

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБІНСЬКОГО**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

Ільчишин Ярослав Васильович

УДК: 371.4: 351.862 (043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ
ВИХОВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ОBOB'ЯЗКУ МАЙБУТНІХ
ФАХІВЦІВ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

13.00.07 – теорія і методика виховання

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
(доктора філософії)

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Я. В. Ільчишин
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник Якимович Тетяна Дмитрівна, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник

Вінниця – 2018

АНОТАЦІЯ

Льчишин Я.В. Організаційно-педагогічні умови виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 13.00.07 «Теорія і методика виховання». – Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2018.

У дисертаційній роботі розкрито зміст поняття «професійний обов'язок майбутніх фахівців цивільного захисту»; визначено критерії, показники та схарактеризовано рівні готовності до виконання професійного обов'язку; запропоновано й обґрунтовано організаційно-педагогічні умови виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту у процесі професійної підготовки; розроблено та апробовано модель виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

У першому розділі – *«Теоретичні основи виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту»* – проаналізовано виховання професійного обов'язку як педагогічну проблему, з'ясовано сутність та особливості виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, досліджено психолого-педагогічні підходи до виховання професійного обов'язку.

Виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту – взаємозумовлена діяльність викладачів (командирів) і курсантів на основі мотивації виконання професійного обов'язку та прояву позитивного ставлення до нього, оволодіння курсантами загальнокультурними і професійними компетенціями, розвитку їх професійних якостей та контролю виконання професійного обов'язку. Виявлено, що змістовими аспектами виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту є: мотиваційно-стимулювальний компонент (система цінностей, ідеалів,

почуттів, емоцій, переживань, настроїв, настанов і мотивів, стимулів), когнітивно-ціннісний (професійні цінності, система знань, норм, правил, уявлень, поглядів, ставлень); морально-поведінковий (система моральних орієнтирів, позицій, дій, вчинків, поведінки, умінь та навичок виконання професійного обов'язку). Готовність до виконання професійного обов'язку майбутнім фахівцем цивільного захисту – складне цілісне утворення, інтегративна якість особистості, складовими якої є позитивне ставлення до професії, усвідомлені знання соціальної значущості своєї професійної діяльності, професійні вміння, що є передумовою успішної професійної діяльності. Взаємовідношення виховання професійного обов'язку та готовності до виконання професійного обов'язку полягає у тому, що виховання розглядається як процес, а готовність – як результат цього процесу (на певному, визначеному етапі).

На основі здійсненого аналізу психолого-педагогічних підходів обґрунтовано процесуальні аспекти виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту у закладах вищої освіти. Антропоцентричний, соціоцентричний, середовищний та контекстуальний підходи забезпечують мотиваційно-стимулювальний компонент виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

У другому розділі – *«Педагогічні та організаційні засади виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту»* – визначено та обґрунтовано принципи і зміст виховання професійного обов'язку, організаційно-педагогічні умови виховання професійного обов'язку, методики виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, розроблено модель виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту базується на загальних принципах виховання (соціальної відповідності та системності виховного процесу; принцип єдності виховання,

освіти, навчання і розвитку; принцип єдності особистості, середовища, діяльності і поведінки; принцип індивідуалізації професійного виховання, принцип педагогічно ефективної активності особистості) та специфічних принципах виховання професійного обов'язку майбутнього фахівця цивільного захисту (цілеспрямованості та мотивації виконання професійного обов'язку, багатофакторності, безперервності, комплексності, двобічності процесу виховання професійного обов'язку, принцип єдності національної та професійної гідності, принцип моральності професійної діяльності). На основі цих принципів визначено зміст, методи, і форми виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Виділено напрями виховання обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту: національний, суспільний, державний, громадський, моральний, духовний, професійний, службовий, функціональний. Спільним для усіх напрямів виховання професійного обов'язку є усвідомлення та виконання принципів і норм поведінки, а також ґрунтується на сформованості в курсантів таких рис, як: умотивованість, усвідомленість, дисциплінованість, відповідальність, принциповість, професійна гідність.

Виявлено, що на виховання професійного обов'язку майбутнього фахівця цивільного захисту впливають як внутрішні, так і зовнішні умови. Зовнішніми є умови створення мотиваційно-стимулювального освітньо-виховного середовища та моніторингу якості виховання професійного обов'язку. Внутрішніми умовами є умови поєднання традиційних та інноваційних форм і методів виховання професійного обов'язку, організації ефективної педагогічної взаємодії у системі «викладач (командир)-курсант», організації позанавчальної виховної роботи (організація самовиховної роботи).

Розроблено структурно-організаційну модель виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, структурними компонентами якої є: мета виховання; компоненти виховання професійного

обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту (мотиваційно-стимулюючий, когнітивно-ціннісний, морально-поведінковий), зовнішні та внутрішні умови виховання професійного обов'язку; зміст, форми та методи виховної роботи щодо професійного обов'язку; результат: готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку.

Проаналізовано особливості застосування методик роботи куратора групи, методик діагностики професійної придатності, методик виховного впливу колективу, методик самовиховання, тренінгових методик, методик виховання з використанням ділової гри та методик виховання професійного обов'язку на основі інформаційно-комунікаційних технологій.

У третьому розділі – *“Експериментальна перевірка ефективності виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту”* – визначено показники критеріїв готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку, описано організацію та представлено результати педагогічного експерименту.

Уточнено критерії готовності до виконання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту: мотиваційно-стимулювальний, когнітивно-ціннісний, морально-поведінковий. Визначено показники критеріїв готовності до виконання професійного обов'язку. Відповідно до вказаних критеріїв та показників визначено три рівні готовності до виконання професійного обов'язку: низький, середній, високий.

Під час проведення констатувального експерименту проаналізовано документацію щодо проведення виховних заходів, статистику стягнень та заохочень. З метою визначення рівня потреби та готовності курсантів і студентів до виконання професійного обов'язку використовували анкети, тести, листи самооцінки, ситуаційні завдання.

У процесі експериментального дослідження проводилася перевірка ефективності моделі виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців

цивільного захисту. Під час експерименту проводилось дослідження за мотиваційно-стимулювальним, когнітивно-ціннісним, морально-поведінковим критеріями готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку. Результати формульованого експерименту та їх порівняння з даними констатувального етапу дослідження дали змогу зафіксувати позитивну динаміку рівнів готовності до виконання професійного обов'язку, що свідчить про ефективність моделі та позитивний вплив запропонованих організаційно-педагогічних умов виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Ключові слова: професійний обов'язок, виховання, готовність до виконання професійного обов'язку, цивільний захист, організаційно-педагогічні умови, методики виховання.

ABSTRACT

Ilchyshyn Ya.V. Organizational-pedagogical conditions of professional duty of future specialists of civil defense. - Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Dissertation for the degree of a candidate of pedagogical sciences (doctor of philosophy) in specialty 13.00.07 "Theory and methodology of education". - Vinnytsia State Pedagogical University. Michael Kotsyubinsky. Vinnytsya, 2018.

In dissertation work the content of the concept "professional duty of future specialists of civil defense" is revealed; criteria, indicators are determined and level of readiness for fulfillment of professional duty is characterized; the organizational and pedagogical conditions for the professional duties of future specialists of civil defense in the process of professional training are proposed and substantiated; The model of professional training of future specialists of civil protection is developed and tested.

In the first part - "Theoretical basis for the professional duty of future specialists of civil protection" - analyzed the education of the professional and

pedagogical problem, the essence and features of upbringing of professional duties of future specialists of civil defense were analyzed, investigated psychological and pedagogical approaches to upbringing professional duty.

The education of the professional duties of future specialists in civil protection is mutually determined by the activities of teachers (commanders) and cadets based on the motivation of fulfilling professional duties and the manifestation of a positive attitude towards it, the acquisition of cadets by general cultural and professional competencies, the development of their professional qualities and the control of professional duties . It was revealed that the content aspects of professional development of future specialists of civil protection are: motivational-stimulating component (system of values, ideals, feelings, emotions, experiences, mood, instructions and motives, incentives), cognitive-value (professional values, system of knowledge , norms, rules, representations, views, attitudes); moral-behavioral (a system of moral benchmarks, positions, actions, actions, behavior, skills and skills of performing professional duty). Readiness to perform a professional duty by a future specialist in civil defense is a complex integral education, an integrative quality of the individual, the components of which are positive attitude to the profession, knowledge of the social significance of their professional activities, and professional skills, which is a prerequisite for successful professional activities. The relationship between the education of professional duty and the readiness to perform a professional duty is that education is considered as a process, and readiness is the result of this process (at a certain, definite stage).

On the basis of the performed analysis of psychological and pedagogical approaches, the procedural aspects of training the professional duties of future specialists of civil defense in higher educational institutions are substantiated. Anthropocentric, sociocentric, environmental and contextual approaches provide a motivational and stimulating component for the professional training of future civil defense professionals.

In the second section - *"Pedagogical and organizational principles of education, the professional duty of future specialists in civil protection"* - the principles of that content are defined and substantiated. Professional duty, organizational and pedagogical conditions of education, professional duties, methods of education, professional duties of future specialists. civil protection, the indicators of criteria of readiness of future specialists of civil defense for performance of professional duty,

The upbringing of the professional duties of the future specialist is based on the general principles of education (social compliance and systemicity of the educational process, the principle of the unity of education, education, education and development, the principle of unity of the individual, the environment, activity and behavior, the principle of individualization of professional duty, the principle of pedagogically effective the activity of the individual) those specific principles of education professional duties of the future specialty civic protection (purpose and motivation of performing a professional iynaya duties bahatofaktornosti, continuity, comprehensiveness, dvobichnosti process of education profesiyayaya duties, the principle of unity of the National and professional dignity, the principle of morality professional activity). On the Basis, these principles were determined by the content, methods, and form of education, the professional duty of future specialists to civic protection.

Highlighted direction areas of education of the duty of future specialists of civil protection: national, social, state, social, moral, spiritual, professional, service, functional. Common in all areas of professional education is the realization and implementation of principles and norms of behavior, and also based on the formation of such traits in cadets as: motivation; awareness; discipline; responsibility; adherence to principles; professional dignity.

It has been revealed that the training of the future professional specialist in civil defense is influenced both by internal and external conditions. The external conditions are the creation of a motivational-stimulating educational and

educational environment and monitoring the quality of professional duty. Internal conditions are the conditions for combining traditional and innovative forms and methods of training professional duties, organizing effective pedagogical interaction in the system of "teacher (commander) -course", organizing extra-curricular educational work (self-study work organization)

Developed the structural-organizational model of training of professional duty of future specialists of civil defense, the structural components of which are: the purpose of education; components of training of professional duties of future specialists of civil protection (motivational-stimulating, cognitive-value, moral-behavioral), external and internal conditions of education of professional duty; content, forms and methods of educational work on professional duty; result: readiness of future specialists of civil defense to perform professional duty.

The peculiarities of applying the methods of work of the curator of the group, methods of diagnostics of professional competence, methods of educational influence of the team, methods of self-education, training methods, methods of education with the use of business games and methods of training of professional duties on the basis of information and communication technologies are analyzed.

In the third section - "*Experimental verification of the effectiveness of training the professional duties of future specialists of civil protection*" - the indicators of criteria of readiness of future specialists of civil defense for performance of professional duty, the organization described and the results of the pedagogical experiment presented.

Clarified the criteria of readiness for fulfillment of professional duty of future specialists of civil protection are specified: motivational-stimulating, cognitive-value, moral-behavioral. -The indicators of criteria of readiness for performance of professional duty are determined. According to the indicated criteria and indicators, three levels of readiness for fulfillment of professional duty are defined: low, medium, high.

During the conduct of the recording experiment, the documentation on conducting educational events was analyzed. Charges and incentive statistics. In order to determine the level of need and readiness of cadets and students to perform their professional duties, questionnaires, tests, self-assessment letters, and situational tasks were used.

In the course of an experimental study, the effectiveness of the model of training the professional duties of future civil defense specialists was tested. During the experiment, research was carried out on motivational-stimulating, cognitive-value, moral-behavioral criteria of readiness of future specialists of civil defense to perform professional duty. The results of the molding experiment and their comparison with the data of the qualifying stage of the study allowed to record the positive dynamics of readiness levels for performing professional duties, which testifies to the effectiveness of the model and the positive impact of the proposed organizational and pedagogical conditions for the professional development of future civil defense professionals.

***Key words:** professional duty, education, readiness to perform professional, civil defense, organizational and pedagogical conditions, methods of educational.*

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні результати дисертації

1. Ільчишин Я. В. Психолого-педагогічні підходи до організації навчально-виховного процесу у військових вищих навчальних закладах / Я. В. Ільчишин // Нові технології навчання: Наук.-метод, зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2013. – Вип. 79. – С.149 - 154.

2. Ільчишин Я. В. Особливості виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту / Я. В. Ільчишин // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці

фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 39 / Редкол.: І.А. Зазюн (голова) та ін. – Київ-Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2014. – С.239 - 243.

3. Ільчишин Я. В. Вплив середовища вищого навчального закладу на професійне виховання майбутніх фахівців / О. Н.Якимович, Я. В.Ільчишин// Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 46 / редкол. – Київ-Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2016. . — С. 350—354. *(індексується в міжнародній наукометричній базі Scopus).*

4. Ільчишин Я. В. Ефективність впливу колективу на виховання професійного обов'язку майбутніх працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій /Я.В. Ільчишин// Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини / [гол. ред.: М. Т. Мартинюк]. – Умань : ФОП Жовтий О. О., 2016. – В.2. – С.144 – 121.

5. Ільчишин Я. В. Модель виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту/Я. В.Ільчишин// Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 47 / редкол. – Київ-Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2016. — С. 172—175. *(індексується в міжнародній наукометричній базі Scopus).*

6. Ільчишин Я. В. Експериментальна перевірка організаційно-педагогічних умов виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту /Я.В. Ільчишин// Гірська школа Українських Карпат: науково-методичний журнал Прикарпатського нац. ун-ту ім.В.Стефаника / [гол. ред.: М. Оліяр]. – Івано-Франківськ : Вид-во Прикарпатського нац. ун-ту ім.В.Стефаника., 2017. – № 16. – С.102 – 107. *(індексується в міжнародній наукометричній базі Scopus).*

Опубліковані праці апробаційного характеру

7. Ільчишин Я. В. Виховання почуття гідності майбутніх фахівців цивільного захисту / Я. В. Ільчишин // Педагогічні інновації у фаховій освіті: збірник наукових праць / Ред.кол. : В.І.Кобаль (відпов. редактор), С. Г.Борзенко, Є. А.Іванченко та ін. – Вип.4. – Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2013. – С.179 - 185.

8. Ільчишин Я. В. Особливості принципів виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців /Я.В. Ільчишин, Т.Д. Якимович // Geneva (Switzerland), the 8th of August, 2014/ Publishing Center of the European Association of pedagogues and psychologists “Science”, Geneva, 2014, V. 1, – С.250 – 257.

9. Ільчишин Я. В. Виховання професійного обов'язку курсантів у процесі самостійної роботи /Я.В. Ільчишин// Педагогічні інновації у фаховій освіті: збірник наукових праць. – Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2014. – Вип. 1(5). – 384 с.

10. Ільчишин Я. В. Виховний вплив інформаційно-комунікаційних технологій на формування компетентності / Т. Д.Якимович, Я. В.Ільчишин// Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи. Збірник наукових праць. Частина 2. / За редакцією М.М. Козяра, Н.Г. Ничкало. – Львів: ЛДУ БЖД, 2015. — С. 206—209.

11. Ільчишин Я. В. Сучасні тенденції підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту у вищих навчальних закладах /Я.В. Ільчишин // Innovative and Information Space in Educational and Scientific Activity: Issues of Particular Organization, Performance and Perspectives of Development: International Research and Training Conference; November, 19 – 21, 2014. – Košice. – С.120 - 123.

12. Ільчишин Я. В. Сучасні підходи до виховання майбутніх фахівців цивільного захисту у вищих навчальних закладах / Я. В. Ільчишин

// Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні технології навчання у професійній підготовці майбутніх фахівців», 9-10 жовтня 2013 р. [Текст]. – Львів, 2013. – С.312 - 314.

13. Ільчишин Я. В. Проблеми виховання майбутніх фахівців цивільного захисту в умовах військового вищого навчального закладу / Я. В. Ільчишин // Збірник статей VI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Особистість в екстремальних умовах»: [в 2ч.] – Ч.І. [за ред. О. А.Кривопишиної, Б. І.Шуневича]. – Львів : ЛДУ БЖД, 2013. – С.243 - 246.

14. Ільчишин Я. В. Гідність як професійна риса майбутніх фахівців цивільного захисту / Я. В. Ільчишин // Звітна науково-практична конференція Львівського науково-практичного центру Інституту професійно-технічної освіти НАПН України «Професійна підготовка майбутніх кваліфікованих робітників» [Текст], [25 лютого 2014] : зб. матеріалів. – Львів : СПОЛОМ, 2014. – С.102 - 103.

15. Ільчишин Я. В. Критерії сформованості професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту / Я. В. Ільчишин // Особистість в екстремальних умовах: зб. статей VII Всеукр. наук.-практ. конф.; 20 травня 2015 р., м. Львів: — Львів : ЛДУ безпеки життєдіяльності, 2015. — С. 126—129.

Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

16. Ільчишин Я. В. Виховання професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту в умовах позааудиторної діяльності: метод. рек. / Я. В. Ільчишин. – Львів : Сполом, 2014. – 21 с.

17. Ільчишин Я. В. Педагогічна підготовка керівного складу до виховної діяльності: метод. рек. / Я. В. Ільчишин. – Львів : Сполом, 2015. – 32 с.

ЗМІСТ

ВСТУП	16
РОЗДІЛ 1 <u>ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИХОВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО</u> <u>ОБОВ'ЯЗКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ</u>	24
1.1. Виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту як педагогічна проблема.....	24
1.2. Сутність та особливості виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту	43
1.3. Психолого-педагогічні підходи до виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.....	62
Висновки до першого розділу.....	72
РОЗДІЛ 2 <u>ПЕДАГОГІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ВИХОВАННЯ</u> <u>ПРОФЕСІЙНОГО ОБОВ'ЯЗКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЦИВІЛЬНОГО</u> <u>ЗАХИСТУ</u>	74
2.1. Принципи організації навчально-виховного процесу майбутніх фахівців цивільного захисту.....	74
2.2. Організаційно-педагогічні умови та модель виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту та шляхи їх реалізації.....	85
Висновки до другого розділу	150
РОЗДІЛ 3 <u>ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИХОВАННЯ</u> <u>ПРОФЕСІЙНОГО ОБОВ'ЯЗКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЦИВІЛЬНОГО</u> <u>ЗАХИСТУ</u>	152
3. 1. Критерії готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку	152
3. 2. Організація та методика експериментального дослідження виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.....	162
3. 3. Аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи ефективності виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту	175
Висновки до третього розділу.....	193
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	195
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	199
ДОДАТКИ.....	224

Перелік умовних позначень

ДСНС	- Державна служба України з надзвичайних ситуацій
ЄС	- Європейський Союз
ЗВО	- заклади вищої освіти
ІКТ	- інформаційно-комунікаційні технології
КМУ	- Кабінет Міністрів України
ЛДУБЖД	- Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
МНС	- Міністерство надзвичайних ситуацій України
МОН	- Міністерство освіти і науки України

ВСТУП

Актуальність і доцільність дослідження. Однією з умов становлення України як самостійної, безпечної держави є створення якісно нової системи професійної освіти, зокрема безпеки життєдіяльності, що має забезпечити підготовку фахівців цивільного захисту відповідно до потреб суспільства, з урахуванням нахилів, особистих якостей, світогляду, кваліфікації. Головна мета виховної роботи у закладах вищої освіти (ЗВО), що готують фахівців цивільного захисту, – це формування особистості не тільки як носія певної кількості професійних знань, а й як високоосвіченого професіонала в поєднанні з загальною культурою, широкою ерудицією, морально-вольовими якостями.

Вихідні концептуальні положення щодо майбутніх фахівців у процесі професійної підготовки відображено у законах України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки, Концепції патріотичного виховання. В контексті державних документів найважливішими пріоритетами є виховання людини інноваційного типу мислення та культури, проектування акмеологічного освітнього простору з урахуванням інноваційного розвитку освіти, запитів особистості, потреб суспільства й держави. Виховання професійного обов’язку визначається оптимальними характеристиками, що дають змогу максимально гнучко формувати професійні якості та ціннісні орієнтації майбутнього фахівця цивільного захисту, узгоджуючи його освіту з потребами суспільства та вимогами діяльності.

Різні аспекти проблеми дослідження розглядалися в працях багатьох дослідників, зокрема проблеми здійснення професійної підготовки курсантів і студентів та організації освітнього процесу відображено в психолого-педагогічних дослідженнях (О. Безкоровайна, І. Бех, М. Варій, О. Євсюков, Д. Коваленко, М. Козяр, С. Левченко, Н. Мойсеюк, Н. Ничкало, А. Підгайний, М. Сметанський, Т. Ткаченко, М. Шерман, В. Ягупов).

Значний внесок у дослідження проблематики виховання професійних якостей зробили О. Акімова, Г. Васянович, Г. Ващенко, О. Коберник, А. Коломієць, В. Малахов, Р. Лаврецький, О. Парубок, Ю. Сурмяк, В. Сухомлинський, Г. Тарасенко, К. Ушинський та інші. Проблема формування компетентного фахівця в цілому та фахівця у сфері цивільного захисту знайшла своє відображення в працях таких науковців, як О. Горохівський, Р. Гуревич, І. Козловська, М. Козяр, А. Литвин, В. Петрук, О. Попадич, О. Савченко, С. Сливка та ін. Вимоги сформованості професійного обов'язку розглядали Т. Вольфовська, О. Євсюков, В. Зонь, Т. Ісаєнко, А. Капля, М. Коваль, С. Левченко, О. Сегеда, Г. Штефанич, С. Яворський та ін.

Аналіз науково-педагогічних джерел і практики підготовки фахівців цивільного захисту дозволив виявити низку суперечностей між: традиційними підходами до професійної підготовки та вимогами сучасного суспільства, зумовленими пошуком інноваційних шляхів професійного становлення студентів і курсантів; сучасними вимогами щодо професійних цінностей майбутніх фахівців цивільного захисту та реальним рівнем їх сформованості; знанням студентами та курсантами норм-цінностей та їх реалізацією у професійно-практичній діяльності; необхідністю використання аксіологічних компонентів у професійній діяльності сучасного фахівця цивільного захисту та теоретичною нерозробленістю цієї проблематики у педагогічній науці. Подолання зазначених суперечностей передбачає: обґрунтування теоретичних засад виховання майбутніх фахівців цивільного захисту у закладах вищої освіти Державної служби України з надзвичайних ситуацій; визначення та наукового обґрунтування організаційно-педагогічних умов, проектування моделі виховання професійного обов'язку.

Отже, актуальність проблеми, її теоретична нерозробленість та потреби практики зумовили вибір теми дисертаційного дослідження – **“Організаційно-педагогічні умови виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту”**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до тематичного плану науково-дослідних робіт ДВНЗ “Ужгородський національний університет” “Концептуальні та інституціональні засади єврорегіонального співробітництва України в умовах інтеграційних і глобалізаційних процесів сучасності” (державний реєстраційний номер № 011U005052) у контексті дослідження кафедри психолого-педагогічних та гуманітарних дисциплін з теми “Теоретико-методичні основи викладання психолого-педагогічних та гуманітарних дисциплін у вищих навчальних закладах” (протокол № 1 від 18 січня 2010 р.). Тему дослідження затверджено на засіданні вченої ради ДВНЗ “Ужгородський національний університет” (протокол № 7-2013/2014 від 20.03.2014 р.), узгоджено Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 4 від 29.04.2014 р.).

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці організаційно-педагогічних умов виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Обґрунтувати теоретичні засади (принципи, підходи) та визначити особливості виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

2. Уточнити компоненти, критерії та рівні готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку.

3. Теоретично обґрунтувати організаційно-педагогічні умови та розробити модель виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту і здійснити їх дослідно-експериментальну перевірку.

4. Розробити змістово-методичне забезпечення процесу виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Об'єкт дослідження – підготовка майбутніх фахівців цивільного захисту.

Предмет дослідження – зміст і методика реалізації організаційно-педагогічних умов виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Гіпотеза дослідження. Виховання професійного обов'язку майбутніми фахівцями цивільного захисту здійснюватиметься ефективно за таких організаційно-педагогічних умов: створення мотиваційно-стимулювального освітньо-виховного середовища, що передбачає моніторинг якості виховання професійного обов'язку; поєднання традиційних та інноваційних форм і методів виховання професійного обов'язку; забезпечення ефективної педагогічної взаємодії у системі «викладач (командир)-курсант» з урахуванням особистісних якостей учасників; організації позанавчальної виховної діяльності шляхом систематизації самовиховної роботи курсантів.

Для досягнення поставленої мети, виконання завдання і перевірки гіпотези було використано такі взаємопов'язані **методи дослідження**: *теоретичні* (вивчення філософської, спеціальної, психологічної та педагогічної літератури) – для визначення теоретико-методологічних засад дослідження й обґрунтування основних теоретичних положень і визначення шляхів вирішення проблеми; *емпіричні* (педагогічне спостереження, аналіз результатів діяльності, бесіди, анкетування, експертні оцінки, тестування, інтерв'ювання, ранжування) – для визначення рівня вихованості; педагогічний експеримент – для здійснення перевірки ефективності моделі та дієвості організаційно-педагогічних умов; статистична обробка експериментальних даних для опрацювання й узагальнення результатів експериментальної роботи, визначення їх достовірності. З метою дослідження особистісних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту використані такі діагностичні методики: констатувальний експеримент –

Томаса (конфліктність), Леонгарда (відповідальність), МЛО-АМ (адаптивність); формувальний – Хоббала (соціальний контакт), Басса-Даркі (відповідальна поведінка), Орела (агресія).

Експериментальна база дослідження. Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, Національний університет цивільного захисту України (м.Харків), Вище професійне училище Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (м.Вінниця), Ліцей цивільного захисту Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (м.Вінниця), Академія пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля (м.Черкаси). В експерименті брали участь студенти і курсанти галузі знань 26 «Цивільна безпека», спеціальності 263 «Цивільна безпека» у кількості 680 осіб, а також викладачі закладів вищої освіти (24 особи).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що:

– *уперше* теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено організаційно-педагогічні умови виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту (створення мотиваційно-стимулювального освітньо-виховного середовища, що передбачає моніторинг якості виховання професійного обов'язку; поєднання традиційних та інноваційних форм і методів виховання професійного обов'язку; забезпечення ефективної педагогічної взаємодії у системі «викладач (командир)-курсант» з урахуванням особистісних якостей учасників; організації позанавчальної виховної діяльності шляхом систематизації самовиховної роботи курсантів) на основі виокремлених принципів, підходів і виявлених особливостей та модель виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту;

– *уточнено* сутність поняття «професійний обов'язок майбутніх фахівців цивільного захисту» та «готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку», компоненти виховання професійного обов'язку, критерії та рівні сформованості готовності

майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку;

– *подальшого розвитку* набули положення щодо організації виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробленні змістово-методичного забезпечення процесу виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, конкретизації форм і методів виховання професійного обов'язку, а також у розробленні методичних рекомендацій «Виховання професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту в умовах позааудиторної діяльності» для організації виховного процесу курсантів і студентів, «Педагогічна підготовка керівного складу до виховної діяльності» для викладачів (командирів) і кураторів груп. Результати дослідження можуть бути використані в процесі складання планів виховної роботи, навчальних і методичних посібників, а також у процесі розроблення навчально-методичного забезпечення виховного процесу в закладах вищої освіти.

Результати дослідження впроваджено в навчально-виховний процес Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (акт про впровадження результатів № 02192/2 від 04.11.2016 р.), Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського (довідка № 101-10/1121 від 25.07.2016 р.), Науково-методичного центру навчальних закладів сфери цивільного захисту (акт про впровадження результатів № 152 від 07.06.2016 р.); Державного закладу вищої освіти «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури» (акт про впровадження результатів № 37-13-92 від 07.11.2016 р.), Вищого професійного училища Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (м.Вінниця) (довідка №112 від 09.02.2017 р.)

Особистий внесок автора у роботах, опублікованих у співавторстві. У статті «Особливості принципів виховання професійного

обов'язку майбутніх фахівців» (2014, співавтор Т. Якимович) авторськими є зміст принципів виховання (0,25 др. арк.); у статті «Виховний вплив інформаційно-комунікаційних технологій на формування компетентності» (2015, співавтор Т. Якимович) авторськими є положення щодо дослідження проблеми формування професійних якостей (0,25 др. арк.); у статті «Вплив середовища вищого навчального закладу на професійне виховання майбутніх фахівців» (2016, співавтор О. Якимович) авторськими є ідеї щодо впливу середовища на виховання професійних якостей (0,25 др. арк.). Матеріали співавторів в дисертації не використовувалися.

Апробація результатів дисертації. Основні положення й результати дослідження знайшли відображення у доповідях і виступах на наукових і науково-практичних конференціях різного рівня, зокрема: міжнародних – «Креативні технології морального і патріотичного виховання молоді як основа успішного розвитку особистості» (Вінниця, 2013), «Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми» (Вінниця, 2014, 2016), «International scientific-practical conference of pedagogues and psychologists «Scientific geneSiS» (Geneva, Switzerland, 2014), «Інноваційний інформаційний простір в освітній і науковій діяльності: проблеми становлення, особливості організації, ефективність та перспективи розвитку» (Кошице, Словаччина, 2014), «Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи» (Львів, 2015); всеукраїнських – «Сучасні технології навчання у професійній підготовці майбутніх фахівців» (Львів, 2013), «Особистість в екстремальних умовах» (Львів, 2013, 2015), «Педагогічні інновації у фаховій освіті» (Ужгород, 2013, 2014), «Професійна підготовка майбутніх кваліфікованих робітників» (Львів, 2014), регіональних конференціях і науково-методичних семінарах, педагогічних читаннях.

Публікації. Основні положення і результати дисертаційного дослідження висвітлено у 17 наукових публікаціях (14 одноосібних), з яких 6 відображають основні наукові результати дисертації, 9 – апробаційного характеру, 2 – додатково відображають наукові результати дисертації.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (224 найменувань, з них 11 – іноземними мовами), 11 додатків на 46 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 269 сторінок, із них – 198 сторінок основного тексту. Робота містить 5 рисунків на 3 сторінках, 14 таблиць на 15 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИХОВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ОБОВ'ЯЗКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Проаналізовано виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту як педагогічну проблему, з'ясовано сутність та особливості виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, досліджено підходи до виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

1.1. Виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту як педагогічна проблема

Демократизація суспільства, модернізація вищої освіти в Україні актуалізують проблеми виховання фахівців та потребують розширення досліджень виховного процесу у закладах вищої освіти, зокрема профільних навчальних закладах, які готують майбутніх фахівців цивільного захисту. Під час організації навчально-виховного процесу необхідно враховувати вимоги до професійних якостей працівників служби цивільного захисту.

