

Oleksiienko Ya. I., Subota V. V., Holovatenko O. M. Formation of general competence in higher education students at physical education

The article highlights the relevance of the competence approach in the higher education system. The priority of the competence approach in the organization of educational process in higher education institutions of Ukraine is substantiated. Analyzed what general competencies a graduate student should master. Some problems and peculiarities of formation of general competencies in students in physical education classes are considered.

A competent approach in physical education classes will help to accomplish current tasks of the modern class, contributing to the formation of both general and special competencies of students. General competencies – universal competencies that are independent of the subject area, but are important for the successful further professional and social activities of the applicant in various fields and for his personal development.

A college graduate must have the following general competencies: ability to analyze and synthesize; ability to put knowledge into practice; scheduling and time allocation; basic general knowledge of the field of study; application of basic knowledge of the profession in practice; oral and written communication in the native language; knowledge of the second language; basic computer skills; research skills; self-learning ability; information skills (ability to find and analyze information from different sources); self-criticism and criticism skills; ability to adapt to new situations; the ability to generate new ideas (creativity).

Different levels of formation and display of competencies in students include: 1) the degree of mastery and implementation of competencies in a particular type of activity; 2) subjective factor (dependence of mastering of competencies and their realization in a certain type of activity on inherent in a particular personality of natural data); 3) causal relationship between the formation of structural components of competence.

Key words: competence approach, competence, general competence, physical education, student, institution of higher education, employment.

УДК 378.6:355.23 (477)

DOI <https://doi.org/10.31392/2311-5491/2019-70.45>

Олю В. П.

**ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОФІЦЕРІВ**

Статтю присвячено теоретико-практичному аналізу розвитку конкурентоспроможності офіцерів. Конкурентоспроможний персонал розглядають як персонал, який володіє необхідним набором компетенцій, високою самоорганізацією, внутрішньою мотивацією і націлений на виконання конкретних виробничих завдань. Ми розуміємо конкурентоспроможність офіцерів як комплексну інтегративну характеристику, що передбачає сукупність особистісно-професійних, ділових, моральних якостей і характеристик, що відображають гармонійність розвитку та забезпечують «здорову» конкуренцію. Уважаємо, тренінг є оптимальним форматом розвитку конкурентоспроможності офіцерів, завдяки якому в кожного учасника формується адекватне розуміння самого себе, корекція самооцінки, відбувається вивчення індивідуалізованих прийомів міжособистісної взаємодії. Представлено структуру проведення тренінгового заняття, що містить привітання; вироблення правил роботи у тренінговій групі; оголошення теми; розминку; основну частину: вступне слово тренера (міні-лекцію, інформаційні повідомлення, інструкції), різноманітні практичні вправи, ігри з подальшим обговоренням і рефлексією; підбиття підсумків роботи; прощання. Увага зосереджена на поетапній методиці застосування інтерактивних методів у процесі проведення тренінгових занять. До інтерактивних методів навчання відносимо «метод шести капелюхів», мозковий штурм, дебрифінг, ділові й ситуаційно-рольові ігри, презентації, групову дискусію, практичні та творчі завдання, проектування бізнес-планів, проєктів, використання мультимедійних комп'ютерних програм. Розкрито сутність «методу шести капелюхів», який можна використовувати під час проведення тренінгів для розвитку конкурентоспроможності офіцерів.

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

Формування особистості офіцера як суб'єкта професійної діяльності починається під час навчання у військових закладах вищої освіти. Питання професійного становлення, самовизначення й розвитку конкурентоспроможності розглядають у контексті професійного життя військовослужбовців. До професійної підготовки офіцерів висувають високі вимоги, серед яких основними є професіоналізм, конкурентоспроможність, мобільність, уміння гнучко реагувати на зміни у професійній діяльності тощо.

У розумінні Н. Мартинюк, Д. Червко [4] конкурентоспроможний персонал – це персонал, який володіє необхідним набором компетенцій, високою самоорганізацією, внутрішньою мотивацією і націлений на виконання конкретних виробничих завдань. Тому постійний розвиток офіцерів є ключовим завданням військового менеджменту, отже, потребує належного наукового супроводу.

