоїв.

Організація комендантської служби Військовою службою правопорядку.

Заборона продажу спиртних напоїв у закладах торгівлі населених пунктів поблизу розташування підрозділу.

Забезпечення покращеного раціону харчування.

2 доба.

Аналіз проведених дій у складі взводів за участі командира роти.

Дебрифінг у складі взводів за участі офіцерів-психологів батальйонів, групи контролю бойового стресу військової частини, високомобільних груп внутрішніх комунікацій.

Робота військового капелана (групи військових капеланів) щодо поминання загиблих, сповідь і причастя охочих.

Індивідуальна робота військового капелана, групи контролю бойового стресу, високомобільних груп внутрішніх комунікацій, офіцерів-психологів батальйонів з психотравмованими військовослужбовцями.

Уточнення відомостей про загиблих, поранених, зниклих безвісти.

Заохочення військовослужбовців, які відзначились у бою, відзнаками. Відпрацювання подання для нагородження військовослужбовців державними нагородами.

Забезпечення майном і спорядженням замість втраченого (знищеного) в бою.

Забезпечення покращеного раціону харчування.

Розповсюдження досвіду боїв з можливим відеопоказом.

3 доба.

Продовження роботи групи контролю бойового стресу, високомобільних груп внутрішніх комунікацій, офіцерів-психологів батальйонів.

Орієнтування особового складу командиром батальйону щодо подальших дій. Доведення попереднього бойового розпорядження на наступний бій. Виявлення осіб, які відмовляються від участі у бойових діях.

Початок роботи щодо підготовки до наступного бою. Поповнення запасів боєприпасів, продовольства, води тощо.

Усунення недоліків у підготовці за досвідом бою, вивчення (тренування) новим прийомом і способам дій.

Усунення недоліків у всебічному забезпеченні для ведення наступного бою.

Робота з лідерами думок та військовослужбовцями, які висловлюють небажання продовжувати участь у бойових діях і спонукають до цього інших військовослужбовців.

Проведення концертних виступів, розважальних заходів (за можливості).

Напередодні наступного бою.

Благословення військовим капеланом на виконання завдань. Освячення озброєння та військової техніки.

Бойове інформування у складі роти і взводів, чітке і однозначне роз'яснення особовому складу бойового завдання на наступний бій та порядку його виконання. Вироблення підходів і способів виконання бойового завдання, встановлення порядку дій кожного військовослужбовця, моделювання проблемних ситуацій і визначення способів їх вирішення.

Таким чином, вироблення алгоритму відновлення підрозділу після наступального бою комбінуванням вже відомих раніше способів відновлення особового складу та поєднанням їх у систему роботи щодо контролю бойового (оперативного) стресу відповідно до нових реалій наступальних боїв літа 2023 року дало позитивні результати. В подальшому цей алгоритм було розповсюджено як практичні рекомендації для військових частин оперативно-стратегічного угруповання військ «Таврія» і дозволило угрупованню виконувати завдання за призначенням щодо подальшого прориву оборони противника на Запорізькому напрямку.

2.4. Удосконалення роботи груп контролю бойового стресу військових частин (за досвідом 2023-2024 років)

Одним із нововведень у системі психологічної підтримки військовослужбовців Збройних Сил України після початку широкомасштабного вторгнення рф стало формування груп контролю бойового стресу у військових частинах рівня «бригада» [4–5; 8; 48–50; 58–59]. Хоча початок активної діяльності цих груп почався в січні-лютому 2023 року, однак наразі проблемні питання функціонування цих груп залишаються малодослідженими, що не дозволяє повною мірою акумулювати практичний досвід і формувати практичні рекомендації щодо покращення їхньої діяльності. Тому вважаємо за доцільне висвітлити проблемні питання функціонування груп контролю бойового стресу та здійснити пошук можливих шляхів їхнього вирішення.

Практична робота у військових частинах [3; 19; 33] розкрила наступні проблемні питання в роботі груп контролю бойового стресу:

значна кількість офіцерів структур психологічної підтримки (до серпня 2024 року – структур морально-психологічного забезпечення – авт.), серед іншого груп контролю бойового стресу, призваних за мобілізацією, раніше не опікувалися питаннями бойового (оперативного) стресу та надання першої психологічної допомоги в бою, а лише мали споріднену освіту (вчителі, юристи, менеджери тощо);

офіцери структур психологічної підтримки (зокрема груп контролю бойового стресу), які раніше закінчили військово-політичні училища колишнього СРСР і були звільнені з лав Збройних Сил України до 2014 року, не мали досвіду роботи в нових реаліях і умовах бойових дій, особливо з питань подолання бойового (оперативного) стресу та надання першої психологічної допомоги в бою;

командири взводів, рот (батареї) у більшості мали підготовку військової кафедри як офіцери запасу, були призвані за мобілізацією, не мали практичного досвіду управління підрозділами, серед іншого з питань контролю бойового (оперативного) стресу;

більшість особового складу була призвана за мобілізацією та не мала попереднього досвіду ведення бойових дій. Відсоток учасників бойових дій складав від 10 до 30%;

високий рівень бойового стресу особового складу після перших боїв ускладнював організацію внутрішньо-комунікаційної роботи, зокрема проведення АПД і вивчення досвіду минулого бою [32].

Усе це породжувало певні проблемні питання після перших боїв з противником та актуалізовувало необхідність додаткової підготовки з питань контролю бойового (оперативного) стресу та надання першої психологічної допомоги в бою.

Робота щодо вирішення проблемних питань мала характер запізненого реагування. Підготовка офіцерів психологічної підтримки підрозділів і управління військових частин (між іншим груп контролю бойового стресу) була б доцільною під час формування військових частин, за 2-3 місяці до початку застосування, однак переважно здійснювалася безпосередньо перед початком наступальних боїв.

Проблемними питаннями в роботі груп контролю бойового стресу новостворюваних бригад, формування яких відбувалося впродовж 2024 року, були наступні:

функціональні обов'язки груп контролю бойового стресу й груп психологічного супроводу та відновлення військових частин були схожими, що створювало нерозуміння військовими лідерами можливостей та порядку застосування цих груп;

недостатня фахова підготовка офіцерів груп контролю бойового стресу, зокрема з питань особливостей бойового (оперативного) стресу та надання першої психологічної допомоги військовослужбовцям у бою;

недостатня укомплектованість груп контролю бойового стресу військових частин особами з психологічною освітою. Специфіка і алгоритм комплектування посад офіцерського складу створював перешкоди для призову (призначення, переміщення) на посади офіцерів груп контролю бойового стресу солдатів, які мали вищу психологічну освіту та/або досвід роботи як кризові психологи;

також те, що групи контролю бойового стресу повинні бути укомплектовані виключно особами офіцерського складу, унеможливлювало відправлення осіб з вищою психологічною освітою та досвідом практичної роботи, але у військовому званні «солдат» для здійснення курсової підготовки / підвищення кваліфікації з питань військової психології у вищі військові навчальні заклади Збройних Сил України;

специфіка роботи груп контролю бойового стресу передбачає часті переміщення на великі відстані для практичної роботи в підрозділах (ротах, взводах та їм рівних). Для цього переважно залучається власний автомобільний транспорт офіцерів цих груп, або автотранспорт, наданий волонтерськими організаціями. Відсутність у військових частинах штатного автомобільного транспорту для забезпечення діяльності груп контролю бойового стресу створює перешкоди для централізованого й своєчасного забезпечення паливом власного чи наданого волонтерськими організаціями автотранспорту. Це призводить до того, що часто офіцери груп контролю бойового стресу заправляють автотранспорт за власні кошти;

як правило, групи контролю бойового стресу працюють автономно одна від одної виключно в підрозділах своїх військових частин. Унаслідок цього накопичується часто унікальний практичний досвід вирішення проблемних питань психологічної підтримки, який не завжди стає доступним групам контролю бойового стресу інших військових частин;

часто групи контролю бойового стресу не можуть охопити своєю роботою всі підрозділи військової частини після активних бойових дій, через що питання надання першої психологічної допомоги усім, хто її потребує, можуть залишитися нереалізованими. Це потребує мінімально необхідної підготовки з питань психологічної підтримки певної кількості особового складу підрозділів (військових лідерів тактичного рівня – сержантів і командирів взводів, а також осіб, за своїми якостями схильних до діяльності щодо психологічної підтримки побратимів).

З метою вирішення зазначених проблемних питань пропонується:

на стратегічному рівні:

створення чіткої та зрозумілої ієрархії військових керівних публікацій з питань психологічної підтримки персоналу;

чітке нормативне розмежування обов'язків груп контролю бойового стресу і груп психологічного супроводу та відновлення відповідно до загального переліку завдань психологічної підтримки та рівнів надання психологічної допомоги під час бою;

з огляду на можливий високий рівень бойового стресу особового складу підрозділів після бою (особливо в новостворених військових частинах), наліз проведених дій є доцільним і виправданим під час психологічного дебрифінгу, який організовується групою контролю бойового стресу. Тому одним із важливих завдань посадових осіб груп контролю бойового стресу є надання допомоги військовим лідерам у вивченні досвіду бою (бойових дій) під час проведення психологічного дебрифінгу (що було нами зазначено раніше). Цей аспект доцільно внести до функціональних обов'язків посадових осіб груп контролю бойового стресу та відобразити в доповненнях чи оновленнях військових керівних публікацій з питань психологічної підтримки;

нормативне врегулювання можливості тимчасового (на час дії воєнного стану) призначення на посади офіцерів груп контролю бойового стресу військових частин осіб у військовому званні «солдат», які мають вищу психологічну освіту та досвід практичної роботи. Можливим вирішенням проблемного питання є унормування тимчасової заміни (за необхідності, на період дії правового режиму воєнного стану) офіцерських посад груп контролю бойового стресу посадами солдатів/сержантів (назва посади – інструктор з психологічної підтримки, штатно-посадова категорія – солдат/сержант) і призначення на них осіб у військовому званні «солдат», які мають вищу психологічну освіту та досвід практичної роботи;

нормативне врегулювання питання направлення посадових осіб груп контролю бойового стресу у військовому званні «солдат/сержант» для проходження курсової підготовки/підвищення кваліфікації з питань військової психології у вищій військовій навчальній закладі Збройних Сил України. Можливим вирішенням проблемного питання є збільшення обсягу навчального онлайн-курсу FWOP101 «Особливості роботи офіцера-психолога в умовах бойових дій» Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка на онлайн-платформі професійного розвитку Prometheus [62] та зарахування його проходження з отриманням сертифікату як курсову підготовку/підвищення кваліфікації з питань військової психології у вищому військовому навчальному закладі Збройних Сил України;

запровадити практику функціонування позаштатних інструкторів з психологічної підтримки підрозділів (на рівні взводів);

на оперативному й тактичному рівні:

зусилля центрів психологічної підтримки оперативних командувань і видів Збройних Сил зосередити на питаннях фахової підготовки посадових осіб груп контролю бойового стресу підпорядкованих військових частин щодо навчання їх сучасним методикам надання першої психологічної допомоги, методам психологічної підтримки та обміну досвідом практичної роботи. Тут можна запровадити багаторівневу систему фахової підготовки й обміну досвідом за схемою:

рівень 1: Центр психологічної підтримки оперативного командування – фахова підготовка посадових осіб груп контролю бойового стресу підпорядкованих військових частин, організація обміну досвідом з питань психологічної підтримки між групами контролю бойового стресу підпорядкованих військових частин;

рівень 2: група контролю бойового стресу військової частини – фахова підготовка з питань психологічного забезпечення військових лідерів тактичного рівня та позаштатних інструкторів з психологічної підтримки підрозділів;

рівень 3: група контролю бойового стресу військової частини – постійний методичний супровід діяльності позаштатних інструкторів з психологічної підтримки підрозділів (на рівні взводів) та менторство над ними, систематичне оновлення/поновлення знань, умінь і навичок з надання першої психологічної допомоги;

врахувати те, що фахову підготовку посадових осіб груп контролю бойового стресу в новостворених військових частинах найефективніше організовувати в перші 2 місяці формування та вносити відповідні корективи в планувальні документи;

оскільки недостатня фахова підготовка офіцерів груп контролю бойового стресу виявляється в усіх аспектах психологічної підтримки, вважаємо за доцільне структурувати їхню фахову підготовку за приблизно такою схемою:

а. вивчення загальних питань організації психологічної підтримки й функціональних обов'язків за посадами – заступник командира військової частини з психологічної підтримки й офіцери структур психологічної підтримки військової частини, які мають практичний досвід, та/або посадові особи Центру психологічної підтримки оперативного командування чи виду Збройних Сил;

б. вивчення порядку надання першої психологічної допомоги військовослужбовцям у бою, зокрема протоколів iCOVER, YAHALOM, правил 6П тощо, – посадові особи Центру психологічної підтримки оперативного командування чи виду Збройних Сил та/або офіцери групи контролю бойового стресу, які мають практичний досвід;

в. вивчення питань організації психологічного діагностування та актуальних методик – посадові особи Центру психологічної підтримки оперативного командування чи виду Збройних Сил та/або офіцери групи контролю бойового стресу, які мають практичний досвід;

г. місце і роль групи контролю бойового стресу в організації психологічної підготовки підрозділів – посадові особи Центру морально-психологічної підтримки оперативного командування чи виду Збройних Сил та/або офіцери групи контролю бойового стресу, які мають практичний досвід;

д. місце і роль групи контролю бойового стресу під час роботи пунктів психологічної допомоги, організації психологічної декомпресії військовослужбовців – посадові особи Центру психологічної підтримки оперативного командування чи виду Збройних Сил та/або офіцери групи контролю бойового стресу, які мають практичний досвід.

Практичний досвід роботи груп контролю бойового стресу та виявлені проблемні питання дозволяють виправляти системні помилки в організації психологічної підтримки військовослужбовців Збройних Сил України, вносити корективи у військові керівні публікації та планувальні документи.

ВИСНОВКИ

У цій публікації на прикладі росії й України висвітлено, як загальнолюдські цінності, цивілізаційний вибір держави та пов'язаний з ними політичний режим (демократичний чи тоталітарний) чинять визначальний вплив на формування системи підтримки персоналу збройних сил і визначають її спрямованість. Розкрито, як ставлення держави до людини, її життя і гідності визначає структуру і спрямованість системи підтримки персоналу в збройних силах. Публікація покликана пояснити, чому в Збройних Силах України існує і розвивається саме така система підтримки персоналу.

В контексті психологічної підготовки як складової психологічної підтримки військовослужбовців відображено нові тенденції її розвитку з урахуванням змін у збройній боротьбі, які відбулися від початку широкомасштабного вторгнення російської федерації в Україну. Також у контексті психологічної підготовки проведено аналіз проблемних питань вивчення та впровадження досвіду у Збройних Силах України в інтересах покращення процесу підготовки військ (сил).

Зокрема, на основі емпіричних досліджень та результатів практичної роботи у військах (силах) з'ясовано спроможність сучасних військових лідерів Збройних Сил України організовувати вивчення та впровадження досвіду, встановлено проблемні питання вивчення та впровадження досвіду в умовах ведення бойових дій, обґрунтовано важливість і доцільність аналізу проведених дій, психологічні особливості проведення АПД в бойових умовах.

Також зосереджено увагу на особливостях контролю бойового (оперативного) стресу як відносно нового напрямку діяльності. Зокрема одним із нововведень стало формування груп контролю бойового стресу у військових частинах рівня «бригада». Хоча початок їхньої активної діяльності почався в січні-лютому 2023 року, однак наразі проблемні питання функціонування цих груп у контексті удосконалення психологічної підтримки військовослужбовців Збройних Сил України під час російсько-української війни залишалися малодослідженими. Тому нами висвітлено проблемні питання функціонування груп контролю бойового стресу та пошук можливих шляхів їхнього вирішення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Блінов О. А. Психологія бойового стресу : дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.04 «Медицина психології». Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. 2020. 660 с.

2. Будагянц Л. М. Проблематика природи війн у становленні психології XX століття. Вісник Національного університету оборони України. 2012. № 2 (27). С. 303–308.

3. Відгук командувача оперативно-стратегічного угруповання «Таврія» про роботу групи наукових працівників Національного університету оборони України. Вхідний в НУОУ № 582/дек від 26 липня 2023 року.

4. Війна людей з'їдає: як на фронті психологи допомагають воїнам ЗСУ і чому фахівцям теж складно. TSN.UA, 29.01.2024. URL: <https://tsn.ua/exclusive/nabridla-cya-viyna-yak-na-fronti-psihologi-dopomagayut-voyinam-zsu-i-pro-scho-mriyut-zahisniki-ukrayini-2502514.html> (дата звернення: 14.10.2024).

5. Військові психологи в Україні зосереджені на кризовій психології. ArmYinForm, 12.07.2023. URL: <https://armyinform.com.ua/2023/07/12/viyskovi-psyhology-v-ukrayini-zoseredzheni-na-kryzovij-psyhologiyi/> (дата звернення: 14.10.2024).

6. Воєнно-історичний опис російсько-української війни: Вип. 16: червень 2023 року. Київ : Міністерство оборони України, Апарат Головнокомандувача Збройних Сил України, Генеральний штаб Збройних Сил України та Центр досліджень воєнної історії Збройних Сил України, 2023. 209 с. URL: <https://ev.vue.gov.ua/publications/rosiysko-ukrainska-viyna/voienno-istorychnyy-opys-rosiysko-ukrainskoi-viyny-v-21-vyp-ministerstvo-oborony-ukrainy-aparat-holovnokomanduvacha-zbroynykh-syl-ukrainy-heneralnyy-shtab-zbroynykh-syl-ukrainy-ta-tsentr-doslidzhen-14/> (дата звернення: 25.04.2025).

7. Воєнно-історичний опис російсько-української війни: Вип. 17: липень 2023 року. Київ : Міністерство оборони України, Апарат Головнокомандувача Збройних Сил України, Генеральний штаб Збройних Сил України та Центр досліджень воєнної історії Збройних Сил України, 2023. 207 с. URL: <https://ev.vue.gov.ua/publications/rosiysko-ukrainska-viyna/voienno-istorychnyy-opys-rosiysko-ukrainskoi-viyny-v-21-vyp-ministerstvo-oborony-ukrainy-aparat-holovnokomanduvacha-zbroynykh-syl-ukrainy-heneralnyy-shtab-zbroynykh-syl-ukrainy-ta-tsentr-doslidzhen-15/> (дата звернення: 25.04.2025).

8. Групи контролю бойового стресу на Донбасі: хто ці люди, й навіть військовим бісер і фарби, щоб заспокоїтись після бою. Інформаційне агентство Вчасно-новини Донбасу. 23.07.2023. URL: <https://vchasnoua.com/news/grupi-kontroliu-boiovogo-stresu-na-donbasi-xto-ci-liudi-i-navishho-viiskovim-biser-i-farbi-shhob-zaspokoyitis-pislia-boiu> (дата звернення: 14.10.2024).

9. Ефективне навчання не може бути абстрактним. Офіційна YouTube сторінка 225 окремого штурмового полку. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=7if65qzziy8> (дата звернення: 22.04.2025).

10. Загальна декларація прав людини. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 12.02.2025).

11. Загрозливе зростання кількості страт українських військовополонених. Моніторингова місія ООН з прав людини в Україні. Київ, 3 лютого 2025 року. URL: <https://ukraine.ohchr.org/uk/Alarming-Rise-in-Executions-of-Captured-Ukrainian-Military-Personnel> (дата звернення: 12.02.2025).

12. Інструкція з організації психологічної підготовки у Збройних Силах України. Затверджена наказом Головнокомандувача Збройних Сил України від 18 вересня 2024 року № 431.

13. Інструкція з оцінювання морально-психологічного стану особового складу Збройних Сил України. Затверджена наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 29 квітня 2017 року № 153 (із змінами).

14. Клименко В. В. Психофізіологічні механізми практики людини : монографія. Київ : Слово, 2013. 640 с.

15. Кожен десятий взяв би до рук зброю, а кожен четвертий – покинув би країну: скільки німців у разі вторгнення рф, захищали б Батьківщину? 11 лютого 2023 року. URL: <https://2plus2.ua/novyny/kozhen-desyatiy-vzyav-bi-do-ruk-zbroyu-a-kozhenchetvertiy-pokinuv-bi-krainu-silki-nimciv-u-razi-vtorgnennya-rf-zahischali-b-batkivschinu> (дата звернення: 15.04.2023).

16. Кокун О.М., Мороз В.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. Київ : 7БЦ, 2021. 170 с.

17. Конституція України. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.02.2025).

18. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : підручник. Київ : Ельга, Ніка-Центр, 2009. 400 с.

19. Лисенко Д. П., Підпригора І. І. Окремі аспекти організації внутрішньо-комунікаційної роботи у військових частинах (підрозділах) Збройних Сил України (досвід російсько-української війни): інформаційно-аналітичні матеріали. Київ : НУОУ, 2023. 12 с. Інв. № 18050/ДСК в НУОУ.

20. Лише кожен десятий німець готовий стати на захист своєї країни. MonitorInfo. 13 лютого 2023 року. URL: <https://monitor-press.info/uk/news/19076-lise-kozen-desyati-nimets-gotovii-stati-na-zaxist-svoeyi-krayini> (дата звернення: 15.04.2023).

21. Лученко К. Мистический менеджмент войны. Зачем РПЦ передают «Троицу» Рублева. Carnegie Endowment For International Peace. 31.05.2023. URL: <https://carnegieendowment.org/politika/89844?fbclid=IwAR2yu6tm7sJ2ocCKj7junOij64uD74-bp-E9-AcdainYfNc9-m043Ro2LhE> (дата звернення: 10.02.2025).

22. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія : навчальний посібник. Київ: МАУП, 2000. 256 с.

23. Набожняк О. Перший і головний стандарт НАТО. Як в армії США постійно аналізують помилки й досягнення. Texty.org.ua. 07 червня 2022 року. URL: <https://texty.org.ua/articles/106898/pershyj-i-holovnyj-standart-nato-yak-orhanizovano-postijnyj-analiz-pomylok-i-dosyahnenn-v-armiyi-ssha/> (дата звернення: 14.10.2024).

24. Нескінченні боєприпаси. Як українські тренажери допомагають армії приборкати «зоопарк» нової зброї. Економічна правда, 18 лютого 2025 року. URL: <https://epravda.com.ua/rus/oborona/kakie-voennye-simulyatory-oruzhiya-est-v-ukraine-i-kak-rabotayut-803347/> (дата звернення: 14.02.2025).

25. ООН заявила про «тривожне зростання страт українських військовополонених» росіянами. Голос Америки, 03 лютого 2025 року. URL: <https://www.holosameryky.com/a/oon-rosiyan-chastishe-strachuyut-ukrayinskykh-viyskovopolonennykh/7960779.html> (дата звернення: 12.02.2025).

26. ООН заявляє, що Росія продовжує катувати та страчувати українських військовополонених. Моніторингова місія ООН з прав людини в Україні. Київ, 26 березня 2024 року. URL: <https://ukraine.ohchr.org/uk/UN-Says-Russia-Continues-to-Torture-Execute-Ukrainian-POWs-UA> (дата звернення: 12.02.2025).

27. Організація психологічної підготовки у Збройних Силах України: методичний посібник / за ред. генерал-майора В. Клочкова. Київ : Центр учбової літератури, 2023. 325 с.

28. Осьодло В. І., Будагянц Л. М. Трансформація потреб та мотивації людини інформаційного суспільства. Вісник Національного університету оборони України. 2022. № 2 (66). С. 89–97. DOI: 10.33099/2617-6858–22–66–2–89-97

29. Осьодло В. І., Будагянц Л. М. Розпізнати бойову психічну травму: вступ до філософії військової психології. Вісник Національного університету оборони України. 2022. № 4 (68). С. 113–122. DOI: 10.33099/2617-6858–22–68–4–113-122

30. Перепелиця Г. М. Україна – Росія: війна в умовах співіснування. Київ : Видавничий дім «Стилос», 2015. 880 с.

31. Підпригора І. І. Інформаційно-пропагандистське забезпечення у Військово-Морських Силах Збройних Сил України у 1992–2014 роках : дисертація на здобуття ступеня доктора філософії. Київ: НУОУ, 2020. 615 с. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0821U100814> (дата звернення: 10.01.2025).

32. Підпригора І. І. Проблемні питання вивчення та впровадження досвіду у Збройних Силах України на тактичному рівні. Російсько-українська війна (лютий 2014 – лютий 2024 рр.). Простір екзистенційних запитань і пошук відповідей. Збірник матеріалів / Заг. ред. д. і. н., проф. А. Киридон. Київ : Державна наукова установа «Енциклопедичне видавництво»; Воєнно-науковий відділ штабу Командування Сил ТрО ЗСУ, 2024. С. 320–325. URL: <https://vue.gov.ua/images/8/88/%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE> (дата звернення: 14.10.2024).

33. Підпригора І. І., Грилюк С. М., Недвига О. В. Робота позаштатних груп морально-психологічної підтримки кафедри суспільних наук Національного університету оборони України. Українське військо: сучасність та історична ретроспектива : збірник матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції 30 листопада 2023 р. Київ : НУОУ, 2024. С. 78–79. URL: <https://nuou.org.ua/assets/documents/zbi-4-npc-24-01.pdf> (дата звернення: 14.10.2024).

34. Підпригора І. І., Соколюк С. М. Інформаційні і психологічні операції Російської Федерації в районах дислокації Військово-Морських Сил Збройних Сил України в 1992–2014 роках. Війна на Донбасі. 2014–2019 рр. : збірник наукових праць за матеріалами V Всеукраїнської наукової військово-історичної конференції, 7 травня 2020 р. / Національний військово-історичний музей України. Київ, 2020. С. 73–78. URL: https://nvimu.com.ua/webroot/article_img/files/378/%D0%B7%D0%B1 (дата звернення: 12.02.2025).

35. Підпригора І. І., Хайрулін О. М. Інформаційно-пропагандистське забезпечення в збройних силах іноземних держав у кінці XX – на початку XXI століття. Київ : ЦП «Компринт», 2018. 128 с.

36. Плохій С. Брама Європи / Сергій Плохій; пер. з англ. Романа Клочка. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2016. 496 с.

37. Плохій С. Російсько-українська війна: повернення історії / Сергій Плохій; пер. з англ. М. Ларченка. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2023. 400 с.

38. Порядок проведення психологічної підтримки військовослужбовців Збройних Сил України. Затверджений наказом Головнокомандувача Збройних Сил України від 01 серпня 2024 року № 349.

39. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації : монографія / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, В. І. Воробйова та ін. Харків : Національна акад. НГУ, 2016. 335 с.

40. Психологічне забезпечення Збройних Сил України: навчально-методичний посібник / за ред. генерал-майора В. Клочкова. Київ: «Центр учбової літератури», 2024. 282 с.

41. Рафальський О. О. Консолідація українського суспільства: етнополітичний вимір. Київ : Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2018. 400 с.

42. Рівень морально-психологічної готовності особового складу Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням та фактори, що на неї впливають : аналітичний звіт за результатами соціологічного дослідження. Київ: НДЦ ГП ЗС України, 2017. 105 с.

43. Рущенко Ігор. Війна цивілізацій: анатомія російсько-українського конфлікту. Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2020. 436 с.

44. Світова гібридна війна: український фронт : монографія / за загальною редакцією В. П. Горбуліна. Київ: Національний інститут стратегічних досліджень. 2017. 496 с.

45. Світове дослідження цінностей 2020 в Україні. Український центр європейської політики. Київ, 2020. 216 с. URL: https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2020/11/WVS_UA_2020_report_WEB.pdf (дата звернення: 12.02.2025).

46. Святослав Липовецький. Рашизм як одне з обличчя фашизму. 14 ознак фашизму від Умберто Еко, які можна застосувати до сучасної Росії. 23 травня 2022 року. URL: <https://texty.org.ua/articles/106752/rashyzm-yak-odne-z-obylych-fashyzmu-14-oznak> (дата звернення: 11.02.2025).

47. ТКП 1-160(31)03.01 Військова навчально-методична публікація «Методичні рекомендації з психологічної підготовки військовослужбовців Збройних Сил України щодо формування стресостійкості до дій в умовах різкої зміни бойової обстановки». Головне управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України. Січень 2020 року. 64 с.

48. У військових частинах з'явилися групи психологічного супроводу: чим вони займаються. 12.07.2023. URL: <https://sud.ua/uk/news/ukraine/275753-v-voinskikh> (дата звернення: 14.10.2024).

49. У військових частинах створені групи психологічного супроводу. Армія FM. 11.07.2023. URL: <https://www.armyfm.com.ua/ua/u-vijskovih-chastinah-stvoreni-grupi-psihologichnogo-suprovodu/> (дата звернення: 14.10.2024).

50. У Міноборони готують наказ про чотири рівні психологічної допомоги військовим. 25.07.2023. Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3740151-u> (дата звернення: 14.10.2024).

51. Формування моральної готовності військовослужбовців Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням: звіт про оперативне завдання. Київ : Національний університет оборони України, 2023. 262 с.

52. Хміляр О. Ф. Психологія бойової мотивації воїна. Вісник Національного університету оборони України. 2022. Вип. 2 (66). С. 121–131. DOI: 10.33099/2617-6858–22–66–2–121-131.

53. Чому військовослужбовці звільняються з армії? : результати дослідження. Громадська організація «Повернися живим». Київ. 56 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1WfWqzhXv2iD5GoRpuCM0VkJnJ3iWd43y/view?fbclid=IwAR0eKiS-i3wsOpN> (дата звернення: 21.04.2023).

54. Чорний В. С. Військова організація України: становлення та перспективи розвитку: монографія. Ніжин : ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2009. 368 с.

55. Щодо зниження (часткової втрати) оборонного потенціалу України (протягом 2004–2014 рр.) : експертне дослідження. URL: https://defence-ua.com/media/pdf/free_8135f09546f5352a.pdf (дата звернення: 16.02.2024).

56. Яких громадян виховує система освіти Німеччини? Радіо Свобода. 22 червня 2017 року. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/28573293.html> (дата звернення: 15.04.2023).

57. Якубова Л. Д. Рашизм: Звір з безодні / Лариса Якубова; Інститут історії України НАН України. Київ : Академперіодика, 2023. 318 с.

58. Як працюють групи контролю бойового стресу на Бахмутському напрямку. АрміяInform, 20 липня 2024. URL: <https://armyinform.com.ua/2023/07/20/yak-praczuuyut-grupy-kontrolyu-bojovogo-stresu-na-bahmutskomu-napryamku/> (дата звернення: 14.10.2024).

59. Як працює група контролю бойового стресу на передовій. АрміяInform, 4.02.2024. URL: <https://armyinform.com.ua/2023/02/04/yak-praczuuye-grupa-kontrolyu-bojovogo-stresu-na-peredovij/> (дата звернення: 14.10.2024).

60. After-Action-Review: покрокова інструкція з проведення. 24 с. URL: https://sprotyvg7.com.ua/wp-content/uploads/2023/10/AAR_Course_20_10_%D0%B2%D1%96%D0%B4 (дата звернення: 14.10.2024).

61. ADP 4-0 Sustainment. Army Doctrine Publication. Headquarters, Department of the Army. Washington, DC, 31 July 2019. URL: https://armypubs.army.mil/epubs/DR_pubs/DR_a/pdf/web/ARN18450_ADP%204-0%20FINAL%20WEB.pdf (дата звернення: 12.02.2025).

62. FWOP101 Особливості роботи офіцера-психолога в умовах бойових дій: онлайн-курс. Prometheus, Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Електронний ресурс. URL: https://apps.prometheus.org.ua/learning/course/course-v1:Prometheus+FWOP101+2024_T1/home (дата звернення: 14.10.2024).

63. Joint Doctrine Publication 1-05 (JDP 1-05) Personnel Support for Joint Operations (2nd Edition). UK, Ministry of Defence, The Development, Concepts and Doctrine Centre, Shrivenham. October 2015. URL: www.gov.uk/mod/dcdc (дата звернення: 12.02.2025).

64. Joint Publication (JP) 1-0, Joint Personnel Support. Joint Chiefs of Staff, 31 May 2016. URL: http://www.jcs.mil/Portals/36/Documents/Doctrine/pubs/jp1_0.pdf (дата звернення: 05.06.2018).

65. Ukraine in World Values Survey 2020. Resume of the analytical report. NGO Ukrainian Centre for European Policy. Kyiv, 2020. 82 p. URL: https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2023/01/wvs_ua_2020_report_eng_web.pdf (дата звернення: 12.02.2025).

Ігор ПІДОПРИГОРА, Сергій ГРИЛЮК

3. ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОГО ЛІДЕРА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГІБРИДНИХ ВПЛИВІВ РФ (1991 – 2024 pp.)

3.1. Проблеми формування якостей військового лідера у 1991 – 2014 pp.

Становлення військового лідерства в Збройних Силах України у 1991 – 2014 pp. відзначалося як формуванням основних цінностей військового лідерства, якостей сучасного військового лідера, так і наявністю проблемних питань цього процесу.

Цінності військового лідерства та основні якості військового лідера відображалися та нормативно закріплювалися. Виходячи з аналізу положень Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України, Кодексу честі офіцера Збройних Сил України, Кодексу сержанта Збройних Сил України [9; 10; 28], основними цінностями військового лідерства визначено патріотизм, обов'язок, законність і доброчесність, професіоналізм, лідерський вплив, самовдосконалення, честь, чесність, гідність, повага, відповідальність.

Патріотизм і зміна мотивації. У перші роки незалежності України соціологи відзначають знецінення моральних цінностей. Їх замінили матеріальні переваги, які поступово посіли чільне місце в механізмах регуляції соціальної поведінки [2, с. 8–9]. Одночасно з цим складна економічна ситуація в державі спричинила погіршення фінансування потреб Збройних Сил України. В 1992 р. воно складало 43,8% від загальних потреб, у 1993 р. – 34,1%, в 1994 р. – 28,2%, в 1995 р. – 21,8%.

У 1993 – 1994 рр. 85-87% опитаних офіцерів ЗС України були незадоволені грошовим забезпеченням та соціально-побутовими умовами [4, с. 145]. У 1999 р. понад 80% офіцерів оцінювали матеріальний рівень своєї сім'ї як низький і нижче середнього, а близько 57% офіцерів вважали свій настрій близьким до апатії або депресії [1, с. 73, 209]. Це впливало на формування та прояв моральних якостей, якості виконання обов'язків служби, бажання виконувати поставлені завдання [2, с. 33; 23, с. 102]. Поступово відбувалася зміна мотивації військових лідерів з інституційної (патріотизм, вірність військовій присязі) на прагматичну (матеріальні цінності і переваги, соціальний статус). На початковому етапі створення Збройних Сил України патріотичні цінності були більшою мірою притаманними офіцерам з вислугою понад 15 років [2, с. 154]. А найбільш вразливою і найменш мотивованою виявилася категорія офіцерів з вислугою 5-10 років, яка найбільше була готовою залишити лави Збройних Сил України. У цієї категорії відзначалося домінування прагматичних (матеріальних) цінностей над іншими [2, с. 153–156]. У подальшому соціологічні дослідження серед молодих офіцерів засвідчили, що, попри переважання патріотизму серед мотиваційних складових при обранні професії військового, близько третини з них мали меркантильні інтереси, пов'язані з певними матеріальними вигодами. Розчарування серед молодих офіцерів у подальшому призводило до кадрового дефіциту, зокрема рівня укомплектованості первинних офіцерських посад, який з 2006 до 2011 р. зменшився з 87,8% до 56,7% [1, с. 145, 156–157].

На думку І. Автушенко, саме невирішеність соціальних проблем військовослужбовців переважила патріотизм та обов'язок і підштовхнула значну частину особового складу Військово-Морських Сил Збройних Сил України у березні 2014 року перейти до збройних сил РФ та залишитися на території анексованого Криму [1, с. 53, 116–117].

Водночас патріотизм військових лідерів був важливим рушієм створення і становлення Збройних Сил України [8, с. 63]. Зокрема, наявність патріотично налаштованих офіцерів на Чорноморському флоті колишнього СРСР сприяла створенню і розбудові Військово-Морських Сил України [27, с. 81–83]. Для прикладу, саме патріотизм командира батальйону морської піхоти майора Віталія Рожманова у поєднанні з іншими лідерськими якостями сприяв тому, що 44% особового складу 22 лютого 1992 року прийняли присягу на вірність народу України, фактично зрушивши процес творення вітчизняного флоту [27, с. 30]. Патріотизм Героя України Ігоря Бедзя у поєднанні з іншими лідерськими якостями в умовах початку російської агресії в березні 2014 року сприяв збереженню української морської авіації – як авіаційної техніки, так і значної кількості підготовлених фахівців.

З початком російсько-української війни відзначаємо тенденцію до зворотної зміни мотивації з прагматичної на інституційну [6]. Вважаємо, що це відбувається серед іншого й через поступове покращення матеріального становища військових лідерів упродовж 2016–2022 років (див. табл. 5.1.) [26].

Сучасні дослідження підтверджують, що не всі проблеми лежать у матеріальній площині, значна їх кількість стосується саме ціннісної складової військовослужбовців. З плином часу та усуненням матеріальних проблем ціннісна складова лише зростатиме [32].

Таблиця 5.1.

**Порівняння фінансового стану родин військовослужбовців
за 2012 та 2016 рік**

Характеристики фінансового стану родин військовослужбовців	Рік	Старші офіцери	Молодші офіцери	Рядовий та сержант-ський склад	ЗСУ в цілому
ледве зводимо кінці з кінцями, грошей не вистачає навіть на необхідні продукти	2012	9,7%	13,5%	20,0%	16,6%
	2016	6,4%	7,3%	9,8%	9,4%
вистачає на харчування та на придбання необхідних недорогих речей	2012	45,1%	43,6%	37,4%	40,2%
	2016	28,6%	30,8%	33,1%	31,7%
у цілому на життя вистачає, але придбання речей тривалого вжитку, таких, як меблі, холодильник, телевизор уже викликає труднощі	2012	37,9%	30,9%	31,3%	32,2%
	2016	51,4%	45,5%	41,7%	43,2%
живемо забезпечено, але зробити деякі покупки поки що не в змозі (купити квартиру, автомобіль тощо)	2012	5,6%	8,4%	9,9%	8,8%
	2016	12,9%	15,2%	14,3%	14,5%
можемо собі дозволити придбати практично все, що хочемо	2012	1,5%	2,2%	1,2%	1,6%
	2016	0,7%	1,2%	0,9%	1,1%

Ще одним аспектом, пов'язаним з незадовільним фінансуванням потреб Збройних Сил України, стало оцінювання ефективності військового лідера через його здатність створювати задовільні побутові умови для проживання підлеглих і матеріальну базу для проведення занять переважно «нетрадиційними» способами, відсунувши на другий план здатність підтримувати високий рівень бойової готовності підрозділів і рівень професійної навченості підлеглих. Саме в цей час з'явилася негативна в офіцерському середовищі тенденція «приспосовуванства» і «показушності», коли кар'єрне зростання отримували ті, хто спромігся провести ремонт казарменого фонду чи військової техніки без залучення бюджетних коштів, які на ці потреби фактично до військ (сил) не доходили. Нівелювалися такі вкрай необхідні на війні якості, як рішучість і хоробрість.

Доброчесність, законність і корупція. До цього часу достатньо велику частку життєвих цілей військовослужбовців усе ще займають питання прагматичного характеру. До них, перш за все, відноситься досягнення матеріального й соціального благополуччя [17, с. 21–22]. Складна економічна ситуація після розпаду колишнього СРСР безпосередньо впливала на матеріальне й соціальне становище військових лідерів. Неспроможність держави повною мірою забезпечити задекларовані матеріальні і соціальні гарантії породжувала зневіру у спроможність держави забезпечити їх усім необхідним для життя, сумніви у необхідності ризикувати власним життям задля захисту Вітчизни і бажання звільнитися з військової служби. Наслідком цього є також намагання покращити за рахунок військової служби незадовільного матеріального становища шляхом

розкрадання військового майна і матеріальних засобів, використання службового становища з корисливою метою тощо [17, с. 21–22]. Усе зазначене сприяло розвитку у Збройних Силах України корупції як масштабного негативного явища [34] й актуалізувало питання доброчесності військових лідерів.

Повага, авторитарний стиль керівництва і наслідування в лідерстві колишніх тоталітарних практик. На початковому етапі створення Збройних Сил України вітчизняні військові фахівці відзначають стійку тенденцію до моделювання радянських схем у військовому будівництві [33, с. 86–87]. Також у тих умовах соціологи акцентували увагу на посиленні авторитаризму у військовій сфері [2, с. 71]. Тому впродовж 1991 – 2014 рр. серед негативних чинників військової служби та причин небажання її продовжувати вчені і військові фахівці відзначали формування командирами взаємовідносин з військовослужбовцями служби за контрактом і строкової служби на основі стереотипів радянського минулого, відсутність у них людиноцентричного мислення, насильницький характер виховного впливу, відсутність поваги, зверхнє та нахабне ставлення до підлеглих [11, с. 53, 134–135, 181; 25; 42].

Також наслідками переважно авторитарного стилю в управлінні були невпорядкованість робочого часу та часу для відпочинку, зарегламентованість умов проживання і дозвілля, відсутність особистого простору та умов для самореалізації командирами взаємовідносин [2, с. 35; 11, с. 134–135; 42]. Для порівняння, на противагу цьому ще в 1996 році під час контактів з колегами з держав-членів НАТО військовослужбовці Військово-Морських Сил України відзначали розкуту й товариську поведінку матросів іноземних флотів у присутності своїх офіцерів [25].

Здатність здійснювати лідерський вплив на підлеглих. Важливою умовою згуртування військових колективів був позитивний вплив лідера з високим рівнем соціальної відповідальності і здатністю формувати неконфліктні відносини [2, с. 184]. Недостатня навченість військових лідерів здійснювати індивідуальний вплив на підлеглих, враховувати їхні особисті якості на початковому етапі створення Збройних Сил України пояснювалася тим, що наприкінці ХХ ст. домінантним типом військового лідера в державах-членах НАТО був командир, обізнаний у питаннях психології, управлінської діяльності і мотивації. Натомість командний склад колишнього СРСР залишився технократичним, особливо не переймався питаннями виховання. Копіювання у Збройних Силах України колишніх взірців системи виховання зумовило й дистанціювання командирів від питань здійснення лідерського впливу на особовий склад. Парадокс, який залишився у спадщину від колишнього СРСР, – командир повинен був досконало знати усі зразки озброєння та військової техніки, однак від нього не вимагалось знання соціальних принципів організації життя військових колективів. Частково низький рівень лідерського впливу на підлеглих компенсувався наявністю структур морально-психологічного забезпечення [21, с. 94–95, 111; 29, с. 48].

Не сприяла якісному розвитку військового лідерства і самовдосконаленню надмірна завантаженість офіцерів (переважно тактичної ланки) адміністративною роботою та контролем за особовим складом. Вказане було наслідком надмірного зосередження уваги вищого командування на збереженні життя та здоров'я особового складу, стані військової дисципліни, які надовго стали основними

показниками ефективності роботи військових лідерів. Доповненням до цього стала успадкована від радянської армії слабкість сержантського складу [33, с. 178]. Система підготовки молодших командирів з числа військовослужбовців строкової служби практично нівелювала їх здатність до виховання підлеглих, адже реальний статус рядового «діда» (військовослужбовця старшого періоду служби) був вищим за статус молодшого сержанта, який щойно прибув з навчального центру [2, с. 23]. За відсутності лідерського впливу сержанти у вихованні підлеглих нерідко вдавалися до нестатутних форм поведінки (погроз, залякування, фізичної сили) [2, с. 127]. Слабка навченість сержантського складу лідерському впливу на соціально-психологічні процеси у військових колективах, відсутність авторитету в сержантів строкової служби серед підлеглих призводили до того, що обов'язки старшин (сержантів) де-факто перекладалися на офіцерів тактичної ланки, тим самим збільшуючи їхнє службове навантаження та відволікаючи від прямих посадових обов'язків [21, с. 94–95]. Спроби створення професійного сержантського складу та розмежування службових повноважень між офіцерами і сержантами в ході проведення Року командира-лідера залишилися майже нереалізованими [3–4].

Важливим аспектом стала вже зазначена вище проблема недостатньої укомплектованості офіцерських посад тактичного рівня, особливо первинної ланки (командир взводу, заступник командира роти). У період до 2014 року укомплектованість посад командирів взводів, начальників обслуги та їм рівних у Збройних Силах України складала близько 50%, заступників командирів рот (батарей) – 58%. Некомплект молодшого офіцерського складу зумовлював понаднормове службове навантаження на інших командирів, призводив до додаткового загострення соціальної напруги у військових колективах та масового звільнення офіцерів, а також створював передумови до зниження рівня бойової готовності Збройних Сил України, втрати управління військами під час приведення у вищі ступені бойової готовності та ведення бойових дій, невиконання підрозділами завдань за призначенням [1, с. 157; 34].

Також негативно впливали надмірна кількість службового навантаження, значні обсяги звітності і документації, які необхідно було відпрацьовувати. Це обмежувало військових лідерів у часі на саморозвиток, культурний розвиток і сім'ю, породжувало байдужість військових лідерів до задоволення особистих потреб підлеглих.

Окремі вітчизняні дослідники відзначають, що тогочасна українська армія за змістом залишалася радянською, але втратила здатність воювати й не була готова до війни з РФ [16]. Не в останню чергу це було пов'язано з проблемами розвитку військового лідерства.

3.2. Формування якостей військового лідера у 2014 – 2021 рр.

На жаль, значна частина проблемних питань актуальна і після 2014 року. Про це свідчать результати соціологічних досліджень, проведені в Збройних Силах України в 2016 – 2020 роках, і низка подальших наукових розвідок.

Зокрема, на виконання рішення начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України від 14 листопада 2016 року №30474/С представниками Головного управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України та співробітниками Науково-дослідного центру

гуманітарних проблем Збройних Сил України було проведено військово-соціологічне дослідження «Рівень морально-психологічної готовності особового складу Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням та фактори, що на неї впливають» [26].

Встановлено, що серед чинників, які найбільш негативно впливають на рівень морально-психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням, відзначалися прояви корупції у ЗС України (рис. 5.4.).

Майже кожен третій респондент (30,7%) оцінював рівень корупції в Збройних Силах України як високий. 13,5% опитаних вважали, що рівень корупції у Збройних Силах України вище середнього. Приблизно кожен п'ятий (21,5%) вказав на середній рівень розповсюдження корупційної практики у Збройних Силах України. Лише 3,3% опитаних військовослужбовців зазначили, що рівень корупції нижче середнього.

Майже кожен третій респондент (30,7%) оцінював рівень корупції в Збройних Силах України як високий. 13,5% опитаних вважали, що рівень корупції в Збройних Силах України вище середнього. Приблизно кожен п'ятий (21,5%) вказав на середній рівень розповсюдження корупційної практики в Збройних Силах України. Лише 3,3% опитаних військовослужбовців зазначили, що рівень корупції нижче середнього.

Крім того, серед негативних чинників респонденти часто вказували професійну некомпетентність командирів (начальників), ухилення посадових осіб від вирішення соціальних питань, їх нерішучість у прийнятті рішень.

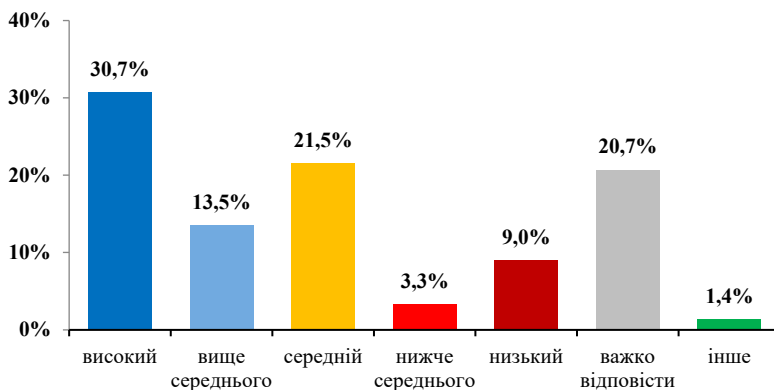


Рис. 5.4. Оцінка рівня корупції у Збройних Силах України.

Серед чинників, які найбільш позитивно впливали на рівень морально-психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням (тобто були вкрай необхідними/бажаними для її підтримання), опитувані виділяли задоволеність взаємовідносинами з командирами (начальниками), справедливість командирів (начальників) відносно підлеглих, довіру до безпосереднього командира (начальника). Зокрема, довіра до командирів (начальників) підтверджена значною кількістю обраних варіантів відповідей на

питання анкети «повністю довіряю» (47,1%) та «скоріше довіряю» (32,7%). Більше 13,0% опитаних не визначилися з відповіддю на це питання. І тільки 6,5% опитаних обрали варіанти відповідей «скоріше не довіряю» та «не довіряю» (рис. 5.5).

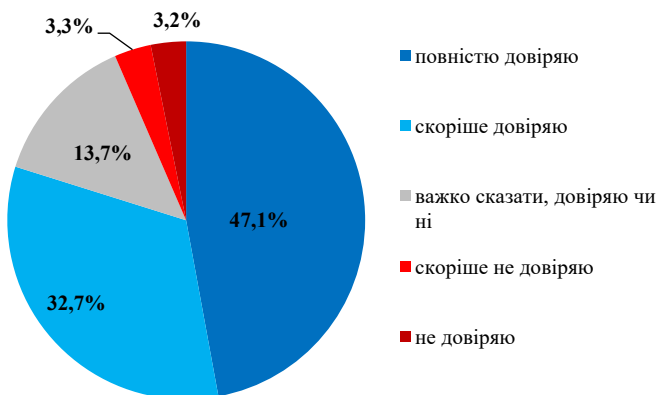


Рис. 5.5. Ступінь довіри військовослужбовців до командирів (начальників).

Респонденти також відмітили й високий показник (76,4% відповідей) стосовно справедливості командирів (начальників) відносно підлеглих.

До чинників середнього ступеню впливу на рівень морально-психологічної готовності особового складу респонденти віднесли авторитет безпосереднього командира (начальника), наявність у безпосереднього командира (начальника) бойового досвіду та рівень патріотизму.

На думку 76,6% військовослужбовців, безпосередній командир (начальник) користується в них авторитетом. Натомість тільки 12,4% респондентів обрали варіанти відповідей «скоріше ні» та «ні, не користується». Кожен десятий (11,0%) респондент зазначив, що йому було важко відповісти (рис. 5.6.).

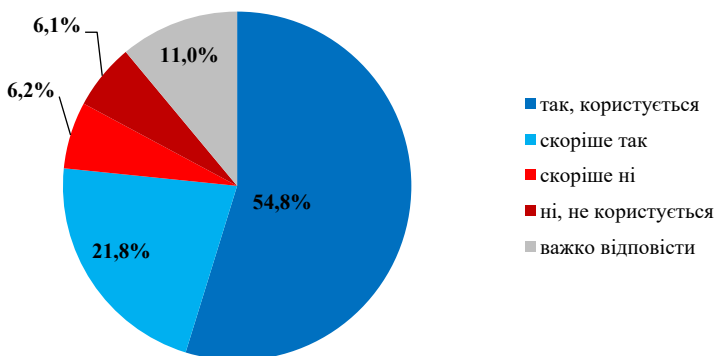


Рис. 5.6. Оцінки рівня авторитету безпосередніх командирів (начальників).

За результатами опитування встановлено, що 67,4% командирів (начальників) мають бойовий досвід, що безпосередньо впливало на рівень морально-психологічної готовності особового складу до виконання завдань за призначенням (рис. 5.7.).

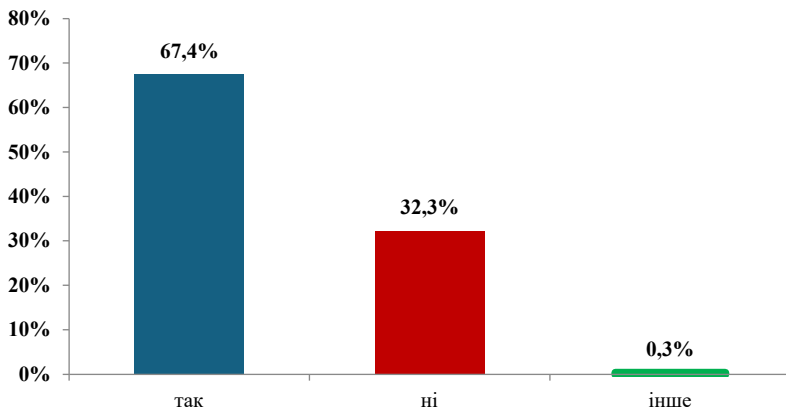


Рис. 5.7. Наявність бойового досвіду в командирів (начальників).

Таким чином, авторитет військових лідерів серед підлеглих, ступінь довіри до них, професійна компетентність і наявність бойового досвіду, доброчесність (відсутність корупційних проявів) були домінуючими чинниками впливу на рівень морально-психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням напередодні широкомасштабного вторгнення рф в Україну [26].

У грудні 2019 – січні 2020 рр. було проведено анонімне анкетування військовослужбовців механізованих, мотопіхотних та гірсько-штурмових бригад Збройних Сил України. В анкетуванні взяло участь 2 065 21 військовослужбовців, серед них 397 молодших офіцерів і 627 сержантів та старшин [32]. Дослідження було спрямоване на з'ясування причин звільнення військовослужбовців служби за контрактом з військової служби.

Дослідженням виявлено низку проблемних питань, пов'язаних з військовим лідерством і якістю менеджменту, зокрема застарілі підходи до управління персоналом, низьку навченість військових лідерів управляти підлеглими, незадовільні внутрішні комунікації, ставлення армійської системи до військовослужбовців, бюрократію, проблеми самовдосконалення та кар'єрного зростання. Зупинимось на кожній проблемі окремо.

Застарілі підходи до управління персоналом. На думку респондентів, проблеми з менеджментом та лідерством у Збройних Силах України є відлунням орієнтації на строкову службу на примусових засадах. Відповідно, в примусовій системі командування не мало необхідності завоювати прихильність особового складу, а отже, й утримувати його у війську та мотивувати якісно виконувати покладені на нього завдання. Система, у якій особовий склад щопівроку змінюється, не потребувала цього. Натомість контрактна армія вимагала зміни підходів до управління персоналом, оскільки контрактна армія – це лише один із багатьох

гравців на ринку праці, який має боротися за військовослужбовця, як і будь-яка компанія бореться за працівника. Під час опитування респондентами висловлювалася думка, що такі старі підходи в управлінні, як приниження, невміння комунікувати з особовим складом та зверхнє ставлення, найбільш притаманні офіцерам старої школи, без бойового досвіду та так званим військовим пенсіонерам, які повернулися до Збройних Сил України після початку російсько-української війни, а з ними масово повернулися й старі підходи. На думку респондентів, така поведінка була найменш притаманна молодим офіцерам, командирам із бойовим досвідом та офіцерам старшого віку, які мали досвід участі в міжнародних місіях та операціях з підтримання миру.

Низька навченість військових лідерів управляти підлеглими. Ще однією причиною, чому якість менеджменту та лідерства в Збройних Силах України незадовільна, є те, що командний склад не навчають, як керувати особовим складом. Самі випускники вищих військових навчальних закладів неодноразово наголошували на тому, що під час навчання в курсантів відсутня практика командування особовим складом, за винятком командирів взводів курсантів. Окрім цього, випускники переносять до війська практики, з якими вони стикалися у вищих військових навчальних закладах. Незважаючи на те, що частина викладачів та інструкторів подавали правильний приклад курсантам, опитані відзначали випадки приниження в навчальних закладах.

Респондентів запитували, яких командирів вони вважають хорошими, а яких поганими. На основі відповідей респондентів про «хороших» і «поганих» командирів було складено приблизний перелік якостей позитивного військового лідера: подає приклад, індивідуально працює з кожним підлеглим, забезпечує ресурсами для виконання задач, дає підлеглим проявляти ініціативу, не створює дистанції між собою та підлеглими, вміє вирішувати конфлікти, з повагою ставиться до підлеглих, не боїться вищого командування.

Незадовільні внутрішні комунікації. У Збройних Силах України на той час склалася ситуація, коли більшою мірою розвиненими були горизонтальні зв'язки між військовослужбовцями, а інформація (зокрема, викривлена й неправдива) досить швидко розповсюджувалася між підрозділами і частинами. Натомість вертикальна комунікація, що теоретично покликана відстежувати проблеми, працювала незадовільно, оскільки інформація доходила знизу нагору та навпаки викривленою, неповною чи несвочасно.

Ставлення армійської системи до військовослужбовців. Опитування встановило наявність конфлікту цінностей між військовослужбовцями та армійською системою. Так, респонденти неодноразово відзначали, що в Збройних Силах України як інституті здебільшого були відсутні такі цінності, як повага, справедливість, довіра, результативність та раціональність, нормованість робочого часу, натомість достатньо поширеними були байдужість, приниження, недовіра, «показушність», «затягнутість» тощо. Респонденти часто описували ситуації, коли армія в особі командирів, стройових частин, лікарів тощо ставилася до них байдуже. Те, що військовослужбовці вважали байдужістю, принаймні частково пояснюється неможливістю приділяти час особовому складу через надмірну кількість документації – бюрократією.

Бюрократія. Проблему бюрократії пов'язують із великою кількістю документів і звітності, які потрібно вести військовим лідерам. Це призводить до того, що

командири приділяють паперовій роботі до 90 % службового часу, тоді як на особовий склад його майже не залишається. Окремо опитані звернули увагу на орієнтацію армійської бюрократії на показову звітність, а не на результат. У Збройних Силах України склалася культура надання керівництву таких результатів, які б не викликали питань та не виділялися з-поміж інших. Армія стимулювала командирів звітувати не про реальний стан речей, яким би поганим чи хорошим він не був, а про той, який очікує побачити вище керівництво і який не створить командирі проблем.

Самовдосконалення та кар'єрне зростання. Кар'єра військовослужбовця пов'язана з безперервним навчанням та самовдосконаленням, і для частини військовослужбовців саме такий розвиток став одним із головних мотивів їхнього перебування на службі. Натомість за результатами дослідження було зроблено висновок, що військовослужбовці часто не бачать, яким чином Збройні Сили України дадуть їм змогу побудувати кар'єру.

На думку організаторів дослідження, якісні зрушення мають спричинити зміни на стратегічному й оперативному рівнях лідерства. Лідери в органах військового управління мають навчитися новим складним процесам [32]. Водночас, на нашу думку, такими процесами мають стати формування цінностей, створення організаційного середовища та корпоративної культури військових організаційних структур, зміна процедур і процесів задля підвищення ефективності діяльності, створення мотиваційних стратегій. При цьому для тактичного рівня процеси, навпаки, мають спрощуватися. Військовий лідер тактичного рівня, опираючись на сформовані цінності, створене сприятливе організаційне середовище і дієву мотиваційну стратегію, має безпосередньо здійснювати вплив на підлеглих шляхом налагодження ефективної внутрішньо-комунікаційної роботи, піклуватися про задоволення особистих потреб військовослужбовців, бути здатним формувати ефективну команду, опираючись на знання особистих якостей підлеглих.

Організатори дослідження вважали, що у свою чергу держава повинна забезпечити навчання і формування здатності здійснювати позитивні зміни. На думку організаторів дослідження, мають бути переглянуті та вдосконалені навчальні програми у вищих військових навчальних закладах і навчальних центрах. Обов'язковою складовою підготовки командирів усіх рівнів повинні стати курси лідерства, а також гуманітарні дисципліни (соціологія, психологія, етика) з відповідним наповненням та якістю викладання. Зокрема проблеми унормованості робочого часу можна розв'язати шляхом навчання командного складу основам тайм-менеджменту. Слід також переглянути існуючі процеси та процедури з метою виявлення тих, які не досягають поставленої мети, та скасувати або змінити такі процеси. Зокрема, варто звернути увагу на процеси, зміна яких вплине на більшість військовослужбовців, потенційно матиме максимальний позитивний ефект для Збройних Сил України, та ті, на які скаржаться військовослужбовці. Прогнозованим ефектом має стати покращення атмосфери в підрозділах та збільшення задоволеності підлеглих своїми командирами, а командирів – своїми підлеглими [32].

У 2018 – 2019 рр. науковці Центру лідерства Українського католицького університету провели власне дослідження військового лідерства [14]. Опираючись на власну концепцію лідерства «Leadership based on character» («Лідерство засноване на характері»), згідно з якою характер лідера включає 11 елементів:

драйв (Drive), колаборація (Collaboration), смиренність (Humility), гуманність (Humanity), цілісність (Integrity), хоробрість (Courage), зваженість (Temperance), підзвітність (Accountability), візійність (Transcendence), справедливість (Justice) та критичне судження (Judgment), дослідники встановили, що тогочасні військові лідери демонстрували високі показники розвитку більшості лідерських чеснот. Дослідження підтвердило, що військові лідери були не гіршими, а за деякими чеснотами навіть кращими, ніж цивільні. Наприклад, розсудливість, зваженість та справедливість були розвинуті у військових дещо краще. Єдині чесноти, які були критично низькими у військових – це гуманність (почуття вдячності щодо підлеглих, гідне ставлення до побратимів і до противників) та смиренність (здатність враховувати інтереси інших людей, співпереживати, співчувати та вміння вибачати, а також здатність спокійно приймати речі, на які лідер не має впливу). Така ситуація могла бути результатом браку гуманітарної складової у вихованні (навчальних програмах) та щоденній реальності військових.

Також одержані результати чітко демонструють, що рівень емоційного та психологічного добробуту у військових був дещо нижчим, ніж у цивільних, у той час як рівень соціального добробуту був значно нижчим – військові лідери не відчували, що роблять щось важливе, вони не впевнені, що їхній внесок у розвиток суспільства був вагомим і суттєво впливав на зміни в державі. Через це військові, будучи навіть зразковими лідерами, втрачали бажання та мотивацію служити в армії, тому що не усвідомлювали своєї ролі та впливу на українське суспільство та не відчували зв'язку з цивільним населенням.

Як і в опитуванні, проведеному представниками фонду «Повернись живим», фахівці Центру лідерства Українського католицького університету для покращення розвитку військового лідерства рекомендували переглянути підходи до викладання гуманітарних дисциплін (військове лідерство, філософія, етика, психологія) у вищих військових навчальних закладах та/або впровадити нові предмети. На думку дослідників, приймаючи тактичні чи стратегічні рішення на полі бою, військові лідери повинні спиратися на внутрішній моральний кодекс, а військова освіта має формувати цей кодекс, ґрунтуючись на глибоких моральних засадничих нормах. Збройні Сили України мають стати місцем, що створює можливості кар'єрного росту для найкращих. Для цього у війську необхідно переглянути застарілі практики управління персоналом. Також слід змінити підходи до відбору, оцінювання, формування, просування по службі, підтримки та розвитку найкращих лідерів [14].

3.3. Вплив широкомасштабної агресії рф проти України (2022 – початок 2023 рр.) на формування якостей військового лідера

У розрізі дослідження моральної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням (2022 – 2023 рр.) [30], за результатами теоретичних досліджень, опитувань і експертного оцінювання встановлено, що формуванню готовності військовослужбовців Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням в умовах широкомасштабного вторгнення рф сприятиме військовий лідер, який уособлюватиме в собі певний набір якостей.

Розглянемо результати дослідження більш детально.

Як зазначала Л. Будагянц, узагальнюючи знання про моральну готовність військовослужбовців до виконання завдань за призначенням, підвалинами моральної готовності військовослужбовця є навчання (підготовка), керівництво та лідерство, а умовами її формування – комплекс заходів, що забезпечує інтелектуальний розвиток і професійне зростання військовослужбовців, близькі соціальні стосунки, включеність у соціальні мережі підтримки та взаємодії, доброчесність в усіх сферах життя [18].

Тому військове лідерство постає важливою умовою формування моральної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням. Зокрема, за результатами опитування стосовно окремих аспектів формування моральної готовності, експерти, опираючись на власний досвід, зазначили, що формуванню моральної готовності до виконання завдань за призначенням в умовах військової служби найбільше сприяють:

- прояв військовим лідером кращих моральних якостей;
- особистий приклад військового лідера у дотриманні моральних норм;
- комунікація військового лідера з підлеглими, належним чином організована внутрішньо-комунікаційна робота в підрозділі.

Важливим аспектом є моральні якості військового лідера та цінності, яких він дотримується. Відповідно до поглядів на військове лідерство в Збройних Силах України, характер лідера визначається моральними та етичними чеснотами і властивостями особистості, засвоєними цінностями, що дозволяють йому приймати правильні та вчасні рішення, не зважаючи на обставини та наслідки. Основними чеснотами і властивостями характеру військового лідера Збройних Сил України є такі: патріотичні переконання, авторитет (повага, довіра), професійність (фаховість, компетентність), досвід, прагнення до постійного самовдосконалення, вимогливість до особового складу як до самого себе, воля, самодисципліна, ініціативність, розсудливість, впевненість, ерудованість, відповідальність, підзвітність, комунікабельність, мужність (емоційна зрілість), самоконтроль, емоційний баланс і стабільність та емоційний інтелект [5].

Цінності військового лідера – це критерії прийняття особистих рішень, внутрішні вимоги, стимули, мотиви поведінки й прояву культури в суспільстві та під час виконання професійних обов'язків, що характеризують цілісність і гармонійність особистості, її активність у досягненні самореалізації, самовдосконалення, духовного і творчого саморозвитку у військовому середовищі, що надає можливість оцінювати дійсність та орієнтуватися в ній. Основними цінностями визначаються честь, відвага, відданість та братерство [5].

Задля виявлення моральних якостей і цінностей військових лідерів у сучасних умовах, в інтересах цього дослідження було проведено декілька додаткових опитувань.

Начальник кафедри суспільних наук Національного університету оборони України полковник О. Хміляр, опитавши у 2022 році 93 досліджуваних, установив 44 риси, які військовослужбовці найбільше поцінують у своїх командирах (начальниках). Серед них провідні позиції посіли чіткість і точність у віддачі розпоряджень (на це вказали 30% опитаних), відповідальність (27%), рішучість (15%), чесність (15%), справедливість (13%) [31].

За результатами опитування стосовно моральних якостей, які мають бути притаманні військовому лідеру в сучасних умовах, проведеного у 2022 році науковими працівниками кафедри суспільних наук Національного університету

оборони України (м. Київ), експерти з числа офіцерів Збройних Сил України зосередили увагу на категоріях обов'язку, мужності, патріотизму, честі, зокрема з-поміж запропонованої сукупності моральних якостей виокремили взірцевість у виконанні обов'язків, мужність, патріотизм та честь/чесність/добročесність.

Довідково:

Експерти здійснили ранжування моральних якостей, якими має бути наділений сучасний військовий лідер, наступним чином:

взірцевість у виконанні обов'язків; мужність; патріотизм; чесність, здатність завжди говорити правду; вірність; честь; героїзм; добročесність;

впевненість у собі; стійкість; толерантність; цілеспрямованість; рішучість; наполегливість; розсудливість; самовладання і витримка; ініціативність та аполітичність.

Порівняння цінностей сучасного військового лідера з положеннями доктринальних документів України, США та Великої Британії з розвитку військового лідерства (наведено в табл. 5.2.) вказує на схожість поглядів науковців і військових фахівців з цього питання. Тож є підстави стверджувати, що сучасні українські військові лідери в умовах російсько-української війни зорієнтовані на цінності військового лідерства цивілізованого світу [31; 35–37; 41].

Таблиця 5.2.

Цінності військового лідерства на сучасному етапі

Цінності військового лідера (згідно з доктринальними документами армій США)	Цінності військового лідера (згідно з доктринальними документами армій Великої Британії)	Цінності військового лідера (згідно з Доктриною розвитку військового лідерства у Збройних Силах України)	Цінності військового лідера (згідно з дослідженнями О. Хміляра)	Цінності військового лідера (згідно з експертним опитуванням слухачів НУОУ)
відданість	самовідданість	відданість	відданість своїй справі	вірність
обов'язок	дисципліна			
повага	повага до інших	братерство	людяність	
самовіддана служба	лояльність (вірність)	вірна та віддана служба	відповідальність	вірність
честь		честь		честь
чесність	цілісність (чесність, правдивість, довіра)		чесність	чесність, здатність завжди говорити правду
особиста хоробрість	сміливість	відвага		мужність

Виявлення кращих моральних якостей, прояв яких військовим лідером впливатиме на моральну готовність підлеглих, і порівняння їх з особистими якостями військового лідера, відображеними в доктринальних документах України, США та Великої Британії з розвитку військового лідерства, дало наступні результати (відображено в табл. 5.3.).

Таблиця 5.3.

Особисті якості військового лідера на сучасному етапі

Цінності військового лідера (згідно з доктринальними документами армій США)	Цінності військового лідера (згідно з доктринальними документами армій Великої Британії)	Цінності військового лідера (згідно з Доктриною розвитку військового лідерства в Збройних Силах України)	Цінності військового лідера (згідно з дослідженнями О. Хміляра)	Цінності військового лідера (згідно з експертним опитуванням слухачів НУОУ)
1	2	3	4	5
цінності/ військський етос	цінності армії	патріотичні переконання		патріотизм, геройзм
співчуття/ емпатія			небайдужість	
стриманість			стриманість, урівноваженість	толерантність
впевненість		впевненість	упевненість	впевненість у собі
стійкість			психічна стійкість, холоднокровність у ситуації небезпеки	стійкість
кмітливність		ерудованість		
розсудливність		розсудливність	розум	розсудливність
інновативність			винахідливість	
тактовність у спілкуванні	відповідна поведінка/ взаємоповага		дипломатичність, уважність до думки іншого	
професійна обізнаність	цілкова професійність	професійність (фаховість, компетентність)	професіоналізм, компетентність	
самовдоскона- лення		прагнення до постійного самовдоскона- лення		
здатність вести за собою	бачення (формування об'єднуючої мети), здатність надихати та мотивувати		уміння зацікавити	
здатність поширювати вплив за межі ланки управління		комунікабель- ність	комунікабельність	
здатність вести своїм прикладом	подавати приклад			
взаємодія	підтримка			

Продовження таблиці 5.3

1	2	3	4	5
здатність створювати позитивне середовище	відповідна поведінка/ взаємоповага, застосування нагороди та дисципліни		піклування про людей, турбота	
розвиток підлеглих	заохочувати мислення			
		відповідальність	відповідальність	відповідальність
	вимогливість	авторитет (повага, довіра)		взірцевість у виконанні обов'язків
	законність	самодисципліна		доброчесність
	виклик	воля		цілеспрямованість
		досвід	досвідченість	
		ініціативність	ініціативність, рішучість	ініціативність, рішучість, наполегливість
		підзвітність	справедливість	
			спокій	самовладання і витримка
			адекватність	
			безкорисливість	
			виваженість у прийнятті рішення	
			відвертість	
			відкритість	
			готовність до дії	
			доброзичливість	
			дружелюбність	
			енергійність	
			лаконічність	
			надійність	
			наполегливість	
			організованість	
			порозуміння	
			порядність	
			почуття гумору	
			розважливість	
			справедливість	
			цілеспрямованість	
			чіткість і точність у віддачі розпоряджень	
			щирість	

З вищезазначеного, спільними для військових лідерів слід виділити такі якості, як стійкість, впевненість, розсудливість, професіоналізм та законність (добросесність). Крім цього, за поглядами наших західних партнерів, військовий лідер має добримуватися прийнятих у збройних силах цінностей, бути здатним вести за собою, надихати та мотивувати, розвивати підлеглих і заохочувати мислення. Водночас військові лідери в Збройних Силах України мають віддзеркалювати такі якості, як патріотизм, комунікабельність, відповідальність, взірцевість у виконанні обов'язків, ініціативність, рішучість, досвідченість та самовладання і витримка.