Виховання молоді, гідних громадян незалежної суверенної України визначено одним зі стратегічних завдань реформування сучасної української освіти, успішне вирішення якого є важливою умовою розвитку всіх сфер суспільного життя. Це знайшло відображення в Національній доктрині розвитку освіти України, Концепції національного виховання, Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», інших нормативних документах в освіті.

Згідно Конституції України, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність та безпека є найвищою соціальною цінністю, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини – головним обов'язком

держави [107]. Для втілення в життя цієї конституційної норми Верховною Радою України за роки незалежності прийнято понад 50 законів України. Для створення механізмів реалізації цих законів Кабінетом Міністрів України прийнято понад 120 постанов, якими затверджені положення та програми у сфері цивільного захисту, низку наказів та розпоряджень. Серед них: Постанова КМУ № 156 від 25 лютого 2009 року «Про затвердження Державної цільової програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки» [153], Постанова Кабінету Міністрів України від 23.10.2013 № 819 «Про затвердження Порядку проведення навчання керівного складу та фахівців, діяльність яких пов'язана з організацією і здійсненням заходів з питань цивільного захисту» [156], Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 29.05.2014 № 523 «Про затвердження Типового положення про територіальні курси, навчально-методичні центри цивільного захисту та безпеки життєдіяльності» [157], Розпорядження КМУ № 1424-р від 12 листопада 2008 року «Про схвалення Концепції цивільного захисту України», Указ Президента України від 16.01.2013 № 20/2013 «Деякі питання Державної служби України з надзвичайних ситуацій» [193]

Питання захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій є значущими для всієї світової спільноти. Так, у 1994 році на 10-ій Міжнародній конференції з цивільного захисту, яка відбулася в Аммані (Йорданія), держави-учасниці прийняли Універсальну Декларацію з цивільного захисту, у якій закликали уряди розглядати концепцію і визначення терміну «цивільна оборона» більш широко, а не тільки в рамках військових конфліктів і визначених гуманітарних завдань та надзвичайних ситуацій у період військових конфліктів. Термін «цивільний захист» повинен використовуватися для визначення всіх гуманітарних заходів, спрямованих на захист життя людей, власності і навколишнього середовища від усіх катастроф та надзвичайних ситуацій природного або техногенного характеру [161].

З метою визначення організації та порядку виконання завдань Цивільної оборони в травні 1994 року Кабінетом Міністрів затверджено “Положення про Цивільну оборону України”, “Положення про невоснізовані формування Цивільної оборони”, у березні 1996 року – “Типове положення про штаб Цивільної оборони та надзвичайних ситуацій, обласної, Київської та Севастопольської міської державної адміністрації”, концептуальними основами Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки (постанова КМУ № 156 від 25 лютого 2009 року), Концепції проекту Кодексу цивільного захисту України (розпорядження КМУ № 1424-р від 12 листопада 2008 року) та Концепції військової освіти в Україні передбачається підготовка у закладах освіти МНС фахівців цивільного захисту усіх рівнів з творчим мисленням, здатних до самостійного конструювання і вирішення навчально-наукових проблем, прийняття рішень, управління особовим складом та технікою в складних умовах надзвичайних і екстремальних ситуацій. У цих документах визначався термін „цивільний захист”, який широко вживався в суспільстві, але чіткого визначення в законодавстві України не мав.

Досить широко також вживається термін „цивільна оборона”. За смисловим навантаженням слово „захист” має більш широке значення, ніж слово „оборона”. „Оборона” – це протидія активному нападу, а „захист” значно розширює смислове навантаження і вживається для визначення всіх гуманітарних заходів, спрямованих на захист життя людей, власності і довкілля від усіх надзвичайних ситуацій мирного та воєнного часу. В правовій базі вживання цього терміну обґрунтовано Універсальною Декларацією з цивільного захисту та резолюцією ООН 2034. Вказані міжнародні акти пропонують урядам всіх країн замінити термін "цивільна оборона" на "цивільний захист" і створити відповідні системи, які були б здатними вирішувати завдання цивільного захисту [161].

02 жовтня 2012 року Верховна Рада України врешті ухвалила Кодекс цивільного захисту України, який покликаний забезпечити належне функціонування цілісної системи цивільного захисту в Україні, усунути суперечності та дублювання законодавства, дозволить розмежувати повноваження і функції центральних і місцевих органів виконавчої влади, суб'єктів господарювання, допоможе визначити у єдиному законодавчому акті засади державної політики у сфері цивільного захисту [95]. Кодекс цивільного захисту України вступив у дію з 01 липня 2013 року, внаслідок чого втратили чинність сім Законів України: «Про правові засади цивільного захисту», «Про захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру», «Про пожежну безпеку», «Про аварійно-рятувальні служби», «Про війська Цивільної оборони України», «Про Цивільну оборону», «Про загальну структуру і чисельність військ Цивільної оборони».

Реформування пожежної охорони в Міністерство надзвичайних ситуацій, а згодом у Державну службу України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) покладає підвищені вимоги до свідомості, самосвідомості, мотивації життєвих настанов і ментальності майбутніх фахівців цивільного захисту.

Важливим елементом реформи сектору безпеки та оборони виступає оптимізація системи цивільного захисту. Адже системи цивільного захисту та цивільної оборони відіграють все більшу роль у забезпеченні національної безпеки європейських країн. Моделі цивільного захисту країн ЄС і НАТО різняться між собою, однак мають спільні основоположні цілі і принципи – попередження, боротьба з наслідками і відновлення після природних і техногенних катастроф незалежно від причин їх виникнення з метою захисту невід'ємних прав і свобод громадян, їх власності, демократичного устрою держави і ринкових засад економіки [207].

ДСНС України входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики у сферах цивільного захисту,

захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, профілактики травматизму невиробничого характеру, а також гідрометеорологічної діяльності [150].

Сучасні зміни в організації кадрової політики служби надзвичайних ситуацій ставлять високі вимоги до якостей майбутніх фахівців цивільного захисту, які залучаються до роботи в зонах ліквідації наслідків природного і техногенного характеру. Вони повинні мати високий рівень професійної компетентності, бути здатними до вирішення складних завдань, приймати рішення і знаходити оптимальні шляхи для їх реалізації. Тому формування готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку є актуальним завданням закладів вищої освіти. Особлива роль відводиться професійному вихованню майбутніх фахівців цивільного захисту, під час якого необхідність цілеспрямованої підготовки до виконання ними професійного обов'язку визнається провідною.

Основними нормативними документами, що визначають функції та обов'язки фахівців цивільного захисту, є Кодекс цивільного захисту України, Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій, Положення про єдину державну систему цивільного захисту, Положення про порядок проходження служби цивільного захисту особами рядового і начальницького складу, Дисциплінарний статут служби цивільного захисту та ін.

У Кодексі, цивільний захист визначається як функція держави, спрямована на захист населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій шляхом запобігання таким ситуаціям, ліквідації їх наслідків і надання допомоги постраждалим у мирний час та в особливий період. Цивільний захист забезпечується з урахуванням особливостей, визначених Законом України "Про основи національної

безпеки України", суб'єктами, уповноваженими захищати населення, території, навколишнє природне середовище і майно, згідно з вимогами цього Кодексу – у мирний час, а також в особливий період – у межах реалізації заходів держави щодо оборони України [107].

Служба цивільного захисту є державною службою особливого характеру, яка забезпечує пожежну охорону, захист населення і територій від негативного впливу надзвичайних ситуацій, вживає заходів до запобігання і реагування на надзвичайні ситуації, ліквідації їх наслідків у мирний час та в особливий період [152].

До складу сил цивільного захисту єдиної державної системи цивільного захисту входять: оперативно-рятувальна служба цивільного захисту; аварійно-рятувальні служби; формування цивільного захисту; спеціалізовані служби цивільного захисту; пожежно-рятувальні підрозділи (частини); добровільні формування цивільного захисту. Оперативно-рятувальна служба цивільного захисту функціонує в системі ДСНС.

Цивільний захист — це цивільна оборона та захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру.

Основними завданнями служби цивільного захисту у режимі надзвичайної ситуації є:

- здійснення оповіщення населення про виникнення надзвичайної ситуації та інформування його про дії в умовах такої ситуації;
- визначення зони надзвичайної ситуації;
- здійснення постійного прогнозування зони можливого поширення надзвичайної ситуації та масштабів можливих наслідків;
- організація робіт з локалізації і ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, залучення для цього необхідних сил і засобів;
- організація та здійснення заходів щодо життєзабезпечення постраждалого населення;
- організація та здійснення (у разі потреби) евакуаційних заходів;

- організація і здійснення радіаційного, хімічного, біологічного, інженерного та медичного захисту населення і територій від наслідків надзвичайної ситуації;

- здійснення безперервного контролю за розвитком надзвичайної ситуації та обстановкою на аварійних об'єктах і прилеглих до них територіях [155].

З початком навчання у ЗВО пов'язаний важливий етап професійного самовизначення, коли в майбутнього фахівця повинно виробитися позитивне ціннісне ставлення до майбутньої професії. У цей період формується розуміння суспільної важливості професійної діяльності, осмислення професійного обов'язку [201, с. 213].

Курсантами вважаються громадяни, які в установленому порядку зараховані до закладів освіти цивільного захисту за денною формою навчання з метою здобуття вищої освіти за певним ступенем (освітньо-кваліфікаційним рівнем) і яким присвоєно спеціальні звання рядового і молодшого начальницького складу. Слухачами вважаються особи рядового і начальницького складу, які в установленому порядку зараховані до закладів освіти цивільного захисту за денною (заочною) формою навчання з метою здобуття вищої освіти за певним ступенем (освітньо-кваліфікаційним рівнем) або отримують освітні послуги за програмами післядипломної освіти в цих закладах [152].

Особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту зобов'язані:

- чесно і сумлінно додержуватися Присяги служби цивільного захисту, виконувати закони України;

- добросовісно і в повному обсязі виконувати покладені на них згідно із займаною посадою службові обов'язки;

- додержуватися норм професійної та службової етики;

- постійно підвищувати рівень професійних знань, удосконалювати свою майстерність;
- виявляти повагу до колег по службі, дотримуватися правил внутрішнього розпорядку, носіння встановленої форми одягу, вітання та етикету;
- сприяти підтриманню порядку і дисципліни;
- доповідати своєму безпосередньому керівникові (начальникові) про події та обставини, що стосуються виконання службових обов'язків, а також про зроблені їм іншими керівниками (начальниками) зауваження;
- додержуватися вимог безпеки, вживати заходів до запобігання захворюванню, травматизму, підвищувати повсякденно фізичну загартованість і тренованість, утримуватися від шкідливих для здоров'я звичок;
- з гідністю і честю поводитися в позаслужбовий час [152].

Фахівці служби цивільного захисту зобов'язані дотримуватися вимог та обмежень, установлених нормативно-правовими актами. За протиправні дії чи бездіяльність під час виконання службових обов'язків особи рядового і начальницького складу несуть відповідальність згідно із законом.

Стосовно формування та реалізації кадрової політики в системі цивільного захисту доцільно здійснити перехід до системи кадрового менеджменту централізованого типу та застосовувати сучасні підходи кадрового менеджменту на всіх рівнях кадрової вертикалі. Водночас удосконалення системи підготовки кадрів дозволить підвищити якість теоретичної та практичної підготовленості особового складу до виконання обов'язків за посадами. Безперервна підготовка кадрів, що органічно поєднує спеціальну освіту, перепідготовку та підвищення кваліфікації, створить умови для постійного професійного росту особового складу, забезпечить його кар'єрне зростання та підтримання високої готовності рятувальних підрозділів до дій за призначенням. У роботі В. Тищенко доведено, що

мережа спеціальних закладів вищої освіти не повною мірою відповідає реальним потребам системи цивільного захисту та потребує подальшої оптимізації, існує необхідність удосконалення змісту підготовки та підвищення кваліфікації фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів, відповідно до державних вимог, залишається недостатньою практична підготовка випускників спеціальних закладів вищої освіти і навчальних частин (центрів) до виконання обов'язків за призначенням. Основними завданнями щодо подолання зазначених вище проблемних питань пропонується вважати: приведення у відповідність з реальними потребами чисельність та організаційні структури закладів освіти і навчальних центрів; визначення обґрунтованого державного замовлення на підготовку та підвищення кваліфікації фахівців за всіма освітньо-кваліфікаційними рівнями; уточнення освітньо-кваліфікаційних характеристик на випускників закладів вищої освіти та освітньо-професійні програми підготовки фахівців з урахуванням сучасних завдань системи цивільного захисту; удосконалення порядку підготовки (перепідготовки) рядового та начальницького складу за категоріями посад, впровадження нових програм його підготовки [187].

Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу за професіями, спеціальностями (спеціалізаціями) відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня та ступеня здійснюються навчальними закладами цивільного захисту. Вимоги до рівня підготовки осіб середнього і старшого начальницького складу служби цивільного захисту визначаються стандартами вищої освіти [152].

У національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року звертається увага на підвищення вимог щодо вихованості офіцерів та спрямованості виховного процесу у вищому військовому закладі на індивідуальний розвиток курсантів та студентів. Тому важливим є формування громадської позиції і моральної відповідальності майбутнього фахівця цивільного захисту.

Проблеми пошуку ефективних шляхів підвищення ефективності виховних процесів у військових вищих закладах освіти відображені в сучасних психолого-педагогічних дослідженнях (М. Варій [19]; М. Козяр [100], М. Коваль [99]; Д. Коваленко [93]; С. Левченко [118], Т. Ткаченко [189], В. Ягупов [212]).

Сучасні дослідження проблем підготовки у військових закладах вищої освіти характеризуються створенням цілісних концепцій навчання й виховання і відповідних технологій їх реалізації.

У дослідженні С. Левченка встановлено, що «..у підготовці військового фахівця недостатньо концепції, згідно з якою процес і результати розвитку людини визначаються лише її внутрішньою логікою, бо це призводить, з одного боку, до диктатури "вільної людини", а з іншого – до формування безвідповідальної особистості, нездатної до інтеграції в соціальні структури суспільства і виконання функцій захисника Вітчизни» [118, с.9].

Психолого-педагогічні дослідження підтверджують, що нині спостерігається різке зниження інтересу молоді до ціннісного аспекту майбутньої професії, натомість чільне місце займають прагматичні та раціональні підходи до майбутньої професійної діяльності. Тому необхідна кардинальна трансформація фахової освіти у русло стратегії виховуючого навчання. Головним завданням виховання у закладах вищої освіти стає формування професійних цінностей студентів і курсантів, які надалі екстраполюються в чітке усвідомлення відповідальності за наслідки професійної діяльності у галузі цивільного захисту.

Виховання майбутніх офіцерських кадрів розглядається як специфічний вид педагогічної діяльності, який за своєю метою і результатами передбачає інтеграцію високого професіоналізму, інженерно-технічної, військово-бойової компетентності з гармонійним поєднанням особистісних і державницьких інтересів, формування з цією метою чітких

громадянських позицій, патріотизму, високої моральності, культури людської гідності [118, с. 6]. Процес виховання курсантів і студентів підпорядковується загальним педагогічним законам та, разом з тим, має свої особливості.

Аналіз праць науковців, що займаються проблемою виховання у ЗВО, дозволяє визначити, що реалізація виховання забезпечується спільними зусиллями всіх його суб'єктів: командирів (начальників), виховних та інших органів, усіх військовослужбовців, військових колективів, суспільних інститутів, родин військовослужбовців та ін. Центральну роль серед них покликані відігравати командири (начальники) та офіцери виховних структур. Саме вони повинні бути безпосередніми організаторами та учасниками виховного процесу [20, с. 512].

Виховна робота з курсантами та студентами у вищому закладі освіти ДСНС України передбачає не лише формування професійних якостей, необхідних у майбутній професійній діяльності, а й вироблення активної громадянської позиції. Значна увага приділяється вихованню моральних якостей та розкриттю творчих можливостей майбутнього фахівця.

В основу виховної роботи у навчальних закладах системи Державної служби України з надзвичайних ситуацій покладаються комплексні заходи щодо посилення виховного процесу, зміцнення військової дисципліни під час командирської і професійної підготовки та освітнього процесу. Метою цих заходів є: згуртування особового складу навколо ідеї державної незалежності; вивчення і розуміння кожним рятувальником закономірностей історичного процесу становлення Української державності, відданості військовому обов'язку та присязі народу України; підтримання високого рівня інформованості, оперативне та об'єктивне доведення соціально-політичної обстановки з усіх джерел інформації; формування правової свідомості [146, с.111–118].

Виховання молоді, зорієнтоване на формування у зростаючої особистості готовності до захисту Вітчизни, розвиток бажання здобувати військові професії, є одним зі пріоритетних завдань сучасної української освіти. Це завдання віднайшло відображення у Концепції національно-патріотичного виховання дітей та молоді [108].

Професійне виховання курсантів в умовах профільного закладу вищої освіти у своїх працях аналізували В. Ортинський [139] Л. Гонтаренко [34], А. Капля [83], М. Коваль [99], М. Козяр [100], Д. Лебедев, С. Миронець [131], О. Парубок [143] та ін.

Профільні заклади освіти забезпечують навчання і виховання фахівців цивільного захисту відповідно до потреб суспільства, з урахуванням нахилів, особистісних якостей, кваліфікації, світогляду майбутнього фахівця. Головна мета виховної роботи у закладах вищої освіти, що готують фахівців цивільного захисту – це формування особистості не тільки як носія певної кількості професійних знань, а як високоосвіченого професіонала у поєднанні з загальною культурою, широкою ерудицією, морально-вольовими якостями.

В основу виховної роботи у навчальних закладах цивільного захисту було покладено комплексні заходи щодо посилення виховного процесу, зміцнення військової дисципліни під час командирської і професійної підготовки та освітнього процесу. Метою цих заходів є: згуртування особового складу навколо ідеї державної незалежності; вивчення і розуміння кожним рятівником закономірностей історичного процесу становлення Української державності, відданості військовому обов'язку та присязі народу України; підтримання високого рівня інформованості, оперативне та об'єктивне доведення соціально-політичної обстановки з усіх джерел інформації; формування правової свідомості [146, с.111–118].

У зв'язку з реформуванням системи цивільного захисту України проблема пошуку ефективних шляхів підвищення ефективності навчально-

виховного процесу у профільних ЗВО набуває особливої актуальності. Сучасні дослідження проблем підготовки у профільних закладах вищої освіти характеризуються створенням цілісних концепцій навчання й виховання й відповідних технологій їх реалізації. Процес професійної підготовки курсантів як специфічний вид соціальної діяльності підпорядковується певним правилам, має свої закони й закономірності, особливості, до яких належать військово-професійна спрямованість; практичний характер навчально-виховної роботи, її тісний зв'язок із службовою діяльністю; органічна єдність теоретичної й практичної підготовки; напружений характер навчально-виховної роботи у суворій відповідності до вимог військових статутів і настанов; єдність індивідуальної й колективної підготовки; багатопрофільний, багатоплановий і багаторівневий характер; провідна роль командирів і начальників у реалізації професійної підготовки.

У дослідженні підготовки майбутніх офіцерів в умовах вищого військового навчального закладу Д. Коваленко визначає професійну підготовку як цілеспрямовану, організовану, планомірну, змістовну й динамічну систему діяльності суб'єктів навчально-виховного процесу у закладі вищої освіти, спрямовану на формування в майбутніх офіцерів якостей, необхідних для успішної службової діяльності. Професійна підготовка офіцера у вищому військовому закладі освіти є інтегративною системою, котра поєднує відносно самостійні, але взаємозалежні й взаємообумовлені підсистеми підготовки, кожна з яких виконує специфічні завдання [92, с.107].

Виховання майбутніх офіцерських кадрів розглядається як специфічний вид педагогічної діяльності, який у своїй меті і результатах передбачає інтеграцію високого професіоналізму, інженерно-технічної, військово-бойової компетентності з гармонійним поєднанням особистісних і державницьких інтересів, формування з цією метою чітких громадянських

позицій, патріотизму, високої моральності, культури людської гідності [118, с.6].

Сутність професійного виховання полягає у впливі на особистість, що формує його майстерність, моральний стан, інтереси, сприяє розумовому, фізичному розвитку, підвищенню загальнокультурного рівня. Воно охоплює всю сукупність елементів навчання, виховання й професійної підготовки. Професійне виховання можна визначити також як процес формування в студентів потреби в праці та професійній діяльності [177]. За визначенням, поданим в «Енциклопедії професійної освіти», професійне виховання – це цілеспрямований, спеціально організований процес, який сприяє формуванню особистості того, хто навчається, і підготовка до активної професійної діяльності та суспільного життя. Мета виховання – розвиток, актуалізація духовності особистості, її соціальної, професійної, комунікативної та інших компетентностей на основі самотворчості (самопізнання, самовизначення, самовиховання, самовдосконалення, самоактуалізації) особистості. Процес виховання – це взаємодія цілеспрямованого зовнішнього педагогічного впливу і самовиховання особистості [48].

Результатом процесу виховання є світогляд, звички, навички, уміння [116].

Таким чином, процес виховання має такі компоненти: соціальне замовлення, умови виховання, мета, зміст, форми, методи прийоми, засоби, результат виховання (рис.1.1).

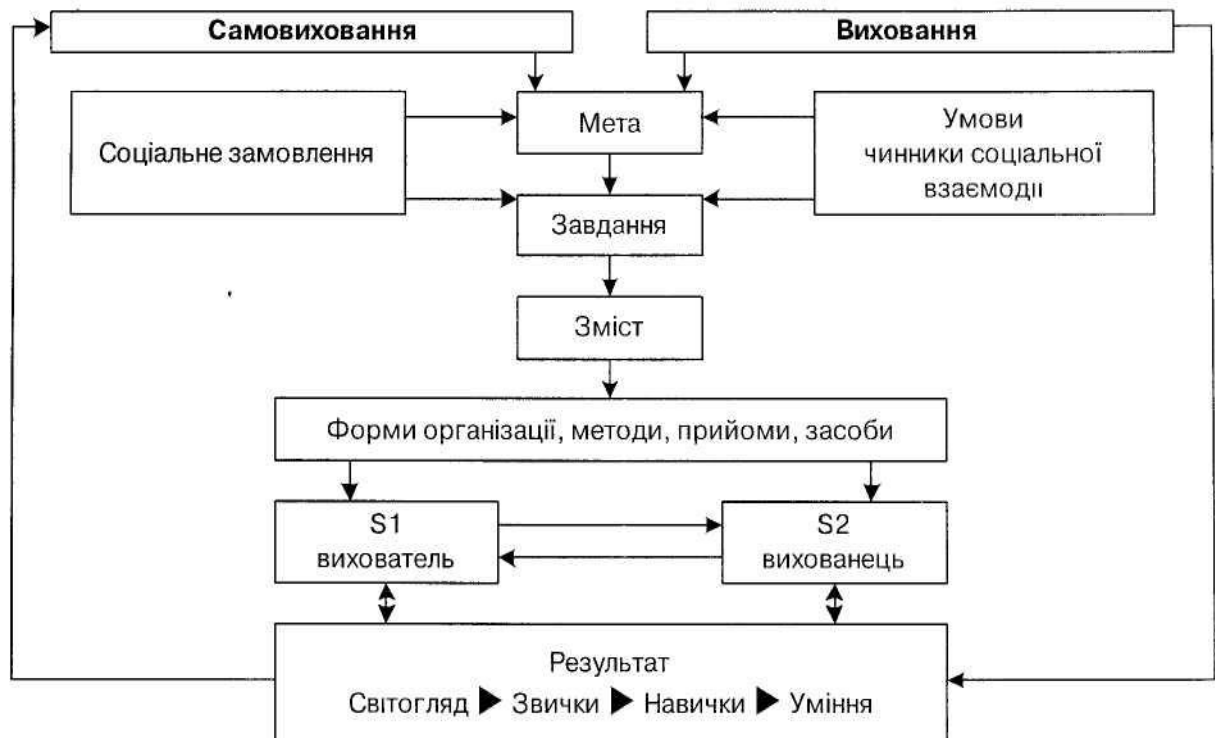


Рис.1.1. Структура процесу виховання

Побудова системи виховної роботи у закладі вищої освіти передбачає єдність мети, змісту, принципів, організаційних форм, методів і засобів виховання, що забезпечують формування всебічно розвинутої особистості майбутнього фахівця цивільного захисту.

Увесь зміст освіти, будь-яка навчальна інформація обов'язково передбачає виховний компонент. Педагог прагне навчити учня пристосуватися до навколишнього світу, адекватно реагувати на те, що відбувається в суспільстві, водночас підпорядковувати власну природу певним суспільним законам моралі, етики. Важливе місце в цьому процесі посідають цінності, якими керується суспільство на конкретному етапі розвитку [142].

Виховання професійного обов'язку не обмежується засвоєнням змісту понять „професійний обов'язок”. Воно полягає в тому, щоб навчити майбутніх фахівців способів поведінки й реагування, щоб закріпити ці

способи поведінки як внутрішню установку [42, с. 79]. Тому виховання професійного обов'язку базується на добровільному та свідомому його виконанні. Майбутніх фахівців цивільного захисту практично необхідно вчити формувати в собі здатності корегувати свої емоційні реакції на зовнішні і внутрішні подразники.

Виховання професійного обов'язку ми визначаємо як цілеспрямований процес формування знань, потреб, ідейно-моральних переконань, моральних якостей і почуттів, стійких і звичних норм поведінки, які забезпечують готовність до виконання професійного обов'язку.

Отже, процес виховання майбутніх фахівців цивільного захисту є складною динамічною системою, напрямами вивчення якої є: стратегії та концепції виховання і технології їх реалізації, виховання як специфічний вид педагогічної діяльності, вимоги до учасників виховного процесу, формування професійних цінностей, виховання моральних якостей та розкриття творчих можливостей майбутнього фахівця, підвищення ефективності виховних заходів та ін.

Щодо змісту поняття «професійне виховання», то воно розглядається з різних позицій: як формування професійно-важливих якостей і як ставлення до професії та суб'єктів професійної діяльності; Перший підхід розглядає професійне виховання як процес формування професійно важливих якостей майбутнього фахівця. Основою діяльності є стандарти та нормативно-правові документи, що визначають вимоги до випускника ЗВО. Другий підхід, який розвивається в контексті особистісно-орієнтованої освіти, виокремлює як цілі розвитку потребнісно-мотиваційної та ціннісно-сміслової сфери фахівця, перебудову ієрархії цінностей, що належать до професійної діяльності в цілому і конкретної професії зокрема. Основою виховання є ставлення до майбутньої професії, до себе як суб'єкта праці, до колективу. Важливими для будь-якого виду діяльності є такі характеристики як працьовитість

відповідальність, обов'язковість тощо. Разом з тим, все більше проявляється зростання суб'єктності майбутнього фахівця у процесі опанування професії.

На основі теоретичного аналізу ми розробили класифікацію основних напрямів досліджень у цій галузі:

- теоретичні засади професійної підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту;
- виявлення особливостей професійної діяльності майбутніх фахівців цивільного захисту;
- дослідження процесу формування професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту у формуванні конкретних умінь та навичок ;
- сутність та зміст виховання майбутніх фахівців цивільного захисту;
- обґрунтування організаційних форм, методів і засобів навчання у підготовці майбутніх фахівців цивільного захисту.

Проблеми формування професійних якостей курсантів під час навчально-виховного процесу відображено в психолого-педагогічних дослідженнях: В. Дяченко (формування професійної усталеності курсантів) [45], К. Дем'янюка (професійна уява) [39], Г. Штефанича (професійно-моральна стійкість) [210], Я. Зорія (професійно-патріотична підготовка) [57], В. Зоня (професійно-психологічні якості) [56], С. Яворського (професійно-соціальна зрілість) [211].

Важливими є й інші аспекти виховання, а саме виховання у курсантів відповідального ставлення до виконання своїх обов'язків (М. Козяр) [100], вияв психологічних особливостей формування професійних якостей офіцерів-вихователів у процесі фахової підготовки (О. Сегеда) [171].

Навчання у закладі вищої освіти – це період, коли особливо інтенсивно відбувається розвиток, виховання і становлення особистості студента, здійснюється його професійна підготовка. Значним чинником у цьому процесі для студентської молоді виступає середовище закладу вищої освіти. Це стає можливим за умови педагогічної взаємодії між всіма

учасниками освітньо-виховного процесу. Саме виховне середовище ЗВО, яке зумовлює морально-естетичну взаємодію педагога зі студентами, студентів між собою, дозволяє сформувати освічену і висококультурну особистість, доповнює її життєдіяльність у взаємодії з навчальним середовищем. Заклад вищої освіти є не лише часткою виховного простору суспільства, а й сам виступає як особливе виховне середовище, що трансформує знання і культурні цінності.

Виховання фахівця не обмежується лише засвоєнням фахових знань та вмінь. Велике значення мають його світоглядне мислення, система цінностей, які визначають його ставлення до призначення обраної професії, до вимог, специфіки та умов професійної діяльності. Тому організації виховного процесу у ЗВО необхідно приділяти особливу увагу. Навчання у закладі вищої освіти передбачає створення умов, що забезпечуватимуть майбутнім фахівцям досягнення компетентності у професійній діяльності, відповідного культурного рівня, розвитку потреби до творчості. Ці умови – відповідне освітньо-виховне середовище – повинні стати простором, у якому відбуватиметься професійне та особистісне становлення майбутнього фахівця.

Аналіз психолого-педагогічної літератури дозволив визначити, що існують концепції середовища, що класифікуються відповідно до цілей педагогічного процесу. Першу групу складають концепції, які можна охарактеризувати як освітнє середовище, що спрямовані на створення умов для розвитку і саморозвитку особистості. Другу групу складають концепції, в яких середовище виступає як сфера впливу на процес розвитку особистості. Аналізуючи концепції по їх ціннісному компоненту, можна констатувати, що всі вони орієнтовані на гуманістичні цінності, які включають допомогу і підтримку особистості в його розвитку, співпрацю і співтворчість, толерантність, готовність прийти на допомогу іншим.

Численні публікації свідчать про інтерес науковців до означеної проблеми, адже фахівець-професіонал – це цілісний суб'єкт, активний, вільний, відповідальний у проектуванні, освітньому й творчому перетворенні власної діяльності, основними особливостями діяльності якого є комплексність, цілісність, творчий характер, поєднання колективної діяльності та індивідуальної творчості і формується він у особливому середовищі закладу вищої освіти. У своїх працях автори зосереджують увагу на підготовці курсантів військових закладів освіти до виконання службового обов'язку. На думку провідних вітчизняних науковців, формування професійного обов'язку у майбутніх фахівців цивільного захисту має бути одним з пріоритетних завдань їх громадського та національного виховання.

Утім, виховання готовності до виконання службових обов'язків майбутніх фахівців цивільного захисту, які також проходять професійну підготовку в умовах профільного закладу вищої освіти, не стали предметом спеціальних розвідок, що зумовлює актуальність досліджень у зазначеному руслі.