Конкурентоспроможність офіцерів ми трактуємо як комплексну інтегративну характеристику, що передбачає сукупність особистісно-професійних, ділових, моральних якостей і характеристик, що відображають гармонійність розвитку і забезпечують «здорову» конкуренцію. Розвиток конкурентоспроможності офіцерів здійснюється в межах усебічної підготовки і становлення військових кадрів у цілісній системі діяльності військовослужбовців Збройних сил України. Досягнути цього можна через неперервну освіту офіцерів, яка водночас є метою, результатом і критерієм продуктивності системи розвитку конкурентоспроможності офі-

церів. Уважаємо, що для розвитку конкурентоспроможності офіцерів значним потенціалом володіють тренінгові й інтерактивні технології.

Особливості підготовки офіцерського складу представлені в дослідженнях В. Афанасенко, В. Балашова, О. Діденко, Д. Іщенко, Т. Олійник, В. Ягупова й інших. Теоретико-методичні аспекти конкурентоспроможності персоналу широко висвітлені у працях Д. Богині, Т. Бучинської, А. Ваврик, І. Гаврилук, Л. Карамушки, Л. Майстер та інших. Водночас результати аналізу науково-педагогічної літератури свідчать, що роль інтерактивних технологій у процесі розвитку конкурентоспроможності офіцерів не осмислена належним чином і не має практичного обґрунтування.

Для підвищення конкурентоспроможності офіцерів необхідно сформувати механізм заходів, що спрямовані на збереження й розвиток людського потенціалу, а саме забезпечення ефективної зайнятості; заохочування високої мотивації до праці; прагнення до набуття конкурентних переваг і безперервного особистісно-професійного розвитку. У цьому контексті вважаємо оптимальним формат тренінгів, оскільки вони дають змогу вдало поєднувати теоретичні знання з набуттям практичних кейсів, коли офіцери мають змогу «наживо відпрацювати» постановку бойових і повсякденних завдань підлеглим.

Тренінги, на переконання Ю. Швалба [9, с. 54], «спрямовані на формування і розвиток особистої й професійної компетенції, мають стати одним із провідних засобів професійного навчання з метою розвитку і саморозвитку особистості, її інтересів та цілепокладання, суб'єкта діяльності, особистісної рефлексії, здатності до відповідального вибору».

Погоджуємося з Н. Євдокимовою, яка вважає, що професійно-психологічний тренінг є «рухом людини від неусвідомленої до усвідомленої професійної компетентності через усвідомлення нею власних обмежень у професійній діяльності та прийняття навчальних завдань на самозміну» [2, с. 127]. Окрім цього, В. Федорчук вважає, що тренінг є найперспективнішим методом психолого-педагогічної підготовки фахівців різних галузей, особливо тих, що пов'язані з різноманітними людськими контактами, завдяки якому в кожного учасника формується адекватне розуміння самого себе і корекція самооцінки, відбувається вивчення індивідуалізованих прийомів міжособистісної взаємодії для підвищення її ефективності [8, с. 693].

Варто враховувати той факт, що під час розроблення і проведення тренінгу розвитку конкурентоспроможності необхідно враховувати послідовність його структурних елементів. О. Сорока наголошує, що тренінг буде більш ефективним, коли матиме такі складові частини: 1) привітання – знайомство учасників між собою; 2) спільне вироблення правил роботи у тренінговій групі; 3) оголошення теми тренінгового заняття; 4) розминку; 5) основну частину: вступне слово тренера (міні-лекція, інформаційні повідомлення, інструкції тощо), різноманітні практичні вправи, ігри з подальшим обговоренням і рефлексією; 6) підбиття підсумків роботи – резюме ведучого; 7) прощання [6].

Перед проведенням тренінгових занять вважаємо за необхідність проводити попередню професійну діагностику офіцерів. У цьому контексті спираємося на напрацювання Т. Бучинської, яка вважає важливим проведення регулярної діагностики не тільки нового персоналу, але й постійного, що дасть змогу визначити пріоритети розвитку працівників, прогнозувати і планувати їх кар'єру, отже, сформувати у працівників мотивацію до розвитку певних компетенцій, що сприятиме зростанню конкурентоспроможності персоналу [1].