З метою виявлення моральних якостей і чеснот, притаманних військовому лідеру в умовах російсько-української війни, науковими працівниками кафедри суспільних наук Національного університету оборони України у березні 2023 року було додатково опитано велику групу офіцерів Збройних Сил України, які здобувають військову освіту оперативного рівня.

Стосовно якостей, притаманних самим опитаним як військовим лідерам, і які мають для них найбільше значення, офіцери відзначили наступні (подано в порядку зменшення кількості виборів): чесність, відповідальність, комунікабельність, справедливість, професіоналізм, наполегливість, рішучість, цілеспрямованість, самокритичність, толерантність, доброзичливість, людяність, порядність та дисциплінованість.

Стосовно найкращих якостей, притаманних сучасним військовим лідерам (безпосереднім начальникам опитаних), офіцери відзначили наступні (подано в порядку зменшення кількості виборів): комунікабельність, відповідальність, професіоналізм, справедливість, цілеспрямованість, впевненість, рішучість, патріотизм, сміливість/безстрашність, наполегливість/впертість, вміння швидко приймати рішення, працелюбність, уважність, повага до людей, організаторські здібності, авторитетність, мужність, порядність, врівноваженість, доброзичливість, ввічливість, гнучкість/адаптивність, ініціативність, стресостійкість та вимогливість.

Також опитані відзначили низку негативних якостей, притаманних сучасним військовим лідерам (безпосереднім начальникам опитаних): грубість, амбіційність, високомірність, жорсткість, забобонність, зухвалість, зневажливість, злопам'ятність, прискіпливість, нерішучість, кар'єризм, корисливість, лінь, неврівноваженість, самовпевненість, хитрість, цинізм, недобросовісність, неспойність, нарцизм, нахабство та невміння слухати.

Крім того, опитаним було запропоновано висловити своє судження й дати оцінку особистих якостей сучасних військових лідерів (безпосередніх начальників опитаних) відповідно до використовуваної в Збройних Силах України Анкети оцінки рівня авторитету та лідерства командира (начальника) [7; 15]. Найвищі оцінки отримали наступні якості, притаманні сучасним військовим лідерам: відданість Україні/патріотизм, наполегливість, вимогливість, інтелект/ерудованість, зразковість і приклад у поведінці та дисциплінованість, принципиовість і вміння відстоювати власну думку, дотримання моральних норм і цінностей, старанність і добросовісність. У цілому притаманні сучасним військовим лідерам (отримали середній рівень оцінок) такі якості, як надійність, обов'язковість, чесність і порядність, рівень культури та етики, дотримання даного

слова і обіцянок, надання підлеглим допомоги, знання своїх підлеглих, вміння спілкуватися, товариськість, вміння управляти підлеглими, рішучість, сміливість, здатність брати на себе відповідальність, справедливість, повага, впровадження нових підходів і прагнення змін до кращого та ініціативність. Найменш притаманні сучасним військовим лідерам (відзначені та оцінені найменшою кількістю опитаних) здатність показувати приклад, вміння вести за собою, розвиток і навчання підлеглих, уважне ставлення до потреб підлеглих і турбота про них, забезпечення відпочинку підлеглих, самовладання та стійкість, володіння емоціями, доступність і щирість, вміння слухати і чути, вміння згуртовувати підлеглих та довіра й опора на довіру людей.

Стосовно якостей, якими в умовах російсько-української війни мають володіти ідеальні військові лідери, опитані відзначили чесність, відповідальність, справедливість, комунікабельність, професіоналізм, рішучість, цілеспрямованість, впевненість, патріотизм, вміння слухати/почути, сміливість, організаторські здібності, авторитетність, ініціативність, розум, доброзичливість, самокритичність, мужність, наполегливість, порядність, працелюбність, людяність, гуманність, адаптивність/гнучкість, довіра, самовдосконалення, адекватність, надійність, ввічливість, витримка, врівноваженість та дисциплінованість.

Тож констатуємо, що формуванню моральної готовності військовослужбовців Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням в умовах російсько-української війни сприятиме військовий лідер, який уособлюватиме в собі патріотизм, комунікабельність, професіоналізм, чесність, відповідальність, мужність, вольові якості (цілеспрямованість, рішучість, ініціативність, наполегливість), а також людяність і гуманність.

Порівняння цінностей сучасного військового лідера з положеннями доктринальних документів України, США та Великої Британії з розвитку військового лідерства дають підстави стверджувати, що сучасні українські військові лідери в умовах російсько-української війни зорієнтовані на цінності військового лідерства цивілізованого світу.

Віддзеркалення військовими лідерами в Збройних Силах України таких якостей, як патріотизм, комунікабельність, відповідальність, рішучість, ініціативність, візрівість у виконанні обов'язків, досвідченість та самовладання і витримка, пов'язане з реаліями російсько-української війни, яка триває з березня 2014 року. І від образу командира у свідомості підлеглих багато в чому залежить, чи зможе він ефективно управляти їх діями. Зокрема, патріотизм військових лідерів сприятиме формуванню патріотичних почуттів і слугуватиме взірцем готових моделей поведінки в підлеглих щодо виконання обов'язку із захисту України. З огляду на те, що в історії України мали місце приклади, коли підлеглі під впливом авторитету командирів зраджували військовій присязі – основними причинами зради значної кількості військовослужбовців Військово-Морських Сил Збройних Сил України й переходу на бік ворога були орієнтація підлеглих на дії своїх командирів, відчуття безкарності за зраду Батьківщині та очікування додаткових матеріальних благ – прояв патріотизму військових лідерів знижуватиме ймовірність переходу підлеглих на бік ворога вслід за своїми командирами [12; 19, с. 79; 24]. Тому важливе місце посідає покращення іміджу військових лідерів, насамперед їхня ідейна та патріотична спрямованість, а також

ставлення до підлеглих і цивільних, спрямованість на соціально-партнерські відносини, підвищення соціальної відповідальності, відсутність корупційних дій та орієнтація на лідерські якості.

Важливість комунікабельності військових лідерів, вміння налагоджувати ефективну внутрішню комунікацію у військових підрозділах зумовлені як зміною підходів до організації інформаційно-пропагандистського забезпечення в Збройних Силах України, так і важливістю систематичного командирського й бойового інформування. Основним видом комунікації в умовах російсько-української війни став обмін інформацією між командиром і підлеглими – командирське та бойове інформування, аналіз проведених дій. Саме командир сьогодні є організатором інформаційної роботи з підлеглими й ключовою фігурою в комунікаційному процесі. З 2017 року оновлення системи інформаційно-пропагандистського забезпечення відбувається в ланці «батальйон (дивізіон) – рота (батарея, бойова частина) – військовослужбовець» з головною метою – вирішення нагальних проблемних питань на рівні «командир-підлеглий», укріплення довіри в усіх ланках управління. Дослідження українських вчених підтверджують правильність переорієнтації інформаційно-пропагандистського забезпечення в Збройних Силах України на систему комунікацій «командир-підлеглий» [22]. Адже особисте усне спілкування – основний для людини, найпростіший і водночас найефективніший вид спілкування, який дозволяє здійснювати вплив на цільову аудиторію у звичному для неї режимі комунікації й не викликати внутрішнього спротиву. Особистої комунікації в підрозділі важче уникнути, особисті контакти мають більш гнучкий характер, дозволяють командиру змінювати зміст повідомлення відповідно до потреб, запитів і поведінки підлеглих, а авторитет командира сприяє позитивному сприйняттю інформації, адже люди більше вірять тому, кого знають, аніж знеособленим повідомленням засобів масових комунікацій. Особисте спілкування дозволяє досягнути мети навіть без переконання, в силу авторитету чи приязні підлеглих. Внутрішньо-комунікаційна робота, організована авторитетними командирами, які віддзеркалюють найкращі моральні якості і чесноти, дозволить ефективно застосовувати такі принципи пропаганди як забезпечення довіри до джерела інформації, перевага первинної інформації, апеляція до легітимності, ефект «візитної картки», а також навіювання і емоційного зараження [22].

Довіра особового складу до авторитетних військових лідерів як первинних джерел інформації значно знизить можливість створенням противником інформаційного вакууму навколо наших військ (сил) [20; 22].

Разом із тим результати нещодавнього вивчення стану внутрішньо-комунікаційної роботи шляхом експертного опитування офіцерів структур морально-психологічного забезпечення ланки «рота (батарея) – батальйон (дивізіон)» свідчать, що в умовах російсько-української війни військові лідери далеко не завжди є першоджерелом інформації для своїх підлеглих, є проблемні питання щодо періодичності проведення командирського/бойового інформування в підрозділах. Це знижує ступінь поінформованості військовослужбовців про противника і, внаслідок цього, психологічну готовність до дій у конкретних умовах обстановки. Експерти наголошують на необхідності проведення командирського і

бойового інформування, адже більшості військовослужбовців треба роз'яснювати сутність подій, що відбуваються, доповнювати інформацію з офіційних джерел актуальними для підрозділу поточними відомостями тощо [13].

Отже, українські військові лідери в умовах широкомасштабного вторгнення рф (2022 – початок 2023 рр.) були зорієнтовані на цінності військового лідерства цивілізованого світу. А віддзеркалення військовими лідерами Збройних Сил України таких якостей, як патріотизм, комунікабельність, відповідальність, рішучість, ініціативність, взірцевість у виконанні обов'язків, досвідченість, самовладання і витримка, безпосередньо пов'язані з реаліями російсько-української війни загалом і реаліями широкомасштабного вторгнення рф зокрема.

3.4. Цінності та особисті якості військового лідера в умовах тривалої широкомасштабної агресії рф проти України (2023 – початок 2024 рр.)

Висвітлені вище результати досліджень розвитку військового лідерства в умовах російсько-української війни дають підстави стверджувати, що сучасний військовий лідер у Збройних Силах України має володіти певним «базовим» набором особистих якостей, необхідних для здійснення ефективного лідерства в підпорядкованих військових організаційних структурах.

З метою встановлення актуальних сьогодні цінностей і особистих якостей військового лідера та динаміки їх зміни в умовах російсько-української війни, впродовж січня 2024 року науковими працівниками кафедри суспільних наук було проведено декілька опитувань з використанням можливостей ресурсу Google Forms [38–40].

В опитуванні, метою якого було з'ясування цінностей та особистих якостей сучасного військового лідера, взяли участь експерти з числа військових лідерів Збройних Сил України усіх рівнів і ланок. Опитаним пропонувалося висловити свої думки щодо різних аспектів розвитку військового лідерства, що дозволило відобразити результати в різних проєкціях – Я-ідеальний, Я-реальний та не Я-реальний.

Стосовно цінностей (ідеалів спільного життя, командної взаємодії, групової згуртованості), які мають бути основою діяльності військової організаційної структури (підрозділу, військової частини, установи), експерти визначили взаємоповагу, професіоналізм, патріотизм, довіру і взаємодовіру, згуртованість, спільну мету й командну роботу, життя і здоров'я людей, честь, турботу про людей і задоволення їхніх потреб, справедливість і законність та саморозвиток і особистісне зростання.

Стосовно цінностей, які має сповідувати військовий лідер (проєкція Я-ідеальний), експерти вказали патріотизм, професіоналізм, відповідальність, повагу до підлеглих, людяність/гуманізм, справедливість, комунікабельність, чесність, наполегливість, сім'я/родину, честь, життя і здоров'я людей, перемогу над агресором, довіру, гідність та братерство.

Найбільшою цінністю для опитаних експертів як військових лідерів (проєкція Я-реальний) є сім'я/родина; людина, її життя та здоров'я, честь і гідність; взаємоповага; держава, її незалежність; довіра та справедливість.

Таким чином, цінностями, на які опираються сучасні військові лідери, є (в порядку зменшення пріоритетності): патріотизм, взаємоповага/повага до підлеглих, життя і здоров'я людини, довіра, взаємодовіра, честь, справедливість і законність, професіоналізм, сім'я/ родина та гідність.

Таблиця 5.4.

**Порівняльна таблиця цінностей військового лідера в
Збройних Силах України**

Цінності, які мають бути основою діяльності військової організаційної структури	Цінності, які має сповідувати військовий лідер	Цінності опитаних експертів як військових лідерів
взаємоповага	патріотизм	сім'я/родина
професіоналізм	професіоналізм	життя і здоров'я людини
патріотизм	відповідальність	честь
довіра, взаємодовіра	повага до підлеглих	гідність
згуртованість, спільна мета і командна робота	людяність/гуманізм	взаємоповага
життя і здоров'я людини	справедливість	патріотизм
честь	комунікабельність	довіра
турбота про людей і задоволення їхніх потреб	чесність	справедливість
справедливість і законність	наполегливість	
саморозвиток і особистісне зростання	сім'я/родина	
	честь	
	життя і здоров'я людини	
	перемога над агресором	
	довіра	
	гідність	
	братерство	

Щодо рис і якостей особистості, опитані зазначили наступне:

ідеальному військовому лідеру в Збройних Силах України мають бути притаманні (в порядку зменшення пріоритетності) професіоналізм/компетентність; людяність/гуманізм, повага до людей і турбота про них; чесність/добросесність; стійкість/стресостійкість; відповідальність; справедливість; комунікабельність; рішучість; стратегічне мислення/далекоглядність; наполегливість; патріотизм; сміливість; критичне мислення та порядність;

сучасний військовий лідер має володіти наступними професійно важливими якостями: комунікабельність; організаторські здібності, здатність до планування; вміння приймати виважені рішення; стресостійкість; потреба в самовдосконаленні; критичне мислення; гнучкість розуму/креативність та схильність до ризику

сучасному військовому лідеру в Збройних Силах України мають бути притаманні наступні позитивні риси і якості особистості: професіоналізм; патріотизм; стійкість/стресостійкість; людяність; відповідальність; наполегливість; комунікабельність; критичне мислення; креативність; повага до підлеглих та справедливість. Також (меншою мірою) експерти виокремили здатність мислити стратегічно і формувати візію, адаптивність до змін, вміння мотивувати підлеглих, здатність знаходити компроміс і схильність до обгрунтованого ризику (більш детально висвітлено в табл. 5.5.).

Таблиця 5.5.

**Порівняльна таблиця рис і особистих якостей ідеального сучасного
військового лідера в Збройних Силах України**

Риси, якості особистості, які мають бути притаманні ідеальному військовому лідеру в Збройних Силах України (проскція Я-ідеальний)	Позитивні риси, якості особистості, притаманні сучасному військовому лідеру в Збройних Силах України (проскція не Я-реальний)	Якими професійно важливими якостями має володіти сучасний військовий лідер (проскція не Я-реальний)
професіоналізм/компетентність	професіоналізм	комунікабельність
людяність/гуманізм, повага до людей і турбота про них	патріотизм	організаторські здібності, здатність до планування
чесність/доброчесність	стійкість/стресостійкість	вміння приймати виважені рішення
стійкість/стресостійкість	людяність	стресостійкість
відповідальність	відповідальність	потреба в самовдосконаленні
справедливість	наполегливість	гнучкість розуму/креативність
комунікабельність	комунікабельність	критичне мислення
рішучість	критичне мислення	схильність до ризику
стратегічне мислення/далекоглядність	креативність	
наполегливість	повага до підлеглих	
патріотизм	справедливість	
сміливість	здатність мислити стратегічно і формувати візію	
критичне мислення	адаптивність до змін	
порядність	здатність мотивувати підлеглих	
	здатність знаходити компроміс	
	схильність до обґрунтованого ризику	

Притаманні опитаним експертам риси (якості особистості), що дозволяють здійснювати військове лідерство (проскція Я-реальний): відповідальність; справедливість; професіоналізм; комунікабельність; наполегливість; чесність; стресостійкість; повага до підлеглих; людяність; рішучість; принциповість; доброзичливість; харизма; порядність; щирість; розсудливість; інтелект та вимогливість до себе. Також (меншою мірою) зазначені адаптивність, критичне і креативне мислення та вміння знаходити компроміс;

рис (якості особистості), якими експерти як військові лідери найбільше послуговуються в лідерській діяльності, і які найбільш ефективно допомагають їм здійснювати лідерство (проскція Я-реальний): людяність/гуманізм; справедливість;

професіоналізм; наполегливість; комунікабельність; відповідальність; здатність мотивувати підлеглих та особистий приклад. Також (меншою мірою) експерти виокремили якості, які в сучасному контексті можна віднести до емоційного інтелекту (емпатія, доброзичливість, толерантність, щирість, тактовність, відвертість та вміння налагодити позитивну атмосферу).

На думку експертів, сучасний військовий лідер командної ланки має володіти такими особистісними (індивідуально-психологічними) якостями, як організаторські здібності, здатність сформувати команду та вести за собою, вміння згуртувати навколо себе; здатність мотивувати підлеглих; професіоналізм; стійкість до стресу та врівноваженість; комунікабельність, вміння ефективно спілкуватися; повага до підлеглих, побратимів, здатність дослухатися до їхньої думки; відповідальність; сміливість і відвага; наполегливість; патріотизм; чесність; рішучість; гнучкість розуму/думки та енергійність. Також (меншою мірою) експерти виокремили такі якості, як критичне мислення, розсудливість, стійкість, здатність запобігати конфліктам і вміння знаходити компроміс; вміння приймати рішення в критичних умовах, принциповість, доброту і доброзичливість, людяність і емпатію, порядність та ентузіазм і оптимізм.

Сучасний військовий лідер штабної ланки має володіти такими якостями, як відповідальність, професіоналізм, стресостійкість, чесність, чуйність, людяність, інтелект і аналітичні здібності, критичне мислення, справедливість; повага до інших, до оточення; рішучість, сміливість, патріотизм, впевненість, наполегливість, порядність, доброзичливість, цілеспрямованість, ініціативність та пунктуальність.

Сучасний військовий лідер технічної ланки має володіти такими якостями, як професіоналізм, фахова компетентність; комунікабельність; наполегливість; відповідальність; інтелект; креативність; критичне мислення; гнучкість розуму; чесність; потреба в самовдосконаленні; врівноваженість і витримка та уважність. Також (меншою мірою) експерти виокремили такі якості, як патріотизм, щирість, рішучість і хоробрість.

Спільними для військових лідерів усіх ланок порівняно з якостями і рисами особистості, які мають бути притаманні сучасному військовому лідеру, виявилися професіоналізм, чесність, відповідальність, стійкість до стресу та врівноваженість, наполегливість, рішучість і сміливість, критичне мислення; повага до підлеглих, побратимів, здатність дослухатися до їхньої думки; комунікабельність, вміння ефективно спілкуватися; креативність та гнучкість розуму/думки.

Однак опитування виявило, що військовим лідерам різних ланок мають бути притаманні певні якості й особистісні риси залежно від специфіки діяльності. Зокрема, для лідерів командної ланки важливими є організаторські здібності, здатність сформувати команду та вести за собою, вміння згуртувати навколо себе; здатність мотивувати підлеглих; енергійність; здатність запобігати конфліктам і вміння знаходити компроміс. Лідери штабної ланки мають проявляти інтелект і аналітичні здібності, бути пунктуальними. Лідери технічної ланки мають бути наділеними інтелектом і постійно самоудосконалюватися. Більш детально це висвітлено в табл.5.6.

Таблиця 5.6

**Порівняльна таблиця рис і особистих якостей сучасних військових лідерів
різних ланок у Збройних Силах України**

Якості сучасного військового лідера	Якості сучасного військового лідера командної ланки	Якості сучасного військового лідера штабної ланки	Якості сучасного військового лідера технічної ланки
1	2	3	4
професіоналізм	організаторські здібності, здатність сформувати команду та вести за собою, вміння згуртувати навколо себе	відповідальність	професіоналізм, фахова компетентність
відповідальність	здатність мотивувати підлеглих	професіоналізм	комунікабельність
стійкість/ стресостійкість	професіоналізм	стресостійкість	наполегливість
чесність	стійкість до стресу та врівноваженість	чесність	відповідальність
повага до підлеглих, побратимів, здатність дослухатися до їхньої думки	комунікабельність, вміння ефективно спілкуватися	чуйність	інтелект
комунікабельність	повага до підлеглих, побратимів, здатність дослухатися до їхньої думки	людяність	креативність, гнучкість розуму
сміливість і відвага	відповідальність	інтелект і аналітичні здібності	критичне мислення
наполегливість	сміливість і відвага	критичне мислення	чесність
людяність/ гуманізм	наполегливість	справедливість	потреба в самовдосконаленні
впевненість	патріотизм	повага до інших, до оточення	врівноваженість і витримка
особиста вмотивованість	чесність	рішучість, сміливість	уважність
справедливість	рішучість	патріотизм	
порядність	гнучкість розуму/думки	впевненість	
здатність мотивувати підлеглих	енергійність	наполегливість	
здатність запобігати конфліктам і вміння знаходити компроміс		порядність	
креативність		доброзичливість	
критичне мислення		цілеспрямованість	
уміння приспосовуватись до складних умов		ініціативність	
рішучість		пунктуальність	
	критичне мислення		патріотизм

1	2	3	4
	розсудливість		щирість
	здатність запобігати конфліктам і вміння знаходити компроміс		рішучість
	вміння приймати рішення в критичних умовах		хоробрість
	принциповість		
	доброта і доброзичливість		
	людяність і емпатія		
	порядність		
	ентузіазм і оптимізм		

Про те, якими рисами і якостями особистості мають бути наділені сучасні військові лідери різних рівнів (стратегічного, оперативного, тактичного), результати опитування вказують на наступне.

Сучасний військовий лідер стратегічного рівня має володіти такими якостями, як чесність/добročесність, професіоналізм, креативність, комунікабельність/здатність до ефективного комунікації, рішучість, людяність, сміливість, цілеспрямованість, здатність здійснювати вплив на інших, компетентність, повага до підлеглих/вміти спілкуватися з підлеглими різного рівня, врівноваженість, активність/працездатність/енергійність, ініціативність, справедливість, здоровий глузд, наполегливість, саморозвиток, гнучкість, інтелект, впевненість, стратегічне мислення, критичне мислення, витривалість, дисциплінованість, патріотизм, здатність мотивувати підлеглих, аналітичні здібності, самодостатність, харизма, щирість, організаторські здібності та зріцєвість.

Військовий лідер оперативного рівня має бути наділений такими якостями, як впевненість, стійкість, професіоналізм і обізнаність, творчість, самокритичність, комунікабельність, схильність до ризику, критичне мислення, наполегливість, самостійність, патріотизм, інтелект, гуманність, щирість, мудрість, точність, харизма, вміння формувати навколо себе команду однодумців, кмітливість, енергійність, адаптивність, скромність, довіра та оптимізм/позитивізм.

На питання, якими особистісними (індивідуально-психологічними) якостями має володіти сучасний військовий лідер тактичного рівня, опитані відповіли, що ними мають бути сміливість, професіоналізм, креативність, мудрість і зрілість, людяність, чесність, відповідальність, наполегливість, справедливість, довіра, комунікабельність, повага до підлеглих, здатність здійснювати лідерський вплив на інших, самовідданість, гнучкість, адаптивність, особистий приклад, виваженість, стійкість, критичне мислення, аналітичні здібності, здатність мотивувати підлеглих, патріотизм, самостійність, стратегічне мислення, оперативність у виконанні завдань, харизма та бажання самовдосконалюватися.

Спільними для усіх рівнів є такі якості і риси особистості, як професіоналізм, комунікабельність, людяність/гуманізм, наполегливість, критичне мислення, чесність/добročесність, креативність, стійкість/стресостійкість, впевненість та справедливість. Разом із тим, військові лідери на кожному з рівнів мають володіти

певними якостями, відмінними від інших рівнів. Для прикладу, експертами на тактичному рівні відзначено особистий приклад військового лідера, однак для інших рівнів цю якісну характеристику не застосовано. Більш детально це висвітлено в табл. 5.7.

Таблиця 5.7

Порівняльна таблиця рис і особистих якостей сучасних військових лідерів різних рівнів у Збройних Силах України

Сучасні військові лідери	Військові лідери стратегічного рівня	Військові лідери оперативного рівня	Військові лідери тактичного рівня
професіоналізм	чесність/добросовісність	впевненість	сміливість
відповідальність	професіоналізм/компетентність	стійкість/стресостійкість	професіоналізм/компетентність
стійкість/стресостійкість	креативність	професіоналізм, обізнаність	креативність
чесність	комунікабельність/здатність до ефективного комунікації	творчість	мудрість, зрілість
повага до підлеглих, побратимів, здатність дослухатися до їхньої думки	рішучість	самокритичність	людяність
комунікабельність	людяність	комунікабельність	чесність
сміливість і відвага	сміливість	схильність до ризику	відповідальність
наполегливість	цілеспрямованість	критичне мислення	наполегливість
людяність/гуманізм	здатність здійснювати вплив на інших	наполегливість	справедливість
впевненість	повага до підлеглих/вміння спілкуватися з підлеглими різного рівня	самостійність	довіра
особиста вмотивованість	врівноваженість	патріотизм	комунікабельність
справедливість	активність, працездатність, енергійність	інтелект	повага до підлеглих
порядність	ініціативність	гуманізм	здатність здійснювати вплив на інших
здатність мотивувати підлеглих	справедливість	щирість	самовідданість
здатність запобігати конфліктам і вміння знаходити компроміс	здоровий глузд	мудрість	гнучкість, адаптивність
креативність	наполегливість	точність	особистий приклад
критичне мислення	бажання самовдосконалюватися	харизма	виваженість

Сучасні військові лідери	Військові лідери стратегічного рівня	Військові лідери оперативного рівня	Військові лідери тактичного рівня
уміння пристосовуватись до складних умов	гнучкість	здатність сформувати команду та вести за собою, вміння згуртувати навколо себе	стійкість
рішучість	інтелект	кмітливість	критичне мислення
	впевненість	енергійність	аналітичні здібності
	стратегічне мислення	адаптивність	здатність мотивувати підлеглих
	критичне мислення	скромність	патріотизм
	витривалість	довіра	самостійність
	дисциплінованість	оптимізм/позитивізм	стратегічне мислення
	патріотизм		оперативність
	здатність мотивувати підлеглих		харизма
	аналітичні здібності		бажання самовдосконалюватися
	самодостатність		
	харизма		
	щирість		
	організаторські здібності		
	взірцевість		

З огляду на попереднє дослідження констатуємо, що, попри збереження «базових» (авт.) якостей – професіоналізму, комунікабельності, чесності/добросчесності, відповідальності, на перший план виходять не вольові якості (сміливість, рішучість, хоробрість), а якості і риси, орієнтовані на командну роботу і лідерство – повага до підлеглих, людяність і гуманізм, справедливість, відповідальність, доброзичливість, інтелект, критичне і креативне мислення, вміння знаходити компроміс, здатність мотивувати підлеглих, а також стійкість до стресу та врівноваженість. Натомість, порівняно з попереднім дослідженням, окремі якості, віднесені нами до «базових», вочевидь стали дещо менш актуальними. Зокрема, опитані у 2024 році зосереджували менше уваги на патріотизмі, ніж опитані у 2023 році. Очевидно, що патріотизм вже апіорі має бути притаманним сучасному військовому лідеру. Ймовірно тому на ньому зосереджено менше уваги, а на перший план вийшли більш актуальні якості, пов'язані із здійсненням лідерського впливу та реалізацією управлінських функцій.

На жаль, опитані експерти відзначили наявність негативних рис і якостей, які притаманні сучасним військовим лідерам (проекція Я-ідеальний). Загалом відзначається, що окремим сучасним лідерам притаманні якості, діаметрально протилежні тим, які дозволяють ефективно здійснювати військове лідерство:

некомпетентність/непрофесіоналізм; неповага до підлеглих; корупція/не доброчесність; боягузтво/страх відповідальності (небажання приймати рішення); невміння налагоджувати комунікації з підлеглими; особиста невмотивованість; відсутність лідерських якостей; надмірний авторитаризм; невміння аналізувати; безвідповідальність; орієнтація на процес, а не на результат; «чинопоклонство» (орієнтація виключно на виконання вказівок старших начальників); неврівноваженість (імпульсивність); лінощі; егоїзм та зарозумілість. Також відзначаються агресивність, нестриманість, безжалісність, догматизм, «солдафонізм», «паперовість», «затягнутість», марнославство, необ'єктивність, підлість, песимізм, заздрість та самовпевненість.

При цьому самим опитаним експертам як військовим лідерам притаманні такі негативні риси і якості особистості (проекція Я-реальний), як нервовість, дратівливість, імпульсивність, емоційність, злість; лінь; небажання здійснювати лідерські функції; недовіра до людей; небажання спілкуватися з людьми; впертість; жорсткість; авторитаризм; гордість та метушливість.

На думку опитаних, сучасному військовому лідеру стратегічного рівня властиві такі негативні риси і якості особистості, як самовпевненість і зверхність.

Військовим лідерам оперативного рівня властиві некомпетентність, пихатість, авторитарність, недотримання етичних норм і грубість, безвідповідальність, невпевненість, лицемірство, надмірне бажання догодити керівництву, нарцисизм, лінощі, неврівноваженість та егоїзм.

Лідерам тактичного рівня на сучасному етапі притаманні недосвідченість і непрофесійність, зверхність і пиха, невпевненість у собі, або ж навпаки самовпевненість, жорсткість і деспотичність, безвідповідальність, авторитарність, легковажність, бажання вислужитися та недоброчесність.

3.5. Здатність сучасного військового лідера здійснювати лідерський вплив в умовах тривалої широкомасштабної агресії рф проти України (2023 – початок 2024 рр.)

Окрім отримання відомостей стосовно того, якими рисами і якостями особистості мають бути наділені сучасні військові лідери різних рівнів (стратегічного, оперативного, тактичного), проведені опитування [38–40] були спрямовані на з'ясування здатності сучасних військових лідерів ефективно здійснювати лідерський вплив на різних рівнях лідерства.

У дослідженні ми виходили з того, що військові лідери на різних рівнях мають проявляти і здійснювати військове лідерство (лідерський вплив) по-різному.

Так, військові лідери стратегічного рівня мають бути здатними: формувати цінності (фундаментальні переконання і принципи діяльності) ввірених їм військових організаційних структур і підтримувати їх; формувати візію (бачення, перспективу розвитку) і місію (призначення, завдання) ввірених їм військових організаційних структур; організовувати ефективне виконання завдань ввіреними їм військовими організаційними структурами; формувати безконфліктне середовище у ввірених їм військових організаційних структурах; приймати рішення, які не суперечать нормам моралі, права війни і міжнародного гуманітарного права.

Військові лідери оперативного (організаційного) рівня мають бути здатними: формувати організаційну (корпоративну) культуру і сприятливе організаційне середовище ввіреної їм військової організаційної структури (формувати корпоративну культуру (почуття приналежності до організації, єдності з нею), створювати комфортне середовище діяльності, формувати доброзичливі відносини, середовище взаємодії і взаємодопомоги); організовувати ефективне виконання завдань ввіреною їм військовою організаційною структурою; організовувати вивчення досвіду і його впровадження в діяльність ввіреної їм військової організаційної структури; вдосконалювати процедури діяльності ввіреної їм військової організаційної структури, оптимізувати процеси з метою підвищення ефективності діяльності; вміти виділяти головний напрям у діяльності (вміти виділяти головні (пріоритетні) завдання від другорядних і виходячи з цього визначати завдання підлеглим); своєчасно приймати рішення; довіряти підлеглим, за необхідності делегувати їм частину своїх повноважень і надавати свободу прийняття рішень у межах виконання конкретного завдання; перетворювати колектив у команду однодумців або формувати команду фахівців для швидкого і ефективного виконання певного завдання; враховувати потреби і запити підлеглих, мотивувати їх до діяльності, сприяти суспільному визнанню і схваленню дій підлеглих; знижувати рівень стресу; раціонально розподіляти час підлеглих; формувати інтелектуальний потенціал організації, управляти кар'єрою підлеглих, створювати умови для розвитку і самореалізації; формувати безконфліктне середовище у ввіреній їм військовій організаційній структурі; уникати суперечностей у діяльності, своєчасно прогнозувати і вирішувати конфліктні ситуації; приймати рішення, які не суперечать нормам моралі, права війни і міжнародного гуманітарного права. Військові лідери оперативного рівня мають володіти високим рівнем емоційного інтелекту, повинні вміло налагоджувати ефективну комунікацію між підрозділами та на різних рівнях поза військовою організаційною структурою.

Військові лідери тактичного (безпосереднього) рівня мають знати: індивідуальні якості та здібності своїх підлеглих і планувати діяльність підрозділу з урахуванням цих знань; знати потреби і запити підлеглих, бути здатними їх задовольняти (мотивувати) і поєднувати мету діяльності підрозділу із задоволенням особистих потреб підлеглих; мати високий рівень емоційного інтелекту; вміло налагоджувати ефективну комунікацію всередині підрозділу та на різних рівнях поза підрозділом; вміти чітко визначати завдання підлеглим; у процесі планування мають вміти виділяти головні (пріоритетні) завдання від другорядних і виходячи з цього визначати завдання підлеглим.

На думку опитаних, сучасний військовий лідер стратегічного рівня – це:

людина, здатна формувати основи воєнної організації (візію, місію, цінності) – 53,1%;

людина, здатна творчо вирішувати завдання – 24,5%;

виконавець, який діє за готовими (виробленими, затвердженими) алгоритмами – 6,1%;

генератор нових ідей – 6,1%;

керівник, який вміло організовує роботу ввіреного йому колективу, формує організаційну культуру, навчає підлеглих – 2%;

інтерпретатор/передавач інформації від вищої ланки управління до підлеглих – 4%.

Сучасний військовий лідер оперативного рівня – це:
людина, здатна творчо вирішувати завдання – 21,4%;
виконавець – 7,1%;
інтерпретатор/передавач інформації від вищої ланки управління до підлеглих – 7,1%;

людина, здатна створювати сприятливе організаційне середовище і корпоративну культуру – 21,4%;
виконавець, який діє за готовими (виробленими, затвердженими) алгоритмами – 21,4%.

Сучасний військовий лідер тактичного рівня – це:
людина, здатна вести за собою завдяки своїм особистим якостям, знанням і вмінням – 51%;

людина, здатна мотивувати побратимів на виконання поставлених завдань – 14,3%;

людина, здатна гуртувати навколо себе однодумців – 12,2%;
виконавець наказів вищого командування – 10,2%;
людина, здатна творчо вирішувати поставлені завдання – 8,2%;
інтерпретатор/передавач інформації від вищої ланки управління до підлеглих – 2%;
виконавець, який діє за готовими (виробленими, затвердженими) алгоритмами – 2%.

Результати опитувань висвітлили наступні результати, які описують здатність сучасних військових лідерів Збройних Сил України здійснювати лідерський вплив. Цінності, візія і місія військових організаційних структур.

Стосовно цінностей, візії і місії військових організаційних структур, які мають бути основою їхньої діяльності, та здатності військових лідерів їх формувати і підтримувати, отримано наступні результати.

Стосовно того, чи завжди цінності, бачення і мета діяльності підлеглих (команди) співпадають з цінностями і метою діяльності військової організаційної структури (військової частини, підрозділу), опитані експерти зазначили:

так – 9%;
у цілому так – 18%;
наполовину – 5%;
не завжди – 50%;
у цілому ні – 5%;
ні – 13%.

Стосовно того, чи завжди цінності, бачення і мета діяльності підлеглих (команди) співпадають з цінностями і баченням військового лідера (проекція не Я-реальний) опитувані зазначили:

так – 7,7%;
у цілому так – 15,2%;
наполовину – 7,7%;
не завжди – 58%;
у цілому ні – 0%;
ні – 11,4%.

Стосовно того, чи завжди цінності, бачення і мета діяльності підлеглих (команди) співпадають з цінностями і візією (баченням мети діяльності) опитаних (проскція Я-реальний), вони зазначили:

так – 8,6%;
у цілому так – 17,1%;
наполовину – 11,4%;
не завжди – 51,3%;
у цілому ні – 2,7%;
ні – 8,6%.

Стосовно здатності сучасних військових лідерів формувати візію (бачення) і місію (завдання, мету) військової організаційної структури:

так – 12,5%;
у цілому так – 18,6%;
наполовину – 18,6%;
не завжди – 25%;
у цілому ні – 16%;
ні – 9,3%.

Стосовно здатності сучасних військових лідерів стратегічного рівня формувати цінності військових організаційних структур, опитувані зазначили:

так – 6,1%;
у цілому так – 16,3%;
середні показники – 67,3%;
переважно ні – 8,1%;
ні – 2%.

Стосовно здатності сучасних військових лідерів стратегічного рівня підтримувати вже сформовані (усталені, які вже існують) цінності у військових організаційних структурах, опитувані зазначили:

так – 8,2%;
у цілому так – 26,6%;
середні показники – 55%;
переважно ні – 4%;
ні – 6,1%.

Стосовно здатності сучасних військових лідерів стратегічного рівня формувати візію і місію ввірених їм військових організаційних структур, опитувані зазначили:

так – 8,2%;
у цілому так – 26,5%;
середні показники – 55,1%;
переважно ні – 8,2%;
ні – 2%.

Стосовно здатності сучасних військових лідерів оперативного рівня підтримувати цінності у військових організаційних структурах, опитувані зазначили:

так – 21,4%;
у цілому так – 28,6%;
середні показники – 50%;
переважно ні – 0%;
ні – 0%.

Лідерський вплив.

Стосовно здатності сучасних військових лідерів впливати на своїх підлеглих і ситуацію відповідно до рівнів лідерства і покладених завдань, здатності ефективно планувати діяльність військових організаційних структур, створювати середовище взаємодії, формувати ефективні команди і навчати послідовників, отримані наступні результати.

Стосовно того, чи завжди опитаним як військовим лідерам вдається ефективно спланувати діяльність підлеглих/команди/підрозділу:

- так – 8,55%;
- у цілому так – 34%;
- важко вказати однозначно (наполовину) – 11,4%;
- не завжди – 32%;
- у цілому ні – 3%;
- ні – 11,4%.

Стосовно того, чи здатні військові лідери стратегічного рівня ефективно організовувати діяльність ввірених їм військових організаційних структур:

- 10,2% так;
- 28,6% у цілому так;
- 51,1% середні показники;
- 6,1% переважно ні;
- 4,1% ні.

Стосовно того, чи здатні військові лідери оперативного рівня ефективно організовувати діяльність ввірених їм військових організаційних структур:

- 7,1% так;
- 21,4% у цілому так;
- 71,4% середні показники;
- 0% переважно ні;
- 0% ні.

Стосовно того, чи здатні лідери оперативного рівня формувати сприятливе організаційне середовище ввіреної їм військової організаційної структури:

- 14,3% так;
- 21,4% у цілому так;
- 57,1% середні показники;
- 7,1% переважно ні;
- 0% ні.

Стосовно того, чи завжди військовим лідерам тактичного рівня вдається ефективно спланувати діяльність підлеглих/команди/підрозділу:

- 2% так;
- 20,4% у цілому так;
- 71,4% середні показники;
- 2% переважно ні;
- 4,1% ні.

Стосовно того, чи вміють військові лідери чітко і зрозуміло визначати мету діяльності (завдання):

- так – 24,2%;
- у цілому так – 18%;

наполовину – 9%;
не завжди – 32%;
у цілому ні – 9%;
ні – 9%.

Стосовно того, чи вміють військові лідери стратегічного рівня чітко і зрозуміло визначати мету діяльності:

8,2% так;
32,7% у цілому так;
48,9% середні показники;
6,1% переважно ні;
4,1% ні.

Стосовно того, чи вміють військові лідери оперативного рівня чітко і зрозуміло визначати мету діяльності:

21,4% так;
78,6% середні показники;
0% ні.

Стосовно того, чи вміють військові лідери тактичного рівня чітко і зрозуміло визначати завдання підлеглим:

4,1% так;
26,5% у цілому так;
63,2% середні показники;
4,1% переважно ні;
2% ні.

Стосовно того, чи вміють військові лідери виділяти головне від другорядного під час визначення мети діяльності/постановки завдань:

так – 16,2%;
у цілому так – 26%;
наполовину – 10,4%;
не завжди – 28,2%;
у цілому ні – 2,2%;
ні – 16,2%.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня здатністю виділяти головний напрям у діяльності:

14,3% так;
14,3% у цілому так;
64,2% середні показники;
7,1% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи здатний військовий лідер оперативного рівня в процесі планування виділяти головні (пріоритетні) завдання від другорядних і виходячи з цього визначати завдання підлеглим:

14,3% так;
14,3% у цілому так;
57,1% середні показники;
14,3% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи вміють військові лідери тактичного рівня у ході планування виділяти головне від другорядного, зосереджуватись у роботі на головному (тому, від чого найбільше залежить успішність діяльності підрозділу):

4,1% так;
28,5% у цілому так;
57,1% середні показники;
6,1% переважно ні;
4,1% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня здатністю вдосконалювати процедури діяльності ввіреної їм військової організаційної структури:

7,1% так;
35,7% у цілому так;
49,9% середні показники;
7,1% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня здатністю оптимізувати процеси з метою підвищення ефективності діяльності:

7,1% так;
21,4% у цілому так;
57,2% середні показники;
14,3% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня здатністю створювати комфортне середовище діяльності:

14,3% так;
14,3% у цілому так;
64,2% середні показники;
7,1% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня здатністю формувати доброзичливі відносини, середовище взаємодії і взаємодопомоги:

14,3% так;
14,2% у цілому так;
64,2% середні показники;
7,1% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня здатністю формувати корпоративну культуру (почуття приналежності до організації, єдності з нею):

14,3% так;
21,4% у цілому так;
57,1% середні показники;
7,1% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня здатністю знижувати рівень стресу підлеглих під час діяльності:

- 7,1% так;
- 14,3% у цілому так;
- 64,3% середні показники;
- 7,1% переважно ні;
- 7,1% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня здатністю раціонально розподіляти свій час і час своїх підлеглих:

- 14,3% так;
- 7,1% у цілому так;
- 71,3% середні показники;
- 7,1% переважно ні;
- 0% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня здатністю формувати інтелектуальний потенціал організації, управляти кар'єрою підлеглих, створювати умови для їхнього розвитку і самореалізації:

- 7,1% так;
- 7,1% у цілому так;
- 64,2% середні показники;
- 21,4% переважно ні;
- 0% ні.

Командотворення (Teambuilding).

Стосовно здатності сучасних військових лідерів формувати ефективні команди та керувати ними:

Стосовно того, чи здатні сучасні військові лідери стратегічного рівня формувати команду однодумців для виконання завдань:

- 6,1% так;
- 36,7% у цілому так;
- 47% середні показники;
- 4,1% переважно ні;
- 6,1% ні.

Стосовно того, чи завжди військовий лідер стратегічного рівня в розподілі завдань зважає на здібності своєї команди:

- 8,2% так;
- 18,3% у цілому так;
- 65,4% середні показники;
- 6,1% переважно ні;
- 2% ні.

Стосовно того, чи здатні сучасні військові лідери стратегічного рівня підбирати і готувати наступників (нове покоління лідерів, яке прийде їм на зміну):

- 4,1% так;
- 22,4% у цілому так;
- 53% середні показники;
- 14,3% переважно ні;
- 6,1% ні.

Стосовно того, чи здатні сучасні військові лідери оперативного рівня формувати команду однодумців для виконання завдань:

- 14,3% так;
- 14,2% у цілому так;
- 64,2% середні показники;
- 7,1% переважно ні;
- 0% ні.

Стосовно того, чи завжди військовий лідер оперативного рівня в прийнятті рішень вважає на інтереси, потреби і здібності своєї команди:

- 7,1% так;
- 7,1% у цілому так;
- 78,6% середні показники;
- 7,1% переважно ні;
- 0% ні.

Стосовно того, чи здатні сучасні військові лідери тактичного рівня формувати команду однодумців для виконання завдань:

- 12,2% так;
- 34,7% у цілому так;
- 46,9% середні показники;
- 2% переважно ні;
- 4,1% ні.

Стиль управління.

Стосовно стилю управління, який військові лідери переважно застосовують у своїй діяльності, опитані зазначили наступне.

На запитання, який стиль управління опитані як військові лідери переважно застосовують, здійснюючи управління командою/підрозділом/військовою організаційною структурою (проекція Я-реальний), 36,4% відзначили демократичний стиль, 24% – авторитарно-демократичний, 18,2% – авторитарний, 13% діють за ситуацією, 5,2% використовують ліберальний, а 3% – авторитарно-ліберальний.

Також опитані зазначили, що військовий лідер стратегічного рівня, здійснюючи управління, переважно застосовує авторитарний стиль управління (на це вказали 63% експертів). Ще 22,4% відзначили демократичний, 8,2% – ліберальний, 4% – демократично-авторитарний, і 2% відзначили, що військові лідери стратегічного рівня діють відповідно до ситуації.

Військові лідери оперативного рівня, здійснюючи управління, переважно застосовують авторитарний (57,1%), демократичний (21,4%), ліберальний стиль (14,2%), або обирають стиль відповідно до ситуації (7,1%).

Військові лідери тактичного рівня переважно застосовують авторитарний (51%), демократичний (26,5%), ліберальний (16,3%), авторитарно-демократичний стилі (4%) чи діють відповідно до ситуації (2%).

Довіра.

Стосовно довіри підлеглих до військового лідера та довіри лідера до підлеглих, отримано наступні результати.

Стосовно того, чи довіряють сьогодні підлеглі сучасному військовому лідеру (проекція Я-ідеальний):

- так – 10,4%;

у цілому так – 18%;
наполовину – 7,2%;
не завжди – 36%;
у цілому ні – 10,4%;
ні – 18%.

Стосовно того, чи довіряють підлеглі (підрозділ, команда) опитаним як військовим лідерам (проскція Я-реальний):

лідерам тактичного рівня так, оперативного (бригада, військова частина) ні – 29%;

так – 27%;
у цілому так – 17%;
роблю все, щоб довіряли – 8%;
майже ні – 13%;
ні – 8%.

Стосовно з'ясування ступеня довіри підлеглих до військового лідера в критичних ситуаціях опитаним експертам було задано запитання чи, на їхню думку або з досвіду їхніх колег, знайомих, досвіду інших військовослужбовців, зберігається військове лідерство в умовах полону? Чи залишаються військові лідери ними і впливають на свою команду, або починає діяти правило «кожен сам за себе»? За результатами опитування встановлено, що 23,8% лідерів у полоні зберігають свою лідерську роль, 23,8% у цілому продовжують її виконувати; 23,8% вважають, що збереження лідерської ролі в полоні є спірним питанням; 14,28% вважають, що її зберігають не завжди; 4,76% вказують, що лідерські позиції у цілому нівелюються, а ще 9,52% вважають, що вони повністю втрачаються.

Стосовно того, чи довіряють сьогодні підлеглі сучасному військовому лідеру оперативного рівня:

14,1% так;
28,5% у цілому так;
50% середні показники;
7,1% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи довіряють сьогодні підлеглі сучасному військовому лідеру тактичного рівня:

8,2% так;
38,8% у цілому так;
46,9% середні показники;
4,1% переважно ні;
2% ні.

Стосовно того, наскільки сучасний військовий лідер стратегічного рівня довіряє своїм підлеглим:

4,1% так;
18,4% у цілому так;
63,2% середні показники;
12,2% переважно ні;
2% ні.

Стосовно того, наскільки сучасний військовий лідер оперативного рівня довіряє своїм підлеглим:

- 14,3% так;
- 7,1% у цілому так;
- 71,4% середні показники;
- 7,1% переважно ні;
- 0% ні.

Стосовно того, наскільки в контексті довіри до підлеглих сучасний військовий лідер оперативного рівня може за необхідності делегувати підлеглим частину своїх повноважень і надавати свободу прийняття рішень та відповідальність за результат у межах виконання конкретного завдання:

- 14,3% так;
- 35,7% у цілому так;
- 35,6% середні показники;
- 14,3% переважно ні;
- 0% ні.

Стосовно того, наскільки сучасний військовий лідер тактичного рівня довіряє своїм підлеглим:

- 8,2% так;
- 32,6% у цілому так;
- 57,1% середні показники;
- 0% переважно ні;
- 2% ні.

Комунікація.

Стосовно здатності сучасних військових лідерів налагоджувати ефективну комунікацію у ввіреній їм військовій організаційній структурі, між підрозділами та на різних рівнях поза військовою організаційною структурою, опитані надали наступну інформацію.

Стосовно того, чи здатні військові лідери на сучасному етапі налагоджувати внутрішні комунікації у військових організаційних структурах, ефективно комунікувати з підлеглими, колегами (проекція неЯ-реальний):

- так – 19,44%;
- у цілому так – 11,76%;
- наполовину – 31,8%;
- не завжди – 21,99%;
- у цілому ні – 6,64%;
- ні – 11,76%.

Стосовно того, чи здатний сучасний військовий лідер ефективно комунікувати з підлеглими, зменшуючи невизначеність і двозначність трактування/інтерпретації подій (проекція неЯ-реальний):

- так – 24,08%;
- у цілому так – 20,64%;
- наполовину – 6,88%;
- не завжди – 20,64%;
- у цілому ні – 3,44%;
- ні – 24,08%.

Стосовно того, чи здатний сучасний військовий лідер постійно тримати підлеглих/побратимів у курсі подій (проекція неЯ-реальний):

так – 15%;
у цілому так – 27%;
наполовину – 6%;
не завжди – 24%;
у цілому ні – 9%;
ні – 18%.

Стосовно того, чи часто опитані як військові лідери комунікують з підлеглими з питань виконання поставлених завдань (проекція Я-реальний):

так – 34,2%;
у цілому так – 25,65%;
наполовину – 11,4%;
не завжди – 14,25%;
у цілому ні – 11,4%;
ні – 2,85%.

Стосовно того, чи здатні військові лідери стратегічного рівня налагоджувати внутрішні комунікації у військових організаційних структурах, ефективно комунікувати з підлеглими:

10,2% так;
20,4% у цілому так;
57,1% середні показники;
10,2% переважно ні;
2% ні.

Стосовно того, чи здатний сучасний військовий лідер стратегічного рівня ефективно комунікувати з підлеглими, зменшуючи невизначеність і здійснюючи однозначну інтерпретацію подій:

10,2% так;
20,4% у цілому так;
59,1% середні показники;
6,1% переважно ні;
4,1% ні.

Стосовно того, чи здатний військовий лідер оперативного рівня вміло налагоджувати ефективну комунікацію між підрозділами військових організаційних структур та на різних рівнях поза військовою організаційною структурою:

7,1% так;
7,1% у цілому так;
71,4% середні показники;
14,3% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи здатний сучасний військовий лідер оперативного рівня ефективно комунікувати з підлеглими, зменшуючи невизначеність і здійснюючи однозначну інтерпретацію подій:

14,3% так;
7,1% у цілому так;

78,6% середні показники;
0% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи здатні військові лідери тактичного рівня налагоджувати внутрішні комунікації у військових організаційних структурах, ефективно комунікувати з підлеглими, колегами:

4,1% так;
36,7% у цілому так;
49% середні показники;
6,1% переважно ні;
4,1% ні.

Стосовно того, чи здатний сучасний військовий лідер тактичного рівня постійно тримати підлеглих/побратимів у курсі подій:

8,2% так;
30,6% у цілому так;
51,1% середні показники;
6,1% переважно ні;
4,1% ні.

Стосовно того, чи здатний сучасний військовий лідер тактичного рівня ефективно комунікувати з підлеглими, зменшуючи невизначеність і двозначність трактування/інтерпретації подій:

4,1% так;
32,7% у цілому так;
55,1% середні показники;
4% переважно ні;
4,1% ні.

Стосовно того, чи використовують/проводять сучасні військові лідери тактичного рівня визначені їм заходи комунікації з підлеглими – командирське і бойове інформування, аналіз проведених дій:

4,1% так;
32,6% у цілому так;
51,1% середні показники;
10,2% переважно ні;
2% ні.

Запобігання та вирішення конфліктних ситуацій.

Стосовно здатності сучасних військових лідерів формувати безконфліктне середовище у ввірених військових організаційних структурах, вміння уникати суперечностей у діяльності, своєчасно прогнозувати і вирішувати конфліктні ситуації було отримано наступну інформацію.

Стосовно того, чи багато часу в діяльності опитаних займає вирішення конфліктних ситуацій (проекція Я-реальний):

так – 12,76%;
у цілому так – 12,64%;
наполовину – 3,94%;
не завжди – 42,16%;
у цілому ні – 15,7%;

ні – 12,75%.

Стосовно того, чи здатні лідери стратегічного рівня формувати і підтримувати безконфліктне середовище у військових організаційних структурах:

6,1% так;

22,5% у цілому так;

65,2% середні показники;

4,1% переважно ні;

2% ні.

Стосовно того, чи здатні лідери оперативного рівня формувати і підтримувати безконфліктне середовище у військових організаційних структурах, уникати суперечностей у діяльності, своєчасно прогнозувати і вирішувати конфліктні ситуації:

7,1% так;

7,1% у цілому так;

78,5% середні показники;

7,1% переважно ні.

0% ні.

Стосовно того, чи завжди військовим лідерам тактичного рівня вдається створити безконфліктне середовище в підрозділі:

8,2% так;

14,3% у цілому так;

67,3% середні показники;

4,1% переважно ні;

6,1% ні.

Стосовно того, чи здатні військові лідери тактичного рівня швидко й ефективно вирішувати міжособистісні і внутрішньогрупові конфлікти:

4,1% так;

26,5% у цілому так;

59,1% середні показники;

4% переважно ні;

6,1% ні.

Готовність до ризику.

Стосовно готовності сучасних військових лідерів до ризику у своїй діяльності опитані зазначили:

Стосовно того, чи є готовність до ризику необхідною рисою військового лідера (проекція Я-ідеальний):

так – 31,13%;

у цілому так – 18,11%;

наполовину – 5,09%;

не завжди – 35,47%;

у цілому ні – 5,09%;

ні – 9,43%.

Стосовно того, чи є готовність до ризику необхідною рисою військового лідера стратегічного рівня:

38,8% так;

30,6% у цілому так;

26,4% середні показники;
0% переважно ні;
4,1% ні.

Стосовно того, чи є готовність до ризику необхідною рисою військового лідера оперативного рівня:

28,6% так;
42,8% у цілому так;
21,4% середні показники;
7,1% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи є готовність до ризику необхідною рисою військового лідера тактичного рівня:

36,7% так;
28,6% у цілому так;
30,6% середні показники;
0% переважно ні;
4,1% ні.

Емоційний інтелект.

Стосовно володіння сучасних військових лідерів високим рівнем емоційного інтелекту отримано наступні результати.

На запитання, чи здатний сучасний військовий лідер правильно розпізнавати, розуміти і тлумачити свої емоції і емоції підлеглих/колег/оточуючих, опитані вказали наступне:

так – 11,76%;
у цілому так – 29,4%;
наполовину – 2,94%;
не завжди – 38,22%;
у цілому ні – 2,94%;
ні – 14,7%.

Стосовно здатності військових лідерів оперативного рівня правильно розпізнавати, розуміти і тлумачити свої емоції й емоції підлеглих/колег/оточуючих:

7,1% так;
7,1% у цілому так;
78,6% середні показники;
7,1% переважно ні;
0% ні.

Стосовно здатності військових лідерів тактичного рівня правильно розпізнавати, розуміти й тлумачити свої емоції й емоції підлеглих/колег/оточуючих:

4,1% так;
34,6% у цілому так;
55% середні показники;
2% переважно ні;
4,1% ні.

Моральна готовність (сміливість).

Стосовно здатності сучасних військових лідерів приймати рішення, які не суперечать нормам моралі, права війни і міжнародного гуманітарного права, у результаті опитування отримано наступні відомості.

Стосовно того, наскільки часто у своїй діяльності опитані як військові лідери бачать речі, які з точок зору загальнолюдської моралі є неправильними:

так, часто – 16,1%;
доволі часто – 12,9%;
важко відповісти – 16,1%;
не завжди – 30%;
у цілому не часто – 12,9%;
ні, не часто – 12,9%.

Стосовно того, наскільки часто у своїй діяльності опитані як військові лідери приймають рішення, які не відповідають їхнім власним моральним цінностям/переконанням:

так, часто – 16,5%;
доволі часто – 4%;
важко відповісти – 4%;
не завжди – 36,6%;
у цілому не часто – 28%;
ні, не часто – 10%.

Якщо у своїй діяльності опитані як військові лідери бачать речі, які з точки зору загальнолюдської моралі є неправильними, чи завжди вони знаходять у собі сміливість/готовність приймати морально доцільні/правильні рішення, навіть якщо вони суперечать рішенням вищого командування:

так, завжди – 8,6%;
у цілому так – 22, 8%;
важко відповісти – 25,8%;
не завжди – 34,2%;
у цілому ні – 0%;
ні – 8,6%.

Стосовно того, чи часто військове середовище, накази чи особиста позиція командирів (начальників) суперечать нормам загальнолюдської моралі або не відповідають власним моральним цінностям/переконанням опитаних як військових лідерів:

34% зазначає, що не суперечать, ще 24% вказує, що суперечать не часто. 5% вважає, що суперечать дуже часто, а ще 5% – частіше, ніж хотілося б. 12% зазначає, що часто, ще 20% відзначає на наявність суперечностей.

Стосовно того, що спонукає опитаних як військових лідерів приймати рішення, які не відповідають їхнім власним моральним цінностям/переконанням, вони вказали наступне:

накази/вказівки/вимоги вищого командування – 36%;
користь для підрозділу/суспільна користь – 13%;
ситуація/обставини – 13%;
необхідність – 7%;
положення чинного законодавства (військових статутів) – 5%;
брак часу та інформації на прийняття рішень – 5%;

вибір меншої шкоди – 2%;

дурість підлеглих – 2%.

Разом із тим, 7% опитаних зазначили, що їх нічого не спонукає, а 10% вказали, що не приймають таких рішень.

На запитання, що вони відчувають, приймаючи рішення, які не відповідають їхнім власним моральним цінностям/переконанням, експерти як військові лідери зазначили, що відчувають негативні емоції (наведено в порядку зменшення виборів) – незадоволення, злість, почуття провини, розчарування, безвихідь, смуток, сум, огиду, образу, обурення, приниження, жаль та занепокоєння (на це вказало близько 55% опитаних).

Разом із тим доволі значна частина опитаних (близько 20%) з розумінням ставляться до необхідності прийняття тяжких рішень. Приблизно стільки ж нічого не відчуває, приймаючи такі рішення. Доволі незначна частина опитаних (близько 5%) зазначила, що не приймає таких рішень.

На запитання, що вони відчувають після остаточного прийняття рішень, які не відповідають їхнім власним моральним цінностям/переконанням експерти як військові лідери в більшості (до 80%) відчувають ті ж самі негативні емоції – незадоволення, злість, почуття провини, розчарування, безвихідь, смуток, сум, огиду, образу, обурення, приниження, жаль та занепокоєння.

Разом із тим, близько 10% опитаних, приймаючи такі рішення, нічого не відчуває. Певна частина опитаних (близько 5%) з розумінням ставляться до необхідності прийняття таких рішень. Доволі незначна частина опитаних (близько 5%) зазначила, що не приймає таких рішень.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер стратегічного рівня моральною готовністю/смівлівістю приймати морально доцільні/правильні рішення, навіть якщо вони суперечать баченню вищого керівництва:

8,2% так;

28,6% у цілому так;

47% середні показники;

12,3% переважно ні;

4,1% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня моральною готовністю/смівлівістю приймати морально доцільні/правильні рішення, навіть якщо вони суперечать баченню вищого керівництва:

7,1% так;

0% у цілому так;

71,4% середні показники;

14,2% переважно ні;

7,1% ні.

Стосовно того, чи здатні військові лідери оперативного рівня приймати рішення, які не суперечать нормам моралі, права війни і міжнародного гуманітарного права:

7,1% так;

21,4% у цілому так;

64,2% середні показники;

7,1% переважно ні;

0% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер тактичного рівня моральною готовністю/смільківістю приймати морально доцільні/правильні рішення, навіть якщо вони суперечать баченню вищого керівництва:

8,2% так;

24,5% у цілому так;

57,2% середні показники;

4% переважно ні;

6,1% ні.

Бажання самовдосконалюватися.

Стосовно схильності військових лідерів до самовдосконалення, бажання навчатися чомусь новому отримано такі результати.

Стосовно здатності сучасних військових лідерів стратегічного рівня постійно навчатися чомусь новому і самовдосконалюватися:

30,6% так;

22,4% у цілому так;

40,8% середні показники;

2% переважно ні;

4,1% ні.

Стосовно здатності сучасних військових лідерів тактичного рівня постійно навчатися чомусь новому й самовдосконалюватися:

14,3% так;

36,8% у цілому так;

38,8% середні показники;

8,2% переважно ні;

2% ні.

Особиста мотивація.

Задля визначення особистої мотивації до військового лідерства опитаним було запропоновано вибрати твердження з-поміж наданих, а також окремо висловити свою думку з цього приводу. Таким чином було отримано наступні результати.

На сучасному етапі офіцера, сержанта або потенційного кандидата на керівні посади до військового лідерства в Збройних Силах України мало б мотивувати (проекція Я-ідеальний, вибрано із запропонованих тверджень):

усвідомлення суспільної значимості своєї діяльності – 22,4%;

покращення рівня соціального забезпечення, соціальних стандартів сім'ї – 21,7%;

задоволення від результатів своєї діяльності – 16,7%;

соціальний статус/досягнення соціального престижу й поваги від інших – 13,3%;

можливість самореалізації – 8,3%;

кар'єрне зростання/прагнення до просування по службі – 5%;

наявність адекватного командування – 1,7%;

усе вищеперераховане – 8,5%.

Опитаних експертів до військового лідерства в Збройних Силах України наразі мотивує (проекція Я-реальний, вибрано із запропонованих тверджень):

усвідомлення суспільної значимості своєї діяльності – 26,2%;

задоволення від результатів своєї діяльності – 24,6%;
можливість самореалізації – 11,5%;
покращення рівня соціального забезпечення, соціальних стандартів сім'ї – 9,8%;

соціальний статус/досягнення соціального престижу й поваги від інших – 8,2%;
кар'єрне зростання/прагнення до просування по службі – 6,6%;
усе вищеперераховане – 6,4%;
високе грошове забезпечення – 1,6%;
відповідальність за життя людей – 1,6%;
віра в перемогу – 1,6%.

До лідерства, здійснення впливу на інших людей (колег, підлеглих) офіцерів і сержантів сьогодні реально мотивує (проекція неЯ-реальний, розміщено в порядку зниження пріоритетів вибору):

бажання перемогти агресора;
приналежність до спільної справи, досягнення спільної мети;
бажання самореалізації;
відповідальність за життя і долю підлеглих;
грошове забезпечення та соціальний статус;
можливість зробити свій внесок у розвиток ЗС України, зробити свою військову частину (підрозділ) кращим;
обов'язок (посада і функціональні обов'язки);
вдячність і прихильність підлеглих.

До військового лідерства в Збройних Силах України опитаних експертів мотивує (проекція Я-реальний, розміщено у порядку зниження пріоритетів вибору):

бажання перемогти агресора;
можливість зробити свій внесок у розвиток ЗС України, зробити свою військову частину (підрозділ) кращим;
можливість самореалізації;
задоволення від результатів своєї діяльності;
обов'язок (посада і функціональні обов'язки);
усвідомлення суспільної значимості своєї діяльності;
відповідальність за життя людей;
соціальний статус;
високе грошове забезпечення;
вдячність і прихильність підлеглих;
Батьківщина, патріотичні почуття;
сім'я;
ситуація/необхідність, викликані війною.

Мотивація підлеглих, їх стимулювання, заохочення і задоволення особистих потреб.

Стосовно здатності сучасних військових лідерів мотивувати підлеглих, стимулювати й заохочувати їх до діяльності, експерти висловилися наступним чином.

На запитання, чи вміють військові лідери мотивувати підлеглих на виконання конкретних завдань, опитані вказали:

так – 14%;
у цілому так – 11,8%;

наполовину – 29,7%;
не завжди – 32%;
у цілому ні – 6%;
ні – 6,5%.

На запитання, чи вміють військові лідери заохочувати підлеглих/команду/підрозділ до діяльності, отримано наступні відповіді:

так – 12,8%;
у цілому так – 20,5%;
наполовину – 2,56%;
не завжди – 43,52%;
у цілому ні – 10,24%;
ні – 10,24%.

Стосовно того, чи здатний сучасний військовий лідер забезпечити задоволення особистих потреб військовослужбовців ввіреної йому військової організаційної структури, опитані зазначили, що:

так – 15%;
у цілому так – 21%;
наполовину – 10%;
не завжди – 30%;
у цілому ні – 12%;
ні – 12%.

Стосовно того, чи завжди військовий лідер стратегічного рівня у прийнятті рішень зважає на інтереси та потреби своєї команди, опитані висловили, що:

2% так;
20,4% у цілому так;
61,1% середні показники;
12,2% переважно ні;
4,1% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня здатністю враховувати потреби і запити підлеглих, мотивувати їх до діяльності, було зазначено:

14,3% так;
14,2% у цілому так;
64,3% середні показники;
7,1% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи володіє сучасний військовий лідер оперативного рівня здатністю сприяти суспільному визнанню і схваленню дій підлеглих, опитані вказали:

14,3% так;
7,1% у цілому так;
71,5% середні показники;
7,1% переважно ні;
0% ні.

Стосовно того, чи вміють військові лідери тактичного рівня мотивувати підлеглих на виконання конкретних завдань, отримано наступні відповіді опитаних:

6,1% так;
26,5% у цілому так;
59,1% середні показники;
2% переважно ні;
6,1% ні.

Стосовно того, чи вміють військові лідери тактичного рівня заохочувати підлеглих до діяльності, отримано наступні відповіді опитаних:

8,2% так;
28,5% у цілому так;
53,1% середні показники;
6,1% переважно ні;
4,1% ні.

Стосовно того, чи здатний сучасний військовий лідер тактичного рівня забезпечити задоволення особистих потреб військовослужбовців підрозділу, отримано наступні відповіді опитаних:

6,1% так;
26,5% у цілому так;
59,2% середні показники;
4,1% переважно ні;
4,1% ні.

Стосовно того, чи здатний сучасний військовий лідер тактичного рівня поєднувати мету діяльності підрозділу із задоволенням особистих потреб підлеглих, отримано наступні відповіді опитаних:

6,1% так;
20,4% у цілому так;
61,1% середні показники;
8,1% переважно ні;
4,1% ні.

Стосовно того, чи здатні військові лідери тактичного рівня відстоювати інтереси підлеглих перед вищим командуванням, отримано наступні відповіді опитаних:

2% так;
30,6% у цілому так;
53% середні показники;
10,2% переважно ні;
4,1% ні.

Дослідження здатності сучасного військового лідера здійснювати лідерський вплив стало доповненням досліджень цінностей і особистих якостей (психологічного портрету) військових лідерів і висвітлює наявність проблемних питань стосовно багатьох аспектів лідерського впливу.

ВИСНОВКИ

Таким чином, важливими цінностями військового лідерства в Збройних Силах України впродовж 1991–2014 рр. визначалися патріотизм, обов'язок, законність і доброчесність, професіоналізм, лідерський вплив, самовдосконалення, честь, гідність, повага, відповідальність.

Разом із тим, попри наявність моральних орієнтирів (серед іншого закріплених нормативно), в умовах гібридних впливів РФ розвиток військового лідерства у Збройних Силах України стикався з низкою проблемних питань, які впливали на формування домінантних якостей.

Російсько-українська війна, розпочата РФ у лютому 2014 року з окупації Автономної Республіки Крим, спричинила поступову трансформацію якостей військового лідера. Проведені впродовж 2022 – 2024 рр. опитування висвітлили різноманітні аспекти здійснення військового лідерства в Збройних Силах України на сучасному етапі, що дозволяє виявити проблемні питання в розвитку військового лідерства і скоригувати програми підготовки військових лідерів задля їх вирішення і подальшого розвитку якостей і вмінь, необхідних військовим лідерам на сучасному етапі.

Більшість проблемних питань розвитку військового лідерства лежать у площині матеріального забезпечення і військової освіти. Покращення вимагають стиль керівництва військових лідерів, їхня навченість здійснювати лідерський вплив, мотивувати й управляти підлеглими, здатність розподіляти робочий час, гідно ставитися до побратимів і враховувати їхні інтереси, ефективно комунікувати.

З огляду на це, в найближчій перспективі військова освіта має озброювати військових лідерів знаннями з соціології, психології, етики стосовно формування цінностей і організаційної культури військових організаційних структур, формувати здатність ефективно комунікувати й мотивувати підлеглих, планувати їхню діяльність, здійснювати ефективний тайм-менеджмент, формувати команди фахівців тощо.

Ефективне військове лідерство базується на особистих якостях військових лідерів. За результатами опитувань, найбільш затребуваними в умовах російсько-української війни є такі якості військового лідера, як патріотизм, комунікабельність, професіоналізм, чесність, відповідальність, мужність, вольові якості (цілеспрямованість, рішучість, ініціативність, наполегливість), людяність і гуманність.

Таким чином, дослідження щодо встановлення цінностей, на які орієнтуються у своїй діяльності військові лідери, і які закладають в основу військових організаційних структур, з'ясування якостей і рис особистості, котрі мають бути притаманні військовим лідерам, є важливим елементом для визначення сукупності способів і методів виявлення найбільш підготовлених військових лідерів, а також джерелом інформації для внесення відповідних змін у програми підготовки військових лідерів усіх рівнів і ланок.