Отже, до невирішених проблем у галузі дослідження можна віднести низку проблем щодо виховання професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту, взаємозв'язку морально-етичного та суто професійного аспектів майбутньої діяльності фахівців, виявлення можливостей підвищення готовності майбутніх фахівців цивільного захисту за низкою спеціальних та психолого-соціальних характеристик тощо.

Аналіз науково-педагогічних джерел та практики підготовки фахівців цивільного захисту дозволив виявити низку суперечностей між:

- традиційними підходами до професійної підготовки та вимогами сучасного суспільства, зумовленими пошуком інноваційних шляхів професійного становлення студентів та курсантів;
- сучасними вимогами щодо професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту та реальним рівнем їх сформованості.

- знанням студентами та курсантами норм-цінностей та їх реалізацією у професійно-практичній діяльності;
- необхідністю використання аксіологічних компонентів у професійній діяльності сучасного фахівця цивільного захисту та теоретичною нерозробленістю цієї проблематики у педагогічній науці;
- потребою майбутніх фахівців цивільного захисту якісного виконання професійного обов'язку і відсутністю дієвих організаційно-педагогічних умов виховання професійного обов'язку.

Наше місце у розв'язанні загальної проблеми підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту вбачаємо у дослідженні сутності, ролі та місця професійного обов'язку, виявлення його особливостей, аналізі можливостей шляхом виховних справ підвищити готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку, акцентуванні на позитивному ставленні до професійного обов'язку тощо. Необхідність такого дослідження дослідження зумовлення вимогами підвищення ефективності виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

1.2. Сутність та особливості виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту

Для того щоб розкрити сутність поняття «професійний обов'язок», слід звернути увагу на поняття обов'язку в загальному розумінні. Під обов'язком розуміють певну необхідну поведінку суб'єкта носіїв систем принципів, конкретного переліку дій, доручень, за невиконання яких передбачена відповідальність. Для успішного виконання професійної діяльності людина має володіти низкою характеристик. У науці вони одержали назву — професійні якості особистості. Важливим підсумком сучасних досліджень стало встановлення того, що будь-яка професійна

діяльність реалізується на базі системи професійних якостей. У процесі освоєння й виконання діяльності ці якості поступово професіоналізуються, утворюючи самостійну підструктуру.

Ми детальніше зупинимося на такому виді обов'язку як професійний. Професійний обов'язок курсанта (майбутнього фахівця цивільного захисту) – це його потреба та готовність працювати у важких фізичних та психологічних умовах, виконувати завдання, поставлені перед службою ДСНС стосовно ліквідації надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру, глибоке усвідомлення необхідності професійних дій для захисту населення, майна і території від надзвичайних ситуацій.

З іншого боку, професійний обов'язок – це формалізований перегляд усвідомлень та вимог до поведінки майбутнього фахівця, освоєння яких є першим кроком до формування професійного обов'язку як риси особистості.

Професійна діяльність фахівців цивільного захисту відбувається в особливих умовах і характеризується впливом великої кількості стресогенних чинників, вплив яких через недостатній розвиток професійно важливих якостей призводить до зниження ефективності виконання діяльності, професійного вигорання і психосоматичних порушень.

Основними професійно важливими рисами особистості майбутнього фахівця є (за класифікацією Є. Клімова): громадянські якості — ідейний моральний образ людини, як члена колективу, суспільства; ставлення до праці, професії, інтереси і схильність до цієї галузі; дієздатність, що утворюється якостями, важливими у багатьох і різноманітних напрямках (широта розуму, його глибина, гнучкість та інших); спеціальні здібності; навички, звички, знання, досвід [191].

На думку Г.Васяновича «..надскладний комплекс професійних якостей неможливо описати окремими рисами і характеристиками, що визначають специфіку професійної діяльності. До цього комплексу мають бути включені

також світоглядні, морально-духовні, духовно-розумні, духовно-естетичні й інші атрибутивні якості людини» [23, с.22].

А. Карпов [87] розрізняє чотири основних групи індивідуальних якостей: абсолютні (професійні якості, необхідні для виконання діяльності як такої на мінімально допустимому чи нормативно-заданому середньому рівні) та відносні (професійні якості, що визначають можливість досягнення суб'єктом високих кількісних і якісних показників діяльності — майстерність). Інколи вимоги фахової придатності передбачають мінімальний рівень чи відсутність певних якостей. Ці риси особистості майбутнього фахівця є професійними протипоказаннями до тієї чи іншої діяльності.

Ми погоджуємося з позицією А. Маркової [129], що професійні якості, з одного боку, є передумовою професійної діяльності, а з іншого — вони самі удосконалюються, шліфуються в процесі діяльності, будучи її новоутворенням. Згідно з визначенням, професійні якості — окремі динамічні властивості особистості, її психічні й психомоторні властивості (виражені рівнем розвитку відповідних процесів), а також фізичні якості, які відповідають вимогам певної професії і сприяють успішному оволодінню нею [162].

Професійні якості є одним із найважливіших чинників професійної придатності, вони не тільки побіжно характеризують певні здібності, але й органічно входять до їх структури, розвиваючись у процесі навчання й практичної діяльності. Професійними є соціально зумовлені й соціально значущі якості, які вимагаються від сучасного фахівця тієї чи іншої професії. Професійні якості мають динамічний характер: вони формуються поступово, знаходяться в постійному розвитку, неоднакові й різнорівневі на різних етапах досягнення фахівцем професійної досконалості [66, с.207].

Б. Душков., А. Корольов, Б. Смирнов під професійно важливими якостями розуміють окремі динамічні властивості особистості, окремі

психічні та психомоторні властивості (виражені рівнем розвитку відповідних процесів), а також фізичні якості, що відповідають вимогам до людини з боку певної професії і сприяють успішному оволодінню цією професією [44, с. 471].

З усього розмаїття професійно важливих рис майбутніх фахівців цивільного захисту можна виокремити ті з них, котрі виступають як професійно важливі для будь-якого виду праці. До таких якостей належать: відповідальність, самоконтроль, професійна самооцінка, емоційна стійкість, ставлення до ризику тощо.

Визначення і оцінка професійних якостей мають велике значення, й істотно впливають на результати діяльності, тому їх обов'язково слід ураховувати під час професійного відбору. У процесі вивчення професійних якостей слід ураховувати, що деякі з них можуть бути відносно стабільними (наприклад, типологічні властивості нервової системи), інші, навпаки, підлягають вихованню й розвитку (наприклад, почуття обов'язку).

Проаналізуємо поняття «обов'язку», взявши за основу праці видатного вченого-педагога А. Макаренка. Видатний педагог визначав обов'язок як необхідну, морально обов'язкову, абсолютно реальну категорію, що має ту залізну логічність, яка може формуватися тільки із здорових і реальних, не небесних, а земних, не ідеалістичних, а матеріалістичних людських інтересів. Отже, суспільний обов'язок, на думку автора, є функцією суспільного інтересу [122, с. 81].

Уся теорія виховання А. Макаренка, і зокрема теорія виховання обов'язку, ґрунтується переважно на вихованні особистості в колективі і через колектив. Він підкреслював, що “колектив є вихователем особистості, а отже, завдання нашого виховання зводиться до того, щоб виховати колективіста” [122, с. 173]. У контексті цього положення вчений-педагог розкриває і суть морально виправданої потреби як потреби колективіста, тобто людини, пов'язаної зі своїм колективом єдиною метою руху, єдністю

боротьби, живим і безперечним відчуттям свого обов'язку перед суспільством. Потреба – рідна сестра зобов'язання, обов'язку, здібностей, це прояв інтересів не споживача суспільних благ, а діяча, творця цих благ [122, с. 80].

Зміст виховної роботи А. Макаренко насамперед вбачав у відборі і вихованні людських потреб та інтересів, у приведенні їх до тієї моральної висоти, яка може спонукати людину до боротьби за подальше вдосконалення. Обов'язок перед суспільством, перед людством може впливати, на думку автора, тільки з глибокого, свідомого і одночасно кровного почуття солідарності всіх членів суспільства, міцної переконаності в тому, що «ця солідарність – благо для всіх людей і в тому числі і для мене самого» [122, с. 80]. При цьому А. Макаренко звертав особливу увагу на те, що з солідарних інтересів виникає ідея обов'язку, але не завжди слід його виконання. Так, почуття обов'язку іноді суперечить випадковим інтересам особистості, що може призвести до ухилення від виконання свого обов'язку. Отже, солідарність інтересів і солідарність ідей ще не складають етичного явища. Останнє настає тільки тоді, коли існує солідарність поведінки. Досвід солідарної поведінки і є справдньою метою виховання [122, с. 81].

Почуття обов'язку виникає як результат організованої власної діяльності особистості, її моральної поведінки, реальних взаємостосунків з іншими людьми. А. Макаренко так формулює зміст досконалого виконання обов'язку: «Ми вимагаємо від нашого громадянина, щоб він кожна хвилину свого життя був готовий виконати свій обов'язок, не чекаючи розпорядження або наказу, щоб він володів ініціативою і творчою волею. Ми сподіваємося при цьому, що він робитиме тільки те, що є дійсно корисним і потрібним для нашого суспільства, для нашої країни, що в цій справі він не зупиниться перед жодними труднощами і перешкодами» [122, с. 110].

Почуття обов'язку – внутрішній стимул, який спрямовує поведінку працівника цивільного захисту України відповідно до встановлених норм.

Почуття обов'язку у курсанта і студента закладу вищої освіти виростає з їх моральної свідомості, розуміння своєї ролі в колективі, суспільстві, своєї особистої відповідальності за спільну справу. Обумовлене високою моральною метою, це почуття допомагає подолати перешкоди, які стоять на шляху до здійснення мети.

Почуття обов'язку активне, дієве. Воно безпосередньо пов'язане з усією лінією поведінки людини – її навичками і звичками. Виховати у курсантів та студентів це почуття значить сформувати у них як моральну норму поведінку; сумлінне виконання своїх обов'язків перед вищою школою, колективом, сім'єю, Батьківщиною, народом; відповідальність за свої вчинки; готовність протидіяти будь-яким проявам негідної поведінки та ін.

Професійний обов'язок професіонала в різних галузях діяльності (як одна з основних цінностей професії) знаходиться в центрі вивчення педагогічної деонтології та тлумачиться як потреба, глибока переконаність особистості в необхідності дотримання певної лінії поведінки в його взаєминах на основі системи вимог, усвідомлення зобов'язань перед своєю професією і суспільством. Специфіка поняття «професійний обов'язок» полягає в тому, що в його змісті знайшли відображення моральні вимоги не тільки до характеру вчинків і відносин, а й особистих якостей співробітників [22, с.84].

Обов'язок – внутрішня настанова людини чинити у відповідності до певних моральних норм і цінностей, що існують у суспільстві; така позитивна ціннісна орієнтація, котра не може здійснюватися без елемента самопримусу, вольового зусилля [197].

Категорія обов'язку виражає належне і сама є формулюванням належного, проте її статус як категорії безпосередньо вказує на буттєву вкоріненість, реальну обґрунтованість цього виміру належності. Відповідно до множинності типів і різновидів самої моралі, варіативності зв'язків між її істотними компонентами.

Обов'язок – це сукупність моральних зобов'язань людей перед суспільством; моральні зобов'язання людини, які вона виконує з почуття совісті. Проблема обов'язку є проблемою співвідношення особистого та суспільного інтересів [117, с.38].

Мораль (лат. *moralis* – моральний, від *more* – звичаї) – одна з форм суспільної свідомості; система поглядів і уявлень, норм і оцінок, що регулюють поведінку людей. Вона виконує пізнавальну, оціночну, виховну функції [35, с. 216]. Специфіка моральної свідомості формується за умов розкладу родоплемінного суспільства, виникнення складної системи опосередкованих зв'язків (політичних, економічних, соціальних та ін.), що прийшла на зміну безпосередньому характеру всіх стосунків людей у традиційній общині. Поява відносної свободи вибору, потреба в ситуаційній гнучкості поведінки й стосунків, відповідно до динамічних умов життя, робили чимдалі проблематичнішими збереження, культурну трансляцію і примноження досвіду безпосередньо моральнісного ставлення людини до людини, спільноти, природи, світу. В контексті критичного осмислення реальних звичаїв людей (що свідчило про руйнацію традиційних форм моральності) складається узагальнена система уявлень про чесноти, норми поведінки, основоположні закони колективного співіснування (“не убий” , “не укради” та ін.). Ідеальна система належного водночас постає як моральнісне добро, найвища самоцінність, що протистоїть моральнісному злу в реальній людській життєдіяльності.

Обов'язок – одна з основних категорій етики і моральної свідомості; моральне зобов'язання окремого індивіда, групи осіб, класу, народу та ін., що постає для них як конкретне практичне завдання. Тому виконання обов'язку передбачає наявність свободи волі. Дія, здійснювана під зовнішнім примусом або в результаті насильства, не має етичного значення. Моральний обов'язок необхідно відрізняти від різноманітних суспільних вимог – виробничих, громадських та ін. (професійний обов'язок, військовий обов'язок тощо).

Моральний обов'язок орієнтований на цінність особистості, безумовну повагу до людської гідності, утвердження гуманності. Саме ця відмінність емпіричних, морально-санкціонованих суспільних вимог і власне морального обов'язку особистості інколи породжує внутрішній конфлікт, вирішити який може лише сама людина як відповідальний суб'єкт свого морального вибору. В історії етики і моралі тлумачення природи і походження обов'язку – одна з найскладніших проблем. Основа і джерело обов'язку пов'язувались з тим чи іншим розумінням моральної необхідності і вбачались: у Божих заповідях, апріорному моральному законі (категоричному імперативі), космічних законах, людській природі, прагненні людини до насолоди або щастя, суспільних настановах та ін.

При дослідженні професійного обов'язку важливо визначити роль і місце духовного аспекту, який є визначальним. Духовний досвід, основні моральні аспекти освітнього процесу найбільш ефективно передаються не в словах, не в поняттях, не в повчаннях, а насамперед, у в способі поведінки, в практиці, в діях, котрі дають змогу займати активну позицію в соціумі. В сучасній освітній практиці соціальна комунікація, діалогова позиція педагога, вихователя, наставника, їх активна діяльність саме в інтеграційній площині, стає необхідною умовою успішного професійного становлення майбутнього фахівця та забезпечення впродовж всього життя успішної як професійної, так і життєвої самореалізації, що спонукає до активного розвитку соціальної комунікації [221, с.233].

В цьому ракурсі обов'язок співвідноситься з духовно-ідеальними основами релігії, мистецтва, філософії. Часткове коригування внутрішнього світу людини, її вчинків, масової поведінкової практики відбувається в разі особистісного прийняття вимог і настанов моралі та відповідних вольових зусиль щодо їх здійснення. Намагання досягти добродетності й праведності засобами зовнішнього тиску, без достатньої внутрішньої мотивації,

вступають у протиріччя з ціннісним аспектом морального самоствердження людини, породжують “легальні”, а не “моральні” вчинки (Кант).

На розуміння морального обов’язку суттєвий вплив справляла також відповідь на питання про те, хто або що визначає, зрештою, його зміст: Бог, “Божественний розум” (неопротестантизм, неотомізм), суспільство (соціально-апробативні теорії), совість (Фіхте), моральне почуття (теорія морального почуття) тощо. Питання про межі обов’язку також тлумачиться неоднозначно. Так, представники деонтологічного інтуїтивізму вважали важливим для виконання обов’язку лише саму дію, а не мотиви, якими керується людина. Представники теорії морального добра, навпаки, вирішальне значення надають характерові мотиву. Як духовно-моральний феномен суспільного життя обов’язок має конкретно-історичний характер. Кожна епоха, соціальна група, релігійна чи етнічна спільнота мають своє уявлення про обов’язок, яке складається в рамках тієї чи іншої культури з притаманними їй цінностями. Вирішення проблеми морального обов’язку стосовно тієї чи іншої конкретної ситуації – особиста справа окремої людини. Кожна людина повинна не лише усвідомлювати об’єктивний зміст обов’язку, а й нести відповідальність перед своєю совістю, в якій, у кінцевому підсумку, зосереджується онтологічний аспект її моральних зобов’язань. Обов’язок передбачає як усвідомлення мотивів поведінки, так і опертя на моральні почуття. Усвідомлення обов’язку допомагає людині подолати розрив між тим, що є, і тим, що повинно бути; тому виконання обов’язку може бути пов’язане із запереченням певних моральних норм і цінностей [197].

Моральний обов’язок – як глибоко усвідомлена необхідність визначеної лінії поведінки, що диктується потребами досягнення безпеки у системі «людина-середовище». Він є продовженням професійного обов’язку і невід’ємним атрибутом професії. Для працівника цивільного захисту вимоги професійного обов’язку багато в чому співпадають з його особистими

інтересами, тому він усвідомлює обов'язок як необхідність, внутрішню потребу, моральне зобов'язання. Вимоги професійного обов'язку, що стали внутрішніми переконаннями майбутнього фахівця цивільного захисту, є провідним духовним стимулом його діяльності. Вимоги морального обов'язку змушують працівника цивільного захисту розглядати свої обов'язки ширше, ніж цього вимагає професійний обов'язок.

Зміст професійного обов'язку не є однаковим, він може постійно змінюватися. Суспільний обов'язок є категорією етики (деонтології), зумовлений нормами моралі, що існують у конкретному суспільстві, та визначається морально-вольовими якостями особистості.

На думку Г. Васяновича відчуття обов'язку й такі професійні якості, як відповідальність, сумлінність, дисциплінованість, толерантність, соціальна зрілість; стійкість професійного вибору; здатність до адаптації у соціумі та самореалізації в діяльності; дисципліна за критерієм відповідності належать до педагогічної соціології [23, с.26].

Обов'язок – те, чого треба беззастережно дотримуватися, що слід безвідмовно виконувати відповідно до вимог суспільства або виходячи з власного сумління. Певний обсяг роботи, сукупність справ, межі відповідальності, що визначаються відповідним званням, посадою [178].

Аналіз професійного обов'язку фахівців цивільного захисту свідчить про наявність духовної, етичної, особистісної та нормативної складової у його змісті. Вони інтегруються за принципом морального обґрунтування нормативних приписів. Професійний обов'язок виражає моральні обов'язки фахівця стосовно суспільства та соціального оточення і є відображенням внутрішньої, моральної необхідності виконання своїх обов'язків, дотримання певної лінії поведінки, яка диктується зовнішніми та особистими потребами фахівця.

Таким чином, обов'язок у наукових дослідженнях трактується з різних позицій як: моральне зобов'язання, почуття, якість особистості, стан

духовного світу людини, внутрішня настанова потреба, нормативна вимога, суспільна вимога, вимога професії, ціннісна орієнтація, вчинок, характер міжособистісних відносин, результат діяльності особистості.

У нашому дослідженні професійний обов'язок – це сукупність органічно взаємопов'язаних особистісних якостей, котрі обумовлюються вимогами професійної діяльності. Отже, професійний обов'язок майбутнього фахівця цивільного захисту — це його потреба та готовність працювати у галузі, виконувати завдання цивільного захисту.

Зміст поняття «виховання професійного обов'язку» ґрунтується на сутності його ключових понять – «виховання» і «професійний обов'язок». Зміст виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту відображає в єдності його загальної мету, завдання й складові частини (напрями).

Незмінним у розробці нової парадигми виховання молодого покоління є визначення виховного ідеалу - особливого уявлення про те, якою повинна бути людина (І. Бех [7]; Г. Ващенко [24]; І. Зязюн [58; 160]; А. Макаренко [122]; Н. Ничкало [134]; М. Сметанський [179]; В. Сухомлинський [184]; Г. Тарасенко [185]). Саме у виконанні того, що, можливо, є неприємним для людини, але це треба зробити, і виявляється високе усвідомлення цією людиною свого професійного обов'язку [141, с. 253].

Н. Мойсеюк подає таке визначення змісту виховання: “Зміст виховання – це те, що впливає із багатства суспільно-історичного досвіду, вартостей культури і використовується для потреб виховного процесу, тобто це система цінностей світової і національної культури, яку учні повинні засвоїти, зберегти і розвинути відповідно до поставленої мети і завдань виховання” [132, с.165].

Зміст виховання, відповідно до трактування І. Підласого, – це «система знань, переконань, навичок, якостей і рис особистості, стійких

звичок поведінки, якими повинні оволодіти особи, що навчаються відповідно до поставлених цілей і завдань» [149, с. 249]. На думку О. Коберніка, під змістом виховання розуміється цілеспрямовано відібрана і визнана суспільством система елементів об'єктивного соціального досвіду людства, які засвоюються студентом у процесі спеціально організованої виховної діяльності [91, с.58].

У своєму дослідженні ми виходили з того, що виховання – це створення умов для розвитку і саморозвитку особистості, її духовного збагачення і морального зростання. У понятті «виховання професійного обов'язку» органічно поєднуються змістова сторона, що характеризує особливості професійного обов'язку, і процесуальна, в якій відображено процес педагогічної взаємодії вихователя і вихованця.

Виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту – взаємозумовлена діяльність викладачів (командирів) і курсантів на основі мотивації виконання професійного обов'язку та прояву позитивного ставлення до нього, оволодіння курсантами загальнокультурними і професійними компетенціями, розвитку їх професійних якостей та контролю виконання професійного обов'язку.

Особливості виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту пов'язані з потребами суспільства та професійної діяльності, необхідністю дотримання певної лінії поведінки в колективі, до самого себе та внутрішніми потребами, службовими функціями та приписами.

Значний вплив на професійний обов'язок має обов'язок суспільний, який є спільним для будь-якої професійної діяльності. Але для певних професій, зокрема фахівців цивільного захисту, суспільний обов'язок має професійне забарвлення. Тому особливістю виховання професійного обов'язку є професійна спрямованість суспільного обов'язку. Фахівці цивільного захисту виконують обов'язок, зумовлений вимогами держави,

закону, громадськості, патріотизму, а також під впливом власних внутрішніх переконань.

Особливістю виховання професійного обов'язку є формування її як професійної якості (поведінки). Стосовно професійної діяльності зміст виховання професійного обов'язку становлять: загальні якості військового професіонала; особистісні морально-вольові якості, якості військової спеціалізації, службово-посадові якості. У процесі виховання увага звертається на відповідність особистісних характеристик майбутніх фахівців цивільного захисту вимогам майбутньої професії. Ці вимоги пов'язані з основними напрямками діяльності щодо виконання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту: людина-людина (захист населення), людина-природа (екологічний захист), людина-техніка (загрози техногенного характеру), людина-знакова система (захист інформації). Професійна діяльність фахівців цивільного захисту пов'язана з постійним ризиком, емоційною напругою, великими фізичними і психічними навантаженнями. У зв'язку з особливостями професійної діяльності, фахівець цивільного захисту має володіти: емоційною стабільністю, низьким рівнем тривожності, адекватною самооцінкою, почуттям обов'язку. Крім цього, для ефективної роботи мати розвинені пам'ять, увагу, технічне мислення тощо.

Особливістю виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту є вплив колективу, зокрема колективна та індивідуальна відповідальність за виконання обов'язку. На думку Ю. Харламової особливостями підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту є: зацікавленість курсантів у навчанні (початок становлення відбувається на етапі вступу до навчального закладу); існування довготривалої мети, тобто підготовка курсанта до виконання майбутніх обов'язків протягом тривалого часу; невелика плинність кадрів у процесі навчання; єдність вимог, що висуваються курсантам; тривале перебування колективів курсантів у стані повного сформування [200].

Індивідуальні особливості зумовлені вихованням професійного обов'язку як внутрішньої потреби майбутнього фахівця цивільного захисту. Зміст виховання ґрунтується на зформуваності в курсантів таких рис, як: умотивованість, усвідомленість, дисциплінованість, відповідальність, принциповість, професійна гідність. Його особливістю є виконання особистістю обов'язку за власним бажанням, без примусу. Важливу роль у професійній діяльності фахівців цивільного захисту відіграє самооцінка. Її неадекватність зменшує надійність роботи у нестандартних умовах. Психологічні дослідження самооцінки працівників різних професій [222; 223] показали, що висока самооцінка впливає на формування як позитивних так і негативних професійних якостей. Так, схильність до ризику часто породжується саме завищеною самооцінкою.

На думку А. Алексюка індивідуальні особливості людини визначаються її природними задатками, різними життєвими умовами, результатами попереднього виховання. Неабияке значення мають також типологічні особливості нервової системи, темперамент, характер, сформовані здібності майбутнього спеціаліста [2, с. 369]

Особливістю виховання службового обов'язку полягає в тому, що його вимоги є чітко регламентованими. Стосовно виконання службових функцій зміст виховання професійного обов'язку професійного обов'язку становлять конкретні знання, уміння навички. Особливо уміння і навички, які можуть регулювати рівень функціонального стану під час служби. Найчастіше такою якістю виступає емоційна стійкість, що дозволяє фахівцям цивільного захисту зберігати необхідну фізичну і психічну працездатність у надзвичайних умовах.

Таким чином виділено, що особливості виховання зумовлені поєднання різних видів професійного обов'язку: національний, суспільний, державний, громадський, моральний, духовний, галузевий, колективний, персональний, службовий, функціональний. Разом з тим спільною

особливістю усіх напрямів виховання професійного обов'язку є усвідомлення та виконання принципів і норм поведінки. Специфічною особливістю виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту є забезпечення високого рівня готовності до його виконання.

Психологічні основи формування професійних якостей особистості відображені у працях вітчизняних та зарубіжних вчених М. Дьяченка [27], Є. Зеєра [55], І. Кона [104], А. Бандури [215], Ч. Кулі [216], С. Фразера [217], Е. Еріксона [218], Дж. Хатті [219], Р. Славіна [223], А. Темплтона, Дж. Друрі [224].

Теоретичний аналіз феномену готовності свідчить про те, що це явище є багаторівневою системою особливостей людини, які виступають суб'єктивними умовами її успішної професійної діяльності. Готовність проявляється на всіх етапах професійного становлення, розвивається залежно від професійних досягнень. Готовність можна розглядати не лише як робочу мобілізацію професійних і психологічних можливостей, а й як високий професіоналізм.

А. Линенко робить висновок про розуміння готовності як інтегрованого утворення особистості, що характеризує її вибірково прогножуючу активність при підготовці та включенні до діяльності. Готовність виникає в результаті певного досвіду людини, який ґрунтується на реформуванні позитивного ставлення до діяльності, усвідомленні мотивів і потреб у цій діяльності [119, с. 63].

У підручнику з психології [191] готовність трактується як стан підготовленості, в якому організм налаштований на дію чи реакцію як певна здатність до здійснення діяльності. Це активний стан особистості, спрямованість на певний стиль поведінки, мобілізацію сил для виконання завдання. Як категорія теорії особистості зміст поняття «готовність» розкривається через процес формування психологічних якостей особистості,

які визначають не лише ставлення до професійної діяльності, а й забезпечують успішність її виконання.

К. Платонов трактує готовність як суб'єктивний стан особистості, здатної до результативного забезпечення професійної діяльності [148, с. 178]. Цікавою є наукова позиція В. Моляко [133, с. 42], котрий визначає поняття готовності як складне особистісне утворення, багатокomпонентну систему, яка базується на певних індивідуальних задатках і вміннях, що їх особа набуває в результаті тривалого загального й спеціального навчання та виховання. Готовність розглядається і як акмеологічний феномен [192, с. 20].

На думку Л. Кондрашової, морально-психологічна готовність майбутнього фахівця – це складне сполучення психічних особливостей та моральних якостей особистості, які становлять основу установки майбутнього фахівця на усвідомлення функцій професійної позиції, оптимальних способів діяльності, співвіднесення своїх здібностей з подоланням труднощів, які виникають при вирішенні професійних завдань та досягненні спланованих результатів [105, с. 49].

Таким чином готовність розглядається як: складне утворення, сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей, якими має володіти особистість з метою успішної адаптації до діяльності; особливий психічний стан, певну спрямованість особистості, якісний показник процесу саморегуляції людини; як інтегративна якість особистості, стійка характеристика особистості, що є передумовою її успішної професійної діяльності.

Через трансформування у теорію діяльності поняття готовності набуло ширшого значення. Готовність до діяльності є соціально фіксованою настановою, що визначає поведінку людини. Її розглядають як первинну й фундаментальну умову успішного виконання будь-якої діяльності та як ступінь мобілізації внутрішніх ресурсів людини з метою ефективного розв'язання відповідних завдань [43].

Тому готовність до діяльності доцільно розглядати як одну з інтегральних характеристик особистості як суб'єкта діяльності. Саме з готовністю до діяльності пов'язують спроможність фахівця досягти певного результату в заданих умовах, тобто можливість ефективно вирішити професійне завдання. Сама готовність до діяльності є оптимальним станом для вирішення професійного завдання.

Готовність, на думку В. Шадрікова, заснована на різноманітних, відібраних соціальним досвідом і професією резервах, компенсаціях і заміщеннях, самоудосконаленню природних даних, особистого досвіду і практики, процесом навчання і власною професійною орієнтацією [206, с. 57].

Аналіз суті готовності на основі структури діяльності показує, що готовність – це прояви властивостей особистості, перетворені відповідно до функцій різних блоків цілеспрямованої діяльності. Готовність ґрунтується на комплексі соціально важливих мотивів, інтересів; потребі діяти; розвинених і сформованих професійно-важливих якостях [123]. За твердженням Н. Мойсеюк, «Готовність випускника навчального закладу до професійної діяльності – це інтегральне утворення особистості, цілісність якого забезпечують взаємопов'язані компоненти – мотиваційний, цільовий, інформаційний, операційний, оцінний, коректуючий, – змодельовані за вектором «мотив-ціль» [132, с. 365].

Усе це дає право виокремити у структурі загальної готовності до професійної діяльності як відносно самостійний компонент “готовність до виконання професійного обов'язку”. Таким чином, якість виховання професійного обов'язку можна визначати як готовність майбутнього фахівця до здійснення основних завдань професійної діяльності.

Щодо професійного обов'язку велике значення має довготривалий стан готовності. Це зумовлюється тим, що стійка система професійно важливих якостей особистості (позитивне ставлення до професії,

організованість, уважність, самовладання тощо), її досвід, знання, навички, вміння необхідні для успішної діяльності в багатьох ситуаціях [124, с. 73]. Увівши готовність у контекст підготовки майбутніх фахівців, С. Гончаренко [35] визначає це поняття як інтегративну особистісну якість, передумовою ефективності якої є діяльність фахівця після закінчення ЗВО.

Змістове наповнення поняття «готовність» залежить від основних теоретичних підходів, які взаємодоповнюють один одного. Готовність до виконання професійного обов'язку – це стійка характеристика майбутнього фахівця, що полягає у системній реакції вирішувати відповідну чи прогнозовану професійну ситуацію, застосовуючи відповідні до обставин засоби, методи, прийоми.