Варто зазначити, що ефективність тренінгу залежить від комплексу підібраних методів і технік, що використовують під час його розробки. Використання інтерактивних прийомів і методів під час проведення тренінгу сприяє позитивній трансформації й особистісному розвитку офіцерів. В. Лефтеров описує цей процес як прогресивну транспсихічну маніпуляцію, у процесі якої відбувається розвиток комплексу практичних умінь і навичок, отримання певного досвіду й активізація всіх учасників тренінгової групи. Саме механізм прогресивної транспсихічної маніпуляції запускає ті особистісні зміни, що активізують творчий потенціал, позитивну трансформацію особистості, розширюють її самосвідомість [3, с. 9–12].

У цьому контексті важливі висновки, зроблені Є. Татаріновим [7], що під впливом прогресивних маніпуляцій отриманий чуттєво-практичний досвід не тільки запускає психологічну трансформацію особистості кожного учасника тренінгу та детермінує його особистісний і професійний розвиток, а й програмує продовження особистісно-професійного розвитку за межами тренінгового середовища.

У процесі проведення тренінгових занять офіцери переживають позитивні емоції, що, у свою чергу, сприяє якісній зміні їхніх особистісно-професійних, ділових, моральних якостей та характеристик і закріплення цих новоутворень під час завершення тренінгу.

Підтримуємо В. Лефтерова в тому, що інтерактивне наповнення тренінгових занять допомагає офіцерам отримати емоційно-чуттєвий досвід переживання конкретних ситуацій, інтелектуально опрацювати його, проаналізувати свої психічні стани з фіксацією та запам'ятовуванням емоційного забарвлення. У результаті формуються необхідні знання, уміння, навички, уявлення, погляди і цінності, які сприймаються офіцером як власні, а не нав'язані ззовні [3].

Перевагами інтерактивних методів під час проведення тренінгових занять з офіцерами вважають формування практичних умінь і навичок; можливість отримання необхідної інформації (знання, історія, факти); ухвалення рішень за допомогою розроблення, зміни та корекції плану дій; оцінювання власних дій і дій партнерів; розроблення тактики і стратегії власних дій тощо.

Цікавою щодо нашого дослідження є методика застосування інтерактивних технологій, запропонована І. Мельничук [5]. Перший етап передбачає підготовку до проведення заняття в ігровій формі, що базується на визначенні мети гри та структуруванні її часового обмеження; розроблення власного сценарію; чітке структурування етапів ігрової взаємодії; забезпечення необхідним обладнанням і матеріалами; розроблення покрокової інструкції для офіцерів (мета, завдання, правила, ігрові дії, умови).

Другий етап передбачає безпосереднє проведення гри, активізацію військовослужбовців. Ознаками діяльнісної активності є передбачення результату; усвідомлення можливості його реального досягнення; обґрунтоване планування практичних дій; вибір відповідних раціональних форм, методів, засобів, орієнтирів у міжособистісних відносинах; гармонізація внутрішньої й зовнішньої діяльності; оцінювання результатів своєї праці (уміння нормувати, контролювати, ухвалювати оптимальні рішення, вирішувати загальні організаційні завдання, діагностувати, прогнозувати, стимулювати діяльність, підходити до неї комплексно, цілісно, системно).

Третій етап базується на рефлексії й охоплює вміння формулювати висновки, узагальнювати результати гри, визначати її позитивні аспекти, які спонукають до особистісно-професійного зростання, урахування помилок, розуміння ефективних шляхів вдосконалення ігрової взаємодії учасників для використання апробованої методики в майбутньому.

До інтерактивних методів навчання можна віднести «метод шести капелюхів», мозковий штурм, дебри-фінг, ділові й ситуаційно-рольові ігри, презентації, групову дискусію, практичні та творчі завдання та їх подальше обговорення, проектування бізнес-планів, проєктів, використання мультимедійних комп'ютерних програм тощо.

Розкриємо сутність методу «шести капелюхів», що можна використовувати під час проведення тренінгів з розвитку конкурентоспроможності офіцерів. У «шести капелюхах» мислення поділено на шість категорій, з кожною з яких співвіднесений метафоричний капелюх певного кольору. Коли обговорюється питання, наприклад, «якими характеристиками (якостями) має володіти конкурентоспроможний офіцер?», кожний з учасників тренінгової групи застосовує до нього конкретний капелюх і всі думають в одному напрямі. Даний капелюх забезпечує більш ефективну концентрацію і легкість в управлінні власними думками.