Якості і особистісні риси військових лідерів є складовою їхнього психологічного портрету. Мусимо констатувати, що вони динамічно змінюються відповідно до умов російсько-української війни, рівнів і ланок військового лідерства. Тому задекларований у певний час набір якостей особистості для оцінювання рівня авторитету і лідерства в

Збройних Силах України навряд чи буде актуальним навіть у недалекому майбутньому. Це підтверджує зроблені у 2023 році припущення наукових і науково-педагогічних працівників кафедри суспільних наук Національного університету оборони України щодо необхідності періодичного удосконалення методики оцінювання рівня авторитету і лідерства в Збройних Силах України з орієнтацією на актуальні опитування/дослідження [30, с. 165–169].

З огляду на викладене вище, для подальшого розвитку військового лідерства у Збройних Силах України пропонується:

- запровадити періодичний моніторинг проблемних питань розвитку військового лідерства. Моніторинг проводити методом анонімних електронних анкетувань, враховуючи актуальні на час проведення опитування проблеми;

- з огляду на те, що погляди військовослужбовців Збройних Сил України на якості і чесноти військових лідерів будуть динамічно змінюватися, опитувальники потребуватимуть періодичного коригування. Зокрема пропонується періодично, на основі результатів опитувань і соціологічних досліджень, вносити корективи в перелік якостей військового лідера в Анкету оцінки рівня авторитету та лідерства командира (начальника);

- враховуючи постійне зосередження уваги на особистих якостях військових лідерів, а також наявності проблемних питань щодо здійснення військового лідерства, здійснювати належний професійно-психологічний відбір на офіцерські посади тактичного рівня. Одним з основних критеріїв має бути наявність відповідних особистих здібностей – наприклад комунікативних, що забезпечують ефективну взаємодію та взаєморозуміння з підлеглими в процесі комунікації та роботи з особовим складом;

- під час підвищення кваліфікації розвивати необхідні якості військових лідерів, враховуючи результати моніторингу проблемних питань щодо здійснення військового лідерства;

- при відборі на посади необхідно враховувати набір базових якостей і рис (спільних для усіх рівнів і ланок), а також виявляти специфічні для кожного рівня/ланки якості, якими має бути наділений військовий лідер. При цьому маємо розуміти, що не всі якості піддаватимуться математичному виміру шляхом психологічного тестування. Окремі якості, такі як професіоналізм і патріотизм, потребуватимуть більш суб'єктивного експертного оцінювання, атестування тощо.

- З огляду на це, система відбору військових лідерів має включати такі взаємозалежні частини, як:

 - перелік цінностей, що лежать в основі військової організаційної структури, і на які військові лідери мають орієнтуватися у своїй діяльності;

 - сукупність поглядів на розвиток військового лідерства у військових організаційних структурах (візії, доктрини та ін.), у яких задекларовані основні цінності та напрями розвитку військового лідерства;

 - перелік необхідних кількісних і якісних показників, які відображатимуть ступінь підготовленості військових лідерів;

 - сукупність способів і методів виявлення найбільш підготовлених військових лідерів;

 - визначений порядок розвитку військового лідерства й управління кар'єрою військових лідерів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Автушенко І. Б. Державна політика України щодо соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей (1991–2014 рр.) : монографія. Київ : «ІНКОС», 2019. 415 с.
2. Афонін Е. А. Становлення збройних сил України: соціальні та соціально-психологічні проблеми. Київ : Інтерграфік, 1994. 304 с.
3. Біла книга – 2011. Збройні Сили України : щорічне видання. Міністерство оборони України. Київ : 2012. 84 с.
4. Біла книга – 2012. Збройні Сили України : щорічне видання. Міністерство оборони України. Київ : 2013. 80 с.
5. ВКП 7-00(03).01 Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України. Головне управління доктрин та підготовки Генерального штабу Збройних Сил України, Центр оперативних стандартів і методики підготовки Збройних Сил України. Грудень 2020. 27 с.
6. Ворошук О. М., Гуляк У. М., Підпригора І. І. Мотиваційні аспекти формування моральної готовності військовослужбовців Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням під час російсько-української війни. Бойовий та оперативний стрес у військово-професійній діяльності офіцерів-лідерів : збірник матеріалів науково-практичного семінару (м. Київ, 27 квітня 2023 р.). Київ : НУОУ імені Івана Черняховського, 2023. 149 с. С. 49–54.
7. Інструкція з оцінювання рівня авторитету і лідерства командирів (начальників) у Збройних Силах України, затверджена наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 05 липня 2018 року № 249.
8. Кобзар А. О. Становлення та розвиток структур виховної роботи у Збройних Силах України (1991–2011 рр.) : дис. ... канд. іст. наук : 20.02.22 / Національний університет оборони України імені Івана Черняховського. Київ, 2013. 160 с.
9. Кодекс честі офіцера Збройних Сил України, затверджений наказом Міністра оборони України 31 грудня 1999 року № 412.
10. Кодекс сержанта Збройних Сил України, затверджений наказом начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України від 03 березня 2011 року № 11.
11. Кротиков В. П. Гуманітарна політика у Збройних Силах України: проблеми теорії і практики : монографія. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, ТОВ «Видавничий будинок «Аванпост-прим»», 2010. 258 с.
12. Куцька О. М., Туранський М. О. Причини, які призвели до «неактивності» військових частин ЗСУ в ході анексії Криму Російською Федерацією. Відродження Українського війська: сучасність та історична ретроспектива : збірник матеріалів Міжнародної наукової конференції 1-2 грудня 2016 р. Київ : НУОУ, 2016. 161 с. С.132–133.
13. Лисенко Д. П., Підпригора І. І. Окремі аспекти організації внутрішньокommунікаційної роботи у військових частинах (підрозділах) Збройних Сил України (досвід російсько-української війни): інформаційно-аналітичні матеріали. Київ : НУОУ, 2023. 12 с. Інв. № 18050ДСК в НУОУ.

14. Лідерство на полі бою: дослідження військового лідерства в Україні. URL: <https://uculeadership.com.ua/knowledgebase/liderstvo-na-poli-boyu-doslidzhennya-vijskovogo-liderstva-v-ukrayini/> (дата звернення: 12.02.2023).

15. Методика оцінювання рівня авторитету та лідерства командирів (начальників) у Збройних Силах України. URL: <https://sprotyvg7.com.ua/wp-content/uploads/2023/.pdf> (дата звернення: 12.02.2023).

16. Михальченко М. І. Теоретико-методологічні засади дослідження процесів трансформації сучасних політичних інститутів України. Політичні інститути та процеси. Наукове видання Громадської організації «Міжнародний інститут гуманітарних технологій». Київ, 2016. Вип. 1. 152 с. С. 8–17.

17. Неурова А., Романишин А. Психологія індивідуальної роботи з військовослужбовцями : навчально-методичний посібник. Київ, 2023. 335 с.

18. Осьодло В., Будагянц Л. Сучасні контексти концепту моральної готовності військовослужбовців. Вісник Національного університету оборони України. 2023. № 73(3). С. 106–114. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-106-114> (дата звернення: 20.07.2023).

19. Підпригора І. Весна 14. Київ : ЦП «Компринт», 2017. 96 с. С. 79.

20. Підпригора І. Ефект інформаційного вакууму як чинник впливу на організацію інформаційно-пропагандистського забезпечення Військово-Морських Сил Збройних Сил України у лютому–березні 2014 року. Військово-історичний меридіан. 2018. № 1 (19). С. 64–78. URL: https://vim.gov.ua/pages/_journal_files/09.04.2018/pdf/VIM_19_2018-64-78.pdf (дата звернення: 14.04.2023).

21. Підпригора І. І. Інформаційно-пропагандистське забезпечення у Військово-Морських Силах Збройних Сил України у 1992–2014 роках : дисертація на здобуття ступеня доктора філософії. Київ : НУОУ, 2020. 615 с.

22. Підпригора І. І. Проблемні питання інформаційно-пропагандистського забезпечення у світлі російсько-української війни. Військово-науковий вісник. 2018. № 30. С. 217–237.

23. Попович О. І. Національна система військового виховання та її розвиток у незалежній Україні : дис. ... канд. іст. наук : 20.02.22 / Національна академія оборони України. Київ, 2006. 227 с.

24. Портрет зрадника. Як комбриг Сергій Стороженко Батьківщину продав. Аргумент, 26 вересня 2015 року. URL: <https://argumentua.com/stati/portret-predatelya-kak-kombrig-sergei-storozhenko-rodinoi-torgoval> (дата звернення: 14.04.2023).

25. Потилюко Г. Маленькі Бонапарти. Флот України. 1996, 17 серпня. № 33 (291). С. 9.

26. Рівень морально-психологічної готовності особового складу Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням та фактори, що на неї впливають : аналітичний звіт за результатами соціологічного дослідження. Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2017. 105 с.

27. Савченко М. А. Анатомія неоголошеної війни. Київ : Українська перспектива, 1997. 344 с.

28. Статут внутрішньої служби Збройних Сил України, затверджений законом України від 24 березня 199 року № 548-XIV (із змінами).

29. Темко Г. Д. Виховна робота в Збройних силах України: історія і сучасність : монографія. Київ : Варта, 1996. 147 с.

30. Формування моральної готовності військовослужбовців Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням: звіт про оперативне завдання. Київ : Національний університет оборони України імені Івана Черняховського. 262 арк.

31. Хміляр О. Ф. Психічна стійкість солдата. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Психологія. 2022. № 6. С. 71–79. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.6.13>

32. Чому військовослужбовці звільняються з армії? : результати дослідження. Громадська організація «Повернися живим». Київ. 56 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1WfWqzhXv2iD5GoRpuM0VkJnJ3iWd43y/view?fbclid=IwAR0eKiS-i3wsOpN_m1Uyh0-jbK-MkU6QTQYbCMJkoyuLAK7HXpbmo9F9-Pk (дата звернення: 14.02.2023).

33. Чорний В. С. Військова організація України: становлення та перспективи розвитку: монографія. Ніжин : ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2009. 368 с.

34. Щодо зниження (часткової втрати) оборонного потенціалу України (протягом 2004-2014 рр.) : експертне дослідження. URL: https://defence-ua.com/media/pdf/free_8135f09546f5352a.pdf (дата звернення: 16.02.2024).

35. ADP 6-22 Army Leadership. Department of the Army. Washington, DC, 1 August 2012. 26 p. URL: <https://armypubs.us.army.mil/doctrine/index.html> (дата звернення: 12.02.2023).

36. ADP 6-22 Army leadership and the profession. Department of the Army. Washington, DC, 25 November 2019. 132 p. URL: <https://armypubs.army.mil/> (дата звернення: 12.02.2023).

37. AC 72021 The Army Leadership Code. An Introductory Guide. First Edition. The Centre for Army Leadership, The Royal Military Academy. 32 p. URL: https://www.army.mod.uk/media/2698/ac72021_the_army_leadership_code_an_introductory_guide.pdf (дата звернення: 12.02.2023).

38. Google Forms. URL: <https://docs.google.com/forms/d/1AdhRFujlNeBAzdj3Aw1Crrc8UrtqUpEldEuydtbAIA/edit?pli=1#responses>

39. Google Forms. URL: <https://docs.google.com/forms/d/1lfUTYOJSxLR51hcjeqAmCS8LZbHymOox-TWzz-hC6DQ/edit>

40. Google Forms. URL: <https://docs.google.com/forms/d/13ZdEC5Mv963zKmpMmdUp9SIgkn-PAfMxPx2qMMDIdK4/edit>

41. FM 6-22 Army Leadership. Competent, Confident and Agile. Department of the Army. Washington, DC, 12 October 2006. 216 p. URL: www.us.army.mil (дата звернення: 10.01.2023).

42. Uliana Huliak, Ihor Pidopryhora, Ihor Moskalyov. Reasons for manpower turnover in the Armed Forces of Ukraine in 1991-2020. Studia de Securitate. Kraków, 2022. № 12 (1). P. 105–113. DOI 10.24917/26578549.12.1.7

Олег ГІБАЛЮ, Тарас ОСТАПЧУК, Мурод АКРАМОВ, Ірина БУЖИНА,
Олена ГУСАЧЕНКО

4. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИХОВАННЯ ГРОМАДЯНИНА І ВОЇНА В УКРАЇНІ

*Будь-яку армію можна перемогти,
але перемогти народ, який усвідомлено
бореться за свою свободу – не можна.*

Олександр Сирський

*The battle, sir, is not to the strong
alone; it is to the vigilant, the active, the
brave... (Битва, сер, належить не лише
сильним; вона належить пильним,
активним і хоробрим).*

Patrick Henry

4.1. Актуальні завдання та інструменти формування воїна-захисника

В умовах війни та глобальних криз виховання воїна постає як завдання, що виходить далеко за межі традиційної військової підготовки. Воно стає стратегічною основою національної безпеки, адже саме через виховання формується не лише боєздатність армії, а й стійкість суспільства загалом. У сучасних умовах воїн є носієм цінностей, які визначають життєздатність держави: він уособлює готовність до самопожертви, здатність протистояти зовнішнім і внутрішнім викликам, а також відповідальність за майбутнє нації. Виховання воїна вимагає врахування психологічних, культурних та інформаційних чинників, адже війна сьогодні ведеться не лише на полі бою, а й у сфері свідомості, ідентичності та інформаційного простору. Таким чином, виховання воїна стає процесом формування цілісної особистості, яка здатна забезпечити обороноздатність країни та її духовну стійкість.

Воїн нового покоління не може бути редукований до ролі носія зброї чи механічного виконавця наказів. Його образ має включати свідомість громадянина-захисника, який поєднує силу, моральність і критичне мислення [6, с. 34]. Сила в цьому контексті розуміється не лише як фізична витривалість, а й як внутрішня енергія, що дозволяє долати труднощі та підтримувати інших. Моральність означає здатність діяти відповідно до етичних принципів, навіть у найскладніших умовах війни, коли спокуса порушити гуманістичні норми є особливо великою. Критичне мислення стає необхідним інструментом для протидії інформаційним атакам, пропаганді та маніпуляціям, які сьогодні є невід’ємною складовою гібридних воєн. Воїн-громадянин має бути здатним не лише виконувати накази, а й усвідомлювати їхній сенс, оцінювати наслідки та діяти відповідально. Такий підхід формує новий тип військової культури, де поєднуються дисципліна й автономність, колективна згуртованість і особиста відповідальність, патріотизм і глобальна компетентність.

Сучасна Україна потребує нової моделі виховання воїна, яка інтегрує історичні архетипи та сучасні педагогічні інновації. [15, с. 112] Історичні архетипи – козак-

лицар, воїн-захисник, громадянин-патріот – залишаються важливими символами, що формують ціннісне ядро виховання. Вони забезпечують спадкоємність поколінь, укорінюють воїна в національній традиції та надають йому моральну опору. Водночас сучасні педагогічні інновації – розвиток емоційного інтелекту, тренінги зі стресостійкості, інтерактивні освітні технології, медіаграмотність – дозволяють адаптувати виховання до реалій XXI століття. Поєднання архетипів і інновацій створює синтетичну модель, яка формує воїна не лише як бійця, а й як громадянина світу, здатного мислити критично, діяти стратегічно й залишатися вірним своїй державі. Така модель виховання стає ключем до формування сильної, зрілої та відповідальної нації, яка здатна протистояти зовнішнім загрозам і водночас інтегруватися в глобальний контекст.

4.1.1. Актуальні завдання виховання воїна-громадянина України

У сучасних умовах війни та глобальних викликів виховання воїна набуває особливого значення, оскільки воно спрямоване не лише на забезпечення боєздатності армії, а й на формування цілісної особистості, здатної витримувати психологічні навантаження, критично мислити, орієнтуватися в інформаційному просторі та залишатися вірною національним цінностям. Актуальні завдання цього процесу охоплюють розвиток внутрішньої стійкості, уміння діяти в умовах стресу та кризових ситуацій, здатність протидіяти інформаційним маніпуляціям, а також виховання патріотизму як моральної основи служіння державі. Воїн нового покоління має бути не лише професійно підготовленим, а й психологічно загартованим, інтелектуально самостійним та духовно вкоріненим у національну традицію. Виховання воїна має враховувати не лише військову дисципліну, а й політичні та культурні чинники, адже армія завжди є частиною державної системи [16, с. 89].

Саме тому актуальні завдання виховання воїна слід розглядати як процес, що поєднує психологічні, інтелектуальні та ціннісні аспекти, забезпечуючи формування громадянина-захисника, здатного діяти ефективно в умовах сучасних криз і водночас залишатися носієм моральної сили та національної ідентичності.

Актуальні завдання виховання воїна включають:

формування психологічної стійкості як розвиток здатності діяти в умовах стресу, відновлюватися після кризових ситуацій та підтримувати бойовий дух колективу;

розвиток критичного мислення, а саме уміння аналізувати інформацію, протидіяти пропаганді та маніпуляціям, приймати самостійні й відповідальні рішення;

медіаграмотність, зокрема захист від інформаційних атак, формування навичок роботи з цифровими ресурсами та збереження автономності мислення;

патріотизм та виховання любові до Батьківщини, готовності до самопожертви та усвідомлення історичної спадщини як моральної основи служіння державі.

Стислий зміст актуальних завдань виховання воїна-громадянина України наведено в табл. 5.8.

Таблиця 5.8.

Актуальні завдання виховання воїна-громадянина України

№ з/п	Завдання	Стислий зміст
1	Психологічна стійкість	Забезпечує здатність воїна зберігати внутрішню рівновагу та діяти результативно навіть у кризових і стресових умовах.
2	Критичне мислення	Формує навички аналізу інформації, самостійного оцінювання ситуацій та прийняття рішень, що підвищує ефективність дій.
3	Медіаграмотність	Допомагає орієнтуватися у цифровому середовищі, протидіяти дезінформації та зберігати незалежність мислення.
4	Патріотизм	Створює моральну основу служіння державі, виховує готовність до самопожертви та усвідомлення національної спадщини.

Формування психологічної стійкості у воїна є одним із ключових завдань сучасної системи виховання, адже саме здатність діяти в умовах стресу визначає ефективність його поведінки [4, с. 56]. Психологічна стійкість не зводиться лише до витримки чи фізичної загартованості, вона охоплює внутрішню здатність підтримувати рівновагу, мобілізувати ресурси та відновлюватися після травматичних подій. У цьому контексті важливим стає розвиток резильєнтності, яка дозволяє воїну не лише долати труднощі, а й трансформувати їх у досвід, що зміцнює його особистість. Така стійкість забезпечує не лише індивідуальну витривалість, а й підтримку бойового духу колективу, адже воїн, здатний контролювати власні емоції та зберігати ясність мислення, стає опорою для товаришів по службі.

Розвиток критичного мислення у вихованні воїна має не менш важливе значення, оскільки сучасні війни ведуться не лише на полі бою, а й у сфері інформації. Воїн, який уміє аналізувати джерела, відрізняти факти від інтерпретацій та оцінювати достовірність повідомлень, стає захищеним від пропаганди та маніпуляцій. Критичне мислення формує здатність до самостійного прийняття рішень, що особливо важливо у складних бойових умовах, коли швидкість і точність оцінки ситуації можуть визначати результат. Воно також сприяє розвитку стратегічного бачення, адже воїн, який мислить критично, здатний не лише реагувати на події, а й передбачати їхні наслідки, що підвищує ефективність його дій у довгостроковій перспективі.

Медіаграмотність у вихованні воїна постає як новий, але надзвичайно актуальний напрям. Вона означає не лише технічну здатність працювати з цифровими ресурсами, а й уміння захищати себе від інформаційних атак, розпізнавати маніпулятивні повідомлення та формувати власну позицію на основі перевірених даних. У сучасних умовах воїн є учасником інформаційного простору, де кожне повідомлення може мати стратегічні наслідки. Тому медіаграмотність стає інструментом захисту свідомості, який дозволяє уникати дезінформації та зберігати внутрішню автономність мислення. Вона також сприяє формуванню навичок комунікації у цифровому середовищі, що є важливим для координації дій, обміну інформацією та підтримки взаємодії між підрозділами.

Патріотизм у вихованні воїна має особливе значення, адже він формує внутрішній стрижень особистості, який забезпечує готовність до самопожертви та відповідальність за майбутнє держави. Патріотизм не може бути зведений до декларативних гасел, він має проявлятися у практичних діях, у здатності залишатися вірним цінностям навіть у найскладніших умовах. Усвідомлення історичної спадщини, знання традицій та культурних архетипів формують у воїна відчуття причетності до великої спільноти, що зміцнює його мотивацію та надає сенсу служінню. Патріотизм стає тією силою, яка поєднує індивідуальні прагнення з колективними цілями, забезпечує єдність армії та суспільства, а також формує моральну основу для прийняття рішень у критичних ситуаціях.

Таким чином, актуальні завдання виховання воїна охоплюють формування психологічної стійкості, розвиток критичного мислення, набуття медіаграмотності та виховання патріотизму. Кожне з цих завдань має власну специфіку, але всі вони взаємопов'язані й утворюють цілісну систему, яка забезпечує підготовку воїна нового покоління – сильного, свідомого, морального та здатного діяти ефективно в умовах сучасних викликів.

4.1.2. Практичні інструменти виховання воїна-громадянина України

У сучасній системі виховання воїна особливе значення мають практичні інструменти, які забезпечують перехід від теоретичних засад до реальної педагогічної діяльності. Вони формують не лише професійні навички, а й внутрішню культуру особистості, що поєднує психологічну стійкість, здатність до саморефлексії, громадянську відповідальність та готовність до командної взаємодії. Практичні інструменти виховання воїна спрямовані на створення умов для розвитку цілісної особистості, яка здатна ефективно діяти в умовах сучасних викликів, інтегруючи традиційні цінності та новітні педагогічні технології.

Практичні інструменти виховання воїна-громадянина України охоплюють кілька ключових напрямів:

Тренінги з емоційного інтелекту спрямовані на розвиток самоконтролю, емпатії та конструктивної взаємодії в колективі.

Програми самовиховання які формують внутрішню дисципліну, здатність до рефлексії та усвідомлення особистої відповідальності.

Інтеграція військово-патріотичного виховання у систему освіти що забезпечує спадкоємність поколінь та формує у молоді почуття причетності до національної традиції.

Симуляції та рольові ігри які моделюють бойові ситуації, розвивають навички лідерства, командної роботи та прийняття рішень у невизначених умовах.

Стислий зміст практичних інструментів виховання воїна-громадянина України наведено в табл. 5.9.

Таблиця 5.9.

Інструменти виховання воїна-громадянина України

№ з/п	Завдання	Стислий зміст
1	Тренінги з емоційного інтелекту	Розвивають здатність до самоконтролю, емпатії та конструктивної взаємодії, що сприяє згуртованості підрозділу.
2	Програми самовиховання	Формують внутрішню дисципліну, навички рефлексії та усвідомлення особистої відповідальності за власні дії.
3	Інтеграція у систему освіти	Поєднання військово-патріотичного виховання зі шкільними та університетськими курсами для формування спадкоємності поколінь.
4	Симуляції та рольові ігри	Моделюють бойові ситуації, розвивають навички лідерства, командної роботи та прийняття рішень у невизначених умовах.

Тренінги з емоційного інтелекту становлять важливий елемент виховання, оскільки вони спрямовані на розвиток здатності до самоконтролю, емпатії та конструктивної взаємодії в колективі. Воїн, який володіє навичками емоційної регуляції, здатний не лише підтримувати власну психологічну рівновагу, а й впливати на атмосферу в підрозділі, сприяючи згуртованості та взаємній підтримці. Емоційний інтелект у військовому середовищі стає інструментом управління стресом, запобігання конфліктам та формування довіри між воїнами. Він також забезпечує розвиток лідерських якостей, адже здатність розуміти емоції інших і реагувати на них адекватно є основою ефективного керівництва.

Програми самовиховання мають на меті формування внутрішньої дисципліни, здатності до рефлексії та усвідомлення особистої відповідальності. Самовиховання у військовому контексті означає не лише дотримання зовнішніх вимог, а й розвиток внутрішньої мотивації до вдосконалення. Воїн, який практикує самовиховання, здатний самостійно визначати цілі, контролювати власну поведінку та аналізувати результати діяльності. Це створює основу для формування зрілої особистості, яка не потребує постійного зовнішнього контролю, а діє відповідально та усвідомлено. Самовиховання також сприяє розвитку моральної стійкості, адже воїн, який здатний до саморефлексії, краще усвідомлює значення власних дій у контексті служіння державі.

Інтеграція військово-патріотичного виховання у шкільні та університетські курси забезпечує спадкоємність поколінь і формує у молоді відчуття причетності до національної традиції. Поєднання історії, культури та сучасних військових практик створює цілісну систему, яка виховує громадянина-захисника ще до моменту його вступу на військову службу. Така інтеграція дозволяє формувати у молоді патріотичні цінності, розвивати почуття відповідальності за державу та готувати її до виконання громадянських і військових обов'язків. Вона також сприяє розвитку критичного мислення, адже аналіз історичних подій у поєднанні з сучасними викликами формує здатність оцінювати ситуацію комплексно та робити усвідомлені висновки.

Симуляції та рольові ігри є інноваційними інструментами, які дозволяють моделювати бойові ситуації та формувати навички лідерства й командної роботи. Вони створюють умови для практичного відпрацювання стратегій поведінки, розвитку здатності приймати рішення в умовах невизначеності та формування навичок взаємодії у колективі. Симуляції дозволяють воїну відчувати реалії бойових дій без ризику для життя, що сприяє розвитку психологічної готовності та

адаптації до стресових умов. Рольові ігри, у свою чергу, формують здатність до співпраці, розвивають комунікативні навички та забезпечують практичне засвоєння цінностей командної взаємодії.

4.1.3. Міжнародний досвід виховання воїна-громадянина

Виховання воїна у різних країнах світу завжди поєднується з формуванням громадянина, здатного не лише виконувати військові завдання, а й брати активну участь у житті суспільства. Міжнародні практики демонструють різні моделі інтеграції військової підготовки та громадянської освіти, які відображають культурні, політичні та соціальні особливості кожної держави. Вони свідчать про те, що воїн нового покоління не може існувати поза контекстом суспільних цінностей, адже його служіння завжди має подвійний вимір – захист держави та підтримка її демократичних і культурних засад.

Міжнародний досвід виховання воїна-громадянина наведено в табл. 5.10.

Таблиця 5.10.

Міжнародний досвід виховання воїна-громадянина

№ з/п	Країна	Особливості моделі виховання
1	США	Поєднання військової підготовки з громадянською освітою (програма ROTC), розвиток лідерства та відповідальності студентів-офіцерів.
2	Ізраїль	Обов'язкова військова служба для більшості населення, акцент на командній взаємодії, психологічній стійкості та культурі відповідальності.
3	Європейські країни	Інтеграція військово-патріотичного виховання у систему освіти та позашкільні програми, формування історичної пам'яті та громадянської свідомості.

У Сполучених Штатах Америки виховання воїна реалізується через систему програм, які поєднують військову підготовку з громадянською освітою. Програма ROTC, що діє в університетах, формує майбутніх офіцерів, які одночасно здобувають академічні знання та проходять військову підготовку. Такий підхід забезпечує інтеграцію професійних навичок із розвитком громадянської свідомості, адже студенти навчаються не лише військовій дисципліні, а й принципам лідерства, відповідальності та служіння суспільству. Воїн у цій моделі постає як освічений громадянин, здатний діяти у військовій сфері та брати участь у суспільному житті, що створює основу для формування армії, яка є невід'ємною частиною демократичної системи.

В Ізраїлі виховання воїна має інший характер, адже обов'язкова військова служба охоплює практично все населення. Така система формує не лише безздатність армії, а й загальну культуру відповідальності та згуртованості суспільства. Воїн тут виховується як член колективу, здатний діяти в умовах постійної загрози та мобілізації. Особливий акцент робиться на психологічній стійкості та командній взаємодії, адже саме ці якості забезпечують ефективність армії в умовах багаторічних конфліктів. Виховання воїна поєднує військову дисципліну з формуванням громадянської свідомості, що забезпечує згуртованість суспільства та психологічну готовність до тривалих конфліктів [3, с. 143]

Європейські країни демонструють іншу модель, де військово-патріотичне виховання інтегрується у систему освіти та позашкільних програм. Військово-

патріотичні табори, курси та освітні проєкти спрямовані на формування у молоді почуття відповідальності за державу, знання історії та готовності до служіння. Особливе значення має інтеграція історичної пам'яті у виховання, адже вона формує у молоді відчуття спадкоємності та причетності до національної традиції. Воїн у європейській моделі постає як громадянин, який усвідомлює значення історії та культури, а його військова підготовка є продовженням громадянської освіти.

4.1.4. Стратегічна мета виховання воїна-громадянина України

Кінцева мета всієї системи виховання воїна, яка полягає не лише у формуванні боєздатного солдата, але й у створенні цілісної особистості – громадянина-захисника, що поєднує національну ідентичність із сучасними військовими та інформаційними навичками, здатністю до психологічної стійкості та глобальним мисленням. Стратегічна мета виховання воїна полягає в тому, щоб забезпечити гармонійне поєднання традиційних цінностей із новітніми педагогічними практиками, створюючи модель, яка відповідає викликам XXI століття та водночас укорінена у національній культурі.

Стратегічна мета виховання воїна-громадянина України охоплює кілька ключових складових:

Національна ідентичність та формування усвідомлення належності до нації, причетності до історії та культури, що створює моральну основу служіння.

Сучасні військові та інформаційні навички, а саме підготовка до фізичного протистояння та інформаційних викликів, володіння цифровими технологіями й здатність протидіяти кіберзагрозам.

Психологічна стійкість і резильєнтність як розвиток здатності зберігати рівновагу в умовах стресу, відновлюватися після кризових ситуацій та перетворювати труднощі на ресурс розвитку.

Глобальне мислення, як розуміння світових процесів, інтеграція міжнародного досвіду та водночас вірність національним цінностям.

Реінтеграція ветеранів та забезпечення соціальної адаптації після служби, підтримка активної громадянської позиції та повернення до цивільного життя.

Стратегічна мета виховання воїна-громадянина України наведена в табл. 5.11.

Таблиця 5.11.

Стратегічна мета виховання воїна-громадянина України

№ з/п	Країна	Особливості моделі виховання
1	Національна ідентичність	Усвідомлення належності до нації, відчуття причетності до історії та культури, формування моральної опори служіння.
2	Сучасні військові та інформаційні навички	Підготовка до фізичного протистояння та інформаційних викликів, володіння цифровими технологіями й здатність протидіяти кіберзагрозам.
3	Психологічна стійкість і резильєнтність	Здатність зберігати рівновагу в умовах стресу, відновлюватися після кризових ситуацій та трансформувати труднощі у ресурс розвитку.
4	Глобальне мислення	Усвідомлення світових процесів, інтеграція міжнародного досвіду та водночас вірність національним цінностям.
5	Реінтеграція	Забезпечення соціальної адаптації після служби, підтримка активної громадянської позиції та повернення до цивільного життя.

Формування громадянина-захисника України передбачає виховання особистості, яка усвідомлює свою належність до нації та здатна відчувати відповідальність за її майбутнє. Національна ідентичність у цьому контексті не є абстрактним поняттям, а виступає практичною основою для мотивації та внутрішньої стійкості воїна. Вона забезпечує відчуття причетності до історії та культури, формує моральну опору та надає сенсу служінню. Воїн, який має міцну національну ідентичність, здатний не лише виконувати військові завдання, а й бути носієм цінностей, що консолідують суспільство у часи криз.

Володіння сучасними військовими та інформаційними навичками є другою складовою стратегічної мети. У сучасних умовах воїн має бути підготовлений не лише до фізичного протистояння, а й до участі в інформаційних війнах, кіберзагрозах та комунікаційних процесах. Це вимагає інтеграції новітніх технологій у систему виховання, розвитку навичок роботи з цифровими ресурсами та здатності протидіяти інформаційним атакам. Воїн нового покоління має бути компетентним у сфері сучасних технологій, що дозволяє йому діяти ефективно як на полі бою, так і в інформаційному просторі.

Здатність до психологічної стійкості та резильєнтності є третьою складовою стратегічної мети. Воїн має бути готовим до дії в умовах постійного стресу, невизначеності та кризових ситуацій. Психологічна стійкість забезпечує його здатність зберігати внутрішню рівновагу, контролювати емоції та відновлюватися після травматичних подій. Резильєнтність у цьому контексті означає не лише витривалість, а й здатність трансформувати труднощі у ресурс для розвитку. Воїн, який володіє цими якостями, стає не лише ефективним учасником бойових дій, а й прикладом для інших, підтримуючи моральний стан колективу та сприяючи його згуртованості.

Глобальне мислення, поєднане з дією на благо держави, є четвертою складовою стратегічної мети. Воїн має усвідомлювати, що його служіння не обмежується лише локальними завданнями, а є частиною ширшого контексту світових процесів. Це означає здатність розуміти глобальні виклики, інтегруватися у міжнародні стандарти та водночас залишатися вірним своїй державі. Глобальне мислення формує стратегічне бачення, яке дозволяє воїну оцінювати ситуацію не лише з позиції негайних дій, а й у перспективі розвитку суспільства та держави.

Реінтеграція ветеранів у цивільне життя є невід'ємною складовою концепції «воїна-громадянина», оскільки вона забезпечує завершеність виховного процесу та його довгострокову ефективність. Повернення військовослужбовця до суспільства потребує системної підтримки, спрямованої на соціальну адаптацію, відновлення психологічної рівноваги та інтеграцію у професійне й громадське середовище. Виховання воїна має враховувати перспективу післяслужбового етапу, формуючи навички, які сприятимуть успішному переходу від військової ролі до цивільної. Це включає розвиток критичного мислення, медіаграмотності та громадянської відповідальності, що дозволяє ветерану залишатися активним учасником суспільних процесів. Особливе значення має підтримка патріотичних цінностей, які трансформуються у готовність до служіння державі вже в мирному контексті – через участь у громадських ініціативах, волонтерстві та професійній діяльності. Таким чином, реінтеграція постає не лише як соціальна функція, а як стратегічна мета виховання, що забезпечує єдність армії та суспільства, збереження морального потенціалу та стійкість національної ідентичності.

The soldier is the Army. No army is better than its soldiers. The Soldier is also a citizen. Генерал Джордж С. Маршалл, виступ у Військовій академії США (1941) [6, с. 34]

Виховання воїна не може бути зведене лише до технічної чи фізичної підготовки до бою. Його сутність полягає у формуванні цілісної особистості, яка здатна захищати Україну й водночас усвідомлювати свою роль у ширшому світовому контексті. Воїн нового покоління має бути не лише носієм військових навичок, а й громадянином, який мислить стратегічно, діє відповідально та інтегрує національні цінності з глобальними компетентностями. Саме тому виховання воїна слід розглядати як процес, що поєднує патріотизм, психологічну стійкість, критичне мислення та здатність до комунікації у сучасному інформаційному просторі.

Формування воїна як цілісної особистості передбачає виховання внутрішньої дисципліни та моральної зрілості, які забезпечують його готовність діяти не лише у військових умовах, а й у мирному житті. Воїн має усвідомлювати, що його служіння державі є частиною ширшої місії – підтримки стабільності суспільства, захисту його культурних і духовних засад, а також участі у глобальних процесах, які визначають майбутнє людства. Такий підхід дозволяє розглядати виховання воїна як інтеграцію різних вимірів: фізичного, психологічного, інтелектуального та морального.

Психологічна стійкість у цьому контексті виступає основою здатності воїна витримувати навантаження та діяти ефективно в умовах стресу. Вона забезпечує його готовність до відновлення після кризових ситуацій та формує внутрішню силу, яка дозволяє підтримувати бойовий дух колективу. Критичне мислення, своєю чергою, створює інтелектуальну основу для прийняття рішень, захищає від маніпуляцій та сприяє розвитку стратегічного бачення. Медіаграмотність стає інструментом захисту свідомості, дозволяє воїну орієнтуватися у складному інформаційному середовищі та протидіяти дезінформації. Патріотизм формує моральний стрижень, який забезпечує готовність до самопожертви та відповідальність за майбутнє держави.

Воїн нового покоління має бути здатним мислити глобально, але діяти на благо своєї держави. Це означає, що він повинен інтегрувати міжнародний досвід, розуміти глобальні виклики та водночас залишатися вірним національним цінностям. Такий воїн стає не лише захисником кордонів, а й активним учасником світового діалогу, здатним представляти свою країну та її інтереси у глобальному контексті. Його виховання має забезпечити гармонійне поєднання традиційних архетипів із сучасними педагогічними інноваціями, створюючи модель, яка відповідає викликам XXI століття.

4.2. Актуальні виклики виховання воїна

Той, хто здатний перемогти себе, здатний перемогти будь-якого ворога. Василь Стус

4.2.1. Військові реалії та виховання воїна-громадянина: війна, мобілізація, психологічна стійкість і патріотизм

У цьому підпункті військові реалії розглядаються не лише як безпосередні бойові дії, а як широкий спектр подій і процесів, що супроводжують військовослужбовця протягом його служби. Йдеться про війну як соціально-політичний контекст виховання, мобілізацію та її вплив на армію і суспільство, формування психологічної стійкості як умови ефективності воїна, патріотизм як моральну основу служіння державі та взаємозв'язок виховання воїна з громадянською ідентичністю. Такий підхід дозволяє побачити виховання воїна-громадянина як цілісний процес, що поєднує військову дисципліну, моральні цінності та соціальну інтеграцію.

Військові реалії сучасної України визначаються тривалим збройним протистоянням, масштабною мобілізацією та необхідністю формування нового типу воїна-громадянина. У цих умовах виховання військовослужбовця набуває стратегічного значення, адже воно спрямоване не лише на забезпечення боєздатності армії, а й на розвиток психологічної стійкості, патріотичної мотивації та здатності діяти в умовах багатопланових криз.

Вони охоплюють не лише безпосередні бойові дії, а й широкий комплекс подій та процесів, які визначають життєвий шлях військовослужбовця та включають соціально-політичний контекст війни, мобілізаційні практики, психологічні виклики, моральні орієнтири та взаємодію армії із суспільством. Саме тому виховання воїна-громадянина слід розглядати як багатоплановий процес, що поєднує військову дисципліну, психологічну підготовку, патріотичне виховання та формування громадянської ідентичності.

У цьому контексті можна виділити кілька ключових напрямів:

війна як соціально-політичний контекст виховання;

мобілізація та її вплив на армію і суспільство;

психологічна стійкість як умова ефективності воїна;

патріотизм як моральна основа служіння державі;

взаємозв'язок виховання воїна з громадянською ідентичністю.

Кожен із цих аспектів формує окремий вимір виховного процесу, але всі вони взаємопов'язані й утворюють цілісну систему.

Основні аспекти військових реалій наведені в табл. 5.12.

Таблиця 5.12.

Основні аспекти військових реалій

№ з/п	Завдання	Стислий зміст
1	Війна	Соціально-політичний контекст, що формує нову систему цінностей та ідентичність воїна.
2	Мобілізація	Залучення громадян різних соціальних груп, потреба у швидкій адаптації та інтеграції.
3	Психологічна стійкість	Здатність зберігати рівновагу, мобілізувати ресурси та підтримувати бойовий дух.
4	Патріотизм	Моральна основа служіння державі, готовність до самопожертви та вірність національним цінностям.
5	Громадянська ідентичність	Поєднання військової дисципліни та громадянської свідомості, єдність армії та суспільства.

Війна як соціально-політичний контекст визначає умови, у яких формується нова система цінностей та трансформується суспільна свідомість. Вона охоплює не лише фронтову боротьбу, а й широкий спектр викликів – інформаційних, культурних, економічних і психологічних. У сучасних умовах воїн постає не тільки як учасник бойових дій, але й як носій громадянської позиції, здатний критично осмислювати реальність, протидіяти маніпуляціям та залишатися вірним національним цінностям. Війна змінює структуру суспільних відносин, формує нові моделі взаємодії між армією та цивільним населенням, а також актуалізує питання моральної відповідальності кожного громадянина. Саме тому виховання воїна-громадянина має враховувати багатшаровість цього контексту: від формування психологічної стійкості до розвитку патріотичної мотивації, від засвоєння військової дисципліни до інтеграції в систему громадянських цінностей. У результаті війна стає не лише випробуванням для держави, а й середовищем, у якому народжується нова якість особистості – воїна, що поєднує професійну готовність із моральною зрілістю [13, с. 89].

Мобілізація створює нову соціальну структуру армії, у якій поєднуються представники різних соціальних груп, професій та культурних середовищ. Це явище не лише змінює кількісний склад військових формувань, а й суттєво трансформує їх якісні характеристики. До лав армії приходять люди з різним життєвим досвідом, рівнем освіти та соціальними орієнтирами, що потребує особливої уваги до виховної роботи. Вона має забезпечити швидку адаптацію новобранців до військових умов, інтеграцію у колектив та формування відчуття спільної мети. Водночас мобілізація стає своєрідним дзеркалом суспільства, адже армія відображає його багатоманітність і внутрішні суперечності. Це накладає додаткову відповідальність на виховний процес, який повинен не лише дисциплінувати, а й сприяти збереженню громадянської ідентичності кожного воїна. Важливо, щоб мобілізований військовослужбовець не втрачав усвідомлення своєї ролі як громадянина, адже саме поєднання військової дисципліни та громадянської свідомості формує основу для стійкої армії, здатної діяти ефективно в умовах сучасних викликів [4, с. 56].

Психологічна стійкість стає ключовим чинником ефективності воїна, адже саме вона визначає здатність особистості витримувати надмірні навантаження та зберігати працездатність у критичних умовах. Йдеться не лише про витримку чи

фізичну загартованість, а про комплексну здатність підтримувати внутрішню рівновагу, мобілізувати власні ресурси та відновлюватися після травматичних подій. У сучасних військових реаліях воїн постійно стикається з багатоплановими викликами – від бойового стресу до інформаційного тиску, від втрати побратимів до необхідності приймати рішення в умовах невизначеності. Саме тому розвиток резильєнтності, тобто здатності не лише долати труднощі, а й трансформувати їх у досвід, що зміцнює особистість, набуває особливого значення.

Резильєнтність у військовому середовищі проявляється як уміння швидко адаптуватися до змін, зберігати ясність мислення та конструктивність дій навіть у кризових ситуаціях. Вона забезпечує не лише індивідуальну витривалість, а й підтримку бойового духу колективу, адже воїн, здатний контролювати власні емоції та демонструвати впевненість, стає опорою для товаришів по службі. Психологічна стійкість також має довгостроковий вимір: вона сприяє збереженню психічного здоров'я після завершення служби, полегшує процес реінтеграції ветеранів у цивільне життя та зменшує ризики соціальної ізоляції.

Таким чином, виховання воїна-громадянина повинно включати системну роботу над розвитком психологічної стійкості, поєднуючи методи психопідтримки, тренінги з емоційного інтелекту та практики саморегуляції. Це дозволяє перетворити індивідуальний досвід на ресурс колективної сили, а труднощі – на основу для формування зрілої, відповідальної та морально стійкої особистості [8, с. 112].

Патріотизм у вихованні воїна постає як фундаментальна моральна основа служіння державі. Він не зводиться до декларативних гасел чи символічних жестів, а виявляється у практичних діях, у готовності залишатися вірним національним цінностям навіть у найскладніших умовах. Для військовослужбовця патріотизм означає усвідомлення власної причетності до історії та культури народу, відчуття відповідальності за його майбутнє та готовність до самопожертви заради збереження державності. В умовах війни ця якість набуває особливого значення, адже саме вона формує внутрішній стрижень особистості, який дозволяє долати страх, витримувати психологічний тиск та зберігати мотивацію до боротьби.

Патріотизм також має виховний вимір: він формує у воїна здатність бачити себе не лише як учасника бойових дій, а як громадянина, що виконує історичну місію. Це сприяє розвитку колективної солідарності, адже відданість спільним цінностям зміцнює єдність армії та суспільства. Усвідомлення культурних архетипів, знання традицій та історичних прикладів героїзму створюють моральну опору, яка допомагає воїну витримувати випробування та надає сенсу його служінню [1, с. 93].

Таким чином, патріотизм у вихованні воїна-громадянина є не лише емоційним почуттям, а й системним чинником, що визначає його поведінку, мотивацію та здатність діяти в умовах кризових викликів. Він забезпечує єдність між особистим і суспільним, між військовою дисципліною та громадянською свідомістю, перетворюючи воїна на носія моральної сили та гаранта стійкості національної ідентичності [39, с. 45].

Взаємозв'язок виховання воїна з громадянською ідентичністю полягає у поєднанні військової дисципліни та громадянської свідомості, що створює цілісну модель особистості воїна-громадянина. Армія у цьому контексті постає не лише як

інструмент оборони, а як органічна частина суспільної системи, яка відображає її цінності, культурні орієнтири та моральні стандарти. Воїн-громадянин є носієм єдності між державою та народом, адже його служба має подвійний вимір: вона спрямована на захист територіальної цілісності та водночас на підтримку соціальної стабільності й національної ідентичності.

Формування громадянської ідентичності у військовому середовищі означає виховання здатності усвідомлювати власну роль як частини демократичного суспільства, що функціонує на засадах прав і свобод. Це забезпечує не лише обороноздатність, а й стійкість суспільної системи, адже воїн, який відчуває свою причетність до громадянського життя, здатний інтегрувати військовий досвід у цивільний контекст після завершення служби. Таким чином, виховання воїна-громадянина сприяє формуванню особистості, яка поєднує дисципліну та відповідальність із активною громадянською позицією, що є запорукою стійкості національної ідентичності та довготривалої стабільності держави [30, с. 78].

Отже, військові реалії сучасної України постають як контекст, що охоплює не лише фронтові дії, а й мобілізаційні процеси, психологічні виклики, моральні орієнтири та громадянську інтеграцію. Виховання воїна-громадянина у цих умовах набуває стратегічного значення, адже воно спрямоване на формування особистості, здатної поєднувати військову дисципліну з громадянською свідомістю, психологічну стійкість із патріотичною мотивацією. Війна стає середовищем, у якому народжується нова система цінностей, мобілізація – механізмом соціальної трансформації, психологічна стійкість – гарантією ефективності, патріотизм – моральною основою служіння, а громадянська ідентичність – запорукою єдності армії та суспільства.

Таким чином, виховання воїна-громадянина слід розглядати як процес, що інтегрує військові та соціальні виміри, забезпечуючи не лише обороноздатність держави, а й стійкість її культурної та національної ідентичності. Саме ця єдність військового й громадянського вимірів дозволяє армії залишатися органічною частиною суспільства, яка формує нову якість громадянської свідомості та гарантує довготривалу стабільність держави.

4.2.2. Інформаційні загрози: пропаганда, фейки, маніпуляції, потреба в медіаграмотності та критичному мисленні

Інформаційний простір сучасної війни перетворюється на окремий фронт, де пропаганда, фейки та маніпуляції стають не менш небезпечними, ніж зброя. Вони спрямовані на підлив довіри до державних інституцій, деморалізацію армії та дестабілізацію суспільства. Саме тому виховання воїна-громадянина має включати розвиток медіаграмотності та критичного мислення, які забезпечують здатність протидіяти інформаційним атакам, зберігати психологічну стійкість і залишатися вірним національним цінностям.

Основні аспекти інформаційних загроз наведені в табл. 5.13.

Таблиця 5.13.

Основні аспекти інформаційних загроз

№ з/п	Завдання	Стислий зміст
1	Пропаганда	Системний вплив на свідомість, спрямований на створення спотвореної картини світу.
2	Фейки та дезінформація	Швидке поширення неправдивих повідомлень, що дестабілізують суспільство та армію.
3	Маніпуляції	Використання когнітивних упереджень та емоційних слабкостей для впливу на поведінку.
4	Медіаграмотність	Навички аналізу джерел та критичної оцінки контенту як засіб самозахисту.
5	Критичне мислення	Здатність приймати обґрунтовані рішення та протидіяти інформаційним атакам.

Пропаганда у сучасних умовах є системним засобом впливу на масову свідомість, що використовує як традиційні медіа, так і цифрові платформи. Її головна мета полягає у створенні спотвореної картини світу, яка здатна формувати емоційні реакції та підірвати довіру до державних інституцій. У контексті війни пропаганда стає особливо небезпечною, адже вона спрямована на деморалізацію армії, розкол суспільства та підірив національної єдності. Вона діє не лише через прямі повідомлення, а й через символи, образи, повторювані наративи, що поступово змінюють спосіб мислення та поведінку людей. Для воїна-громадянина здатність розпізнавати пропагандистські повідомлення є критично важливою, адже це дозволяє уникати маніпулятивного впливу та зберігати ясність мислення навіть у ситуаціях інформаційного тиску [22, с. 134].

Особливістю сучасної пропаганди є її багатоканальність. Вона поширюється через телебачення, друковані видання, соціальні мережі, месенджери та навіть культурні продукти – кіно, музику, літературу. Така різноманітність каналів робить її майже невидимою для пересічного споживача інформації, адже пропагандистські меседжі інтегруються у звичний інформаційний потік. В умовах війни це створює додаткові ризики: воїн може стати об'єктом цілеспрямованих інформаційних атак, які підривають його мотивацію та впевненість у правоті власних дій.

Пропаганда часто використовує методи емоційного впливу, апелюючи до страху, ненависті чи відчуття несправедливості. Вона може створювати образ ворога, перебільшувати загрози або навпаки – применшувати масштаби небезпеки, щоб дезорієнтувати суспільство. У цьому контексті важливою стає здатність воїна-громадянина до критичного аналізу інформації, уміння відокремлювати факти від емоційних інтерпретацій та усвідомлювати приховані цілі повідомлень.

Не менш небезпечним є використання пропагандою напівправди, коли достовірні факти поєднуються з вигаданими деталями. Такий підхід створює ілюзію правдивості й ускладнює процес перевірки інформації. Для військовослужбовця це може мати серйозні наслідки: від втрати довіри до командування до виникнення внутрішніх конфліктів у колективі. Саме тому виховання воїна має включати розвиток навичок медіаграмотності, що дозволяють розпізнавати маніпулятивні техніки та перевіряти джерела інформації.

Пропаганда також має довготривалий ефект, адже вона формує нові ціннісні орієнтири та змінює культурні коди суспільства. Якщо воїн не здатний протидіяти цьому впливу, він ризикує втратити власну громадянську ідентичність, що є небезпечним для єдності армії та держави. Тому виховання воїна-громадянина повинно бути спрямоване на формування внутрішньої стійкості, яка дозволяє зберігати вірність національним цінностям навіть у ситуаціях інтенсивного інформаційного тиску.

Фейки та дезінформація становлять одну з найсерйозніших загроз сучасного інформаційного простору, особливо в умовах війни. Їхня небезпека полягає в швидкому й масовому поширенні, що забезпечується механізмами соціальних мереж, месенджерів та вірусного контенту. Завдяки алгоритмам, які підсилюють емоційно забарвлені повідомлення, неправдива інформація здатна охоплювати значні аудиторії за лічені години. Це створює умови для паніки, дестабілізації суспільства та руйнування морального духу армії.

У військових умовах фейкові повідомлення можуть мати катастрофічні наслідки. Вони здатні дезорієнтувати підрозділи, викликати недовіру до командування, провокувати хаотичні дії та навіть зривати операції. Крім того, дезінформація часто спрямована на підрив довіри між громадянами та державою, формуючи у суспільстві відчуття незахищеності та розгубленості. Такі інформаційні атаки мають на меті не лише деморалізацію військових, а й руйнування соціальної єдності, що є критично важливим для стійкості держави.

Фейки використовують різні стратегії: від повної вигадки до маніпуляцій із реальними фактами. Найбільш небезпечними є повідомлення, що містять елементи правди, адже вони створюють ілюзію достовірності. Напівправа стає ефективним інструментом дезінформації, оскільки її важче спростувати, а аудиторія схильна довіряти інформації, яка частково відповідає реальності. У цьому контексті важливою є здатність воїна-громадянина критично оцінювати повідомлення, відокремлювати факти від інтерпретацій та перевіряти джерела.

Дезінформація має також психологічний вимір. Вона апелює до базових емоцій – страху, гніву, відчаю – і тим самим впливає на поведінку людей. Для військовослужбовців це може означати втрату впевненості у власних діях, зниження бойового духу та виникнення внутрішніх конфліктів у колективі. Саме тому виховання воїна повинно включати системну роботу з формування навичок медіаграмотності: уміння перевіряти інформацію, користуватися надійними джерелами та застосовувати критичне мислення.

Важливим аспектом протидії фейкам є розвиток колективної інформаційної культури. Якщо кожен військовослужбовець усвідомлює небезпеку поширення неперевірених даних, армія загалом стає більш стійкою до інформаційних атак. Це означає, що виховання воїна-громадянина має бути спрямоване не лише на індивідуальні навички, а й на формування колективної відповідальності за інформаційний простір.

Типові фейки та способи їх перевірки наведені в табл. 5.14.

Таблиця 5.14.

Типові фейки та способи їх перевірки

№ з/п	Тип фейку	Приклад повідомлення	Спосіб перевірки
1	Повна вигадка	«Місто вже захоплене ворогом»	Перевірка офіційних джерел (МОУ, місцева влада).
2	Напівправа	«Є втрати серед військових, армія деморалізована»	Відокремлення факту (наявність втрат) від інтерпретації.
3	Маніпуляція фото/відео	Використання старих кадрів як «свіжих доказів»	Зворотний пошук зображень, перевірка дати публікації.
4	Емоційна провокація	«Усі покинули фронт, ніхто не бореться»	Аналіз лексики, виявлення емоційних перебільшень.

Маніпуляції у сфері інформації становлять одну з найскладніших форм впливу, адже вони ґрунтуються не лише на поширенні неправдивих даних, а й на використанні психологічних механізмів, які визначають поведінку людини. Їхня сила полягає у здатності апелювати до когнітивних упереджень, емоційних слабкостей та соціальних стереотипів, що робить аудиторію більш вразливою до зовнішнього тиску. У військових умовах маніпуляції набувають особливого значення, оскільки вони можуть впливати на прийняття рішень, мотивацію та поведінку військовослужбовців, створюючи ризики для ефективності бойових дій та єдності колективу.

Одним із ключових інструментів маніпуляцій є використання когнітивних упереджень – стійких схем мислення, які спрощують сприйняття інформації, але водночас роблять людину більш вразливою до помилкових висновків. Наприклад, ефект підтвердження змушує людей шукати дані, що відповідають їхнім переконанням, і відкидати суперечливу інформацію. У військовому середовищі це може призвести до некритичного сприйняття повідомлень, які відповідають очікуванням, навіть якщо вони є неправдивими.

Маніпуляції часто апелюють до емоційних слабкостей. Використання страху, гніву чи відчаю дозволяє створювати атмосферу невпевненості та хаосу. Для військовослужбовців це особливо небезпечно, адже емоційний тиск може знижувати бойовий дух, провокувати паніку та підривати довіру до командування. У цьому контексті важливим завданням виховання воїна-громадянина є формування здатності усвідомлювати власні емоційні реакції та контролювати їх, не дозволяючи зовнішнім впливам керувати поведінкою.

Соціальні стереотипи також використовуються як інструмент маніпуляцій. Вони дозволяють створювати узагальнені образи «своїх» і «чужих», формувати негативні установки щодо певних груп та підсилювати розкол у суспільстві. У військовому середовищі це може проявлятися у спробах підірвати довіру між підрозділами, створити відчуття ізоляції чи меншовартості. Усвідомлення механізмів таких маніпуляцій є необхідною умовою для збереження єдності армії та суспільства.

Маніпулятивні техніки часто поєднують кілька рівнів впливу: когнітивний, емоційний та соціальний. Це робить їх особливо ефективними, адже вони діють комплексно, створюючи ілюзію правдивості та неминучості певних висновків. Для протидії таким впливам необхідно формувати у військовослужбовців здатність до рефлексії – уміння аналізувати власні реакції, відстежувати зміни у сприйнятті інформації та критично оцінювати її зміст.

Виховання воїна-громадянина у цьому контексті має включати системну роботу з розвитком критичного мислення та медіаграмотності. Це означає навчання навичкам аналізу повідомлень, виявлення маніпулятивних прийомів та формування алгоритмів поведінки у випадку інформаційного тиску. Такий підхід дозволяє не лише захистити особистість від зовнішнього впливу, а й зміцнити колективну стійкість армії.

Типові маніпулятивні техніки та способи їх розпізнавання наведені в табл. 5.15.

Таблиця 5.15.

Типові маніпулятивні техніки та способи їх розпізнавання

№ з/п	Маніпулятивна техніка	Приклад застосування	Очікуваний результат
1	Апеляція до страху	«Ворог уже біля ваших дверей, завтра буде пізно»	Виявлення перебільшених загроз, емоційно забарвленої лексики.
2	Використання стереотипів	«Ця група завжди зраджує, їм не можна довіряти»	Аналіз узагальнень, перевірка фактів щодо конкретних випадків.
3	Ефект підтвердження	«Це підтверджує те, що ми й так знали»	Усвідомлення власних упереджень, пошук альтернативних джерел.
4	Маніпуляція емоціями	«Ніхто вас не підтримує, ви залишилися самі»	Виявлення емоційних перебільшень, зіставлення з реальними даними.
5	Викривлення контексту	Використання цитати без повного змісту	Перевірка першоджерела, аналіз контексту висловлювання.

Медіаграмотність постає як один із найважливіших інструментів протидії інформаційним загрозам у сучасному світі. Вона охоплює комплекс навичок, що дозволяють людині критично сприймати інформацію, аналізувати джерела, розпізнавати маніпулятивні техніки та оцінювати контент з позицій достовірності й надійності. У військовому середовищі медіаграмотність набуває особливого значення, адже воїн-громадянин постійно перебуває під тиском інформаційних атак, які можуть бути спрямовані на підрив його психологічної стійкості, деморалізацію та дезорієнтацію.

Для військовослужбовця медіаграмотність є засобом підтримки колективної стійкості. Вона дозволяє поширювати перевірену інформацію, блокувати канали дезінформації та формувати культуру відповідального ставлення до інформаційного простору. Це означає, що кожен воїн, який володіє навичками медіаграмотності, стає своєрідним «фільтром», що захищає не лише себе, а й свій підрозділ від руйнівного впливу пропаганди та фейків.

Медіаграмотність включає кілька ключових компонентів.

По-перше, це аналіз джерел інформації: уміння визначати походження повідомлення, перевіряти його достовірність та зіставляти дані з офіційними джерелами.

По-друге, це розпізнавання маніпулятивних технік, які можуть проявлятися у використанні емоційно забарвленої лексики, перебільшень чи викривлення контексту.

По-третє, це критична оцінка контенту, що передбачає відокремлення фактів від інтерпретацій, виявлення напівправди та усвідомлення прихованих цілей повідомлення.

Особливу роль медіаграмотність відіграє у формуванні колективної інформаційної культури. Якщо кожен військовослужбовець усвідомлює небезпеку поширення неперевіраних даних, армія загалом стає більш стійкою до інформаційних атак. Це створює ефект «ланцюгової реакції»: відповідальне ставлення до інформації одного воїна знижує ризики для всього підрозділу.

У вихованні воїна-громадянина медіаграмотність має бути інтегрована як системний елемент. Це означає включення відповідних тренінгів, практичних вправ та освітніх програм у процес військової підготовки. Такий підхід дозволяє не лише підвищити рівень інформаційної стійкості, а й сформувати нову культуру сприйняття інформації, яка відповідає викликам сучасної гібридної війни.

Ключові компоненти медіаграмотності воїна відображено на рис. 5.8.



Рис. 5.8. Ключові компоненти медіаграмотності воїна.

Критичне мислення завершує систему інформаційної стійкості, формуючи здатність особистості протидіяти інформаційним атакам та приймати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності. Воно передбачає уміння аналізувати факти, відокремлювати емоційні реакції від раціональних висновків і будувати власні судження на основі перевірених даних. Для воїна-громадянина критичне мислення є не лише інтелектуальною навичкою, а й фундаментом професійної діяльності, адже саме воно забезпечує ефективність дій у складних і кризових ситуаціях.

У військовому середовищі критичне мислення виконує кілька ключових функцій. По-перше, воно дозволяє зменшити вплив пропаганди та маніпуляцій, адже воїн, який здатний аналізувати інформацію, не піддається емоційним провокаціям і не приймає рішень на основі неперевіраних даних.

По-друге, критичне мислення сприяє збереженню психологічної стійкості, оскільки допомагає усвідомлювати власні реакції та контролювати їх. По-третє, воно забезпечує колективну єдність, адже критично мислячі військовослужбовці не поширюють фейків і дезінформації, а навпаки – підтримують культуру відповідального ставлення до інформації.

Особливістю критичного мислення є його здатність працювати в умовах невизначеності. Військові операції часто супроводжуються браком достовірних даних, швидкою зміною обставин та інформаційним тиском. У таких умовах воїн має приймати рішення, спираючись на аналіз доступних фактів, зіставлення різних джерел та усвідомлення можливих ризиків. Це робить критичне мислення не лише інтелектуальною практикою, а й життєво необхідною компетенцією для збереження боєздатності армії.

Критичне мислення також має виховний вимір. Воно формує у воїна-громадянина здатність до рефлексії, уміння ставити запитання, сумніватися у нав'язаних інтерпретаціях та шукати підтвердження інформації. Такий підхід сприяє розвитку відповідальності за власні рішення та підвищує рівень довіри у військовому колективі. Адже там, де панує критичне мислення, зменшується ризик поширення чуток, паніки та деструктивних настроїв.

Основні функції критичного мислення у військовому середовищі наведені в табл. 5.16.

Таблиця 5.16.

Основні функції критичного мислення у військовому середовищі

№ з/п	Функція критичного мислення	Характеристика
1	Протидія пропаганді та маніпуляціям	Здатність аналізувати повідомлення та уникати емоційних провокацій.
2	Збереження психологічної стійкості	Усвідомлення власних реакцій та контроль емоцій у кризових ситуаціях.
3	Забезпечення колективної єдності	Формування культури відповідального ставлення до інформації у військовому колективі.
4	Прийняття рішень в умовах невизначеності	Використання аналізу фактів та зіставлення джерел для обґрунтованих дій.
5	Виховний вимір	Розвиток рефлексії, здатності ставити запитання та перевіряти нав'язані інтерпретації.

Отже, інформаційні загрози у сучасних умовах війни постають як багаторівнева система впливу, що охоплює пропаганду, фейки та маніпуляції. Їхня мета полягає у підірванні довіри до державних інституцій, деморалізації армії та дестабілізації суспільства. Вони діють комплексно: через емоційний тиск, когнітивні упередження та соціальні стереотипи, створюючи атмосферу невпевненості й хаосу.

Протидія цим загрозам можлива лише за умови системного виховання воїна-громадянина, що включає розвиток медіаграмотності та критичного мислення. Медіаграмотність забезпечує навички аналізу джерел, розпізнавання маніпулятивних технік та відповідального ставлення до інформаційного простору. Критичне мислення, у свою чергу, формує здатність діяти ефективно в умовах невизначеності, приймати обґрунтовані рішення та підтримувати психологічну стійкість.

Таким чином, інформаційна стійкість воїна-громадянина є результатом інтеграції цих двох компетенцій. Вона дозволяє не лише захищати себе від

інформаційних атак, а й підтримувати колективну єдність армії та суспільства. Це робить медіаграмотність і критичне мислення стратегічними чинниками національної безпеки, що забезпечують здатність держави протистояти гібридним викликам сучасності [21, 28, 34, 36].

4.2.1.1. Практичні вправи для протидії пропаганді

Формування психологічної стійкості та здатності протидіяти інформаційним загрозам потребує не лише теоретичного осмислення, а й практичних інструментів. Для військовослужбовців важливо мати чіткі алгоритми дій, які допомагають виявляти пропаганду, фейки та маніпуляції, а також виробляти навички критичного мислення й медіаграмотності. Практичні вправи, що пропонуються нижче, можуть бути використані як елементи тренінгів, занять із психологічної підготовки та освітніх програм у військових колективах.

Практичні вправи для військовослужбовців мають на меті створення умов для усвідомленого сприйняття інформації та вироблення стійких моделей поведінки у відповідь на пропагандистські впливи. Вони спрямовані на розвиток навичок аналізу джерел, розпізнавання маніпулятивних технік, контролю власних емоційних реакцій та формування алгоритмів дій у випадку отримання сумнівних повідомлень.

Перша група вправ орієнтована на аналіз джерел інформації. Військовослужбовцям пропонується порівняти повідомлення з різних каналів – офіційних і неофіційних – та визначити, які з них мають чітко вказане походження. Це дозволяє сформувати навичку перевірки достовірності джерела та уникати поширення неперевірених даних.

Друга група вправ спрямована на виявлення емоційного тиску. Учасники отримують тексти з емоційно забарвленими словами й мають визначити, які саме лексеми викликають сильні реакції. Такий підхід допомагає усвідомити, що пропаганда часто апелює до емоцій, а не до фактів, і вчить контролювати власні переживання.

Третя група вправ стосується виявлення напівправди. Військовослужбовці працюють із повідомленнями, де реальні факти змішані з вигаданими деталями. Завдання полягає у відокремленні підтверджених даних від сумнівних. Це формує здатність бачити, як пропаганда використовує часткову правду для створення довіри.

Четверта група вправ розвиває навички перевірки інформації через кілька джерел. Учасники отримують новину й мають знайти підтвердження у двох-трьох незалежних джерелах. Така практика закріплює звичку перевіряти дані перед поширенням і знижує ризик дезінформації.

П'ята група вправ спрямована на рефлексію власних реакцій. Після ознайомлення з маніпулятивним повідомленням військовослужбовці описують, які емоції воно викликало, а потім обговорюють, як ці емоції могли вплинути на їхні рішення. Це допомагає усвідомлювати власні психологічні механізми й не дозволяти пропаганді керувати поведінкою.

Шоста група вправ формує стратегію дії у відповідь. Військовослужбовці розробляють алгоритм: що робити, якщо отримали сумнівне повідомлення – не поширювати, перевірити джерело, повідомити команду чи інформаційний підрозділ. Це створює практичну модель поведінки, яка знижує ризик поширення пропаганди та зміцнює інформаційну стійкість колективу.

Практичні вправи для протидії пропаганді наведені в табл. 5.17.

Таблиця 5.17.

Практичні вправи для протидії пропаганді

№ з/п	Назва вправи	Опис завдання	Очікуваний результат
1	Аналіз джерела інформації	Військовослужбовцям пропонуються кілька повідомлень; потрібно визначити, які мають чітко вказане джерело, а які – ні.	Формування навички перевірки походження інформації.
2	Виявлення емоційного тиску	Учасники читають текст із емоційно забарвленими словами й визначають, які лексеми викликають сильні реакції.	Усвідомлення маніпулятивних прийомів, контроль емоцій.
3	Виявлення напівправди	Робота з повідомленням, де реальні факти змішані з вигаданими деталями; потрібно відокремити підтверджені дані від сумнівних.	Навичка розпізнавання часткової правди та маніпуляцій.
4	Перевірка через кілька джерел	Учасники отримують новину й мають знайти підтвердження у двох-трьох незалежних джерелах.	Закріплення звички перевіряти дані перед поширенням.
5	Рефлексія на власні реакції	Після ознайомлення з маніпулятивним повідомленням учасники описують свої емоції та обговорюють їхній вплив на рішення.	Розвиток критичної самосвідомості та емоційного контролю.
6	Стратегія дії у відповідь	Розробка алгоритму дій у випадку отримання сумнівного повідомлення (не поширювати, перевірити джерело, повідомити командури).	Формування практичної моделі поведінки для протидії пропаганді.

Вправи наведені з «Медіаграмотність. Практичні поради військовослужбовцям ЗСУ» (2021) та «Медіаграмотність під час війни» (АУП, 2023)

Запропоновані вправи створюють основу для системної роботи з інформаційними загрозами у військових колективах. Вони дозволяють поєднати теоретичні знання з практичними навичками, формуючи у воїнів здатність критично мислити, контролювати власні емоції та діяти відповідально в умовах інформаційного тиску. Виконання таких вправ сприяє зміцненню психологічної стійкості, підвищує рівень інформаційної безпеки та забезпечує єдність армії й суспільства.

4.2.3. Національна ідентичність у добу глобалізації: пошук балансу між традицією та модернізацією

Глобалізація є одним із ключових процесів сучасності, що формує нові моделі культурної взаємодії та комунікації. Вона відкриває доступ до світових ресурсів, знань і технологій, але водночас створює ризики для збереження національної ідентичності. Для воїна-громадянина особливо важливо усвідомлювати цей баланс: залишатися відкритим до світових цінностей і культурних практик, але водночас зберігати вірність власним традиціям, мові та історії.

Баланс між глобалізацією та національною ідентичністю наведено в табл. 5.18.

Таблиця 5.18.

Баланс між глобалізацією та національною ідентичністю

№ з/п	Аспект глобалізації	Потенційні можливості	Виклики для національної ідентичності
1	Культурна інтеграція	Обмін традиціями, досвідом, ідеями	Ризик втрати унікальних рис культури
2	Доступ до інформації	Використання сучасних технологій	Домінування глобальних медіа
3	Міжнародна співпраця	Підвищення професійного рівня військових	Залежність від зовнішніх моделей
4	Універсальні цінності	Толерантність, відкритість, модернізація	Розмивання національних символів та традицій
5	Освітні та миротворчі програми	Розвиток міжкультурної комунікації	Потреба у збереженні власної культурної спадщини

Глобалізація сприяє культурній інтеграції, забезпечуючи обмін досвідом, ідеями та традиціями між різними країнами. Це створює умови для розвитку міжкультурної комунікації, толерантності та модернізації військової освіти. Для військовослужбовців відкритість до світу означає можливість використовувати міжнародний досвід, брати участь у миротворчих місіях та навчальних програмах, що підвищує їхній професійний рівень.

Водночас глобалізація може становити загрозу для національної ідентичності. Уніфікація культурних практик, домінування глобальних медіа та поширення універсальних цінностей іноді призводять до розмивання унікальних рис національної культури. Для воїна-громадянина важливо усвідомлювати, що національна ідентичність є основою його стійкості та мотивації, адже саме вона формує відчуття приналежності до спільноти та відповідальності за її захист.

Баланс між традицією та модернізацією досягається через інтеграцію глобальних цінностей у власну культурну систему. Це означає, що воїн може використовувати міжнародний досвід, але водночас залишатися носієм українських традицій, мови та символів. Такий підхід дозволяє поєднувати інноваційність і модернізацію з патріотизмом та культурною спадщиною.