Готовність до виконання професійного обов'язку майбутнім фахівцем цивільного захисту розглядаємо як складне цілісне утворення, інтегративну якість особистості, складовими якої є позитивне ставлення до професії, усвідомлені знання соціальної значущості своєї професійної діяльності, професійні вміння, що є передумовою успішної професійної діяльності.

Оскільки обов'язок - прояв необхідності, оскільки його виконання припускає відмову від власного вибору, згоду з тими вимогами, які містяться в імперативах обов'язку. Обов'язок тільки тоді стає власне феноменом готовності, коли наслідування його вимогам є добровільним. Готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку – це свідоме і вільне підпорядкування моральному велінню. При виконанні професійного обов'язку вони враховують вимоги суспільства, вказівки командира та власні переконання.

На нашу думку, взаємовідношення виховання професійного обов'язку та готовності до виконання професійного обов'язку полягає у тому, що підготовка розглядається як процес, а готовність – як результат цього процесу (на певному, визначеному етапі).

Отже, розкрито сутність понять «професійний обов'язок майбутніх фахівців цивільного захисту», «виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту» та «готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку». На основі контент-аналізу категорії «професійний обов'язок майбутніх фахівців цивільного захисту» зроблено висновок про те, що вона вміщує в себе такі обов'язкові складові: мотиви (професійні мотиви, потреби, цілі), стимули (ідеали, зразки, що визначають життєву стратегію), знання (норми, правила, уявлення, погляди), цінності (професійні цінності, емоції, ставлення, переживання, настрої), норми моралі (принципи, позиції, професійна гідність, система моральних орієнтирів), стиль поведінки (способи діяльності, вчинки, професійна етика, міжособистісні стосунки, відповідальність, самовиховання та саморозвиток). На основі змістових аспектів виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту нами визначено компоненти, які будуть досліджені у даній роботі: мотиваційно-стимулюючий, когнітивно-ціннісний, морально-поведінковий. Змістом виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту за мотиваційно-стимулюючим компонентом нами обрано принциповість та професійну гідність; за когнітивно-ціннісним – знання та усвідомленість професійного обов'язку; за морально-поведінковим – дисциплінованість та відповідальність щодо виконання професійного обов'язку.

У наступному підрозділі на основі сучасних психолого-педагогічних підходів обґрунтуємо процесуальні аспекти виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

1.3. Психолого-педагогічні підходи до виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту

На основі психолого-педагогічних підходів у дослідженні обґрунтовано процесуальні аспекти виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Середовищний підхід у педагогічній практиці закладу вищої освіти представлено у працях В. Бикова [113], Я. Довгополова [41], О. Жаровська [49], В. Кремень [113], Ю. Мануйлов [128], К. Приходченко [153] та ін.. Численні публікації в педагогічній та психологічній літературі, присвячені різним аспектам формування освітнього середовища, свідчать про те, що середовищний підхід сьогодні розглядається поряд з визнаними підходами: особистісним, діяльнісним, системним, культурологічним, антропологічним, компетентним, акмеологічним та іншими підходами як специфічна методологія дослідження й проектування педагогічних систем.

Доводячи необхідність розвитку середовищного підходу до виховання, Ю. Мануйлов спирається на сучасні міждисциплінарні знання у сфері функціонального структурного аналізу, синергетики, філософської лінгвістики стосовно середовища та її використання у виховній роботі [128].

Аналіз показав значні переваги середовищного підходу в педагогічній практиці закладу вищої освіти. Вплив середовища на людину опосередкований, не лише на свідомому, а й на підсвідомому рівні. Середовищний підхід дає можливість студенту самостійно орієнтуватися в потоці інформації й забезпечує максимум адаптації. В умовах цього підходу вплив на особистість є цілісним та гармонійним.

Перевагами середовищного підходу в педагогічній практиці закладу вищої освіти є:

1) дослідження ситуації розвитку особистості як спеціально створеного середовища, виходячи з наявності двох джерел: особистісного та

професійного досвіду фахівця і того, що представляє середовище та вивчення питання їхньої інтеграції;

2) цей вплив на людину більш тонкий, найчастіше опосередкований, не лише на свідомому, а й на підсвідомому рівні;

3) середовищний підхід дає можливість студенту самостійно орієнтуватися в прискорюваному потоці інформації й забезпечує при цьому максимум адаптації;

4) середовищний підхід, виявляючи умови включення студента як суб'єкта в освітній процес, застосовуючи весь арсенал педагогічних засобів, дозволяє розробити технологію, яка враховуватиме вплив на всі аналізатори, сприятиме цілісності та гармонійності впливу на особистість.

На думку І. Каськова соціально-психологічна адаптація майбутнього офіцера є складним соціально-психологічним процесом, що полягає у взаємодії особистості майбутнього офіцера і нового соціального середовища, під час якого узгоджуються вимоги та сподівання його учасників. Основними показники соціально-психологічної адаптованості майбутнього офіцера є: адаптивні здібності; тривожність; задоволення службовою діяльністю; задоволення командуванням; задоволення підлеглими; задоволення побутовими умовами; готовність майбутнього офіцера надалі продовжувати службу [90, с. 9].

Як зазначає В. Серіков, «середовищний підхід інтегрує в собі соціокультурну і особистісну, змістову і процесуальну, об'єктивну і естетико-художню основу навчання, знімає багато теоретико-практичних проблем і протиріч проектування й реалізації особистісно-орієнтованого освітнього процесу» [175].

Середовищний підхід є основою технології, яка дозволяє подолати дискретність навчального й виховного процесу, зробити його дійсно неперервним. Виховним можна вважати середовище, в якому суб'єкту доступне засвоєння і практичне застосування якомога більшого соціального,

історичного і культурного досвіду за допомогою розвитку індивідуальних потреб та здібностей. При тому таке середовище формується і об'єктивно існує в будь-якому ЗВО або стихійно і некеровано, або створюється планомірно і продумано. Виховне середовище вищої школи відіграє вирішальну роль для гармонійного розвитку особистості, формування системи доцільної виховної взаємодії педагогів та студентів. Воно пронизує освітній процес закладу вищої освіти, інтегрує позанавчальну діяльність і є основним інструментом становлення фахівця.

У рамках *контекстуального підходу* проводиться порівняння і вивчення впливів на особистість різних практик виховання (у нашому випадку практики виховання курсантів та практики виховання студентів). В основі даного підходу лежить зіставлення між подібностями (аналогіями) й відмінностями (контрастами), які можна сприймати як закономірні чи випадкові й пояснювати їх появу об'єктивними та суб'єктивними причинами. У нашому випадку зіставлення полягає у віднаходженні аналогій і контрастів професійної підготовки, розвитку, поведінки курсантів та студентів. Контекстуальний підхід акцентує увагу на тому, як відбувається організація виховного процесу майбутніх фахівців цивільного захисту одночасно на декількох рівнях (курсантів та студентів).

Отже, контекстуальний та середовищний підходи до організації навчально-виховного процесу забезпечують стимулювальний аспект виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту (стимулювальний вплив середовища освітнього закладу).

У дослідженні С. Левченка доведено доцільність об'єднання у сучасній концепції виховання майбутніх фахівців *антропоцентричного і соціоцентричного підходів*. Виховна парадигма, побудована лише на основі ідей антропоцентризму, метою якої є виховання людини як вільного суб'єкта, звільнення у зв'язку з цим його залежності від національної культури, соціуму тощо, недопустима у вихованні майбутнього офіцера. Має певні

недоліки й відкрита соціоцентрична модель із превалюванням колективу над особистістю, її повною залежністю від соціуму. Об'єднання цих протилежних підходів дає можливість включити механізми індивідуально-особистісного і соціально-професійного саморозвитку, сформувати мотивацію досягнення власних і соціально значущих цілей [118, с.9].

Отже, антропоцентричний та соціоцентричний підходи до організації навчально-виховного процесу забезпечують мотиваційне виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту (співвідношення загальнолюдського та професійного обов'язку).

У процесі виховання майбутніх фахівців цивільного захисту у закладах вищої освіти важливого значення набуває *аксіологічний підхід*. Особливістю навчально-виховного процесу є те, що студенти та курсанти повинні отримати не лише якісні фахові знання, а й виробити ціннісні орієнтири, які засвідчують їхній професійно-творчий розвиток у майбутній професійній діяльності. Вони також повинні набути такі важливі компоненти професійної підготовки як ціннісний, особистісний, професійно-соціальний, екологічний тощо. Підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту значною мірою залежить від ступеня оволодіння та засвоєння ними ціннісних орієнтацій, формування професійно-ціннісних переконань, які ґрунтуються на аксіологічному підході.

На його основі відбувається переорієнтація освіти на особистість, визначення та закріплення пріоритету загальнолюдських цінностей як принципу освіти. Психолого-педагогічні дослідження підтверджують, що нині спостерігається різке зниження інтересу молоді до ціннісного аспекту майбутньої професії, натомість чільне місце займають прагматичні та раціональні підходи до майбутньої професійної діяльності. Тому необхідна кардинальна трансформація фахової освіти у русло стратегії виховуючого навчання. Головним завданням виховання у закладах вищої освіти стає формування професійних цінностей студентів та курсантів, які надалі

екстраполуються в чітке усвідомлення відповідальності за наслідки професійної діяльності у галузі цивільного захисту.

Таким чином, аксіологічний підхід до навчально-виховного процесу забезпечує ціннісний аспект виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту (цінності щодо суспільства, Батьківщини, людини, професійні цінності).

Компетентнісний підхід. Ключовою ланкою виховання професійного обов'язку майбутнього фахівця є професійна компетентність, оскільки вона дозволяє йому успішно брати участь у праці і виконувати різні види професійної діяльності: «професійна компетентність синтезує в собі широку гаму знання і практичної дії, відображає ступінь сформованості і вираженості професійної культури і визначає результати не лише пріоритетної діяльності, а й всієї праці [197, с. 74].

Професійна компетентність – це цілісний комплекс знань, умінь і навичок, психологічних особливостей (якостей), професійних позицій та акмеологічних інваріантів. Для сучасного суспільства необхідно формувати фахівця, який здатний не лише творчо використовувати інформацію, а й самостійно здобувати і застосовувати її у складних і несподіваних ситуаціях, ставити завдання та знаходити шляхи їх вирішення [174, с. 29].

Компетентність проявляється в діяльності й оцінити її можна лише через діяльність. Компетентність фахівця забезпечується його особистісними властивостями, які існують до виникнення будь-якої конкретної виробничої ситуації, а з виникненням реалізуються адекватно до її вимог, а це евристичність (здатність програмувати, досліджувати, знаходити рішення), стратегічність (здатність комбінувати сукупність процедур і рішень залежно від мети), винахідливість (здатність здійснювати нові комбінації елементів) тощо. На думку І. Козловської у процесі формування професійного мислення майбутнього фахівця доцільно використовувати інтегративно-компетентнісний підхід [98]. Саме при формуванні професійного обов'язку

майбутнього фахівця цивільного захисту необхідна інтеграція знань з різних дисциплін, що передбачені програмою професійної підготовки.

Мірилом компетентності є її зміст: знання, уміння, способи поведінки. Проте, знання як складова частина компетентності розглядаються як «знання в дії», пристосовані до діяльності та її обставин. Виділяються такі аспекти компетентності: а) теоретичні знання, які дозволяють зрозуміти і пояснити дійсність, проте не мають нічого спільного з дією; б) процедурні знання, які дозволяють застосувати теоретичні знання в діяльності; в) практичні знання, що випливають із досвіду і закріплюються в ситуації праці; г) знання-уміння, які включають не лише можливість виконання якоїсь дії, але й високу якість цього виконання, певну вправність [5, с. 26].

Компетентнісний підхід висуває на перше місце здатність вирішувати проблеми, що виникають: у пізнанні і поясненні явищ дійсності; при освоєнні сучасної техніки і технології; у взаєминах людей, в етичних нормах, при оцінці власних вчинків; у практичному житті при виконанні соціальних ролей; у правових нормах й адміністративних структурах; при оцінці власної готовності до навчання та професійної діяльності; у професійному самовизначенні, виборі стилю і способу життя, спілкування тощо [13, с. 9].

Наприклад, реалізація компетентнісного підходу в процесі розвитку комунікативної культури майбутніх фахівців передбачає формування їхньої комунікативної компетентності як загальної когнітивної здібності особистості та професійно значущої якості, сутність якої полягає у зв'язках між навичками людини й успішним виконанням певного комунікативного завдання, пошуку рішень для усунення труднощів, що виникають у процесі спілкування під час виконання професійної діяльності. Це сприятиме формуванню вищого рівня готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності, оптимізації розвитку їхніх особистісних якостей, прагненню до професійного самовдосконалення через розвиток комунікативної компетентності. [167, с.66].

Таким чином, компетентнісний підхід до навчально-виховного процесу забезпечує когнітивний контекст виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту (знання та розуміння сутності професійного обов'язку).

Виховна робота з курсантами та студентами у вищому закладі освіти цивільного захисту України передбачає не лише формування професійних якостей, необхідних у майбутній професійній діяльності, а й вироблення активної громадянської позиції. Значна увага приділяється вихованню моральних якостей та розкриттю творчих можливостей майбутнього фахівця. Тому у вихованні майбутніх фахівців цивільного захисту важливим є *гуманістичний підхід*. Результати виховання на основі даного підходу представлені у формі особистісного зростання, самоактуалізації, саморозвитку майбутнього фахівця.

Ефективність професійної діяльності залежить як від індивідуальних якостей і властивостей особистості, так і від рівня професійно важливих якостей, знань, умінь і навичок, набутих у процесі навчання у ЗВО [46, с. 16; 173, с. 104].

Виходячи з цього твердження, нами передбачається, що будь-яка діяльність стимулює розвиток конкретних індивідуально-професійних і фізіологічних характеристик курсантів, які важливі для особистісного розвитку, збільшують свободу вибору і збагачують особистість. Будучи процесом динамічним, діяльність стимулює розвиток людини та її здібностей, і в той же час повинні бути вихідні індивідуально-психологічні характеристики, які сприяють розвитку професійного вдосконалення, професійних здібностей майбутніх фахівців цивільного захисту.

У рамках цього підходу розглядаються такі категорії: „військовий обов'язок” як система глибоко усвідомлених морально-правових вимог до особистості офіцера щодо збройного захисту своєї країни, беззавітного служіння своєму народові; „відповідальність офіцера” як особистісне

утворення, результат сприйняття, усвідомлення вимог військового обов'язку, їх реалізації у військово-професійній діяльності, що передбачає готовність відповідати перед курсантським колективом і українським суспільством за результати діяльності й поведінки; „військова честь” як внутрішнє усвідомлення офіцером своєї суспільної цінності як представника військово-професійної діяльності, а також визнання цієї цінності з боку суспільства [92, с. 108]. Таким чином, гуманістичний підхід до навчально-виховного процесу забезпечує моральний аспект виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту (професійна відповідальність).

Деонтологічний підхід. Деонтологія (з грец. – вчення про належне) – розділ етики, що розглядає проблеми обов'язку, сферу належного (того, що повинно бути), всі форми моральних вимог та їхнє співвідношення. Термін «деонтологія» як визначення вчення про належну поведінку, вчинки, спосіб діяльності запровадив англійський соціолог і юрист, філософ Ієремія Бентам у 1834 р. Початково це поняття носило досить вузький зміст, розглядаючи обов'язок віруючого перед Богом, релігією, релігійною общиною. Згодом вживалося для позначення теорії моральності в цілому. Поступово поняття «деонтологія» почало вживатися у дещо іншому розумінні – як термін, що визначає належну поведінку, вчинки і дії окремої особистості або спеціаліста. Із формуванням деонтології етика з моралі доброзичливої поведінки стала мораллю норми, оскільки норма фіксує необхідне, обов'язкове у певних максимумах, правилах. Деонтологія розглядає діяльність, переважно професійну, з точки зору належного обов'язку і звичайно, норми, що фіксує належну, необхідну поведінку [25].

Деонтологічною зветься етика, яка вважає певні дії добрими, інші – поганими, незалежно від наслідків, а з огляду на їхню відповідність чи невідповідність принципу, переконанням, обов'язку. Класичним прикладом деонтологічної етики є етика Канта. Комунікативна теорія знайшла відображення в принципі універсалізації, сформульованому Габермасом:

“Кожна значуща норма повинна відповідати умові, згідно з якою наслідки та побічні наслідки, котрі здогадно виникатимуть із її всезагального застосування при задоволенні інтересів кожного індивіда, можуть бути без примусу прийняті усіма учасниками” (Габермас) [197].

Якщо етика розкриває суть професійного обов'язку, то деонтологія виявляє специфіку його реалізації у конкретних видах взаємовідносин. Саме в деонтології яскраво виражено співвідношення моральних і професійних компонентів у поведінці та діях майбутніх фахівців цивільного захисту.

Деонтологічний підхід – виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту це комплекс професійних, правових і морально-етичних правил, що складають поняття професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. У рамках даного підходу визначається комплекс норм, настанов і розпоряджень про обов'язок і професійну повинність (зобов'язання), про усі типи відповідальності майбутніх фахівців цивільного захисту.

Деонтологічний підхід до виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту ґрунтується на принципах: особистої відповідальності за доручену справу як у правовому, так і в моральному відношеннях; компетентності сфахівця; раціонального підходу до вирішення поставлених професійних завдань; відповідності повноважень та відповідальності; правової регламентації діяльності; організованості та дисципліни; контролю та перевірки виконання; заохочення та покарання тощо. Деонтологічний підхід до навчально-виховного процесу забезпечує морально-етичний контекст виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту (професійна етика, професійна відповідальність).

Згідно з *діяльнісним підходом* виховання майбутнього фахівця відбувається у процесі залучення його до різних видів діяльності. У рамках діяльнісного підходу була розроблена теорія входження особистості у певну

соціальну групу [144]. Цей процес включає три стадії: 1) адаптація; 2) індивідуалізація; 3) інтеграція. Прикладом організації виховання майбутніх фахівців цивільного захисту у закладах вищої освіти на основі діяльнісного підходу є студентське самоврядування. Це самостійна громадська діяльність курсантів і студентів з реалізації основних завдань щодо забезпечення виконання своїх обов'язків, захисту прав, сприяння гармонічному розвитку особистості курсанта, студента, формування у них навичок майбутніх фахівців та громадян, а також участі в управлінні навчальним закладом.

Діяльнісний підхід базується на розумінні майбутнім фахівцем перспективи професійного розвитку, баченні своїх здобутків й усвідомленні цілей професійної адаптації як власних завдань; забезпеченні моніторингу динаміки протікання адаптаційних процесів: поетапного, всебічного, з результатами, відкритими для всіх суб'єктів виховного впливу й для самого майбутнього фахівця; поетапній стратегії реалізації індивідуальних завдань адаптації до умов професійної діяльності на основі даних моніторингу.

У праці Т. Ткаченка [188]. на основі системно-діяльнісного підходу досліджується професійна компетентність фахівця безпеки життєдіяльності МНС України та її складові. Це дозволяє нам спиратися на таке означення професійної компетентності: система професійних знань, умінь і навичок, що пов'язані із виконанням професійної діяльності на високому рівні, серед яких: забезпечення мобільності поповнення професійних особистісних знань; професійна теоретична, практична, морально-психологічна підготовленість; уміння виявляти, ставити і розв'язувати на рівні технологічних або трудових стандартів професійні завдання; критичність мислення; саморефлексія; лідерський потенціал.

Розглядаючи виховну діяльність закладу вищої освіти у контексті особистісно-діяльнісного підходу, Е. Сафронова виділяє значимість формування здатності до пошуку сенсу, творчості, рефлексії; вольової регуляції, самостійності, відповідальності. Виховання представлене як

діяльність, у якій особлива роль належить педагогічній підтримці і допомозі у сфері самоорганізації і самоствердження особистості [170]. На нашу думку, саме діяльнісний підхід забезпечує поведінковий аспект виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Отже, на основі здійсненого аналізу психолого-педагогічних підходів обґрунтовано процесуальні аспекти виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту у закладах вищої освіти. Виходячи із обґрунтування психолого-педагогічних підходів до організації навчально-виховного процесу, доведено:

- антропоцентричний, соціоцентричний, середовищний та контекстуальний підходи забезпечують мотиваційно-стимулювальний компонент виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту;

- аксіологічний та компетентнісний підходи забезпечують когнітивно-оцінювальний компонент виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту;

- гуманістичний, деонтологічний, діяльнісний підходи забезпечують морально-поведінковий компонент виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Висновки до першого розділу

З'ясовано, що процес виховання майбутніх фахівців цивільного захисту є складною динамічною системою, напрямками вивчення якої є: стратегії та концепції виховання і технології їх реалізації; виховання як специфічний вид педагогічної діяльності; вимоги до учасників виховного процесу; формування професійних цінностей; виховання моральних якостей і розкриття творчих можливостей майбутнього фахівця; підвищення ефективності виховних заходів та ін.

Виявлено, що нині у наукових працях бракує однозначного тлумачення терміна «професійний обов'язок». Категорія «професійний обов'язок (повинність, зобов'язання)» виражає моральні обов'язки фахівця стосовно суспільства та соціального оточення і є відображенням внутрішньої, моральної необхідності виконання своїх обов'язків, дотримання певної лінії поведінки, що диктується, перш за все, зовнішніми щодо особистості фахівця інтересами.

Виявлено, що змістовими аспектами виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту є: мотиваційно-стимулюючий компонент (система цінностей, ідеалів, почуттів, емоцій, переживань, настроїв, настанов і мотивів, стимулів), когнітивно-ціннісний (професійні цінності, система знань, норм, правил, уявлень, поглядів, ставлень); морально-поведінковий (система моральних орієнтирів, позицій, дій, вчинків, поведінки, умінь та навичок виконання професійного обов'язку). Виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту – взаємозумовлена діяльність викладачів (командирів) і курсантів на основі мотивації виконання професійного обов'язку та прояву позитивного ставлення до нього, оволодіння курсантами і студентами загальнокультурними й професійними компетенціями, розвитку їхніх професійних якостей і контролю за виконанням професійного обов'язку.

На основі здійсненого аналізу психологічних і педагогічних підходів обґрунтовано процесуальні аспекти виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту у вищих навчальних закладах. Антропоцентричний, соціоцентричний, середовищний та контекстуальний підходи забезпечують мотиваційно-стимулюючий компонент виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Основні результати розділу викладені у публікаціях [60], [63], [73], [75], [76], [77], [78].

РОЗДІЛ 2

ПЕДАГОГІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ВИХОВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ОBOB'ЯЗКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

У розділі визначено та обґрунтовано організаційно-педагогічні умови виховання професійного обов'язку, розроблено модель та методики виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

2.1. Принципи організації навчально-виховного процесу майбутніх фахівців цивільного захисту

Цілісність та відносна самостійність навчально-виховного процесу забезпечуються педагогічними принципами, які визначають його структуру, функціональність та технологічність. Принципи виховання – вихідні положення, що впливають із закономірностей виховання й визначають загальне спрямування виховного процесу, основні вимоги до його змісту, методики та організації. Це система вимог, що охоплює всі сторони процесу виховання й відображає результати узагальнення досвіду виховної практики [159]. Принципи реалізуються як конкретні рекомендації щодо шляхів досягнення цілей процесу виховання. Ці рекомендації стосуються регулювання різноманітних аспектів навчально-виховного процесу, розв'язання суперечностей цього процесу та умов досягнення результатів.

Принципи змінюються в залежності від соціального замовлення суспільства, вони регулюють процес реалізації педагогічних законів. На обґрунтування принципів виховання мають значний вплив не лише педагогічні закономірності, а й соціальні, філософські, психологічні та низка інших. Тому під час їх обґрунтування необхідно враховувати психолого-

педагогічні основи теорії пізнання, закономірності функціонування психіки людини у процесі формування особистості майбутнього фахівця.

Ми поділяємо принципи на дві групи: загальні (виховання професійних якостей майбутнього фахівця) та специфічні (виховання професійного обов'язку майбутнього фахівця у закладі вищої освіти).

До групи загальних принципів виховання професійних якостей майбутнього фахівця цивільного захисту відносимо такі принципи як: соціальної відповідності та системності виховного процесу; єдності виховання, освіти, навчання і розвитку; єдності особистості, середовища, діяльності і поведінки; індивідуалізації професійного виховання, педагогічно ефективною активності особистості.

Принцип соціальної відповідності та системності виховного процесу. Педагогічна реальність соціальна за своєю природою, а практика невідривна від життя і запитів суспільства. Вони історично виникли і розвивалися на основі суспільної потреби в ній. Тому будь-яке педагогічне дослідження повинне виражати соціальний характер, бути націленим на вдосконалення життя людей, суспільства і майбутнього педагогічними засобами.

Принцип системності відображає реальну системність педагогічної дійсності та її явищ і спрямовує на системний підхід до їх дослідження. Педагогічні проблеми тому і складні, що вони системні. У них нічого не можна зрозуміти і правильно вирішити поза системним підходом. Немає такого «золотого ключика», який варто тільки повернути, – і вийде потрібний результат. Будь-яку проблему, елемент роботи треба розглядати, вирішувати, удосконалювати в сукупності її провідних залежностей, їх взаємозв'язків. У педагогічній практиці багато «безсистемних систем», і завдання дослідника полягає в доданні їм достовірно системного характеру [182, с. 83].

Принцип єдності виховання, освіти, навчання і розвитку. Він відповідає їх реальним, об'єктивно існуючим взаємозв'язкам, навіть якщо вони не помічаються, але при цьому педагогічний результат не той, якби

вони були достовірно єдиною системою педагогічної роботи. При навмисному вивченні конкретним дослідником або практиком проблем, що спеціально звужує, або тільки навчання, або тільки виховання та ін., при абстрагуванні від інших, з помилковим переконанням, що «це до проблеми не відноситься», науковий результат буде науково некоректним, а практична користь – збитковою.

Принцип єдності особистості, середовища, діяльності і поведінки. Він відображає зв'язок становлення і розвитку професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту і їх поведінки від особливостей професійної діяльності і середовища. Реалізація принципу вимагає особистісно-діяльнісного підходу при дослідженні, розкриття ролі, характеру взаємозв'язків цих компонентів і шляхів їх оптимізації.

На формування особистості людини значною мірою впливає соціокультурне середовище, в якому виховуються ці якості, зокрема середовище закладу вищої освіти. Професіоналізм фахівців цивільного захисту формується у навчально-виховному процесі закладах вищої освіти як цілісна система морально-психологічних, духовно-культурних, фізичних та інтелектуальних якостей, які застосовуються для реалізації службових обов'язків і функцій. Феномен професіоналізму фахівця цивільного захисту обумовлений вимогами службового обов'язку. У цьому випадку професіоналізм розглядається як професійна компетентність фахівця цивільного захисту, яка формується у навчально-виховному процесі ЗВО і визначається його здатністю до виконання професійних завдань та обов'язків.

Принцип індивідуалізації професійного виховання майбутніх фахівців цивільного захисту. Йдеться не взагалі про формування, а про повну реалізацію потенційних здібностей кожного індивіда, що забезпечує досягнення доступного йому максимуму. Рівні можливості можуть бути тільки зовнішніми, а коли вони пов'язані з особливостями людини, то завжди індивідуальні, бо задаються природними завдатками – анатомо-

фізіологічними даними індивіда, набутими в ранньому дитячому віці особливостями, зміненими і доповненими подальшими роками життя і що по-різному розвиваються.

На думку С. Рубінштейна, реальне буття людини суттєво визначається її соціальною роллю. Глибина особистості пов'язана з глибиною її зв'язків зі світом та іншими людьми. Водночас психолог підкреслює важливість виокремлення людини з навколишнього світу. Значну роль відіграє те, як особистість уміє проявити себе, захистити себе та свою позицію. Справжня особистість визначеністю свого ставлення до основних явищ світу самовизначається [166].

Утім, соціальний досвід засвоюється не лише внаслідок впливу суспільства, а й через внутрішній світ, у якому відображається ставлення людини до всіх процесів, що відбуваються навколо [203].

Принцип педагогічно ефективної активності особистості. Практично в будь-якій педагогічній проблемі присутня людина з її позицією, ставленням, активністю, можливостями, і їх прояви неодмінно здійснюють внесок до проблеми, виступаючи однією з її причин. Коли людина надто пасивна, внесок у результат, що досягається педагогом, мінімальний. Не можна зрозуміти проблему, не зрозумівши цієї залежності, і не можна вирішити її, відкинувши пошук шляхів підвищення активності людини, з якою працює педагог. Розв'язуючи педагогічні проблеми, важливо шукати і знаходити ефективні шляхи перетворення людини з пасивного, байдужого або навіть протиборчого учасника педагогічних систем, дій і впливів в активного співучасника досягнення їх мети, яка насправді спрямована на її ж користь.

Інтерес у психології і педагогіці – форма прояву пізнавальної потреби, яка забезпечує спрямованість особистості на усвідомлення мети діяльності й тим самим сприяє орієнтації, ознайомленню з новими фактами, більш повному і глибокому відображенню дійсності [35, с. 147]. Інтерес визначається мотивами діяльності. Відображаючи потреби і мотиви

діяльності, інтерес стає її метою.

Розрізняють інтереси безпосередні та опосередковані. Якщо безпосередній інтерес пов'язаний з увагою до самого процесу здійснення діяльності, викликаючи в особистості задоволення, то опосередковані інтереси передбачають, що сам процес діяльності може і не цікавити людину, але інтерес викликає результат діяльності, її кінцева мета. В такому розумінні інтерес сприяє діяльності й є її показником.

Не кожна професійна діяльність є бажаною, але вона є необхідною. Тому для виконання професійного обов'язку необхідна воля, що проявляється у здатності досягнення і здійснення поставлених цілей, прагнень. Воля пов'язана з проявом наполегливості і сприяє саморегуляції людиною своєї поведінки. Тому в психічних процесах і визначають процеси інтелектуальні, емоційні та вольові.

До групи специфічних принципів виховання професійного обов'язку майбутнього фахівця цивільного захисту у закладі вищої освіти відносимо принципи: цілеспрямованості та мотивації виконання професійного обов'язку, багатофакторності, безперервності, комплексності, двобічності процесу виховання професійного обов'язку, принцип єдності національної та професійної гідності, принцип моральності професійної діяльності.

Принцип цілеспрямованості та мотивації виконання професійного обов'язку. Процес виховання професійного обов'язку може бути ефективний тільки в тому випадку, коли він чітко визначений, близький і зрозумілий. Жодні труднощі не можуть стати перешкодою для людини, яка виконує свій обов'язок перед Батьківщиною, суспільством, народом. Усвідомлення свого обов'язку відкриває для працівників цивільного захисту широкі можливості для героїчної, мужньої поведінки. Йдеться не взагалі про формування, а про повну реалізацію потенційних здібностей. Визначення мети і її здійснення передбачають певні мотиви цієї діяльності. Мета без мотиву немає, тому не існує і немотивована діяльність. Завдяки мотивам відбувається поєднання

зовнішніх і внутрішніх впливів, які визначають ставлення до діяльності. Розрізняють поняття «мотиви» і «стимули» діяльності. Якщо мотиви вказують на внутрішні впливи, то стимули – на зовнішні.