Кожний колір має свої функції. Так, «білий капелюх» відповідає за детальну й необхідну інформацію (Тільки факти. Яка ще необхідна інформація?). «Жовтий капелюх» зосереджений на символічному відображенні оптимізму; дослідженні можливих успіхів і позитивних сторін (Чому це спрацює?). «Чорний капелюх» застерігає і змушує критично думати (Що може статися поганого або що піде не так? Обережність – не зловживайте нею.) «Червоний капелюх» допомагає розібратися з почуттями, ідеями й інтуїтивними прозріннями. Водночас немає потреби їх пояснювати (Які почуття в мене виникають?). «Зелений капелюх» допомагає сфокусуватися на творчості, альтернативних рішеннях, нових можливостях та ідеях. Це дозволяє висловити нові поняття та концепції. «Синій капелюх» створює можливість керувати розумовими процесами (Гарантія дотримання всіх шести капелюхів). Отже, застосування під час проведення тренінгових занять з офіцерами «методу шести капелюхів» дає змогу суттєво скоротити час розв'язання проблем і підвищити ефективність результатів діяльності.

Зі зростанням офіцера як професіонала не тільки змінюється рівень його конкурентоспроможності, але й збільшується рівень професійної компетентності, що означає появу якісних змін у його професійній діяльності. Проходження тренінгів розвитку конкурентоспроможності дасть змогу офіцерам опанувати методики самопрезентації та самоменеджменту, досягаючи вершин особистісного й професійного розвитку.

Наші наступні публікації будуть акцентовані на розкритті практичних аспектів розвитку конкурентоспроможності майбутніх офіцерів засобами ігрових технологій, розробці комплексу ігор для військовослужбовців.

Використана література:

1. Бучинська Т. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». 2016. Вип. 10. Ч. 1. С. 74–77.
2. Євдокимова Н. Професійно-психологічний тренінг як технологія становлення професіонала. *Актуальні проблеми психології*: збірник наукових праць. Екологічна психологія. 2009. Вип. 20. Т. 7. Ч. 1. С. 125–128.
3. Лефтеров В. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності: автореф. дис. ... докт. психол. наук: 19.00.09. Харків, 2008. 37 с.
4. Мартинюк Н., Черевко Д. Розвиток персоналу як чинник підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств. *Аграрна економіка*. 2015. Т. 8. № № 3–4. С. 73–77.
5. Мельничук І. Особливості застосування інтерактивних ігор у вищому навчальному закладі. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2010. № 4. URL: https://www.google.com.ua/search?client=firefox-ab&dcr=0&ei=zQvNWq3yCafB6QT_mb
6. Сорока О. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх учителів початкової школи до використання арт-терапевтичних технологій: дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2016. 534 с.
7. Татарінов Є. Тренінг розвитку кар'єрних домагань офіцерів. *Вісник післядипломної освіти*. 2011. Вип. 3. С. 508–513. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2011_3_84.
8. Федорчук В. Тренінг – інструмент особистісного зростання особистості. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка; Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. 2010. Вип. 9. С. 690–700.

9. Швалб Ю. Задачний підхід к построению учебного тренинга в ВУЗе. *Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності : науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Донецьк, 27–28 травня 2005 р. : у 2-х ч. Донецьк : ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. Ч. 2. С. 12–19.

References:

1. Buchynska T. V. *Konkurentospromozhnist personalu yak osnovnyi chynnnyk pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti pidpriemstva* [Competitiveness of staff as a major factor in improving the efficiency of the enterprise]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu* [Scientific Bulletin of Uzhgorod National University]. Seria: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo. 2016. Vypusk 10. Chastyina 1. pp. 74–77. [in Ukrainian].
2. Ievdokymova N.O. *Profesiino-psykholohichni treninh yak tekhnolohiia stanovlennia profesionala* [Professional-psychological training as a technology of becoming a professional]. *Aktualni problemy psykholohii: zb. nauk. prats. Ekolohichna psykholohiia* [Actual problems of psychology: a collection of scientific works. Environmental psychology]. 2009. Vyp. 20. T. 7. Ch. 1. pp. 125–128. [in Ukrainian].
3. Lefterov V. O. *Osobystisno-profesiinyi rozvytok fakhivtsiv ekstremalnykh vydiv diialnosti* [Personal-professional development of specialists of extreme types of activity]: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia d-ra psykhol. nauk : spets. 19.00.09. Kh., 2008. 37 p. [in Ukrainian].
4. Martyniuk N., Cherevko D. *Rozvytok personalu yak chynnnyk pidvyshchennia konkurentospromozhnosti silskohospodarskykh pidpriemstv* [Staff development as a factor in increasing the competitiveness of agricultural enterprises]. *Ahrarna ekonomika* [Agrarian economy]. 2015, T. 8. № 3–4. pp. 73–77. [in Ukrainian].
5. Melnychuk I. M. *Osoblyvosti zastosuvannia interaktyvnykh ihor u vyshchomu navchalnomu zakladi* [Features of the use of interactive games in higher education]. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy* [Bulletin of the National Academy of State Border Guard Service of Ukraine]. 2010. № 4. URL : https://www.google.com.ua/search?client=firefox-b-ab&dcr=0&ei=zQvNWq3yCafB6QT_mb- [in Ukrainian].
6. Soroka O. V. *Teoretychni i metodychni zasady pidhotovky maibutnix uchyteliv pochatkovoii shkoly do vykorystannia art-terapevtychnykh tekhnolohii* [Theoretical and methodological principles of preparing future primary school teachers for the use of art-therapeutic technologies]: dys. ... d-ra ped. nauk : spets. 13.00.04. Ternopil, 2016. 534 p. [in Ukrainian].
7. Tatarinov Ye. V. *Treninh rozvytku kariernykh domahan ofitseriv* [Officers training for career development]. *Visnyk pisliadyplomnoi osvity* [Bulletin of postgraduate education]. 2011. Vyp. 3. pp. 508–513. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2011_3_84
8. Fedorchuk V. M. *Treninh – instrument osobystisnoho zrostantia osobystosti* [Training is a tool for personal growth]. *Problemy suchasnoi psykholohii: zb. nauk. prats KPNU im. Ivana Ohienka* [Problems of modern psychology: a collection of scientific works of Ivan Ogiyenko KPNU], In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. 2010. Vyp. 9. pp. 690–700.
9. SHvalb YU. M. *Zadachnyi podhod k postroeniyu uchebnogo treninga v VUZe* [A challenging approach to building training at a university]. *Psikhologichni treningovi tekhnologii u pravooxoronnii diyal'nosti : naukovo-metodychni ta organizacijno-praktichni problemi vprovadzheniya i vikoristannya, perspektivi rozvitu : materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf.* [Psychological training technologies in law enforcement activity: scientific-methodological and organizational-practical problems of implementation and use, prospects of development: materials of the International scientific-practical conference] (m. Donec'k, 27–28 travnya 2005 r.) : u 2 ch. Donec'k : DYUI MVS pri DonNU, 2005. CH. 2. pp. 12–19.

Ollo V. P. Theoretical and practical analysis of the military officers' competitiveness development

The article is devoted to a theoretical and practical analysis of the military officers' competitiveness development. Competitive staff is seen as a staff that possesses the necessary set of competencies, high self-organization, intrinsic motivation. The staff that is focused on the specific production tasks performance. We understand the competitiveness of the military officers as a complex of the integrative characteristic. Such characteristic which involves a set of personal, professional, business, moral qualities and characteristics. They reflect the harmonious development and ensure «healthy» competition. We believe that training is the optimal format for the military officers' competitiveness development. Each participant forms an adequate understanding of himself, the correction of self-esteem, the study of individualized methods of interpersonal interaction by means of training. It is presented the structure of the training session containing the greetings; development of rules of work in a training group; announcement of the theme; warm-up; the main part: the introductory words of the trainer (mini-lecture, information messages, instructions), various practical exercises, games with further discussion and reflection; summarizing the work; farewell. The attention is focused on the step-by-step method of the interactive methods usage in the course of training sessions. Interactive teaching methods include the «six hats method», brainstorming, debriefing, business and situational role-playing games, presentations, group discussion, practical and creative tasks, designing business plans, projects, using multimedia computer programs. It is defined the essence of the «six hats» method, which can be used when conducting trainings for the military officers' competitiveness development.

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