Культурна інтеграція є складним і багатовимірним процесом, що визначає сучасний розвиток суспільств у добу глобалізації. Вона передбачає взаємодію різних культурних систем, обмін традиціями, цінностями та практиками, що сприяє формуванню нових моделей ідентичності. Для воїна-громадянина культурна інтеграція має подвійне значення: з одного боку, вона відкриває доступ до світового досвіду та інновацій, а з іншого – ставить завдання збереження власної національної ідентичності як основи стійкості та мотивації.

Культурна інтеграція у добу глобалізації проявляється через інтенсивний міжкультурний обмін, розвиток комунікаційних технологій та поширення універсальних цінностей. Вона створює умови для взаємного збагачення культур, але водночас може призводити до культурної гомогенізації, втрати унікальних рис національної культури та послаблення ідентичності.

Для військовослужбовців культурна інтеграція має практичний вимір. Участь у міжнародних миротворчих місіях, співпраця з іноземними партнерами та доступ

до глобальних освітніх програм формують відкритість до світу, толерантність та здатність до міжкультурної комунікації. Проте ключовим завданням залишається збереження власних традицій, мови та символів, які забезпечують єдність армії та суспільства [17, с. 203].

Баланс між традицією та модернізацією досягається через інтеграцію глобальних цінностей у власну культурну систему. Це означає, що воїн може використовувати міжнародний досвід, але водночас залишатися носієм українських традицій. Такий підхід дозволяє поєднувати інноваційність і модернізацію з патріотизмом та культурною спадщиною [5, с. 145].

Дослідження показують, що культурна інтеграція не є однозначним процесом. Вона може сприяти розвитку ідентичності через діалог культур, але водночас створює ризики культурної фрагментації та втрати автентичності. Саме тому важливо формувати у воїна-громадянина здатність критично оцінювати глобальні впливи та інтегрувати їх у власну систему цінностей.

Таким чином, культурна інтеграція у добу глобалізації є процесом, що поєднує можливості та виклики. Вона відкриває шлях до модернізації та міжнародної співпраці, але водночас потребує збереження національної ідентичності як основи стійкості армії та суспільства.

Можливості та виклики культурної інтеграції наведено на рис. 5.9.



Рис. 5.9. Можливості та виклики культурної інтеграції воїна.

Доступ до інформації є одним із ключових чинників глобалізації, що визначає сучасний розвиток суспільств. Він забезпечує швидке поширення знань, технологій та культурних практик, створюючи умови для інтеграції у світовий простір. У військовому середовищі доступ до інформації має особливе значення, адже він дозволяє воїну-громадянину користуватися сучасними технологіями, отримувати перевірені дані та протидіяти дезінформації.

Глобалізація інформаційних потоків сприяє формуванню нових моделей комунікації. Соціальні мережі, цифрові платформи та глобальні медіа

забезпечують миттєвий доступ до новин, аналітики та культурних продуктів. Це відкриває широкі можливості для освіти, професійного розвитку та міжнародної співпраці. Для військовослужбовців це означає можливість отримувати актуальні знання про тактику, стратегію та досвід інших армій, що підвищує їхню професійну компетентність.

Водночас доступ до інформації створює низку викликів. Одним із них є ризик інформаційної гомогенізації – процесу, коли глобальні медіа нав'язують універсальні моделі світосприйняття, що можуть суперечити національним цінностям. Домінування зовнішніх інформаційних ресурсів здатне призвести до втрати культурної автентичності та послаблення національної ідентичності.

Особливо небезпечним є поширення *дезінформації та фейків* через глобальні канали комунікації. У військових умовах це може мати катастрофічні наслідки: дезорієнтацію підрозділів, підлив довіри до командування та деморалізацію армії. Саме тому воїн-громадянин має володіти навичками критичного мислення та медіаграмотності, щоб відокремлювати достовірні дані від маніпулятивних повідомлень.

Доступ до інформації також має психологічний вимір. Надмірне споживання інформаційних потоків може призводити до перевантаження, втрати концентрації та зниження здатності приймати обґрунтовані рішення. Для військовослужбовців це особливо небезпечно, адже інформаційне перевантаження може впливати на ефективність бойових дій. Тому важливо формувати культуру відповідального використання інформаційних ресурсів.

Міжнародна співпраця є одним із ключових вимірів глобалізації, що безпосередньо впливає на розвиток військової сфери та формування культурної інтеграції. Вона охоплює участь у миротворчих місіях, спільних навчаннях, освітніх програмах та обмін досвідом між арміями різних країн. Для воїна-громадянина міжнародна співпраця означає відкритість до світу, здатність до міжкультурної комунікації та інтеграцію у глобальну систему безпеки.

Завдяки міжнародній співпраці військовослужбовці отримують доступ до сучасних технологій, новітніх методів підготовки та стратегій ведення бойових дій. Це сприяє підвищенню професійного рівня та формуванню нових компетенцій, які відповідають викликам сучасної війни. Участь у спільних навчаннях дозволяє не лише вдосконалювати бойові навички, а й розвивати здатність працювати у багатонаціональних колективах, що є важливим чинником психологічної стійкості.

Водночас міжнародна співпраця створює певні виклики. Надмірна залежність від зовнішніх моделей і стандартів може призвести до послаблення власної системи цінностей та втрати культурної автентичності. Існує ризик, що глобальні підходи до військової освіти та підготовки не завжди враховують специфіку національної ідентичності та традицій. Саме тому важливо інтегрувати міжнародний досвід у власну систему, зберігаючи при цьому національні особливості та культурні коди.

Міжнародна співпраця має також культурний вимір. Вона сприяє розвитку толерантності, взаємоповаги та відкритості до нових ідей. Для воїна-громадянина це означає формування здатності до діалогу з представниками інших культур, що є важливим чинником у миротворчих операціях. Проте ключовим завданням залишається збереження власної ідентичності, яка забезпечує єдність армії та суспільства.

Універсальні цінності є одним із найважливіших продуктів глобалізаційних процесів. Вони охоплюють права людини, свободу, рівність, толерантність, відкритість до діалогу та взаємоповагу. Ці принципи формують основу сучасної міжнародної культури та стають спільним знаменником для різних суспільств. Для воїна-громадянина універсальні цінності мають особливе значення, адже вони визначають стандарти поведінки у військовому середовищі, формують етичні орієнтири та забезпечують інтеграцію у світовий простір.

Глобалізація сприяє поширенню універсальних цінностей через міжнародні організації, освітні програми та глобальні медіа. Це створює умови для формування культури співпраці та взаємоповаги між народами. Для військовослужбовців це означає не лише дотримання міжнародних стандартів, а й здатність діяти у багатонаціональних колективах, де цінності рівності та толерантності є ключовими для ефективної взаємодії [20, с. 95].

Універсальні цінності можуть створювати виклики для національної ідентичності. Їхнє домінування іноді призводить до розмивання традиційних символів та культурних кодів, що формують унікальність нації. Для воїна-громадянина важливо інтегрувати універсальні цінності у власну систему, не відмовляючись від національних традицій. Це дозволяє поєднувати глобальні стандарти з патріотизмом та культурною спадщиною [17, с. 225].

Особливу роль універсальні цінності відіграють у миротворчих операціях. Вони забезпечують основу для діалогу між представниками різних культур, формують атмосферу довіри та взаємоповаги. Для військовослужбовців це означає здатність діяти відповідально, дотримуючись міжнародних норм і стандартів, але водночас залишатися носіями власної культурної ідентичності.

Можливості та виклики використання універсальних цінностей наведено в табл. 5.19.

Таблиця 5.19.

Можливості та виклики використання універсальних цінностей

№ з/п	Аспект універсальних цінностей	Можливості	Виклики
1	Права людини	Формування глобальної культури співпраці	Ризик розмивання національних символів
2	Толерантність	Розвиток міжкультурного діалогу	Втрата унікальних культурних кодів
3	Рівність	Забезпечення ефективної взаємодії у багатонаціональних колективах	Домінування універсальних моделей над традиційними
4	Відкритість	Доступ до світових ресурсів та знань	Залежність від зовнішніх стандартів
5	Взаємоповага	Підвищення рівня довіри у миротворчих операціях	Послаблення власної системи цінностей

Освітні та миротворчі програми є одним із найважливіших інструментів культурної інтеграції у добу глобалізації. Вони забезпечують доступ до світових знань, формують навички міжкультурної комунікації та сприяють розвитку толерантності. Для воїна-громадянина участь у таких програмах означає не лише

підвищення професійного рівня, а й інтеграцію у міжнародну спільноту, що зміцнює його психологічну стійкість та здатність діяти в умовах багатонаціонального середовища [41, с. 125].

Освітні програми, які реалізуються у співпраці з міжнародними партнерами, відкривають доступ до сучасних технологій, новітніх методів підготовки та стратегій ведення бойових дій. Вони сприяють формуванню нових компетенцій, що відповідають викликам сучасної війни. Для військовослужбовців це означає можливість отримувати знання про тактику та стратегію інших армій, інтегрувати їх у власну систему та підвищувати ефективність бойових дій [20, с. 97].

Миротворчі програми мають особливий культурний вимір. Вони формують атмосферу довіри та взаємоповаги між представниками різних культур, забезпечують основу для діалогу та співпраці. Для воїна-громадянина участь у миротворчих місіях означає здатність діяти відповідально, дотримуючись міжнародних норм і стандартів, але водночас залишатися носієм власної культурної ідентичності [17, с. 229].

Освітні та миротворчі програми створюють певні виклики. Домінування зовнішніх моделей у навчанні може призвести до втрати культурної автентичності та послаблення національних традицій. Існує ризик, що глобальні стандарти не завжди враховують специфіку українського контексту. Саме тому важливо інтегрувати міжнародний досвід у власну систему, зберігаючи при цьому національні особливості та культурні коди [2, с. 155].

Культурна інтеграція у добу глобалізації постає як багатовимірний процес, що поєднує доступ до інформації, міжнародну співпрацю, універсальні цінності та участь в освітніх і миротворчих програмах. Кожен із цих аспектів відкриває широкі можливості для розвитку воїна-громадянина: підвищення професійного рівня, формування навичок міжкультурної комунікації, інтеграцію у світовий простір та зміцнення психологічної стійкості.

Водночас глобалізаційні процеси створюють низку викликів: ризик інформаційної гомогенізації, домінування зовнішніх моделей, розмивання національних символів та культурних кодів. Саме тому ключовим завданням є пошук балансу між традицією та модернізацією, що дозволяє інтегрувати глобальні цінності у власну культурну систему без втрати автентичності.

Для воїна-громадянина культурна інтеграція є не лише інструментом професійного розвитку, а й стратегічним чинником національної безпеки. Вона забезпечує здатність діяти ефективно в умовах багатонаціонального середовища, протидіяти інформаційним загрозам та підтримувати єдність армії й суспільства. Таким чином, культурна інтеграція у добу глобалізації стає основою формування стійкої ідентичності, що поєднує відкритість до світу з вірністю власним традиціям.

4.2.4. Воїн як виховний ідеал сучасності

У сучасному світі, позначеному глобалізаційними процесами, інформаційними викликами та екологічними загрозами, постає воїн набуває нового значення. Він перестає бути лише символом військової сили й стає виховним ідеалом, що поєднує патріотизм, відповідальність, моральну стійкість та відкритість до світу. Воїн-громадянин у цьому контексті виступає не лише захисником держави, а й носієм цінностей, які формують основу сучасного суспільства [41, с. 135].

Зміст та виховне значення аспектів ідеалу наведено у табл. 5.20.

Таблиця 5.20.

Зміст та виховне значення аспектів ідеалу

№ з/п	Аспект ідеалу	Зміст	Виховне значення
1	Національна ідентичність	Приналежність до спільноти, захист традицій	Формування патріотизму
2	Моральна стійкість	Дисципліна, відповідальність, критичне мислення	Виховання психологічної та етичної стійкості
3	Глобальні цінності	Толерантність, права людини, відкритість	Інтеграція у світовий простір без втрати автентичності
4	Громадянська активність	Солідарність, служіння суспільству	Формування культури відповідального громадянства
5	Виховний приклад	Модель поведінки для молоді	Виховання нового покоління

Національна ідентичність є фундаментом виховання воїна. Вона формує його відчуття приналежності до спільноти, відповідальність за її захист та готовність відстоювати культурні й духовні цінності. Воїн стає символом єдності народу, уособленням його історії та традицій. У сучасних умовах війни та глобалізаційних викликів ця роль набуває особливого значення, адже саме воїн-громадянин стає носієм і захисником національної пам'яті та культурних кодів.

Національна ідентичність воїна ґрунтується на кількох ключових елементах: мові, історії, культурі та цінностях. Володіння рідною мовою є не лише засобом комунікації, а й символом приналежності до нації. Історія формує уявлення про героїчне минуле, приклади мужності та самопожертви, які стають моральними орієнтирами для сучасних військовослужбовців. Культура та традиції забезпечують спадкоємність поколінь, а цінності – патріотизм, свобода, справедливість – визначають поведінку воїна у складних умовах [32, с. 118].

Воїн як носій національної ідентичності виконує інтеграційну функцію. Він уособлює «ми» в протиставленні до «інших», формуючи відчуття єдності та солідарності. Це особливо важливо у часи воєнних загроз, коли суспільство потребує символів, здатних консолідувати націю. Воїн стає прикладом для молоді, виховуючи у неї почуття відповідальності за державу та готовність до її захисту [40, с. 65].

Психологічний вимір національної ідентичності воїна полягає у його здатності адаптуватися до стресових умов, зберігати внутрішню рівновагу та знаходити ресурси для подолання труднощів. Ідентичність виступає джерелом стійкості, адже вона забезпечує відчуття сенсу та мети навіть у найскладніших ситуаціях. Це робить воїна не лише захисником фізичних кордонів держави, а й охоронцем її духовних меж [18, с. 47].

Сучасні виклики – інформаційні війни, соціальні кризи, екологічні загрози – потребують від воїна не лише фізичної сили, а й високої моральної стійкості. Воїн має бути прикладом дисципліни, відповідальності та здатності протидіяти маніпуляціям. Його постать стає виховним ідеалом для молоді, формуючи культуру критичного мислення та відповідального громадянства. У цьому сенсі воїн виступає не лише захисником держави, а й моральним орієнтиром для суспільства [17, с. 245].

Моральна стійкість воїна виявляється у здатності зберігати внутрішню рівновагу навіть у найскладніших умовах. Вона включає вміння протистояти психологічному тиску, інформаційним атакам та соціальним маніпуляціям. У сучасних війнах, де інформаційний простір стає полем бою, воїн має бути не лише фізично витривалим, а й психологічно загартованим. Це означає здатність критично оцінювати інформацію, відокремлювати правду від фейків та приймати рішення, ґрунтуючись на перевірених даних.

Воїн як приклад моральної стійкості формує культуру відповідальності. Його дисципліна та готовність до самопожертви стають моделлю поведінки для молоді. У цьому контексті виховання воїна має інтегруватися у систему освіти та громадянського виховання, щоб формувати покоління, здатне протистояти викликам сучасності. Молодь, яка бачить у воїні приклад моральної сили, вчиться долати труднощі, діяти відповідально та підтримувати єдність суспільства [38, с. 133].

Моральна стійкість воїна також має культурний вимір. Вона ґрунтується на цінностях, що передаються з покоління в покоління: патріотизм, справедливість, свобода, солідарність. Ці цінності стають основою його поведінки та визначають його здатність діяти в умовах криз. Воїн, який зберігає вірність цим принципам, стає символом духовної сили нації [7, с. 214].

Участь у міжнародних миротворчих місіях та освітніх програмах робить воїна носієм універсальних цінностей – прав людини, толерантності, відкритості до діалогу. Водночас він зберігає власну культурну ідентичність, демонструючи приклад поєднання традиції та модернізації.

Глобалізаційні процеси створюють нові умови для військової служби. Воїн сучасності не обмежується лише захистом кордонів своєї держави, він стає учасником міжнародних миротворчих операцій, гуманітарних місій та освітніх програм. Це формує в нього здатність діяти у багатокультурному середовищі, де універсальні цінності – права людини, рівність, свобода та взаємоповага – є основою взаємодії.

Воїн як інтегратор глобальних цінностей виконує важливу виховну функцію. Його приклад показує, що можна поєднувати відкритість до світу з вірністю власним традиціям. Він демонструє, що універсальні цінності не суперечать національній ідентичності, а навпаки – можуть бути інтегровані у власну культурну систему. Це формує нову модель громадянства, де патріотизм поєднується з глобальною відповідальністю [2, с. 44].

Особливе значення має участь воїна у міжнародних освітніх програмах. Вони забезпечують доступ до сучасних знань, технологій та методів підготовки, формують навички міжкультурної комунікації та толерантності. Водночас воїн залишається носієм українських традицій, мови та символів, що робить його прикладом гармонійного поєднання модернізації та культурної спадкоємності.

Таким чином, воїн як інтегратор глобальних цінностей є виховним ідеалом сучасності. Він поєднує універсальні стандарти з національною ідентичністю, формуючи модель поведінки, яка відповідає викликам глобалізованого світу. Його постать стає символом відкритості, відповідальності та стійкості, що забезпечує інтеграцію у світовий простір без втрати культурної автентичності.

Воїн-громадянин стає моделлю поведінки, яка виховує відповідальність, солідарність та активну громадянську позицію. Його приклад формує культуру служіння суспільству, готовність до самопожертви та прагнення до справедливості.

У цьому сенсі воїн є не лише захисником держави, а й вихователем нового Воїн-громадянин стає моделлю поведінки, яка виховує відповідальність, солідарність та активну громадянську позицію. Його приклад формує культуру служіння суспільству, готовність до самопожертви та прагнення до справедливості. У цьому сенсі воїн є не лише захисником держави, а й вихователем нового покоління

У сучасному суспільстві постать воїна виходить за межі суто військової функції. Він стає символом моральної сили, дисципліни та відданості спільноті. Його поведінка демонструє, що служіння державі – це не лише виконання наказів, а й усвідомлений вибір бути відповідальним за майбутнє нації. Такий приклад формує у молоді культуру громадянської активності, де кожен відчуває свою причетність до спільної справи [10, с. 112].

Воїн як виховний ідеал уособлює готовність до самопожертви. Це не означає лише фізичну відвагу на полі бою, а й здатність ставити інтереси суспільства вище за власні. У мирний час ця якість проявляється у волонтерстві, участі в громадських ініціативах, підтримці соціально вразливих груп. Таким чином, воїн стає прикладом служіння суспільству, що виховує у громадян почуття солідарності та взаємної підтримки

Важливим аспектом є формування культури справедливості. Воїн, який дотримується етичних норм навіть у складних умовах війни, демонструє, що сила має бути врівноважена моральними принципами. Це виховує у суспільстві переконання, що справедливість і законність є основою стійкості держави. Молодь, яка бачить у воїні приклад чесності та відповідальності, формує власну систему цінностей, що ґрунтується на ідеї служіння правді

Отже, образ воїна у сучасному суспільстві виходить далеко за межі традиційного розуміння військової служби. Він постає як багатовимірний виховний ідеал, що поєднує чотири ключові аспекти:

Носій національної ідентичності бо воїн уособлює історичну пам'ять, культурні традиції та духовні цінності, формуючи символ єдності народу.

Приклад моральної стійкості бо його дисципліна, відповідальність та здатність протидіяти маніпуляціям стають орієнтиром для молоді й суспільства.

Інтегратор глобальних цінностей бо участь у міжнародних місіях та освітніх програмах робить воїна носієм універсальних стандартів, які він гармонійно поєднує з власною культурною спадкоємністю.

Виховний ідеал для суспільства бо його приклад формує культуру служіння, солідарності та справедливості, виховуючи нове покоління відповідальних громадян.

Таким чином, воїн-громадянин стає вихователем, моральним орієнтиром та інтегратором цінностей. Його постать є стратегічним ресурсом національної безпеки та культурної стійкості, адже вона поєднує традицію й модернізацію, патріотизм і глобальну відповідальність. Саме тому воїн у сучасному світі виступає виховним ідеалом, що формує основу для розвитку суспільства, здатного протистояти викликам ХХІ століття.

*Воїн не бореться тому, що
ненавидить те, що перед ним, а тому,
що любить те, що позаду нього.*

Уїнстон Черчилль

Розділ демонструє, що формування воїна-громадянина у сучасному світі відбувається крізь призму глобалізаційних процесів, інформаційних викликів та культурних трансформацій. Ми розглянули кілька ключових аспектів:

Доступ до інформації тому що воїн має вміти користуватися сучасними технологіями, критично оцінювати інформаційні потоки та протидіяти дезінформації.

Міжнародна співпраця бо участь у миротворчих місіях та освітніх програмах формує відкритість до світу, але водночас потребує збереження власної культурної ідентичності.

Універсальні цінності, права людини, толерантність та відкритість інтегруються у систему виховання воїна, проте не повинні розмивати національні символи.

Освітні та миротворчі програми бо вони є практичним інструментом інтеграції, що забезпечує професійний розвиток і формує культуру відповідальності.

Воїн як виховний ідеал сучасності що уособлює національну ідентичність, моральну стійкість, здатність інтегрувати глобальні цінності та бути прикладом для суспільства.

Таким чином, воїн-громадянин постає як стратегічний виховний ідеал, що поєднує традицію та модернізацію, патріотизм і глобальну відповідальність. Його постать є не лише гарантією обороноздатності держави, а й джерелом моральної сили та культурної стійкості. Саме воїн стає символом єдності, прикладом для молоді та вихователем нового покоління громадян, здатних протистояти викликам ХХІ століття.

4.3 Інтегративна парадигма виховання захисника

Найважливіше – це сила духу. Якщо вона є, ми витримаємо будь-які випробування.

Валерій Залужний

4.3.1. Формування цілісної особистості воїна нового покоління

Сучасна війна та інформаційне суспільство формують нову конфігурацію викликів, що безпосередньо впливають на процес виховання захисника. Традиційні моделі підготовки, які акцентувалися переважно на фізичній витривалості та бойових навичках, нині виявляються недостатніми. Війна ХХІ століття є багатовимірним явищем: вона поєднує класичні форми збройного протистояння з інформаційними атаками, психологічним тиском, технологічними інноваціями та глобальними комунікаційними мережами. У такому контексті виховання воїна потребує інтегративної парадигми, що враховує не лише фізичну, а й психологічну та когнітивно-технологічну складові.

Захисник діє в умовах постійної невизначеності, високої інтенсивності інформаційних потоків та багаторівневих загроз. Інформаційне суспільство створює нові ризики: маніпуляції свідомістю, поширення дезінформації, використання технологій для підриву морального стану військових і цивільних. Водночас воно відкриває можливості для розвитку когнітивних ресурсів, формування критичного мислення та технологічної грамотності. Саме тому виховання воїна нового покоління має бути спрямоване на формування цілісної особистості, здатної поєднувати фізичну силу, психологічну стійкість та компетентність у сфері сучасних технологій.

Психологічний вимір виховання набуває особливого значення. В умовах війни воїн стикається з екстремальними ситуаціями, що вимагають не лише витривалості, а й здатності до швидкого відновлення після стресу, збереження внутрішньої рівноваги та ефективної взаємодії з іншими. Резильтентність, емоційний інтелект, навички саморегуляції стають ключовими чинниками боєздатності. Викладацька діяльність у цьому контексті має виходити за межі традиційного навчання: вона повинна включати психологічну підтримку, моделювання кризових ситуацій, розвиток командної взаємодії та формування ціннісних орієнтирів. Воїн нового покоління не може бути лише «солдатом», він має бути носієм честі, гідності та відповідальності, здатним приймати рішення в умовах моральних дилем.

Не менш важливим є *когнітивно-технологічний аспект*. Використання безпілотних літальних апаратів, роботизованих систем, цифрових платформ та інструментів інформаційної безпеки стає невід'ємною частиною сучасного бою. Воїн, який не володіє технологічною грамотністю, ризикує залишитися поза межами ефективної оборони. Тому викладацька діяльність має бути спрямована на інтеграцію технологічних знань у навчальний процес, формування впевненості у використанні новітніх засобів та розвиток критичного мислення щодо інформаційних потоків. Психологічний компонент тут також є визначальним: необхідно долати страх перед новими технологіями, формувати готовність до їхнього творчого застосування та адаптації.

Актуальною постає необхідність створення нової педагогічної моделі виховання захисника, яка відповідає викликам війни та інформаційного суспільства. Ця модель має бути інтегративною, поєднувати фізичний, психологічний та когнітивно-технологічний виміри, а також спиратися на викладацьку діяльність як ключовий інструмент формування цілісної особистості воїна. Виховання захисника нового покоління – це не лише підготовка до бою, а й формування здатності діяти в умовах глобальної інформаційної конкуренції, зберігати психологічну стійкість та використовувати технології як ресурс для перемоги. У цьому контексті педагогіка та психологія стають стратегічними чинниками, що визначають ефективність обороноздатності держави та стійкість суспільства перед сучасними викликами.

Мета виховання сучасного захисника полягає у формуванні цілісної особистості, яка здатна ефективно діяти в умовах багатовимірних викликів війни та інформаційного суспільства. Йдеться про інтеграцію фізичної витривалості, психологічної стійкості та когнітивно-технологічної компетентності у єдину систему цінностей і навичок. Така особистість має бути не лише носієм бойових умінь, а й суб'єктом морального вибору, здатним приймати рішення в умовах невизначеності та брати відповідальність за їхні наслідки.

У педагогічному вимірі мета виховання полягає у створенні навчального середовища, яке забезпечує комплексний розвиток воїна. Викладач виступає не лише як інструктор, а як наставник, що формує психологічну стійкість, розвиває критичне мислення та забезпечує засвоєння технологічних навичок. Це передбачає поєднання фізичних тренувань із психологічними практиками та когнітивними завданнями, які моделюють реальні бойові та інформаційні ситуації.

З психологічної точки зору мета виховання полягає у формуванні резильентної особистості, здатної відновлюватися після кризових подій, зберігати внутрішню рівновагу та діяти ефективно навіть у стані невизначеності. Розвиток емоційного інтелекту, навичок саморегуляції та командної взаємодії стає ключовим чинником боєздатності. Воїн нового покоління має бути готовим не лише до фізичного протистояння, а й до інформаційних атак, маніпуляцій та психологічного тиску [16, с. 45].

У когнітивному вимірі мета виховання полягає у формуванні здатності до критичного аналізу інформації, швидкого прийняття рішень та творчого застосування технологій. Це включає розвиток медіаграмотності, інформаційної безпеки та навичок роботи з високотехнологічними системами – від безпілотних апаратів до цифрових платформ управління. Воїн нового покоління має бути здатним інтегрувати технологічні знання у власну практику, долати страх перед новими інструментами та використовувати їх як ресурс для стратегічної переваги [37, с. 112].

Мета виховання захисника нового покоління полягає у створенні цілісної особистості, яка поєднує фізичну силу, психологічну стійкість та когнітивно-технологічну компетентність у єдиній системі цінностей і навичок. Це не лише підготовка до бою, а й формування воїна як носія моральних орієнтирів, гаранта стійкості суспільства та активного учасника інформаційної боротьби. Педагогіка та психологія стають ключовими інструментами цього процесу, забезпечуючи виховання воїна нового покоління як цілісної, відповідальної та технологічно грамотної особистості.

Сучасна педагогічна парадигма виховання захисника ґрунтується на інтеграції трьох ключових вимірів – фізичного, психологічного та когнітивно-технологічного, що відображено на рис. 5.10.



Рис.5.10. Сучасна педагогічна парадигма виховання захисника

Такий підхід відображає потребу у формуванні цілісної особистості воїна, здатного ефективно діяти в умовах багатовимірних викликів війни та інформаційного суспільства. Традиційні моделі, що акцентувалися на фізичній підготовці, нині доповнюються психологічними практиками та технологічними компетенціями, адже лише їхня синергія забезпечує стійкість та результативність у сучасних умовах.

Фізичний вимір виховання залишається фундаментальним, оскільки витривалість, дисципліна та бойова готовність є базовими умовами виконання військових завдань. Проте фізична сила без психологічної стійкості не гарантує ефективності. Саме тому педагогічна діяльність має інтегрувати розвиток резильєнтності, емоційного інтелекту та навичок саморегуляції. Психологічний вимір виховання спрямований на формування здатності діяти в умовах стресу, приймати рішення у кризових ситуаціях та зберігати внутрішню рівновагу. Викладач у цьому контексті виступає як фасилітатор, що створює безпечне навчальне середовище та моделює ситуації, наближені до реальних бойових умов.

Когнітивно-технологічний вимір виховання є відповіддю на виклики інформаційного суспільства. Володіння сучасними технологіями – від безпілотних літальних апаратів до цифрових систем управління – стає критично важливим для воїна нового покоління. Педагогічна діяльність у цьому аспекті має забезпечувати не лише технічні знання, а й розвиток критичного мислення, медіаграмотності та інформаційної безпеки. Воїн має бути здатним аналізувати інформаційні потоки, протидіяти маніпуляціям та використовувати технології як ресурс для стратегічної переваги. Психологічний компонент тут також визначальний: необхідно долати страх перед новими інструментами та формувати впевненість у їхньому застосуванні [3, с. 198].

Інтеграція трьох вимірів у педагогічній парадигмі виховання забезпечує формування цілісної особистості воїна нового покоління. Це означає, що викладацька діяльність має бути міждисциплінарною, поєднувати фізичні тренування, психологічні практики та когнітивно-технологічні завдання у єдиній системі. Такий підхід дозволяє виховати воїна, який не лише володіє бойовими навичками, а й здатний протистояти інформаційним загрозам, зберігати психологічну стійкість та творчо застосовувати технології. Педагогічна парадигма інтеграції стає стратегічним інструментом у формуванні захисника, що відповідає вимогам сучасної війни та глобальної інформаційної конкуренції.

4.3.2. Фізична підготовка в структурі інтегративної парадигми виховання

Фізична витривалість є фундаментальною складовою боєздатності військовослужбовця, оскільки саме вона забезпечує здатність організму витримувати тривалі навантаження, адаптуватися до екстремальних умов та зберігати ефективність дій у бойових ситуаціях. У сучасних умовах війни, де поєднуються інтенсивні фізичні та психоемоційні навантаження, витривалість стає не лише фізіологічним показником, а й стратегічним ресурсом, що визначає успішність виконання бойових завдань.

Наукові дослідження доводять, що витривалість військовослужбовців формується як результат систематичної фізичної підготовки, яка включає розвиток аеробних і анаеробних можливостей організму, удосконалення серцево-судинної та дихальної систем, а також формування стійкості до тривалих навантажень [23, с. 54]. Вона є ключовим чинником у забезпеченні оперативної боєздатності, адже дозволяє воїну діяти ефективно навіть після тривалих маршів, багатогодинних бойових дій чи перебування у несприятливих кліматичних умовах.

Педагогічна діяльність у сфері фізичної підготовки військовослужбовців має стратегічне значення. Вона повинна бути спрямована не лише на розвиток сили та швидкості, а передусім на формування витривалості як здатності до довготривалого збереження працездатності. Це передбачає використання спеціальних методик тренувань, які включають циклічні вправи, інтервальні навантаження та моделювання бойових умов. Важливим є також принцип поступовості та індивідуалізації, що дозволяє враховувати фізичні можливості кожного військовослужбовця та уникати перевантажень [35, с. 41].

Фізична витривалість має безпосередній зв'язок із психологічною стійкістю. В умовах бойових дій організм воїна перебуває під впливом не лише фізичних, а й психоемоційних навантажень. Дослідження показують, що високий рівень витривалості сприяє кращій адаптації до стресових ситуацій, знижує ризик виснаження та підвищує здатність до прийняття рішень у критичних умовах [42, с. 47]. Таким чином, фізична витривалість виступає не лише фізіологічним показником, а й психологічним ресурсом, що забезпечує цілісність функціонування особистості воїна.

У педагогічній парадигмі виховання захисника фізична витривалість розглядається як базова умова боєздатності, яка інтегрується з психологічними та когнітивно-технологічними аспектами. Вона створює основу для розвитку інших компетенцій, адже без належного рівня фізичної підготовки неможливо забезпечити ефективне використання технологій чи збереження психологічної стійкості. Викладач у цьому контексті виступає як наставник, що формує культуру дисципліни, самоконтролю та відповідальності, забезпечуючи системний розвиток витривалості як ключового чинника боєздатності.

Отже, фізична витривалість є не лише елементом фізичної підготовки, а й стратегічною умовою формування цілісної особистості воїна нового покоління. Вона визначає здатність військовослужбовця діяти ефективно у тривалих та екстремальних умовах, забезпечує психологічну стійкість та створює основу для інтеграції когнітивно-технологічних навичок. Саме тому розвиток витривалості має бути центральним завданням педагогічної діяльності у процесі виховання захисника.

Фізична витривалість як базова умова боєздатності не може бути сформована без цілеспрямованої педагогічної діяльності, що спирається на методи систематичних тренувань, дисципліни та загартовування. Ці методи виступають не лише як інструменти розвитку фізичних якостей, а й як педагогічні засоби формування цілісної особистості воїна, здатного витримувати екстремальні навантаження та діяти ефективно в умовах сучасної війни.

Систематичні тренування забезпечують поступовий і стабільний розвиток фізичних можливостей військовослужбовця. Їхня ефективність ґрунтується на принципі регулярності, який формує стійкі фізіологічні адаптації та підвищує рівень витривалості. У педагогічному контексті систематичність тренувань виконує ще одну функцію – виховує дисципліну та відповідальність, адже воїн навчається дотримуватися режиму, планувати власні ресурси та контролювати процес розвитку. Дослідження показують, що регулярні тренування сприяють не лише фізичному вдосконаленню, а й розвитку психологічної стійкості, оскільки формують звичку до подолання труднощів [23, с. 61].

Дисципліна є невід'ємним елементом педагогічної діяльності у сфері фізичної підготовки. Вона забезпечує організованість, чіткість виконання завдань та формує

внутрішню готовність діяти відповідно до вимог військової служби. Дисципліна у тренувальному процесі виступає не лише як зовнішній контроль, а й як внутрішня установка, що формує здатність до саморегуляції та відповідальності. Воїн, який засвоїв дисципліну, здатний ефективно діяти в умовах невизначеності, зберігати порядок у критичних ситуаціях та підтримувати командну взаємодію [35, с. 43].

Загартування виконує функцію адаптації організму до несприятливих умов середовища. Воно включає вплив природних факторів – температурних коливань, фізичних навантажень у різних кліматичних умовах, обмеження комфорту. Загартування формує стійкість до стресових впливів, підвищує імунітет та забезпечує готовність організму до тривалих бойових дій у складних умовах. У педагогічному вимірі загартування має ще один аспект – воно виховує психологічну готовність до подолання труднощів, формує внутрішню силу та впевненість у власних можливостях.

Інтеграція систематичних тренувань, дисципліни та загартування створює комплексну педагогічну модель розвитку фізичної витривалості. Викладач у цьому процесі виступає як наставник, що не лише контролює фізичні показники, а й формує ціннісні орієнтири, виховує відповідальність та забезпечує розвиток психологічної стійкості. Такий підхід дозволяє виховати воїна нового покоління, який здатний діяти ефективно у тривалих та екстремальних умовах, зберігати внутрішню рівновагу та інтегрувати фізичні ресурси з психологічними та когнітивно-технологічними компетенціями.



Рис. 5.11. Фізична витривалість як основа боездатності. Роль викладача у формуванні фізичної витривалості воїна.

Формування фізичної витривалості як базової умови боездатності неможливе без дотримання ключових педагогічних принципів, що забезпечують ефективність та безпечність навчального процесу. У військовій педагогіці особливе значення

мають принципи поступовості, індивідуалізації навантажень та формування звички до самоконтролю, адже саме вони створюють умови для гармонійного розвитку фізичних і психологічних ресурсів воїна.

Принцип поступовості передбачає поетапне збільшення фізичних навантажень, що дозволяє організму адаптуватися до нових умов без ризику перевантаження. У педагогічному контексті поступовість виконує функцію формування стійких фізіологічних адаптацій та виховання дисципліни. Воїн навчається долати труднощі крок за кроком, що сприяє розвитку внутрішньої мотивації та психологічної стійкості. Дослідження показують, що поступове нарощування навантажень є найбільш ефективним способом розвитку витривалості та профілактики травматизму [23, с. 72].

Принцип індивідуалізації навантажень ґрунтується на врахуванні фізичних можливостей, рівня підготовки та психофізіологічних особливостей кожного військовослужбовця. У педагогічній практиці це означає, що тренувальні програми повинні бути адаптовані до конкретних потреб і ресурсів воїна. Індивідуалізація дозволяє уникати перевантажень, підвищує ефективність навчання та сприяє розвитку впевненості у власних силах. Вона також має психологічний вимір: воїн відчуває, що його особливості враховуються, що підвищує мотивацію та рівень довіри до викладача [35, с. 42].

Принцип формування звички до самоконтролю є ключовим у вихованні цілісної особистості воїна. Він передбачає розвиток здатності самостійно оцінювати власний фізичний стан, контролювати рівень навантажень та своєчасно реагувати на ознаки перевтоми. Самоконтроль формує відповідальність за власне здоров'я та безпечність, а також сприяє розвитку психологічної зрілості. У педагогічному процесі цей принцип реалізується через навчання воїнів методам самоспостереження, використання індикаторів фізичного стану та формування внутрішньої дисципліни.

Інтеграція принципів поступовості, індивідуалізації та самоконтролю створює педагогічну основу для ефективного розвитку фізичної витривалості. Вони забезпечують не лише фізичну готовність до бойових дій, а й формують психологічну стійкість та внутрішню відповідальність. Викладач у цьому процесі виступає як наставник, що поєднує контроль і підтримку, формує культуру дисципліни та виховує здатність до саморегуляції.

У процесі виховання захисника викладач відіграє ключову роль, адже саме він стає не лише джерелом знань і навичок, а й моральним орієнтиром та прикладом дисципліни. Педагогічна діяльність у військовому контексті виходить далеко за межі традиційного навчання: викладач формує ціннісні установки, виховує психологічну стійкість та забезпечує розвиток фізичної витривалості. Його авторитет ґрунтується не лише на професійній компетентності, а й на особистісних якостях, які стають взірцем для вихованців.

Роль наставника передбачає індивідуальну підтримку кожного воїна, врахування його фізичних та психологічних особливостей, створення умов для гармонійного розвитку. Викладач допомагає формувати внутрішню мотивацію, спрямовує процес самовиховання та навчає методам самоконтролю. У цьому контексті він виступає фасилітатором, який не лише передає знання, а й створює навчальне середовище, де вихованець відчуває підтримку та водночас відповідальність за власний розвиток [23, с. 88].

Приклад дисципліни є другою, не менш важливою функцією викладача. У військовій педагогіці дисципліна розглядається як основа боєздатності, адже вона забезпечує організованість, чіткість виконання завдань та готовність діяти в умовах невизначеності. Викладач, який сам демонструє високий рівень дисципліни, стає живим прикладом для вихованців, формуючи у них внутрішню установку на відповідальність, порядок та саморегуляцію. Дослідження показують, що ефективність виховання значно зростає, коли викладач не лише навчає, а й особисто демонструє ті якості, які прагне сформувати у своїх учнів.

4.3.3. Психологічна підготовка як основа цілісності особистості захисника

Психологічна підготовка у військовій педагогіці розглядається як ключовий чинник формування цілісної особистості воїна, здатного ефективно діяти в умовах сучасних викликів. Якщо фізична витривалість забезпечує базову боєздатність, то психологічна стійкість визначає здатність воїна зберігати працездатність, приймати адекватні рішення та підтримувати внутрішню рівновагу навіть у кризових ситуаціях. Вона є тим фундаментом, що інтегрує фізичні та когнітивно-технологічні ресурси у єдину систему, створюючи цілісну модель особистості захисника нового покоління.

Психологічна підготовка включає розвиток резильєнтності, емоційного інтелекту, навичок саморегуляції та здатності до командної взаємодії. Вона формує внутрішні ресурси, які дозволяють воїну долати стрес, адаптуватися до невизначеності та протидіяти інформаційним загрозам. У цьому контексті викладач виступає не лише як інструктор, а як наставник, що створює безпечне навчальне середовище, моделює кризові ситуації та навчає методам психологічного захисту.

Особливе значення психологічна підготовка має у сучасній війні, де поєднуються фізичні та інформаційні загрози. Воїн стикається з маніпуляціями, дезінформацією та психологічним тиском, що вимагає здатності зберігати критичне мислення та внутрішню мотивацію. Саме тому психологічна підготовка стає основою цілісності особистості захисника, адже вона забезпечує гармонійне поєднання фізичних, моральних та когнітивних ресурсів.

Резильєнтність у сучасній психології визначається як здатність особистості відновлюватися після впливу стресових факторів, зберігати внутрішню рівновагу та підтримувати ефективність діяльності в умовах кризових ситуацій. Для воїна вона є стратегічним ресурсом боєздатності, адже бойові дії завжди супроводжуються високим рівнем психоемоційного навантаження, невизначеністю та ризиком для життя. Відсутність резильєнтності призводить до швидкого виснаження, зниження мотивації та втрати здатності приймати адекватні рішення.

У військовій педагогіці резильєнтність розглядається як інтегративна характеристика, що поєднує психологічну стійкість, емоційну саморегуляцію та здатність до адаптації. Вона формується через систематичну підготовку, яка включає моделювання кризових ситуацій, тренінги з управління стресом та розвиток навичок командної взаємодії. Викладач у цьому процесі виступає як наставник, що створює безпечне навчальне середовище, допомагає формувати внутрішні ресурси та навчає методам відновлення після психоемоційних навантажень [16, с. 102].

Резильєнтність має двовимірну структуру: індивідуальну та колективну. Індивідуальна резильєнтність проявляється у здатності воїна самостійно долати стрес,

використовувати внутрішні ресурси та підтримувати психологічну рівновагу. Колективна резильєнтність формується у військових підрозділах і ґрунтується на взаємопідтримці, довірі та командній згуртованості. Педагогічна діяльність у цьому контексті має бути спрямована на розвиток обох рівнів, адже лише їхня взаємодія забезпечує стійкість військових колективів у бойових умовах [37, с. 156].

Особливе значення резильєнтність має у контексті інформаційної війни. Воїн стикається не лише з фізичними загрозами, а й із психологічним тиском, маніпуляціями та дезінформацією. Здатність відновлюватися після таких впливів, зберігати критичне мислення та внутрішню мотивацію є ключовою умовою ефективності. Викладач у цьому процесі має навчати воїнів методам психологічного захисту, формувати навички аналізу інформації та розвивати здатність протидіяти маніпуляціям.

Резильєнтність забезпечує стійкість особистості, підтримує боездатність у кризових умовах та створює основу для інтеграції фізичних і когнітивно-технологічних ресурсів. Педагогічна діяльність у цьому контексті має бути спрямована на формування резильєнтності як системної характеристики, що визначає ефективність воїна у сучасних умовах війни та інформаційного суспільства.

Емоційний інтелект у контексті військової служби виступає одним із ключових чинників психологічної стійкості та ефективності бойових дій. Він визначається як здатність особистості усвідомлювати власні емоції, регулювати їх, розпізнавати емоційні стани інших та будувати продуктивну взаємодію в колективі. Для військовослужбовця розвиток емоційного інтелекту є не менш важливим, ніж фізична витривалість чи технологічна грамотність, адже саме він забезпечує здатність діяти злагоджено, підтримувати командний дух та зберігати внутрішню рівновагу в умовах стресу.

Саморегуляція є базовим елементом емоційного інтелекту. Вона передбачає здатність контролювати власні емоційні реакції, уникати імпульсивних дій та приймати зважені рішення навіть у критичних ситуаціях. Для військовослужбовця саморегуляція означає вміння зберігати холонокровність під час бою, не піддаватися паніці та діяти відповідно до поставлених завдань. Педагогічна діяльність у цьому напрямі включає тренінги з управління стресом, моделювання кризових ситуацій та навчання технікам психологічного відновлення. Емпатія у військовому колективі виконує функцію підтримки та згуртованості. Вона дозволяє воїну розуміти емоційні стани товаришів, своєчасно надавати допомогу та підтримку, що особливо важливо в умовах бойових дій. Емпатія формує атмосферу довіри, знижує рівень конфліктності та підвищує ефективність командної взаємодії. Викладач у цьому контексті має навчати воїнів навичкам активного слухання, розпізнавання невербальних сигналів та розвитку чутливості до емоційних потреб інших. Командна взаємодія є практичним проявом емоційного інтелекту у військовій діяльності. Вона ґрунтується на здатності кожного воїна інтегрувати власні дії у спільну стратегію, враховувати емоційні та психологічні особливості товаришів та підтримувати командний дух. Ефективна командна взаємодія знижує рівень стресу, підвищує мотивацію та забезпечує стійкість військового колективу в умовах тривалих навантажень. Педагогічна діяльність у цьому напрямі включає групові тренінги, рольові ігри та моделювання бойових ситуацій, що формують навички співпраці та взаємної підтримки.

Таким чином, розвиток емоційного інтелекту у військовослужбовців є стратегічним завданням психологічної підготовки. Він забезпечує здатність до саморегуляції, формує емпатію та підтримує командну взаємодію, що у комплексі створює основу психологічної стійкості та цілісності особистості захисника. Викладач у цьому процесі виступає як наставник, який не лише передає знання, а й формує культуру емоційної зрілості, що є критично важливою для воїна нового покоління.

Психологічна стійкість військовослужбовця формується не стихійно, а через цілеспрямовану педагогічну діяльність, яка інтегрує різні методи навчання та практики. Її викладання має стратегічне значення, адже саме здатність зберігати внутрішню рівновагу та ефективність дій у стресових умовах визначає боєздатність воїна. У цьому контексті ключовими педагогічними інструментами виступають тренінги з управління стресом, моделювання бойових ситуацій та розвиток навичок швидкого прийняття рішень.

Тренінги з управління стресом спрямовані на формування навичок саморегуляції та відновлення після психоемоційних навантажень. Вони включають техніки дихання, релаксації, когнітивної переоцінки та використання внутрішніх ресурсів для зниження рівня тривожності. У військовій педагогіці такі тренінги мають подвійний ефект: вони не лише знижують ризик психологічного виснаження, а й формують культуру відповідального ставлення до власного психічного здоров'я. Викладач у цьому процесі виступає як фасилітатор, що навчає воїнів практичним методам контролю емоцій та відновлення.

Моделювання бойових ситуацій є одним із найефективніших методів викладання психологічної стійкості. Воно дозволяє створювати навчальні умови, максимально наближені до реальних кризових сценаріїв, де воїни стикаються з невизначеністю, ризиком та необхідністю швидкого реагування. Такі моделі сприяють розвитку адаптивності, формують здатність діяти під тиском та знижують рівень стресу у реальних бойових умовах. Педагогічна діяльність у цьому напрямі включає використання рольових ігор, симуляцій та командних завдань, що формують навички взаємодії та колективної резильентності.

Розвиток навичок швидкого прийняття рішень є критично важливим для воїна, який діє в умовах обмеженого часу та високої відповідальності. Психологічна стійкість у цьому контексті проявляється у здатності зберігати ясність мислення, уникати імпульсивних реакцій та приймати оптимальні рішення навіть під тиском. Викладання цих навичок передбачає використання спеціальних когнітивних тренінгів, аналіз тактичних сценаріїв та розвиток критичного мислення. Викладач має навчати воїнів алгоритмам прийняття рішень, що поєднують швидкість та ефективність, а також формувати здатність до оцінки ризиків у стресових умовах.

Таким чином, викладання психологічної стійкості у військовій педагогіці є комплексним процесом, що поєднує тренінги з управління стресом, моделювання бойових ситуацій та розвиток навичок швидкого прийняття рішень. Воно забезпечує формування резильентної особистості воїна, здатної діяти ефективно у кризових умовах, зберігати внутрішню рівновагу та підтримувати командну взаємодію. Викладач у цьому процесі виступає як наставник і приклад психологічної зрілості, що визначає якість виховання захисника нового покоління.

Педагогічні інструменти формування психологічної стійкості військовослужбовця розгорнуті у табл. 5.21

Таблиця 5.21.

**Педагогічні інструменти формування психологічної стійкості
військовослужбовця**

№ з/п	Педагогічний інструмент	Зміст та методи	Психологічний ефект	Роль викладача	Стратегічне значення
1	Тренінги з управління стресом	Дихальні техніки, релаксація, когнітивна переоцінка, розвиток саморегуляції	Зниження тривожності, профілактика виснаження, відновлення після навантажень	Фасилітатор, наставник, провідник технік саморегуляції	Підтримання психічного здоров'я та стабільної боєздатності
2	Моделювання бойових ситуацій	Рольові ігри, симуляції, командні сценарії, кризові моделі	Адаптивність, здатність діяти під тиском, формування колективної резильєнтності	Організатор навчального середовища, модератор взаємодії	Підготовка до реальних кризових умов
3	Розвиток швидкого прийняття рішень	Когнітивні тренінги, аналіз тактичних сценаріїв, алгоритми оцінки ризиків	Ясність мислення, контроль імпульсивності, відповідальність	Інструктор алгоритмів, тренер критичного мислення	Забезпечення ефективності дій в умовах дефіциту часу

Таким чином, формування психологічної стійкості військовослужбовця здійснюється через цілеспрямоване застосування комплексу педагогічних засобів, спрямованих на розвиток саморегуляції, адаптивності та когнітивної стабільності. Їх інтеграція забезпечує готовність воїна до ефективної діяльності в умовах стресу та невизначеності, що є ключовою передумовою підтримання боєздатності підрозділу.

У процесі виховання захисника психологічна підтримка є не менш важливою, ніж фізична чи технологічна підготовка. Вона забезпечує формування внутрішньої стійкості, зниження рівня тривожності та розвитку здатності діяти ефективно в умовах стресу. Центальною фігурою цього процесу виступає викладач, який виконує роль фасилітатора – організатора та координатора навчального середовища, що сприяє гармонійному розвитку особистості воїна.

Фасилітаторська функція викладача полягає у створенні атмосфери довіри, підтримки та психологічної безпеки. Це середовище дозволяє військовослужбовцям відкрито висловлювати власні переживання, отримувати допомогу та навчатися методам подолання стресу. Викладач не лише передає знання, а й формує культуру взаємоповаги, розвиває навички командної взаємодії та забезпечує психологічну підтримку у процесі навчання. Такий підхід сприяє розвитку колективної резильєнтності, що є критично важливим для військових підрозділів.

Безпечне навчальне середовище у військовій педагогіці має багатовимірний характер. Воно включає фізичну безпеку, психологічну підтримку та інформаційну захищеність. Викладач як фасилітатор створює умови, де воїни можуть тренуватися у моделюванні кризових ситуацій без ризику для життя, отримувати досвід управління емоціями та формувати навички швидкого прийняття рішень. Психологічна підтримка у цьому контексті виступає як профілактика професійного вигорання та засіб підвищення мотивації [37, с. 244].

Особливе значення має роль викладача у формуванні культури взаємопідтримки. Він навчас воїнів не лише самостійно долати стрес, а й підтримувати товаришів, що створює основу для згуртованості та командної стійкості. Такий підхід дозволяє перетворити психологічну підтримку на системний ресурс, який забезпечує ефективність військових колективів у бойових умовах.

Психологічна підтримка у вихованні захисника реалізується через діяльність викладача як фасилітатора, що створює безпечне навчальне середовище. Вона забезпечує розвиток індивідуальної та колективної резильєнтності, формує культуру довіри та взаємоповаги, а також сприяє гармонійному поєднанню фізичних, психологічних і когнітивно-технологічних ресурсів у цілісній особистості воїна нового покоління.

Ціннісні орієнтири у вихованні захисника виступають фундаментом психологічної стійкості та моральної цілісності особистості. В умовах сучасної війни, де поєднуються фізичні, інформаційні та психологічні загрози, саме система цінностей визначає здатність воїна залишатися гуманним, відповідальним та готовим до самопожертви заради спільного блага.

Честь, гідність, відповідальність і готовність до самопожертви формують внутрішній стрижень, який забезпечує не лише боєздатність, а й моральну легітимність дій військовослужбовця.

Честь у військовій педагогіці розглядається як усвідомлення власної ролі у захисті держави та готовність діяти відповідно до високих моральних стандартів. Вона формує внутрішню мотивацію, що виходить за межі зовнішнього контролю, і забезпечує здатність воїна приймати рішення, які відповідають принципам справедливості та гуманності [26, с. 58].

Гідність є основою внутрішньої стійкості, адже воїн, який усвідомлює власну цінність і значущість, здатний протистояти маніпуляціям та психологічному тиску. Гідність формує впевненість у власних силах, підтримує командну взаємодію та створює атмосферу взаємоповаги у військовому колективі.

Відповідальність у військовій діяльності має багатовимірний характер: вона включає особисту відповідальність за власні дії, колективну відповідальність перед товаришами та стратегічну відповідальність перед суспільством. Викладач у цьому контексті виступає як наставник, що формує культуру відповідальності через практичні завдання, моделювання кризових ситуацій та розвиток навичок командної взаємодії [31, с. 112].

Готовність до самопожертви є найвищим проявом ціннісної системи воїна. Вона ґрунтується на усвідомленні значущості захисту держави та готовності поставити спільне благо вище за власні інтереси. Педагогічна діяльність у цьому напрямі має бути спрямована на формування внутрішньої мотивації, що виходить із цінностей честі та гідності, а не лише з зовнішніх наказів чи примусу.

Ціннісні орієнтири воїна є стратегічною основою психологічної підготовки та виховання захисника нового покоління. Вони забезпечують моральну цілісність особистості, підтримують психологічну стійкість та створюють основу для інтеграції фізичних і когнітивно-технологічних ресурсів у єдину систему. Викладач у цьому процесі виступає як носій цінностей, що формує культуру честі, гідності, відповідальності та готовності до самопожертви у військовому колективі.

4.3.4. Технологічна грамотність як стратегічна компетенція воїна нового покоління

Digital literacy is key to enabling Airmen to understand their role in collecting, managing and utilizing data effectively, which in turn strengthens the entire force. Dr. Lisa Tripp, Air Education and Training Command's command analytics officer

Сучасна війна дедалі більше набуває ознак високотехнологічного протистояння, де вирішальну роль відіграє не лише фізична сила чи психологічна стійкість, а й здатність воїна ефективно використовувати когнітивні ресурси та технологічні інструменти. У цьому контексті когнітивно-технологічний вимір виховання стає стратегічною складовою інтегративної парадигми, адже саме він забезпечує адаптацію військовослужбовця до умов інформаційного суспільства та технологічної революції.

Технологічна грамотність воїна нового покоління включає володіння сучасними засобами ведення бою – від безпілотних літальних апаратів і роботизованих систем до цифрових платформ управління та інструментів кіберзахисту. Водночас вона нерозривно пов'язана з когнітивними навичками: критичним мисленням, здатністю швидко аналізувати інформаційні потоки, приймати рішення в умовах невизначеності та протидіяти маніпуляціям. Таким чином, когнітивно-технологічний аспект виховання формує воїна як суб'єкта, що здатний інтегрувати знання, навички та технології у єдину систему дій.

Особливе значення цей вимір має у контексті інформаційної війни, де технології використовуються не лише для фізичного протистояння, а й для психологічного тиску та дестабілізації суспільства. Воїн, який володіє технологічною грамотністю та когнітивною гнучкістю, здатний не лише ефективно застосовувати новітні інструменти, а й критично оцінювати інформаційні потоки, захищати себе та колектив від дезінформації та інформаційних атак.

Педагогічна діяльність у цьому контексті має бути спрямована на інтеграцію технологічних знань у навчальний процес, розвиток когнітивних навичок та формування психологічної готовності до використання нових інструментів. Викладач виступає як наставник, що поєднує функції інструктора з технологій та фасилітатора когнітивного розвитку, створюючи умови для формування воїна нового покоління – цілісної особистості, здатної діяти ефективно у багатовимірних умовах сучасної війни.

У сучасних умовах війни технологічна грамотність стає однією з ключових компетенцій військовослужбовця. Вона визначає здатність ефективно використовувати новітні інструменти ведення бою, інтегрувати їх у тактичні та стратегічні дії, а також забезпечувати інформаційну безпеку в умовах багатовимірних загроз. Технологічна грамотність поєднує практичні навички роботи з технікою та когнітивні здібності критичного мислення, що робить її стратегічним ресурсом боєздатності воїна нового покоління.

Володіння БПЛА, роботизованими системами та цифровими платформами є базовим елементом технологічної грамотності. Безпілотні літальні апарати (БПЛА) забезпечують розвідку, коригування вогню та моніторинг території, що значно підвищує ефективність бойових дій. Роботизовані системи дозволяють виконувати завдання з мінімальним ризиком для життя військовослужбовців, а цифрові платформи управління забезпечують координацію підрозділів у реальному часі. Педагогічна діяльність у цьому напрямі має бути спрямована на систематичне навчання воїнів роботі з новітніми технологіями, формування впевненості у їхньому застосуванні та розвиток здатності інтегрувати технічні інструменти у бойові стратегії [27, с. 87].

Інформаційна безпека та медіаграмотність є другою складовою технологічної грамотності. Воїн стикається не лише з фізичними загрозами, а й з інформаційними атаками, дезінформацією та психологічним тиском. Здатність захищати себе та колектив від маніпуляцій, критично оцінювати інформаційні потоки та протидіяти пропаганді стає стратегічною компетенцією. Медіаграмотність у військовій педагогіці включає навчання навичкам аналізу джерел, розпізнавання фейкових повідомлень та формування культури інформаційної безпеки. Викладач у цьому процесі виступає як наставник, що формує критичне мислення та навчає воїнів використовувати інформацію як ресурс, а не як загрозу [29, с. 144].

Таким чином, технологічна грамотність як нова компетенція воїна поєднує практичні навички роботи з сучасними технологіями та когнітивні здібності критичного мислення. Вона забезпечує ефективність бойових дій, підвищує рівень безпеки та створює основу для формування цілісної особистості захисника нового покоління. Педагогічна діяльність у цьому контексті має бути спрямована на інтеграцію технологічних знань у навчальний процес, розвиток інформаційної культури та формування психологічної готовності до використання новітніх інструментів.

Формування технологічної грамотності воїна нового покоління неможливе без цілеспрямованого педагогічного процесу, що поєднує симуляції, практичні заняття та інтерактивні методи. Ці інструменти дозволяють не лише передати знання про сучасні технології, а й сформувати впевненість у їхньому застосуванні, розвинути критичне мислення та забезпечити готовність до використання новітніх засобів у реальних бойових умовах.

Симуляції є одним із найефективніших методів викладання технологічних навичок. Вони дозволяють моделювати бойові ситуації з використанням БПЛА, роботизованих систем чи цифрових платформ управління без ризику для життя військовослужбовців. Симуляційні тренінги формують здатність діяти у складних умовах, розвивають навички командної взаємодії та забезпечують поступове входження у технологічне середовище. Викладач у цьому процесі виступає як фасилітатор, що створює безпечні умови для експериментування та навчання [27, с. 119].

Практичні заняття забезпечують безпосереднє оволодіння технологічними інструментами. Вони включають роботу з безпілотними апаратами, тренування на цифрових платформах управління та використання роботизованих систем у навчальних завданнях. Практичний підхід дозволяє воїнам не лише засвоїти теоретичні знання, а й сформувати навички, необхідні для оперативного застосування технологій у бойових діях.

Інтерактивні методи поєднують симуляції та практичні заняття з когнітивними тренінгами, що спрямовані на розвиток критичного мислення, медіаграмотності та інформаційної безпеки. Вони включають групові дискусії, аналіз тактичних сценаріїв, інтерактивні платформи навчання та рольові ігри. Інтерактивність забезпечує активну участь воїнів у навчальному процесі, формує навички командної взаємодії та підвищує мотивацію до освоєння новітніх технологій [29, с. 167].

Таким чином, викладання технологічних навичок у військовій педагогіці має бути комплексним і поєднувати симуляції, практичні заняття та інтерактивні методи. Такий підхід забезпечує не лише засвоєння технічних знань, а й формування психологічної готовності до їхнього застосування, розвиток критичного мислення та командної стійкості. Викладач у цьому процесі виступає як наставник і фасилітатор, що створює умови для формування воїна нового покоління – цілісної особистості, здатної інтегрувати фізичні, психологічні та технологічні ресурси у єдину систему безздатності.

Узагальнююча схема методів викладання технологічних навичок наведена у табл. 5.22.

Таблиця 5.22.

Викладання технологічних навичок

Метод навчання	Зміст та приклади застосування	Педагогічне значення
Симуляції	Моделювання бойових ситуацій із використанням БПЛА, роботизованих систем, цифрових платформ.	Безпечне відпрацювання навичок; розвиток адаптивності; формування командної взаємодії.
Практичні заняття	Робота з реальними технологічними інструментами: запуск БПЛА, використання цифрових систем.	Засвоєння технічних знань; формування впевненості у застосуванні технологій.
Інтерактивні методи	Групові дискусії, рольові ігри, аналіз тактичних сценаріїв, інтерактивні платформи навчання.	Розвиток критичного мислення; підвищення мотивації; формування культури співпраці.

У сучасній війні технології стають не лише інструментом бою, а й джерелом психологічних викликів. Воїн стикається з необхідністю швидко опановувати новітні засоби – від безпілотних літальних апаратів до цифрових систем управління. Проте нові технології часто викликають страх, невпевненість та внутрішній опір. Саме тому психологічний вимір виховання має бути спрямований на подолання цих бар'єрів і формування впевненості у використанні високотехнологічних засобів.

Подолання страху перед новими технологіями передбачає створення безпечного навчального середовища, де воїни можуть експериментувати без ризику та поступово адаптуватися до нових інструментів. Викладач у цьому процесі виступає фасилітатором, який допомагає знизити рівень тривожності, пояснює принципи роботи технологій та формує позитивне ставлення до їхнього використання.

Формування впевненості у використанні високотехнологічних засобів досягається через систематичні тренування, симуляції та практичні заняття. Воїн поступово набуває досвіду, що перетворює страх на впевненість. Психологічна підтримка у цьому контексті має подвійний ефект: вона не лише знижує рівень стресу, а й формує внутрішню мотивацію до освоєння новітніх технологій.

Таким чином, психологічний вимір когнітивно-технологічної підготовки є критично важливим для формування цілісної особистості воїна нового покоління. Він забезпечує гармонійне поєднання технічних навичок із психологічною готовністю, створюючи основу для ефективного використання технологій у бойових умовах.

Ключові психологічні виклики, що виникають у процесі викладання технологічних навичок та педагогічні інструменти їх подолання наведені у табл. 5.23.

Таблиця 5.23.

Психологічний вимір технологічної підготовки

Психологічний виклик	Педагогічний інструмент	Очікуваний результат
Страх перед новими технологіями	Безпечне навчальне середовище, фасилітація	Зниження тривожності, формування позитивного ставлення
Невпевненість у власних діях	Симуляції та практичні заняття	Набуття досвіду, перетворення страху на впевненість
Опір до технологічних інновацій	Поступове навчання, психологічна підтримка	Внутрішня мотивація, готовність до освоєння новітніх засобів

Психологічний вимір технологічної підготовки є критично важливим для формування цілісної особистості воїна нового покоління. Подолання страху перед новими технологіями та розвиток впевненості у їх використанні забезпечують не лише технічну готовність, а й внутрішню стійкість військовослужбовця. Саме психологічна підтримка, фасилітація викладача та поступове навчання створюють умови, за яких воїн сприймає технології не як загрозу, а як ресурс для підвищення ефективності та безпеки.

Таким чином, психологічний вимір стає мостом між когнітивними навичками та технологічною грамотністю. Він дозволяє інтегрувати технічні знання у систему цінностей та внутрішньої мотивації воїна, формуючи готовність діяти впевнено й результативно у багатовимірних умовах сучасної війни. Це забезпечує гармонійне поєднання психологічної стійкості та технологічної компетентності, що є основою боєздатності захисника нового покоління.

4.3.5. Інтегративна педагогічна парадигма виховання воїна нового покоління

Сучасні виклики війни та інформаційного суспільства вимагають від військової освіти переходу до нової моделі – інтегративної педагогічної парадигми, яка поєднує фізичний, психологічний та когнітивно-технологічний виміри виховання. Традиційні підходи, що акцентували увагу лише на фізичній витривалості чи дисципліні, вже не відповідають умовам багатовимірного протистояння, де вирішальну роль відіграє цілісність особистості воїна.

Інтегративна парадигма виховання передбачає:

Фізичний вимір – розвиток витривалості, сили та дисципліни як основи боєздатності.

Психологічний вимір – формування резильєнтності, емоційного інтелекту, ціннісних орієнтирів та здатності до саморегуляції.

Когнітивно-технологічний вимір – оволодіння сучасними технологіями, розвиток критичного мислення та інформаційної безпеки.

Ця парадигма створює *цілісну модель виховання*, де кожен вимір не існує окремо, а взаємодіє з іншими, формуючи воїна нового покоління – стійкого,

дисциплінованого, технологічно грамотного та морально зрілого. Викладач у цьому процесі виступає як наставник, фасилітатор і приклад дисципліни, що інтегрує різні ресурси особистості у єдину систему.

Воїн нового покоління не може бути сформований лише через фізичні тренування чи технологічну грамотність – потрібна цілісна система, де кожен компонент доповнює інший.

Фізичні тренінги забезпечують витривалість, силу та дисципліну, створюючи базу для боєздатності.

Психологічні тренінги формують стійкість, навички саморегуляції, ціннісні орієнтири та впевненість у використанні нових інструментів.

Технологічні тренінги розвивають компетентність у роботі з БПЛА, цифровими платформами та системами інформаційної безпеки.

Інтеграція цих трьох напрямів у єдиній програмі дозволяє:

уникнути фрагментарності підготовки;

забезпечити гармонійний розвиток особистості воїна;

сформувати здатність діяти ефективно у фізичному, психологічному та інформаційно-технологічному вимірах;

підвищити рівень командної взаємодії та колективної резильєнтності.

Інтегративна модель тренінгів, направлених на формування воїна нового покоління показана в табл. 5.24.

Таблиця 5.24.

Інтегративна модель тренінгів, направлених на формування воїна нового покоління

Вимір підготовки	Зміст тренінгів	Результат для воїна нового покоління
Фізичний	Витривалість, сила, дисципліна, моделювання бойових ситуацій	Боєздатність, готовність до фізичних навантажень
Психологічний	Управління стресом, розвиток резильєнтності, формування ціннісних орієнтирів	Внутрішня стійкість, впевненість, культура взаємоповаги
Технологічний	Володіння БПЛА, цифровими платформами, інформаційна безпека, медіаграмотність	Технологічна компетентність, критичне мислення, адаптивність

Інтегративна програма тренінгів створює цілісну систему виховання воїна нового покоління, де фізичні, психологічні та технологічні ресурси поєднуються у єдиній педагогічній моделі. Такий підхід забезпечує не лише боєздатність, а й моральну зрілість, психологічну стійкість та технологічну грамотність, що разом формують основу для ефективної діяльності у багатовимірних умовах сучасної війни.

Інтегративна педагогічна парадигма виховання воїна нового покоління передбачає нову роль викладача – мультифункціонального наставника, який поєднує функції тренера, психолога та технологічного інструктора. Такий підхід відповідає сучасним викликам війни, де воїн має бути одночасно фізично витривалим, психологічно стійким і технологічно грамотним.

Викладач-тренер забезпечує фізичну підготовку, формує витривалість, дисципліну та навички дій у бойових умовах. Він виступає прикладом сили та організованості, що мотивує воїнів до систематичних тренувань.

Викладач-психолог створює безпечне навчальне середовище, допомагає долати страх перед новими технологіями, формує резильєнтність та ціннісні орієнтири (честь, гідність, відповідальність, самопожертва). Його фасилітаторська роль полягає в підтримці внутрішньої стійкості та командної взаємодії.

Викладач-технологічний інструктор навчає роботі з БПЛА, цифровими платформами та системами інформаційної безпеки. Він формує технологічну грамотність, розвиває критичне мислення та готує воїнів до ефективного використання високотехнологічних засобів у реальних бойових умовах.

Таким чином, викладач у сучасній військовій освіті перестає бути лише передавачем знань. Він стає мультифункціональним наставником, який інтегрує фізичні, психологічні та технологічні ресурси у єдину систему виховання. Це забезпечує формування воїна нового покоління – цілісної особистості, здатної діяти ефективно у багатовимірних умовах сучасної війни.

Інтегративна педагогічна парадигма виховання воїна нового покоління передбачає використання методів, які поєднують фізичні, психологічні та технологічні тренінги в єдиній програмі. Такі методи дозволяють уникнути фрагментарності навчання та забезпечують гармонійний розвиток особистості воїна.

Методи інтеграції різних вимірів підготовки (фізичного, психологічного та когнітивно-технологічного) у єдиній системі викладання показані в табл. 5.25.

Таблиця 5.25.

Методи інтеграції у викладанні

Метод	Зміст та приклади застосування	Педагогічне значення
Кейс-метод	Аналіз бойових та інформаційних сценаріїв	Розвиток критичного мислення, навичок прийняття рішень
Командні проекти	Спільні завдання, що поєднують фізичні, психологічні та технологічні тренінги	Формування командної взаємодії, відповідальності, резильєнтності
Рольові ігри та симуляції	Моделювання бойових та інформаційних ситуацій у безпечному середовищі	Подолання страху, формування впевненості, розвиток адаптивності

Методи інтеграції у викладанні дозволяють поєднати фізичні, психологічні та технологічні тренінги в єдиній програмі підготовки воїна нового покоління. Використання кейс-методу, командних проектів та рольових ігор із симуляціями забезпечує гармонійний розвиток особистості, формує навички критичного мислення, командної взаємодії та впевненості у використанні високотехнологічних засобів.

Інтегративна педагогічна парадигма виховання воїна нового покоління неможлива без глибокої психологічної основи, яка забезпечує гармонійне поєднання фізичних, когнітивно-технологічних та ціннісних вимірів підготовки. Центральним елементом цієї основи є формування цілісної ідентичності воїна, що виступає не лише як індивідуальна характеристика, а й як соціально-психологічний конструкт, який визначає здатність особистості інтегрувати різні ресурси у єдину систему.