На думку А. Горохівського пізнавальна активність курсантів залежить передусім від мотивації навчальної діяльності. Зовнішні мотиви учіння безпосередньо не стосуються змісту, процесу та результатів навчальної діяльності: бажання отримати в майбутньому певну професію, вимоги викладачів, почуття обов'язку, прагнення утвердитись серед товаришів, прагнення уникнути неприємностей, покарань і докорів, бажання продемонструвати свої можливості, отримати високі оцінки, заслужити авторитет серед викладачів, почуття власної гідності, небажання виглядати гіршим за інших, розуміння значення навчання для майбутнього життя. У цьому випадку учіння виконує функцію засобу, інструменту для досягнення змістовно з ним не пов'язаних, але важливих для особистості інтересів [36].

Отже мотиви виконання професійного обов'язку можуть бути пов'язані як зовнішніми умовами, так і з особливостями людини, які завжди індивідуальні, та її почуттями.

Принцип багатофакторності процесу виховання професійного обов'язку. Ця особливість пояснюється наявністю численних об'єктивних і суб'єктивних чинників, що зумовлюють складність протікання процесу виховання професійного обов'язку. Результати процесу виховання професійного обов'язку в одних і тих же умовах його протікання можуть бути різні. Це зумовлено низкою чинників: з одного боку індивідуальними відмінностями курсантів, студентів та працівників, їх соціальним досвідом, ставленням до виховання, з іншого – професійною підготовленістю педагогів, вихователів, наставників, їхньою майстерністю.

Принцип безперервності процесу виховання професійного обов'язку. Процес виховання – це процес безперервної, систематичної взаємодії вихователів і вихованців. У вихованні професійного обов'язку необхідна

системна робота, спрямована на реалізацію поставленої мети. На кожному етапі навчання перед курсантами та студентами ставляться конкретні завдання і тим самим визначається їх професійний обов'язок. Почуття професійного обов'язку як важлива професійна риса майбутнього фахівця цивільного захисту має виховуватися з першого року навчання у ЗВО. Важливу роль у вихованні почуттів обов'язку і відповідальності відіграє робота командирів та викладачів щодо засвоєння курсантами та студентами правил поведінки у ЗВО. Необхідно привчати їх до виконання цих правил, формувати у них потребу в постійному їх дотриманні, нагадувати їх зміст та вимоги. Тим самим командири та викладачі підсвідомо привчатимуть курсантів і студентів до різного роду обов'язків, що в майбутньому позитивно вплине на формування в працівників цивільного захисту почуття професійного обов'язку. Недоречно поділяти правила поведінки на основні й другорядні, коли за порушення одних курсант чи студент несе відповідальність, а недотримання інших залишається непоміченим. Процес виховання триває протягом усього періоду перебування на службі в органах і підрозділах цивільного захисту. Для нього характерна віддаленість результатів від моменту безпосереднього виховного впливу.

Принцип комплексності процесу виховання професійного обов'язку. Ця особливість передбачає єдність цілей, завдань, змісту, форм і методів виховання професійного обов'язку. Оскільки формування особистісних якостей майбутніх фахівців відбувається одночасно, то виховний вплив повинен мати комплексний характер. Вища школа всією системою навчально-виховних заходів у процесі викладання і позааудиторної роботи, в суспільно корисній праці формує у курсантів і студентів почуття обов'язку. Серед сучасних педагогічних технологій виховання у курсантів і студентів почуття обов'язку ми виокремлюємо такі: технологія модульного навчання, технологія розвивального навчання, особистісно-орієнтована технологія,

інформаційні технології, технологія дистанційного навчання, ігрова технологія, диференційована технологія.

Принцип двобічності процесу виховання професійного обов'язку. У зв'язку з тим, що процес виховання професійного обов'язку – це ефективна взаємодія (співробітництво) вихователів і вихованців, то реалізований він може бути у двох напрямках: від вихователя до вихованця (прямий зв'язок) і від вихованця до вихователя (зворотний зв'язок). Безумовно, така виховна робота вимагає і від педагога великої енергії, великої сили духу, більшої щирості, сміливості, сформованого почуття суспільного та професійного обов'язку. Педагог – це організатор, керуюча та справді центральна фігура. Однією з найважливіших професійно-значущих якостей, що характеризують професійно-педагогічну спрямованість педагога, є професійний (педагогічний) обов'язок [97, с. 101]. Однією з головних умов ефективного виховання професійного обов'язку в колективі є оволодіння педагогами новітніми педагогічними технологіями його проведення, використання при цьому елементів творчості, позитивної емоційної забарвленості та орієнтації на якісне виконання особовим складом професійного обов'язку.

Принцип моральності професійної діяльності. Моральний обов'язок – як глибоко усвідомлена необхідність визначеної лінії поведінки, що диктується потребами досягнення безпеки у системі "людина–середовище". Він є продовженням професійного обов'язку і невід'ємним атрибутом професії. Для працівника цивільного захисту вимоги професійного обов'язку багато в чому співпадають з його особистими інтересами, тому він усвідомлює обов'язок як необхідність, внутрішню потребу, моральне зобов'язання. Вимоги професійного обов'язку, що стали внутрішніми переконаннями майбутнього фахівця цивільного захисту, є провідним духовним стимулом його діяльності. Вимоги морального обов'язку змушують працівника цивільного захисту розглядати свої обов'язки ширше, ніж цього вимагає професійний обов'язок. Оскільки обов'язок – прояв

необхідності, оскільки його виконання припускає відмову від власного вибору, згоду з тими вимогами, які містяться в імперативах обов'язку. Обов'язок тільки тоді стає власне моральним феноменом, коли наслідування його вимогам є добровільним.

Формування професійного обов'язку проходить під впливом багатьох факторів. Один з найважливіших – прийняття на себе відповідальності за справу та вироблення певного рішення.

Особистість, у якої на належному рівні виховано професійний обов'язок, оптимістично ставиться до власних можливостей, довіряє собі, за умови відсутності поряд інших покладається на власні сили; володіє адекватними засобами допомоги та підтримки себе у складних ситуаціях, конструктивно діє в нових умовах; як правило, поводить себе та інших чесно і правдиво; цікавиться собою: спостерігає, аналізує свої дії, досягнення, вчинки; придивляється до зовнішності, запитує про внутрішнє життя; схвалює себе за певні здобутки, поважає за позитивні якості, вчинки, високі досягнення в певних сферах життєдіяльності; знає, що їй вдається краще, а що – гірше: визначає, що не може бути бездоганною, успішною в усьому; покладається не лише на оцінки авторитетних людей, а й на реальні кількісно-якісні показники результату своєї діяльності, довіряє власній самооцінці; здатна поводитися совісно за відсутності контролю чи стимулювальних впливів [203].

Принцип єдності національної і професійної гідності. Тлумачення змісту почуття гідності зазнало впливу різних факторів: позитивних (філософія, релігія, розвиток культури і цивілізації) та негативних (приниження людини, масові вбивства людей, тоталітарні, расистські та нацистські ідеології, а також збудовані на них політичні системи). Права людини почали тлумачитись як такі, що покликані утверджувати людську гідність, високі духовні і моральні якості, а головне – захищати людину [37].

Важливими елементами формування моральної культури майбутнього фахівця цивільного захисту є засвоєння почуття гідності. Це почуття є одним з вищих людських цінностей, яке служить засобом впливу на поведінку людини.

Гідність – етична категорія, що включає об'єктивну, суспільно-моральну цінність особистості, а також потребу і власне оцінку людиною своєї моральної цінності. Це потреба позитивної самооцінки своїх вчинків, самоповага, осмислена гордість за себе [158].

Почуття гідності успішно розвивається й укріплюється, якщо курсант або студент усвідомлює і переживає те, що вільно і повно може виявити свої здібності і можливості, реалізувати свою активність і творчість. Тобто почуття власної гідності виступає у вигляді синтетичної самооцінки моральних якостей у їх системній єдності.

У дослідженні В. Одарченко «Виховання національної гідності у студентської молоді засобами українського народного мистецтва» встановлено, що гідність як морально-психічний феномен безпосередньо пов'язана з такими невід'ємними атрибутами особистості, як свідомість, воля та почуття, й визначають на цій основі такі компоненти гідності: інтелектуальний (розуміння сутності гідності, її виявлення, оцінювання наявності цієї якості в себе, рівень її розвитку); емоційний (накопичений досвід емоцій щодо виявлення гідності, самоповаги, гордості, емоційні переживання у відповідності з совістю); вольовий (здатність до захисту гідності, можливість підтримувати власне добре ім'я, долати власні хиби, самовдосконалюватися). Сформованість почуття власної гідності людини визначається рівнем розвитку кожного з компонентів у їх взаємозв'язку, а засоби формування гідності мають впливати на всі три психологічні сфери особистості (свідомість, воля, почуття) [136, с.8].

Важливу роль у формуванні професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту відіграє національна ідея. Виховання курсантів та

студентів із урахуванням національної ідеї сприяє формуванню почуттів національної гідності та професійного обов'язку, які є взаємопов'язаними. Тому під час виховання професійного обов'язку слід звернути увагу на такі поняття як: держава, нація, патріотизм, національні інтереси, військова присяга на відданість служінню українському народові.

Гідність, на відміну від таких близьких за змістом понять, як «честь», «репутація», це не лише оцінка відповідності своєї особистості якостям, які затребувані в суспільстві, та своїх учинків – соціальним та моральним нормам. Це ще й усвідомлення та відчуття власної цінності як людини загалом (людська гідність); як конкретної особистості (особиста гідність); як представника певної соціальної групи (наприклад, професійна гідність); цінності самої такої спільноти (наприклад, національна гідність тощо).

Отже, можна констатувати, що професійний обов'язок є компонентом професіоналізму особистості, а командири, педагоги, колектив – зовнішніми чинниками впливу на виховання професійних якостей, які діють на усіх стадіях навчально-виховного процесу. На нашу думку, ефективність виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту підвищиться, якщо виховний процес базується на загальних принципах виховання (соціальної відповідності та системності виховного процесу; принцип єдності виховання, освіти, навчання і розвитку; принцип єдності особистості, середовища, діяльності і поведінки; принцип індивідуалізації професійного виховання, принцип педагогічно ефективної активності особистості) та специфічних принципах виховання професійного обов'язку майбутнього фахівця цивільного захисту (цілеспрямованості та мотивації виконання професійного обов'язку, багатфакторності, безперервності, комплексності, двобічності процесу виховання професійного обов'язку, принцип єдності національної та професійної гідності, принцип моральності професійної діяльності).

На основі цих принципів у наступних підрозділах дослідження визначено зміст, методи, і форми виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

2.2. Організаційно-педагогічні умови та модель виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту та шляхи їх реалізації

Одним з основних напрямів сучасних педагогічних досліджень є визначення педагогічних умов підготовки компетентних у своїй галузі фахівців із урахуванням тенденцій та потреб сучасного ринку праці. Інформаційна компетентність є одним із важливих компонентів професійної компетентності будь-якого фахівця, зокрема майбутнього фахівця цивільного захисту. Проте значущість та необхідність оволодіння зазначеною якістю не завжди усвідомлюються майбутніми фахівцями. Це негативно впливає на якість їх підготовки та готовність до виконання професійного обов'язку. Тому постає питання про організаційно-педагогічні умови, що впливають та відіграють значну роль у вихованні професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Завдання нашого дослідження, що полягає у визначенні організаційно-педагогічних умов виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, потребує роз'яснення цього поняття.

Найчастіше педагогічні умови розглядалися, як зовнішня передумова для існування і розвитку явищ [51, с. 57], тобто обставини, від яких залежить та за яких відбувається цілісний продуктивний педагогічний процес професійної підготовки, що опосередковується активністю особистості, групою людей. Таке означення засвідчує, що педагогічні умови впливають (прискорюють або гальмують) на розвиток педагогічних явищ, систем та якостей особистості. За визначенням А. Литвина, педагогічні умови – це

комплекс спеціально спроектованих генеральних (стрижневих, системотвірних) чинників впливу на зовнішні та внутрішні обставини навчально-виховного процесу [120, с. 10].

Поняття «організаційно-педагогічні умови» охоплює два терміни (організація і педагогічні умови). Термін «організація», який органічно поєднаний за визначенням із педагогічними умовами, зустрічається нечасто, а поняття «організаційно-педагогічні умови» не має однозначного визначення. Однак науковці все частіше застосовують організаційний аспект у педагогічних умовах та пов'язують його з ефективністю процесів, що досліджуються.

У тлумачному словнику сучасної української мови [178], (від грец. *ργαλον* - інструмент) - цільове об'єднання ресурсів для досягнення певної мети. Динамічна (процесуальна) організація як процес становить послідовність змін, що відбуваються. Іншими словами організація є послідовністю, яка об'єднує, дії, стадії, етапи, фази, цикли в загальний процес, упорядковує щось. У педагогіці організація є впорядкуванням педагогічного процесу за певними критеріями, надання йому необхідної форми для найкращої реалізації поставленої мети [147, с. 25].

О. Войцехівським використано таке визначення організаційно-педагогічних умов – взаємопов'язані обставини і способи організації педагогічного процесу, які утворюють певну систему та визначають ефективність функціонування цього процесу [29]. На думку А. Литвина, організаційно-педагогічні умови є сукупністю спеціально спроектованих можливостей (обставин) змісту, форм, методів навчально-виховного процесу, що забезпечують ефективне управління функціонуванням і розвитком процесуального аспекту освітньої системи і якість навчання (професійної підготовки) [120, с. 18].

У контексті нашого дослідження ми будемо розуміти організаційно-педагогічні умови як комплекс взаємопов'язаних та взаємозумовлених

зовнішніх та внутрішніх чинників, які забезпечують цілеспрямований процес виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту на базі існуючих можливостей навчальної та позанавчальної роботи.

Нами визначено такі організаційно-педагогічні умови виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту: створення мотиваційно-стимулювального освітньо-виховного середовища, що передбачає моніторинг якості виховання професійного обов'язку; поєднання традиційних та інноваційних форм і методів виховання професійного обов'язку; забезпечення ефективної педагогічної взаємодії у системі «викладач (командир)-курсант» з урахуванням особистісних якостей учасників; організації позанавчальної виховної діяльності шляхом систематизації самовиховної роботи курсантів.

Розглянемо першу педагогічну умову, якою є створення мотиваційно-стимулювального освітньо-виховного середовища, що передбачає моніторинг якості виховання професійного обов'язку.

Існує взаємозалежність між умовами освітнього середовища і професійним вихованням студентів у ЗВО. Зміни внутрішнього середовища, що стосуються способів організації навчально-виховного процесу, створюють інтенцію на оволодіння студентами новими особистісними якостями, затребуваними на ринку праці. Ефективним цей процес є за таких умов середовища:

- професійність: об'єкти, що його наповнюють і присвоюються студентам, є моделями професійних видів діяльності;
- лояльність: дозволяє помилятися без важких наслідків, небезпечних для оточуючих, тим самим здійснюючи профілактику помилкових професійних дій;
- гнучкість: дозволяє особистості з оптимальною швидкістю освоювати його властивості і виконувати його «вимоги»;

- інформативність: має ефективний зворотний зв'язок, що дозволяє негайно інформувати студента про результати його дій [181, с. 71].

Професіоналізація процесу навчання у вищій школі починається зі створення спеціального освітньо-виховного середовища, яке має відповідні якісні характеристики, компоненти, складові й повинно стати об'єктивною умовою та чинником формування майбутнього спеціаліста. Професійне виховання повинне займати важливе місце у виховному просторі ЗВО. Найбільш загальною тенденцією розвитку засобів виховної діяльності варто вважати перехід від організації виховних заходів до організації виховного простору ЗВО, його системного впливу на особистість майбутнього фахівця.

Н. Селіванова, розглядаючи сучасні уявлення про виховний простір, пропонує розрізняти середовище від простору, оскільки перше існує в даності, а другий конструюється. Якісна характеристика виховного простору – цілісність і стабільність. При його конструюванні необхідно дотримуватися своїх принципів та вимог [172].

Родовим для поняття «освітнє середовище» є поняття «середовище». У найширшому розумінні, під середовищем розуміють оточення, що складається з сукупності природних, матеріальних, соціальних чинників, які прямо чи опосередковано впливають на людину. Більшість науковців під освітнім середовищем розуміють багаторівневу систему умов (обставин, чинників), яка забезпечує оптимальні параметри освітньої діяльності певного освітнього суб'єкту в усіх аспектах – цільовому, змістовому, процесуальному, результативному, ресурсному. Виховне середовище як компонент освітнього середовища – це складне багатоаспектне утворення, що охоплює сукупність педагогічно-виховних чинників і умов, в яких відбувається особистісний та професійний розвиток майбутнього фахівця, забезпечуються активні виховні процеси та взаємовідносини. Соціокультурне середовище закладу вищої освіти розглядається як чинник, що забезпечує

соціалізацію студентів як процес відтворювання та розвитку соціокультурної складової суспільства.

Існує кілька підходів до трактування середовища. Перший, що пов'язаний з розглядом середовища як об'єкта перетворювальної діяльності людини. Відповідно до другого підходу середовище розуміється як активний суб'єкт перетворювальної діяльності. Третій – трактує середовище й індивіда як цілісний суб'єкт, що постійно змінюється й розвивається. Ми переконані, що всі зазначені підходи є правомірними. Середовище може бути й об'єктом, і суб'єктом, тобто, з одного боку, бути умовою для розвитку суб'єктності особистості, з іншого, – само набувати ознак суб'єктності. [186, с. 101].

Важливими є теоретико-практичні напрацювання В. Кременя та В. Бикова щодо шляхів освітнього застосування предметного простору об'єктивного світу, надано тлумачення термінів електронні освітні ресурси, інформаційне середовище та простір навчального закладу й педагогічної системи [114; 8].

Для однозначного розуміння змісту понять інформаційно-навчального середовища та інформаційно-освітнього середовища Н. Болюбаш дотримується терміну „інформаційне середовище”, під яким розуміє єдиний відкритий інтерактивний інформаційний освітній простір, побудований на мережевій технології, що містить: навчальну інформацію та інформацію з результатами навчальної діяльності, представлену з допомогою оптимально-структурованого навчально-методичного комплексу; розширений апарат дидактики, в якому діють принципи інноваційної педагогіки; системи управління навчальним процесом та навчальним контентом, середовище для реалізації процесу навчання [15].

Правильно організоване виховне середовище надає ширші можливості: свободи прийняття студентом рішення про його входження у виховне середовище, вибір діяльності, яка б дозволила йому досягнути найбільшого успіху, найвищого самовираження; засвоєння різноманітних сфер

– культурної, природної, інформаційної тощо [168]. Тому професійне виховання студентів у виховному середовищі забезпечується за допомогою їх активного залучення в соціально значущу, науково-дослідну, управлінську та дозвільну діяльність.

На думку О. Жаровської використовувати середовище в організації виховних впливів, значить, перетворювати його на провідника управлінських команд і регулятора відносин. Це припускає врахування як негативних і позитивних впливів середовища, так і її потенційних можливостей, який виступає основою проектування розвитку того чи іншого суб'єкта, що включає вивчення того: як і в чому середовище сприяє суб'єктові розвитку; що і як опосередковано в особистості, котра розвивається, в колективі, у виховній системі [50].

Аналіз складної ієрархії освітніх цілей вищої освіти і потреб суспільства, структури і функцій виховного середовища ЗВО дозволив розробити критерії, що характеризують виховне середовище як особистісно розвиваюче, тобто як середовище професійного виховання, саморозвитку та самореалізації:

- виховне середовище ЗВО є гнучким і відкритим. Воно спрямоване на створення умов для гармонізації впливу на особистість, що досягається освоєнням і впровадженням у виховний процес системного та середовищного підходів;
- підтримується певний баланс між стабільністю виховного середовища і його динамічністю;
- виховне середовище максимально наближає чи навіть занурює в сферу професійної діяльності;
- суб'єкти виховного процесу беруть участь у розвитку доброзичливого, комфортного, особистісно-орієнтованого освітнього середовища.

Дослідники виокремлюють такі якості виховного середовища закладу вищої освіти: цілісність, ієрархічність, взаємозалежність системи і середовища.

Основною властивістю середовища є те, що воно стає освітнім тоді, коли з'являється особистість, котра має інтенцію на освіту. Ю. Шабалін зауважує, що одне й теж саме середовище може бути освітнім для однієї людини і абсолютно нейтральним у цьому сенсі для іншої. Кожна людина має шанс самостійно формувати своє освітнє середовище в межах визначеного освітнього простору, вибираючи ті чи інші виховні інститути чи займаючись самоосвітою [205]. Важливою умовою успішності організації процесу навчання є засвоєння студентами здатностей формувати і постійно розширювати власний освітній простір.

Освітньо-виховне середовище здатне набути творчого характеру, тобто стати, на думку К. Приходченко, складним утворенням, що формується в системі як результат спільної організаційно-управлінської діяльності всіх його учасників і має певне змістове наповнення [154]. Таке середовище активно розвиває різноманітні компетенції викладачів та студентів, зокрема: функціональну компетенцію; соціально-педагогічну компетенцію, яка полягає в розвитку творчого освітньо-виховного середовища ЗВО як соціальної системи, яка перебудовує і трансформує системні зв'язки рефлексивної культури з іншими компонентами суб'єктності, змінює її механізми та функції у процесі самовизначення особистості, зв'язує цінності, смисложиттєві орієнтації в динамічну єдність; інноваційну компетенцію, яка полягає у спрямуванні на розвиток педагогічної системи ЗВО шляхом інновацій: введення предметів варіативного компоненту за авторськими програмами, роботу динамічних і статичних творчих груп, використання авторських навчальних посібників тощо; фасилітативну компетенцію, яка полягає у спрямуванні діяльності педагогів на створення оригінальної освітньої практики, в якій взаємодіють суб'єктність і рефлексивна

професійно-педагогічна майстерність, культура, саморозвиток, самовизначення, самореалізація.

Отже, виявлено взаємозалежність між умовами освітнього середовища і вихованням професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту у закладі вищої освіти. З метою підвищення ефективності професійного виховання майбутніх фахівців вищим навчальним закладам необхідно дотримуватися певних умов середовища, а саме: професійності, лояльності, гнучкості та інформативності. Критеріями, що характеризують виховне середовище ЗВО як середовище професійного виховання, є гнучкість, відкритість, дотримання балансу між стабільністю та динамічністю середовища, занурення у професійну діяльність.

Одним із шляхів реалізації умови створення мотиваційно-стимувального освітньо-виховного середовища є врахування європейського досвіду професійної підготовки майбутніх фахівців та міжнародних запитів і нормативних вимог щодо професійної підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту [208]. Важливим є максимальне наближення навчання і виховання до потреб часу. При цьому необхідно розкрити особисті якості курсанта, підготувати фахівця, що поєднає в собі широку фундаментальну наукову підготовку з глибокими різнобічними знаннями. Він повинен бути переконаний у необхідності ефективного і відповідального проходження служби, усвідомлювати свій професійний обов'язок, призначення у системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Серед них важливими є вимоги євроінтеграції України, реформування системи вищої освіти України, зокрема оптимізації навчально-виховного процесу у ЗВО [137]. Цей процес передбачає підвищення освітнього і культурного рівня суспільства, створення умов для навчання впродовж усього життя [51, с. 58].

ДСНС України має значний досвід міжнародного співробітництва і з кожним роком все більше поглиблює партнерські зв'язки з аварійно-рятувальними службами, організаціями, навчальними закладами,

спеціалізованими формуваннями далекого та близького зарубіжжя, головною метою яких є захист, запобігання та допомога населенню при виникненні надзвичайних ситуацій.

Реалізації міжнародних запитів професійної підготовки як одного із стратегічних завдань реформування вищої освіти України щодо виховання гармонійно розвинутої особистості, для якої потреба у фундаментальних знаннях та у підвищенні загальноосвітнього і професійного рівня асоціюється зі зміцненням своєї держави, виявляється безумовно актуальною педагогічною умовою ефективності будь-якого виду підготовки.

Організація виховної роботи у закладі вищої освіти вимагає враховувати обмеженість можливостей цілеспрямованого виховання, вплив на особистість молодої людини безлічі об'єктивних і суб'єктивних факторів. До об'єктивних чинників можливо віднести вплив загальної соціально-економічної ситуації в країні, рівень розвитку суспільної свідомості, ціннісних орієнтирів, що розповсюджуються засобами масової інформації. До суб'єктивних чинників відносяться сформовані до моменту вступу до ЗВО мотиви вибору професії і закладу вищої освіти, індивідуально-типологічні особливості студентів, рівень їх інтелектуального розвитку та ін. Складові цих чинників є змінні, однак для цього потрібний значний час, що нерідко перевищує термін навчання у ЗВО.

Професійне виховання передбачає становлення юнаків і дівчат як досвідчених фахівців, які мають досконалі професійні знання, уміють творчо застосовувати їх на практиці, приймати нестандартні рішення, а також готові до роботи в умовах ринкових відносин. Професійне виховання взаємопов'язане з трудовим вихованням та є його логічним продовженням. Суттю професійного виховання є становлення студента як фахівця. Результатом професійного виховання є любов і повага до обраної професії, глибокі та різнобічні фахові знання і вміння, творчий підхід індивіда до вирішення наявних проблем, готовність приймати нестандартні рішення,

особиста відповідальність за справу, відкритість для нових досягнень науки, техніки та практики. До професійного виховання належить також формування мотивів професійної діяльності на основі переходу соціальних і професійних вимог у систему ціннісних орієнтацій, активності особистості, формування професійного обов'язку, свідомого ставлення до вимог та моральних засад, що висувуються суспільством. В умовах сучасної України професійне виховання стає провідною ланкою у системі професійної підготовки, формування професійної свідомості майбутніх фахівців.

Важливим напрямом реалізації умови створення мотиваційно-стимульовального освітньо-виховного середовища стимулювання використання інформаційно-комунікаційних технологій у вихованні професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Великий темп змін потребує швидкого реагування викладачами, оновлюючи навчальні програми та методи роботи зі студентами, а майбутні фахівці мають швидко адаптуватися до оновлень та якісно засвоювати все більший об'єм знань. Стрімке зростання інформатизації суспільства, швидкий розвиток науки, техніки і виробництва потребують якісного зростання інтелектуального потенціалу сучасної людини, а відтак – модернізації змісту, форм і методів професійної підготовки майбутніх фахівців [81].

Варто зауважити: інформаційна сфера сучасного суспільства, що постійно оновлюється, робить практично неможливим для педагога подання всієї необхідної інформації курсантам та студентам, яка б могла стати корінням їх знань. Тому важливим є підпорядкування навчальних планів та програм знанням, які постійно оновлюються, а курсантам та студентам – не обмежуватися тільки тим, на що звертається увага на заняттях викладачем. Навчально-виховний процес має бути великим поштовхом до постійного отримання нових знань як курсантами, студентами, так і педагогами.

Процес виховання виступає як засіб прилучення студентів до суспільного життя, до активної участі в ньому. Тому запропонований

Л. Марцевою комплекс прийомів організації виховної діяльності передбачає дотримання таких педагогічних умов:

- актуалізації мотивації виховної діяльності;
- управління процесом самовиховання студентів;
- розвитку рефлексивної позиції студентів [126, с. 10].

Організація навчально-виховного процесу із застосуванням нових ІКТ, ресурсів мережі Інтернет, наявність модульних електронних підручників, банків завдань для кожного освітнього рівня є умовами, що сприяють розвитку професійної компетентності студентів при застосуванні нових інформаційних технологій навчання.

Сьогодні інформаційно-комунікаційні технології активно залучаються у процес позанавчальної роботи. Вони дозволяють презентабельно та більш повноцінно розкрити результати самостійної роботи курсантів та студентів. Окрім того, застосування таких технологій є ефективним методом розвитку творчих здібностей курсантів та студентів, умінь презентації шляхів вирішення професійної ситуації, навичок професійної комунікації тощо. Інформаційно-комунікаційні технології надають можливість студентам оцінювати один одного, виявляти помилки та бути уважними до можливих дрібних помилок. Розроблено зміст та технологію використання інформаційного освітнього простору у підготовці майбутніх фахівців цивільного захисту [82].

Ми спиралися на результати досліджень О. Горохівського [36], Т. Ткаченка [189], що дозволило виокремити перспективні напрями використання інформаційно-комунікаційних технологій у ЗВО МНС України: «Віртуальний університет», електронні навчально-методичні комплекси, застосування інтерактивних методик навчання, інновації в системі контролю і оцінки результатів навчання, моделювання, мультимедійні тренінги, дистанційна освіта, віртуальні лабораторії,

навчально-тренувальні комплекси (Психолого-тренувальний центр підготовки пожежних та аварійно-рятувальних команд) тощо.

Віртуальне навчальне середовище сприяє виникненню й розвитку процесів інформаційно-навчальної взаємодії між студентами, викладачами і засобами ІКТ, а також формуванню пізнавальної активності студентів за умови наповнення компонентів середовища предметним змістом певного навчального спрямування [54, с. 3]. Вимоги до віртуального середовища: персональність – можливість відтворювати особистісні характеристики, що дозволяють судити про характер людей; виразність – можливість виразити невербальну інформацію; конструктивність, креативність – можливість створювати об'єкти віртуального середовища та маніпулювати ними; сталість – можливість зберігати певний час об'єкти, відтворені в середовищі; спільність справ – можливість створювати на базі засобів інформації групи за інтересами. Альтернативними критеріями оцінки віртуального середовища можуть бути занурення та інтерактивність, які використовуються для класифікації засобів інформації на базі ефективності процесу передачі інформації про семантику віртуального середовища від засобу інформації до людини, що її сприймає. Занурення у віртуальне середовище визначає ступінь інформаційної виразності, інтерактивність – ступінь незалежності дії особистості у віртуальному середовищі. Отже, до переваг віртуального навчального середовища належать: побудова навчання навколо студента (віртуальна оболонка дозволяє студентам навчатися у будь-який час, у будь-якому місці, відповідно до їхнього індивідуального стилю навчання, інтересів, розкладу); відповідність реаліям навколишнього світу (можливість навчатися у реальному часі); співпраця (використання електронних дискусій (форумів), електронної пошти, конференцій стимулює взаємодію, співпрацю, командну роботу).

У пожежно-рятувальній службі з роками з'являються нові методи ліквідації надзвичайних ситуацій, розробляється нове технічне

забезпечення, змінюються стандарти пожежної та виробничої автоматики і сигналізації, досліджуються способи використання геопросторових технологій тощо. Фахівець, який отримав певний рівень знань, з роками стає неконкурентоздатним у порівнянні з новими фахівцями, незважаючи на класичну модель перепідготовки та підвищення кваліфікації. Як показали наші дослідження, вирішенням даної проблеми може бути впровадження на основі інформаційного освітнього середовища навчального закладу віртуального навчального середовища («Віртуальний університет»). Позитивним моментом у цьому питанні є те, що, для прикладу, курсант напряму «Пожежна безпека», який закінчив університет, може впродовж всього життя неперервно навчатися, будучи студентом «Віртуального університету». Для цього йому потрібно мати лише логін та пароль, а взамін – він отримує доступ до дистанційних курсів, в яких він зможе отримати нові знання зі своєї предметної галузі.