Цілісна ідентичність воїна формується у процесі поєднання особистісних і колективних сенсів, де індивідуальні переживання, мотивації та цінності зливаються з військовими традиціями, культурними символами та соціальними

очікуваннями. Вона включає не лише усвідомлення власної ролі у бойовій діяльності, а й прийняття моральних орієнтирів, що визначають поведінку у критичних ситуаціях. Як зазначає Зликов, мілітарна ідентичність має багатовимірний характер, поєднуючи патріотизм, колективізм та готовність до самопожертви, а також моральні риси – справедливість, героїзм, альтруїзм і духовність [24, с. 49].

Психологічна основа інтеграції проявляється у здатності воїна долати внутрішні суперечності між страхом і впевненістю, між індивідуальними прагненнями та колективними завданнями. Вона забезпечує внутрішню узгодженість, яка дозволяє воїну діяти ефективно навіть у багатовимірних умовах сучасної війни. Бондарев і Круть підкреслюють, що військова психологія має формувати не лише адаптивність до стресових ситуацій, а й здатність до інтеграції різних видів діяльності у єдину систему, де фізичні навички, технологічна грамотність та моральні орієнтири взаємодіють між собою [19, с. 137].

Формування цілісної ідентичності воїна відбувається через педагогічні практики, які поєднують симуляції, командні проекти та рольові ігри з психологічною підтримкою та розвитком критичного мислення. Цей процес не є одномоментним, він потребує систематичної роботи викладача як наставника, що інтегрує функції тренера, психолога та технологічного інструктора. Лукомська наголошує, що історична пам'ять та культурні традиції виступають важливими чинниками становлення мілітарної ідентичності, адже вони формують уявлення про минуле, визначають оцінку сучасних подій та задають орієнтири майбутнього [30, с. 53].

Таким чином, психологічна основа інтеграції у військовій освіті полягає у формуванні цілісної ідентичності воїна, яка поєднує індивідуальні та колективні сенси, моральні орієнтири та технологічну компетентність. Вона забезпечує гармонійне функціонування особистості у багатовимірних умовах сучасної війни, створюючи підґрунтя для ефективної реалізації інтегративної педагогічної парадигми.

Фізичний вимір забезпечує витривалість, силу та дисципліну; психологічний – внутрішню стійкість, ціннісні орієнтири та здатність до саморегуляції; когнітивно-технологічний – компетентність у використанні новітніх засобів, критичне мислення та інформаційну безпеку.

Поєднання цих компонентів у єдиній програмі дозволяє уникнути фрагментарності підготовки та створює умови для гармонійного розвитку воїна. Викладач у цій парадигмі виступає мультифункціональним наставником, який інтегрує функції тренера, психолога та технологічного інструктора, забезпечуючи комплексний вплив на особистість. Методи інтеграції – кейс-метод, командні проекти, рольові ігри та симуляції – стають практичними інструментами, що дозволяють реалізувати цю модель у навчальному процесі.

Особливе значення має психологічна основа інтеграції, яка забезпечує формування цілісної ідентичності воїна. Вона поєднує індивідуальні та колективні сенси, моральні орієнтири та технологічну компетентність, створюючи внутрішню узгодженість і готовність до дій у критичних ситуаціях. Саме цілісна ідентичність стає тим фундаментом, який дозволяє воїну інтегрувати фізичні, психологічні та технологічні ресурси у єдину систему боєздатності.

4.3.6. Практичні рекомендації для викладачів

Інтегративна педагогічна парадигма виховання воїна нового покоління потребує від викладача не лише знання методів і технологій, а й здатності застосовувати їх у практиці навчання. Саме тому важливим є формування системи рекомендацій, які допоможуть педагогам ефективно реалізувати цілісну модель підготовки.

Розробка навчальних програм з акцентом на психологічну стійкість дозволяє інтегрувати у процес підготовки тренінги з управління стресом, розвиток резильєнтності та формування внутрішньої мотивації. Це створює умови для гармонійного поєднання фізичних і технологічних навичок із психологічною готовністю до їх застосування. Використання психодіагностичних інструментів для оцінки готовності студентів забезпечує можливість індивідуалізації навчального процесу. Психодіагностика дозволяє визначити рівень стресостійкості, мотиваційні установки та когнітивні ресурси, що дає змогу викладачеві адаптувати програму до потреб конкретної групи.

Впровадження регулярних занять з медіаграмотності та критичного мислення є необхідним для протидії інформаційним загрозам. Такі заняття формують здатність воїнів аналізувати джерела інформації, розпізнавати маніпуляції та приймати рішення на основі перевірених даних. Це підвищує рівень інформаційної безпеки та когнітивної готовності до сучасних викликів [30, с. 54].

Формування культури взаємопідтримки у навчальних групах сприяє розвитку командної резильєнтності та колективної ідентичності. Взаємопідтримка знижує рівень тривожності, підвищує мотивацію та створює атмосферу довіри, що є необхідною умовою для інтеграції фізичних, психологічних і технологічних ресурсів у єдину систему [19, с. 145].

Викладач як носій цінностей має демонструвати приклад честі, відповідальності та гідності. Його особистісна позиція стає важливим чинником формування цілісної ідентичності воїна, адже саме через приклад наставника студенти засвоюють моральні орієнтири та інтегрують їх у власну систему цінностей. Узагальнення практичних рекомендацій для викладачів надано у табл. 5.26.

Таблиця 5.26.

Узагальнююча таблиця практичних рекомендацій для викладачів

Практична рекомендація	Педагогічний інструмент	Очікуваний результат
Розробка навчальних програм з акцентом на психологічну стійкість	Включення тренінгів з управління стресом, резильєнтності, саморегуляції	Зниження тривожності, формування внутрішньої впевненості
Використання психодіагностичних інструментів для оцінки готовності студентів	Тести стресостійкості, мотиваційні опитувальники, когнітивні шкали	Індивідуалізація навчання, адаптація програм до потреб групи
Впровадження регулярних занять з медіаграмотності та критичного мислення	Аналіз інформаційних кейсів, дискусії, дебати	Підвищення інформаційної безпеки, розвиток критичного мислення
Формування культури взаємопідтримки у навчальних групах	Командні проекти, групові тренінги, рольові ігри	Розвиток командної резильєнтності, атмосфера довіри та взаємоповаги

Продовження таблиці 5.26.

Викладач як носій цінностей	Демонстрація прикладу честі, відповідальності, гідності	Засвоєння студентами моральних орієнтирів, формування цілісної ідентичності воїна

Інтегративна педагогічна парадигма виховання воїна нового покоління окреслює новий стратегічний підхід до військової освіти, який поєднує фізичну, психологічну та когнітивно-технологічну підготовку у єдину систему. Її реалізація дозволяє формувати цілісну особистість захисника, здатного діяти ефективно у багатовимірних умовах сучасної війни.

Справжня сила людини – у єдності духу й дії.

Василь Сухомлинський

По-перше, інтегративна парадигма виховання захисника – це синтез фізичної витривалості, психологічної стійкості та технологічної грамотності. Такий підхід забезпечує гармонійний розвиток воїна, де кожен вимір не існує ізольовано, а взаємодіє з іншими, створюючи цілісну систему боєздатності.

По-друге, викладацька діяльність має бути спрямована на формування цілісної особистості воїна нового покоління. Викладач виступає мультифункціональним наставником – тренером, психологом і технологічним інструктором, який інтегрує різні ресурси особистості у єдину педагогічну модель. Його приклад честі, відповідальності та гідності стає важливим чинником формування моральних орієнтирів.

По-третє, психологія та педагогіка стають ключовими інструментами у вихованні захисника, здатного діяти в умовах сучасних викликів. Саме вони забезпечують формування цілісної ідентичності воїна, яка поєднує індивідуальні та колективні сенси, моральні орієнтири та технологічну компетентність. Це створює внутрішню узгодженість і готовність до дій у критичних ситуаціях.

Інтегративна педагогічна парадигма є стратегічною основою формування воїна нового покоління – фізично витривалого, психологічно стійкого, технологічно грамотного та морально зрілого.

4.4. Практичні напрями виховання воїна

Немає нічого більш практичного, ніж добра теорія.

Курт Левін

Практичні напрями виховання воїна у сучасній військовій освіті становлять системну реалізацію інтегративної парадигми, що поєднує фізичний, психологічний, когнітивно-технологічний та ціннісно-патріотичний виміри. Їхня мета полягає у формуванні цілісної особистості захисника, здатного діяти результативно в умовах багатовимірних викликів сучасної війни. Педагогічний акцент у цьому процесі визначає не лише зміст навчальних програм, а й методи їх реалізації, які мають забезпечувати гармонійне поєднання знань, навичок і внутрішньої стійкості.

Виховання воїна нового покоління передбачає інтеграцію історичних традицій та культурних символів у сучасну освітню практику, що формує національну ідентичність та моральну основу служіння. Психологічна підготовка стає ключовим чинником розвитку резильєнтності, емоційної саморегуляції та здатності до командної взаємодії. Лідерство та колективна робота розглядаються як педагогічні інструменти, що виховують відповідальність, здатність вести за собою та приймати рішення в умовах невизначеності. Цифрова та інформаційна грамотність інтегрується у навчальний процес як засіб протидії інформаційним загрозам і розвитку критичного мислення. Фізична підготовка, у свою чергу, поєднується з педагогічними принципами дисципліни та самоконтролю, забезпечуючи витривалість і готовність до бойових дій.

Практичні напрями виховання воїна постають як комплексна педагогічна система, що формує не лише професійні компетентності, а й цілісну ідентичність захисника, здатного інтегрувати фізичні, психологічні та когнітивні ресурси у єдину модель боєздатності.

4.4.1. Військово-патріотичне виховання як педагогічна основа ціннісної стійкості

*Стійкість – це мистецтво
відновлюватися після падінь і
продовжувати рух вперед,
незважаючи на обставини.*

Мартін Селігман

Військово-патріотичне виховання у сучасній системі військової освіти постає як ключовий педагогічний інструмент формування ціннісної стійкості воїна. Його сутність полягає у поєднанні історичних традицій, культурної спадщини та сучасних освітніх практик, що забезпечують гармонійне становлення особистості захисника. Педагогічний вимір цього процесу визначає не лише передачу знань про минуле, а й інтеграцію моральних орієнтирів, які формують внутрішню готовність діяти в умовах сучасних викликів.

Ціннісна стійкість воїна ґрунтується на усвідомленні власної причетності до історії народу, на прийнятті культурних символів та традицій, що стають основою для формування національної ідентичності. Педагогічна практика військово-патріотичного виховання спрямована на розвиток здатності поєднувати індивідуальні прагнення з колективними завданнями, виховувати відповідальність, честь і гідність як фундаментальні риси воїна нового покоління.

Військово-патріотичне виховання як педагогічна основа забезпечує ціннісну інтеграцію особистості в систему військової служби. Воно формує внутрішню узгодженість між історичною пам'яттю, моральними орієнтирами та сучасними компетентностями, створюючи підґрунтя для виховання воїна, здатного діяти цілісно й стійко в багатовимірних умовах сучасної війни.

Інтеграція історичних традицій у навчальний процес має здійснюватися не як формальне відтворення минулого, а як цілеспрямований педагогічний інструмент формування ціннісної стійкості воїна. Лекції, семінари та проєктні роботи повинні бути побудовані так, щоб студенти не лише засвоювали факти з історії козацтва чи визвольних рухів, а й осмислювали їх у контексті сучасних викликів. Педагогічна

практика у цьому випадку спрямована на розвиток здатності переносити історичний досвід у власну систему моральних орієнтирів, формувати відчуття спадкоємності та відповідальності перед народом.

Військово-патріотичне виховання в сучасній системі освіти України розглядається як наскрізний процес формування оборонної свідомості, громадянської відповідальності та готовності до захисту держави. Його педагогічна сутність полягає у створенні умов для інтеграції історичних традицій, культурних символів та моральних орієнтирів у навчальний процес, що забезпечує формування ціннісної стійкості особистості. Науковці підкреслюють, що військово-патріотичне виховання не може обмежуватися лише інформуванням про минуле; воно має бути спрямоване на розвиток здатності осмислювати історичний досвід у контексті сучасних викликів та інтегрувати його у власну систему цінностей [31, с. 202].

Педагогічний акцент у цьому процесі полягає у використанні інтерактивних методів, які дозволяють студентам не лише засвоювати знання, а й формувати внутрішню готовність до дії. Лекції та семінари, побудовані на аналізі історичних кейсів, сприяють усвідомленню спадкоємності боротьби за свободу та незалежність. Проектні роботи дозволяють інтегрувати історичні традиції у сучасний освітній контекст, формуючи відчуття причетності до національної історії. Дискусії створюють простір для критичного мислення, де студенти можуть зіставляти історичні події з актуальними викликами, а рольові ігри забезпечують практичне занурення у ситуації, що моделюють як історичні, так і сучасні контексти.

Військово-патріотичне виховання виконує функцію формування цілісної ідентичності воїна, де індивідуальні прагнення поєднуються з колективними цінностями. Воно спрямоване на виховання відповідальності, честі та гідності як фундаментальних рис особистості захисника. У цьому контексті педагогіка виступає ключовим інструментом, що забезпечує гармонійне поєднання знань, навичок та внутрішньої стійкості. Важливим є також акцент на інтеграції військово-патріотичного виховання з іншими напрямками освітнього процесу – психологічною підготовкою, розвитком лідерства та інформаційної грамотності, що створює комплексну систему формування воїна нового покоління.

Отже, військово-патріотичне виховання як педагогічна основа ціннісної стійкості є не лише освітнім компонентом, а стратегічним напрямом формування особистості воїна. Воно забезпечує внутрішню узгодженість між історичною пам'яттю, моральними орієнтирами та сучасними компетентностями, створюючи підґрунтя для виховання захисника, здатного діяти цілісно й стійко у багатовимірних умовах сучасної війни.

У таблиці 5.27 систематизовано ключові елементи військово-патріотичного виховання з педагогічним акцентом. Вона показує, як кожен напрям (історичні традиції, кейси, дискусії, рольові ігри) поєднується з конкретними методами та очікуваними результатами.

Напрямок – що саме є змістовним ядром виховання (наприклад, інтеграція історичних традицій, осмислення кейсів).

Педагогічний акцент – як це вписується в навчальний процес, які цінності та компетентності формуються.

Методи реалізації – конкретні педагогічні інструменти (лекції, семінари, дискусії, рольові ігри).

Очікуваний результат – які якості та навички набуває воїн (ціннісна стійкість, критичне мислення, командна взаємодія, лідерство).

П'ять практичних напрямів виховання воїна

Напрямок	Педагогічний акцент	Методи реалізації	Очікуваний результат
Військово-патріотичне виховання	Формування національної ідентичності та моральної основи	Лекції, семінари, проєктні роботи, історичні кейси, дискусії, рольові ігри	Усвідомлення спадкоємності боротьби, розвиток ціннісної стійкості, почуття відповідальності
Психологічна підготовка	Розвиток стресостійкості та емоційної саморегуляції	Тренінги з управління емоціями, групові заняття, практики резильєнтності	Здатність діяти в умовах стресу, психологічна готовність до кризових ситуацій
Лідерство та командна робота	Виховання здатності вести за собою та працювати в колективі	Командні проєкти, симуляції прийняття рішень, наставництво, рольові завдання	Розвиток лідерських якостей, відповідальності, навичок колективної взаємодії
Цифрова та інформаційна грамотність	Формування критичного мислення та інформаційної стійкості	Заняття з медіаграмотності, аналіз інформаційних атак, вправи з кібербезпеки	Здатність протидіяти інформаційним загрозам, розвиток когнітивної інтеграції
Фізична підготовка	Поєднання фізичного загартування з дисципліною та самоконтролем	Спортивні тренування, бойові мистецтва, програми витривалості	Фізична витривалість, готовність до бойових дій, розвиток дисципліни

Педагогічні методи військово-патріотичного виховання спрямовані не лише на передачу знань, а й на глибинне виховання внутрішньої стійкості та моральної цілісності.

Ціннісна основа – це набір моральних орієнтирів (честь, відповідальність, гідність), які стають внутрішнім стрижнем воїна. Вона формується через осмислення історичних прикладів, дискусії та практичні завдання, що дозволяють інтегрувати традиції у власний світогляд.

Національна ідентичність – це усвідомлення себе як частини історії та культури народу, спадкоємця традицій козацтва та визвольних рухів. Вона закріплюється через педагогічні практики, які поєднують знання про минуле з сучасними викликами, створюючи відчуття причетності до спільної боротьби.

Результатом військово-патріотичного виховання є не лише підготовлений до виконання службових завдань воїн, а й особистість, яка усвідомлює свою місію як захисника держави та носія національних цінностей. Такий воїн здатний інтегрувати історичний досвід у власну систему моральних орієнтирів, діяти відповідально та стійко в умовах сучасних викликів. Педагогічна основа цього процесу забезпечує внутрішню узгодженість між знаннями, цінностями та практичними навичками, створюючи підґрунтя для формування цілісної ідентичності, що є ключовим чинником боєздатності армії.

4.4.2. Виховання сили духу: психологічна підготовка війна

*Не той сильний, хто перемагає
інших, а той, хто перемагає себе.*

Сенека

Психологічна підготовка в системі військової освіти України розглядається як один із ключових чинників формування босздатності та стійкості особистості війна. Її педагогічна сутність полягає у цілеспрямованому розвитку внутрішніх ресурсів військовослужбовця, що забезпечують здатність діяти в умовах високого стресу, невизначеності та загрози життю. Науково-методичні матеріали Міністерства оборони України наголошують, що психологічна підготовка має бути інтегрована у навчальний процес як системна освітня стратегія, яка поєднує теоретичні знання, практичні тренінги та групову підтримку [42, с 48].

У педагогічному вимірі психологічна підготовка спрямована на формування резильєнтності – здатності відновлювати внутрішню рівновагу після пережитих кризових ситуацій. Це досягається через тренінги з управління емоціями, розвиток навичок саморегуляції та практики колективної взаємодії. Важливим є також виховання здатності до командної підтримки, адже психологічна стійкість війна значною мірою залежить від згуртованості підрозділу та довіри між його членами. Педагогічні методи в цьому контексті включають моделювання бойових ситуацій, рольові завдання та групові дискусії, які дозволяють інтегрувати психологічні навички в реальні умови служби

Психологічна підготовка виконує функцію формування внутрішньої готовності війна до дії, що виходить за межі фізичної витривалості чи технічної компетентності. Вона забезпечує розвиток емоційної стабільності, здатності приймати рішення в умовах невизначеності та підтримувати бойовий дух навіть у критичних ситуаціях. У цьому контексті педагогіка виступає як інструмент інтеграції психологічних практик у навчальний процес, створюючи умови для формування цілісної особистості війна, здатного поєднувати силу духу, когнітивну гнучкість та моральну стійкість.

Психологічна підготовка у військовій освіті є не лише окремим напрямом навчання, а педагогічною основою, що визначає якість бойової готовності та стійкість армії загалом. Вона формує війна нового покоління, який здатний діяти ефективно в умовах сучасних викликів, інтегруючи внутрішні ресурси в систему колективної оборони.

Розвиток стресостійкості та емоційної саморегуляції у військовій освіті розглядається як одна з ключових навчальних компетенцій, що визначає якість бойової готовності війна. Педагогічний підхід у цьому контексті полягає у створенні системи навчальних практик, які дозволяють не лише передати знання про психологічні механізми стресу, а й сформувати навички їхнього подолання у реальних умовах служби.

Стресостійкість трактується як здатність особистості зберігати ефективність діяльності в умовах підвищеного психоемоційного навантаження. Вона формується через педагогічні методи, що включають тренінги з управління емоціями, моделювання кризових ситуацій та групові заняття, спрямовані на розвиток колективної підтримки. Емоційна саморегуляція, у свою чергу, є

навчальною компетенцією, яка забезпечує здатність воїна контролювати власні реакції, підтримувати внутрішню рівновагу та приймати зважені рішення навіть у критичних умовах.

Педагогічна практика в цьому напрямі передбачає інтеграцію психологічних тренінгів у навчальний процес, використання рольових завдань та дискусій, що дозволяють студентам осмислити власні емоційні стани та виробити стратегії їхнього регулювання. Важливим є також акцент на розвитку групової взаємодії, адже стійкість воїна значною мірою залежить від згуртованості підрозділу та довіри між його членами.

Таким чином, розвиток стресостійкості та емоційної саморегуляції як навчальної компетенції забезпечує формування внутрішньої готовності воїна до дії, що виходить за межі фізичної витривалості чи технічної підготовки. Це створює педагогічну основу для виховання цілісної особистості захисника, здатного діяти ефективно в умовах сучасних викликів.

Психологічна підготовка у військовій освіті реалізується через комплекс методів, спрямованих на розвиток стресостійкості та емоційної саморегуляції як навчальних компетенцій. Центральне місце посідають *тренінги з управління емоціями*, які дозволяють військовослужбовцям усвідомлювати власні психоемоційні стани та виробляти стратегії їхнього регулювання. Такі тренінги поєднують теоретичні знання про механізми стресу з практичними вправами, що моделюють кризові ситуації, забезпечуючи формування навичок швидкого відновлення внутрішньої рівноваги.

Не менш важливими є *групові заняття з підтримки*, спрямовані на розвиток згуртованості та довіри у військовому колективі. Вони створюють умови для формування відчуття взаємної відповідальності та психологічної безпеки, що є критично важливим у бойових умовах. Педагогічний акцент у цьому випадку полягає у вихованні здатності до командної взаємодії та колективної резильєнтності, коли стійкість окремого воїна підкріплюється підтримкою товаришів.

Особливе місце посідають *практики резильєнтності*, які інтегрують індивідуальні та групові методи психологічної підготовки. Вони включають вправи на розвиток когнітивної гнучкості, здатності адаптуватися до змінних умов та відновлювати внутрішні ресурси після пережитих криз. Резильєнтність у цьому контексті розглядається як педагогічна компетенція, що забезпечує довготривалу стійкість воїна та його здатність ефективно діяти в умовах багатовимірних викликів сучасної війни.

Таблиця 5.28.

Психологічна резильєнтність як педагогічний фундамент бойової готовності

Методи	Педагогічний акцент	Очікуваний результат
Тренінги з управління емоціями	Формування навичок усвідомлення та контролю психоемоційних станів	Здатність швидко відновлювати внутрішню рівновагу, приймати зважені рішення у стресових умовах
Групові заняття з підтримки	Розвиток згуртованості та довіри у військовому колективі	Підвищення командної стійкості, формування відчуття взаємної відповідальності
Практики резильєнтності	Виховання когнітивної гнучкості та здатності адаптуватися до змінних умов	Довготривала психологічна стійкість, здатність ефективно діяти після кризових ситуацій

Таблиця 5.28 відображає структуру психологічної підготовки воїна в педагогічному вимірі. Вона показує, як конкретні методи навчання спрямовані на розвиток внутрішніх компетенцій, що забезпечують стійкість і готовність до дії.

Тренінги з управління емоціями – це практичні заняття, де воїни навчаються усвідомлювати власні психоемоційні стани та контролювати їх. Педагогічний акцент тут полягає у формуванні навичок саморегуляції, що дозволяють діяти ефективно навіть у стресових умовах. Результатом є здатність швидко відновлювати внутрішню рівновагу та приймати зважені рішення.

Групові заняття з підтримки – вони спрямовані на розвиток згуртованості та довіри у військовому колективі. Педагогічний акцент полягає у вихованні командної взаємодії та взаємної відповідальності. Результатом є підвищення командної стійкості, коли психологічна сила окремого воїна підкріплюється підтримкою товаришів.

Практики резильєнтності – це комплекс вправ, що формують когнітивну гнучкість та здатність адаптуватися до змінних умов. Педагогічний акцент полягає у вихованні довготривалої психологічної стійкості, яка дозволяє воїну відновлювати внутрішні ресурси після кризових ситуацій. Результатом є здатність діяти ефективно навіть після значних психоемоційних навантажень.

Таблиця демонструє, що психологічна підготовка в педагогічному вимірі – це цілісна система, яка поєднує індивідуальні та групові методи. Вона формує воїна нового покоління, здатного підтримувати бойову готовність завдяки внутрішній стійкості, емоційній саморегуляції та командній підтримці.

4.4.2.1. Інтеграція практичних вправ у педагогічний процес

Психологічна підготовка у військовій освіті має не лише теоретичний, а й практичний вимір, що забезпечує формування стресостійкості та емоційної саморегуляції як навчальних компетенцій. Її ефективність визначається здатністю інтегрувати конкретні вправи в навчальний процес, спрямовані на розвиток внутрішніх ресурсів воїна та згуртованості колективу.

Тренінги з управління емоціями виступають базовим інструментом педагогічного впливу. Вони дозволяють військовослужбовцям усвідомлювати власні психоемоційні стани та виробляти стратегії їхнього регулювання. Наприклад, вправа *«Контроль дихання»* формує навички фізіологічного зниження тривожності через діафрагмальне дихання, а *«Переформулювання»* допомагає трансформувати негативні автоматичні думки в конструктивні. Ведення *«Емоційного щоденника»* сприяє розвитку рефлексії та усвідомленого контролю над емоційними реакціями.

Групові заняття з підтримки мають на меті виховання командної взаємодії та довіри. Вправа *«Коло довіри»* створює простір для обміну досвідом подолання труднощів, що підсилює відчуття взаємної підтримки. *«Командне рішення»* моделює кризові ситуації, де група має виробити спільний план дій, що формує навички колективного мислення. Вправа *«Плече товариша»* розвиває здатність до психологічної підтримки через слухання, невербальні сигнали та короткі слова підбадьорення.

Практики резильєнтності інтегрують індивідуальні та групові методи, спрямовані на розвиток когнітивної гнучкості та довготривалої стійкості. Вправа

«Сценарій кризи» моделює бойові чи екстремальні ситуації з подальшим аналізом власних реакцій, що дозволяє виробити стратегії відновлення. «Три ресурси» сприяє усвідомленню внутрішніх і зовнішніх опор, які допомагають відновлювати сили після стресу. «Ментальна візуалізація» формує оптимістичне мислення та здатність уявляти позитивний результат навіть після складних випробувань.

Таблиця 5.29.

Методи психологічної підготовки війна: практичні приклади та їх призначення

Вправа	Як проводити	Для чого (педагогічний ефект)
Контроль дихання	Виконувати діафрагмальне дихання: вдих на 4 секунди, видих на 6 секунд; повторювати 5–7 циклів у спокійній позі	Зниження рівня тривожності, стабілізація фізіологічних реакцій, розвиток навички швидкого відновлення
Переформулювання	Учасники записують негативні думки та трансформують їх у конструктивні («Я не впораюся» → «Я маю план і ресурси»)	Формування когнітивної гнучкості, розвиток позитивного мислення, підвищення впевненості
Емоційний щоденник	Щодня робити короткі записи про емоційні реакції та способи їх регулювання	Розвиток саморефлексії, усвідомлення власних емоційних станів, підвищення самоконтролю
Коло довіри	У групі кожен ділиться досвідом подолання труднощів, інші дають слова підтримки	Зміцнення згуртованості, розвиток взаємної довіри, формування командної стійкості
Командне рішення	Група отримує кризову ситуацію (наприклад, втрату ресурсів) і має виробити спільний план дій	Розвиток навичок колективного мислення, відповідальності та командної взаємодії
Плече товариша	Робота в парах: один учасник ділиться проблемою, інший практикує активне слухання та короткі фрази підтримки	Формування навичок психологічної підтримки, розвиток емпатії та взаємної відповідальності
Сценарій кризи	Моделювання бойової чи екстремальної ситуації з подальшим аналізом реакцій	Вироблення стратегій відновлення після стресу, розвиток адаптивності
Три ресурси	Кожен учасник називає три внутрішні чи зовнішні ресурси, які допомагають йому відновлювати сили	Усвідомлення власних опор, розвиток здатності мобілізувати ресурси у кризі
Ментальна візуалізація	Учасники уявляють позитивний результат після складної ситуації	Формування оптимізму, розвиток когнітивної гнучкості, підвищення психологічної

Інтеграція цих вправ у педагогічний процес забезпечує комплексний розвиток війна: від індивідуальної саморегуляції до колективної стійкості. Вони формують здатність діяти ефективно в умовах стресу, підтримувати бойовий дух та відновлювати внутрішні ресурси після кризових ситуацій. Таким чином, психологічна підготовка у військовій освіті постає як педагогічна стратегія, що поєднує знання, практику та ціннісні орієнтири, створюючи фундамент для формування цілісної особистості захисника.

Результатом інтеграції зазначених практичних вправ у педагогічний процес є підвищення психологічної готовності військовослужбовців до бойових і кризових ситуацій. Сформовані навички саморегуляції, когнітивної гнучкості та командної підтримки забезпечують здатність зберігати ефективність діяльності в умовах невизначеності, високого ризику та емоційного напруження. Таким чином, практична психологічна підготовка набуває статусу системоутворюючого компонента військової освіти, що сприяє зміцненню боєздатності підрозділу та розвитку особистісної зрілості воїна.

Психологічна підготовка у системі військової освіти України постає як системоутворюючий компонент формування боєздатності та особистісної стійкості військовослужбовця. Її педагогічна сутність полягає у цілеспрямованому розвитку внутрішніх ресурсів воїна, що забезпечують здатність діяти ефективно в умовах стресу, невизначеності та підвищеного ризику. На відміну від суто функціонального підходу, психологічна підготовка розглядається як інтегративна освітня стратегія, яка поєднує теоретичні знання, практичні тренінгові технології та механізми групової підтримки.

Доведено, що розвиток стресостійкості, емоційної саморегуляції та резильєнтності є не допоміжними, а базовими навчальними компетенціями, які визначають якість бойової готовності. Педагогічні методи – тренінги з управління емоціями, моделювання кризових ситуацій, рольові завдання та групові форми взаємодії – забезпечують інтеграцію психологічних навичок у реальні умови військової служби. Це сприяє формуванню когнітивної гнучкості, здатності до відновлення після психоемоційних навантажень та розвитку командної стійкості.

Особливого значення набуває інтеграція практичних вправ у навчальний процес, що переводить психологічну підготовку з площини декларативного знання у сферу сформованих поведінкових стратегій. У результаті відбувається становлення внутрішньої готовності воїна до дії, яка виходить за межі фізичної витривалості чи технічної компетентності та охоплює моральну стійкість, відповідальність і здатність до колективної взаємодії.

Отже, психологічна підготовка у військовій освіті виконує функцію педагогічного фундаменту формування сили духу захисника, забезпечуючи підвищення психологічної готовності до бойових і кризових ситуацій та зміцнення загальної стійкості військового підрозділу в умовах сучасних викликів.

4.4.3. Виховання лідерства та культури командної взаємодії

Особливої актуальності набуває проблема формування лідерства та культури командної взаємодії у системі військової освіти України. Ефективність бойових дій дедалі більше залежить не лише від технічного оснащення чи індивідуальної підготовки військовослужбовця, а й від здатності підрозділу діяти як згуртована, відповідальна та ціннісно об'єднана команда. У цьому контексті лідерство розглядається не як формальна управлінська функція, а як інтегративна особистісно-професійна характеристика воїна, що поєднує відповідальність, ініціативність, моральну стійкість та здатність надихати інших на досягнення спільної мети.

Педагогічний вимір виховання лідерства передбачає цілеспрямоване формування комплексу якостей, які забезпечують готовність брати на себе відповідальність за прийняття рішень в умовах невизначеності та ризику.

Йдеться не лише про розвиток управлінських умінь, а й про становлення внутрішньої позиції лідера, що ґрунтується на усвідомленні спільної мети, довірі до колективу та готовності діяти в інтересах підрозділу. Таким чином, лідерство постає як результат системної виховної роботи, спрямованої на гармонійне поєднання особистісної зрілості та професійної компетентності.

Культура командної взаємодії, у свою чергу, визначається як сукупність цінностей, норм і моделей поведінки, що забезпечують ефективну комунікацію, взаємну підтримку та координацію дій у військовому колективі. Вона формується через педагогічні технології, які сприяють розвитку довіри, взаємної відповідальності та здатності до конструктивного вирішення конфліктів. Особливого значення набуває створення освітнього середовища, у якому кожен військовослужбовець усвідомлює власну роль у спільній діяльності та відчуває причетність до колективного результату.

Виховання лідерства та культури командної взаємодії виступає важливим чинником підвищення боєздатності підрозділу, оскільки забезпечує узгодженість дій, оперативність прийняття рішень та стійкість до зовнішніх впливів. Інтеграція відповідних педагогічних методів у систему військової освіти сприяє формуванню воїна нового покоління – ініціативного, відповідального та здатного ефективно діяти в команді. У такий спосіб лідерство і командна взаємодія постають як взаємодоповнювальні складові цілісної виховної стратегії, спрямованої на зміцнення морально-психологічного потенціалу сучасної армії.

Формування лідерства у військовому середовищі розглядається як складний інтегрований процес, що поєднує психолого-педагогічні, соціально-комунікативні та ціннісно-мотиваційні компоненти, спрямовані на розвиток здатності особистості ефективно впливати на поведінку інших, координувати колективні дії та приймати рішення в умовах нестабільності і стресу. Лідерство у військовій освіті відрізняється від загальноосвітнього контексту тим, що має чітку орієнтацію на всебічну підготовку особового складу до прийняття відповідальності за результати спільної діяльності та формування морально-етичних якостей, які забезпечують життєздатність підрозділу в екстремальних умовах бойових дій [26, с. 135].

У воєнно-психолого-педагогічному дискурсі лідер визначають як особистість, яка не лише здатна відповідально і оперативно приймати рішення, а й створювати сприятливі умови для розкриття потенціалу підлеглих і оптимальної реалізації колективної місії. Важливо підкреслити, що військове лідерство не обмежується функціями управління чи командування, але включає мотиваційні, ціннісні та емоційно-цифрові аспекти, що сприяють формуванню довіри у військовому колективі та здатності до самостійної адаптації в умовах невизначеності.

Наукові підходи до лідерства у військовому контексті підкреслюють поліаспектність цього феномену, що включає характеристики, пов'язані зі знаннями, навичками, моральними принципами й соціально-психологічними якостями. Теоретичний аналіз феномену військового лідерства вказує на важливість взаємозв'язку лідерських якостей і ціннісних установок, які забезпечують схильність діяти не лише в рамках стандартних процедур, а й з урахуванням вимог мінливих бойових умов/

Варто зазначити, що успішне втілення лідерства в умовах сучасної військової освіти передбачає інтеграцію трансформаційних та ситуаційних підходів, які

дозволяють поєднати індивідуальні цінності з колективними цілями, стимулюючи у такий спосіб здатність курсантів і військовослужбовців до креативного мислення, саморефлексії та конструктивної взаємодії в команді. При цьому сучасна концепція лідерства у військовій освіті акцентує увагу не стільки на авторитарних моделях керівництва, скільки на створенні умов для розвитку особистісної відповідальності, ініціативності, готовності до моральних виборів та підтримки командної згуртованості.

Таким чином, теоретичні засади лідерства у військовій освіті обґрунтовують його як мультикомпонентну освітню категорію, що включає когнітивні, мотиваційні, соціально-комунікативні та етичні виміри. Вони мають стратегічне значення для побудови ефективної моделі виховання лідерських якостей та інтеграції відповідних компетентностей у систему підготовки військових фахівців.

Формування лідерських якостей у системі військової освіти реалізується через комплекс педагогічних механізмів, що забезпечують поступове становлення відповідальності, ініціативності та здатності до прийняття рішень в умовах невизначеності. Лідерство в освітньому середовищі військового закладу не може формуватися стихійно; воно потребує цілеспрямованої організації навчально-виховного процесу, що поєднує когнітивний, діяльнісний і ціннісний компоненти [26, с. 12]

Одним із ключових механізмів є впровадження ситуаційно-рольового моделювання, яке дозволяє курсантам відпрацьовувати управлінські рішення в змодельованих бойових чи кризових умовах. Такий підхід формує здатність до швидкої оцінки обстановки, прогнозування наслідків та відповідального вибору дій. Дослідження військових педагогів засвідчують, що систематичне застосування проблемно-орієнтованих завдань підвищує рівень самостійності та стратегічного мислення майбутніх офіцерів.

Важливим педагогічним механізмом є розвиток рефлексивної компетентності, яка передбачає здатність до самоаналізу власних рішень, оцінки їх ефективності та корекції поведінкових стратегій. Рефлексія забезпечує перехід від зовнішньо детермінованого виконання наказів до усвідомленої лідерської позиції, заснованої на внутрішній відповідальності та моральних орієнтирах. У цьому контексті доцільним є використання методів групового обговорення, аналізу кейсів та наставництва, що сприяють формуванню ціннісної зрілості.

Окрему роль відіграє система наставництва, у межах якої досвідчені офіцери передають не лише професійні знання, а й моделі лідерської поведінки. Саме через особистий приклад формується культура відповідальності, дисципліни та взаємоповаги. Такий механізм забезпечує спадкоємність лідерських традицій та інтеграцію молодих військовослужбовців у професію.

Не менш значущим є формування мотиваційної складової лідерства через створення освітнього середовища, що стимулює ініціативність і підтримує прояви самостійності. Позитивне підкріплення, визнання досягнень та делегування відповідальності сприяють закріпленню лідерської поведінки як стійкої особистісної якості.

Отже, педагогічні механізми формування лідерських якостей у військовій освіті мають комплексний характер і передбачають інтеграцію активних методів навчання, рефлексивних практик та наставницької підтримки. Їх системне

застосування забезпечує становлення лідера як особистості, здатної поєднувати професійну компетентність із моральною відповідальністю та готовністю діяти в інтересах колективу.

Культура командної взаємодії у системі військової освіти розглядається як інтегративна соціально-педагогічна категорія, що охоплює сукупність цінностей, норм, моделей комунікації та поведінкових стратегій, які забезпечують узгодженість дій особового складу в умовах виконання службово-бойових завдань. Вона формується не лише через регламентовані вимоги статутів, а передусім через цілеспрямований виховний процес, спрямований на розвиток довіри, взаємної відповідальності та згуртованості військового колективу.

У педагогічному вимірі культура командної взаємодії передбачає створення освітнього середовища, у якому кожен військовослужбовець усвідомлює власну роль у досягненні спільної мети та відчуває особисту причетність до колективного результату. Такий підхід сприяє переходу від індивідуалістичних моделей поведінки до колективно орієнтованої діяльності, що є критично важливою в умовах бойових дій. Дослідження у сфері військової педагогіки підкреслюють, що рівень згуртованості підрозділу прямо корелює з ефективністю виконання завдань та психологічною стійкістю особового складу.

Важливим механізмом розвитку культури командної взаємодії є впровадження кооперативних форм навчання, що передбачають виконання групових завдань із розподілом ролей та колективною відповідальністю за результат. У процесі такої діяльності формується здатність до конструктивного діалогу, прийняття альтернативних точок зору та спільного прийняття рішень. Це сприяє становленню довіри як базової цінності військового колективу та підвищує рівень внутрішньої згуртованості.

Окрему роль відіграє розвиток комунікативної компетентності, що охоплює навички чіткого формулювання наказів, активного слухання, надання зворотного зв'язку та попередження конфліктів. Ефективна комунікація є передумовою координації дій у складних умовах, а також чинником підтримки морально-психологічного клімату в підрозділі.

Таким чином, розвиток культури командної взаємодії у військовій освіті є стратегічним завданням педагогічної діяльності, спрямованим на формування згуртованого, відповідального та здатного до самоорганізації колективу. Вона виступає не лише соціальною характеристикою підрозділу, а й важливим чинником бойової готовності та стійкості в умовах сучасних викликів.

Інтеграція лідерських і командних компетентностей у систему військової освіти передбачає їх цілеспрямоване включення до змісту, форм і методів навчання. Йдеться про перехід від декларативного проголошення значущості лідерства до системного формування відповідних компетентностей через освітні технології, що моделюють реальні умови військової служби.

Одним із провідних напрямів такої інтеграції є впровадження компетентнісно орієнтованого підходу, який передбачає формування здатності діяти ефективно в конкретних професійних ситуаціях. Лідерські та командні якості розвиваються через проблемно-орієнтоване навчання, тактичні ігри, командно-штабні тренування та аналіз реальних кейсів. Застосування таких методів сприяє формуванню стратегічного мислення, відповідальності та готовності до взаємодії у складних умовах [19, с. 249]

Важливим компонентом інтеграції є міждисциплінарний підхід, що дозволяє поєднувати військово-професійні знання з психологічною та педагогічною підготовкою. Така синергія забезпечує формування цілісної особистості військовослужбовця, здатного не лише виконувати накази, а й ініціювати конструктивні рішення, підтримувати бойовий дух та координувати дії підрозділу.

Оцінювання сформованості лідерських і командних компетентностей має здійснюватися за комплексними критеріями, що включають рівень відповідальності, здатність до прийняття рішень, ефективність комунікації та готовність до взаємодопомоги. Використання методів самооцінювання, взаємооцінювання та експертного аналізу дозволяє забезпечити об'єктивність і сприяти розвитку рефлексивної культури.

Отже, інтеграція лідерських і командних компетентностей у навчальний процес виступає необхідною умовою формування воїна нового покоління – ініціативного, морально зрілого та здатного до ефективної колективної діяльності. Системний характер цієї інтеграції забезпечує підвищення боєздатності підрозділів та зміцнення їх внутрішньої згуртованості.

Таблиця 5.30.

Лідерство та культура командної взаємодії як педагогічний ресурс бойової готовності

Напрямок формування	Педагогічні засоби та методи	Очікуваний результат
Формування лідерської відповідальності	Ситуаційно-рольове моделювання, аналіз управлінських кейсів, делегування повноважень	Здатність приймати рішення в умовах невизначеності, готовність брати відповідальність за колективний результат
Розвиток стратегічного та критичного мислення	Проблемно-орієнтоване навчання, тактичні ігри, командно-штабні тренування	Формування навичок прогнозування, оцінки ризиків та вибору оптимальних стратегій дій
Рефлексивна компетентність лідера	Групові дискусії, самооцінювання, наставництво, аналіз помилок	Усвідомлення власних рішень, корекція поведінкових стратегій, розвиток внутрішньої відповідальності
Розвиток командної згуртованості	Кооперативне навчання, групові проекти, вправи на довіру	Підвищення рівня взаємної підтримки, формування довіри та спільної ідентичності
Формування комунікативної культури	Тренінги з ефективної комунікації, моделювання кризових переговорів	Чіткість передачі інформації, зниження конфліктності, узгодженість дій у стресових умовах
Виховання колективної резильєнтності	Спільний аналіз складних ситуацій, групова рефлексія, ротація лідерських ролей	Здатність підрозділу зберігати стійкість після кризових подій, підтримка бойового духу

Таблиця 5.30 демонструє структурну взаємозалежність лідерських і командних компетентностей у педагогічному процесі військової освіти. Вона відображає системний характер формування лідерства як особистісно-професійної якості та культури командної взаємодії як соціально-педагогічного феномену.

Запропонована модель засвідчує, що ефективність бойової готовності підрозділу визначається не лише індивідуальними лідерськими характеристиками, а й рівнем згуртованості, комунікативної культури та здатності до колективної адаптації.

Таким чином, виховання лідерства та культури командної взаємодії у військовій освіті постає як інтегративний педагогічний процес, спрямований на формування воїна, здатного поєднувати стратегічне мислення, моральну відповідальність і ефективну командну діяльність в умовах сучасних викликів.

Виховання лідерства та культури командної взаємодії в системі військової освіти України є стратегічним напрямом формування боездатності сучасного війська. Проведений аналіз засвідчує, що лідерство у військовому контексті постає як інтегративна особистісно-професійна характеристика, що поєднує відповідальність, ініціативність, моральну зрілість, стратегічне мислення та здатність до прийняття рішень в умовах невизначеності. Воно формується не стихійно, а в результаті цілеспрямованого педагогічного впливу, який охоплює когнітивний, діяльнісний і ціннісно-мотиваційний компоненти підготовки військовослужбовця.

Обґрунтовано, що культура командної взаємодії є необхідною умовою ефективної реалізації лідерського потенціалу. Вона включає систему цінностей, норм і комунікативних моделей, які забезпечують згуртованість підрозділу, узгодженість дій та взаємну відповідальність за результат спільної діяльності. Її формування відбувається через кооперативні форми навчання, моделювання професійних ситуацій, розвиток комунікативної компетентності та впровадження наставницьких практик.

Доведено, що інтеграція лідерських і командних компетентностей у навчальний процес на основі компетентнісного підходу сприяє переходу від декларативного засвоєння знань до формування стійких поведінкових стратегій. Використання проблемно-орієнтованих завдань, тактичних ігор, рольового моделювання та рефлексивних практик забезпечує розвиток відповідальності, здатності до стратегічного аналізу, ефективної комунікації та підтримання бойового духу.

Таким чином, виховання лідерства та культури командної взаємодії постає як цілісна педагогічна система, що забезпечує формування воїна нового покоління – морально зрілого, ініціативного та здатного до ефективної колективної діяльності. Системний характер цього процесу виступає важливим чинником підвищення стійкості військових підрозділів і їх готовності до виконання завдань в умовах сучасних безпекових викликів.

Доведено, що фізична підготовка виступає базовим ресурсом забезпечення витривалості, адаптивності та функціональної стійкості організму до екстремальних навантажень. Водночас її ефективність суттєво підвищується за умов поєднання з психологічною підготовкою, яка формує стресостійкість, емоційну саморегуляцію та здатність до прийняття рішень у ситуаціях невизначеності. Взаємодія цих складових створює передумови для збереження ефективності діяльності у складних оперативних умовах.

Обґрунтовано, що важливою системоутворювальною складовою інтегративної парадигми є виховання лідерства та культури командної взаємодії. Формування лідерських якостей забезпечує готовність до відповідального управління, ініціативності та стратегічного мислення, тоді як розвиток культури командної взаємодії сприяє згуртованості підрозділу, узгодженості дій та підвищенню морально-психологічної стійкості колективу. У єдності ці компоненти забезпечують перехід від індивідуальної підготовки до ефективної колективної діяльності.

Встановлено, що реалізація інтегративної парадигми передбачає використання компетентнісного підходу, проблемно-орієнтованого навчання, моделювання професійних ситуацій, рефлексивних практик та системи наставництва. Така організація освітнього процесу сприяє формуванню не лише знань і навичок, а й стійких ціннісних орієнтацій, внутрішньої мотивації та професійної ідентичності військовослужбовця.

Інтегративна парадигма виховання постає як цілісна багатовимірна система, що забезпечує підготовку військовослужбовця нового типу – фізично витривалого, психологічно стійкого, морально відповідального та здатного до ефективної командної діяльності. Її впровадження створює концептуальні передумови для підвищення боєздатності підрозділів і зміцнення обороноздатності держави в умовах трансформації сучасного військового середовища.

4.5. Виховання військовослужбовця на основі історичного досвіду та традицій

*Той, хто забуває уроки минулого,
приречений повторювати його помилки.*

Джордж Маршалл

Історичний досвід у військовій освіті виступає не лише як сукупність фактів і подій минулого, а як активний ресурс формування професійних, морально-етичних та патріотичних компетентностей військовослужбовців. Він забезпечує засвоєння норм поведінки та цінностей, що перевірені практикою та ефективністю у бойових умовах, створюючи психологічні орієнтири для сучасного воїна [25, с. 126]. Використання історичного матеріалу дозволяє поєднати когнітивний та емоційний аспекти навчання. Когнітивний компонент передбачає засвоєння знань про тактичні, стратегічні та моральні рішення, прийняті в минулому, тоді як емоційний компонент впливає на формування мотивації, внутрішньої стійкості та моральної ідентичності особистості. Розуміння подвигів і помилок історичних воїнів сприяє розвитку рефлексивного мислення та критичного аналізу дій, а також підсилює відчуття відповідальності за власну поведінку в сучасних умовах.

Методологічно використання історичного досвіду базується на концепції архетипів, що представляють собою універсальні моделі поведінки та цінностей. Архетипи є своєрідними нормативними моделями, які допомагають військовослужбовцям орієнтуватися у складних морально-психологічних ситуаціях. Водночас ефективність застосування історичного матеріалу значно зростає при інтеграції із сучасними методами: рольовими іграми, проєктною діяльністю, моделюванням бойових та кризових ситуацій. Цей синтез забезпечує не лише засвоєння знань, а й формування практичних навичок, що необхідні для діяльності у сучасних умовах.

Таким чином, історичний досвід виступає системоутворювальним елементом педагогічного процесу, що дозволяє формувати військовослужбовця як цілісну особистість: морально зрілу, дисципліновану та здатну до стратегічного мислення. Його інтеграція у навчальний процес забезпечує комплексний розвиток особистості та створює педагогічні умови для виховання воїна нового покоління.

Архетипи у військовій освіті виконують роль універсальних моделей поведінки, цінностей та моральних орієнтирів, які формувалися протягом століть та перевірені практикою. Вони стають ефективним інструментом формування морально-етичних, патріотичних та професійних компетентностей. Серед ключових архетипів у сучасній військовій педагогіці виділяють Козака-лицаря, Самурая та Спартанця, кожен із яких має специфічні цінності та педагогічні функції.

Козак-лицар уособлює мужність, свободу та побожність. Його педагогічне значення полягає у формуванні патріотичної свідомості, моральної стійкості та здатності до сміливих рішень у критичних ситуаціях. Практична реалізація включає історичні реконструкції, аналіз подвигів, рефлексивні дискусії та обговорення морального вибору в контексті минулих бойових подій. Цей архетип допомагає військовослужбовцям усвідомлювати цінність власної відваги, особистої відповідальності та духовної стійкості.

Самурай (бусідо) втілює честь, дисципліну та відданість. Його педагогічне призначення полягає у формуванні самоконтролю, моральної відповідальності та етичної поведінки. Для інтеграції цього архетипу використовуються рольові ігри, моделювання кризових ситуацій із моральним вибором, наставництво та аналіз історичних кейсів. Учасники тренуються приймати складні рішення під тиском часу та ресурсних обмежень, що формує здатність діяти відповідально в сучасних умовах служби.

Спартанець символізує витривалість, дисципліну та колективну згуртованість. Основне завдання – виховання командної взаємодії, розвитку фізичної та психологічної стійкості. Практичні вправи включають командні завдання, кооперативні симуляції та вправи на розвиток довіри, емпатії та взаємодтримки. Це формує колективну ефективність та здатність до спільного прийняття рішень у складних умовах.

Архетипи дозволяють інтегрувати історичний досвід у практичну підготовку військовослужбовців, поєднуючи традиції минулого з сучасними освітніми методиками.

Історичний досвід набуває практичного значення лише за умови його адаптації до сучасних педагогічних технологій. Синтез традицій та сучасних методів дозволяє формувати цілісні компетентності, що охоплюють морально-ціннісний, психологічний та професійний аспекти.

Основні методи синтезу включають:

Проектну діяльність, що передбачає створення історичних кейсів та моделей командної взаємодії. Учасники аналізують причини успіхів і поразок, обговорюють моральні дилеми та стратегічні рішення історичних підрозділів.

Рольові ігри та симуляції, які дозволяють відпрацьовувати рішення в реалістичних умовах обмежених ресурсів, невизначеності та високого ризику. Вони розвивають стратегічне мислення, моральну стійкість, здатність до самоконтролю та відповідальності.

Інтерактивні технології (VR/AR, цифрові симуляції), що створюють ефект присутності та дозволяють моделювати історичні бойові та кризові ситуації. Це підвищує мотивацію та залученість, сприяє формуванню практичних навичок у безпечному середовищі.

Такий підхід дозволяє не лише засвоювати знання про історичні події, а й формувати практичні навички адаптації та командної взаємодії. Інтеграція

архетипів із сучасними методами забезпечує цілісну систему цінностей, поведінкових стратегій та психологічної стійкості, необхідної для виконання завдань у сучасних умовах служби.

Виховання на основі історичного досвіду та архетипів забезпечує:

Формування патріотичної свідомості та моральної стійкості.

Розвиток комплексної системи цінностей: особиста відповідальність, дисципліна, мужність та командна взаємодія.

Критичне мислення через аналіз історичних кейсів і моделювання кризових ситуацій.

Інтеграцію традиційного досвіду та сучасних методів у єдину систему виховання військовослужбовця нового покоління.

Таблиця 5.31.

Архетипи війна та педагогічні методи їх інтеграції

Архетип	Метод інтеграції	Конкретні вправи/завдання	Очікуваний педагогічний ефект
Козак-лицар	Історичні реконструкції, кейс-аналіз	1. Реконструкція бойових дій козацьких підрозділів. 2. Аналіз подвигів та морального вибору історичних постатей. 3. Дискусії на тему «Що б я зробив у подібній ситуації?»	Формування патріотичної свідомості, розвитку мужності та відповідальності; усвідомлення цінності свободи та духовних принципів
Самурай (бусідо)	Рольові ігри, моделювання морального вибору, наставництво	1. Рольові ігри з елементами етичного вибору під час кризових ситуацій. 2. Моделювання завдань з обмеженими ресурсами, де правильне рішення вимагає дисципліни та відданості команді. 3. Наставництво старших офіцерів для передачі моральних стандартів.	Розвиток самоконтролю, етичної стійкості, відданості; формування здатності приймати зважені рішення під тиском
Спартанець	Командні завдання, кооперативні симуляції, вправи на довіру	1. Командні тактичні вправи на витривалість і спільне прийняття рішень. 2. Кооперативні симуляції бойових або кризових ситуацій. 3. Вправи на розвиток довіри та підтримки в групі («плече товариша», «ланцюг підтримки»).	Підвищення командної взаємодії, розвитку психологічної та фізичної стійкості; зміцнення довіри та згуртованості колективу

Продовження таблиці 5.31.

Універсальний (синтез архетипів)	Проектна діяльність, VR/AR симуляції, інтегровані тренінги	1. Проектування історичних та сучасних бойових кейсів з поєднанням архетипів. 2. VR-симуляції бойових ситуацій з моральними дилемами та командними завданнями. 3. Інтегровані тренінги, що поєднують рольові ігри, аналіз історичних кейсів та командні вправи.	Формування цілісної системи цінностей, розвиток стратегічного мислення, моральної та психологічної стійкості; здатність адаптувати традиційні моделі до сучасних умов

Таким чином, педагогічне використання історичного досвіду та архетипів формує воїна, який поєднує професійну компетентність, моральну зрілість та психологічну стійкість, підвищуючи боездатність підрозділів і готовність до виконання завдань у сучасних умовах безпеки.

Інтеграція історичного досвіду в систему військової освіти виступає ключовим педагогічним ресурсом для формування всебічно розвинутого воїна. Аналіз та використання історичних подій, подвигів та помилок дозволяє військовослужбовцям не лише засвоїти знання про минуле, а й сформувати морально-етичні орієнтири, стратегічне мислення та психологічну стійкість. Такий підхід забезпечує синтез когнітивного, емоційного та практичного вимірів навчання, що сприяє підвищенню готовності до виконання службових завдань в умовах невизначеності та високого ризику.

Використання архетипів Козака-лицаря, Самурая (бусідо) та Спартанця дозволяє створити систему універсальних ціннісних моделей, які орієнтують військовослужбовців на мужність, дисципліну, відданість та колективну згуртованість. Кожен архетип виконує специфічну виховну функцію: Козак-лицар формує патріотизм та духовну стійкість; Самурай розвиває моральну відповідальність та здатність до самоконтролю; Спартанець сприяє розвитку командної взаємодії, фізичної та психологічної витривалості. Такий підхід дозволяє інтегрувати історичні цінності в сучасні педагогічні практики, створюючи цілісну систему виховання.

Синтез традицій та сучасних методів, таких як проектна діяльність, рольові ігри, VR/AR симуляції та кооперативні вправи, забезпечує практичне освоєння архетипів. Впровадження інтегрованих тренінгів дозволяє не лише засвоювати знання, а й відпрацьовувати навички прийняття стратегічних і моральних рішень, розвитку командної взаємодії та управління стресовими ситуаціями. Поєднання історичного досвіду із сучасними технологіями створює ефективну освітню платформу для виховання військовослужбовців нового покоління, здатних діяти у складних умовах сучасного поля бою.

Очікувані педагогічні ефекти інтеграції історичного досвіду та архетипів включають формування патріотичної свідомості, моральної зрілості, психологічної стійкості та когнітивної гнучкості. Водночас вони забезпечують розвиток колективної ефективності, здатності до стратегічного планування та

взаємної підтримки в команді. Практичні результати реалізуються в підвищенні бойової готовності підрозділів та формуванні особистості воїна як цілісної системи цінностей, компетентностей та поведінкових стратегій.

Педагогічне використання історичного досвіду та архетипів стає системоутворюючим елементом військової освіти, що забезпечує формування воїна нового типу – морально зрілого, дисциплінованого, стійкого та здатного ефективно діяти як в індивідуальному, так і в колективному вимірі. Така інтеграція створює умови для збереження та розвитку культурних, моральних та бойових традицій, водночас відповідаючи вимогам сучасного війська і забезпечуючи високу ефективність підготовки до виконання завдань у складних і кризових ситуаціях.

4.6. Міжнародні практики виховання воїна: порівняльний аналіз

Наука військового виховання не має кордонів, вона формується у поєднанні досвіду народів світу.

Тімоті Снайдер

У сучасних умовах глобальної невизначеності та трансформації систем безпеки питання ефективного виховання військовослужбовця набуває особливої актуальності. Аналіз міжнародного досвіду дозволяє виявити як спільні, так і специфічні педагогічні підходи, що реалізуються у військових системах різних країн з метою формування професійних, морально-ціннісних і психологічних компетентностей воїна. Вивчення зарубіжних моделей сприяє не лише адаптації кращих практик до національного контексту, а й формуванню ефективної стратегії виховання, яка відповідає вимогам сучасних викликів та стандартів колективної безпеки (зокрема стандартів НАТО) .

Міжнародний досвід підготовки військових кадрів акцентує увагу на комплексності виховного процесу, який поєднує теоретичну підготовку, практичні тренінги, психологічну адаптацію та соціально-патріотичне виховання. У багатьох провідних країнах, зокрема в державах-членах НАТО, військова освіта розглядається як система безперервного навчання – від початкової підготовки до професійного зростання протягом усієї військової кар'єри. Такий підхід спрямований на формування у військовослужбовця не лише технічних навичок, а й здатності до стратегічного мислення, лідерства та командної взаємодії, що є критично важливими у складних оперативних умовах .

Однією з особливостей зарубіжних моделей є інтеграція систем підготовки з соціальними інститутами та широкими освітніми практиками. Наприклад, в Ізраїлі функціонують спеціалізовані освітні структури – мецина (*mechina*), що готують молодь до служби, поєднуючи цінності громадянської відповідальності з елементами військового виховання. Програми таких установ включають формування лідерських якостей, цінностей демократії та національної ідентичності, що створює основу для подальшої професійної служби .

Іншим прикладом є практика країн Північноатлантичного альянсу, де військові навчальні заклади не лише передають знання, а й формують здатність курсантів інтегруватися в міжнародні операції. Така система підготовки передбачає міжкультурну комунікацію, мовну компетентність, а також моделювання реальних

багатонаціональних обставин під час навчання. Ці компетентності сприяють підвищенню готовності військовослужбовців діяти в багатокультурному середовищі під егідою міжнародних організацій.

Водночас у військовій підготовці на Заході помітно розвивається інтеграція інноваційних освітніх технологій, зокрема симуляційних систем, цифрових тренажерів та VR-симуляцій, що дозволяють моделювати складні бойові ситуації з високим ступенем реалістичності. Це сприяє розвитку стратегічного мислення, прийняття рішень у стресових умовах, а також формуванню навичок командної взаємодії у безпечному віртуальному середовищі.

Таким чином, міжнародні практики виховання воїна демонструють інтегративний підхід, у якому комбінуються традиційні педагогічні цінності зі сучасними методами навчання, технологіями та психологічною підготовкою. Їх вивчення і адаптація до національної системи військової освіти дозволяють підвищити якість підготовки військовослужбовців, зміцнити їх морально-психологічну стійкість і забезпечити відповідність сучасним стандартам безпеки та колективної оборони.

Таблиця 5.32.

Міжнародні практики виховання воїна

Країна	Підхід до виховання	Методи / вправи	Очікуваний педагогічний ефект
Ізраїль	Комплексна підготовка молоді до служби (Mechina)	1. Освітні програми поєднують громадянське виховання з військовими навичками. 2. Лідерські тренінги та моральні дискусії. 3. Практичні вправи на адаптацію до стресових ситуацій.	Формування патріотизму, моральної стійкості, лідерських компетентностей та готовності до бойової служби.
США	Безперервна військова освіта	1. Рольові ігри та симуляції кризових ситуацій. 2. VR/AR тренажери для командних та індивідуальних завдань. 3. Міжкультурна підготовка для участі у міжнародних операціях.	Розвиток стратегічного мислення, прийняття рішень під стресом, командної взаємодії та адаптивності у багатонаціональному середовищі.
Великобританія	Модульна підготовка військовослужбовців	1. Проектна діяльність та аналіз історичних кейсів. 2. Тренінги з лідерства та управління ризиком. 3. Командні вправи на витривалість та взаємну підтримку.	Підвищення фізичної і психологічної стійкості, розвиток командної взаємодії та здатності до адаптивного планування.

Німеччина	Інтеграція традицій та сучасних методів	1. Рольові ігри та симуляції бойових ситуацій. 2. Тренінги з морального вибору та етичного лідерства. 3. Використання кейсів з історії військової справи.	Формування моральної відповідальності, дисципліни, стратегічного мислення та критичного аналізу ситуацій.
Канада	Психологічна та культурна підготовка	1. Програми стресостійкості та психологічної саморегуляції. 2. Моделювання кризових і бойових сценаріїв у команді. 3. Підготовка до багатонаціональних операцій.	Розвиток емоційної стабільності, колективної підтримки та готовності до міжнародного співробітництва.

Ізраїль є унікальним прикладом інтеграції історичного досвіду, громадянської відповідальності та військової підготовки у вихованні воїна. Через постійну загрозу безпеці держава розробила комплексну систему підготовки молоді до служби у Збройних силах Ізраїлю (IDF). Центральне місце в цій системі займають передвійськові академії – mechinot, а також програми прищеплення дисципліни та ознайомлення з армійським життям для молоді. Mechina – це освітні програми, які поєднують лекції з історії державності, громадянської відповідальності, громадського служіння та морально-етичного виховання з елементами фізичної та тактичної підготовки. Вони мають на меті створити в молоді усвідомлену готовність до служби, розвиток лідерських якостей і міцне громадянське самосвідомлення ще до прийняття присяги (Mechinot programs).

Система mechinot включає різні формати, тривалістю від кількох місяців до року, і часто передбачає спільні громадські проекти, волонтерську діяльність, модулі історичного виховання та лідерські тренінги. Такий підхід відрізняється від традиційної базової військової підготовки тим, що робить акцент не лише на фізичній та професійній готовності, а й на внутрішній мотивації до служби та розумінні ціннісних підвалин оборонної діяльності.

Крім mechinot, молодь проходить короткострокові програми, як Gadna, де підлітки під керівництвом молодих офіцерів знайомляться з базовою дисципліною, моральними принципами військового життя та історією IDF у практичному середовищі. Ці програми поєднують історичні уроки з присмаком армійської культури, що сприяє формуванню почуття обов'язку, колективної відповідальності та здатності до швидкої адаптації у стресових умовах.

Досвід Ізраїлю також підкреслює важливість соціального та громадянського компоненту підготовки: молоді люди залучаються до обговорення національних викликів, історії державності, питань демократії та етики. Це сприяє формуванню не лише ефективних воїнів, а й свідомих громадян, які розуміють місце армії у

структурі національної безпеки та ролі кожного індивіда у її захисті. Такий комплексний підхід забезпечує глибоку мотивацію, моральну витривалість та готовність діяти відповідально в екстремальних ситуаціях.

Таким чином, ізраїльська модель виховання воїна вирізняється синтезом історичного досвіду, громадянської освіти, морально-етичних орієнтирів і професійної підготовки. Вона формує воїна не лише фізично та тактично готового, а й внутрішньо зрілого, здатного приймати морально відповідальні рішення в умовах бойових і соціальних викликів.

Підготовка військовослужбовців у Сполучених Штатах Америки вирізняється високим рівнем організації, інтеграцією академічної освіти з професійними військовими навичками та системним забезпеченням якості навчання. У США військова освіта розглядається як безперервний процес, що охоплює як початкову підготовку, так і подальше професійне зростання протягом служби. Значну роль відіграють військові академії та університети, які поєднують гуманітарну освіту з військовою підготовкою, що сприяє формуванню стратегічного мислення та широкої ерудиції серед офіцерів.

Особливістю американської системи є також розвинена система контролю якості та оцінювання результатів підготовки. Це забезпечується через стандартизовані процедури, акредитаційні механізми і постійний моніторинг ефективності освітніх програм. Система забезпечення якості військової освіти у США орієнтована не лише на технічні компетентності, а й на формування відповідальних, дисциплінованих та морально стійких військових фахівців, що відповідають вимогам сучасних збройних сил.

Важливою складовою є також інтеграція інноваційних технологій у підготовку військовослужбовців. Сучасні симуляційні тренажери, цифрові навчальні системи та інтерактивні модулі дозволяють моделювати широкий спектр бойових ситуацій, включно з багатофакторними кризовими умовами, що сприяє розвитку навичок прийняття рішень під стресом, командної взаємодії та адаптивності. Такий підхід дозволяє значною мірою зменшити ризики у реальному полі бою, забезпечивши безпечне та ефективне відпрацювання тактичних дій.

Американські військові структури приділяють значну увагу також психологічній підготовці та соціально-психологічній адаптації військовослужбовців. Це включає тренінги зі стрес-менеджменту, розвитку психологічної витривалості, роботи з міжособистісними конфліктами та підтримки морального духу в підрозділах. Такий комплексний підхід спрямований на формування воїна, здатного діяти ефективно як в індивідуальному, так і в колективному вимірі, з високим рівнем професійної компетентності та моральної зрілості.

У Великій Британії система підготовки військовослужбовців вирізняється модульністю, інтеграцією академічних, професійних та тактичних компонентів та широкою взаємодією з міжнародними партнерами. Британська військова освіта передбачає поєднання внутрішньої підготовки з елементами обміну та навчання в мультинаціональних структурах, що сприяє розвитку міжкультурної компетентності та здатності до адаптації в багатонаціональному середовищі (у рамках стандартів НАТО).

Одним із характерних елементів є розвиток спеціалізованих навчальних курсів, зокрема у сфері мовної підготовки, де значну увагу приділяють іншомовній компетентності військових. У британських програмах активно використовуються інноваційні методики, такі як занурювальні мовні курси, симуляції переговорів та міжкультурні тренінги, що відповідають вимогам сучасних операцій у рамках міжнародних коаліцій.

Тактична підготовка британських військових відзначається високою універсальністю: військовослужбовці проходять серії тренінгів із командної взаємодії, прийняття рішень у стресових умовах, логістичного забезпечення та використання багатонаціональних стандартів операцій. Особливу увагу приділено розвитку стратегічного й критичного мислення через аналіз історичних кейсів, інтерактивні вправи з управління ризиками та тренінги з командного лідерства.

Британська система також включає активну участь ветеранів та досвідчених інструкторів у навчально-виховному процесі, що забезпечує передачу практичного досвіду та розвиток морально-етичних орієнтирів. Такий підхід сприяє формуванню воїна, здатного діяти в багатофункціональних операціях, адаптуватися до умов сучасного полі бою та підтримувати ефективну взаємодію у багатонаціональних підрозділах.

Німецька система підготовки військовослужбовців вирізняється комплексною інтеграцією традиційних військових цінностей з сучасними педагогічними практиками та технологічними інноваціями. У Німеччині військова освіта поєднує академічний рівень навчання з практичними тренінгами з тактики, етики та морального вибору, що дозволяє формувати висококваліфікованого професіонала зі здатністю критично аналізувати ситуації й приймати зважені рішення.

Важливим елементом є участь німецьких військових навчальних закладів у міжнародних програмах, таких як NATO School Oberammergau, де проводяться навчальні курси для багатонаціональних підрозділів з тематики стратегічної взаємодії, політик альянсу та практичних процедур операцій. Така інтеграція сприяє узгодженню стандартів підготовки та розвитку оперативної сумісності з партнерами по Альянсу.

Освітні програми в Німеччині приділяють значну увагу моральним та етичним аспектам служби. Це включає заняття з військової етики, аналіз історичних прикладів моральних дилем, рольові ігри, що моделюють етичні конфлікти, та дискусії щодо відповідальності військового перед суспільством. Такий підхід сприяє формуванню внутрішньої моральної основи, яка підтримує професійну стійкість військовослужбовця в умовах складних моральних викликів.

Крім того, німецькі програми включають інтенсивну підготовку з командної взаємодії, прийняття рішень у групі та міжкультурної комунікації. Це забезпечує не лише тактичну підготовку, а й розвиток здатності ефективно діяти в мультинаціональних та багатофункціональних операціях. Таким чином, військова освіта Німеччини поєднує традиційні морально-етичні концепції з сучасними освітніми технологіями, формуючи воїна, здатного діяти ефективно, свідомо та відповідально.

У Канаді підготовка військовослужбовців вирізняється акцентом на сучасні тактичні навички, психологічну готовність та адаптивну взаємодію в умовах багатоаспектних операцій. Канадські освітні структури, зокрема такі як Canadian

Army Tactics School, фокусуються на розвитку командного мислення, тактичної компетентності та комплексних навичок, необхідних для сучасного поля бою. Там викладають як базові тактичні курси, так і спеціалізовані програми, наприклад, протидії саморобним вибуховим пристроям (Counter-IED), що сприяє розвитку спеціалізованих знань для сучасних місій.

Канадський підхід також включає широке використання інтерактивних технологій та симуляційних тренажерів, які дозволяють моделювати сценарії, близькі до реальних операційних ситуацій. Це сприяє розвитку когнітивних та командних навичок, здатності до прийняття рішень у стресових умовах, а також вдосконаленню тактичної взаємодії у складних середовищах.

Окрему увагу приділяють психологічній підготовці, включно з тренінгами зі стрес-менеджменту, розвитку емоційної витривалості та підтримки морального клімату в підрозділах. Це важливо для підтримки бойового духу та довготривалої стійкості військовослужбовців у стресових умовах місій.

Канадська система також активно інтегрує міжнародний досвід через участь у спільних навчаннях, обміні з партнерами по НАТО та участь у миротворчих операціях. Це сприяє розвитку міжкультурної компетентності, адаптивності та здатності до взаємодії з військовими з різних країн.

Таким чином, канадський підхід до виховання воїна базується на поєднанні тактичної майстерності, психологічної готовності та здатності ефективно діяти в мультинаціональному середовищі, що відповідає вимогам сучасних комплексних операцій.