Виховний вплив інформаційно-комунікаційних технологій на майбутніх фахівців здійснюється на рівні теоретичного навчання, професійно-практичної підготовки та самостійної роботи. Під час теоретичного навчання використовуються електронні підручники, експертні та контролюючі системи тощо. Високі темпи змін у системі освіти вимагають від викладачів швидкого реагування на оновлення навчальних програм, а майбутні фахівці повинні швидко адаптуватися до нових вимог і якісно засвоювати все більший обсяг знань. Стрімке зростання інформатизації суспільства, швидкий розвиток науки, техніки і виробництва вимагають якісного зростання інтелектуального потенціалу людини, а відтак – модернізації змісту, форм і методів професійної підготовки фахівців [49].

Мотивація спонукає людину розвивати свої схильності, можливості, впливає на формування особистості та розкриття її творчого потенціалу в майбутній професійній діяльності. Знання повинні бути актуалізовані і об'єднані навколо певної проблеми, мати багатосторонній і цілісний характер

і переведені на мову практичних дій. При цьому необхідно передбачити активну участь студентів у такому процесі, оскільки це є важливим принципом формування внутрішньої мотивації студентів до вивчення навчального матеріалу [51, с. 90–91]. У результаті підвищення мотивації відбувається перебудова сприйняття, мислення, переорієнтації інтересів.

Організація навчально-виховного процесу із застосуванням нових інформаційно-комунікаційних технологій, ресурсів мережі Інтернет, наявність модульних електронних підручників, банків завдань для кожного освітнього рівня є умовами, що сприяють розвитку інформаційної компетентності майбутніх фахівців [81]. Формування інформаційної компетентності сприяє розвитку особистості, творчого потенціалу, формує високі цілі в житті і спонукає до їх досягнення.

Варто зауважити, що темпи розвитку інформаційної сфери сучасного суспільства роблять практично неможливим для педагога представлення всієї інформації студентам і курсантам. Тому важливим є використання інформаційно-комунікаційних технологій під час теоретичного навчання для отримання нових знань як студентами, так і педагогами.

Отже, на рівні теоретичного навчання основними показниками виховного впливу інформаційно-комунікаційних технологій є когнітивний (пізнавальний) та мотиваційний. Рівень когнітивного розвитку проявляється у професійно орієнтованих знаннях та уявленнях, які є основою професійного мислення та розуміння. Мотиваційний показник характеризує рівень професійної спрямованості особистості, її професійної зорієнтованості. Він характеризує ступінь сформованості системи поглядів, переконань, принципів, цінностей, пріоритетів тощо. Результатом є установки, які визначаються духовно-моральними і соціально-значимими потребами та інтересами, прагненнями, іншими компонентами, які формують цілеспрямованість особистості.

У процесі професійно-практичної підготовки інформаційно-комунікаційні технології використовуються для пошуку інформації, здійснення розрахунків, ілюстративного забезпечення, демонстрації будови (статика) чи принципи дії (динаміка) приладів; імітації виробничих процесів чи природніх явищ. Можливості інформаційно-комунікаційних технологій забезпечують доступність та наочність у поясненні принципу дії громіздкого обладнання чи способу протікання небезпечних, швидкоплинних та довготривалих процесів; дозволяють виконувати попереднє тренування з метою збереження устаткування від виходу з ладу за неправильної експлуатації; запобігати нещасним випадкам на виробництві тощо. Прикладні навчальні програми допомагають аналізувати складні та непередбачувані ситуації, попереджувати несправності та можливі аварії. Їх використання дає можливість майбутнім фахівцям освоїти планування своєї діяльності та поведінку у типових, складних та рідкісних випадках.

На рівні професійно-практичної підготовки використовуються діяльнісно-поведінкові показники виховного впливу ІКТ. Вони визначаються: готовністю особистості до професійної діяльності, повноцінної самореалізації в одній чи декількох сферах соціально значимої діяльності, спрямованістю на досягнення конкретних результатів тощо. Ці якості проявляються на поведінковому рівні.

Сьогодні інформаційно-комунікаційні технології активно залучаються в процес позанавчальної роботи. Вони дозволяють привабливо і більш повноцінно розкрити результати самостійної роботи студентів. Інформаційно-комунікаційні технології надають можливість студентам виявляти власні помилки й оцінювати один одного. Крім того, застосування таких технологій є ефективним методом розвитку пізнавальних якостей студентів, умінь презентації шляхів вирішення професійних ситуацій, навичок професійної комунікації тощо. Непрямий вплив педагога шляхом

застосування ІКТ при самостійній роботі є важливим для мотивації особистісного та професійного зростання майбутніх фахівців.

Застосування інформаційно-комунікаційних технологій підвищують рівень організації навчально-виховного процесу, вони можуть забезпечити індивідуальне навчання, самостійну роботу, допомогти студенту в разі необхідності при вирішенні різних завдань [147].

Моніторинг сприяє підвищенню якості підготовки курсантів та студентів, засобом підкріплення їхньої пізнавальної мотивації, напрямком оптимізації професійної підготовки. Моніторинг якості навчання та діагностування рівня підготовки майбутніх військових вивчали О. Барабанщиков, О. Войцехівський, М. Нецадим, В. Ортинський, В. Ягупов. Застосування тестових засобів діагностики визначені нормативами щодо контролю якості освіти. Застосування спеціальних тестувань – психологічних і педагогічних тестів досягнень на всіх етапах навчання майбутніх фахівців цивільного захисту. Саме цей процес повинен супроводжувати всі інші: навчально-виховний, навчально-пізнавальний, навчально-тренувальний, командирської підготовки, гуманітарної підготовки, тактичної підготовки, стажування в органах та підрозділах ДСНС України.

Моніторинг якості цільової підготовки майбутніх фахівців військової галузі полягає в безперервному відстеженні її стану та прогнозуванні на підставі систематичних процедур діагностики рівня навчальної підготовки курсантів та студентів, розвитку в них професійних та особистісних якостей, відповідно до атестаційних критеріїв діяльності [29].

Виховання професійних якостей є одним з важливих компонентів професійної підготовки сучасного фахівця. З урахуванням того, що інформаційно-комунікаційні технології широко увійшли не лише у освітній процес, а й у повсякденне життя молодшої людини, не можна не враховувати їх вплив на формування особистісних якостей майбутнього фахівця. Якщо у повсякденному житті цей вплив є стихійним, то навчання є керованим

процесом. Тому виникає проблема дослідження інформаційно-комунікаційних технологій як чинника впливу на цілеспрямований процес виховання професійних якостей та формування у майбутніх фахівців готовності до професійної діяльності.

Сьогодні система підготовки фахівців спрямована на підвищення її якості. Нові вимоги сучасного суспільства викликають необхідність реалізації освітніх стандартів, навчальних програм, форм та методів навчання за допомогою інформаційних технологій, їх трансформації в компетенції, що забезпечують швидке реагування на запити часу [115, с. 224].

Виховання професійних якостей майбутніх фахівців відбувається шляхом:

- реалізації професійних запитів щодо підготовки майбутніх фахівців, яка обґрунтовується рівнем використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійній галузі;
- реалізації особистісних потреб, що виявляється як підкріплення пізнавальної мотивації майбутніх фахівців.

З метою визначення ефективності умов моніторингу професійних якостей майбутніх фахівців зіставляються з об'єктивно заданими параметрами професійної діяльності для вирішення конкретних завдань. Такими якостями є професійна свідомість, готовність до виконання професійного обов'язку, відданість справі, корпоративна підтримка, професійна культура тощо.

Ці якості диференціюються на дві групи. До першої групи відносяться професійні якості, які забезпечують готовність майбутнього фахівця до результативної професійної діяльності. Основними результатами виховного впливу інформаційно-комунікаційних технологій даної групи якостей є: готовність майбутніх фахівців правильно та творчо вирішувати професійні завдання, знаходити конкретні шляхи підвищення ефективності професійної діяльності для досягнення бажаного результату, який збігається з метою

професійної діяльності і відповідає основним інтересам професії.

До другої групи входять особистісні якості, які дають оцінку суспільним явищам, важливим сторонам професійної діяльності, рисам тієї чи іншої конкретної особистості, соціальної групи тощо. Усі ці якості є результатом впливу інформаційно-комунікаційних технологій на розвиток свідомості, готовності до виконання громадянських та професійних обов'язків, відданості ідеям патріотизму тощо. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій визначає ставлення майбутнього фахівця до роботи, професійну свідомість та рівень самореалізації особистості.

Для ефективного формування професійної компетентності майбутніх фахівців засобами інформаційних технологій, на думку Ю. Коленка, необхідно забезпечити: формування у викладачів позитивної мотивації до використання засобів інформаційних технологій у навчальному процесі та організацію системи підвищення кваліфікації викладачів у галузі інформаційних технологій; створення у ЗВО технологічної інфраструктури застосування в процесі навчання засобів інформаційних технологій; застосування професійно орієнтованих методів та форм навчання на основі моделювання професійної діяльності майбутнього фахівця [102].

Умова поєднання традиційних та інноваційних форм і методів виховання професійного обов'язку. Одним із шляхів реалізації умови є збалансованість між індивідуальними та груповими формами виховної роботи.

Тривалий час ідея колективного виховання в українській педагогічній науці асоціювалась з поверненням до радянської моделі освіти, орієнтацією на фронтальні форми роботи. Натомість ефективність освітнього процесу в цілому значною мірою залежить від ступеня розвитку колективу, сформованості в курсантів і студентів «почуття вищої школи», що необхідно формувати з самого початку навчання. Саме тому актуальною постає проблема ефективності виховання у колективі.

Виховання професійного обов'язку у колективі обґрунтовано у дослідженнях таких вітчизняних науковців: А. Афанасьєва [4], М. Козяра [100], М. Ковалю [98], А. Макаренко [121], Р. Лаврецького [116], М. Павлової [140]. Разом з тим тема дослідження комплексно не висвітлена у науково-методичній літературі. Роботи, які існують з цієї тематики, мають здебільшого загально-теоретичний та концептуальний характер.

У зв'язку з орієнтацією сучасної теорії та практики виховання на особистість кожного окремого курсанта та студента, визнання їх цінностей та унікальності, необхідності індивідуальної допомоги й підтримки ідеї розвитку та становлення колективу у ЗВЩ дещо нівелюється, а проблема управління розвитком колективу розроблена не на достатньому рівні.

Поняття «колектив» походить від лат. *collektivus* – збирати, об'єднувати. З філософської точки зору колектив розглядається як «відносно компактна спільнота, яка зайнята вирішенням конкретних суспільних завдань, ... де інтереси індивіда та суспільства виступають у взаємозалежності» [196, с. 264].

У сучасному педагогічному полі існує усталене визначення означеної дефініції. Колектив – організована група людей, які об'єднані суспільно значущими цілями, професійними і соціальними інтересами, спільними ціннісними орієнтаціями, діяльністю, спілкуванням, взаємною відповідальністю; взаємодія і взаємовідносини між людьми, які об'єднані спільними цілями, спільною організацією праці [110, с. 50-51].

Провідними ознаками колективу є: структура (певна внутрішня організація), наявність спільної мети діяльності, спільний вид діяльності, підкорення особистісних інтересів колективним, що не суперечить ідеї свободи особистості, її самореалізації.

Основними шляхами правильного застосування виховного потенціалу колективу є:

- висунення завдань і перспектив розвитку підрозділу, курсу, групи, які об'єднують думки, почуття і дії курсантів, студентів;
- підтримка нового, перспективного, закріплення у вигляді традицій;
- всебічна підтримка і схвалення ініціативи та самостійності;
- гласність, відкрите обговорення і вирішення питань діяльності підрозділу, групи;
- активна участь у житті групи, курсу;
- створення, навчання і надання допомоги в реалізації його завдань.

Ефективність виховання професійного обов'язку в колективі є системою, пріоритетною складовою виховання майбутніх працівників державної служби з надзвичайних ситуацій. Виховній роботі з курсантами та студентами, які навчаються у закладі вищої освіти системи ДСНС України, властиві специфічні особливості: цілеспрямованість, багатофакторність, тривалість, безперервність, комплексність, варіативність і невизначеність результатів, двобічність. Ефективність роботи офіцерського складу, педагогів у цій сфері діяльності багато в чому залежить від урахування особливостей і можливості виховних систем конкретної навчальної групи.

У роботі А. Афанасьєва [4] підкреслюється значна роль військових ритуалів і символів як одних з найважливіших і специфічних засобів ВПВ, котрі справляють мобілізуючий вплив на воїнів, дозволяють усунути однобічність емоційних переживань, викликаних вузькою спеціалізацією їх діяльності, збагатити та зробити більш різноманітними й глибокими позитивні мотиви та інтерес до військової служби.

Н. Болюбаш зазначає, що міжособистісне спілкування в професійному навчанні підвищує мотивацію за рахунок включення соціальних стимулів: з'являється особиста відповідальність, почуття задоволення від публічно пережитого успіху в навчанні. Все це формує у студентів якісно нове ставлення до предмету, почуття особистої причетності до загальної справи. Закріплення необхідних знань, формування умінь і навичок відбувається в

процесі спільної роботи студентів групи і супроводжується створенням специфічної атмосфери. Наявність задоволення при цьому колективних соціальних потреб є гарантією більш міцного закріплення нових знань і формування умінь і навичок та сприяє формуванню компетенцій міжособистісної і соціальної взаємодії майбутніх фахівців [14].

Безсумнівним є твердження, що метою технології навчання є підвищення ефективності навчально-виховного процесу й отримання якісно нового результату. За визначенням І. Богданової, для її реалізації в умовах професійної підготовки необхідно враховувати такі аспекти: – планування, програмування діяльності педагогів та студентів, забезпечення максимальної організованості для досягнення необхідного результату; – відтворення процесу навчання і його результатів на основі блочної побудови; – перенесення акценту з викладання на спрямоване учіння, тобто визначення структури і змісту навчально-пізнавальної діяльності; – структурування змісту навчання, забезпечуючи його гнучкість і варіативність [11, с. 19].

На думку А. Коломієць саме технології взаємонавчання інтенсивно використовуються в професійній освіті [103, с. 136]. Застосування групових методів навчальної та позанавчальної роботи допомагає найбільш продуктивно формувати у майбутніх фахівців досвід професійної поведінки, навчатися професійній рефлексії. Застосування групових методів та форм, що імітують або відтворюють професійну діяльність студентів, пов'язану з їх інтересами сприяють активізації навчання у групі.

Зокрема, з метою виховання професійних якостей О. Костащук використовувались такі техніки, як: мультимедійна презентація (презентація основних етапів тренінгу та окремих питань); міні-лекції; заповнення робочих аркушів (вивчення очікувань від тренінгу); метод незавершених речень; міжгрупове обговорення (представлення робочими групами результатів виконання певних завдань); фотопрезентація (представлення фотоматеріалів, які відображають зовнішні прояви особистісних якостей

особистості, та їх демонстрація за допомогою мультимедія); аналіз професійних ситуацій (обговорення реальних проблемних ситуацій та пошук оптимальних шляхів їх вирішення); ділові ігри; рефлексія заняття (індивідуальна та групова) тощо [111, с. 441].

Групові організаційні форми виховання професійного обов'язку застосовуються як у навчальному процесі (лекції, семінари, практикуми, майстер-класи, дебати, дискусії (див. додаток К, Л)), так і у позанавчальній роботі (екскурсії, суспільні проекти, клуби за інтересами, зустрічі з видатними людьми, зібрання, творчі вечори (див. додаток Н)). Універсальними формами є ради курсантського та студентського самоврядування (див. додаток З), презентації, робота у малих групах, тренінги, ділові ігри тощо.

Разом з тим, необхідна збалансованість між індивідуальними та груповими, навчальними та позанавчальними формами виховної роботи. Індивідуальні форми є основою позанавчальної роботи як викладачів, так і командирів-вихователів. Саме вони дозволяють коригувати поведінку та розвивати професійну рефлексію майбутніх фахівців цивільного захисту.

Умова забезпечення ефективної педагогічної взаємодії у системі «викладач (командир)-курсант» з урахуванням особистісних якостей учасників. Виховання професійного обов'язку потребує організації системної підготовки як викладачів, так і командирів-вихователів до діяльності щодо забезпечення професіоналізму майбутніх фахівців цивільного захисту засобами сучасних педагогічних технологій. Результати аналізу наукових джерел [147] засвідчили необхідність функціонування системи підвищення професійної кваліфікації педагогів у напрямі запровадження методів і засобів сучасних технологій (педагогічних, комунікаційних, інформаційних тощо). Причому основою забезпечення високого рівня підготовки як педагогів, так і курсантів зі студентами, за означеними технологіями, повинно бути їхнє професійне й особистісне самовдосконалення.

Повага до особистості курсанта, його гідності, орієнтація на його внутрішній світ зумовили необхідність подолання авторитарності у стосунках на рівні «викладач (командир)-курсант». Педагогічна взаємодія вимагає наявності у викладача (командира) певних особистісних і професійних якостей, таких, як: патріотизм, вірність присязі, любов і повага до курсанта, доброта, любов до обраної професії, комунікабельність, уміння спілкуватися, ввічливість, творчість, визнання особистості курсанта, комунікативність, емоційна стійкість, креативність тощо. Викладач (командир) має володіти такими педагогічними уміннями, як: розвиток самостійності курсантів у процесі реалізації та здійснення самостійної роботи щодо виховання професійного обов'язку, педагогічне керівництво; розвиток їхньої активності мислення і волі; впевненість, урівноваженість у стосунках і виразність спілкування, уміння взаємодіяти тощо. Позитивний вплив на курсантів мають викладачі (командири), які не лише володіють сучасною методологією педагогіки, але й доступні у спілкуванні. Така взаємодія вимагає і від курсантів певних особистісних якостей, таких, наприклад, як: ініціативність та активність, відповідальність, самостійність, самовизначення, самореалізація, гідність, комунікативність тощо.

Професіоналізм фахівців цивільного захисту формується у навчально-виховному процесі закладів вищої освіти як цілісна система морально-психологічних, духовно-культурних, фізичних та інтелектуальних якостей, які застосовуються для реалізації службових обов'язків і функцій. Феномен професіоналізму фахівця цивільного захисту зумовлений вимогами службового обов'язку. У такому випадку професіоналізм розглядається як професійна компетентність фахівця цивільного захисту, яка формується у навчально-виховному процесі закладу вищої освіти і визначається його здатністю до виконання професійних завдань та обов'язків.

Можна виокремити такі групи професійних якостей фахівця цивільного захисту, важливих для виконання функціонально-професійного

обов'язку: - загальні якості військового професіонала; - морально-вольові якості; - якості військової спеціалізації; - службово-посадові якості.

До першої групи професійних якостей входять: патріотизм, цілеспрямованість, завзятість, компетентність, саморегуляція, дисциплінованість, фізична сила, старанність, організованість.

До другої групи професійних якостей входять: активність, витривалість, колективізм, стресостійкість, мужність, самоконтроль, витриманість, упевненість у собі, стійкість, енергійність, відвага, сміливість, хоробрість, винахідливість, рішучість.

До третьої групи професійних якостей входять: зосередженість, працездатність, уважність, стійка пам'ять, професійна творчість, терпіння, оперативна пам'ять, урівноваженість, професійний оптимізм, холонокровність, відданість професії, спостережливість, точність.

До четвертої групи професійних якостей входять: працьовитість, прагнення до освоєння професії, толерантність, актуальність, ерудиція, комунікабельність. Без виховання і розвитку цих якостей, особливо загальносоціальних, військовослужбовець не може оволодіти необхідним професіоналізмом. Ці якості в умовах військової служби розглядаються через призму функціональних обов'язків.

Серед функціональних обов'язків командира доцільно виокремити такі: постійно вдосконалювати свої фахові й методичні навички, з повагою ставитися до підлеглих, виховувати особовий склад в дусі поваги до служби, стежити за додержанням, піклуватися про підлеглих тощо (додаток Д).

До функціональних обов'язків курсанта, відображених у внутрішніх документах закладу вищої освіти, належать такі: глибоко усвідомлювати свій обов'язок, зразково виконувати обов'язки служби і дотримуватися правил внутрішнього порядку, виявляти повагу до командирів (начальників) і старших, поважати честь і гідність товаришів по службі, дотримуватися

правил військової ввічливості, поведінки, дотримуватися вимог безпеки служби на заняттях, навчаннях тощо (додаток Г).

Спільними функціональними обов'язками командивів та курсантів є: підтримання іміджу закладу вищої освіти, прагнення до демократичних відносин між курсантами, командирами та педагогами, виконувати Присягу працівника служби цивільного захисту; завжди і всюди дотримуватися коректності; норм етики і правил службової поведінки, проявляти повагу до звичаїв і традицій закладу освіти. На цій основі можна виокремити такі види обов'язку, що певною мірою стосуються майбутньої діяльності курсанта: національний, суспільний, державний, громадський, моральний, духовний, професійний, службовий, функціональний.

В. Бодров говорить про те, що існує безліч різних трактувань терміну «саморегуляція», проте всі вони об'єднані розумінням того, що «цей феномен полягає в активації функціональних і особистісних ресурсів організму та психіки за допомогою різних внутрішніх способів і засобів та на основі знання механізмів фізіологічної і психічної регуляції стану і поведінки суб'єкта в екстремальних ситуаціях» [12].

Наявність кожних професійних якостей визначається соціальною структурою самої особистості, яка, своєю чергою залежить від диспозиційної системи (це система схильності до певного сприйняття умов професійної діяльності та до певної поведінки в цих умовах), яка містить: ціннісні орієнтації у сфері професійної діяльності; узагальнені соціальні установки з різних аспектів професійної діяльності; ситуативні установки як схильність до сприйняття їм поведінки в конкретній службовій ситуації. Курсант, а в майбутньому працівник служби цивільного захисту, виконує обов'язок здебільшого під впливом різних чинників – держави, закону, громадськості, патріотизму, а також під впливом власних внутрішніх переконань.

Взаємозв'язок професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту та змісту виховання представлено у табл.2.1.

Таблиця 2.1.

Професійні якості фахівця цивільного захисту

	Професійні якості	Зміст виховання
Загальні якості військового професіонала	Цілеспрямованість (пріоритет цілей, мотивів і дій, що передбачають результат)	Усвідомлення цілей майбутньої діяльності, корисна активність у діях, ініціатива, погоджені дії, прагнення до успіху в роботі, тощо.
	Професійна активність (ініціативна і зважена поведінка, оперативний вплив на підлеглих)	Ініціативні й впевнені дії, ретельне виконання обов'язків, прояв вольових якостей, знань, умінь, навичок і бажання досягти успіху.
Морально-вольові якості	Морально-психологічна стійкість (активні, упевнені і наполегливі дії в подоланні труднощів)	Правильні поведінкові дії, уміле сприйняття обстановки, зразкове виконання обов'язків, домінування позитивних емоцій, усвідомлене самоврядування в складних ситуаціях.
	Організаторські здібності (уміння повести за собою людей, активізувати їхню поведінку та дії)	Упорядкованість діяльності, чітка взаємодія з підлеглими, погодженість у роботі, внутрішня дисципліна, мобілізація військовослужбовців в особливих умовах діяльності.
Якості військової спеціалізації	Відповідальність (підвищене почуття обов'язку за результати своїх дій і дій підлеглих)	Передбачення результатів своєї діяльності, установка на виконання завдань, самоконтроль за діями, активність і ентузіазм у роботі, прагнення до самовдосконалення.
	Впевненість (корисні й активні дії в особливих умовах діяльності)	Уміння володіти собою, зразкова поведінка, знання і розуміння підлеглих, переконливість слів, упевнені дії в екстремальних ситуаціях.
Службово-посадові якості	Дисциплінованість (своєчасна адаптація, активнодіючий стан)	Уміння переборювати труднощі, повнота уявлень про діяльність та її виконання в особливих умовах.
	Сумлінність (готовність до дії, чіткість і організованість, професіоналізм у роботі)	Прагнення досягти мети, сумлінне ставлення до обов'язків, готовність до виконання функцій.

Усвідомленість – це розуміння особистістю необхідності дотримання суспільних і моральних норм, підпорядкування своєї поведінки їх вимогам.

Усвідомленість майбутнім фахівцем цивільного захисту свого професійного обов'язку – це відображення його об'єктивних зобов'язань у ідеях, переконаннях, почуттях, звичках, у внутрішніх мотивах професійної діяльності й у втіленні їх у практичній щоденній діяльності.

Про важливість фізичних якостей у складі нормативу професійно важливих якостей фахівця цивільного захисту, наголошує О. Шленков [209], та серед інших, виділяє такі фізичні якості: фізична витривалість, стійкість до фізичної втоми, високі можливості як максимальної сили, так і силової витривалості. Він також звертає увагу на те, що комунікативні якості та вміння працювати в команді є необхідними якостями фахівця.

Таким чином, професійний обов'язок зумовлений об'єктивними та суб'єктивними чинниками, що визначають поведінку фахівця. Свідоме виконання обов'язку є умовою його ефективної професійної діяльності. При визначених умовах професійний обов'язок стає фактично внутрішнім моральним обов'язком майбутнього фахівця цивільного захисту як особистості і як представника професії.

За умов посилення ролі та значення захисту населення від надзвичайних ситуацій виникли нові критерії підбору та підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту. Працівнику нової генерації мають бути притаманні не лише виняткова мужність, відповідальність та висока моральність, а й бездоганна дисципліна.

Термін «дисципліна» походить від латинського слова *disciplina*, що в перекладі означає суворий порядок, організація. Проте дисципліна – це не лише адміністративна, а й моральна вимога, яка віддзеркалює ступінь поваги до оточуючих та самого себе. Особливість дисципліни майбутніх фахівців цивільного захисту полягає у тому, що її вимоги мають обов'язковість, яка позитивно впливає на виховання працівника відповідної служби. *Дисципліна*

– визначений порядок поведінки людей, що відповідає усталеним у суспільстві нормам права і моралі. Розрізняють такі різновиди дисципліни, як державна, трудова, військова і службова. *Державна дисципліна* – встановлений державою порядок відносин, згідно з яким всі державні органи, підприємства, організації і громадяни повинні своєчасно і точно виконувати покладені на них завдання і обов'язки. Вона є необхідним засобом для виконання важливих державних і громадських завдань. Сутність державної дисципліни кожен працівник повинен розуміти, як неухильне дотримання та виконання вимог держави.

Трудова дисципліна – форма суспільного зв'язку людей у процесі праці з обов'язковим підпорядкуванням його учасників відповідному розпорядку. Трудова дисципліна не вичерпується дотриманням законності, вона передбачає активність та ініціативність. Трудова дисципліна забезпечується як правовими, так і іншими соціальними нормами, зокрема моральними. Вона допомагає людині дотримуватись певних, встановлених суспільством, правил поведінки, сприяє змінам та удосконаленню міжособистісних стосунків, розкриває загальнолюдські цінності особи. Рівень трудової дисципліни залежить також від ефективності застосування правової культури працівника. Трудову дисципліну не слід розглядати тільки як сукупність правил поведінки особистості, бо значну роль у ній відіграють народні традиції, звички, ментальність, інтелектуальна культура, ставлення до праці та професійна моральність. В основі трудової дисципліни лежить не тільки примус, але й рівень виховання. Надзвичайно важливим аспектом трудової дисципліни є добровільність її дотримання, яка переростає у внутрішню потребу людини.

Військова дисципліна – суворе і точне дотримання всіма військовослужбовцями порядку і правил, визначених військовими статутами та наказами. Поведінка військовослужбовця повинна чітко узгоджуватись з вимогами військової дисципліни. Вимоги військової дисципліни мають

суворий нормативний характер.

З вище зазначеного видно, що дисципліна – це вимоги, засновані на суворій законності, високій моральній свідомості та персональній законослухняності особи в колективі зокрема та суспільстві загалом.

Загальнолюдські принципи дисципліни в колективі служби цивільного захисту набувають професійної спрямованості.

Для фахівців цивільного захисту службова дисципліна та професійна поведінка є тими рушійними силами, які забезпечують досягнення нового якісного стану служби, допомагають долати все негативне та застійне, ламають механізми гальмування й замінюють їх механізмами прискорення, сприяють позитивним моментам становлення української демократичної держави.

Службова дисципліна – бездоганне та неухильне виконання фахівцями цивільного захисту службових обов'язків. Службова дисципліна проявляється у ретельному дотриманні норм поведінки та вимог законодавства, звичці до порядку. Реалізувати зазначені критерії дисципліни можна лише в колективі з високою моральністю, бо, як відомо, фундаментом дисципліни є моральна основа особистості.

Правила службової дисципліни регулює Дисциплінарний статут служби цивільного захисту. Він визначає сутність службової дисципліни, права та обов'язки працівників щодо її дотримання, види заохочень і дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування. Дисциплінарним статутом служби цивільного захисту службова дисципліна визначається як бездоганне та неухильне виконання особами рядового і начальницького складу службових обов'язків. Службова дисципліна ґрунтується на усвідомленні особами рядового і начальницького складу своїх службових обов'язків та вірності Присязі [53].

Службова дисципліна зобов'язує фахівців цивільного захисту під час проходження служби:

- захищати життя, здоров'я, права та власність громадян, територію, інтереси суспільства і держави у разі виникнення надзвичайних ситуацій;
- бути чесним, сумлінним і дисциплінованим;
- стійко переносити всі труднощі та обмеження, пов'язані із службою, не шкодувати сил під час виконання поставлених завдань;
- постійно вдосконалювати професійну майстерність, підвищувати свій професійний рівень;
- поважати людську гідність і бути готовим у будь-який час надати допомогу людям;
- сприяти зміцненню службової дисципліни, виявляти повагу до начальників та старших за званням, бути ввічливим, додержуватися правил внутрішнього розпорядку, носіння встановленої форми одягу, вітання та етикету тощо.

Належний рівень службової дисципліни в органах і підрозділах цивільного захисту досягається шляхом:

- виховання високих професійних і морально-психологічних якостей в осіб рядового і начальницького складу на національно-історичних традиціях, засадах патріотизму, свідомого ставлення до виконання службових обов'язків, вірності Присязі;
- встановлення особистої відповідальності, виконання службових обов'язків і наказів начальників;
- формування правової культури;
- поєднання вимогливості начальників до підлеглих із забезпеченням додержання їхніх прав і свобод та турботою про них;
- поєднання методів переконання і заохочення із застосуванням заходів дисциплінарного стягнення;
- особистого прикладу зразкового виконання начальниками своїх службових обов'язків, справедливого ставлення до підлеглих;

- створення в органах і підрозділах цивільного захисту належних матеріально-побутових умов, забезпечення додержання внутрішнього порядку;
- своєчасного і повного надання особам рядового і начальницького складу встановлених видів забезпечення;
- залучення всіх осіб рядового і начальницького складу до службової підготовки [53].

На рівень дисципліни впливає низка факторів: рівень професійної підготовки, стан морально-психологічного клімату в колективі, вимогливість керівників, відповідальність підлеглих, а також рівень моральності в колективі. Важливу роль у налагодженні службової дисципліни відіграє також побутова (позаслужбова) поведінка працівника, рівень його свідомості, дотримання законності в службовій діяльності, вміння оцінювати свої дії, співвідносити власні оцінки та судження з думкою колективу.

У порівнянні з іншими видами державної дисципліни службова дисципліна має свої особливості. Службова дисципліна характеризується суворим дотриманням норм та розпоряджень. У службі цивільного захисту існує дисципліна, аналогічна військовій, яка носить яскраво виражений нормативний (правовий) характер. Кожен працівник складає Присягу, тому його службова дисципліна базується на високій свідомості, глибокому розумінні свого службового та громадського обов'язку й особистій правовій відповідальності.

За зразкове виконання службових обов'язків особи рядового і начальницького складу підлягають заохоченню, а за порушення службової дисципліни – несуть дисциплінарну відповідальність [53].

Порушення службової дисципліни – протиправне, винне (умисне чи необережне) діяння (чи бездіяльність), спрямоване на недотримання вимог Присяги, зокрема на невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, перевищення прав, порушення обмежень і заборон, встановлених

законодавством з питань проходження служби в органах та підрозділах цивільного захисту, чи вчинення інших дій, що ганьблять або дискредитують особу як представника служби цивільного захисту.

Самодисципліна вимагає високого рівня професійної та моральної культури, глибокого, заснованого на внутрішніх переконаннях, усвідомлення виконуваного обов'язку.

Особливу роль у службовій дисципліні рятувальника відіграє самовідданість. Без неї не обійтись у критичних, небезпечних ситуаціях, коли може виникнути відчуття страху, пригнічення, сильне хвилювання, нервові збудження. Моральна самовідданість (самопожертва) полягає у добровільному принесенні в жертву своїх особистих інтересів задля інтересів людей, спільної справи з охорони людського життя. Це найвища позитивна моральна якість працівника цивільного захисту.

Зауважимо, що дисципліна і дисциплінованість – різні поняття. Дисципліна відображає один із видів суспільних взаємовідносин, а дисциплінованість – якість особистості, показник моральної надійності людини, високої професійної культури, яка ґрунтується на любові до обраної професії. Дисциплінованість характеризує ставлення працівника до виконання службових обов'язків, визначає структуру його поведінки у відповідності до норм моралі. У працівника з високим рівнем дисциплінованості, як правило, всебічно розвинуті самодисципліна, самооцінка, совість, сумління й інші загальнолюдські цінності. Такий працівник проявляє розумну ініціативу, творчість і активність.

Таким чином дисциплінованість майбутнього фахівця цивільного захисту – прагнення й уміння особистості керувати своєю поведінкою відповідно до суспільних та службових норм і правил.

Виконання професійного обов'язку майбутнім фахівцем цивільного захисту тісно пов'язаний з його відповідальністю. Якщо обов'язок вказує на належне сприйняття особистістю конкретного завдання, то категорія

відповідальності, характеризує згаданого суб'єкта з точки зору виконання ним завдання, яке є вимогою обов'язку. Тобто є співвідношення обов'язку і міри його виконання суб'єктом.

Відповідальність характеризує міру відповідності поведінки особи нормативним вимогам, правилам тощо. Моральна відповідальність характеризує особистість з погляду виконання нею моральних вимог.

У структурному відношенні – явище багатогранне і містить такі найважливіші складники: усвідомлення необхідності діяти у відповідності з суспільними вимогами і нормами як соціальними цінностями; усвідомлення своєї безпосередньої ролі через наявність внутрішніх переконань, совісті, особистих інтересів і цілей; передбачення наслідків вибору, рішень і дій; критичність і постійний контроль за своїми діями, врахування їх наслідків для інших людей; прагнення особи до самореалізації в об'єктивному світі; самозвіт і самооцінка; суб'єктивна готовність відповідати за свої дії. Ці компоненти взаємопов'язані, і лише комплексний характер їх вияву створює об'ємну картину розуміння відповідальності. Своєю чергою, відповідальність сприяє дотриманню в суспільстві злагоді, балансу, інтересів справедливості, добropорядності у стосунках між людьми. Залежно від покладеного в основу поділу критерію (характер дій конкретного суб'єкта чи форма вияву об'єктивних відносин і норм) розрізняють: особисту (персональну), групову (колективну), класову, соціально-політичну; а також відповідальність правову, економічну, моральну, політичну, соціальну, екологічну, професійну, партійну.

За сучасних умов соціального життя особливо зростає роль особистої (персональної) відповідальності, яка включає чинник усвідомлення індивідом відповідальності перед собою, колективом, суспільством, національною спільнотою, людством в цілому. При цьому пріоритетними є загальнолюдські цінності. Відповідальність тісно пов'язана з проблемою свободи, параметри якої дедалі розширюються з розвитком демократії,

зростанням духовного потенціалу націй та кожного окремого учасника формування нового цивілізаційного простору [197].

У працях А. Макаренка викладено сутність понять, якими він оперує у трактуванні відповідальності: відповідальна залежність, спільна відповідальність, принцип відповідальності, почуття відповідальності перед колективом. Відповідальність виникає, формується і функціонує у різних видах діяльності [122]. Відповідальність виникає на основі соціальних норм і реалізується як через певні форми контролю (громадська думка, статут, закон), так і через усвідомлення суб'єктами духовно-практичної діяльності своєї суспільної ролі [197, с. 87].

Водночас під час професійної підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту персональна відповідальність за виконання службового обов'язку пов'язується з відповідальністю колективу і гармонією індивідів. Тому відповідальність фахівця цивільного захисту розглядається нами як якість, що характеризується прагненням і вмінням оцінювати свою поведінку з погляду її доцільності або шкоди для суспільства, порівнювати свої вчинки зі суспільними та професійними вимогами, нормами, законами, керуватися інтересами соціального прогресу.

Психологічним механізмом внутрішньої регуляції соціальної відповідальності є інтернальний локус контролю (від лат. locus— місце) – стійка якість характеру особистості, сутність якої – здатність людини пояснювати та пов'язувати події, що відбуваються з нею, зі своїми цінностями, поведінкою, ставленнями, прагненнями тощо [194, с. 214].

У довідниковій літературі також наголошується, що відповідальність є категорією, яка відображає особливе соціальне і морально-правове ставлення особистості до суспільства. [159, с. 49]. Означене зумовлює необхідність звернутися у дослідженні проблеми виховання професійного обов'язку до поняття «суспільний обов'язок». Він характеризується історично сформованими способами і формами взаємодії (діяльності, відносин,

поведінки, спілкування, регуляції, пізнання), в яких знаходить свій вияв всебічна і багаторівнева взаємозалежність людей [197].

Важливими рисами, які слід виховувати у фахівців цивільного захисту, є гармонічне поєднання принциповості та толерантності. Принципівість – морально-психологічна риса особистості, яка характеризує чіткість її соціальної позиції, вірність певній ідеї, переконанню, принципам і послідовність їх обстоювання, втілення в життя [35, с. 270]. Толерантність є показником вихованості особистості, в основі якої лежить повага до іншої людини, шанобливе й стримане ставлення до неї, що допомагає запобігти, уникнути чи вирішити будь-які конфлікти. Толерантність виявляється у вмінні сприймати інших не критично, взаємодіяти без примусу, виявляти повагу й довіру, терпляче ставлення до помилок і поведінки [6, с. 55]. Я. Довгополова вважає, що під час навчання студентам важливо виробити механізм формування толерантності, взаєморозуміння, здатності зважати на різні й навіть протилежні точки зору, зіставляти їх зі своєю позицією, виходити з перспектив взаємодії різних осіб (груп) за “одночасної координації” цих перспектив у системі життєвих стосунків молодих людей, їх світогляду [42, с. 50].

Ще однією категорією близькою до професійного обов’язку майбутніх фахівців цивільного захисту є професійна гідність. У житті кожна людина зустрічається з красою і підлістю, радістю і горем. У її житті бувають торжества, веселощі, але й години страждання від якогось горя. Душу її бентежить то всепоглинаюча любов, то відчуття огиди до певних явищ у житті. Бувають такі моменти в житті, коли треба від чогось відмовитися заради рідної людини, а на чомусь слід принципово наполягати. Треба піднятися силою своїх думок, переконань над почуттями й емоційними поривами з однією метою – не принизити ні себе, ні тих, хто поруч.

Усе це вимагає людська гідність. Народна мудрість стверджує: «Від спраги помирай, але гідності не втрачай». Треба з гідністю жити, працювати, переживати радість і горе, з гідністю зустрічати свою останню годину.

Гідна людина завжди красива, бо вона не дозволяє собі бути негарною завдяки низькому вчинкові чи підлій думці. Можна мати прекрасну зовнішність, але ця краса буде тільки зовнішньою, без внутрішньої краси така людина нікого не зацікавить, не приверне увагу людей порядних, інтелігентних та ввічливих.

Тлумачення змісту почуття гідності зазнало впливу різних факторів: позитивних (філософія, релігія, розвиток культури і цивілізації) та негативних (приниження людини, масові вбивства людей, тоталітарні, расистські та нацистські ідеології, а також збудовані на них політичні системи). Особливої гостроти питання гідності набуло після Другої світової війни, яка була найбільшою за людськими жертвами. Людська гідність у той час почала пов'язуватися з правами людини, що викликало так звану «революцію людської гідності». Права людини почали тлумачитись як такі, що покликані утверджувати людську гідність, високі духовні і моральні якості, а головне – захищати людину [37].

Важливими елементами формування моральної культури майбутнього фахівця цивільного захисту є засвоєння почуття гідності. Це почуття є одним з вищих людських цінностей, яке служить засобом впливу на поведінку людини.

Проблеми виховання нового покоління, його становлення нерозривно пов'язані з формуванням ієрархічної системи цінностей, світогляду та культури. Свідоме оволодіння курсантами та студентами ціннісними орієнтаціями більш високого морального гатунку забезпечується реалізацією сукупності аксіологічних принципів (демократичність, гуманістична спрямованість, альтернативність, толерантність, самовизначення), а виявлення й активізація ціннісних пріоритетів у системі цілеспрямованого

розвитку взаємин внутрішнього світу курсантів та студентів із зовнішнім середовищем створює базу для розробки й використання відповідних важелів впливу на формування в них прогнозованих якісних характеристик [33].

У процесі виховання у майбутніх фахівців цивільного захисту почуття гідності, також слід звернути увагу на такі поняття як – держава, нація, патріотизм, національні інтереси, військова присяга на відданість служінню українському народові.

Гідність, на відміну від таких близьких за змістом понять, як «честь», «репутація», – це не лише оцінка відповідності своєї особистості якостям, які затребувані в суспільстві, та своїх учинків – соціальним та моральним нормам. Це ще й усвідомлення та відчуття власної цінності як людини загалом (людська гідність); як конкретної особистості (особиста гідність); як представника певної соціальної групи або спільноти (наприклад, професійна гідність); цінності самої такої спільноти (наприклад, національна гідність тощо).

Формування почуття власної гідності проходить під впливом багатьох факторів. Один з найважливіших – досвід самостійної роботи, прийняття на себе відповідальності за справу та вироблення певного рішення.

Особистість із почуттям власної гідності здатна підтримувати власне повноцінне буття. розраховувати на себе, брати до уваги власний природний потенціал, заявляти про себе іншим людям, відстоювати свої права, докласти зусиль для власного благополуччя. Як зазначає О.Кононко, така особистість:

- оптимістично ставиться до власних можливостей. довіряє собі, за умови відсутності поряд інших покладається на власні сили;
- володіє адекватними засобами допомоги та підтримки себе у складних ситуаціях, конструктивно діє в нових умовах;
- як правило, поводить себе по відношенню до себе та інших чесно і правдиво;

- цікавиться собою: спостерігає, аналізує свої дії, досягнення, вчинки; придивляється до зовнішності, запитує про внутрішнє життя;
- схвалює себе за певні здобутки, поважає за позитивні якості, вчинки, високі досягнення у певних сферах життєдіяльності;
- знає, що їй вдається краще, а що – гірше: визначає, що не може бути бездоганною, успішною в усьому;
- покладається не лише на оцінки авторитетних людей, а й на реальні кількісно-якісні показники результату своєї діяльності, довіряє власній самооцінці;
- здатна поводитися совісно за відсутності контролю чи стимулювальних впливів [203].

На формування особистості людини значною мірою впливає соціокультурне середовище, в якому вона перебуває. На думку С. Рубінштейна, реальне буття людини суттєво визначається її соціальною роллю. Глибина особистості пов'язана з глибиною її зв'язків зі світом та іншими людьми. Разом із тим психолог підкреслює важливість виокремлення людини з оточуючого світу. Значну роль відіграє те, як особистість уміє проявити себе, захистити себе та свою позицію. Справжня особистість визначеністю свого ставлення до основних явищ світу самовизначається [166].

Втім, соціальний досвід засвоюється не лише внаслідок впливу суспільства, а й через внутрішній світ, у якому відображається ставлення людини до всіх процесів, що відбуваються навколо [144].

Почуття гідності суттєво впливає на формування моральної культури майбутнього фахівця цивільного захисту, а отже, і на його професіоналізм. Перебуваючи на службі та виконуючи найшляхетнішу місію – рятування людей та їх добробуту, він мусить бути високоморальною людиною.

Отже, формування почуття гідності (як власної, так і національної) є важливим в особистісному «Я» кожної людини, а особливо такої, яка

знаходиться у процесі активного індивідуального та професійного становлення. Тож одним із найважливіших аспектів підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту, курсантів та студентів вищих спеціалізованих військових закладів освіти до своєї професійної діяльності слід розглядати виховання почуття гідності як необхідної професійно-особистісної якості сучасного фахівця.

Створення атмосфери довіри між викладачем (командиром) і курсантом; забезпечення співробітництва у процесі прийняття рішень між учасниками навчально-виховного процесу; актуалізація мотиваційних ресурсів навчання; прагнення до самореалізації і самовираження суб'єктів у навчальному процесі; удосконалення техніки спілкування; розвиток активності курсанта; надання допомоги в його особистісному становленні і розвитку; формування у майбутніх фахівців ДСНС України активного прагнення до змін, новацій, перетворень; організація самостійного пошуку курсантами ситуацій, які б найбільше відповідали настрою на самовизначення та самореалізацію тощо – це ті завдання, які допомагають реалізувати взаємодію у процесі організації та здійснення самостійної роботи щодо виховання професійного обов'язку.

Умова організації позанавчальної виховної діяльності шляхом систематизації самовиховної роботи курсантів. Головною вимогою в організації навчально-виховного процесу є посилення самостійності. Це досягається шляхом ускладнення вимог до змісту і форм самовиховної роботи, залучення майбутніх фахівців цивільного захисту до самоорганізації в навчанні, переведенням умінь на рівень самоосвіти.

Одним з шляхів реалізації цієї умови є педагогічний менеджмент у системі самовиховної роботи. Педагогічний менеджменту, що розглядається як сучасна теорія управління педагогічними системами. Нові підходи до управління в освіті забезпечать ефективність навчально-виховного процесу за умов використання досвіду сучасного міжнародного менеджменту

[51, с. 112]. Важливим в управлінні є врахування менталітету та поведінкової характеристики курсантів і студентів. Це поєднання методів регулювання процесів та самоврядування на всіх рівнях [173, с. 107–109].

Найчастіше педагогічний менеджмент визначається як комплекс принципів, методів, організаційних форм і технологічних прийомів управління педагогічними системами, спрямований на підвищення ефективності їх функціонування. Під педагогічним менеджментом розуміємо лінійно впорядковану сукупність взаємопов'язаних функцій та операцій, які послідовно виконують учасники навчально-виховного процесу, об'єднані спільною метою планування, керівництва, контролю, коригування навчально-виховного процесу [29].

Головною вимогою в організації навчально-виховного процесу є посилення самостійності. Це досягається шляхом ускладнення вимог до змісту та форм самостійної роботи, залучення курсантів і студентів до самоорганізації в навчанні, переводом умінь на рівень самоосвіти [204].

Не останню роль у досягненні цілей самовиховання відіграє вирішення проблеми організації самостійної роботи курсанта, і тим же виховання професійного обов'язку після навчальних занять. Курсантові необхідно знати себе, свої здібності та можливості, вміти співвідносити і адекватно оцінювати їх у відповідності з тими вимогами, які ставляться до нього як майбутнього спеціаліста, мати адекватний рівень вимог, щоб скласти реалістичні плани своєї навчальної і майбутньої професійної діяльності, вибудовувати оптимальні міжособистісні відносини у професійній діяльності.

Сформувати ці якості неможливо без усвідомлення кожним курсантом самого себе як майбутнього офіцера, їх об'єктивної необхідності для виконання своїх обов'язків. Виховання професійного обов'язку в процесі самостійної роботи сприяє формуванню у майбутніх офіцерів впевненості в собі, правильності свого вибору професії, допомагає побачити перспективу

свого розвитку, дозволяє активно включитися в сферу на початку навчальної, а потім і професійної діяльності.

Матеріали багатьох досліджень свідчать про необхідність враховувати психолого-педагогічні чинники впливу на самовиховання майбутнього фахівця у закладах вищої освіти [28; 96; 138; 165; 169; 180; 183; 201]. «Переважає більшість випускників загальноосвітніх закладів освіти недостатньо сформовано вміння самостійно навчатися. Вони не знають, як правильно організувати самостійну роботу. Невміння організувати таку роботу часто призводить до небажання розпочинати нову, незнайому, справу» – вважає М. Солдатенко [180, с. 56]. Тому, починаючи вже з першого курсу, необхідно готувати курсантів до самостійної роботи та створювати умови для того, щоб курсант під час самостійної роботи виховував у собі почуття професійного обов'язку у системі вищої школи.

Перед вищою школою ставиться завдання підготовки фахівця, який прагне цілеспрямовано, самостійно поглиблювати, розширювати свої знання через науково-практичну діяльність. Організація освітнього процесу у ЗВО вже давно на порядку денному, було підібрано багато різноманітних форм, класифікації та методів проведення самостійної роботи курсантів. Але на сьогоднішній день немає чіткої моделі, завдяки якій курсант чи педагог, який організовує для нього цю самостійну роботу, міг би організувати процес навчання продуктивно та ефективно, незалежно від предмета й поставлених завдань.

Сьогодні освіта має забезпечувати підготовку фахівця протягом усього життя, створювати необхідні умови для доступу кожної людини до оволодіння новими знаннями, вміннями, компетенціями, цінностями [212].

У системі неперервної професійної освіти важливого значення набуває вміння курсанта самостійно здобувати нові знання, займатися самоосвітою та самовдосконаленням. Сучасний стан освіти вимагає від фахівців, яким у майбутньому, без сумніву, повинен стати курсант, безперервної роботи над

удосконаленням своїх професійних та моральних якостей. Забезпечити це можна шляхом підвищення ефективності самостійної роботи, впровадження у освітній процес інтерактивних методів навчання. Об'єднати ці шляхи можна розробкою та впровадженням у освітній процес сучасних технологій організації самостійної роботи.

Вивчення науково-педагогічної літератури та власний досвід показують, що професійна спрямованість самостійної роботи курсантів ЗВО стає джерелом їх навчальної та громадської активності, сприяє розвитку організаторських, конструктивних та командирських якостей, а також позитивно впливає на виховання у курсанта професійного обов'язку.

Сучасні дослідники по-різному трактують поняття та сутність самостійної роботи. Можна навести декілька прикладів трактування поняття «самостійна робота».

Самостійна робота – це спеціально організована діяльність студентів (курсантів) з урахуванням їх індивідуальних особливостей, спрямована на самостійне виконання навчальних завдань різних рівнів складності як аудиторних занять, так і в позааудиторний час. Метою організації самостійної роботи студентів (курсантів) є її спрямування на виконання соціального замовлення, тобто формування у студентів (курсантів) уміння самостійно поповнювати свої знання, орієнтуватися у потоці наукової інформації [10, с. 23].

Як стверджує В. Петрук, «самостійна робота – це навчання, яке визначає здатність студентів (курсантів) усвідомлено для себе ставити завдання, цілі, планувати власну діяльність, здійснювати її» [145]. Зокрема самостійна робота визначається, як планова робота курсантів, яка виконується за завданням та під методичним керівництвом викладача, але без його особистої участі.

В. Козаков [96] стверджував, що вміння самостійно працювати, думати, осмислювати навчальний матеріал, засвоювати його та вміти

застосовувати свої знання стає основною передумовою ефективного формування у студентів (курсантів) професійної самостійності, а також успішного навчання.

Зазначені вище поняття відображають багатозначність терміна «самостійна робота», тому науковці є одностайні в тому, що однозначно тлумачити її не можна. Істотно відрізняються погляди науковців і стосовно того, хто організовує самостійну роботу. Наприклад, Г. Романова зазначає: «самостійна робота – це діяльність, що здійснюється на основі самоуправління студентів (курсантів) та опосередкованого управління з боку викладачів» [165]. Ю. Палкін припускає, що така робота може здійснюватись студентом (курсантом) як за попередньо підготовленим викладачем завданням, так і за власним покликанням [138].

Також ми можемо виділити п'ять основних функцій самостійної роботи курсантів, що формують професійний обов'язок: пізнавальна, поведінкова, прогностична, коригуюча та виховна.

Пізнавальна функція визначається засвоєнням курсантом систематизованих вимог щодо професійного обов'язку. Поведінкова функція – це виконання вимог щодо професійного обов'язку та їх творче застосування. Прогностична функція є вмінням курсанта вчасно передбачати й оцінювати як можливий результат, так і саме виконання професійного обов'язку. Коригуюча функція визначається вмінням вчасно коригувати свою діяльність. Виховна функція – це формування професійного обов'язку як риси характеру.

Шляхом реалізації умови є опосередкованість впливу педагога на формування професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту, який характеризується переорієнтацією ролі педагога на консультанта, керівника, який опосередковано організує навчальну і позанавчальну роботу курсантів і студентів, надає ширші можливості для власної самоактуалізації та розвитку. Викладач (командир) має систематизувати самостійну роботу

курсантів щодо виховання у них професійного обов'язку. Така організація передбачає декілька етапів:

- початковий етап передбачає визначення викладачем (командиром) обсягу та характеру самостійної роботи, переліку обов'язкових знань, навичок;
- організаційний етап – викладач (командир) організовує самостійну роботу курсантів, розробляючи її інформаційно-методичне забезпечення;
- оцінний етап – викладач (командир) відстежує якість самостійної роботи з використанням різноманітних способів: перевірка за індивідуальним планом; опитування; взаємоперевірка, самоконтроль; вибіркового контролю для визначення ступеня самостійності виконання роботи
- підсумковий етап – підбиття підсумків самостійної роботи. Передбачений матеріал виноситься на поточний і підсумковий контроль, де викладач (командир) підсумовує роботу кожного курсанта.

Зміна підходів до управління та розширення функцій самостійної роботи майбутніх фахівців цивільного захисту зумовлює зміни у взаємовідносинах між викладачем (командиром) і курсантом як рівноправними суб'єктами навчальної діяльності, тобто коригує всі психолого-педагогічні (організаційні, методичні) засоби забезпечення самостійної роботи.

Одним із поширених та ефективних засобів реалізації умови є самоврядування. Студентське (курсантське) самоврядування – це самостійна громадська діяльність студентів (курсантів), що надає право та можливість вирішувати питання навчання та побуду, захисту прав та інтересів студентів (курсантів).

З цією метою створюються органи студентського (курсантського) самоврядування, які вирішують питання, що належать до їх компетенції.

Самоврядування – це право і можливість курсантів (студентів), вирішувати питання навчання і побуту, захисту прав та інтересів студентів, а

також брати участь в управлінні закладом вищої освіти [52]. Унікальна особливість студентського самоврядування проявляється в тому, що воно є вагомим елементом загальної структури управління виховним процесом у закладі вищої освіти і обов'язково передбачає вивчення громадської думки і конкретних ініціатив для максимального врахування інтересів та потреб студентів. Історія розвитку студентського самоврядування свідчить, що його пріоритетом завжди була виховна діяльність [88].

Серед завдань діяльності органів самоврядування є:

- залучення студентів (курсантів) до реалізації молодіжної політики;
- забезпечення захисту прав й інтересів студентів (курсантів), зокрема стосовно організації навчально-виховного процесу;
- забезпечення виконання студентами (курсантами) своїх обов'язків, запобігання вчиненню ними порушень дисципліни та законності;
- сприяння навчальній, науковій та творчій діяльності;
- сприяння діяльності гуртків, товариств, об'єднань, клубів за інтересами, художньої самодіяльності, проведення вечорів відпочинку, конкурсів, ігор КВК, спортивно-масових заходів тощо;
- здійснення роботи щодо співробітництва з студентами (курсантами) інших закладів вищої освіти з метою обміну досвідом роботи;
- співпраця з викладачами, викладачами-наставниками взводів, кураторами груп;
- оцінка діяльності студентів (курсантів), внесення відповідних клопотань керівництву щодо заохочення кращих та притягнення до відповідальності порушників.

Серед розмаїття форм організації органів курсантського та студентського самоврядування, які створюються у закладах вищої освіти (парламент, сенат, старостат, студентський ректорат, студентські деканати, курсантські та студентські ради тощо).

У повноваження курсантських та студентських рад входить організація заходів з підтримки правопорядку і дисципліни, що сприяє забезпеченню необхідних умов для здобуття студентами якісної освіти: здійснення контролю за дотриманням студентами правил внутрішнього розпорядку, координація діяльності старост, наставників академічних груп, вжиття спільно з деканатами оперативних заходів громадського, дисциплінарного та виховного впливу на порушників культури та етики поведінки, спілкування. Позитивному ставленню до соціального життя у ЗВО, підвищенню інтересу та соціальної активності студентів сприяють різноманітні конкурси, складання рейтингів груп з успішності й дисципліни [121, с. 235].

Курсантське та студентське самоврядування здійснюється на рівні академічної групи, курсу, інституту, гуртожитку, закладу вищої освіти. Субординація і взаємодія органів студентського самоврядування (студентських рад, студентських профспілок, студентських наукових товариств, студентських рад гуртожитків) відбувається у кожному закладі освіти по-різному: в одних діють структури, що координують діяльність студентських самоврядних організацій; у інших — вони всі підпорядковані студентській раді чи, навпаки, студентському профкому; в третіх — вони конкурують між собою чи подекуди мають ворожі стосунки. На базі деяких органів студентського самоврядування діють однойменні молодіжні громадські організації, що дозволяє їм виступати суб'єктами грантодавчих відносин. Таким чином, організація системи студентського самоврядування має здійснюватися на основі урахування суб'єктивної позиції студента у всіх сферах життєдіяльності вишу, динамічності — періодичної виборності та звітності, стимулюванні мотивації до участі у самоврядуванні, розширенні повноважень студентського самоврядування з ростом рівня організаційно-управлінської компетенції, активності і свідомості членів студентської громади [113, с. 261].

Ефективність роботи з формування дієздатних органів курсантського (студентського) самоврядування значною мірою залежить не лише від бажання, відношення, вихованості, рівня обізнаності самих учасників даного самоврядування, але і від особи, яка поступово, професійно, невимушено здійснює дозоване курівництво та управління зазначеними органами самоврядування. У цьому аспекті в Академії важлива роль відводиться авторитетному куратору, який відповідним чином теоретично підготовлений, морально вихований, має достатній досвід педагогічної діяльності, може стати взірцем для молодого покоління.

З вище наведеного можна зробити висновок, що самостійна робота курсанта є одним з вагомих методів виховання професійного обов'язку майбутніх працівників ДСНС. Це ставить вимоги до пошуків нових форм виховної роботи у спеціалізованих військових ЗВО, коли допомога і контроль з боку педагога, командира-вихователя не пригнічуватимуть ініціативи курсантів, а привчатимуть їх самостійно вирішувати питання організації, планування та контролю за своєю навчальною діяльністю, виховуючи самостійність як особисту рису характеру.

Я. Карлінська звертає увагу на важливість формування позитивної мотивації самостійного навчання; створення сприятливої емоційної атмосфери, налагодження партнерської взаємодії між педагогами і студентами [86, с. 170]. Мотивація спонукає особу розвивати свої схильності, можливості, здійснює вплив на формування особистості та розкриття її творчого потенціалу в майбутній професійній діяльності. Знання повинні бути актуалізовані й об'єднані навколо певної проблеми, мати багатобічний й цілісний характер та переведені на мову практичних дій. При цьому необхідно передбачити активну участь студентів у такому процесі, оскільки це є важливим принципом формування внутрішньої мотивації студентів до вивчення навчального матеріалу [51, с. 90-91].

У результаті підвищення мотивів відбувається перебудова сприйняття, мислення, переорієнтації інтересів. Формування інформаційної компетентності сприяє розвитку особистості, творчого потенціалу, формує вищі цілі у житті та спонукає до їх досягнення.

Виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту вимагає системного використання зовнішніх та внутрішніх організаційно-педагогічних умов. Зовнішніми є умови створення мотиваційно-стимулювального освітньо-виховного середовища та моніторингу якості виховання професійного обов'язку.

Внутрішніми умовами є умови поєднання традиційних та інноваційних форм та методів виховання професійного обов'язку, організації ефективної педагогічної взаємодії у системі «викладач (командир)-курсант», організації позанавчальної виховної роботи (організація самовиховної роботи). Всі зазначені вище організаційно-педагогічні умови мають застосовуватися цілеспрямовано та якісно впливати на результати виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Організаційно-педагогічні умови виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту реалізуються шляхом: реалізації професійних запитів; реалізації особистісних потреб; забезпечення якості професійної підготовки.

Організаційно-педагогічні умови, запропоновані в рамках нашого дослідження, є структурною частиною моделі виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, Тому подальше дослідження передбачає побудову моделі виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, запровадження якої надає якісний результат готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку. У наступному підрозділі розроблені критерії, показники та рівні готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку.

Для побудови моделі було використано методи: аналіз науково-педагогічної літератури для обґрунтування вибору моделі виховання та саме моделювання. Метод моделювання є способом пізнання педагогічного явища, що дозволяє оцінювати зв'язки між елементами навчально-виховного процесу, за допомогою якого можна описувати різні сторони педагогічної діяльності. Застосування методу моделювання у педагогічних дослідженнях зумовлює вивчення педагогічних явищ і процесів на спеціальному об'єкті – моделі. Моделювання педагогічних явищ належить до теоретичного пізнання.

У науково-педагогічній літературі пропонуються різні види моделей. Поруч з поширеними (теоретичними, структурними, функціональними), існують тематичні означення моделей (наприклад, організаційні, формувальні, проєктивні, технологічні, кібернетичні, інформаційні тощо). Спостерігається поява багатьох абстрактних моделей, серед яких є модель школи культури здоров'я, модель навчально-виховного комплексу, модель формування соціальної компетентності, модель розвитку творчого потенціалу тощо. Розглянемо декілька способів побудови моделей виховання, які можна застосувати при побудові моделі виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, зокрема проєктивні, організаційні, структурні, функціональні та формувальні.