Аналіз міжнародного досвіду виховання військовослужбовців демонструє, що ефективна підготовка воїна ґрунтується на комплексній інтеграції фізичних, психологічних, морально-етичних та когнітивних компонентів. У кожній із розглянутих країн – Ізраїлі, США, Великій Британії, Німеччині та Канаді – прослідковується поєднання індивідуальної саморегуляції, командної взаємодії та стратегічного мислення, що дозволяє формувати воїна нового типу, здатного діяти у складних і багатовимірних умовах сучасних конфліктів.

Ізраїльська модель відзначається комплексним підходом через програми *mechinot* та *Gadna*, де молодь отримує не лише фізичну та тактичну підготовку, а й глибоке морально-громадянське виховання, що забезпечує внутрішню мотивацію, патріотизм і стійкість у бойових умовах. США демонструють високий рівень технологізації та стандартизації підготовки, зокрема через симуляції, VR/AR тренажери та інтеграцію академічної освіти, що сприяє розвитку адаптивності, стратегічного мислення та командної ефективності.

Британський досвід вирізняється модульністю та міжнародною інтеграцією, що дозволяє формувати компетентного воїна, здатного до взаємодії в багатонаціональних підрозділах. Німецька система поєднує традиційні морально-етичні цінності з сучасними педагогічними технологіями, рольовими іграми та аналізом історичних кейсів, що формує внутрішню моральну стійкість, критичне мислення та етичну відповідальність. Канадський підхід робить акцент на психологічну готовність, стресостійкість та адаптивну взаємодію у багатонаціональних операціях, інтегруючи тактичні, психологічні та технологічні компоненти.

Системний аналіз сучасних моделей виховання воїна дозволяє виділити ключові риси, що визначають їхню ефективність та здатність формувати високопрофесійних, морально стійких та психологічно підготовлених військовослужбовців. По-перше, спільною характеристикою є поєднання традиційних цінностей із сучасними методами навчання. Традиційні цінності, представлені через історичні архетипи, такі як козацький ідеал мужності та свободи, японський принцип бусідо чи спартанська відданість колективу, забезпечують формування базових моральних орієнтирів особистості. Водночас сучасні методики, включно з проєктною діяльністю, рольовими іграми та інтерактивними симуляціями, дозволяють інтегрувати ці цінності у практичний досвід здобувачів освіти. Такий синтез сприяє розвитку моральної зрілості, формуванню відповідальності та здатності приймати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності, поєднуючи етичні норми з актуальними професійними компетенціями.

По-друге, значну увагу приділяють психологічній підготовці та розвитку резильєнтності. Сучасні військові навчальні системи визнають, що фізична витривалість та технічні навички, хоча й критично важливі, недостатні для ефективної дії в умовах сучасних конфліктів. Ключовим аспектом є здатність особистості відновлювати внутрішню рівновагу, контролювати емоційні реакції та діяти ефективно під стресом. Тренінги з управління емоціями, вправи з когнітивної гнучкості, ведення «емоційного щоденника» та практики колективної підтримки дозволяють військовослужбовцям формувати навички психологічної стійкості. Цей підхід не лише підвищує індивідуальну готовність до дії, а й зміцнює колективну ефективність, адже стійкість окремого воїна підкріплюється взаємною підтримкою товаришів по підрозділу.

По-третє, системи виховання ефективних воїнів демонструють високу інтеграцію командної взаємодії та лідерства. Формування лідерських якостей є невід'ємним компонентом підготовки, оскільки від здатності керівника чи команди залежить координація дій у критичних ситуаціях. Моделі включають групові тренінги, рольові симуляції, аналіз командних рішень, а також навчальні практики, спрямовані на вироблення відповідальності та дисципліни. Підкреслюється, що командна взаємодія та лідерство не є лише технічними або організаційними навичками, а комплексом ціннісних та психологічних компетенцій, що забезпечують ефективність підрозділу в цілому.

По-четверте, інноваційні технології та симуляційні методики відіграють важливу роль у безпечному та ефективному відпрацюванні складних бойових ситуацій. Використання інтерактивних тренажерів, комп'ютерних симуляцій, проєктних моделей та сценарних ігор дозволяє моделювати широкий спектр умов: від локальних кризових ситуацій до комплексних бойових операцій. Такий підхід забезпечує здатність здобувачів освіти приймати швидкі та обґрунтовані рішення, оцінювати ризики, коригувати дії під час змінних обставин, а також відпрацьовувати колективні стратегії без фактичного ризику для життя та здоров'я. Інтеграція технологій із психологічними та моральними компонентами формує комплексну систему підготовки, де реальні компетенції та внутрішня готовність до дії є взаємопов'язаними.

Таблиця 5.33.

Системні риси сучасних моделей виховання воїна

Ключова риса моделі	Методи реалізації	Очікуваний результат
Посилення традиційних цінностей та сучасних методів навчання	Використання історичних архетипів (козак, самурай, спартанець); інтеграція проєктної діяльності, рольових ігор, симуляцій; навчальні кейси з історичних та сучасних бойових ситуацій	Формування моральної та професійної зрілості; розвиток відповідальності, етичної свідомості та здатності приймати обґрунтовані рішення
Фокус на психологічну підготовку та розвиток резильєнтності	Тренінги з управління емоціями; вправи з когнітивної гнучкості; ведення «емоційного щоденника»; групові практики підтримки	Підвищення стресостійкості, здатності швидко відновлювати внутрішню рівновагу; розвиток психологічної готовності до дії під стресом
Інтеграція командної взаємодії та лідерства	Рольові симуляції командних рішень; групові тренінги з розвитку лідерства та відповідальності; аналіз практичних кейсів	Формування дисциплінованих, згуртованих підрозділів; розвиток лідерських та кооперативних компетенцій
Використання інноваційних технологій та симуляцій	Інтерактивні тренажери; комп'ютерні та сценарні симуляції; моделювання кризових ситуацій; проєктні ігри	Безпечне відпрацювання складних бойових ситуацій; підвищення швидкості прийняття рішень, адаптивності та колективного мислення

Така таблиця дозволяє наочно показати, як кожна ключова риса моделі реалізується на практиці та які результати очікуються для підготовки воїна нового покоління.

Отже, міжнародний досвід підтверджує, що підготовка воїна є багатовимірним педагогічним процесом, де фізична, психологічна, моральна та когнітивна компоненти взаємодіють для формування особистості, здатної до самостійних і колективних дій у складних умовах сучасної війни. Адаптація цих практик у національній системі військової освіти дозволяє підвищити ефективність підготовки, формувати внутрішню стійкість, бойовий дух і моральну зрілість особистості воїна, що є критично важливим для забезпечення боєздатності та безпеки держави.

ВИСНОВКИ

Майбутнє належить тим, хто готується до нього сьогодні.

Франклін Делано Рузвельт

Виховання воїна в сучасних умовах розглядається як комплексний педагогічний процес, який поєднує історичний досвід, морально-етичні цінності та інноваційні освітні методики. Аналіз підпунктів розділу показує, що формування бойової готовності і стійкості особистості неможливе без системної інтеграції фізичної підготовки, психологічного тренінгу, командної взаємодії та історико-культурних орієнтирів. Виховання воїна виступає не лише як розвиток тактичних та технічних компетенцій, а як формування цілісної особистості, здатної діяти ефективно в умовах високого психоемоційного навантаження, невизначеності та ризику для життя.

Історичний досвід, представлені архетипи – козак-лицар, самурай (бусідо), спартанець – забезпечують формування моральних і культурних орієнтирів, зразків мужності, дисципліни та колективної відповідальності. Водночас сучасні педагогічні методи – рольові ігри, симуляції бойових ситуацій, проєктна діяльність – дозволяють ефективно перенести ці цінності в практичну діяльність, формуючи когнітивну гнучкість, лідерські навички та здатність до самостійного і колективного прийняття рішень.

Психологічна підготовка, що включає тренінги з управління емоціями, практики резильєнтності та групові заняття з підтримки, доводить свою критичну значущість для розвитку внутрішніх ресурсів воїна. Вона сприяє формуванню стресостійкості, емоційної саморегуляції та моральної зрілості, що забезпечує не тільки ефективність у бойових умовах, а й стійкість у життєвих кризових ситуаціях.

Міжнародний досвід виховання воїна в Ізраїлі, США, Великій Британії, Німеччині та Канаді демонструє універсальні закономірності: комплексне поєднання фізичних, психологічних, моральних і когнітивних компонентів, інтеграція історичного досвіду з сучасними методами та технологіями, розвиток командної взаємодії і лідерства. Всі ці елементи сприяють формуванню особистості, здатної адаптуватися до багатовимірних викликів сучасного бою, приймати відповідальні рішення та зберігати моральну стійкість.

З огляду на сучасні соціально-політичні та військові виклики, завданням майбутнього стає створення моделі виховання, яка одночасно готує людину до життя в умовах кризових ситуацій та формує високу моральну зрілість, патріотизм і готовність до служіння державі. Така модель повинна поєднувати історичні архетипи, педагогічні інновації, психологічну стійкість і розвиток командної взаємодії, забезпечуючи цілісну підготовку воїна нового покоління.

Таким чином, виховання воїна постає як багатовимірний, системний та інтегративний процес, що поєднує знання, практику, моральні орієнтири і технологічні інструменти, створюючи фундамент для ефективної діяльності у сучасних умовах війни та кризового середовища.

Уявімо на мить козака на високому пагорбі, самурая під розпеченим сонцем, спартанця на вузькому проході – і відчемо спільну нитку, що пов'язує їх з сучасним воїном. Не зброя і не техніка роблять його сильним, а внутрішня стійкість, здатність відчувати страх і водночас діяти, повага до товариша та вміння зберігати ясність розуму під тиском хаосу. Історичні архетипи – це не музейні експонати: їхні уроки мужності, честі, дисципліни і відданості живуть у сьогоденних тренінгах, рольових вправах і симуляціях бойових ситуацій, де кожна дія формує характер, а кожне рішення – майбутню відповідальність.

Психологічна підготовка і розвиток резильєнтності створюють живий фундамент внутрішньої сили: вона дозволяє солдату зупинитися, оцінити ризики, знайти внутрішній баланс і відновитися після стресу. Командна взаємодія і лідерство перетворюють колектив на єдине тіло, де підтримка товариша стає такою ж важливою, як і власна мужність. Міжнародний досвід показує: найефективніші моделі виховання поєднують дисципліну, моральні цінності, психологічну стійкість і здатність працювати у команді, створюючи воїна, який може залишатися людиною навіть у хаосі війни.

Сучасний воїн – це не лише професіонал бойового мистецтва, а носій цінностей, який розуміє: сила полягає не лише у фізичних навичках, а й у здатності

підтримати товариша, прийняти складне рішення і відновити внутрішні ресурси після критичних ситуацій. Це людина, яка, озброєна знанням і досвідом, поєднує минуле і сучасність, тіло і дух, особисту стійкість і силу колективу.

Майбутнє військової освіти – у цілісній системі, де історія, психологія, лідерство та сучасні методи формують воїна нового покоління. Той, хто пройшов через цей комплекс підготовки, стає не просто солдатом, а хранителем людяності на фронті складних викликів, здатним зберегти честь, силу духу і моральну стійкість навіть у найекстремальніших умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Anderson, B. *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. London: Verso, 2006. 256 p.
2. Appadurai, A. *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1996. 229 p.
3. Ben-Shalom, U., Lehrer, Z., & Ben-Ari, E. *Military Service and Social Cohesion in Israel*. Albany: State University of New York Press, 2005. 256 p.
4. Grossman, D., & Christensen, L. W. *On Combat: The Psychology and Physiology of Deadly Conflict in War and in Peace*. *Warrior Science Publications*, 2004. 400 p.
5. Castells, M. *The Power of Identity*. Oxford: Blackwell, 2010. 476 p.
6. Marshall, G. C. *Selected Speeches and Statements of General of the Army George C. Marshall*. New York: Da Capo Press, 1973. 448 p.
7. Peterson, J. *12 Rules for Life: An Antidote to Chaos*. Toronto: Random House Canada, 2018. 409 p.
8. Seligman, M. *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press, 2011. 368 p.
9. Smith, A. D. *National Identity*. London: Penguin Books, 1991. 240 p.
10. Snyder, T. *The Road to Unfreedom: Russia, Europe, America*. New York: Tim Duggan Books, 2018. 368 p.
11. Walzer, M. *Just and Unjust Wars: A Moral Argument with Historical Illustrations*. New York: Basic Books, 2015. 368 p.
12. Frankl, V. *Man's Search for Meaning*. Boston: Beacon Press, 2006. 165 p.
13. Huntington, S. P. *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*. New York: Simon & Schuster, 1996. 367 p.
14. Huntington, S. P. *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1957. 534 p.
15. Janowitz, M. *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. New York: Free Press, 1960. 464 p.
16. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн. Кн. 1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. Київ: Либідь, 2018. 280 с.
17. Богуцький Ю. П., Гриценко О. А., Гончаренко Н. К. Глобалізація і конотації сучасної культури. Київ: Інститут культурології НАМ України, 2019. 312 с.
18. Бойко С. Національна ідентичність як основа стійкості молоді в умовах війни: освітній та виховний потенціал. *Освітні студії*. 2025. №2. DOI: <https://doi.org/10.52256/2710-3560.2025.99.02>
19. Бондарев Г. В., Круть П. П. *Основи військової психології: навчальний посібник*. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2020. 312 с.

20. Головень Ю. Є., Буканов Г. М. Глобалізація та національна ідентичність: політичні системи в умовах культурної фрагментації. *Політологічні студії*. 2025. №41. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-6170/2025.41.5>
21. Горбулін В. С. Світова гібридна війна: український фронт. Київ: НІСД, 2017. 496 с.
22. Дзюба І. Інтерпретації та реальність: культурні виклики сучасності. Київ: Критика, 2015. 256 с.
23. Дячок Я. А., Шепелев О. О. Фізична витривалість як основа оперативної боєздатності: шляхи її розвитку. Харків: ХНУВС, 2023. 112 с.
24. Зливков В. Л. Психологічні засади становлення мілітарної ідентичності особистості. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. Спецвипуск. 2022. С. 47–54.
25. Карась О. Психологічна стійкість військовослужбовців у сучасних умовах війни. *Вісник психології*. 2024. №3. С. 85–94.
26. Карась О. *Ціннісні орієнтири військовослужбовців у контексті сучасних викликів*. Київ: НАОУ, 2019. 164 с.
27. Костюк В. С. Інформаційна війна та когнітивна безпека: виклики для військової освіти. Київ: НУОУ, 2021. 212 с.
28. Кулеба Д. Війна за свідомість: інформаційні стратегії сучасності. Київ: Дух і Літера, 2020. 312 с.
29. Литвиненко О. М. Технологічна грамотність військовослужбовців у контексті сучасних бойових дій. Львів: Видавництво ЛНУ, 2022. 198 с.
30. Лісовий І. Виховання громадянина в умовах сучасних викликів. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2019. 156 с.
31. Мартинюк С. П. Психологічні засади формування відповідальності та моральної стійкості військовослужбовців. Львів: Видавництво ЛНУ, 2021. 240 с.
32. Академія української преси. Медіаграмотність під час війни: теорія, методика та інтерактив. Київ: АУП, 2023. 112 с.
33. Управління стратегічних комунікацій апарату Головнокомандувача ЗСУ. Медіаграмотність. Практичні поради військовослужбовцям Збройних Сил України. Київ: Міністерство оборони України, 2021. 48 с.
34. Омельченко Л. Медіаграмотність як чинник національної безпеки. Харків: Право, 2019. 278 с.
35. Рефель В. І., Кардаш А. В. Теоретичні основи розвитку фізичної культури військовослужбовців. *Імідж сучасного педагога*. 2025. №1 (220). С. 40–43.
36. Савельєв О. Критичне мислення в умовах інформаційної війни. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 224 с.
37. Савчук Л. Моральні цінності та виховання молоді в умовах суспільних трансформацій. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2023. 256 с.
38. Савчук О. В. Психологічна стійкість та медіаграмотність у підготовці військовослужбовців: монографія. Львів: Видавництво ЛНУ, 2020. 356 с.
39. Стус В. Листи до сина. Київ: Смолоскип, 1993. 212 с.
40. Утвердження української національної ідентичності в умовах воєнного стану: стратегічні орієнтири та інноваційні практики. Івано-Франківськ: НАІР, 2025. DOI: <https://doi.org/10.32405/978-617-8011-05-5-2024-394>

41. Шевель І. П. Вплив глобалізації на національні культури та ідентичності: соціологічний аналіз процесів примирення. *Міжнародні відносини: теоретико-практичні аспекти*. 2025. №15. DOI: <https://doi.org/10.31866/2616-745X.15.2025.334307>

42. Шинкарук В. О., Біланюк А. В. Фізична витривалість і адаптація в екстремальних умовах учасників бойових дій. *Науковий часопис УДУ імені М. Драгоманова*. Серія 15. 2026. №1 (200). С. 46–49.

Євгенія ІВАНЧЕНКО, Володимир КОБИСЯ, Наталія БІЛОНОЖКО

5. ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У поданій главі до колективної монографії розглянуто критично актуальна проблема підвищення ефективності професійної підготовки офіцерського складу в умовах сучасних викликів. Оскільки, людський фактор, психологічна стійкість, «м'які навички» стають не менш значущими, ніж професійна перевага. Проаналізована вирішальна роль емоційного інтелекту як важливої якості в структурі професійної підготовки майбутнього офіцера під час навчання у вищому військовому навчальному закладі.

Автори теоретично обґрунтували поняття «емоційний інтелект», вплив освітнього середовища як фактору формування емоційного інтелекту в здобувачів вищої військової освіти. Також проаналізували міжнародні практики та розробили практичні рекомендації щодо системної інтеграції методів розвитку емоційного інтелекту в освітньому середовищі вищого військового навчального закладу для забезпечення майбутнього офіцера до ефективного командування в екстремальних умовах.

У роботі наголошується, що науково-педагогічний склад забезпечує формування в майбутнього офіцера ключових «нетехнічних» або м'яких навичок (soft skills). Проведено порівняння, щодо міжнародного досвіду інтеграції емоційного інтелекту в навчальний процес. Особливу увагу приділено еволюції поняття «емоційний інтелект».

Зауважимо, що проведене емпіричне дослідження профілю емоційного інтелекту офіцерів Військової академії (м. Одеса) продемонструвало сильні сторони, зони дефіциту та переважаючий рівень емоційного інтелекту військовослужбовців.

Актуальність теми нашого дослідження обумовлена необхідністю переходу від авторитарно-виконавчого стилю командування до резонансного лідерства. Тобто лідер здатний гуртувати колектив, підтримувати високий моральний дух, мотивувати до виконання службового завдання тощо. На наш погляд, саме емоційний інтелект служить основою для такого переходу тому що, включає в себе самоусвідомлення, саморегуляцію, самомотивацію, емпатію, комунікабельність та прояв лідерських якостей.

У роботі автори наголошують, що під час навчання у вищому навчальному закладі майбутній офіцер розвиває ключові «нетехнічні» або м'які навички (soft skills). Ці навички безпосередньо пов'язані з емоційним інтелектом, який у військовій сфері постає як ключовий буфер сучасного офіцера, а також як фактор мінімізації когнітивних спотворень при прийнятті рішень, особливо в умовах дефіциту часу та інформації. До м'яких навичок (soft skills) відносимо емоційний інтелект, хоробрість

виявлення власних здібностей, сміливість помилятися, керування власними слабкостями, швидкість у прийнятті рішень, креативність у повсякденній діяльності, етичність, системність, прояв лідерських якостей, адаптивність, комунікативна компетентність, співпраця тощо.

Якщо у світовому контексті, наприклад, у Сполучених Штатах Америки, Європі, рушійною силою розвитку емоційного інтелекту є корпоративний запит з метою підвищення особистої ефективності, то в українському контексті еволюція була різко прискорена і сфокусована військово-прикладними пріоритетами та завданнями національної безпеки. Тобто емоційний інтелект розглядаємо як фактор бойового виживання та ефективності командування, а не лише як інструмент кар'єрного зростання.

Освітнє середовище у вищому військовому навчальному закладі в своєму дослідженні розглядаємо як унікальну моделюючу систему, у якій застосовуються академічні вимоги в поєднанні з жорсткою військовою регламентацією. Вбачаємо основними характеристиками освітнього середовища високу регламентацію та ієрархічність, практико-орієнтоване навчання, що включає навчання, симуляції кризових ситуацій та моделювання стресових ситуацій, котре спрямовує на формування вольових якостей і саморегуляції.

У розділі монографії ми узагальнили міжнародний досвід інтеграції емоційного інтелекту таких країн, як Сполучені Штати Америки, Великобританія, Ізраїль та Литва. На основі цього досвіду запропоновані наступні ключові методи та форми розвитку емоційного інтелекту для вищих військових навчальних закладів.

Висновки підтверджують необхідність переходу до сучасної системи комплексної підготовки майбутнього офіцера, де емоційний інтелект займає ключову позицію в навчальному процесі.

Об'єктом дослідження є процес професійної підготовки майбутніх офіцерів у системі вищої військової освіти. Предметом дослідження є формування емоційного інтелекту в офіцера як необхідної умови їхньої готовності до військово-професійної діяльності та ефективного лідерства.

Гіпотеза дослідження: ефективне формування емоційного інтелекту в офіцера буде досягнуто за умови комплексної реалізації в освітньому процесі модульної програми, заснованої на поєднанні цілеспрямованих тренінгових технологій, симуляцій ситуацій високого емоційного навантаження та систематичної рефлексивної практики, інтегрованої подолати виявлений дефіцит міжособистісного емоційного інтелекту.

Методологічну основу дослідження становлять системний підхід, через розгляд емоційного інтелекту як системи взаємопов'язаних когнітивних та афективних компонентів; діяльнісний підхід, а саме: формування емоційного інтелекту через активну участь у ситуаційно-рольових іграх і практичних завданнях командування та компетентнісний підхід, тобто інтерпретація емоційного інтелекту як ключової компетенції військового лідера.

Наукова новизна полягає в наступному: проведено систематизацію та теоретичне обґрунтування авторської моделі формування емоційного інтелекту, контекстуалізованої під специфічні вимоги військової служби. Окрім цього, розроблено та обґрунтовано систему інтеграції методів розвитку емоційного інтелекту безпосередньо в процес специфічної підготовки здобувачів.

Результати дослідження мають високу практичну значимість і можуть бути використані для коригування навчальних планів у вищих військових навчальних закладах шляхом включення спеціалізованих модулів; для розробки методичних посібників та рекомендацій для професорсько-викладацького складу та командирів підрозділів, офіцерів-наставників, інструкторів, коучів, військових психологів щодо проведення рефлексивних аналізів і тренінгів; для вдосконалення системи професійно-психологічного відбору та супроводу курсантів, а також для об'єктивної оцінки їхньої готовності до прояву лідерських якостей тощо.

Таким чином, робота є комплексним дослідженням, спрямованим на підвищення якості підготовки офіцерів, що в підсумку є прямим внеском у підвищення боєздатності та психологічної стійкості Збройних Сил України.

5.1. Теоретико-методологічні основи дослідження емоційного інтелекту в системі військової освіти

5.1.1. Співвідношення «м'яких» (soft skills) та «твердих» (hard skills) навичок у професійній підготовці сучасного воїна

Необхідно зазначити, що сучасність висуває принципово нові, безпрецедентні вимоги до особистості, а також до підготовки професіоналів, а в межах нашого дослідження, до підготовки офіцерського складу. Між іншим, в умовах гібридної війни технологічної переваги та високої невизначеності стратегічний успіх все частіше визначається не лише технічною оснащеністю та тактичною грамотністю, а й людським фактором, тобто психологічною стійкістю, моральним духом і, насамперед, ефективністю командування на нижчих та середніх ланках управління.

Як свідчать наукові джерела, традиційна модель підготовки майбутнього офіцера, що історично акцентує увагу на жорсткій дисципліні, технічній спроможності та фізичній витривалості, виявляється недостатньою для формування сучасного офіцера-лідера. До речі, в умовах навчання у вищому військовому закладі додаються тривалі бойові дії, психо-емоційне напруження, ризик отримання посттравматичних стресових розладів, тому майбутній офіцер зобов'язаний мати, окрім «професійних» навичок (hard skills), ще й «м'які» навички (soft skills) [6, с. 24].

Під професійними якостями (hard skills) дослідники розуміють технічні знання та навички, специфічні для певної роботи або галузі, які можна виміряти, навчити їм та підтвердити за допомогою сертифікатів, дипломів чи тестування за профілем. Вони, зазвичай, необхідні для виконання основних робочих завдань. Отже, професійні якості (hard skills) є конкретними навичками. Вони часто здобуваються в процесі формальної освіти (в академії, університеті, коледжі), а також під час проходження спеціалізованих курсів, професійних тренінгів або отримання прямого досвіду роботи.

Є підстави вважати, що до ключових характеристик hard skills зазвичай відносять: специфіку, яка тісно пов'язана з конкретною професією; вимірюваність, тобто їх можна об'єктивно оцінити; навчання, тому що існують точні методики та програми для їх освоєння [16, с. 19-20].

Тому у військовому середовищі професійні якості (hard skills) – це конкретні, вимірні та технічні навички, які необхідні для ефективного виконання бойових та спеціальних завдань. Наприклад, під час вивчення такої навчальної дисципліни, як

вогнева підготовка, здобувач вищої військової освіти буде розвивати професійну навичку – точна стрільба з табельної зброї. Під час проходження навчальної дисципліни технічне обслуговування військової техніки майбутній офіцер буде набувати професійну якість – проводити ремонт та технічне обслуговування танків, бронетранспортерів тощо.

Під м'якими навичками (soft skills) науковці розуміють особистісні характеристики, міжособистісні (комунікативні) навички та соціальну взаємодію, які визначають, як людина взаємодіє з іншими людьми і як вона справляється з робочими ситуаціями. Тобто вони є універсальними та не прив'язані до конкретної посади.

У науковій літературі доволі часто м'які навички (soft skills) визначаються, як навички міжособистісного спілкування або людські навички. Таким чином, вони складніше піддаються виміру та розвиваються через життєвий досвід, самоаналіз і практику. Вони є критично важливими для побудови ефективного робочого процесу, командної роботи та прояву лідерських якостей [11, с. 64-65].

До ключових характеристик м'яких навичок (soft skills) дослідники відносять: універсальність, суб'єктивність, поведінкова реакція. М'які навички (soft skills) вважаються комплексом соціально-психологічних умінь, а саме: комунікація, робота в команді, лідерство, критичне мислення, емоційний інтелект і вирішення проблем, гнучкість або адаптивність, управління власним часом та організованість тощо.

У військовому середовищі м'які навички (soft skills) є критично важливими, оскільки вони визначають вміння комунікації між військовослужбовцями, виживання в складних умовах, згуртованість підрозділу, здатність командирів приймати вірні рішення в умовах невизначеності тощо.

Прикладами прояву м'яких навичок (soft skills) під час здобуття вищої військової освіти є чітка та лаконічна доповідь командира про ситуацію в навчальній групі, суворе дотримання статуту військової служби та наказів, самоконтроль та надійність при виконанні службового завдання, бездоганна взаємодія в складі патруля, довіра до партнера, командира тощо [22, с. 81].

Слід зауважити, що у військовій сфері вищезгадані навички не просто доповнюють одна одну, а є синергетичними. Оскільки військовослужбовець може мати чудові професійні навички (hard skills), наприклад, бути найкращим снайпером, але без м'яких навичок (soft skills), наприклад, без самоконтролю та роботи в команді, тобто він може стати тягарем для підрозділу в критичний момент. Або навпаки, коли командир може мати відмінні м'які навички (soft skills), наприклад, вміння мотивувати, але без необхідних професійних навичок (hard skills), наприклад, незнання тактики та управління ресурсами, його підрозділ зазнає невдачі через некомпетентність.

Таким чином, для успіху у військовій службі потрібен баланс між технічною підготовкою (hard skills) та м'якими навичками (soft skills).

Автори центральне місце серед м'яких навичок (soft skills) надають емоційному інтелекту. В наукових джерелах емоційний інтелект визначається, як здатність до усвідомлення, розуміння, використання, управління власними емоціями та емоціями інших. Дослідники наголошують, що емоційний інтелект є ключовим ресурсом, для прийняття рішень у кризовій ситуації, тому що він дозволяє зберігати холонокровність під час стресових ситуацій; запобігти емоційному вигоранню через підтримку власної функціональної активності;

прояву резонансного лідерства, тобто тільки офіцер із розвинуеною емпатією здатний ефективно мотивувати, згуртовувати та надавати необхідну підтримку підлеглим, що є основою бойового духу, згуртованості підрозділу [19, с. 25-26].

Отже, актуальність нашого дослідження зумовлена стратегічною необхідністю переходу від підготовки офіцера-виконавця до підготовки офіцера-лідера, який має високий рівень емоційного інтелекту. Вважаємо, що необхідним є розробка та наукове обґрунтування системної інтеграції методів розвитку емоційного інтелекту в освітнє середовища вищих військових навчальних закладів, щоб забезпечити всебічний розвиток майбутнього офіцера.

Згадуючи про класифікацію «м'яких навичок» (soft skills), вважаємо за необхідне розглянути вищезазначені навички в контексті стандартів НАТО та лідерських компетенцій, що на сьогодні є доволі актуальним питанням і потребує уважного ставлення дослідників.

Вдалось зафіксувати, що в умовах переходу Збройних Сил України на стандарти НАТО, концепція підготовки майбутнього офіцера зазнає докорінних змін, а саме: перехід від жорсткої ієрархічної моделі управління («command and control») до моделі лідерства через делегування та довіру («mission command»). Більше того, у цій системі «м'які навички» (soft skills) перестають бути допоміжними і стають критично важливими для виживання підрозділу та виконання бойового завдання [4, с. 7].

Згідно з доктринальними документами НАТО (зокрема, за підходами, викладеними в концепції Strategic Communication та посібниках з лідерства), ключові soft skills офіцера можна класифікувати за трьома основними напрямками: когнітивно-поведінкові навички (cognitive skills), комунікативно-міжособистісні навички (interpersonal skills) та лідерські компетенції за моделлю NATO (leadership framework).

Кожен із зазначених вище напрямків розглянемо більш детально та окреслимо перелік ключових компетентностей, якими має володіти сучасний офіцер для ефективного керівництва підрозділом у динамічних умовах сьогодення [26].

Когнітивно-поведінкові навички (cognitive skills) у контексті військового лідерства за стандартами НАТО – це інтелектуальні здібності офіцера, які дозволяють йому ефективно опрацьовувати інформацію, приймати рішення в умовах стресу та адаптувати свою поведінку до ситуації, що швидко змінюється. На наш погляд, до когнітивно-поведінкових навичок належать критичне мислення (здатність аналізувати великі обсяги інформації в умовах гібридних загроз та виділяти пріоритети), адаптивність (швидке реагування на зміну бойової обстановки та здатність до імпровізації в межах задуму командира), прийняття рішень (готовність брати відповідальність на себе в умовах невизначеності та обмеженого часу) тощо.

Комунікативно-міжособистісні навички (interpersonal skills) – це сукупність соціальних здібностей офіцера, що забезпечують ефективну взаємодію, побудову довіри та координацію зусиль усередині підрозділу, а також з представниками інших структур (суміжними підрозділами, цивільним населенням, іноземними партнерами). До комунікативно-міжособистісних навичок відносимо активне слухання та фідбек (вміння не лише віддавати накази, а й чути підлеглих, що формує атмосферу психологічної безпеки в групі), міжкультурну компетентність

(здатність ефективно взаємодіяти з партнерами з різних країн, розуміючи їхній культурний та професійний контекст) і навички ведення переговорів та медіацію (вирішення конфліктів всередині підрозділу та взаємодія з цивільним населенням у зоні конфлікту). Разом із тим, зазначимо, що комунікативно-міжособистісні навички є ядром емоційного інтелекту офіцера, що відповідає стандартам взаємосумісності між різними ланками військового управління, забезпечуючи плавний перехід від вертикальної ієрархії до мережецентричної взаємодії.

Лідерські компетенції за моделлю NATO (leadership framework) – це цілісна система професійних характеристик, знань та поведінкових моделей, які забезпечують здатність командира ефективно діяти в багатонаціональному середовищі, керувати складними системами та досягати мети в умовах сучасного багатодоменого бою. Стандарти НАТО виділяють специфічний перелік лідерських якостей, які безпосередньо базуються на високому рівні емоційного інтелекту: надихаюче лідерство (здатність мотивувати особовий склад не лише через статутний примус, а через особистий приклад та спільні цінності), емпатія та турбота про благополуччя (офіцер стандарту НАТО відповідає за психологічний стан своїх підлеглих, розпізнає ознаки бойового стресу та запобігає вигоранню), розвиток інших (наставництво та коучинг як постійний процес підготовки сержантського та рядового складу) тощо [20, с. 12-16].

Резюмуючи, перехід на класифікацію soft skills за стандартами НАТО дозволяє відійти від радянської парадигми «офіцер – це лише адміністратор» до сучасної – «офіцер – це лідер-інтелектуал». Відтак, високий рівень емоційного інтелекту дозволяє офіцеру ефективно використовувати концепцію Mission Command (управління через завдання), де підлеглим надається свобода у виборі способів виконання завдання, що неможливо без взаємної довіри та високого рівня комунікації.

Проілюструємо викладене вище яскравими прикладами в табл. 5.34.

Таблиця 5.34.

Порівняльна характеристика професійних компетенцій офіцера: традиційний та сучасний підходи

Сфера компетенцій	Hard Skills	Soft Skills за стандартами НАТО
Управління підрозділом	Знання статутів, тактичних нормативів та регламентів.	Mission Command: здатність делегувати повноваження, довіряти підлеглим та надихати на виконання завдання.
Прийняття рішень	Дотримання алгоритмів та інструкцій в стандартних ситуаціях.	Адаптивність та критичне мислення: швидке прийняття рішень в умовах хаосу, браку часу та високого ризику.
Комунікація	Вертикальна передача наказів (директивний стиль), субординація.	Активне слухання та емпатія: побудова горизонтальних зв'язків, розуміння психологічного стану бійця та надання зворотного зв'язку.
Робота зі стресом	Фізична витривалість, знання правил безпеки.	Резонансне лідерство та саморегуляція: управління власним гнівом/страхом та здатність стабілізувати емоційний стан підлеглих.

Продовження таблиці 5.34.

Навчання підлеглих	Проведення занять згідно з планом бойової підготовки.	Менторство та коучинг: індивідуальний розвиток потенціалу кожного сержанта та солдата, виховання лідерів.
Взаємодія	Взаємодія суто в межах свого роду військ/підрозділу.	Міжкультурна компетентність: вміння працювати в складі багатонаціональних штабів та взаємодіяти з цивільним населенням.

Сформулюємо основні висновки: по-перше, «жорсткі навички» забезпечують спроможність офіцера виконувати технічні задачі, тоді як «м'які навички», базою яких є емоційний інтелект, забезпечують стійкість (resilience) та гнучкість підрозділу; по-друге, в умовах сучасної високотехнологічної та маневрової війни, офіцер, який володіє лише hard skills, стає передбачуваним для ворога, тоді як розвинений soft skills дозволяє діяти нестандартно.

5.1.2. Еволюція концепцій емоційного інтелекту в психолого-педагогічній науці

Поняття «емоційний інтелект» пройшло довгий шлях від вузькоспеціалізованого психологічного конструктора до одного з ключових факторів успіху в освіті, військовій сфері та бізнесі. Еволюція цього поняття відображає визнання того, що академічний інтелект недостатній для пояснення життєвої та професійної ефективності людини.

В словнику академічний інтелект визначається, як комплекс інтелектуальних умінь, навичок і стратегій, що забезпечують людині успішність у навчальній та науково-дослідницькій діяльності. Він виявляється в здатності ефективно засвоювати інформацію, критично мислити, вирішувати навчальні завдання, організовувати власну роботу та створювати нові знання. До ключових компонентів академічного інтелекту належать когнітивні здібності, академічні навички, навчальні стратегії, дослідні компетентності тощо. Академічний інтелект має певну різницю з іншими видами інтелекту. Наприклад, вищезгаданий інтелект відрізняється від емоційного тим, що фокусується на пізнавальних і навчальних процесах, а не на емоціях [14].

У результаті теоретичного дослідження з'ясовано, що концепція емоційного інтелекту має глибоке теоретичне коріння, закладене ще в роботах із множинного інтелекту Г. Гарднера і соціального інтелекту Е. Торндайком. Також слід наголосити, що зарубіжна теоретична база набула потужного розвитку завдяки роботам таких дослідників, як Р. Бар-Она, Д. Гоулмана, Дж. Мейєра та П. Селовея.

Підводячи підсумки аналізу еволюцій наукових підходів дослідження емоційного інтелекту, пропонуємо наступну періодизацію вивчення емоційного інтелекту, наведену в табл. 5.35. «Періодизація вивчення емоційного інтелекту».

Періодизація вивчення емоційного інтелекту

Період	Видатні дослідники	Досягнення
Початковий: від Античності до XIX століття	Аристотель, Демокріт, Епікур, Платон, Сократ та інші.	В античних цивілізаціях, вже розглядали роль емоцій у людському житті. Філософи обговорювали емоції та їх вплив на мораль, розум і поведінку.
	Аврелій, З. Кітійський, Ксенофан, Плутарх, Сенека, Цицерон та інші.	Представники стоїцизму зосереджували увагу на значенні добра і зла для гідного життя. Вони вважали, що людина чинить зло через внутрішнє спотворення, що призводить до зіпсованості людської природи.
	Т. Карфагенський, А. Аврелій, С. Боецій, Ф. Аквінський, П. Абеляр та інші. Ф. Бекон, Т. Гоббс, Р. Декарт, Дж. Локк, Б. Спіноза та інші.	У період Середньовіччя емоції часто розглядалися в контексті релігії та моралі. Висвітлювалися емоції як важливий елемент духовного життя.
	Кант, Дж. Берклі, Д. Юм, Ж.-Ж. Руссо, Вольтер, Д. Дідро та інші.	У Новий час дослідники розмежували чуттєву та розумну діяльність людини. Метою людства є гармонійне співіснування, тому чуттєва сфера стала ключовим об'єктом філософського вивчення. У період Просвітництва інтерес до емоцій зростає, але їх роль у психології ще не була досліджена систематично. Пізніше більш уважно досліджували емоції, покладаючи акцент на їх важливість для індивідуального самовираження.
Розвиток теорій XIX-XX ст.	Д. Крузо, П. Соловей, Дж. Майєр, Д. Гулман та інші.	Розвиток психології як науки привів до появи перших наукових теорій емоцій, які висвітлювали взаємозв'язок між фізіологічними реакціями та емоціями. Дослідження емоційного інтелекту розпочалося з використання терміну «емоційний інтелект» та випуску книги Д. Гулмана, що робить цю концепцію широко відомою.
Психометричні вимірювання XX-XXI ст.	Костас Петридес, Саймон Барон-Косен, Саллі Вілрайт, Вадим Барко, Петро Олешко, Сергій Ковальчук, Наталія Бондаренко та інші.	Психометричні дослідження емоційного інтелекту спрямовані на вимірювання і аналіз різних аспектів емоційного інтелекту за допомогою стандартизованих тестів та психометричних інструментів. Сучасні дослідники вважають, що ці дослідження допомагають краще зрозуміти природу та важливість емоційного інтелекту, а також розробляти і вдосконалювати інструменти для його вимірювання.

Період складних методів аналізу даних XX-XXI ст.	Еллен Хамакер, Клаус Шерер, Кетрін Гейтс, Людмила Колісник, Сергій Антоненко, Світлана Дубовик, Вікторія Козлова та інші.	Період складних методів аналізу даних емоційного інтелекту, спрямований на використання передових статистичних і аналітичних методів для більш точного розуміння та інтерпретації даних, отриманих у дослідженнях емоційного інтелекту. Ці методи дозволяють науковцям глибше досліджувати емоційний інтелект та його вплив на різні аспекти життя за допомогою більш точних і комплексних аналітичних інструментів.
Прикладні дослідження XX-XXI ст.	Річард Бояціс, Іріс Маус, Назар Подольчак, Наталія Цигилик, Ганна Вошколуп, Еліна Главінська, Євген Потапчук, Юлія Стасюк, Андрій Кобченко та інші.	Прикладні дослідження емоційного інтелекту спрямовані на застосування теорій і практичних знань про емоційний інтелект для розв'язання конкретних практичних проблем або досягнення певних цілей. Ці прикладні дослідження сприяють впровадженню теорій емоційного інтелекту в різні сфери життя для покращення результатів і якості життя людей.
Міждисциплінарні дослідження XX-XXI ст.	Гуоін Чжао, Рана ель Каліубі, Євгеній Кулібаба, Олександр Кобилянський, Ганна Вошколуп та інші.	Міждисциплінарні дослідження спрямовані на поєднання знань та методів різних наукових дисциплін для розв'язання складних проблем або вивчення складних явищ. Ці міждисциплінарні дослідження дозволяють отримати глибше розуміння емоційного інтелекту та його впливу на різні аспекти людського життя, починаючи від психічного здоров'я та закінчуючи соціальними взаємодіями та бізнес-практиками.
Сучасний стан вивчення емоційного інтелекту по теперішній час	Ліза Фельдман Барретт, Карін Рулофс, Мая Пантич, Вадим Барко, Юлія Стасюк, Тетяна Андрієнко, Наталія Чумак та інші.	На сьогоднішній день вивчення емоційного інтелекту перебуває на високому рівні активності та зацікавленості. Ці тенденції вказують на зростаючий інтерес до емоційного інтелекту та його значення для різних аспектів життя людей, а також на потенціал для подальшого розвитку як теоретичної, так і прикладної науки.

Для нашого дослідження є цікавою теорія множинного інтелекту Г. Гарднера. Дослідник запропонував концепцію, згідно з якою інтелект розглядається як не одна загальна здатність, а кілька незалежних один від одного видів інтелекту, кожен із яких відповідає за певні способи сприйняття, аналізу, взаємодії з оточуючими тощо. На сьогоднішній день виокремлюють 8 основних видів інтелекту за Г. Гарднером (рис. 5.12.), а саме: лінгвістичний або мовний (тобто, це здатність ефективно використовувати мовлення – говорити, писати, створювати тексти, точно висловлювати думки тощо), логіко-математичний (уміння аналізувати, логічно мислити, будувати причинно-наслідкові зв'язки, вирішувати завдання та працювати з числами), просторово-візуальний (здатність сприймати та

моделювати простір, працювати з образами, кресленнями, схемами тощо), музичний (чутливість особистості до ритму, мелодії, тембру, а також вміння створювати чи відтворювати музичні структури), кінестетичний або тілесно-руховий (вдале застосування координації рухів, спритності, моторних навичок тощо, з метою вирішення завдань), міжособистісний або соціальний (розуміння емоцій своїх та чужих, мотивів та поведінки інших людей, здатність до комунікації, взаємодії та співробітництва з оточуючими), внутрішньоособистісний або інтраперсональний (здатність розуміти свої власні емоції, цілі та стани, ефективно керувати собою в будь-якій ситуації), натуралістичний (чутливість до природи, здатність розрізняти рослини, тварини, природні явища, працювати з природним середовищем тощо) [23, с. 17].

Зауважимо, що іноді виділяють дев'ятий тип – екзистенційний інтелект – це вміння розмірковувати про сенс життя, моральні та філософські питання. Унаочнимо на рис.5.12. види інтелекту, що існують, за Г. Гарднером.

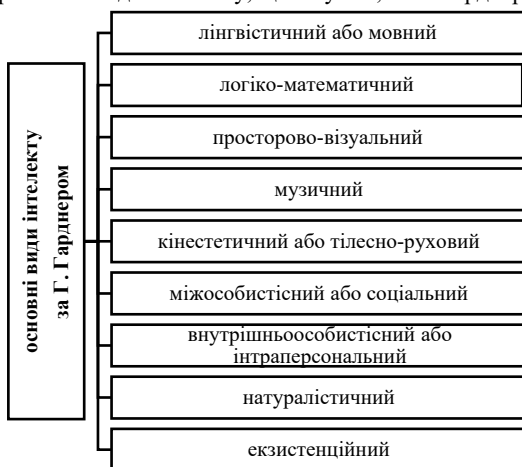


Рис. 5.12. Основні види інтелекту за Г. Гарднером.

Отже, теорія множинного інтелекту Г. Гарднера демонструє, що кожна особистість має унікальне поєднання здібностей, а інтелект не обмежується лише логікою чи мовою. Розуміння різних типів інтелектів дозволяє ефективніше організовувати навчання, розкривати потенціал здобувача освіти та створювати більш ефективне, гнучке та індивідуалізоване освітнє середовище.

Е. Торндайк, один з дослідників інтелекту, вважав, що соціальний інтелект є так само важливим, як і інтелект абстрактний або механічний, оскільки він визначає успішність людини в повсякденних стосунках і професійній діяльності та запропонував інтерпретувати поняття соціального інтелекту як окремої форми людського інтелекту [27, с. 229]. Він зазначав, що соціальний інтелект – це «здатність розуміти інших людей і мудро діяти у взаєминах з ними», а також наголошував, що він включає такі компоненти (рис. 5.13):

- уміння правильно сприймати поведінку, емоції та наміри інших людей;
- здатність прогнозувати реакції та результати соціальних взаємодій;

- ефективне налагодження співпраці та комунікації;
- уміння адаптувати власну поведінку до соціального контексту.

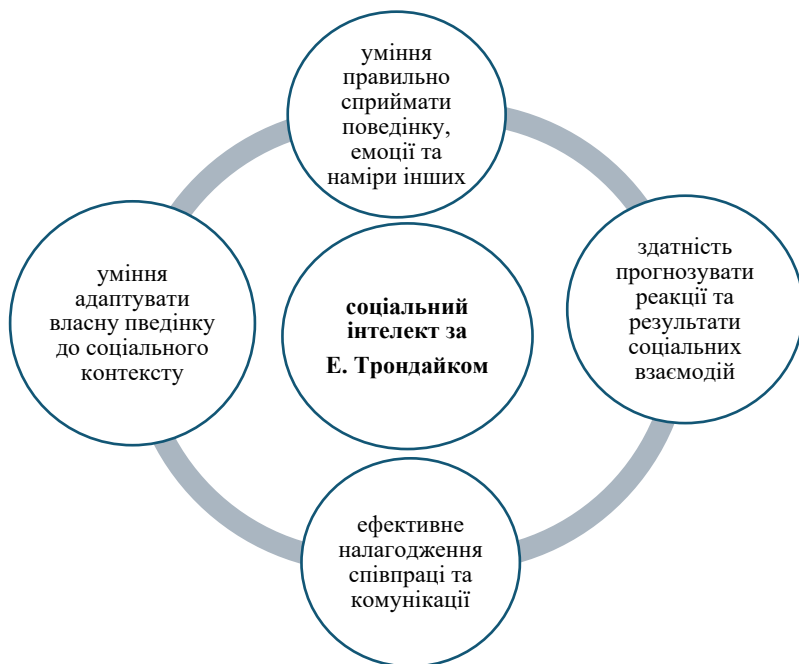


Рис. 5.13. Модель соціального інтелекту за Е. Торндайком.

Таким чином, соціальний інтелект за Е. Торндайком визначається, як ключова здатність, яка забезпечує ефективну взаємодію між людьми. Він допомагає розуміти інших, будувати конструктивні стосунки та приймати мудрі соціальні рішення. Також слід зауважити, що розвиток соціального інтелекту підвищує успішність у навчанні, професійній діяльності та міжособистісній комунікації.

З літературних джерел ми дізнались, що Дж. Мейєра і П. Селовея створили авторську модель здібностей (рис. 5.14), де визначили емоційний інтелект як когнітивну здатність до обробки інформації, пов'язаної з власними емоціями та емоційним станом оточуючих. Їхня модель базується на чотирьох ключових компонентах: сприйняття емоцій (розпізнавання власних і чужих емоцій, невербальних сигналів, міміки, інтонації); використання емоцій у мисленні (здатність застосовувати емоції для підтримки мислення, мотивації, творчості); розуміння емоцій (уміння аналізувати причини емоцій, їх зміни, комбінації та наслідки; управління емоціями (свідоме регулювання власних емоцій і конструктивний вплив на емоції інших) [25, с. 10].

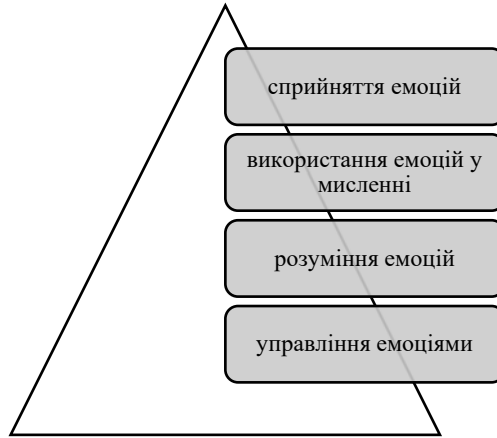


Рис. 5. 14. Модель здібностей Дж. Мейєра і П. Селовея.

Не секрет, що саме Дж. Мейєр і П. Селовеї стали першими, хто науково обґрунтував поняття емоційного інтелекту та створив його структуровану модель. Їхня концепція заклала основу сучасних досліджень у цій сфері та вплинула на розвиток психології, педагогіки й менеджменту.

Наприклад, Д. Гоулман, який продовжував популяризувати концепцію емоційного інтелекту, розробив власну змішану модель. Дослідник під змішаною моделлю емоційного інтелекту розумів набір компетенцій, що включають самоусвідомлення (розуміння власних емоцій, їх впливу на поведінку й прийняття рішень, а також уміння адекватно оцінювати свої сильні та слабкі сторони), саморегуляція (здатність керувати емоційними імпульсами, стримувати негативні реакції, залишатися врівноваженим у стресових ситуаціях), мотивація (внутрішня спонука досягати мети, наполегливість, оптимізм, уміння долати перешкоди), емпатія (здатність розуміти переживання й потреби інших людей, співчувати, враховувати їхні емоції під час взаємодії), соціальні навички (уміння ефективно спілкуватися, працювати в команді, вирішувати конфлікти, будувати стосунки, впливати на інших і надихати їх [24, с. 11]. Проілюструємо викладене вище на рис. 5.15.

Наголосимо, що вищезгадана модель знайшла своє підтвердження в бізнес-сфері та лідерстві. Модель Д. Гоулмана підкреслює, що емоційний інтелект – це набір соціальних та особистісних компетентностей, які визначають успіх людини в спілкуванні, лідерстві, управлінні та професійній діяльності. На відміну від когнітивного інтелекту емоційний можна свідомо розвивати протягом усього життя.

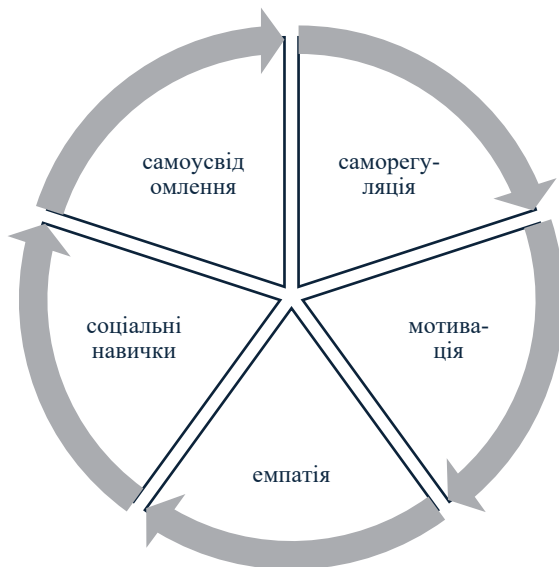


Рис. 5.15. Модель емоційного інтелекту за Д. Голманом.

Виокремимо ще одного дослідника емоційного інтелекту – Р. Бар-Он, який розробив модель емоційно-соціальних компетенцій (рис. 5.16). Емоційний інтелект він розглядав як сукупність навичок і здатностей, необхідних для розуміння себе та інших, управління поведінкою та адаптації до вимог середовища. Бар-Он виділив 5 блоків компетенцій, що складаються з 15 компонентів, таких як внутрішньоособистісні компетенції (самоусвідомлення, самоповага, самореалізація, незалежність, емоційна усвідомленість); міжособистісні компетенції (емпатія, міжособистісні стосунки, соціальна відповідальність); управління стресом (толерантність до стресу, контроль імпульсів); адаптивність (гнучкість, реалістичність або уміння оцінювати ситуацію, розв’язання проблем); загальний настрій (оптимізм, щастя, задоволеність життям тощо) [21, с. 22].

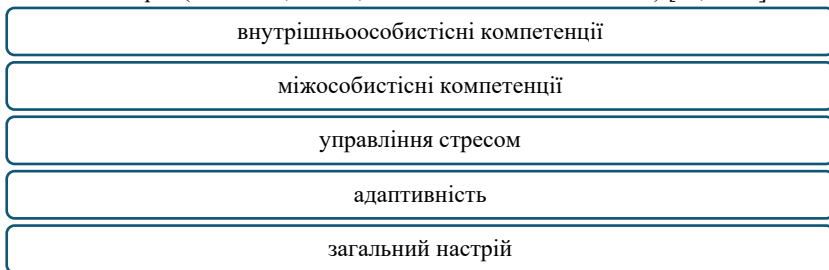


Рис. 5.16. Модель емоційного інтелекту Р. Бар-Она.

Виходячи з вищезазначеного, розуміємо, що модель Р. Бар-Она підкреслює, що емоційний інтелект – це комплекс емоційних і соціальних навичок, які забезпечують ефективне функціонування людини в різних життєвих ситуаціях. Вона орієнтована на практичну поведінку, адаптивність і здатність зберігати емоційну рівновагу, що робить її цінною для освіти, лідерства, військової підготовки та психологічної допомоги.

Також зазначимо, що модель емоційного інтелекту Р. Бар-Она становить важливе підґрунтя для нашого дослідження, оскільки вона інтегрує емоційні та соціальні компетенції, які визначають здатність особистості ефективно взаємодіяти, адаптуватися та зберігати емоційну стійкість у різних умовах діяльності. Наведемо порівняльну характеристику моделей емоційного інтелекту в табл. 5.36.

Таблиця 5.36.

Порівняльна характеристика основних моделей емоційного інтелекту в контексті військової діяльності

Критерій порівняння	Здібнісна модель (Дж. Мейер, П. Селовей)	Змішана модель (Д. Гоулман)	Соціально-емоційна модель (Р. Бар-Он)
Визначення EI	Когнітивна здатність переробляти емоційну інформацію.	Сукупність лідерських навичок та особистісних рис.	Набір взаємопов'язаних емоційних та соціальних навичок.
Ключові компоненти	Сприйняття, використання, розуміння та управління емоціями.	Самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички.	Самопізнання, міжособистісні навички, адаптивність, управління стресом.
Військовий контекст: сильні сторони	Дозволяє офіцеру тверезо оцінювати обстановку («холодний розум») без впливу паніки.	Акцентує увагу на лідерстві та здатності вести за собою підлеглих у критичних ситуаціях.	Максимально орієнтована на стресостійкість та адаптацію до змінних умов бою.
Фокус у підготовці	Інтелектуальний аналіз емоцій як даних для прийняття рішень.	Розвиток харизми, авторитету та емоційного резонансу з підрозділом.	Забезпечення психологічного благополуччя та здатності до тривалих навантажень.
Інструментарій оцінки	Тест MSCEIT (об'єктивні завдання).	Опитувальник ESCI (оцінка 360° – командирами та колегами).	Опитувальник EQ-i 2.0 (самозвіт).

Відтак, можна впевнено стверджувати, що для військового вищого навчального закладу найбільш прийнятним є інтегративний підхід. Наприклад, модель Мейєра-Селовея критично важлива для штабної роботи (аналіз інформації), тоді як модель Бар-Она є ключовою для підрозділів, що безпосередньо виконують бойові завдання (управління стресом).

Нарешті, не зважаючи на різні підходи, усі три моделі визнають саморегуляцію центральним елементом. Для офіцера це означає здатність зберігати здатність та пригнічувати деструктивні емоції, такі як, страх, гнів тощо, під час обстрілів чи втрат.

За нашими переконаннями, якщо модель Гоулмана можна розвивати через тренінги з лідерства, то модель Мейєра-Селовея потребує більш глибокої психологічної підготовки та розвитку когнітивних навичок розрізнення мікровиразів обличчя та прихованих емоцій ворога чи цивільного населення.

Є впевненість у тому, що використання моделі Р. Бар-Она дозволяє прогнозувати рівень «вигорання» особового складу, оскільки вона включає такі параметри, як «оптимізм» та «самоактуалізація», що є фундаментом морально-психологічного стану військ.

Українські дослідники також активно вивчають емоційний інтелект, часто адаптуючи та розвиваючи ідеї зарубіжних шкіл, інтегруючи їх у контекст української психології та педагогіки.

Наприклад Д. Лубковська досліджує емоційний інтелект у контексті педагогічної діяльності та розвитку особистості. Саме її погляди на емоційний інтелект і будуть слугувати певною основою для нашого дослідження. Отже, Д. Лубковська емоційний інтелект розглядала як інтегральну особистісну якість, що забезпечує адекватне розуміння та регуляцію емоційних станів як власних, так і інших людей, а також ефективну взаємодію в соціальному середовищі. Вона підкреслює його значення для професійної компетентності, зокрема в педагогічній сфері [8, с. 123].

Погляди Д. Лубковської на емоційний інтелект створюють важливу теоретичну основу для нашого дослідження, оскільки дозволяють розглядати його не лише як окрему психологічну характеристику, а як інтегральну особистісну якість, що поєднує здатність розуміти, усвідомлювати й регулювати власні емоційні стани, а також ефективно взаємодіяти з іншими людьми. У її підході особлива увага приділяється ролі емоційного інтелекту в професійній діяльності, зокрема педагогічній, де емоційна грамотність визначає рівень комунікативної культури, стресостійкості, здатності до конструктивної взаємодії та розв'язання конфліктів.

Таким чином, трактування емоційного інтелекту, за Лубковською, дає змогу обґрунтувати його ключове значення для формування професійної компетентності майбутніх офіцерів, оскільки військово-педагогічна діяльність також вимагає високого рівня емоційної саморегуляції, емпатії, відповідальності та готовності до ефективної комунікації в умовах підвищеної психологічної напруги. Це робить її концепцію релевантною та методологічно значущою для подальшої розробки авторської моделі розвитку емоційного інтелекту у вищому військовому навчальному закладі.

Також займається дослідженням емоційного інтелекту в контексті професійної діяльності та саморегуляції О. Коваленко. В роботі «Емоційний інтелект як детермінанта успішної професійної діяльності» емоційний інтелект інтерпретується як складна інтегративна характеристика особистості, що включає здатність до усвідомлення, розуміння та управління власними емоціями, а також емоціями інших людей з метою досягнення ефективної адаптації, саморегуляції та успішності в різних сферах життя, зокрема в професійній [7, с. 125].

Інтерпретація емоційного інтелекту, запропонована О. Коваленко, поглиблює розуміння цього феномену як багатовимірної інтегративної характеристики особистості, що охоплює усвідомлення, розуміння та цілеспрямоване управління емоційною сферою. Тому емоційний інтелект постає не лише як здатність орієнтуватися в емоціях, а як ключовий механізм адаптації, професійної саморегуляції та забезпечення ефективної поведінки в різних життєвих і професійних ситуаціях.

Розуміння емоційного інтелекту крізь призму адаптації та саморегуляції, запропоноване О. Коваленком, є надзвичайно важливим для військової сфери, де від офіцера вимагається високий рівень психологічної стійкості, здатність контролювати власні емоції в умовах стресу та ефективно взаємодіяти з особовим складом. Такий підхід дозволяє підкреслити значення емоційного інтелекту як передумови професійної ефективності майбутніх офіцерів, що створює цінні теоретичні орієнтири для обґрунтування й подальшого удосконалення авторської моделі його формування у вищому військовому навчальному закладі.

Т. Мороз досліджує емоційний інтелект, як розвиток особистості та лідерських якостей. У наукових роботах емоційний інтелект розглядається як система особистісних якостей і здібностей, що дозволяють ефективно сприймати, аналізувати, розуміти та впливати на емоційні стани як власні, так і оточуючих, що є критично важливим для міжособистісної взаємодії, лідерства та досягнення життєвих цілей [12, с. 221-222].

Наукові підходи Т. Мороз підкреслюють ключову роль емоційного інтелекту в розвитку особистості та формуванні лідерських якостей. Інтерпретуючи його як систему взаємопов'язаних особистісних характеристик і здібностей, дослідниця акцентує увагу на здатності людини ефективно сприймати, аналізувати, розуміти та цілеспрямовано впливати як на власні емоції, так і на емоційні стани інших. Саме ця здатність забезпечує успішну міжособистісну взаємодію, сприяє формуванню авторитету, довіри й конструктивного лідерського впливу.

Погляди Т. Мороз дозволяють стверджувати, що емоційний інтелект є фундаментальним чинником ефективного лідерства, професійного становлення та досягнення життєвих цілей. Для підготовки майбутніх офіцерів ця концепція є особливо значущою, адже лідерство, управління людьми, прийняття рішень у складних умовах та взаємодія в колективі безпосередньо залежать від рівня розвитку емоційної компетентності. Отже, наукові напрацювання Т. Мороз розширюють методологічні засади нашого дослідження, підтверджуючи необхідність цілеспрямованого формування емоційного інтелекту у військово-освітньому середовищі.

Дослідження емоційного інтелекту серед військовослужбовців є надзвичайно актуальною темою, особливо в умовах сучасного збройного конфлікту держави агресора проти України. Розвинений емоційний інтелект розглядається як важливий фактор стресостійкості, ефективності лідерства, психологічної сумісності в підрозділах та успішної адаптації до військової служби майбутніх офіцерів.

В Україні, особливо після повномасштабного вторгнення, зростає кількість досліджень, присвячених психологічному стану військовослужбовців, їхній стресостійкості та ролі емоційного інтелекту під час несення військової служби.

Так, наприклад, П. Ткачук досліджує різні аспекти емоційного інтелекту у військових лідерів та його вплив на ефективність управління [18, с. 226].

Дослідження П. Ткачука щодо емоційного інтелекту військових лідерів підкреслюють стратегічну важливість розвитку емоційної компетентності для ефективного військового управління. Науковець розглядає емоційний інтелект як ключову характеристику сучасного офіцера, що визначає його здатність впливати на підлеглих, підтримувати морально-психологічний клімат, приймати виважені рішення та залишатися ефективним у стресових та екстремальних умовах.

У роботах П. Ткачука виокремлюється, що високий рівень емоційного інтелекту сприяє підвищенню якості командної взаємодії, покращує комунікативну культуру, зменшує ризики конфліктів і сприяє формуванню довіри між командиром та особовим складом. Військовий лідер із розвинутими емоційними здібностями краще розуміє поведінку підлеглих, регулює власні реакції й забезпечує стабільність у критичних ситуаціях.

Зазначимо, результати досліджень П. Ткачука підтверджують, що емоційний інтелект є не лише психологічною характеристикою, а чинником бойової та управлінської ефективності, що має бути обов'язковим елементом професійної підготовки майбутніх офіцерів.

Також слід виокремити дослідження таких сучасних українських дослідників, як Г. Дубровинський та О. Рябова, які вивчали зв'язок емоційного інтелекту військовослужбовців з психологічною сумісністю у військовому підрозділі [5, с. 33-34].

Дослідження Г. Дубровинського та О. Рябової роблять вагомий внесок у розуміння значення емоційного інтелекту саме в контексті військової служби, акцентуючи увагу на його зв'язку з психологічною сумісністю у військових підрозділах. У їхніх працях підкреслюється, що рівень емоційної компетентності військовослужбовців безпосередньо впливає на якість взаємодії, згуртованість і ефективність спільної діяльності.

Науковці встановили, що розвинений емоційний інтелект сприяє кращому розумінню міжособистісних відмінностей, підвищує здатність до конструктивної комунікації, дозволяє оперативно долати напруженість і запобігати конфліктам. Завдяки цьому підрозділ функціонує більш злагоджено, демонструє вищий рівень психологічної стійкості, адаптивності та бойової ефективності.

Таким чином, результати досліджень Дубровинського та Рябової підтверджують, що емоційний інтелект є чинником не лише індивідуального, а й групового рівня, визначаючи психологічну сумісність і якість колективної діяльності військових підрозділів. Це створює додаткові аргументи на користь його цілеспрямованого розвитку в процесі підготовки майбутніх офіцерів Збройних Сил України.

Наукові дослідження Т. Мацевко та О. Куцого демонструють важливу роль емоційного інтелекту у формуванні лідерських якостей сержантського складу Збройних Сил України. Дослідники підкреслюють, що розвиток емоційної компетентності є одним із ключових чинників професійного становлення сучасного військового лідера, оскільки саме емоційний інтелект забезпечує здатність ефективно керувати підлеглими, підтримувати дисципліну, мотивувати особовий склад та створювати позитивний психологічний клімат у підрозділі [10, с. 45].

У їхніх роботах наголошується, що високий рівень емоційної усвідомленості, навички регуляції емоцій та емпатія дозволяють сержантам оперативно реагувати на психологічні труднощі військовослужбовців, запобігати конфліктам і забезпечувати стабільність взаємин у колективі. Саме ці якості формують основу авторитетного та відповідального керівництва, що є критично важливим у сучасних умовах реформування та розвитку професійного сержантського корпусу.

Таким чином, результати досліджень Т. Мацевко та О. Куцого підтверджують, що емоційний інтелект є невід'ємною складовою лідерського потенціалу сержантів, а його цілеспрямований розвиток має бути інтегрований у систему військової освіти та підготовки, забезпечуючи підвищення ефективності управління та боєздатності підрозділів.

Наприклад, В. Демидюк досліджує психологічні чинники запобігання та подолання емоційного вигорання військовослужбовців, де емоційний інтелект відіграє ключову роль [3, с. 116]. Розвідки В. Демидюка засвідчують, що емоційний інтелект є одним із визначальних чинників у запобіганні та подоланні емоційного вигорання військовослужбовців. Науковець підкреслює, що здатність усвідомлювати власні емоційні стани, своєчасно розпізнавати ознаки напруження та ефективно регулювати емоції суттєво знижує ризики виснаження, дезадаптації та зниження професійної ефективності.

У його працях наголошується, що розвинений емоційний інтелект виконує роль захисного психологічного механізму, який сприяє підтриманню внутрішньої рівноваги, зменшує вплив хронічного стресу та підсилює стійкість до бойових і службових навантажень. Саме емоційна компетентність допомагає військовослужбовцям не лише краще долати професійні труднощі, а й попереджати розвиток вигорання на ранніх етапах.

Таким чином, висновки В. Демидюка підтверджують, що емоційний інтелект є критично важливою складовою психологічного здоров'я та життєстійкості військовослужбовців, а його цілеспрямований розвиток має бути включений у програми військово-професійної підготовки та системи підтримки особового складу.

Така дослідниця, як Б. П. Воловоденко досліджувала психологічні особливості емоційного інтелекту в чоловіків та жінок-військових, а також його зв'язок з толерантністю до невизначеності та резилієнтністю [2, с. 16-18].

Дослідження Б. Воловоденко розкривають важливі аспекти функціонування емоційного інтелекту у контексті гендерних особливостей військовослужбовців і його взаємозв'язку з ключовими психологічними характеристиками, зокрема толерантністю до невизначеності та резилієнтністю. Науковиця показує, що рівень емоційної компетентності військових різної статі може мати відмінності у структурі та способах прояву, проте в обох групах емоційний інтелект виступає вагомим чинником адаптації до складних та непередбачуваних умов військової діяльності.

Особливо важливо, що Б. Воловоденко підкреслює взаємозалежність між емоційним інтелектом та здатністю ефективно діяти в умовах невизначеності, а також із резилієнтністю – психологічною стійкістю, яка дозволяє військовослужбовцям швидко відновлюватися після стресу. Розвинені емоційні здібності допомагають краще орієнтуватися в складних ситуаціях, контролювати реакції, зберігати ясність мислення та підтримувати ефективність діяльності, незважаючи на зовнішні виклики.

Таким чином, результати дослідження Б. Воловоденко підсилюють наукові аргументи про те, що емоційний інтелект є критичним ресурсом психологічної стійкості та адаптивності військовослужбовців, а його розвиток має бути системно інтегрований у програми підготовки як чоловіків, так і жінок у Збройних Силах України.

Досліджує розвиток емоційної сфери в курсантів військових закладів вищої освіти також Л. Майстренко [9, с. 67-70]. Розвідки Л. Майстренко, присвячені розвитку емоційної сфери курсантів військових закладів вищої освіти, підкреслюють виняткову значущість емоційного інтелекту в процесі професійного становлення майбутніх офіцерів. Науковиця акцентує, що саме емоційна сфера багато в чому визначає здатність курсантів ефективно адаптуватися до умов

військового навчання, долати стресові фактори, вибудовувати конструктивну взаємодію у військовому колективі та зберігати психологічну рівновагу в умовах підвищеного навантаження.

Згідно з висновками Л. Майстренко, розвиток емоційної компетентності курсантів сприяє формуванню таких важливих професійних якостей, як самоконтроль, відповідальність, емпатійність, дисциплінованість і здатність до конструктивного розв'язання конфліктів. Окрема увага приділяється тому, що формування емоційної стійкості та навичок регуляції емоцій підвищує готовність курсантів діяти в складних і непередбачуваних ситуаціях, що є ключовим для військово-професійної діяльності.

Таким чином, результати досліджень Л. Майстренко підтверджують необхідність цілеспрямованого розвитку емоційної сфери курсантів у системі військової освіти, оскільки саме цей компонент слугує фундаментом їхньої майбутньої професійної ефективності, морально-психологічної стійкості та лідерського потенціалу.

Оскільки проблематика емоційного інтелекту отримала розвиток у контексті психології праці, лідерства та педагогіки, усе ж таки, незважаючи на наявність досліджень зі стресостійкості, вольової регуляції та професійного відбору військовослужбовців, існує суттєва прогалина. На сьогоднішній день відсутня комплексна, науково обґрунтована та експериментально апробована психолого-педагогічна модель формування емоційного інтелекту, адаптована до специфіки вищого військового навчального закладу. Тому що першочерговим у вищій військовій інституції є поєднання жорсткої регламентації та відсутність необхідності розвитку м'яких навичок. Слід виокремити, що наступним недоліком виступає відсутність систематизованого діагностичного інструментарію, валідизованого для оцінки емоційного інтелекту саме у військовому середовищі, тобто з урахуванням високого ризику соціальної бажаності. На наш погляд, слід вважати, що також є відсутність інтеграційних форм та методів, що дозволяють перенести теоретичне знання про емоційний інтелект у відпрацювання практичних навичок командування в екстремальних умовах. Отже, назріла необхідність переходу від теоретичного визнання важливості емоційного інтелекту до розробки конкретних педагогічних технологій його цілеспрямованого формування.

Мета нашого розділу монографії: теоретично обґрунтувати, розробити та довести ефективність моделі формування емоційного інтелекту в здобувачів вищої військової освіти як ключового чинника їхньої професійної готовності до командування.

Аналіз теоретичних посилань дав змогу визначити сутність поняття «емоційний інтелект майбутнього офіцера».

Під поняттям емоційний інтелект майбутнього офіцера розуміємо інтегративну якість особистості, що виявляється в здатності розуміти власні емоції, наявності розвинених навичок самонавіювання та самоспонування, вмінні ефективно керувати особистими чуттями та приводить до розуміння емоцій особового складу, розвитку навичок управління підлеглими військовослужбовцями, вміння ефективно взаємодіяти як з керівним складом, так і зі співслужбовцями, що продуктивно впливає на професійну сферу.

Від себе зазначимо, що емоційний інтелект дає змогу бути розумним із своїми почуттями, а це, у свою чергу, є фундаментальною передумовою для ефективної

взаємодії з іншими людьми. Адже чинники ефективної міжособистісної взаємодії включають емпатію, відкриту комунікацію, емоційну саморегуляцію, активне слухання, усвідомлення власних емоцій і потреб, а також вміння працювати в команді, враховуючи емоційний стан і потреби оточення.

Основна ідея нашої моделі продемонструвати розподіл навичок емоційного інтелекту на внутрішні (особистісні) та зовнішні (соціальні) компоненти. Внутрішній контур фокусується на самопізнанні та саморозвитку: самоусвідомлення (здатність розпізнавати власні емоції, мотивації, потреби); самомотивація (вміння внутрішньо стимулювати себе до дії, досягнення цілей); саморегуляція (контроль емоцій, вміння керувати поведінкою в різних ситуаціях). Зовнішній контур орієнтований на взаємодію з іншими: емпатія (здатність розуміти емоції, почуття інших людей); лідерство (здатність впливати на інших, організовувати та надихати) і соціальна взаємодія (ефективне спілкування, співпраця, побудова стосунків).

Показники, що з'єднують компоненти внутрішнього й зовнішнього контурів моделі емоційного інтелекту, символізують глибoku взаємопов'язаність особистісних і соціальних навичок. Цей взаємозв'язок є обопільним і нерозривним. На наш погляд, удосконалення внутрішніх компонентів позитивно впливає на ефективність взаємодії з оточенням, водночас соціальні контакти й досвід взаємодії з іншими збагачують емоційний внутрішній світ людини, сприяючи її особистісному зростанню.

Акумулюючи все сказане, можемо запропонувати авторську модель емоційного інтелекту майбутнього офіцера (рис. 5.17).



Рис.5.17. Авторська модель емоційного інтелекту майбутнього офіцера.

На наш погляд, емоційний інтелект формується в майбутніх офіцерів під час навчання у вищому військовому навчальному закладі через удосконалення таких особистісних рис, як самоусвідомлення, самомотивація, саморегуляція, емпатія, лідерство та соціальна взаємодія.

Самоусвідомлення – це здатність людини розуміти себе, свої емоції, мотиви, цінності, поведінкові реакції та їхній вплив на інших. У військовому середовищі

самоусвідомлення – це ключова компетентність, адже воно підвищує стійкість до стресу; зменшує імпульсивні рішення; покращує взаємодію в підрозділі; формує лідера, здатного керувати не лише іншими, а й собою. Отже, самоусвідомлення є фундаментальною складовою особистісного розвитку та професійної ефективності військовослужбовця. Воно забезпечує здатність розуміти власні емоції, мотиви та поведінкові реакції, що дає можливість керувати ними усвідомлено й відповідально. Для майбутнього офіцера Збройних Сил України самоусвідомлення виступає основою лідерства, стресостійкості та психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань. Розвинутий рівень самоусвідомлення сприяє прийняттю зважених рішень, формує емоційну стабільність і покращує взаємодію в колективі, роблячи офіцера більш ефективним, людяним і здатним до адаптації в складних умовах військової діяльності.

Самотивація – це внутрішня здатність людини спонукати себе до дії, ставити цілі та наполегливо рухатися до них без зовнішнього примусу. У військовому середовищі самотивація має особливе значення, адже підтримує боездатність та психологічну стійкість; допомагає витримувати високі навантаження; сприяє професійному зростанню та дисципліні; формує офіцера, здатного впевнено діяти в умовах невизначеності. Таким чином, самотивація є важливою внутрішньою характеристикою військовослужбовця, що забезпечує здатність діяти наполегливо, цілеспрямовано й відповідально навіть за умов високих навантажень та стресових ситуацій. Це уміння підтримувати власний рух уперед на основі внутрішніх цінностей, професійних амбіцій та усвідомленої відповідальності. Для майбутнього офіцера Збройних Сил України самотивація виступає ключовою складовою професійної зрілості, зміцнює дисципліну, сприяє досягненню поставлених цілей та формує здатність залишатися ефективним у складних і динамічних умовах військової служби.

Саморегуляція – це здатність людини керувати власними емоціями, думками, поведінкою та фізичними реакціями, особливо в складних або стресових ситуаціях. У військовому середовищі саморегуляція є критично важливою, адже вона підвищує точність і зваженість рішень; забезпечує стійкість до бойового та службового стресу; зміцнює дисципліну й витримку; сприяє ефективній взаємодії в підрозділі. Отже, саморегуляція є ключовою психологічною компетентністю військовослужбовця, що забезпечує здатність зберігати внутрішню рівновагу, керувати емоціями та діями в складних умовах служби. Розвинена саморегуляція допомагає офіцеру діяти виважено, підтримувати оптимальний рівень працездатності, швидко відновлюватися після стресу та залишатися ефективним навіть у ситуаціях високої напруги. Для майбутнього офіцера Збройних Сил України це не лише навичка контролю, а й фундамент професійної надійності, відповідальності та лідерської зрілості.

Виходячи з вищезазначеного, робимо висновок, що самоусвідомлення, самотивація та саморегуляція складають три взаємопов'язані компоненти розвитку емоційного інтелекту, які визначають психологічну зрілість та професійну ефективність майбутнього офіцера. Самоусвідомлення дає змогу розуміти власні емоції, мотиви та цінності, що формує базу для свідомого управління собою. Самотивація забезпечує внутрішній рушій для досягнення цілей, підтримки дисципліни та стійкості в складних умовах служби.

Саморегуляція дозволяє контролювати емоції та поведінку, приймати зважені рішення та зберігати ефективність у стресових ситуаціях. Разом ці компетентності формують психологічно зрілого офіцера, здатного не лише ефективно виконувати службові завдання, а й будувати здорові взаємини в підрозділі, підтримувати бойову готовність і лідерські якості в умовах динамічного військового середовища.

Емпатія – це здатність розуміти, відчувати та враховувати емоційний стан іншої людини, ставити себе на її місце і відповідно реагувати. У військовому середовищі емпатія важлива, оскільки вона сприяє ефективній взаємодії в підрозділі; допомагає зрозуміти стан побратимів і своєчасно підтримати їх; знижує конфліктність і напруженість; розвиває лідерські якості офіцера, роблячи його більш людяним та адаптивним у складних ситуаціях. Таким чином, емпатія є важливою складовою емоційного інтелекту, що забезпечує здатність офіцера розуміти й відчувати емоційний стан інших людей, співпереживати та адекватно реагувати на потреби підлеглих і колег. Вона сприяє налагодженню ефективної взаємодії в підрозділі, зменшенню конфліктності та розвитку командної злагоженості. Для майбутнього офіцера Збройних Сил України емпатія не лише підвищує психологічну адаптивність, а й формує гуманістичне лідерство, що базується на розумінні та підтримці людей у складних і стресових умовах військової діяльності [6, 83-84].

Лідерство – це здатність людини впливати на інших, організовувати їхні дії та спрямовувати колектив на досягнення спільних цілей, при цьому формуючи мотивацію, підтримку та довіру. У військовому середовищі лідерство важливе, оскільки воно забезпечує згуртованість підрозділу; підвищує ефективність виконання завдань; формує довіру та повагу серед підлеглих; сприяє психологічній стійкості команди в складних та стресових ситуаціях [19, с. 91].

Отже, лідерство є ключовою компетентністю офіцера, що забезпечує здатність організовувати, мотивувати та спрямовувати підрозділ на досягнення спільних цілей. Воно ґрунтується на поєднанні професійних навичок, комунікативної здатності, етичних принципів та психологічної чутливості до потреб підлеглих. Для майбутнього офіцера Збройних Сил України ефективне лідерство сприяє згуртованості команди, підвищенню боєздатності та стійкості під час виконання завдань у складних і стресових умовах служби.

Соціальна взаємодія – це процес обміну інформацією, емоціями, діями та поведінковими реакціями між людьми, спрямований на досягнення спільних цілей або підтримку взаєморозуміння. У військовому середовищі соціальна взаємодія важлива, оскільки вона забезпечує ефективну роботу підрозділу; зміцнює командну згуртованість; сприяє своєчасному обміну інформацією та взаємній підтримці; підвищує психологічну стійкість у стресових та бойових умовах [14].

Таким чином, соціальна взаємодія є невід’ємною складовою ефективної діяльності військовослужбовця, що забезпечує обмін інформацією, координацію дій та взаємну підтримку в колективі. Вона сприяє згуртованості підрозділу, зміцненню командного духу та підвищенню ефективності виконання завдань у складних і стресових умовах служби. Для майбутнього офіцера Збройних Сил України розвинена здатність до соціальної взаємодії є ключовою компетентністю, яка забезпечує успішну комунікацію, лідерство та психологічну стійкість під час виконання бойових та службових завдань.

Емпатія, лідерство та соціальна взаємодія є взаємопов'язаними складовими емоційного та соціального інтелекту офіцера, що визначають його ефективність у командній та бойовій діяльності. Емпатія забезпечує здатність розуміти та враховувати емоційний стан інших, підтримувати підлеглих і формувати довірчі взаємини. Лідерство дає змогу організовувати, мотивувати та спрямовувати підрозділ на досягнення спільних цілей, підвищуючи згуртованість та боєздатність команди. Соціальна взаємодія забезпечує ефективний обмін інформацією, координацію дій та взаємну підтримку, що критично важливо в умовах стресу та бойових завдань. Разом ці компетентності формують психологічно зрілого офіцера, здатного діяти ефективно, гуманно і відповідально, підтримувати командну згуртованість та забезпечувати успішне виконання завдань у складних військових умовах.

У нашому дослідженні зазначено три пари взаємопов'язаних компетентностей: самоусвідомлення та емпатія, самомотивація та лідерство, саморегуляція та соціальна взаємодія.

Самоусвідомлення дозволяє офіцеру розуміти власні емоції, мотиви та поведінку. Коли людина усвідомлює себе, їй легше зрозуміти інших, оскільки вона бачить закономірності власних реакцій і може переносити це розуміння на емоційний стан інших. Тобто рівень емпатії прямо залежить від рівня самоусвідомлення: без розуміння себе не можливо повною мірою розуміти інших [14].

Самотивація формує внутрішню енергію та наполегливість у досягненні цілей. Лідерство ж полягає в умінні надихати та вести команду. Якщо офіцер не вміє мотивувати себе, він не зможе мотивувати інших. Тому ефективне лідерство базується на високому рівні самотивації: внутрішня цілеспрямованість керівника передається підлеглим і формує довіру та активність команди [14].

Саморегуляція дозволяє контролювати емоції та поведінку в складних ситуаціях. Уміння керувати своїми реакціями безпосередньо впливає на ефективність соціальної взаємодії. Військовослужбовець, який володіє саморегуляцією, легше підтримує конструктивні стосунки, уникає конфліктів і адекватно реагує на поведінку інших. Таким чином, рівень соціальної взаємодії залежить від здатності контролювати себе [14].

Отже, у цих трьох парах одна компетентність виступає внутрішньою основою для розвитку іншої. Розвиток самоусвідомлення, самотивації та саморегуляції створює передумови для ефективної емпатії, лідерства та соціальної взаємодії відповідно.

Таким чином, емоційний інтелект визначає новий вимір людської здатності до розуміння соціально-емоційної складової особистості, життєво значущих для успішного навчання, адаптації, лідерства, самореалізації тощо.

Розвиток емоційного інтелекту в здобувачів вищої освіти можливий через використання різноманітних методів і підходів, таких як інтерактивне навчання, тренінги, рольові ігри, рефлексивні практики, групові обговорення та психологічні вправи, спрямовані на самопізнання й емоційну грамотність.

Наголосимо, що аналіз емоційного інтелекту як педагогічного феномену дозволяє глибше усвідомити його значення для формування всебічно розвинутої, емоційно зрілої особистості, здатної до ефективної взаємодії в умовах сучасного світу.

Еволюція поняття емоційний інтелект демонструє перехід від вузького розуміння інтелекту як суто логічної здатності до комплексної системи, що включає емоційні та соціальні навички. Якщо за кордоном еволюція йшла від

теоретичного визначення до бізнес-застосування, то в Україні, саме в нашому дослідженні, зважаючи на геополітичні виклики, вона різко сфокусувалася на прикладному значенні емоційного інтелекту для забезпечення національної безпеки та психологічної стійкості військових лідерів.

5.1.3. Емоційний інтелект як бойова компетентність

В умовах сучасної війни емоційний інтелект перестає бути лише психологічною характеристикою особистості й трансформується в бойову компетентність, що безпосередньо впливає на ефективність підрозділу, живучість військовослужбовців та успіх виконання завдань.

Емоційний інтелект як бойова компетентність включає здатність підтримувати психологічну стійкість у бойовій обстановці, забезпечення стабільності підрозділу, ефективну комунікацію в бойових умовах, підтримку згуртованості та довіри в підрозділі, здатність до швидкого відновлення після стресу [26]. Отже, розглянемо кожную складову окремо.

Здатність підтримувати психологічну стійкість у бойовій обстановці.

Офіцер із розвинутим емоційним інтелектом володіє здатністю усвідомлювати власні емоції та мотиви, ефективно їх контролювати та регулювати навіть у стресових і критичних ситуаціях. Такий офіцер може управляти страхом, зберігати внутрішню рівновагу та впевнено діяти в умовах смертельної небезпеки. Крім того, він здатний адекватно оцінювати ситуацію, аналізувати можливі наслідки своїх дій та ухвалювати стратегічно обґрунтовані рішення. Розвинений емоційний інтелект також дозволяє налагоджувати ефективну взаємодію з підлеглими, підтримувати моральний дух підрозділу та зміцнювати командну згуртованість.

Розвинений емоційний інтелект є критично важливою компетентністю офіцера, що забезпечує його психологічну стійкість, здатність до адекватної саморегуляції, ефективного лідерства та прийняття стратегічно доцільних рішень у бойових та стресових умовах. Такий офіцер не лише підвищує власну боєздатність, а й сприяє успішній діяльності підрозділу, формуючи довіру, згуртованість та впевненість у команді.

Забезпечення стабільності підрозділу

Командир відіграє ключову роль у підтриманні морально-психологічного стану підрозділу, оскільки від його дій та поведінки значною мірою залежить бойовий дух особового складу. Ефективний командир не лише організовує виконання завдань, а й слідує за емоційним станом підлеглих, виявляючи ознаки втоми, стресу або емоційної дестабілізації на ранніх етапах. Він здатний застосовувати превентивні заходи, забезпечувати психологічну підтримку, мотивувати особовий склад та створювати атмосферу взаємоповаги і довіри. Такий підхід дозволяє не лише зберегти ефективність підрозділу в складних умовах, а й зміцнити його згуртованість і стійкість до стресу.

Командир, який вміє керувати морально-психологічним станом особового складу, є ключовим чинником бойової ефективності підрозділу. Його здатність підтримувати бойовий дух,часно реагувати на ознаки емоційного виснаження та забезпечувати психологічну підтримку формує стійкий, згуртований та мотивований колектив, здатний ефективно виконувати завдання в складних і небезпечних умовах.

Ефективна комунікація в бойових умовах.

У стресових та критичних ситуаціях для підрозділу життєво важливо не кількість отриманої інформації, а її чіткість, структурованість і емоційна коректність. Надмірна або неорганізована інформація може викликати плутанину, паніку та знизити ефективність дій. Емоційно зрілий офіцер у таких умовах здатний передавати накази ясно, чітко і виважено, уникаючи агресії, надмірної емоційності чи панічних реакцій. Така поведінка не лише забезпечує розуміння та правильне виконання завдань, а й підтримує психологічну стабільність підлеглих, зміцнює довіру до командира та сприяє збереженню бойового духу підрозділу.

Емоційна зрілість офіцера є критичною для ефективного управління підрозділом у стресових умовах. Чітке, емоційно контрольоване донесення наказів забезпечує адекватне виконання завдань, підтримує психологічну стійкість особового складу та зміцнює бойовий дух, підвищуючи загальну боєздатність підрозділу.

Підтримка згуртованості та довіри в підрозділі.

Емоційний інтелект офіцера виступає фундаментальною основою ефективної командної взаємодії. Коли командир і члени підрозділу володіють високим рівнем емоційного інтелекту, вони здатні усвідомлювати та регулювати власні емоції, розуміти стан інших, передбачати реакції та адаптувати свою поведінку відповідно до ситуації. Це сприяє більшій організованості підрозділу, підвищує його мобільність у виконанні завдань та стійкість до психологічних і фізичних втрат. Емоційно зрілий підхід до взаємодії зміцнює довіру між членами команди, підвищує згуртованість та сприяє ефективній координації у складних і стресових умовах бойових дій.

Емоційний інтелект є ключовим чинником бойової та психологічної ефективності підрозділу. Він забезпечує організовану, мобільну та стійку команду, здатну ефективно виконувати завдання навіть у критичних умовах, підтримуючи взаєморозуміння, моральний дух і довіру між членами колективу.

Здатність до швидкого відновлення після стресу.

Емоційна компетентність офіцера включає здатність усвідомлювати, розуміти та ефективно регулювати власні емоції, а також враховувати емоційний стан підлеглих. Така компетентність забезпечує резиліентність – психологічну стійкість і здатність зберігати функціональність навіть після сильних стресових або травматичних подій. Офіцер із високим рівнем емоційної компетентності швидше відновлюється після психологічних потрясінь, підтримує власну бойову ефективність та сприяє стабільності підрозділу. Це дозволяє не лише виконувати завдання у складних умовах, а й підтримувати моральний дух, бойовий дух та згуртованість команди, навіть у ситуаціях втрат чи критичних подій.

Емоційна компетентність є фундаментом резиліентності військовослужбовця. Вона забезпечує швидке відновлення бойової ефективності після психологічних потрясінь, підтримує стійкість особового складу та сприяє збереженню морального духу й згуртованості підрозділу в складних і стресових умовах служби.

Таким чином, емоційний інтелект є не лише соціально-психологічною якістю, а й чинником бойової готовності, який формує основу сучасного українського військового лідерства. У контексті оборони держави він виступає детермінантою життєстійкості, відповідальності та ефективності офіцера у всіх сферах військово-професійної діяльності.

Не можна лишити без уваги гендерну специфіку емоційного інтелекту в професійній діяльності офіцера. В основному, у сучасній військовій психології питання гендерних відмінностей у структурі емоційного інтелекту розглядається не через призму «переваги», а через пошук взаємодоповнюючих стратегій управління. Дослідження показують, що при загальному рівному рівні загального коефіцієнта емоційного інтелекту, чоловіки та жінки-офіцери часто демонструють різні профілі за окремими шкалами.

Згідно з результатами тестування за моделлю Р. Бар-Она та Н. Холла, яке було проведено протягом 2020–2021 рр. під час активної фази впровадження курсів лідерства L-серії в Національному університеті оборони України імені Івана Черняховського (м. Київ) [17, с. 124], можна виділити наступні тенденції:

- жінки-офіцери зазвичай демонструють вищі показники у сферах міжособистісних відносин, емпатії та соціальної відповідальності, тобто вони краще розпізнають невербальні сигнали підлеглих (міміку, жест, інтонацію), що дозволяє їм ефективніше запобігати міжособистісним конфліктам у підрозділі. Жіночий стиль лідерства частіше базується на співпраці та створенні позитивного морально-психологічного клімату;

- чоловіки-офіцери, схильні до вищих показників у сферах самоповаги, стресостійкості та розв’язання проблем, а саме: вони частіше демонструють високу впевненість у власних силах під час прийняття жорстких рішень та краще контролюють імпульсивні реакції в момент безпосередньої небезпеки.

Відповідно до цього, для курсантів-чоловіків акцент доцільно робити на розвитку емпатії та навичок «резонансного лідерства», щоб відійти від виключно авторитарних методів управління, які можуть бути неефективними в умовах тривалого стресу, а для курсанток-жінок важливим є розвиток навичок емоційної асертивності (вміння відстоювати власні межі та рішення) та зниження надмірної емоційної залученості, яка може призвести до швидкого професійного вигорання.

Між іншим, високий рівень емоційного інтелекту в офіцерському складі є ключовим фактором подолання гендерних стереотипів. Офіцер з розвиненим емоційним інтелектом оцінює підлеглих за їхніми компетенціями (hard skills) та професійною результативністю, а не за гендерною належністю.

Є підстави вважати, що військове лідерство «нового зразка» передбачає розуміння специфіки стресових реакцій, тобто жінки та чоловіки можуть по-різному виявляти ознаки бойової психічної травми, тому офіцер має вміти розпізнати ці нюанси; гнучкість стилів управління, а саме: вміння перемикатися між «чоловічим» (орієнтованим на завдання) та «жіночим» (орієнтованим на людей) стилями залежно від ситуації [17, с. 126-127].

На наш погляд, впровадження гендерно-чутливого підходу до формування емоційного інтелекту в здобувачів вищої військової освіти під час навчання у вищих військових навчальних закладах дозволить підвищити якість прийняття рішень за рахунок різноманітності поглядів, зменшити кількість випадків дискримінації та сексуальних домагань, створити умови для максимально ефективного використання людського капіталу Збройних Сил України незалежно від статі військовослужбовця. Прикладом може слугувати міжнародний досвід інтеграції гендерного аспекту в підготовку військових лідерів (на прикладі країн НАТО).

Сучасна трансформація військової освіти в країнах Альянсу базується на розумінні того, що гендерна компетентність офіцера є невід'ємною складовою його емоційного інтелекту та лідерського потенціалу. Зокрема, досвід Канади та Норвегії демонструє, як розвиток емпатії та соціальної чутливості напряму впливає на ефективність бойового підрозділу.

Загальновідомо, що в Збройних силах Канади впроваджено інструмент GBA Plus (Gender-based Analysis Plus), який є обов'язковим для вивчення всім командним складом. У контексті емоційного інтелекту це працює наступним чином: розвиток соціальної усвідомленості, тобто офіцерів навчають усвідомлювати, як різні фактори, такі як, стать, вік, культура впливають на сприйняття стресу та мотивацію підлеглих; емоційна регуляція в інклюзивному середовищі демонструє, що навчання фокусується на подоланні «неусвідомлених упереджень», що у свою чергу вимагає від командира високого рівня саморефлексії через здатність розпізнавати власні емоційні стереотипи та не допускати їхнього впливу на прийняття рішень.

У Норвегії впроваджено модель «Змішаних підрозділів», тому демонструється емоційна згуртованість. Завдяки застосуванню такої моделі Норвегія стала першою країною НАТО, яка запровадила загальний військовий призов для жінок. Це призвело до появи унікальних досліджень щодо «колективного емоційного інтелекту». Зауважимо, що ця країна, з одного боку, використовує емпатію як чинник безпеки та доводить, що підрозділи, де командири приділяють увагу гендерно-чутливій комунікації, мають вищий рівень довіри, з іншого – обов'язкові курси лідерства, по суті, програми підготовки офіцерів включають сценарії, де необхідно вирішувати етичні та емоційні дилеми, пов'язані з гендерною взаємодією в ізольованих умовах, наприклад, під час тривалих арктичних навчань [26]. Зазначимо, що в норвезькій армії емоційний інтелект командира оцінюється за його здатністю інтегрувати різні стилі поведінки в єдину команду.

По суті, окресленні вище досвіди дозволять нам інтегрувати їх в український контекст підготовки майбутніх офіцерів. Спираючись на Резолюцію Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [13], Збройні Сили України можуть запозичити ці підходи для впровадження посади гендерного радника не як формальної одиниці, а як фахівця з розвитку емоційної компетентності штабу та запровадження тренінгів із «чутливого лідерства», де майбутні офіцери будуть навчатися розпізнавати специфічні потреби військовослужбовців, від психологічної підтримки до специфіки посттравматичного відновлення.

Таким чином, гендерна підготовка в арміях провідних країн світу розглядається не лише як питання прав людини, а як стратегічна вимога до емоційного інтелекту лідера. Офіцер, який володіє високим рівнем гендерної обізнаності, здатний краще розуміти динаміку свого підрозділу, що безпосередньо підвищує його оперативну спроможність.

5.2. Освітнє середовище як фактор формування емоційного інтелекту

5.2.1. Особливості освітнього середовища вищого військового навчального закладу як моделюючої системи

Емоційний інтелект – це не просто «м'яка навичка» для військовослужбовців; це критично важлива професійна компетенція, яка безпосередньо впливає на

боєздатність підрозділів, якість командування та психологічну стійкість особового складу. В умовах сучасної війни, що характеризується високою невизначеністю, інформаційним шумом та екстремальним стресом, роль емоційного інтелекту в забезпеченні ефективності військової служби зростає багаторазово.

Для офіцера емоційний інтелект є визначальним фактором стилю та ефективності його лідерських якостей. Дослідники виокремлюють такі ключові компоненти емоційного інтелекту, які трансформуються в такі конкретні лідерські якості, як свідомість та саморегуляція, емпатія та соціальна свідомість, управління відносинами тощо. Розглянемо кожен компонент окремо.

Наприклад, самосвідомість та саморегуляція. Самосвідомість (self-awareness) – це здатність людини усвідомлювати власні емоції, думки, мотиви, потреби та поведінку. До основних характеристик самосвідомості належать розпізнавання власних емоцій і станів, усвідомлення того, як ваша поведінка впливає на інших, розуміння власних сильних і слабких сторін, здатність оцінювати себе об'єктивно, без надмірної самокритики. Яскравим прикладом прояву самосвідомості є ситуація, коли військовослужбовець помічає, що під час стресової ситуації починає нервувати, і при цьому розуміє, що це може впливати на ефективну роботу всієї команди.

Саморегуляція (self-regulation) – це здатність контролювати та керувати власними емоціями, поведінкою та імпульсами відповідно до ситуації та цілей. Саморегуляція складається з таких характеристик, як контроль негативних емоцій, особливо таких як гнів, тривога, страх тощо, вміння відкласти задоволення та діяти стратегічно, адаптація поведінки до соціальних норм і очікувань, підтримка стабільності в стресових або конфліктних ситуаціях. Прикладом прояву саморегуляції є військовослужбовець, який стримує імпульсивну реакцію на критику та відповідає конструктивно [19, с. 28-31].

Виходячи з вищезазначеного, робимо висновок, що офіцер, який володіє високим рівнем емоційного інтелекту, здатний усвідомлювати власний рівень стресу, втоми чи гніву. Це дозволяє йому контролювати свої реакції, зберігати холонокровність та уникати імпульсивних рішень, які можуть поставити під загрозу виконання завдання. Лідер, здатний керувати собою, стає якорем стабільності для всього підрозділу.

Емпатія (empathy) – це здатність розпізнавати, розуміти та відчувати емоції інших людей. До основних характеристик емпатії науковці відносять: вміння «ставити себе на місце іншого» та розуміти його переживання, сприйняття емоцій та потреб інших без оцінювання чи критики, що в подальшому сприяє побудові довірливих відносин і ефективної комунікації. Прикладом прояву емпатії є ситуація, у якій офіцер помічає, що підлеглий розгублений через стрес, і підтримує його, вислухавши без осуду.

Соціальна свідомість (social awareness) – це здатність усвідомлювати соціальні ситуації, розуміти групові процеси, норми, потреби та настрої оточуючих. Соціальна свідомість характеризується вмінням аналізувати контекст, розуміти «правила гри» в групі, усвідомлення ролі власної поведінки в колективі, спрямованістю на ефективну взаємодію з іншими. Наголосимо, що соціальна свідомість включає в себе емпатію як важливий компонент, але виходить за межі індивідуальних емоцій. Приклад соціальної свідомості наведемо наступний: командир навчальної групи відчуває загальний настрій підрозділу, адаптуючи свій стиль командування відповідно до морального стану команди [6, с. 29-31].

Отже, ефективний командир повинен вміти зчитувати та розуміти емоційний стан підлеглих. В умовах навчання у вищому військовому навчальному закладі це дозволяє своєчасно розпізнати ознаки втоми, емоційного вигорання, страху чи демотивації. Емпатія дозволяє офіцеру застосовувати індивідуальний підхід до мотивації, зміцнювати довіру та створювати атмосферу психологічної безпеки в освітньому середовищі.

Управління відносинами (relationship management) – це одна з ключових складових емоційного інтелекту, яка безпосередньо пов'язана з ефективною взаємодією з іншими людьми. Основними характеристиками цієї компоненти емоційного інтелекту прийнято вважати вміння слухати, ясно висловлювати думки, підтримувати діалог, вирішувати конфліктні ситуації, спокійне та конструктивне врегулювання суперечок, пошук компромісів, прояв лідерства та позитивного впливу на оточуючих, здатність мотивувати інших, організовувати команду, вести її до спільної мети; співпраця та командна робота; вміння працювати з різними людьми, адаптувати стиль взаємодії під колективні потреби, налагодження довіри тощо. Прикладом управління відносинами є ситуація, коли тренер або наставник підтримує курсантів, допомагаючи їм розвивати власні навички та впевненість [14].

Оскільки емоційний інтелект забезпечує здатність до резонансного лідерства, а саме: вміння надихати, гуртувати та спрямовувати колектив, офіцер використовує свої комунікативні навички як для віддавання наказів, так й для врегулювання конфліктів, підтримки морального духу та забезпечення згуртованості підрозділи, що є життєво важливим під час співпраці.

Військова служба – це постійний процес прийняття рішень в умовах дефіциту часу та високого ризику. Емоційний інтелект критично впливає на цей процес. Наприклад, сильні емоції, такі як страх, гнів, паніка можуть звужувати поле зору та призводити до поспішних, ірраціональних рішень. У разі розвиненої саморегуляції як складової емоційного інтелекту це дозволяє командирів відсторонитися від домінуючих емоцій, провести швидкий, але раціональний аналіз ситуації та прийняти оптимальне тактичне рішення.

Високий рівень стресостійкості як не менш важливої компоненти емоційного інтелекту служить буфером проти розвитку бойового стресу та посттравматичних розладів. Здатність обробляти та інтегрувати емоційний досвід допомагає військовослужбовцю швидше адаптуватися до екстремальних умов та відновлюватися після них.

Якщо розглядати рівень емоційного інтелекту через призму всього військового колективу, то він сприяє профілактиці емоційного вигорання, забезпеченню дисципліни в підрозділі, гнучкості та адаптивності. Окрім цього, підтримує підвищення ефективності командної взаємодії, зміцнення довіри між особовим складом, своєчасне виявлення та конструктивне вирішення конфліктів, а також формування моральної стійкості та психологічної готовності до виконання завдань у складних умовах [20, с. 31-32].

Роль емоційного інтелекту в ефективності військової служби полягає в його здатності трансформувати військовослужбовців із просто виконавців у стійких, адаптивних та надихаючих лідерів. Таким чином, емоційний інтелект є невід'ємною складовою бойової ефективності сучасної армії.

Освітнє середовище у вищому військовому навчальному закладі є унікальним, високоспецифічним комплексом умов, факторів та взаємодій, спрямованих на формування з курсанта професійно компетентного, психологічно стійкого офіцера-лідера. На відміну від цивільних вишів це середовище поєднує академічні вимоги з жорсткою військовою дисципліною та культурою.

Освітнє середовище у вищому навчальному закладі регулюється одночасно двома основними системами: академічною та військовою. Тому освітнє середовище жорстко структуроване статутами, наказами та розпорядком дня. Це створює атмосферу порядку, передбачуваності та високої відповідальності. Всі елементи життя курсанта, тобто навчання, побут, відпочинок тощо підпорядковані суворій ієрархії та контролю, що формує старанність та самодисципліну. Водночас вищезгаданий інститут поєднує функції навчального закладу та військової частини. Це означає, що теоретична підготовка негайно підкріплюється практичною діяльністю, а саме: несення вартової служби, прибирання, навчання, що сприяє швидкій інтеграції знань та навичок. Поза межами уваги не повинні лишатися взаємовідносини у військовій інституції, яким притаманна певна ієрархічність. У вищому військовому навчальному закладі вирізняють вертикальні відносини «командир – курсант», які домінують над горизонтальними «викладачами – здобувачі вищої військової освіти». Отже, це безпосередньо впливає на стиль спілкування та методи навчання, формуючи навички підпорядкування та командування [26].

Оскільки зміст та методи навчання у військовому виші орієнтовані на специфіку майбутньої професійної діяльності, воно є практико-орієнтоване. Під час такого навчання основний акцент робиться на формуванні професійних компетенцій та навичок прийняття рішень в екстремальних умовах. Теорія завжди супроводжується виїзними заняттями, наприклад, на полігоні, у полі чи на воді, тактичними навчаннями, роботою на тренажерах і симуляторах.

Зазначимо також, що освітній процес цілеспрямовано розвиває лідерські якості офіцера. Середовище постійно ставить курсанта в ситуації, які потребують ініціативи, відповідальності та вміння керувати колективом за умов наявності стрес-факторів. Особливе місце повинен займати важливий елемент, такий як психолого-педагогічна підготовка, включаючи емоційний інтелект, як основа ефективного командування, переслідуючи колективний характер діяльності. Коли навчання ведеться в складі підрозділів, взводів, рот – це культивує взаємовиручку, згуртованість, почуття товариства, що необхідно для формування бойового братства. Успіх курсанта нерозривно пов'язаний з успіхом колективу.

Як вже автори зазначали раніше, що психологічний клімат у вищому військовому навчальному закладі має свою специфіку, пов'язану з постійною високою напругою. Таким чином, середовище є емоційно навантаженим через постійний контроль, фізичні навантаження, відповідальність та жорсткі часові рамки. Але цей стрес є керованим, оскільки передбачає такі цілі, як формування стресостійкості та психологічної готовності до бойових дій. Тобто освітнє середовище відточує волюві якості, наполегливість та здатність долати труднощі. Невдача розглядається не як привід для покарання, а як можливість для аналізу та зростання особливо в контексті розбору навчальних питань, виконання інтерактивних вправ тощо. Оскільки середовище характеризується частковою

ізоляцією від зовнішнього світу та жорстким контролем особистого часу, що концентрує увагу курсанта виключно на навчанні та службі, це дозволяє їм краще підготуватися до виконання професійної діяльності.

Освітнє середовище у вищій військовій установі – це комплексна система, що трансформується, вона використовує дуалізм військової дисципліни та академічної підготовки. Її головні характеристики – регламентація, практико-орієнтованість і колективний характер, спрямовані на досягнення головної мети: не просто дати знання, а й психологічно підготувати офіцера, здатного приймати рішення, керувати людьми та виживати в найскладніших, найнебезпечніших умовах [14].

Вивчаючи міжнародний досвід щодо запровадження розвитку емоційного інтелекту серед військовослужбовців, автори зрозуміли, що цю тему давно визнано критично важливою. Наприклад, армія Сполучених Штатів Америки, а саме: головна військова академія (Вест-Пойнт) для розвитку військовослужбовця використовує програму «Комплексна підготовка солдата» (Comprehensive Soldier Fitness). Під час програми передбачено сучасну систему психологічної, соціальної та лідерської підготовки, спрямовану на зміцнення стійкості військовослужбовців і членів їхніх родин. З наукових джерел ми дізнались, що вищезгадана програма ґрунтується на позитивній психології та включає кілька ключових складових, таких як психологічна стійкість (розвиток навичок управління стресом, подолання труднощів, формування впевненості у власних силах), емоційна врівноваженість (практики усвідомленості, самоконтролю, формування здорових реакцій на бойові й побутові виклики), соціальна компетентність (покращення комунікації, взаємодії в команді, лідерських навичок та підтримки одне одного), сімейна підтримка (навчання членів родин того, як долати труднощі, пов'язані зі службою, зміцнювати внутрішню єдність і психологічне здоров'я), професійний розвиток (підвищення готовності військових до виконання завдань за рахунок комплексного підходу: фізичного, емоційного, когнітивного та соціального) [26].

Таким чином, вище розглянута програма демонструє комплексного підходу до розвитку військовослужбовця не лише як фахівця, а як особистості, що має емоційні, соціальні та сімейні потреби. Її акцент на психологічній стійкості, командній взаємодії та підтримці родин показує, що ефективна армія будується на міцному людському фундаменті. Для українського контексту такі підходи можуть слугувати цінним орієнтиром у вдосконаленні системи психологічної підтримки персоналу та підготовки наших військових до викликів сучасної війни.

Королівська військова академія Сендгерст, розташована в графстві Беркшир, традиційно вважається одним із найвпливовіших центрів підготовки офіцерів у світі. На відміну від багатьох класичних військових шкіл вона приділяє надзвичайно велику увагу емоційному інтелекту як одному з базових інструментів офіцерської майстерності.

Оскільки Сендгерст готує майбутніх офіцерів до криз, коли рішення мають прийматися швидко, а людський фактор стає вирішальним, у навчанні акцентують на вміннях керувати власними емоціями в умовах ризику, тобто страхом, стресом, відповідальністю; зберігати ясність мислення під тиском; підтримувати моральний стан підрозділу, навіть коли зовнішні обставини виглядають вкрай негативно; будувати довіру, що в кризові моменти стає критично важливою для виконання наказів. Також у наукових джерелах зазначається, що на розвиток саме цих компетенцій спрямовані майже всі практичні заняття, починаючи від польових навчань до психологічних практикумів [26].

На наш погляд, досвід Сендгерсту має значну практичну цінність для українських вищих військових навчальних закладів, особливо в умовах повномасштабної війни, тому що найкориснішими є такі елементи:

- інтеграція емоційного інтелекту в підготовку офіцерів, що у свою чергу підвищить командирів не лише теоретично, а й практично;

- розвиток ситуаційного лідерства саме через гнучке керівництво, здатність змінювати стиль командування відповідно до обставин, що може суттєво підвищити ефективність підрозділів;

- підготовка командирів до кризових умов, оскільки українським офіцерам важливо вчитися не лише ухвалювати рішення, а й зберігати спокій, контроль та впевненість, які передаються підлеглим;

- зміцнення морально-психологічної підтримки, так як Україна вже має потужну традицію побратимства, тому британський досвід може допомогти її систематизувати та підсилити традиції, що вже існують.

Отже, підхід Сендгерсту показує, що найсильніший командир – це не той, хто підвищує голос, а той, хто розуміє людей. Емоційний інтелект у навчанні офіцерів стає інструментом, який визначає ефективність лідерства, здатність діяти в критичних ситуаціях і вести за собою підрозділ навіть у найважчих умовах.

Зазначимо, що для України цей досвід може стати важливим орієнтиром у модернізації військової освіти: від розвитку ситуаційного лідерства до формування культури психологічної стійкості, яка є такою ж важливою, як і тактична чи технічна підготовка.

Розглянемо ще один з прикладів запровадження розвитку емоційного інтелекту в армії оборони Ізраїлю (ЦАХАЛ), яка працює в умовах постійних загроз, швидкозмінної безпекової обстановки та високого рівня невизначеності. Щоб забезпечити ефективне командування й мінімізувати ризик помилкових рішень, ЦАХАЛ активно інтегрує емоційний інтелект у систему підготовки командирів усіх рівнів.

Підкреслимо, що в цьому підході емоційний інтелект розглядається не як «м'яка навичка», а як критичний військовий інструмент, що безпосередньо впливає на виживання підрозділів та ефективність операцій.

Розвиток емоційного інтелекту командирів спрямований на підтримку колективної сили через розуміння емоційного стану особового складу, створення атмосфери психологічної безпеки, посилення згуртованості. Окрім цього, виокремлюють ще один напрямок ізраїльської підготовки: управління власними емоціями, уникнення групового мислення та відкрите обговорення ризиків. Саме досвід ЦАХАЛ демонструє, що емоційний інтелект – це не про «м'якість», а про силу, стійкість та точність у найважчих обставинах [26].

Автори вважають, що для України вищеописаний досвід може стати важливою складовою розвитку сучасної системи військової освіти, формування стійких підрозділів та підготовки командирів, здатних вести людей у найскладніших умовах війни.

Вільнюський військовий академічний центр за останні роки зробив емоційний інтелект однією з ключових компетентностей майбутнього офіцера. Литовська модель військової освіти не просто включає окремі тренінги, а вбудовує емоційний інтелект у структуру, роблячи його частиною професійної офіцерської культури.

Основні акценти емоційного інтелекту складають усвідомлене лідерство, розвиток емпатичної комунікації, рольову та сценарну підготовку, навчання саморегуляції, усвідомлення меж відповідальності, роботу з командною підтримкою, навчання критичному мисленню, підготовку до інформаційного стресу та формування внутрішньої ідентичності військовослужбовця. На думку литовських дослідників, емоційний інтелект – це певний інструмент, який допомагає військовому не лише вижити на війні, а й залишатися людиною, лідером і моральною опорою для свого підрозділу [26].

Тому досвід Вільнюського військового академічного центру доводить, що емоційний інтелект виступає не вторинним елементом військової підготовки, а є стратегічним ресурсом, який впливає на три ключові аспекти: командну взаємодію, психологічну стійкість та здатність діяти в умовах гібридних загроз.

Освітнє середовище у Військовій академії (м. Одеса) має унікальну специфіку, поєднуючи спільні риси військової освіти з регіональними, історичними та професійними особливостями. Додатково зазначимо, що освітнє середовище в академії будується на таких ключових принципах, що взаємодоповнюють один одного.

Як і в будь-якому вищому військовому навчальному закладі, середовище жорстко структуроване Статутами та розпорядком дня. Це формує сувору старанність, відповідальність та культуру прийняття наказів.

Освітнє середовище цілеспрямовано формує майбутніх офіцерів, готових до служби в складних та часто нестандартних умовах. Навчання фокусується на комплексному застосуванні знань в умовах, максимально наближених до бойових та морських операцій. Це включає використання сучасних симуляторів та тренажерів (морських, тактичних, навігаційних) та регулярні виходи на полігони.

У рамках інтеграції з євроатлантичною спільнотою освітнє середовище активно впроваджує стандарти НАТО в навчальні програми та в освітнє середовище вищого військового навчального закладу. Це стосується як технічної підготовки, так і процедур прийняття рішень та системи управління особовим складом.

Відповідно до Спільної директиви стратегічних командувань НАТО 075-007 «Освіта та індивідуальна підготовка», сприятливе освітнє середовище – це комплекс умов, який забезпечує ефективне навчання, розвиток особистості та позитивний психологічний клімат у навчальному закладі. В директиві виокремлено наступні компоненти сприятливого освітнього середовища: здобувачі вищої освіти, викладачі, матеріали, час і простір [16, с. 39].

Здобувачі вищої освіти – основна рушійна сила навчального процесу. Їхня активність, мотивація та відкритість до нових знань формують енергетику аудиторії. Без зацікавлених здобувачів освітнє середовище не може бути повноцінним.

Викладачі – це керівники навчального процесу, наставники й мотиватори. Їхня компетентність, педагогічна майстерність, здатність адаптувати методи викладання до потреб здобувачів вищої освіти створює підтримку та орієнтацію для навчання.

Матеріали, тобто навчальні ресурси, підручники, презентації, цифрові платформи, додаткові джерела знань тощо забезпечують доступ до інформації і роблять процес засвоєння знань структурованим та доступним.

Час та простір – організація навчального часу, розклад занять, комфортне навчальне середовище, наявність аудиторій та технічних засобів. Добре спланований час і простір дозволяють здобувачам вищої освіти ефективно сприймати та обробляти інформацію, а викладачам – реалізовувати активні методи навчання.

Значення сприятливого освітнього середовища для закладу вищої військової освіти полягає в наступному:

- підвищенні ефективності навчання та засвоєння матеріалу;
- сприянні розвитку емоційного інтелекту, саморегуляції та соціальних навичок;
- зниженні рівня стресу та емоційного вигорання серед курсантів і слухачів;
- підтримці командного духу та взаємодії в колективі.

Отже, в сукупності вищезазначені компоненти створюють баланс: здобувачам цікаво та комфортно навчатися, навчальні матеріали та організація часу, простору забезпечують підтримку та структурованість процесу, а викладачі в цей час можуть ефективно передавати знання, застосовуючи активні методи викладання.

Створення сприятливого освітнього середовища – це не про витрати, а про інвестиції: інвестиції в здоров'я, мотивацію та розвиток здобувачів вищої освіти. Активні методи – це не модний тренд, а доказово ефективний інструмент, який робить навчання сучасним.

В Спільній директиві стратегічних командувань НАТО 075-007 «Освіта та індивідуальна підготовка» в Додатку К [16, с. 217-228] представлені активні методи викладання. На наш погляд, активні методи викладання створюють ситуації, у яких курсанти не просто засвоюють знання, а взаємодіють, висловлюють емоції, розв'язують проблеми, аналізують власні реакції, а це і є шляхом розвитку емоційного інтелекту. Наведемо приклад активних методів викладання та розкриємо їх сутність, а також продемонструємо, яким чином методи сприяють розвитку емоційного інтелекту (табл. 5.37).

Таблиця 5.37.

Активні методи викладання, які сприяють розвитку емоційного інтелекту

Метод	Сутність методу	Розвиток емоційного інтелекту
Дискусія / групове обговорення	Обмін думками, аргументація позицій, колективний пошук істини.	Розвиває навички самовираження, активного слухання, поваги до різних поглядів, уміння керувати емоціями під час суперечки.
Тренінгові вправи	Практичні завдання для формування певних умінь та компетентностей.	Підсилює саморегуляцію, усвідомлення власних емоцій, дає можливість відпрацювати навички емпатії та взаємодії.
Рольові ігри	Моделювання ситуацій із розподілом ролей.	Навчає розуміти емоційний стан інших, ставити себе на місце співрозмовника, керувати поведінкою в складних ситуаціях.
Аналіз ситуацій (case study)	Розгляд реальних або змодельованих ситуацій з оцінкою рішень.	Сприяє розвитку емоційної обізнаності, контролю імпульсивних реакцій, умінню помічати емоційні чинники в прийнятті рішень.
Мозковий штурм	Генерування великої кількості ідей у групі.	Розвиває відкритість, толерантність до різних точок зору, позитивне емоційне налаштування та підтримку один одного.
Синдикатна робота / командні проекти	Виконання завдання в малих групах з подальшим представленням результатів.	Формує навички комунікації, співпраці, розподілу ролей, конструктивного розв'язання конфліктів, розвиток соціальної свідомості.

Дебати	Структуроване зіткнення аргументів з певної теми.	Тренує емоційний контроль, витримку, уміння поважати опонента та керувати напруженням.
Рефлексивні вправи	Самоаналіз переживань, дій і рішень.	Поглиблює самосвідомість, уміння розпізнавати внутрішній стан та його вплив на поведінку.
Метод проєктів	Самостійне або групове виконання навчального завдання з публічним результатом.	Розвиває відповідальність, емоційну витривалість, уміння долати стрес і працювати з мотивацією.
Інтерактивні вправи (рухливі, комунікативні, творчі)	Завдання, що вимагають активної взаємодії та швидких рішень.	Підсилюють гнучкість мислення, стресостійкість, здатність працювати з власним станом у динамічних умовах.

Зібраний і проаналізований фактичний матеріал дозволяє проілюструвати певні спостереження, що активні методи викладання є інструментом формування емоційного інтелекту, оскільки стимулюють особисту взаємодію, рефлексію, розвиток комунікаційних навичок і здатність управляти емоціями в складних ситуаціях.

Таким чином, освітнє середовище Військової академії (м. Одеса) є багатовимірною, динамічною системою, націленою на підготовку не просто військового спеціаліста, а й адаптивного, психологічно готового офіцера, здатного ефективно командувати в умовах військової служби та виконувати завдання відповідно до сучасних світових стандартів.

Створення сприятливого освітнього середовища у військовому навчальному закладі нерозривно пов'язане з системним використанням методів дослідження емоційного інтелекту. Діагностика дозволяє глибше розуміти потреби та емоційний стан курсантів, попереджати конфлікти, коригувати навчальні впливи та будувати атмосферу довіри, взаємоповаги й психологічної безпеки. Саме на основі таких даних формуються умови, у яких майбутній офіцер здатний ефективно розвиватися як професійно, так і емоційно.

5.2.2. Психологічні методи дослідження емоційного інтелекту військовослужбовців: емпіричний аналіз

Дослідження емоційного інтелекту у військовослужбовців та курсантів має вирішальне значення для оцінки їхньої психологічної готовності, лідерського потенціалу та стресостійкості. Вибір методів залежить від теоретичної моделі емоційного інтелекту, яка використовується в дослідженні: модель здібностей або змішані моделі.

На сьогоднішній день виокремлюють наступні методи дослідження емоційного інтелекту: опитувальники, тести, спостереження, бесіди, соціометрія, самооцінювання, проєктивні методики тощо.

Приклади опитувальників:

- опитувальник емоційної компетентності (ЕКО) – це українська адаптація інструменту для оцінки емоційних умінь у міжособистісній взаємодії;
- опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла, який визначає рівень саморегуляції, емпатії, самомотивації та емоційної обізнаності;

- EQ Test (Emotional Quotient Self-Assessment) – короткий опитувальник для самодіагностики базових емоційних компетентностей.

Приклади тестів, тобто структурованих психодіагностичних методик:

- MSCEIT (Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test) – один із найвідоміших тестів, що вимірює здатність сприймати, розуміти та регулювати емоції;

- тест емоційного інтелекту Б. Бар-Она (EQ-i) [21, с. 22-24], який оцінює загальний рівень емоційного інтелекту та його складові, а саме, стресостійкість, міжособистісні навички, адаптивність тощо;

- тест на соціально-емоційні здібності (Social-Emotional Ability Measure) вимірює здатність аналізувати емоційні сигнали в соціальних ситуаціях.

До приклади спостереження відносять:

- систематичне педагогічне спостереження з метою оцінки поведінки курсанта в реальних навчальних ситуаціях, це і реакції на стрес, і комунікація з оточуючими, взаємодія з колегами під час, наприклад, навчальних занять;

- контекстуальне спостереження під час тренінгів або рольових ігор, що дозволяє виявити рівень саморегуляції, емпатії, здатність працювати в команді;

- спостереження за поведінкою в конфліктних ситуаціях з використанням чек-листів або маркерів розвитку емоційної зрілості.

Приклади методів бесіди, інтерв'ю, рефлексивної бесіди:

- напівструктуроване інтерв'ю щодо емоційних реакцій з метою аналізу здатності усвідомлення й вербалізації власних емоцій;

- рефлексивна бесіда після тренінгу, навчального заняття, педагогічної ситуації, що дає змогу оцінити глибину саморефлексії та емоційного аналізу;

- клініко-психологічна бесіда (адаптована для військових), яка використовується для уточнення причин емоційних труднощів.

Приклади застосування соціометрії як методу структурного аналізу групових взаємин:

- метод соціометрії Морено для визначення статусу курсанта в групі, рівня прийняття чи відторгнення, згуртованості підрозділу;

- методика «Статус у групі», тобто проста оцінка популярності та емоційного впливу учасника на групу;

- соціоматриця або соціограма – це графічний аналіз емоційних зв'язків, симпатій і рівня інтегрованості курсанта.

Приклад самооцінювання або рефлексивні методи:

- щоденник емоційних станів, а саме: відстеження щоденних емоційних реакцій, що показує рівень усвідомлення емоцій;

- рефлексивні карти чи «емоційний профіль дня, тижня» з метою візуалізації динаміки емоційної саморегуляції;

- метод «Емоційний термометр», тобто самооцінка інтенсивності переживань у різних навчальних ситуаціях.

Приклади проєктивних методик:

- тест Роршаха, методика із симетричними чорнильними плямами, інтерпретація яких дозволяє дослідити особливості емоційного реагування, внутрішні конфлікти, механізми захисту, рівень зрілості емоційної сфери;

— тематичний аперцептивний тест (ТАТ) Г. Мюррея, досліджуваний створює розповіді за картинками. Аналіз сюжетів дає інформацію про емоційні переживання, мотиви, страхи, домінуючі емоції, стиль взаємодії з іншими;

— «Символічний автопортрет», людина зображує себе через символи, що дає можливість оцінити самоусвідомлення, емоційні потреби, внутрішні конфлікти.

Сучасна система дослідження емоційного інтелекту ґрунтується на комплексному підході, що поєднує стандартизовані, поведінкові, рефлексивні та проєктивні методи. Така багатокomпонентність забезпечує повноцінне, глибоке та об'єктивне розуміння емоційної сфери особистості, зокрема майбутнього офіцера. Опитувальники й тести дають можливість отримати кількісні показники розвитку емоційних компетентностей, виявити рівень саморегуляції, адаптивності, соціальної чутливості. Спостереження, бесіди та соціометрія дозволяють проаналізувати реальні моделі поведінки, характер групових взаємодій, особливості комунікації та емоційної включеності в навчальний процес.

Методи самооцінювання сприяють формуванню рефлексії, підвищенню усвідомлення власних емоційних реакцій і розвитку навичок саморегуляції, а саме: ключових умінь для майбутніх офіцерів, які працюють у складних, динамічних умовах. Проктивні методики, у свою чергу, розкривають глибинні переживання особистості, латентні емоційні стани та внутрішні суперечності, які не завжди виявляються у стандартних тестах.

Таким чином, застосування комплексу різних методів дає цілісну картину емоційного інтелекту, дозволяє оцінити як його зовнішні прояви, так і внутрішні механізми, та забезпечує науково обґрунтовану основу для подальшого розвитку емоційної компетентності курсантів і офіцерів. Це є важливою передумовою формування високопрофесійного військового фахівця, здатного ефективно діяти, взаємодіяти та приймати рішення в умовах підвищеного психоемоційного навантаження.

Аналіз авторської моделі «емоційний інтелект майбутнього офіцера» дозволив нам виокремити такі критерії сформованості цієї якості фахівця та відповідно до цього підібрати методики дослідження.

Задля вирішення зазначеного завдання було проведено пілотне дослідження та визначення рівня емоційного інтелекту офіцера Збройних Сил України. Базою дослідження стала Військова академія (м. Одеса), а саме: здобувачі другого рівня вищої освіти (магістри). Для забезпечення достовірності результатів було сформовано репрезентативну вибірку, загальна чисельність якої склала 116 офіцерів.

Вибір саме цього етапу підготовки обумовлений специфікою трансформації особистості військовослужбовця: якщо на молодших курсах завершується адаптація до статутних умов, то на рівні магістратури вже маємо справу з офіцерами молодшої ланки. Дослідження базується на твердженні, що сьогоdnішні магістри – це вчорашні курсанти, і саме в їхньому професійному досвіді найбільш гостро проявляються наслідки дефіциту навчальних дисциплін, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту.

Наведемо в табл. 5.38 порівняльну характеристику етапів підготовки здобувачів вищої військової освіти на сьогоdnішній день.

Таблиця 5.38.

Порівняльна характеристика етапів підготовки

Етап підготовки	Статус	Основний фокус	Проблема
Молодші курси	Курсант	Адаптація до служби	Жорстка регламентація, брак часу на «м'які навички»
Старші курси	Курсант	Формування профілю	Відсутність дисциплін з розвитку емоційного інтелекту
Магістратура	Молодший офіцерський склад	Управління підрозділом	Наслідки недостатньої підготовки (вчорашній курсант)

Таким чином, автори довели, що дефіцит відповідних дисциплін у курсантській програмі є ключовим для реформування військової освіти, оскільки саме на етапі курсанта закладається фундамент для успішного виконання обов'язків офіцером-магістром.

Необхідність інтеграції таких дисциплін у програму підготовки курсантів зумовлена наступними факторами:

- управлінська ефективність, тому що офіцер молодшої ланки безпосередньо взаємодіє з особовим складом; брак навичок емпатії та розпізнавання емоцій підлеглих призводить до зниження морального духу підрозділу та виникнення деструктивних конфліктів;

- стресостійкість та саморегуляція, оскільки формування емоційного інтелекту дозволяє майбутньому офіцеру зберігати ясність мислення в екстремальних ситуаціях, водночас відсутність цієї бази під час навчання в курсантські роки змушує офіцерів-магістрів вчитися на власних критичних помилках уже під час виконання бойових завдань;

- лідерський потенціал; більше того, сучасна парадигма військового лідерства зміщується від суто авторитарної моделі до моделі «лідера-наставника».

Наголосимо, що без навчальних дисциплін, які розвивають соціальні навички та емоційну гнучкість, цей перехід є неможливим.

Вибірку респондентів склали здобувачі вищої військової освіти у віковому діапазоні від 22 до 28 років, що охоплює період інтенсивного професійного становлення: від випускних курсів бакалаврату до завершення магістратури. Такий віковий ценз є репрезентативним для дослідження, оскільки він відображає перехідний етап, на якому молода людина трансформується з курсанта, що навчається, у молодшого офіцера, який уже несе відповідальність за прийняття управлінських рішень.

Саме в цей період (22 – 28 років) відбувається активна апробація отриманих знань у реальних умовах служби, де виявляються наслідки системного браку дисциплін з розвитку емоційного інтелекту. Дослідження такої вікової групи дозволяє простежити прямий зв'язок між рівнем підготовки вчорашнього курсанта та управлінською ефективністю сьогодишнього офіцера-магістра.

Вищезазначений віковий діапазон є ключовим, тому що саме в цей час відбувається становлення:

- психологічної зрілості, яка характеризується завершенням формування префронтальної кори головного мозку, що відповідає за контроль імпульсів та складне соціальне прогнозування, що є базовими компонентами емоційного інтелекту;

— професійного статусу, тим більше, що в 22 роки більшість отримує первинне офіцерське звання та деякі з респондентів до 28 років вже мають досвід командування взводом або ротою, що дозволяє їм рефлексувати над власними дефіцитами в освіті;

— спадковість компетенцій; саме цей діапазон наочно демонструє, як недоліки курсантської ланки (відсутність психологічної підготовки) проявляються в перші 5-6 років активної служби.

Емпіричну базу дослідження склали представники широкого спектра військових спеціалізацій, що забезпечило комплексний підхід до вивчення проблеми. До вибірки увійшли здобувачі за такими напрямками, як «Педагогіка вищої професійної військової освіти», де емоційний інтелект є основою викладацької майстерності; «Експлуатація та ремонт ракетно-артилерійського озброєння» й «Управління та експлуатація засобів ураження», де високий рівень саморегуляції є критичним для безпеки; а також «Військова автомобільна техніка» та інші технічні профілі.

Включення представників як гуманітарних, так і суто технічних військових спеціальностей дозволяє стверджувати, що дефіцит емоційного інтелекту є загальносистемною проблемою. Незалежно від специфіки озброєння чи техніки, з якою працює майбутній офіцер, він передусім залишається керівником особового складу. Таким чином, результати дослідження доводять: курсантам усіх зазначених напрямів критично бракує дисциплін психологічного спрямування, адже сучасний офіцер-магістр має бути не лише технічно грамотним фахівцем, а й психологічно стійким лідером, здатним ефективно комунікувати в умовах бойового стресу.

Такий розподіл важливий для нашої наукової роботи, оскільки демонструється універсальність, показується, що емоційний інтелект потрібен не тільки «гуманітаріям» (педагогам), а й «технарям» (артилеристам, автомобілістам), тому що всі вони стають командирами; обґрунтованість, – наголошуємо, що складність техніки (ракети, артилерія) вимагає ще вищого рівня емоційного контролю; логічний зв'язок: нам вдалось підтвердити, що навчальні плани мають бути доповнені незалежно від спеціалізації.

Узагальнення результатів по цих групах доводить, що незалежно від вузького профілю кожен випускник стає передусім командиром. Відсутність у навчальних планах предметів, що розвивають навички саморегуляції, емпатії та управління конфліктами, створює суттєві перешкоди для ефективного керівництва підрозділом. Таким чином, результати підтверджують гіпотезу про необхідність доповнення освітніх програм курсантів психолого-орієнтованими дисциплінами, що дозволить майбутнім офіцерам-магістрам повноцінно реалізувати свій лідерський потенціал безпосередньо після призначення на посади.

Специфічною особливістю сучасної вибірки в умовах повномасштабної збройної агресії РФ є наявність серед респондентів значної частки осіб із реальним бойовим досвідом. Цей чинник суттєво трансформує підхід до дослідження, оскільки участь у бойових діях безпосередньо впливає на рівень емоційної зрілості, стресостійкості та ціннісних орієнтацій майбутніх офіцерів.

Для цієї категорії респондентів емоційний інтелект перестав бути теоретичною категорією та стає інструментом виживання та збереження боєздатності підрозділу. З одного боку, пережите на фронті сприяє прискореному формуванню

психологічної витривалості, з іншого – воно актуалізує потребу в дисциплінах, що допомагають інтегрувати бойовий досвід у професійну управлінську діяльність, запобігати емоційному вигоранню та посттравматичному стресовому розладу.

Таким чином, присутність у вибірці здобувачів вищої військової освіти віком 22–28 років дозволяє порівняти запити на розвиток емоційного інтелекту в тих, хто вже пройшов випробування боєм, і тих, хто лише готується до першого призначення. Це підтверджує тезу, що формування емоційного інтелекту не може бути універсальним, а має враховувати специфічний психологічний бекграунд сучасного покоління офіцерів-магістрів, які часто здобувають практичні навички раніше, ніж теоретичну базу.

Відповідно до стратегії забезпечення гендерної рівності в Збройних Силах України та з метою отримання всебічних даних, до вибірки було включено як чоловіків (65%), так і жінок-військовослужбовців (35%). Такий розподіл дозволив забезпечити високу репрезентативність дослідження та провести глибокий порівняльний аналіз базових компонентів емоційного інтелекту.

Зокрема, залучення жінок-офіцерів надало можливість дослідити специфіку прояву рівнів емпатії та механізмів саморегуляції в умовах інтенсивної військової підготовки та виконання бойових завдань. Враховуючи, що емоційний інтелект має свої особливості залежно від психостатевих характеристик, такий підхід дозволив виявити гендерно-специфічні запити на корекцію навчальних програм.

Результати, викладені в наступних підрозділах роботи, демонструють, що інтеграція гендерного компонента є ключовою для формування адаптивної моделі лідерства, де поєднання традиційно «чоловічих» та «жіночих» стратегій емоційного реагування сприяє підвищенню загальної стійкості підрозділу. Це вкотре підтверджує, що сучасний офіцер-магістр, незалежно від статі, потребує розвинутого інструментарію емоційного інтелекту для ефективного управління мультигендерними колективами в умовах сучасної війни.

Водночас дослідження проводилось з метою уточнення рівня емоційного інтелекту офіцера Збройних Сил України. У процесі пілотажного дослідження офіцерам було запропоновано діагностування [1, 34 с.] за такими методиками зазначеними в табл. 5.39.

Таблиця 5.39.

Методики дослідження критерій сформованості емоційного інтелекту

№	Критерій	Методика/критерій
1	рефлексивно-емпатійний	Тест емоційного інтелекту EQ (Н. Холл), а саме: критерій емоційна обізнаність, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей. Методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» (В. Бойко). Методика «Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс)». Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки (ССП)», а саме: шкала оцінювання результатів. Методика оцінки комунікативної компетентності, а саме: критерій нетерпимість до невизначеності.
2	мотиваційно-лідерський	Тест емоційного інтелекту EQ (Н. Холл), а саме: критерій самомотивація. Методика «Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс)». Методика «Потенціал лідера». Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки (ССП)», а саме: критерії планування, моделювання, програмування. Методика оцінки комунікативної компетентності, а саме: критерій надмірне прагнення до комфортності та орієнтація на уникнення невдач.

3	регуляторно-комунікативний	Тест емоційного інтелекту EQ (Н. Холл), а саме: критерій управління своїми емоціями. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки (ССП)», а саме: критерії, гнучкість, самостійність, загальний рівень саморегуляції. Методика оцінки комунікативної компетентності, а саме: критерії соціально-комунікативна незграбність, підвищене прагнення до статусного росту, фрустраційна нетолерантність

Тест емоційного інтелекту Н. Холла – це одна з найпоширеніших психодіагностичних методик для оцінювання емоційного інтелекту дорослих. Він ґрунтується на багатовимірній моделі емоційного інтелекту, де емоційний інтелект розглядається як поєднання пізнавальних, емоційно-регуляторних та комунікативних компетентностей.

Методика включає 30 тверджень, які досліджуваній оцінює за шкалою, що відображає ступінь прояву певних поведінкових або емоційних реакцій. Отримані результати інтерпретуються за кількома окремими шкалами та загальним рівнем емоційного інтелекту.

На рис. 5.18 представлені результати за тестом Н. Холла. Домінуюча складова демонструє показник емоційна поінформованість (рис. 5.18), який сягає приблизно 45%. Це вказує на те, що респонденти мають найкраще розвинену здатність розуміти та усвідомлювати власні емоції. Приблизно однаково середній рівень мають такі три складові: розпізнавання емоцій інших дорівнює 21%. Емпатія, близько 20% та самомотивація – 17%. Ці показники є значно нижчими, ніж емоційна поінформованість, але є помірними. Найнижчий рівень розвитку має показник управління своїми емоціями, який складає лише близько 12%. Це свідчить про те, що, незважаючи на високе усвідомлення своїх емоцій, респонденти найгірше справляються з регулюванням та контролем цих емоційних станів.

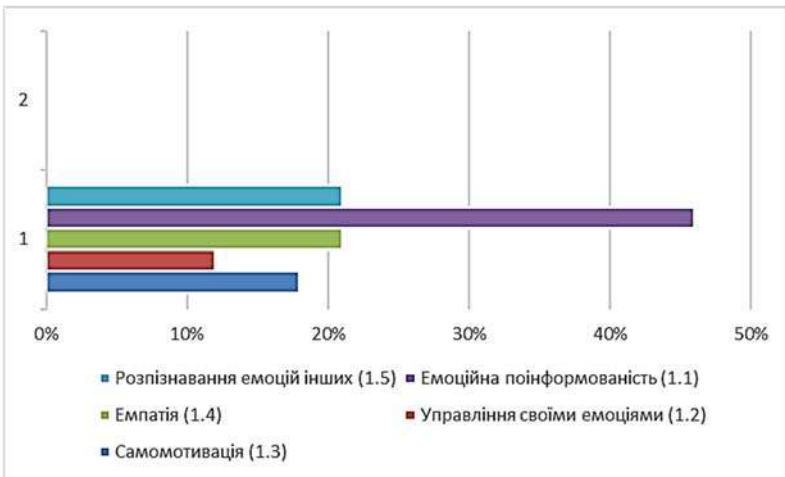


Рис. 5.18. Результати за тестом Н. Холла.

Аналіз результатів за методикою Н. Холла та опитувальником «Потенціал лідера» дозволив виявити специфічну конфігурацію емоційного інтелекту, де висока саморегуляція парадоксально поєднується з недостатнім рівнем емпатійних спроможностей.

Отриманий показник низького рівня емпатії в третини респондентів не слід трактувати як «емоційну черствість». У військовому контексті це явище має глибинні професійні причини: психологічний захист та емоційне відсторонення, тому що специфіка військової служби вимагає від офіцера здатності приймати рішення в умовах людських втрат та фізичного болю; низька емпатія часто виступає підсвідомим захисним механізмом, щоб зберегти дієздатність; психіка курсантові вибудовує бар'єр, що заважає надмірному співпереживанню, яке могло б паралізувати волю в бою; стереотип «залізної людини», військова субкультура часто транслює образ командира як емоційно непроникної особистості, тобто здобувачі вищої військової освіти можуть свідомо пригнічувати прояви емпатії, сприймаючи її як прояв «слабкості», що не сумісний із авторитетом; трансформація емпатії в турботу про боездатність, у офіцерів емпатія часто трансформується з «відчуження емоцій іншого» в «розуміння потреб підрозділу», проте брак саме емоційного компонента емпатії заважає вчасно розпізнати ознаки бойового стресу в підлеглих.

Окрім емпатії, варто детально розібрати інші шкали за тестом.

Емоційна обізнаність, середні показники вказують на те, що магістри розпізнають свої емоції, але не завжди можуть знайти для них конструктивне вираження. Це створює ризик «емоційної консервації», коли напруга накопичується всередині.

Управління своїми емоціями або саморегуляція. Це традиційно найсильніша шкала у військових. Високий бал тут свідчить про сформовану здатність зберігати витримку під тиском, що є базовою вимогою дисципліни.

Самомотивація, високі показники за цією шкалою підтверджують готовність сьогоденних офіцерів до подолання труднощів заради досягнення професійної мети, навіть за низької емоційної віддачі від оточення.

Результати за цією методикою дозволяють оцінити практичне застосування емоційного інтелекту в управлінській діяльності за рахунок: комунікативної компетентності: поєднання низької емпатії та високої саморегуляції часто дає «директивний» стиль комунікації, більше того, офіцер чітко ставить завдання, але не завжди може налагодити емоційний зв'язок із групою, що критично для резонансного лідерства; здатності до ризику та відповідальності, ці показники корелюють із високим рівнем управління емоціями, тобто впевненість у власній здатності контролювати стан дозволяє офіцеру брати на себе відповідальність у критичні моменти.

Саме виявлений дефіцит емпатії (35%) стає головним обґрунтуванням для впровадження тренінгових занять з метою розвитку емоційного інтелекту. Наше завдання – не просто «навчити жаліти», а навчити офіцера використовувати емпатію як інструмент військової розвідки людського ресурсу: розуміння стану бійця дорівнює розумінню реальної боездатності підрозділу.

Загалом, структура емоційного інтелекту є незбалансованою. Сильне усвідомлення власних емоцій (емоційна поінформованість) не конвертується в

адекватне управління ними (управління своїми емоціями) – між цими двома показниками існує величезний розрив. Інші соціальні компетенції (емпатія, розпізнавання емоцій інших) та самомотивація знаходяться на посередньому рівні.

Методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» (В. Бойко). Це психодіагностична методика, яка дозволяє оцінити загальний рівень емпатії людини; структуру емпатійних проявів; провідний канал прояву емпатії (емоційний, когнітивний або поведінковий). Методика складається із 36 тверджень, на які респондент відповідає «так» або «ні». За ключем кожна відповідь має певну кількість балів.

Нижче представлена діаграма щодо визначеного рівня емпатії (рис.5.19)

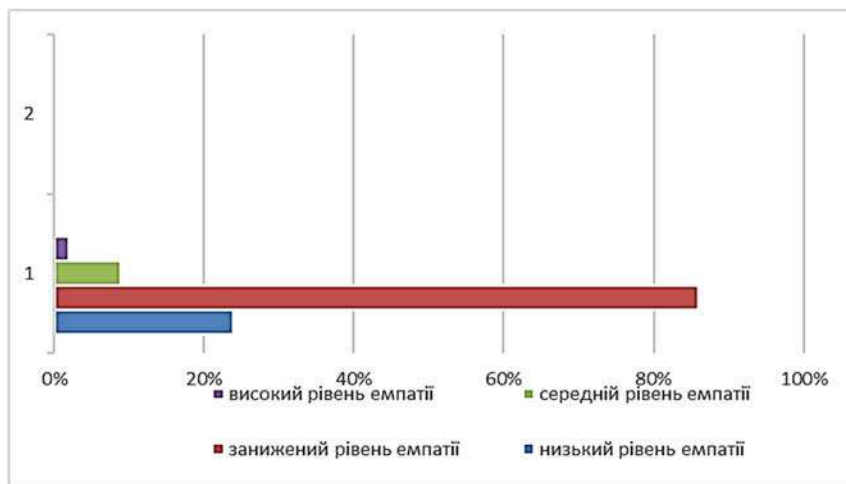


Рис. 5.19. Рівні емпатії.

Занижений рівень емпатії є домінуючим, охоплюючи приблизно 85% загального розподілу. Це вказує на те, що більшість оцінюваної групи постійно демонструє ознаки зниженої здатності до співпереживання та розуміння емоційного стану інших.

Низький рівень емпатії є другим за величиною, складаючи близько 22-23%. У поєднанні із «заниженим рівнем» це підтверджує загальну картину низької емоційної чутливості.

Середній рівень емпатії знаходиться на дуже низькому рівні, приблизно 8%. Це говорить про те, що лише невелика частина проявів емпатії досягає норми. Високий рівень емпатії практично відсутній або має мінімальне значення (менше 2%).

За результатами графіка, оцінювана група респондентів демонструє критично низький рівень емпатії. Більша частина всіх емоційних проявів лежить у діапазоні заниженого (85%) та низького (22-23%) рівня, що свідчить про значні труднощі у сприйнятті, розумінні та співпереживанні емоціям інших людей.

Такий профіль може вказувати на проблеми в міжособистісній взаємодії, спілкуванні та побудові глибоких соціальних зв'язків, оскільки емпатія є фундаментальною складовою соціальної та емоційної компетентності.

Методика Елерса спрямована на діагностику мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху (мотивації досягнення). Це поняття описує прагнення людини до наступного:

- якісного виконання діяльності, бажання робити свою роботу або завдання краще, ніж раніше, або краще за інших;
- постійного поліпшення результатів, не зупинятися на досягнутому, а постійно підвищувати планку своїх цілей;
- отримання задоволення від досягнень, тобто орієнтація на успіх як на внутрішню цінність і джерело позитивних емоцій.

Високий рівень мотивації є за результатами дослідження домінуючим. Цей показник є абсолютно домінуючим, складаючи приблизно 78% загального розподілу. Це вказує на надзвичайно сильне та стійке прагнення до досягнення цілей, успіху та високих результатів.

Низький рівень мотивації, цей показник є другим за величиною, сягаючи близько 9%. Середній рівень мотивації становить невелику частку, близько 5%. Поміркований рівень мотивації є найменшим, складаючи лише близько 3%.

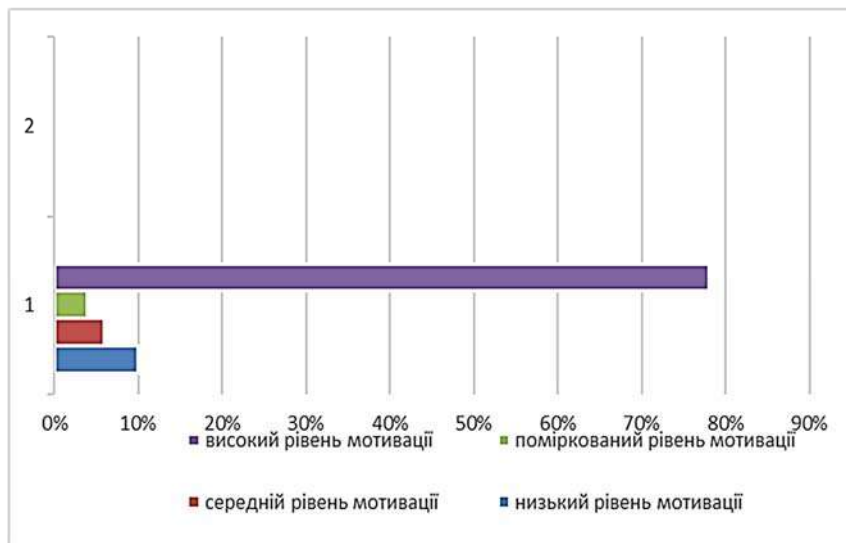


Рис. 5.20. Рівень мотивації.

За результатами графіка (рис. 5.20), оцінювана група респондентів демонструє виключно високу мотиваційну спрямованість. Переважання високого рівня мотивації (майже 80%) свідчить про те, що ця група дуже цілеспрямована, ініціативна та наполеглива в досягненні поставлених завдань. Такий профіль характерний для людей, які мають сильну мотивацію до успіху і, ймовірно, готові подолати значні перешкоди заради досягнення мети.

Слід врахувати, що висока мотивація є позитивною рисою, надмірно високий її рівень може іноді вказувати на схильність до надмірного ризику, трудового

або підвищеної тривожності через страх невдачі, якщо ця мотивація є незбалансованою. Загальна оцінка результатів методики свідчить, що мотиваційна сфера є дуже сильною та спрямована на досягнення високих результатів.

Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» – це психологічна методика, призначена для діагностики індивідуального стилю саморегуляції довільної активності людини. Методика спрямована на вивчення того, як людина свідомо організовує та управляє своєю поведінкою для досягнення поставлених цілей. Вона виділяє та оцінює шість основних шкал, які формують індивідуальний стиль саморегуляції: планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкість, самостійність.

Опитувальник дозволяє не лише визначити загальний рівень саморегуляції (високий чи низький рівні), але й виявити індивідуальний стиль людини. Наприклад, хтось може мати високий показник планування, але низьку гнучкість, що означатиме, що людина чудово готується до стандартних ситуацій, але розгублюється при несподіваних змінах.

Таким чином, методика дає повне уявлення про те, як саме людина організовує свою довільну активність, що є критично важливим для успішного навчання, професійної діяльності та особистісного розвитку.

Нижче наведено графік з показниками рівнів саморегуляції (рис.5.21.).

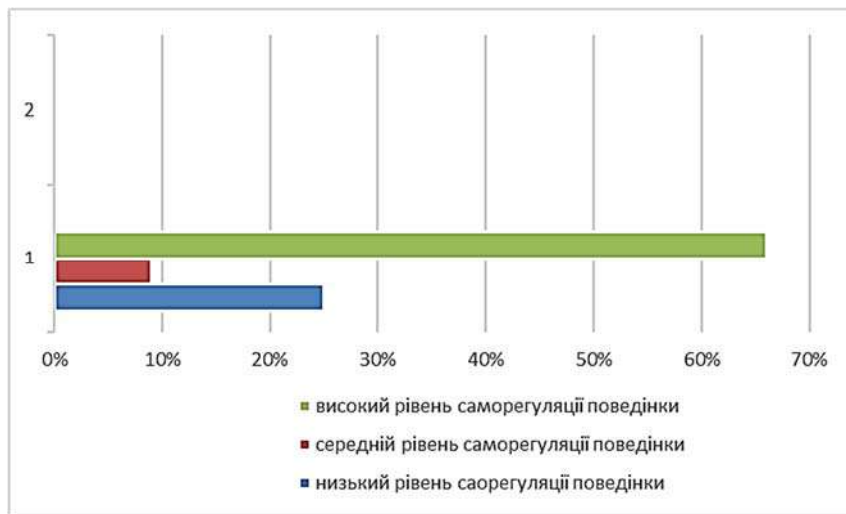


Рис. 5.21. Рівні саморегуляції поведінки.

Високий рівень саморегуляції є переважним в нашому дослідженні, охоплюючи приблизно 65% загального розподілу. Це вказує на те, що респонденти мають добре сформовану та ефективну систему свідомого управління власною поведінкою. Низький рівень саморегуляції є другим за величиною, складаючи близько 25%. Середній рівень саморегуляції, займає найменшу частку, близько 8%.

За результатами графіка, оцінювана група респондентів демонструє високий загальний рівень сформованості системи саморегуляції. Сильні сторони: здатність

до ефективного планування своєї діяльності, гнучкого моделювання умов, побудови стійких програм дій та адекватної оцінки своїх результатів. Це є значною перевагою для успіху в навчальній та професійній діяльності.

Слабка сторона, наявність помітної частки низького рівня (25%) вказує на те, що хоча система саморегуляції є сильною в цілому, існують певні ситуації або аспекти, де ця здатність провалюється або виражена недостатньо.

Отже, можна стверджувати, що індивідуальний стиль саморегуляції є сформованим та ефективним, що забезпечує високу самостійність та успішність у досягненні поставлених цілей.

Методика оцінки Соціально-комунікативної компетентності – це інструмент, спрямований на дослідження здатності особистості ефективно взаємодіяти з оточуючими в системі міжособистісних відносин.

Методика оцінює комплекс інтегрованих навичок, що охоплюють когнітивний (орієнтація, оцінка), емоційний (емпатія, ідентифікація) та поведінковий (адекватний вибір і реалізація дій) аспекти, які є критичними для успішної соціальної адаптації та міжособистісної взаємодії.

Високий рівень комунікативної компетентності є найбільшим, складаючи приблизно 46%. Це свідчить про те, що група респондентів має добре розвинені навички спілкування та соціальної взаємодії.

Низький рівень комунікативної компетентності є другим за величиною, сягаючи близько 35%. Наявність такого високого показника низького рівня є несподіваною на тлі загального високого результату. Середній рівень – становить найменшу частку, близько 19%.

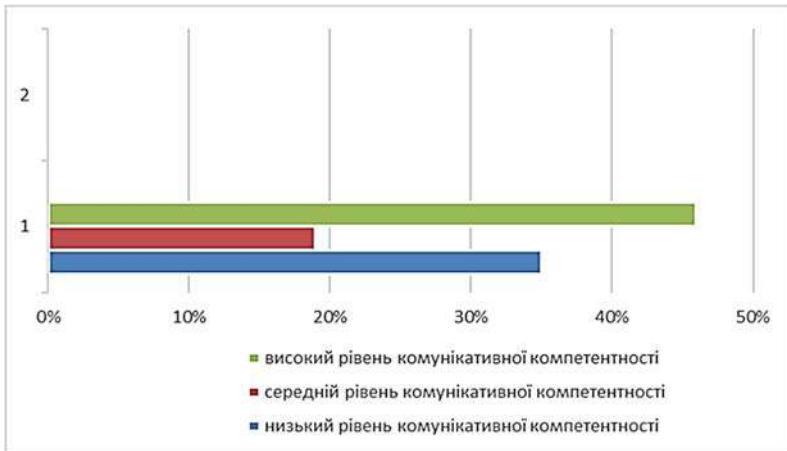


Рис. 5. 22. Рівні комунікативної компетентності.

Загальний профіль комунікативної компетентності на рис. 5.22. є неоднозначним, але домінуючим є високий рівень. Перевага високого рівня (46%) вказує на те, що офіцери, ймовірно, успішні в більшості комунікативних ситуацій. Вони добре орієнтуються в соціальному середовищі, вміють правильно вибирати поведінку та ефективно реалізовувати комунікативні наміри.

Значна присутність низького рівня (35%) свідчить про те, що ця висока компетентність не є стабільною чи універсальною. Це може вказувати на такі чинники:

- нерівномірний розвиток компонентів комунікативної компетентності. Наприклад, може бути високе планування (когнітивний компонент), але низька емпатія або гнучкість (емоційний чи поведінковий компонент), що призводить до провалів у складних або емоційно насичених ситуаціях;

- ситуативну залежність, коли висока комунікативна компетентність проявляється лише у звичних або контрольованих умовах, але різко падає при стресі, конфлікті чи взаємодії з незнайомими людьми.

Таким чином, комунікативна компетентність є високою, але нестійкою. Для підвищення ефективності спілкування необхідно детально проаналізувати, які саме компоненти комунікативної компетентності (емпатія, прогнозування чи ситуаційна орієнтація) потрапляють у «зону» низького рівня, щоб їх цілеспрямовано розвивати.

Методика «Потенціал лідера» (також відома як Опитувальник «Лідерський потенціал») є діагностичним інструментом, спрямованим на оцінку вираженості в людини якостей, необхідних для успішного виконання ролі лідера та ефективного управління групою. Методика «Потенціал лідера» не просто констатує факт, чи є людина лідером, а виявляє її психологічний резерв, а саме: ті внутрішні якості, які за правильного розвитку дозволять їй стати ефективним та впливовим керівником. Вона дає можливість визначити, які саме компоненти лідерства у випробуваного розвинені добре, а які вимагають додаткової уваги та тренування.

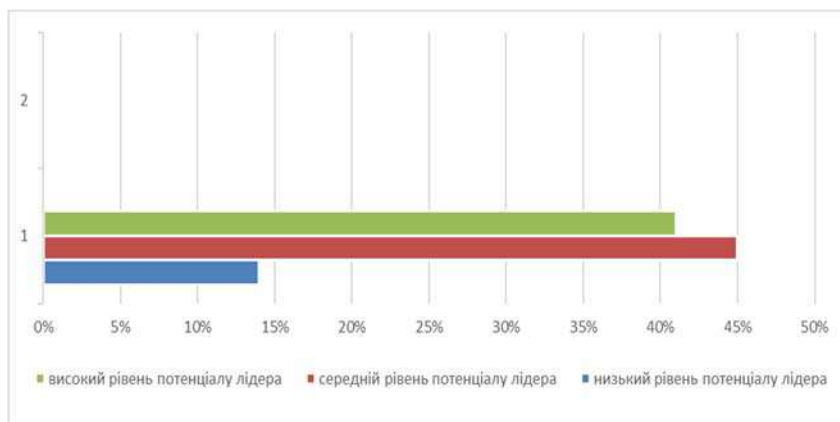


Рис. 5. 23. Рівні потенціалу лідера.

Рис. 5.23 демонструє, що середній рівень прояву потенціалу лідера є домінуючим. Це свідчить про посередню, стійку та цілеспрямовану мотивацію досягнення. Оцінювана група осіб демонструє профіль сильних, цілеспрямованих виконавців та лідерів-організаторів, які домінують за рахунок високої мотивації та самодисципліни, але мають значні проблеми у сфері емоційної та соціальної чутливості.

Сильні якості, які демонструє методика, – це висока здатність до планування, виконання та досягнення результатів (мотивація та саморегуляція). Слабкі якості – це розрив між розумінням себе та розумінням інших. Низька емпатія та слабе управління емоціями є головними «вузькими місцями», які, ймовірно, знижують якість міжособистісних стосунків, незважаючи на загально високу комунікативну компетентність і лідерський потенціал.

Оцінка сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера ЗСУ проводилася за кожним критерієм як середнє арифметичне оцінок за кожним показником, який оцінювався від 1 до 100. Сукупна оцінка визначалася як середнє геометричне оцінок за критеріями рефлексивно-емпатійним (RE), мотиваційно-лідерським (ML) та регуляторно-комунікативним (RK), адже, на нашу думку, якості, які містить кожний компонент структури ЕІМО, мають однакову цінність для сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера ЗСУ, отже низькі оцінки за одним з критеріїв не можуть бути компенсованими високими оцінками за інші. Разом з тим, у межах одного критерію така компенсація можлива.

Таким чином, формула (1) для обчислення сукупної оцінки ЕІМО має вигляд:

$$EI_{MO} = \sqrt[3]{RE \cdot ML \cdot RK} \quad (1)$$

де, RE – оцінка за рефлексивно-емпатійним критерієм, ML – оцінка за мотиваційно-лідерським критерієм, RK – оцінка за регуляторно-комунікативним критерієм.

Кількісна характеристика рівнів сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера ЗСУ визначається межами значень сукупної оцінки ЕІМО та складає для рівня «Індиферент» (низький), для рівня «Поглинач» (елементарний) – , для рівня «Відбивач» (достатній) – та для рівня «Сенсор» (високий) – .

Обрахувавши всі показники за формулою, наведеною вище, ми отримали рівні емоційного інтелекту, які представлені на (рис.5.24.).

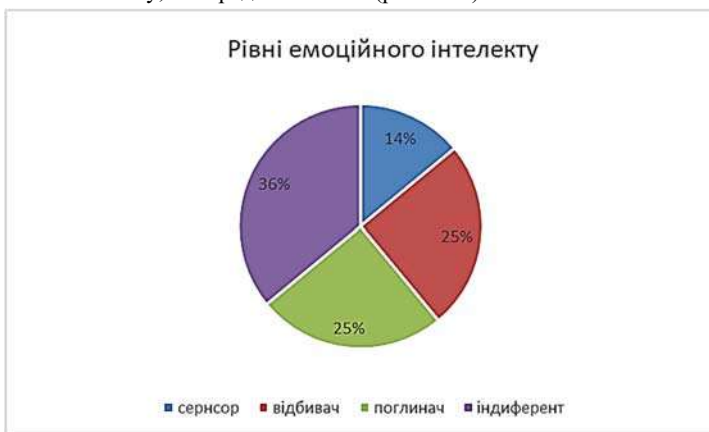


Рис. 5.24. Якісна характеристика рівнів сформованості емоційного інтелекту.

«Сенсор» – це рівень, за якого людина добре орієнтується у власних емоціях і точно зчитує емоційні стани інших. Вона вміє керувати емоційною сферою – як своєю, так і співрозмовників. Характеризується розвинутою здатністю до співпереживання, умінням підтримувати гармонійні стосунки та конструктивно вирішувати конфлікти. Постійно прагне високих результатів, навіть у складних умовах, ставить амбітні, але досяжні цілі. Активно шукає можливості для навчання й самовдосконалення, проявляє стабільну самомотивацію та вміння програмувати власний успіх. Має чітке бачення стратегічних цілей, здатність надихати інших, що вказує на високий лідерський потенціал. Virізняється самостійністю, толерантністю до невизначеності та готовністю до професійного зростання. Характеризується зрілою самооцінкою та вмінням підтримувати власний авторитет завдяки емоційній рівноваженості.

«Відбивач» – людина здебільшого розпізнає основні емоції, хоча часом відчуває труднощі з розумінням більш складних емоційних станів. Зазвичай намагається контролювати власні переживання, але в стресових чи насичених емоціями ситуаціях може втрачати внутрішню рівновагу. Емпатія проявляється нерегулярно – реакції не завжди відповідають емоційним потребам іншого. Має бажання досягати успіху, але переважно в комфортних і добре знайомих умовах, уникаючи ризику та складного цілепокладання. Часто потребує зовнішньої підтримки, стимулу чи контролю для підтримання самомотивації. Може прагнути до лідерства, але впевнено діє лише в стандартних ситуаціях. У складних обставинах інколи вагається, що відображає частково сформовану самооцінку та певну невпевненість. Демонструє варіативність поведінки, проте потребує наставництва. У міжособистісній взаємодії зазвичай успішний, хоча складні ситуації викликають напруження. Потребує розвитку навичок активного слухання та ефективного діалогу.

«Поглинач» – цей здобувач військової освіти частково усвідомлює власні емоції, але часто не може зрозуміти їх причини. Контроль емоцій утруднений, особливо коли йдеться про негативні переживання. Емоційний стан інших людей зчитується поверхово – емпатія проявляється вибірково й нестабільно. Спілкування може бути поверховим або конфліктним, оскільки розпізнаються лише найочевидніші емоційні сигнали. Здатність до співчуття інколи наявна, але непослідовна. Виникають труднощі у формуванні довірливих міжособистісних контактів. Самомотивація слабка, цілі часто мають формальний характер або не вибудовуються взагалі. Успіх сприймається як бажаний, але складний для досягнення без підтримки ззовні. При появі труднощів така особа нерідко відмовляється від самостійності. Низька самооцінка та невпевненість у власних силах поєднуються з обмеженою варіативністю дій: здебільшого виконує вказівки. Не прагне програмувати результат, не демонструє лідерських задатків і погано переносить невизначеність. Мотивація до статусного зростання зазвичай відсутня. Гнучкість поведінки мінімальна або ситуативна. Уникає відкритого спілкування, часто проявляє скутість або замкнутість, нерідко неправильно інтерпретує невербальні сигнали. Має труднощі у встановленні нових контактів і легко потрапляє в ситуації непорозуміння.

«Індиферент» – на цьому рівні людина не усвідомлює власних емоцій або взагалі їх ігнорує, реагує імпульсивно та повністю залежить від емоційного тла

моменту. Не здатна розпізнавати емоції інших, що часто призводить до конфліктів або негативних реакцій під час спілкування. Міжособистісні стосунки нестабільні, людина може бути емоційно холодною, байдужою або навіть агресивною. Співчуття відсутнє, емоційний комфорт інших не враховується. Немає прагнення ставити цілі чи досягати результатів, автономність уникається, а статусне зростання не цікавить. Самооцінка неадекватна і часто використовується як виправдання бездіяльності. Лідерські якості не проявляються, мотивація майже відсутня. Особа не орієнтується на успіх і не демонструє варіативності в поведінці. Порушує норми комунікації: перебиває, не слухає, не реагує на соціальні чи емоційні сигнали. Має значні труднощі в командній роботі й у вирішенні конфліктів, що серйозно ускладнює навчальну і професійну діяльність.

Отже, авторами було розроблено комплекс критеріїв, показників і рівнів, що дають змогу оцінити ступінь сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера Збройних Сил України. На основі цих критеріїв створено діагностичний інструментарій, який дає можливість максимально точно визначити рівень розвитку емоційного інтелекту майбутнього офіцера.

5.2.3. Теоретико-прикладне обґрунтування трансформації підготовки офіцерів

Аналіз отриманих емпіричних даних та міжнародного досвіду дозволяє стверджувати, що парадигма суворого ієрархічного управління вичерпала себе. Як зазначають експерти з оборонного планування, «сучасний лідер НАТО – це лідер, який не лише віддає накази, а й відчуває емоційний та психофізичний стан своєї команди». Саме здатність «зчитувати» підрозділ як єдиний живий організм стає запорукою збереження боєздатності в умовах високоінтенсивних конфліктів.

У контексті виявленого дефіциту емпатії (35%) серед здобувачів вищої військової освіти принципово важливо розрізняти два психологічні механізми, які часто плутають у військовому середовищі. Перший – це «емоційне зараження». Це несвідомий процес перенесення емоцій від однієї особи до іншої, наприклад, поширення паніки або апатії в підрозділі. Для офіцера емоційне зараження є деструктивним: втрачаючи суб'єктивну дистанцію, лідер занурюється у стан підлеглого, втрачає об'єктивність та здатність керувати ситуацією. Саме страх перед таким «зараженням» часто спонукає курсантів вибудовувати стіну емоційної глухоти. Натомість офіцеру необхідна «когнітивна емпатія», інтелектуальна здатність розуміти та прогнозувати емоційний стан іншого без обов'язкового співпереживання або проживання цієї емоції. Когнітивна емпатія дозволяє командирю точно ідентифікувати ознаки бойової втоми або депресії в солдата до того, як вони стануть критичними; прогнозувати реакцію підрозділу на зміну бойового завдання; зберігати «холодний розум», надаючи при цьому необхідну психологічну підтримку підлеглим.

Отже, розвиток емпатії у військових має на меті не «чуттєву вразливість», а формування високоточного інструментарію соціального пізнання.

Виявлені «дефіцитарні зони» в структурі емоційного інтелекту офіцерів-магістрів, зокрема, низький рівень емпатії та труднощі у вербалізації емоцій прямо підтверджують нашу гіпотезу. Традиційне академічне навчання, таке як лекції, семінари, орієнтоване на засвоєння теоретичних знань, не здатне змінити глибинні

психологічні установки курсантів або розвинути їхню емоційну гнучкість. Це обґрунтовує гостру необхідність переходу від пасивного навчання до інтерактивних психологічних технік, таких як соціально-психологічні тренінги; рольове моделювання кризових ситуацій; вправи на розвиток емоційної децентрації, тобто здатності подивитися на ситуацію очима підлеглого.

На наш погляд, лише через активне залучення емоційної сфери здобувачів вищої військової освіти в освітній процес можливо трансформувати виявлені дефіцити в стійкі лідерські компетенції, що відповідають сучасним викликам Збройних Сил України.

5.3. Методи та форми розвитку емоційного інтелекту у вищому військовому навчальному закладі

5.3.1. Інтерактивні та активні методи викладання як інструмент розвитку емоційної компетентності

Розвиток емоційного інтелекту майбутніх офіцерів у вищому військовому навчальному закладі є важливою складовою професійної підготовки, що безпосередньо впливає на здатність військовослужбовця ефективно діяти в умовах підвищеного психологічного навантаження, невизначеності та стресу. У сучасних умовах гібридних загроз, інформаційно-психологічного тиску та високої динаміки бойових дій уміння усвідомлювати, регулювати й конструктивно використовувати власні емоції та емоції підлеглих стає професійною необхідністю офіцера Збройних Сил України.

Методи і форми, що застосовуються для розвитку емоційного інтелекту у військовій освіті, мають поєднувати науковість, практичну спрямованість та відповідність вимогам військової служби. Мова йде не лише про формування навичок емоційної саморегуляції, емпатії чи управління стресом, але й про розвиток командної взаємодії, лідерських компетентностей, психологічної стійкості та здатності приймати рішення в емоційно насичених ситуаціях. У цьому контексті особливо важливим є впровадження авторських моделей, які враховують специфіку військової діяльності та адаптуються до освітнього середовища вищого військового навчального закладу.

Запропонований авторський тематичний план формування емоційного інтелекту майбутніх офіцерів, який ґрунтується на інтеграції теоретичних концепцій, сучасних психодіагностичних підходів і практико-орієнтованих методів педагогічної роботи. Для визначення ефективності моделі необхідним етапом дослідження є педагогічний експеримент, який дає змогу виявити динаміку змін, підтвердити гіпотези та уточнити структуру моделі емоційного інтелекту, яку автори розробили на першому етапі свого дослідження.

Саме тому, у цьому розділі представлений тематичний план «Експериментальна перевірка авторської моделі формування емоційного інтелекту майбутнього офіцера Збройних Сил України в освітньому середовищі вищого військового навчального закладу», у якому структуровано відображено етапи, зміст, методичний інструментарій та організаційні особливості проведення експериментальної роботи.

Наведений тематичний план (табл. 5.40.) є ключовим елементом дослідження, оскільки забезпечує системний підхід до перевірки дієвості моделі, дозволяє простежити її вплив на розвиток емоційного інтелекту здобувачів вищої військової освіти та визначити перспективи впровадження в систему військової освіти.

Таблиця 5.40.

Тематичний план «Перевірка авторської моделі формування емоційного інтелекту майбутнього офіцера Збройних Сил України в освітньому середовищі вищого військового навчального закладі»

№	Тема заняття	Зміст (коротко)	Форма проведення
1	«Емоційний інтелект як навичка майбутнього»	Познайомити здобувачів вищої військової освіти з поняттям емоційного інтелекту, його структурою та значенням для особистого та професійного розвитку майбутнього офіцера Збройних Сил України.	Лекція з елементами інтерактиву, дискусія (2 год)
2	Діагностичний інструментарій виявлення рівня сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера Збройних Сил України	Пояснення методик діагностики емоційного інтелекту; навчити інтерпретувати результати та показати практичне застосування отриманих результатів.	міні-лекція, мозковий штурм, запитання-відповіді (2 год)
3	Проведення вхідної діагностики рівня сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера	Застосування діагностичного інструментарію щодо виявлення рівня сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера Збройних Сил України	Самостійна робота (під керівництвом викладача), робота в гугл-формах (1 год)
4	Самоусвідомлення та емпатія, як складові емоційного інтелекту майбутнього офіцера Збройних Сил України	Сформувати уявлення про значення емоційного інтелекту в діяльності військового лідера; розвинути навички самоусвідомлення та емпатії.	Робота в синдикатах (2 год)
5	Командир із серцем: розвиток самоусвідомлення та емпатії майбутнього офіцера	Продемонструвати, що через самоусвідомлення власних емоцій можливий конструктивний прояв емпатії, адже емпатія, у свою чергу, поглиблює самоусвідомлення через спілкування з іншими і людина краще пізнає себе через можливість розуміти емоції інших	Заняття з елементами тренінгу, рольові ігри (2 год)
6	Самотивація та лідерство – компоненти емоційного інтелекту майбутнього офіцера	Пояснити, що лідерство є логічним продовженням та соціальним проявом самотивації. Підкреслити, що в процесі лідерської діяльності людина стикається з викликами, що вимагають самодисципліни, стійкості та рішучості, а це, у свою чергу, стимулює подальший розвиток самотивації.	Дискусія під керівництвом викладача (2 год)

7	Лідер всередині себе: самомотивація та емоційне лідерство для майбутнього офіцера Збройних Сил України	Розвинути в майбутнього офіцера Збройних Сил України навички самомотивації та лідерства на основі емоційного інтелекту, що є критично важливими в бойових та кризових ситуаціях.	Заняття з елементами тренінгу, кейс-аналіз (2 год)
8	Саморегуляція та соціальні навички у структурі емоційного інтелекту майбутнього офіцера Збройних Сил України	Сформувати уявлення про соціальне середовище, яке навчає людину бути стійкою, гнучкою, емоційно грамотною. Адже імпульсивна поведінка, невміння розпізнати і стримати деструктивні емоції – усе це ускладнює взаєморозуміння, провокує конфлікти й емоційне відчуження в стосунках.	Робота в малих групах (2 год)
9	Під контролем: саморегуляція і соціальна взаємодія як зброя майбутнього офіцера Збройних Сил України	Розвинути в учасників навички емоційної саморегуляції та соціальної взаємодії, що сприяють ефективному лідерству, стресостійкості та згуртованості підрозділу.	Заняття з елементами тренінгу, модельні ситуації (2 год)
10	Вплив рівня емоційного інтелекту на психоемоційну стабільність офіцера	Ознайомити учасників із практичним впливом рівня емоційного інтелекту на здатність офіцера зберігати психоемоційну рівновагу в бойових та кризових умовах.	Панельна дискусія (за участі викладача) (2 год)
11	Проведення вихідної діагностики рівня сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера	Застосування діагностичного інструментарію щодо виявлення рівня сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера Збройних Сил України після застосування програми розвитку емоційного інтелекту	Самостійна робота (під керівництвом викладача), робота в гугл-формах (1 год)
12	Підсумкове заняття	Отримання загальних показників за вихідним опитуванням; обговорення планів подальшого розвитку емоційного інтелекту майбутнього офіцера Збройних Сил України	Лекція-конференція (2 год)
ВСЬОГО ГОДИН:		22 з них:	
		20 годин – аудиторні заняття	
		2 години – самостійної роботи під керівництвом викладача	

Розвиток емоційного інтелекту є критичним компонентом підготовки майбутнього офіцера, оскільки він, на погляд авторів, безпосередньо впливає на здатність віддавати накази підлеглому особовому складу, приймати рішення в стресових умовах та забезпечувати психологічну стійкість особового складу. У вищому військовому навчальному закладі використовуються специфічні методи та форми, які інтегрують академічне навчання із жорсткими вимогами військової служби.

Продемонструємо плани конспектів з формування емоційного інтелекту майбутнього офіцера Збройних Сил України в освітньому середовищі вищого військового навчального закладу.

План-конспект лекції

Тема: Емоційний інтелект (EQ) як навичка майбутнього для офіцера ЗСУ.
Цільова аудиторія: курсанти та магістри (22–28 років) Тривалість: 2 години (90 хвилин)

I. Вступна частина (15 хв.)

Привітання та актуалізація: Чому ми говоримо про емоції в армії, де панує статут і наказ?

Інтерактивна вправа «Стереотип та реальність»: коротке опитування: «Чи заважають емоції виконувати бойове завдання?»

Визначення: Емоційний інтелект – це не «м'якість», а здатність розпізнавати, розуміти та керувати своїми емоціями та емоціями підлеглих для досягнення цілей.

II. Основна частина (60 хв.)

1. Структура емоційного інтелекту за моделлю Д. Гоулмана (20 хв.)

Розгляд чотирьох компонентів через призму військової служби:

Самоусвідомлення: розуміння своїх тригерів (що змушує мене втрачати контроль?).

Саморегуляція: здатність зберігати спокій («холодна голова») під час обстрілу чи конфлікту в підрозділі.

Соціальна чутливість (емпатія): розуміння стану бійця (втома, страх, сімейні проблеми) до того, як він припуститься помилки.

Управління відносинами: побудова авторитету, вирішення конфліктів між сержантами та солдатами.

2. Емоційний інтелект в умовах бойового стресу та гендерні аспекти (20 хв.)

Бойовий досвід: як емоційний інтелект допомагає конвертувати бойову агресію в конструктивну дію.

Гендерний діалог: обговорення відмінностей у підходах до саморегуляції між чоловіками та жінками (на основі наших даних 65/35). Як різноманітність емоційних стратегій посилює стійкість роти/батальйону.

3. Чому це «навичка майбутнього»? (20 хв.)

Перехід від «Я наказав» до «За мною йдуть»: сучасний офіцер має надихати, а не лише примушувати.

Емоційний інтелект як запобіжник вигоранню: профілактика ПТСР та збереження психічного здоров'я офіцерського складу.

III. Практичний блок та дискусія (15 хв.)

Кейс-стаді: «Ваш підлеглий, який має бойовий досвід, відмовляється виконувати розпорядження в тилу через емоційний зрив. Ваші дії як офіцера з високим рівнем емоційного інтелекту?».

Обговорення: яких саме дисциплін вам бракувало на 1–2 курсах, щоб краще розуміти психологію людей зараз?

План-конспект заняття

Тема: Діагностичний інструментарій виявлення рівня сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера ЗСУ. Мета: ознайомити з методиками оцінки емоційного інтелекту, навчити інтерпретувати результати та використовувати їх для підвищення боєздатності підрозділу. Час: 2 години (90 хвилин).

I. Вступна частина (10 хв.)

Рефлексія: коротке повернення до попередньої лекції. Чому офіцеру важливо знати свій «цифровий показник» емоційності?

Актуалізація: пояснення, що діагностика – це не «іспит на нормальність», а «чек-лист готовності» до управління людьми в екстремальних умовах.

II. Міні-лекція: «Огляд методик вимірювання емоційного інтелекту» (25 хв.)

Викладач презентує основні інструменти, адаптовані до військового середовища:

- опитувальник Н. Холла: оцінка здатності керувати емоціями, розпізнавати емоції інших, рівень самомотивації та емпатії. (Найбільш релевантний для порівняльного аналізу між чоловіками та жінками у нашому дослідженні);

- методика MSCEIT (Тест Майєра-Селовея-Карузо): розгляд емоційного інтелекту як інтелектуальної здібності, а не просто рис характеру.

- тест емпатійних здібностей В. Бойка: важливий для блоку «Педагогіка» та оцінки взаємодії з особовим складом;

- адаптивність до бойового досвіду: як результати тестів можуть змінюватися в курсантів-комбатантів (феномен «емоційного оніміння» або навпаки гіперчутливості).

III. Мозковий штурм: «Портрет офіцера через результати діагностики» (25 хв.)

Завдання групі: розділити аудиторію на підгрупи за спеціалізаціями (артилеристи, автомобілісти, педагоги).

Питання для штурму: «який компонент емоційного інтелекту (згідно з методиками) є критично важливим саме для вашого фаху?».

Приклад відповіді: для артилериста – саморегуляція (холодний розрахунок), для педагога – емпатія (розуміння стану здобувачів освіти).

IV. Практичний блок: інтерпретація та «Кейс-відповідь» (20 хв.)

Вправа «Профіль лідера»: викладач дає анонімні результати тесту (наприклад: висока емпатія, але низька саморегуляція).

Завдання: спрогнозувати поведінку такого офіцера в конфліктній ситуації з підлеглим та запропонувати шляхи корекції.

Гендерний акцент: обговорення, чому результати жінок (35%) та чоловіків (65%) можуть відрізнятися в розрізі соціальних очікувань та як це використовувати для взаємодоповнення в штабі чи підрозділі.

V. Запитання-відповіді та підбиття підсумків (10 хв.)

Ключове питання: «як я можу використати результати діагностики своїх солдатів для кращого виконання завдання?».

Підсумок: діагностика – це фундамент для подальшого розвитку. Якщо ви знаєте свої слабкі зони в емоційному інтелекті зараз (у 22-28 років), ви зможете стати сильнішими командирами до моменту отримання вищих військових звань.

Заняття 3 самостійна робота (під керівництвом викладача)

Проведення вхідної діагностики рівня сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера: застосування діагностичного інструментарію щодо виявлення рівня сформованості емоційного інтелекту майбутнього офіцера Збройних Сил України, робота в гугл-формах (1 год) рис. 5.25.

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ
(Н. ХОЛД)



ПОТЕНЦІАЛ ЛІДЕРА



МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКА РІВНЯ ЕМПАТІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ
(П. В. БОЙКО)



ОПИТУВАЛЬНИК «СТИЛЬ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ»



ДІАГНОСТИКА МОТИВАЦІЇ ДО УСПІХУ (Т. ЕЛЕРС)



МЕТОДИКА ОЦІНКИ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ



Рис. 5. 25. Макет покликання на методику.

План-конспект заняття

Тема: Самоусвідомлення та емпатія як складові емоційного інтелекту майбутнього офіцера ЗСУ. Мета: розвинути здатність ідентифікувати власні емоційні стани та навчитися «читати» емоції підлеглих для ефективного управління. Форма проведення: робота в синдикатах. Тривалість: 2 години (90 хвилин).

I. Вступна частина (10 хв.)

Актуалізація: пояснення, що самоусвідомлення – це запобіжник від паніки, а емпатія – це інструмент розвідки морального стану свого підрозділу.

Інструктаж: поділ аудиторії на 4 синдикати (враховуючи гендерний баланс: у кожній групі мають бути як чоловіки, так і жінки).

II. Робота в синдикатах (60 хв.)

Синдикат №1: «Лабораторія самоусвідомлення»

Завдання: розробити «Карту тригерів» офіцера.

Респонденти (22–28 років) мають визначити 5 ситуацій у військовій службі, які викликають найсильніший гнів або страх.

Результат: список технік «швидкого повернення в робочий стан» (наприклад, техніка дихання «квадрат» або зміна фокуса уваги), що актуально для роботи з технікою (артилерія, авто).

Синдикат №2: «Емпатія як інструмент командира»

Завдання: моделювання ситуації «Повернення з бойового завдання».

Один учасник грає роль офіцера, інший – втомленого бійця.

Результат: розробка алгоритму діалогу: як офіцер має виявити ознаки декомпенсації (вигорання) у підлеглого через невербальні знаки.

Синдикат №3: «Гендерні особливості емпатії»

Завдання: аналіз стратегії «65% чоловіків / 35% жінок».

Обговорити, як поєднувати сувору дисципліну з емоційною підтримкою. Чи є різниця в очікуваннях солдатів від жінки-офіцера та чоловіка-офіцера?

Результат: рекомендації щодо створення атмосфери довіри в мультигендерному підрозділі.

Синдикат №4: «Педагогіка та наставництво»

Завдання: емпатія в навчальному процесі.

Здобувачі вищої військової освіти розробляють методику підтримки курсантів молодших курсів, які проходять важку адаптацію.

Результат: план бесіди «Командир – Наставник», спрямований на мотивацію, а не на придушення.

III. Презентація результатів та обговорення (20 хв.)

Спікери від кожного синдикату представляють свої напрацювання (до 5 хв).

Загальна дискусія: як бойовий досвід учасників корелює з їхньою здатністю до емпатії? (Часто бойовий досвід робить людину більш закритою, і саме на цьому занятті ми вчимося «розморозжувати» емоції для ефективного лідерства).

Висновок: завершіть заняття фразою: «Ваше самоусвідомлення – це ваша броня, а ваша емпатія – це ваш зв'язок із підрозділом. Без броні ви вразливі, без зв'язку – ви самотні в бою».

План-конспект заняття (тренінг)

Тема: Командир із серцем: розвиток самоусвідомлення та емпатії майбутнього офіцера. Мета: продемонструвати циклічний зв'язок: «пізнаючи себе – розумію інших; розуміючи інших – краще пізнаю себе». Навчити використовувати емпатію як інструмент професійної рефлексії. Форма проведення: заняття з елементами тренінгу, рольові ігри. Тривалість: 2 години (90 хвилин).

I. Вступна частина: «Дзеркало емоцій» (15 хв.)

Вступне слово: пояснення концепції «Командир із серцем». Це не про слабкість, а про мужність визнавати людський фактор у війні. Офіцер, який ігнорує власні емоції, стає «цегляною стіною», об яку розбивається моральний стан підрозділу.

Вправа-криголам «Відлуння»: учасники стають у коло. Один транслює емоцію лише мімікою, інший має її «віддзеркалити» та назвати.

Мета вправи: побачити, як наше самоусвідомлення починається з реакції на іншу людину.

II. Теоретичний блок: «Замкнене коло емоційного інтелекту» (15 хв.)

Коротке пояснення механізму:

Самоусвідомлення: я розумію, що зараз відчуваю гнів/втому.

Конструктивна емпатія: оскільки я знаю, як виглядає мій гнів, я можу розпізнати його в бійця і не відповідати агресією на агресію.

Зворотний зв'язок: Спілкуючись із підлеглим емпатично, я бачу його реакцію на мої слова, що дає мені змогу ще краще зрозуміти власні лідерські риси.

III. Практичний блок: рольові ігри (45 хв.)

Учасники діляться на пари (враховуючи гендерний склад та наявність бойового досвіду).

Сценарій 1: «Повернення з відпустки»

Ролі: офіцер та борець, який повернувся з дому пригніченим.

Завдання офіцера: використовуючи емпатію, дізнатися причину стану, не порушуючи субординації.

Рефлексія: що офіцер відчув у собі під час розмови? (Наприклад: «Я відчув роздратування, бо маю виконувати план, але зрозумів, що це моє власне небажання занурюватися в чужі проблеми»).

Сценарій 2: «Бойова помилка»

Ролі: командир (з бойовим досвідом) та молодий курсант-стажер, який припустився помилки в технічній експлуатації озброєння (спеціалізації: артилерія/автомобілі).

Завдання: провести розмову так, щоб не зламати впевненість курсанта, але показати на критичність помилки.

Аналіз: як розуміння власного досвіду помилок (самоусвідомлення) допомогло командирі проявити емпатію до новачка?

IV. Вправа «Коло рефлексії» (10 хв.)

Кожен учасник має завершити фразу: «Сьогодні я зрозумів, що коли я відчуваю [емоція], мені простіше зрозуміти підлеглого, який...»

«Розуміючи емоції іншого, я дізнався про себе, що я...»

V. Підсумок та завершення курсу (5 хв.)

Заключне слово: нагадування про те, що здобувачі вищої військової освіти – це офіцери, які вже завтра вестимуть людей у бій. «Серце командира» – це його здатність залишатися людиною в нелюдських обставинах.

Вручення символічних «пам'яток емоційного лідера» (короткий чек-лист самоперевірки рівня емоційного інтелекту).

План-конспект заняття

Тема: Самомотивація та лідерство – компоненти емоційного інтелекту майбутнього офіцера. Мета: довести, що ефективне лідерство неможливе без стійкої самомотивації; розкрити механізм «самопідзарядки» командира через подолання викликів. Форма проведення: дискусія під керівництвом викладача. Тривалість: 2 години (90 хвилин).

I. Вступна частина (15 хв.)

Проблемне питання: «Що змушує офіцера підніматися і вести людей вперед, коли всі ресурси вичерпані, а наказ здається нездійсненним?».

Визначення понять: самомотивація – це внутрішній драйвер, здатність діяти заради результату, а не заради нагороди.

Лідерство – це соціальний прояв цієї енергії, здатність спрямовувати мотивацію інших.

II. Теоретичний фундамент (15 хв.)

Викладач представляє концепцію «Спіралі професійного зростання»:

- внутрішня самомотивація дає поштовх до прийняття лідерської ролі;
- лідерська діяльність створює виклики (кризи, конфлікти, бойові завдання);
- подолання цих викликів вимагає самодисципліни та стійкості;
- успішне подолання загартовує волю та виводить самомотивацію на новий, вищий рівень.

III. Керована дискусія (45 хв.)

Дискусія розбита на три тематичні блоки:

Блок 1: «Джерела мотивації в умовах збройної агресії»

Питання для обговорення: як бойовий досвід змінює структуру мотивації? (відхід від кар'єрних амбіцій до цінностей побратимства та виживання нації).

Гендерний аспект: чи відрізняються джерела самомотивації у жінок-офіцерів (35%) та чоловіків (65%) в умовах тривалого стресу?

Блок 2: «Лідерство як випробування для емоційного інтелекту»

Питання для обговорення: Чому лідерство виснажує самомотивацію і як цьому запобігти?

Кейс для дискусії: офіцер стикається з апатією підлеглих. Які якості емоційного інтелекту допоможуть йому не «згаснути» самому, намагаючись запалити інших?

Блок 3: «Самодисципліна та наказ»

Питання для обговорення: Де межа між статутною дисципліною та внутрішньою самомотивацією? Чи може лідер бути ефективним, якщо він дисциплінований лише «під наглядом»?

IV. Практична вправа «Мій особистий маніфест лідера» (10 хв.)

Кожен учасник має коротко (тезово) записати три внутрішні установки, які допоможуть йому зберігати рішучість у найважчі моменти служби.

Приклад: «Мій спокій – це безпека моїх людей», «Кожен виклик – це тренування моєї волі».

V. Підбиття підсумків (5 хв.)

Висновок викладача: лідерство – це не привілей, а відповідальність, яка живиться вашою внутрішньою енергією. Якщо ви не навчитеся мотивувати себе, ви ніколи не зможете повести за собою інших у критичних умовах.

Зв'язок із майбутнім: нагадування здобувачам вищої військової освіти, що їхній професійний шлях офіцера – це безперервний процес самогартування.

План-конспект заняття (тренінг)

Тема: Лідер всередині себе: самомотивація та емоційне лідерство для майбутнього офіцера ЗСУ. Мета: трансформувати внутрішню самомотивацію у зовнішній лідерський вплив; навчити використовувати емоційну стійкість як ресурс для командування в екстремальних умовах. Форма проведення: заняття з елементами тренінгу, кейс-аналіз. Тривалість: 2 години (90 хвилин).

I. Вступна частина: «Внутрішній компас» (15 хв.)

Концепція: пояснення, що лідерство – це не посада, а стан. Якщо офіцер не може керувати собою (своїм страхом, втомою, демотивацією), він не має морального права керувати іншими.

Вправа «Мій рівень заряду»: кожен учасник анонімно оцінює свій поточний рівень самомотивації за шкалою від 1 до 10.

Обговорення: Чому в умовах збройної агресії рф «заряд» офіцера є критичним для всього підрозділу?

II. Блок «Самотивація в зоні високого ризику» (25 хв.)

Міні-лекція: взаємозв'язок самотивації та нейрофізіології стресу. Як «холодна голова» дозволяє приймати рішення, коли гормони стресу вимагають реакції «замри або біжи».

Інструмент «Техніка 5 ТАК»: як знаходити сенс у виконанні рутинних або надважких завдань через систему внутрішніх переконань.

III. Практичний блок: кейс-аналіз «Лідер у кризі» (35 хв.)

Учасники діляться на групи (синдикати). Кожній групі надається реалістичний сценарій.

Кейс для групи №1 (артилерія/технічні роди військ): ситуація: під час інтенсивного обстрілу техніка виходить з ладу, підлеглі впадають у ступор.

Завдання: продемонструвати модель «емоційного зараження», як спокій командира через невербальні сигнали повертає босездатність розрахунку.

Кейс для групи №2 (гендерний аспект/управління):

Ситуація: у підрозділі виник конфлікт на ґрунті втоми між чоловіками та жінками. Авторитет офіцера під загрозою.

Завдання: Використовуючи емпатію та самотивацію, провести «стабілізуючу бесіду», що базується на спільних цінностях [13].

Кейс для групи №3 (здобувачі вищої військової освіти/L-серія):

Ситуація: ви отримали наказ, який вважаєте помилковим, але обов'язковим до виконання. Ваш моральний стан бачать підлеглі.

Завдання: знайти внутрішню самотивацію, щоб виконати завдання професійно та зберегти довіру особового складу (принципи Mission Command) [4].

IV. Тренінгова вправа «Сходи лідерства» (10 хв.)

Учасники мають вишикуватися в лінію та робити крок вперед лише тоді, коли викладач називає якість, яку вони відчувають у собі (наприклад: «Я можу зберегати спокій під тиском», «Я вмію слухати підлеглого, навіть коли я розлючений»).

Мета: візуалізувати, що лідерство – це послідовність внутрішніх перемог над собою.

V. Підсумок та рефлексія (5 хв.)

Головна думка: «Ваша самотивація – це паливо, ваше лідерство – це двигун. Без одного інше не працює».

Домашнє завдання: Проаналізувати протягом тижня свій «тригер роздратування» та спробувати застосувати техніку саморегуляції.

План-конспект заняття

Тема: Саморегуляція та соціальні навички в структурі емоційного інтелекту майбутнього офіцера ЗСУ. Мета: навчити офіцерів розпізнавати та стримувати деструктивні емоційні імпульси; сформувати навички побудови соціального середовища, що ґрунтується на взаєморозумінні та емоційній грамотності. Форма проведення: робота в малих групах (синдикатах). Тривалість: 2 години (90 хвилин).

I. Вступна частина: «Ціна імпульсивності» (15 хв.)

Проблематика: викладач наводить приклади, як невміння командира стримати гнів або розпач призводить до втрати авторитету, конфліктів та, як наслідок, невиконання бойового завдання.

Визначення: саморегуляція – це здатність керувати своїми деструктивними емоціями та імпульсами («фільтр» між емоцією та дією).

Соціальні навички – це вміння викликати в людей бажану реакцію (вплив, лідерство, управління конфліктами).

II. Робота в малих групах (60 хв.)

Поділ на групи за принципом змішаного складу (чоловіки/жінки, наявність бойового досвіду).

Група №1: «Анатомія саморегуляції в кризі»

Завдання: розробити «Алгоритм стримування» для офіцера в ситуації гострого стресу (наприклад, несправедлива критика від старшого начальника або паніка підлеглого).

Питання: як перейти від реактивної поведінки (крик, агресія) до проактивної (конструктивне рішення)?

Результат: перелік із 3-х технік миттєвої саморегуляції, адаптованих до умов полігону або бойового чергування.

Група №2: «Соціальні навички як запобіжник відчуженню»

Завдання: моделювання ситуації «Новий офіцер у сталому колективі».

Питання: Як за допомогою соціальних навичок подолати емоційне відчуження та недовіру з боку досвідчених сержантів (комбатантів)?

Результат: програма кроків «Перші 72 години в підрозділі: налагодження емоційних зв'язків».

Група №3: «Конфліктологія та емоційна грамотність»

Завдання: аналіз конфлікту в мультигендерному підрозділі (на основі Резолюції 1325) [13].

Питання: Як розпізнати деструктивну емоцію на ранній стадії та перевести її в конструктивне русло, не пригнічуючи особистість підлеглого?

Результат: схема медіації конфлікту між підлеглими різної статі та віку.

Група №4: «Соціальне середовище стійкості»

Завдання: спроектувати модель «Побратимства 2.0».

Питання: які соціальні ритуали або норми спілкування в підрозділі роблять його гнучким та стійким до зовнішнього тиску?

Результат: пропозиції до плану морально-психологічного забезпечення підрозділу, що базуються на емоційному інтелекті.

III. Презентація результатів та «Спільна рефлексія» (15 хв.)

Кожна група представляє свій продукт.

Дискусія: Чи погоджуєтесь ви з тезою, що «офіцер, який не контролює себе, контролюється обставинами»?

IV. Підсумок: «Гнучкість як сила» (5 хв.)

Висновок: саморегуляція – це не пригнічення емоцій, а їх раціональне використання. Соціальні навички – це клей, який тримає підрозділ разом, коли все інше руйнується.

Зв'язок із НАТО: наголошення на концепції Mission Command, де взаємна довіра та соціальна грамотність є основою децентралізованого управління [26].

Зауважимо, під час проведення цього заняття викладач повинен:

Тримати у фокусі здобувачів вищої військової освіти: оскільки майбутні офіцери часто стикаються з управлінням сержантами, які старші за них за віком та досвідом, зробити акцент на тому, як соціальні навички допомагають здобути авторитет без «адмінресурсу».

Звертати увагу на те, як жінки в групах часто пропонують більш тонкі інструменти вирішення конфліктів, заохочуйте чоловіків брати ці методи на озброєння.

Постійно апелювати до того, що в сучасному бою емоційне відчуження (коли боєць замикається в собі) – це пряма загроза безпеці.

Відтак, представлений цикл занять (від теоретичного вступу до тренінгів із самомотивації) розроблений з урахуванням вікових та професійних особливостей здобувачів вищої військової освіти. Оскільки аудиторію складають особи віком 22–28 років, багато з яких уже мають статус молодшого офіцера (магістра) та реальний бойовий досвід, процес навчання потребує особливої гнучкості та психологічної чутливості з боку керівника занять.

Системне впровадження дисциплін із формування емоційного інтелекту дозволить заповнити прогалини, що виникли на ранніх етапах курсантської підготовки та трансформувати технічні знання магістрів у реальну лідерську компетентність. Ефективність реалізації цієї програми залежить від дотримання специфічних підходів, що викладені в наступному розділі.

ВИСНОВКИ (РЕКОМЕНДАЦІЇ)

Автори розробили методичні поради для викладачів, які будуть під час своїх навчальних занять розвивати емоційний інтелект у здобувачів.

1. Використовуйте військову термінологію: замість «емоційний дискомфорт» – «морально-психологічний стан», замість «соціальні навички» – «командна злагодженість».

2. Акцент на здобувачах вищої військової освіти: постійно нагадувати, що вони майбутні офіцери, і їх емоційний інтелект – це інструмент управління ресурсом (людьми), такий самий важливий, як знання тактично-технічні характеристики зброї.

3. Повага до досвіду: якщо в навчальній аудиторії є учасники бойових дій, залучати їх як експертів: «Як вам допомагав самоконтроль у критичних ситуаціях?».

Це надзвичайно сильний хід для наукової роботи, оскільки традиційно вважається, що емоційний інтелект – це сфера гуманітарних дисциплін. Обґрунтування його впровадження в «жорсткі» технічні та бойові предмети показує комплексний підхід до навчання.

Методичні рекомендації щодо інтеграції розвитку емоційного інтелекту в процес викладання технічних та спеціальних дисциплін

Для ефективного формування емоційної компетентності майбутніх офіцерів розвиток емоційного інтелекту не повинен обмежуватися лише курсами психології. Необхідна імплементація відповідних технік у викладання технічних (озброєння, експлуатація техніки) та спеціальних (вогнева, тактична підготовка) дисциплін.

Науково-педагогічному складу рекомендується використовувати наступне.

1. Використання методу «контрольованого стресу» на практичних заняттях. Під час занять з вогневої підготовки або керування технікою викладач може створювати ситуації штучного дефіциту часу або вводити раптові «вводні» (несправність зброї, зміна мішенної обстановки). Мета розвитку емоційного інтелекту: навчити здобувача вищої військової освіти розпізнавати момент

виникнення паніки або гніву (самоусвідомлення) та застосовувати техніки дихальної стадії для збереження дрібної моторики під час стрільби (саморегуляція). Рекомендація: після виконання вправи проводити короткий 3-хвилинний дебрифінг: «Що ви відчули в момент затримки зброї? Як емоція вплинула на результат пострілу?».

2. Організація групової взаємодії за принципом «екіпажної злагодженості». Технічні дисципліни часто передбачають роботу з обслуговування складної техніки. Викладач має структурувати роботу так, щоб оцінка за виконання нормативу була спільною для групи (екіпажу, розрахунку). Мета розвитку емоційного інтелекту: розвиток когнітивної емпатії та соціальних навичок. Здобувачі вищої військової освіти навчаються зчитувати стан товариша, який «застряг» на своєму етапі, і надавати емоційну та практичну підтримку без конфліктів. Рекомендація: впроваджувати рольову ротацію всередині групи, де кожен по черзі стає лідером (командиром розрахунку). Це вимагає від лідера здатності до «резонансного управління», відчуття темпоритму та напруги кожного підлеглого.

3. Впровадження методу «аналізу помилок без звинувачень» (Blame-Free Post-Mortem). При вивченні складних технічних систем (наприклад, будова двигуна або артилерійських систем) помилки курсантів під час збирання/розбирання є неминучими. Мета розвитку емоційного інтелекту: формування адекватної самооцінки та зниження страху перед помилкою. Рекомендація: викладач має змістити фокус з емоційного осуду на аналіз когнітивного ланцюжка: «Яка емоція завадила помітити цю деталь?». Це формує в курсанта здатність до об'єктивного самоаналізу, що є частиною емоційного інтелекту.

4. Кейс-метод з акцентом на «людський фактор» у технічних системах. Під час вивчення тактико-технічних характеристик озброєння викладач може наводити приклади реальних бойових випадків, де саме високий або низький емоційний інтелект екіпажу став вирішальним фактором використання цієї техніки. Мета розвитку емоційного інтелекту: розуміння взаємозв'язку між технічною перевагою та психологічним станом оператора. Рекомендація: завдання для курсантів: «Оцініть, у якому емоційному стані має перебувати командир танка під час міської операції, щоб ефективно використовувати ці тактико-технічні характеристики й не допустити паніки підлеглих».

Таким чином, інтеграція емоційного інтелекту у викладання спеціальних дисциплін дозволяє подолати розрив між теоретичною психологією та практичною службою. Таким чином, викладач технічних наук стає не лише транслятором знань про «залізо», а й ментором, який формує психологічну стійкість майбутнього офіцера через реальну діяльність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білоножко Н. Збірка інструментів вимірювання емоційного інтелекту. Харків : СГ НТМ «Новий курс», 2025. 34 с.
2. Воловоденко Б.П. Психологічні особливості емоційного інтелекту у чоловіків та жінок-військових: кваліфікац. робота магістра. Житомир: Поліський нац. ун-т, 2023. 78 с.

3. Демидюк В.М. Психологічні чинники запобігання та подолання емоційного вигорання військовослужбовців в умовах довготривалих збройних конфліктів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Острог : Нац. ун-т «Острозька академія», 2024. 220 с.

4. Доктрина «Застосування Збройних Сил України» / Головнокомандувач Збройних Сил України. Київ : ГШ ЗСУ, 2020. 35 с.

5. Дубровинський Г., Рябова О. Зв'язок емоційного інтелекту військовослужбовця з психологічною сумісністю у військовому підрозділі. Питання психології. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. № 1 (51). С. 31 – 42.

6. Жильцова О., Станчишин В. Soft skills: Бути собою. Управлінські практики та психологія м'яких навичок. Київ: Віхола, 2025. 224 с.

7. Коваленко О. В. Емоційний інтелект як детермінанта успішної професійної діяльності. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка»*. 2019. № 10. С. 125–129.

8. Лубковська Д. В. Емоційний інтелект як складова професійної компетентності майбутнього фахівця. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Психологія. 2018. Вип. 59. С. 116–127.

9. Майстренко Л. Розвиток емоційної сфери в курсантів військових закладів вищої освіти на заняттях англійської мови. *Філологічні трактати*. 2022. № 14 (1). С. 64–71.

10. Мацевко Т. М., Куций О. А. Дослідження емоційного інтелекту при формуванні лідерських якостей сержантського складу Збройних Сил України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2020. № 14 (I). С. 44–56.

11. Мачуліна І. І., Сорокіна Л. М., Ковальова Д. В. Неформальна педагогіка як ресурс формування «м'яких» навичок у здобувачів ЗВО. *Pedagogy and Psychology in the Modern World: the art of teaching and learning : proceedings International scientific and practical conference (Wloclawek, Republic of Poland, 2021, February 26-27)*. Riga : Baltija Publishing, 2021. P. 64–67.

12. Мороз Т. В. Емоційний інтелект як чинник професійного становлення майбутнього фахівця. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Серія: Психологічні науки*. 2017. № 1. С. 221–228.

13. Резолюція 1325 (2000), прийнята Радою Безпеки на її 4213-му засіданні, 31 жовтня 2000 року: Жінки, мир, безпека. База даних «Законодавство України» / Верховенська Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669. (дата звернення: 15.09.2025)

14. Словник української мови : в 11 т. / АН УРСР, Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні. Київ: Наук. думка, 1970–1980. URL: <http://sum.in.ua/s/intelekt>. (дата звернення: 15.09.2025)

15. Смагіна Т. М. Зміщення акцентів з hard skills на soft skills в підвищенні професійної компетентності педагогів у системі післядипломної освіти. Розвиток професійної компетентності педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти регіону : зб. матеріалів конф. Житомир, 2017. С. 18–21.

16. Спільна директива стратегічних командувань НАТО 075-007 «Освіта та індивідуальна підготовка» від 24 березня 2025 року. Київ. 263 с.

17. Стасюк В. В., Когут О. В. Психологічне забезпечення підготовки майбутніх офіцерів до лідерства в умовах переходу на стандарти НАТО : зб. наук. пр. Київ: НУОУ, 2021. 215 с.
18. Ткачук П. П. Застосування військовим лідером навичок емоційного інтелекту у прийнятті рішень в екстремальних умовах. *Габітус*. 2022. № 41. С. 255–259.
19. 12 soft skills XXI століття : коуч-книжка для натхнення і розвитку / пер. з англ. І. Юрені. Харків: Моноліт-Бізн, 2024. 208 с.
20. Allied Joint Doctrine for Strategic Communications : AJP-10. Edition A, Version 1. Brussels : NATO Standardization Office, 2023. 94 p.
21. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*. 2006. Vol. 18. P. 13–25.
22. Frank E. J. Soft skill development in a total enterprise simulation. *Bus. Educ. Innov. J.* 2019. Vol. 11. P. 79–82.
23. Gardner H. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books, 1983. 207 p.
24. Goleman D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York : Bantam Books, 1995. 127 p.
25. Mayer J. D., Salovey P. What is emotional intelligence? Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. New York : Basic Books, 1997. P. 3–31.
26. NATO Strategic Communications Centre of Excellence. Annual Report 2024. Riga: NATO StratCom COE, 2025. URL: <https://www.stratcomcoe.org/>
27. Thorndike E. L. Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*. 1920. Vol. 140. P. 227–235.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Проведене колективне міждисциплінарне дослідження дозволяє зробити узагальнений і концептуально виважений висновок про те, що професійна підготовка воїнів у сучасних умовах російсько-української війни є складною, багаторівневою системою, яка формується на перетині гуманітарних, соціально-економічних, політичних, технологічних і психолого-педагогічних чинників. Її ефективність визначається не лише рівнем фахової військової підготовки, а передусім здатністю системи освіти формувати цілісну особистість воїна – носія професійної компетентності, національної ідентичності, ціннісної стійкості, критичного мислення та психологічної готовності до тривалого протистояння.

Аналіз матеріалів монографії переконливо засвідчує, що гібридний характер сучасної війни докорінно змінив уявлення про війну як соціально-політичне й культурне явище. Війна більше не обмежується простором поля бою – вона охоплює мовно-інформаційний простір, свідомість особистості, систему цінностей, економічні процеси, освітні інститути та соціальні відносини. За таких умов військова освіта перестає бути виключно інструментом підготовки до збройної боротьби й перетворюється на ключовий елемент національної стійкості та безпеки.

Узагальнення результатів першого розділу дає підстави стверджувати, що мовний і комунікативний виміри професійної підготовки воїнів набувають стратегічного значення. Мова в умовах гібридної війни функціонує як інструмент формування реальності, конструювання наративів, легітимації дій та впливу на індивідуальну й колективну свідомість. Дослідження концепту «гібридна російсько-українська війна», феномену мови ворожнечі, мовно-інформаційних стратегій і професійного мовного етикету військовослужбовців підтверджує, що мовна компетентність є складовою бойової компетентності. Низький рівень мовної культури, неконтрольоване використання мови ворожнечі або нехтування нормами професійної комунікації знижують рівень довіри, дисципліни та ефективності управління, а в ширшому вимірі – створюють загрози інформаційній безпеці держави. Отже, формування мовної стійкості воїна має розглядатися як системне завдання військової освіти, що поєднує лінгвістичні, етичні, правові та стратегічно-комунікаційні підходи.

Висновки другого розділу підтверджують фундаментальну роль філософських і історичних засад у професійній підготовці військовослужбовців. Критичне мислення обґрунтовано як базовий когнітивний конструкт, без якого неможливе адекватне осмислення реальності війни, аналіз інформаційних впливів та прийняття відповідальних рішень в умовах невизначеності. Історичний аналіз процесів військової підготовки, соціально-економічних і культурних чинників формування воїна в різні історичні періоди дозволяє зробити висновок про наявність стійких архетипів військової культури, які трансформуються, але не зникають. Усвідомлення історичної спадкоємності військових традицій є важливою умовою формування національної ідентичності та моральної стійкості сучасного воїна, а також запобігає механічному копіюванню чужих моделей без урахування власного історичного досвіду.

Узагальнюючи матеріали третього розділу, слід констатувати, що політичні та соціально-економічні аспекти професійної підготовки воїнів формують рамкові

умови її функціонування. Обґрунтована в монографії концепція професійної резильєнтності військовослужбовців демонструє, що стійкість є не лише індивідуальною психологічною рисою, а результатом цілеспрямованої державної політики, ефективного управління, належного ресурсного забезпечення та соціальної підтримки. Аналіз трансформації системи підготовки військових кадрів в умовах війни, адаптації до стандартів НАТО, гендерних аспектів і фінансових викликів доводить необхідність переходу від фрагментарних реформ до системного, стратегічно вивіреного розвитку військової освіти. Особливого значення набуває поєднання вимог бойової ефективності з принципами соціальної справедливості, гендерної рівності та прозорості управління, що безпосередньо впливає на рівень довіри особового складу до інституцій держави.

Результати четвертого розділу свідчать, що освітні та технологічні аспекти професійної підготовки воїнів визначають її сучасний і майбутній вигляд. Інформаційні технології, штучний інтелект, програмно-апаратні комплекси, безпілотні та автономні системи докорінно змінюють характер військової діяльності й, відповідно, вимоги до підготовки особового складу. Разом із тим у монографії переконливо доведено, що технологізація освіти не може бути самоціллю. Її ефективність залежить від педагогічно виваженого впровадження, методичної підготовки викладачів і здатності інтегрувати технологічні інновації в цілісну освітню модель. Сучасна військова освіта має формувати не лише навички роботи з технікою, а насамперед системне мислення, здатність до навчання протягом життя та адаптації до стрімких змін операційного середовища.

Узагальнення матеріалів п'ятого розділу дозволяє зробити принциповий висновок про ключову роль психолого-педагогічних чинників у підготовці сучасного воїна. Стресостійкість, психологічна готовність, емоційний інтелект, лідерські якості та виховання на засадах національних цінностей є не допоміжними, а базовими компонентами бойової спроможності. Досвід російсько-української війни переконливо демонструє, що психологічна виснаженість, емоційне вигорання та кризи ідентичності становлять не меншу загрозу, ніж матеріальні втрати. Тому система психологічної підтримки, виховання й розвитку особистості військовослужбовця має бути інтегрованою, безперервною та орієнтованою як на індивідуальний, так і на колективний рівні.

Узагальнюючи результати всіх розділів, можна стверджувати, що професійна підготовка воїнів у сучасних умовах повинна розглядатися як єдина інтегрована система, у якій гуманітарні, соціально-економічні, технологічні та психолого-педагогічні компоненти взаємодіють і взаємодоповнюють один одного. Відмова від фрагментарного підходу, що зводить підготовку воїна виключно до техніко-тактичних навичок, є необхідною умовою підвищення боєздатності Збройних Сил України.

Монографія підтверджує, що сучасний воїн – це не лише фахівець зі зброєю, а громадянин і лідер, носій цінностей, суб'єкт критичного мислення й активний учасник суспільних процесів. Саме така модель воїна відповідає викликам гібридної війни та стратегічним інтересам держави. Запропоновані в монографії наукові положення, узагальнення та висновки створюють підґрунтя для подальшого вдосконалення системи військової освіти, розроблення освітніх стандартів, навчальних програм і методик підготовки особового складу.

Матеріали монографії можуть бути використані в діяльності вищих військових навчальних закладів, у системі підготовки та підвищення кваліфікації військовослужбовців, у науково-дослідній роботі, а також у процесі формування державної політики у сфері безпеки і оборони. Загальні висновки підтверджують, що інвестиції в комплексну, науково обґрунтовану професійну підготовку воїнів є стратегічною умовою збереження національної стійкості, обороноздатності та майбутнього України.

**ГУМАНІТАРНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ
АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ ВОЇНІВ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

Колективна монографія розглянуто і схвалено
на засіданні Вченої ради Військової академії (м. Одеса)
(протокол від 30 березня 2026 № 11)

Видання випущено в авторській редакції

Комп'ютерний набір *Труш С.Й.*
Дизайн обкладинки *Ушаков О.Є.*

Здано до набору 07.04.26 р. Підписано до друку 29.04.2026 р.

Формат паперу 297×420/4.

Гарнітура Times New Roman. Замовлення № 200-2026 РВВ ВА.

Розповсюдження та тиражування
без офіційного дозволу Військової академії заборонено