У праці Т. Мироненко було розроблено проєктивну модель формування громадянської зрілості студентів, яка складається з трьох блоків. Компонентами першого блоку виступили: громадянська самосвідомість, світогляд, патріотизм, політична та правова культура, соціальна активність. Компонентами другого блоку є педагогічні умови: поаспектне навчання студентів із використанням громадянської тематики, впровадження технології комунікативного навчання, соціокультурний підхід із використанням автентичного матеріалу, залучення студентів до громадянських цінностей свого народу. До третього блоку проєктивної

моделі ввійшли експериментальні навчально-виховні засоби, виховні справи, педагогічна практика, міжнародний студентський клуб [130].

Н. Нікітіна запропонувала модель-проект системи громадянської освіти, що передбачає активне включення учнів у громадську діяльність (виконання доручень, участь у заходах, клубах, товариствах; організація роботи «Школи лідерів», система учнівського самоврядування [135, с. 156–161].

Виховання громадянської культури особистості особливо актуально в перехідному суспільстві, де закладаються основи демократичної ментальності, у громадян трансформуються цінності, поняття про права та обов'язки людини, виховується здатність до критичного мислення, вміння відстоювати свої права, інтереси, переконання, усвідомлювати свої обов'язки і виявляти терпимість до поглядів інших людей, керуватися в прояві соціальної активності демократичними принципами [40, с. 3].

У дослідженні З. Бондаренко подано обґрунтування розробки моделі організації волонтерської роботи в умовах закладу вищої освіти, спрямованої на підвищення рівня підготовки студентів до здійснення професійних функцій шляхом залучення їх до добровільної діяльності, підтримки та розвитку соціальних ініціатив. Охарактеризовано форми та методи позааудиторної роботи в межах надання волонтерами різних видів послуг, а саме: освітніх, соціально-педагогічних, посередницьких, правових, інформаційних, просвітницьких тощо [16, с. 55].

Організаційно-педагогічну модель національно-патріотичного виховання розроблено Т. Гавлітіною. Її складовими є удосконалення управління, зміна управлінських функцій у виховному процесі, створення ефективної організаційної структури управлінських дій, узгодження дій об'єктів і суб'єктів виховання, запровадження моніторингу патріотичного виховання на основі педагогічного аналізу та структури контролю за виховним процесом [32].

Н. Волкова розглядає патріотичне виховання як складову громадянського виховання, зазначаючи, що виховання громадянина має бути спрямованим на розвиток патріотизму, національної самосвідомості, культури міжетнічних відносин, планетарної свідомості, політичної культури, дбайливого ставлення до природи, моральності, культури поведінки особистості [30, с.104].

Процес патріотичного виховання студентської молоді у вищому навчальному закладі, за Ю. Красильником, можна визначити як організований, планомірний і цілеспрямований процес передачі особистості студента національних цінностей і норм культури, спрямований на формування патріотичних якостей: патріотичної свідомості (знань, поглядів, переконань, оцінок, ідеалів), патріотичних почуттів (любви до Батьківщини, поваги до історії України, традицій народу, відповідальності за долю України), морально-вольових рис характеру (обов'язку, настанов, мотивів, рішень), патріотичної поведінки та діяльності (дій, учинків, навичок, умінь, звичок, звичаїв), певних психологічних якостей [112, с. 264].

Л. Рехтета запропонувала структурну модель громадянського виховання у позаурочній діяльності, до складу якої увійшли правові, політичні й моральні знання; патріотизм; правосвідомість; гуманність; культура відносин; дотримання моральних норм, прийнятих у суспільстві; знання державної мови; працелюбність. У структурі моделі також є пізнавально-світоглядний; емоційно-почуттєвий; поведінково-дійовий критерії [163, с.179-188].

Т. Якимович розробила формуючу модель інтеграції теоретичного і виробничого навчання, яка передбачає цілеспрямоване управління процесом засвоєння знань і умінь. Вона враховує послідовність переходів від репродуктивного рівня до творчого. У процесі навчання створюються умови для визначення способів формування знань й умінь з потрібними параметрами, розроблення орієнтаційної основи діяльності, вибору методів

навчання, які формують конкретні рівні умінь майбутнього фахівця у межах вибраної спеціальності [213, с. 209].

У дослідженні А. Фрідріх побудовано функціональну модель формування національної самосвідомості. Модель включає три блоки: психологічний (формування інтелектуально-пізнавальних, мотиваційно-емоційних, вольових і ціннісних аспектів, світоглядних і поведінкових характеристик студентів); дидактичний (засвоєння студентами знань, умінь і навичок, необхідних для реалізації настанов національного виховання в професійній підготовці), виховний (формування гуманістичних, естетичних, патріотичних якостей особистості) [199, с.78–81].

О. Попадич запропоновано функціональну модель правового виховання майбутніх фахівців комп'ютерної галузі, що охоплює: мету, педагогічні умови; підходи, принципи, форми, методи, навчально-методичне забезпечення, результат правового виховання; компоненти, критерії, показники та рівні правової вихованості майбутніх фахівців комп'ютерної галузі. Функціональна модель правового виховання базується на комплексі загальнонаукових підходів (компетентнісний, особистісний, діяльнісний) та педагогічних принципів (особистісного прикладу і авторитету викладача, виховуючого колективу, свідомості й активності, виховної діяльності та індивідуального і диференційованого підходу у вихованні) [151].

Побудова моделі виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту обумовила необхідність окреслити окремі її складові. Цільовий блок запропонованої у дослідженні моделі вміщує соціально-концептуальне, поетапне та оперативне цілепокладання (відповідно до рівня поставлених цілей формування професійного обов'язку). Метою дослідження є готовність до виконання професійного обов'язку майбутнім фахівцем цивільного захисту – складне цілісне утворення, інтегративна якість особистості, складовими якої є позитивне ставлення до професії, усвідомлені знання соціальної значущості своєї професійної

діяльності, професійні вміння, що є передумовою успішної професійної діяльності. Серед професійних якостей фахівця цивільного захисту, які необхідні для виконання ним функціонально-професійного обов'язку: загальні якості військового професіонала; морально-вольові якості; якості військової спеціалізації; службово-посадові якості.

Результативність моделі забезпечувалася окресленими у дослідженні підходами до організації навчально-виховного процесу: антропоцентричний, соціоцентричний, середовищний, контекстуальний, аксіологічний, компетентнісний, гуманістичний, деонтологічний, діяльнісний. Результати виховання на основі гуманістичного підходу представлені у формі особистісного зростання, самоактуалізації, саморозвитку майбутнього фахівця. Згідно з діяльнісним підходом виховання майбутнього фахівця відбувається в процесі включення його у різні види діяльності та входження особистості у певну соціальну групу. Прикладом організації виховання майбутніх фахівців цивільного захисту у закладах вищої освіти на основі діяльнісного підходу є студентське самоврядування. Контекстуальний підхід акцентує увагу на тому, як відбувається організація виховного процесу майбутніх фахівців цивільного захисту одночасно на декількох рівнях (курсантів та студентів). Перевагами середовищного підходу є [214]: дослідження ситуації впливу на особистість спеціально створеного середовища, виходячи з наявності двох джерел: особистісного та професійного досвіду фахівця і того, що представляє середовище та вивчення питання їхньої інтеграції. Він дає можливість студенту самостійно орієнтуватися в прискорюваному потоці інформації й забезпечує при цьому максимум адаптації. Цей підхід, виявляючи умови включення студента як суб'єкта в освітній процес, застосовуючи весь арсенал педагогічних засобів, дозволяє розробити технологію, яка враховуватиме вплив на всі аналізатори, сприятиме цілісності та гармонійності впливу на особистість.

Дієвість моделі забезпечувалася реалізацією принципів виховання професійних якостей майбутнього фахівця цивільного захисту: соціальної відповідності та системності виховного процесу; принцип єдності виховання, освіти, навчання і розвитку; принцип єдності особистості, середовища, діяльності і поведінки; принцип індивідуалізації мети професійного виховання, єдності національної і професійної гідності; принцип моральності професійної діяльності. Центральне місце у межах змістового блока моделі компонента належить основним видам діяльності майбутніх фахівців цивільного захисту щодо виконання професійного обов'язку: людина-людина (захист населення), людина-природа (екологічний захист), людина-техніка (загрози техногенного характеру), людина-знакова система (захист інформації). Фахівці цивільного захисту виконують обов'язок зумовлений вимогами держави, закону, громадськості, патріотизму, а також під впливом власних внутрішніх переконань. У цьому зв'язку можна виділити такі види обов'язку, що певною мірою стосуються майбутньої діяльності курсанта: національний, суспільний, державний, громадський, моральний, духовний, професійний, службовий, функціональний.

Структурними компонентами моделі виховання професійного обов'язку є: зовнішні та внутрішні умови виховання професійного обов'язку. Зовнішніми є умови створення мотиваційно-стимулювального освітньо-виховного середовища та моніторингу якості виховання професійного обов'язку. Внутрішніми є умови поєднання традиційних та інноваційних форм та методів виховання професійного обов'язку, організації ефективної педагогічної взаємодії у системі «викладач (командир)-курсант», організації позанавчальної виховної роботи (організація самовиховної роботи).

У моделі представлено функціональний блок, що окреслює виховну взаємодію між суб'єктами виховання: педагоги, командири-вихователі, куратори, колектив, курсан (студент). Суб'єктами виховної роботи є: перемінний особовий склад (курсанти), постійний особовий склад (офіцери),

адміністративно-керівний склад, органи самоврядування. Викладач (командир) має систематизувати роботу щодо виховання професійного обов'язку. Така організація передбачає декілька етапів: початковий етап передбачає визначення викладачем (командиром) обсягу та характеру виховної роботи; організаційний етап – викладач (командир) організовує виховну роботу, розробляючи її інформаційно-методичне забезпечення; оцінний етап – викладач (командир) відстежує якість виховної роботи з використанням різноманітних способів: перевірка за індивідуальним планом; опитування; взаємоперевірка, самоконтроль тощо; підсумковий етап – підбиття підсумків виховної роботи.

Виховний вплив здійснюється через методи виховання професійного обов'язку (традиційні та інноваційні), форми на рівні організації навчальної та позанавчальної роботи. Методики виховної роботи передбачають: інформаційно-виховні (інформування, доповіді, лекції, тематичні стенди, виставки, бесіди, позитивні і негативні приклади); інтерактивні методи виховної роботи («круглі столи», зустрічі, мистецькі свята, екскурсії, ігри вільний мікрофон, дискусія, дебати); самовиховання. Результативний блок моделі виховання формування професійного обов'язку передбачає готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до його виконання, зростання свідомості сприйняття, виховання світогляду, розширення кругозору, розвиток самосвідомості.

Отже, за всіма ознаками нами розроблено структурно-організаційну модель виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, структурними компонентами якої є: мета виховання; компоненти виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту (мотиваційно-стимулюючий, когнітивно-ціннісний, морально-поведінковий), зовнішні та внутрішні умови виховання професійного обов'язку; зміст, форми та методи виховної роботи щодо професійного обов'язку; результат: готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку (рис.2.1).

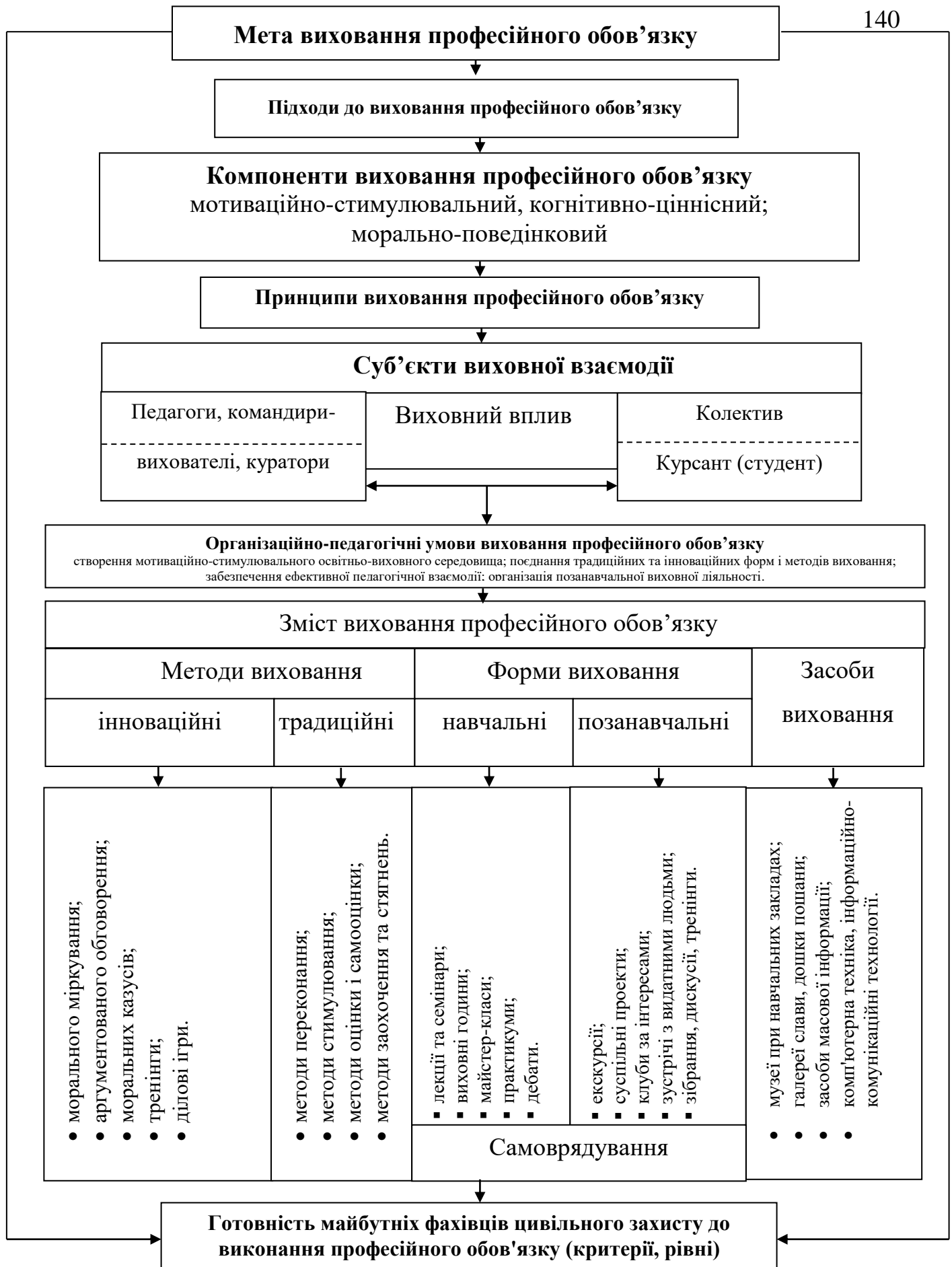


Рис.2.1. Структурно-організаційна модель виховання професійного обов'язку в майбутніх фахівців цивільного захисту

2.3. Методики виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту

З метою виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту ми аналізували методи, форми та засоби виховання. У процесі виховання професійного обов'язку застосовуються як традиційні (переконання, стимулювання, оцінки і самооцінки, заохочень, стягнення) та інноваційні (морального міркування, аргументованого обговорення, моральних казусів, тренінги, ділові ігри, бесіди симуляції) методи виховання.

Організаційні форми виховання професійного застосовуються у навчальному процесі (лекції, семінари, практикуми, майстер-класи, дебати, дискусії), у позанавчальній роботі (екскурсії, суспільні проекти, клуби за інтересами, зустрічі з видатними людьми, зібрання). Універсальними формами є ради курсантського та студентського самоврядування, презентації, робота у малих групах, тренінги, ділові ігри тощо. Виявлено, що необхідна збалансованість між індивідуальними та груповими, навчальними та позанавчальними формами виховної роботи. Використання групових форм навчальної виховної роботи допомагає найбільш продуктивно формувати у майбутніх фахівців знання та досвід професійної поведінки. Індивідуальні форми є основою позанавчальної роботи як викладачів, так і командирів-вихователів. Саме вони дозволяють корегувати поведінку та розвивати професійну рефлексію майбутніх фахівців цивільного захисту.

Важливими засобами виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту є музеї при навчальних закладах, галереї слави, дошки пошани, засоби масової інформації, комп'ютерна техніка, інформаційно- комп'ютерні технології.

За допомогою цих форм, методів та засобів розробляються конкретні методики виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Розглянемо деякі з них.

Методики роботи куратора групи.

Досить цікавою для куратора є методика залучення самих курсантів (студентів) до проведення виховних годин.

Це відбувається так: група поділяється на кілька мікрогруп. Спочатку куратор може доручити підготовку спільних заходів кожній мікрогрупі окремо, а потім може запропонувати курсантам чи студентам готувати той матеріал, який, на їхню думку, викличе найбільший інтерес у присутніх. Цінність даної методики полягає в тому, що підвищується активність курсантів (студентів), формуються комунікативні та організаторські вміння.

У роботі куратора існує проблема вибору тематики виховних годин. Вікова різниця, яка об'єктивно наявна між куратором та студентами (курсантами), призводить до деяких непорозумінь, тому цю проблему можна розв'язати за допомогою мозкового штурму. У результаті куратор дістає велику кількість цікавих ідей та пропозицій, що підтверджує прагнення групи до співпраці з куратором.

Слід назвати ще один досить важливий функціональний обов'язок куратора – це вивчення та дослідження процесу поведінки та діяльності як окремих курсантів (студентів), так і навчального взводу (академічної групи) в цілому. Дослідження мають тривати протягом усього навчання і бути спрямовані на розв'язання конкретних виховних завдань.

Куратор повинен стежити та аналізувати ефективність виховної роботи, розвиток творчої ініціативи курсантів та студентів, самоврядування; вести індивідуальну роботу з курсантами та студентами; виявляти нахили і здібності студентів і сприяти їх участі в роботі наукових та творчих гуртків, культурних товариств, клубів за інтересами, спортивних секцій, у художній самодіяльності; тримати в полі зору успішність курсантів і студентів, встановлювати контакти з відповідними кафедрами з метою створення належних умов для навчання, надання їм необхідної допомоги, здійснення заходів для роботи з обдарованими курсантами та студентами; висловлювати

свої рекомендації курсантській або студентській групі щодо проведення кураторських годин, сприяти залученню курсантів і студентів до факультетських та загальноуніверситетських заходів; піклуватися про житлово-побутові умови курсантів і студентів, їх культурний відпочинок, брати участь у розподілі місць у гуртожитку, періодично відвідувати його; вносити пропозиції щодо відзначення і заохочення кращих курсантів та студентів; нести відповідальність за свою роботу перед деканатом і кафедрою [140].

Серед основних форм виховної роботи кураторів є кураторські години, які можуть проводитися у вигляді бесід, "круглих столів", дискусійних клубів, інших заходів виховного впливу в аудиторіях (із залученням фахівців різного профілю); культпоходів історичними місцями рідного краю, до музеїв, картинних галерей, на виставки, в театри; індивідуальна виховна робота з курсантами та студентами з урахуванням їх індивідуальних особливостей.

Методики діагностики професійної придатності

Методи вивчення особистості курсанта та студента груп поділяються залежно:

- від характеру участі курсантів і студентів у їх проведенні — на пасивні (спостереження, кількісний і якісний аналіз продуктів діяльності) та активні (анкетування, тестування, соціометричні вимірювання);
- від часу проведення — на одномоментні (анкетування, тестування) та тривалі (цілеспрямоване спостереження);
- за сутністю — на неекспериментальні (спостереження, анкетування, бесіда тощо), діагностичні (тести, шкалування), експериментальні.

Для об'єктивності анкетування бажано провадити його анонімно.

Програма вивчення особистості студента (курсанта):

1. Моральні якості. Загальний рівень морального розвитку, знання морально-етичних норм і правил, поведінка, соціально-моральний статус у

групі, рівень та особливості спілкування в групі, рівень правової культури, законослухняність, здатність до самооцінки, особливості вияву дисциплінованості, відповідальності, совісті, соціальної зрілості й активності, милосердя.

2. Розумовий розвиток. Загальний розумовий розвиток, рівень інтелекту, потенційні розумові можливості, інтереси, нахили, ставлення до знань, навчання, сформованість пізнавальних мотивів, рівень володіння методами самоосвіти, успішність, її адекватність розумовим можливостям.

3. Трудове виховання. Сформованість ставлення до праці різних видів, мотиви трудової діяльності, уміння та навички праці із самообслуговування, культура праці, рівень і стійкість професійної орієнтації.

4. Естетична вихованість. Сформованість естетичних смаків.

5. Компоненти психічного розвитку. Розвиток уваги, культури мови, почуттів, особливості пам'яті та мислення, волі, виявів характеру. Темперамент.

6. Висновки. Позитивні якості особистості, недоліки та складності, шляхи подолання.

Методики виховного впливу колективу.

Для підсилення виховного впливу колективу застосовували як традиційні методи (діалоги, дискусії, обговорення), так і інноваційну методику ситуативного вибору (метод морального міркування на основі життєвих та формальних ситуацій, групові дискусії з використанням моральних дилем, метод аргументованого обговорення, етичної поведінки, моральних казусів).

При використанні методу ситуативного вибору основна увага приділяється етичному аналізу і вирішенню життєвих і професійних ситуацій. На спеціальних заняттях (з урахуванням групи і особливостей виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту) пропонуються для вивчення, розбору, оцінки, рішення різні професійні

ситуації з практики. Ситуації представляються їм в словесному вигляді, з демонстрацією фотографій (слайдів), фрагмента відео- або кінофільму, а також з елементами ділової гри. Питання повторюються декількома учасниками, а подальше обговорення відповідей і вибору правильного вчинку ведеться колективно.

Доцільно обговорювати ситуації, узяті з життя колективу або окремих членів. Після ознайомлення з ситуацією ведучий заняття пропонує відповісти на питання (два-п'ять і більше), наповнені етично-моральним сенсом і які ще більше заглиблюють аналіз. Пропонуємо такі теми:

Наша група – колектив. У своїй групі ви навчатиметесь декілька років. Ці роки залишать найсвітліші спогади, якщо група - дружний, веселий колектив. Чи впевнені ви, що група не залишить вас у біді, завжди допоможе, протягне руку?

Чому деякі курсанти (студенти) ні з ким не дружать, увесь час наодинці, живуть осібно? Адже вони збіднюють собі життя, не приносять користі колективу групи. Як ви до них ставитесь?

Хто такий, на вашу думку, друг? Хто такий товариш? Чи дружать курсанти (студенти) в групі? Як група розцінює цю дружбу? Кого ви вважаєте справжнім товаришем?

Курсант (студент) дорожить колективом лише тоді, коли він учасник усього доброго, що робить колектив. Чи всі беруть участь у справах групи?

Колектив у групі створюється і перевіряється лише за конкретними справами (навчання, суспільно-корисна праця, культурний відпочинок), а не розмовами. З чого слід розпочинати створення колективу у своїй групі?

Чи є у вашій групі протистояння "міських" і тих, хто мешкає в гуртожитку? Що ви особисто робите, щоб об'єднати групу в дружний колектив?

Методики самовиховання

Розглянемо особливості методики активізації саморефлексії, правильної самооцінки, стимулювання звички і спонук до самовиховання і саморозвитку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Лист самооцінки в методиці «Я сам». Порядок застосування методу такий:

1. Тим, хто проводить індивідуальну роботу, роз'яснюються цілі, завдання оволодіння самооцінкою і даються рекомендації щодо користування листом самооцінки;

2. Вказується у необхідність щодня прочитувати правила для поживалення їх в пам'яті і керуватися ними;

3. У перший тиждень роботи обов'язково раз на тиждень (а можна і щодня за рекомендацією педагога) проставляти собі оцінки по дотриманню правил.

Оцінки визначаються за критеріями: виконував завжди – 5; частіше виконував, ніж не виконував – 4; виконував і не виконував в 50% випадків – 3; частіше не виконував, ніж виконував – 2; не виконував з різних причин – 1. Можливо, оцінки, що виставляються самому собі, будуть не зовсім об'єктивними і часто завищеними. Але є два педагогічно значущих моменти. По-перше, майбутні фахівці цивільного захисту періодично проглядають правила поведінки щодо виконання професійного обов'язку і роздумують над оцінкою кожного; правила запам'ятовуються, мимоволі спливають у пам'яті в ситуаціях реального життя і діяльності, курсант починає регулювати поведінку.

По-друге, можна застосовувати заходи, що підвищують об'єктивність оцінок. Для цього командир (педагог) спостерігає за поведінкою курсантів і звіряє оцінки з своїми, робить зауваження, якщо оцінки розходяться. Ефективна і форма групового обговорення за підсумками роботи (у парах,

групах три-чотири учасники). Робота не повинна переходити в жорстко адміністративний тиск, а носити доброзичливий, рекомендаційний характер.

Тренінгові методики виховання професійного обов'язку

У позанавчальній діяльності доцільно використовувати психолого-педагогічні тренінги відпрацювання курсантами та студентами дій у типових ситуаціях, зокрема тренінговий курс «Я готовий до виконання професійного та службового обов'язку». Вони вчаться адекватно оцінювати себе, своє місце в групі, ефективно взаємодіяти тощо. Під час тренінгів використовувались конкретні професійні ситуації.

Основними завданнями тренінгів, спрямованих на виховання позитивного ставлення до професійного обов'язку є:

1. Аналіз сутності професійного обов'язку – когнітивний компонент виховання професійного обов'язку;
2. Позитивне ставлення до професійного обов'язку – емоційний компонент виховання професійного обов'язку;
3. Навчання навичкам професійної поведінки – поведінковий компонент виховання професійного обов'язку.

Тренінговий курс «Я готовий до виконання професійного та службового обов'язку» спрямований на те, щоб викликати емоційний відгук, почуття й переживання, активізувати пізнавальні психічні процеси, сприяти висловлюванню власної думки. Ми також враховували потребу майбутніх фахівців цивільного захисту до самопізнання, визначення свого місця у професії, у системі цивільного захисту тощо.

Методика підготовки та проведення тренінгового курсу «Я готовий до виконання професійного та службового обов'язку» (див. додаток М) ґрунтувалася на принципах:

1. Опора на позитивні почуття та особистісний інтерес студента до виконання професійного обов'язку;

2. Заохочення майбутніх фахівців цивільного захисту до самостійної роботи над розвитком професійних якостей;

3. Визначення впливу командира на ставлення до професійного обов'язку.

Визначення рівня готовності до виконання професійного обов'язку проводилось за допомогою парних й групових форм взаємоконтролю, самоконтролю, виправлення допущених помилок, осмислення їхніх причин. Важливими аспектами оцінювання виступали заохочення, створення ситуації успіху, проблемних ситуацій, навчально-пізнавальна гра, спонукання до пошуку альтернативних рішень, виконання творчих завдань, робота в мікрогрупах. Після завершення тренінгу учасники обмінювалися своїми почуттями, враженнями, думками.

Під час тренінгу увага акцентувалася на засвоєнні інформації щодо виконання професійного обов'язку, організовувалася діяльність, яка сприяла розвитку професійних якостей.

Методики виховання професійного обов'язку з використанням ділової гри

Важливе місце у процесі виховання професійного обов'язку займають ділові ігри, під час яких студент здобуває досвід розв'язання проблем, пов'язаних з виконання професійного обов'язку.

У діловій грі навчально-пізнавальна діяльність є діяльністю особистості, що відбувається в системі «я та інші». Вона мотивується особистими досягненнями, намаганням реалізувати свої творчі сили та здібності, а також мотивацією обов'язку (відповідальності особистості перед іншими і перед собою) [143, с. 9].

Перед проведенням ділової гри учасників ознайолювали з функціональними обов'язками, розподіляли ролі та надавали необхідні документи. Ділові ігри були організовані у такий спосіб, щоб викликати в студента бажання зрозуміти, чому потрібно поводитися так чи інакше. Під

час гри необхідно було виконати професійне завдання. Гра допомагає оцінити власне сприйняття професійного обов'язку, розглянути різні варіанти професійної поведінки. У процесі гри студенти (курсанти) мали бути зосередженими на пошуку шляхів виконання професійного обов'язку.

Методики виховання професійного обов'язку на основі інформаційно-комунікаційних технологій

Важливими є методики виховної роботи із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. Наприклад, у ЛДУБЖД «Віртуальний університет» розроблено на основі відкритої міжнародної системи Moodle, що призначена для автоматизації та впровадження елементів дистанційного навчання в освітній процес. Moodle – це Web-орієнтовна система управління освітнім процесом, яка є проектом з відкритим кодом (Open Source Project), має засоби для розробки та публікації навчальних курсів, дозволяє створювати та керувати студентськими групами, тобто є повноцінною навчальною системою, що орієнтована на використання мережі Internet або локальної мережі. У Moodle викладачами ЛДУБЖД розроблені електронні підручники з різних дисциплін, при розробці яких враховувалось, що: немає обмежень в обсязі методичного матеріалу; можна розмістити будь-які кольорові ілюстрації і графіки; постійно працювати над матеріалом та вносити необхідні зміни; включати анімацію (це може бути Flash-анімація, або Java-апплет) у свій підручник; розробити тестові вправи для самоконтролю; одночасно працювати кільком людям над розробкою електронного підручника; якщо є готовий методичний посібник в електронному вигляді (Word або HTML – документ), можна досить швидко створити на його основі електронний курс у Moodle; студенти можуть зайти в систему і працювати з методичним матеріалом через мережу Internet. Окрім цього, є додаткові зручні механізми, що дозволяють вести переписку з групою студентів. Студент може легко одержати доступ до необхідного матеріалу, пройти тестові завдання та поставити запитання викладачу.

Однією з головних переваг системи Moodle є можливість адаптації навчальних дисциплін у цій програмній оболонці під кредитно-модульну систему. Викладач у Moodle виступає конструктором курсу, має необхідні інструменти для поділу дисципліни на модулі і може передбачати різні форми контролю, такі як практичні роботи, індивідуальні завдання, тестування чи контрольні роботи [94, с. 389].

Непрямий вплив інформаційно-комунікаційних технологій на формування професійних якостей майбутніх фахівців характеризується переорієнтацією ролі педагога на консультанта, керівника, який шляхом використання цих технологій посередковано організовує навчальну та позанавчальну роботу студентів, надає більш широкі можливості для власної самоактуалізації і розвитку. На рівні самостійної роботи показником виховного впливу інформаційно-комунікаційних технологій є цілісне самовизначення особистості.

Отже, на основі традиційних та інноваційних методів, форм навчальної й позанавчальної виховної роботи розробляються конкретні методики виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Нами проаналізовано особливості застосування методик роботи куратора групи, методик діагностики професійної придатності, методик виховного впливу колективу, методик самовиховання, тренінгових методик, методик виховання з використанням ділової гри та методик виховання професійного обов'язку на основі інформаційно-комунікаційних технологій.

Висновки до другого розділу

Виокремлено специфічні принципи виховання професійного обов'язку майбутнього фахівця цивільного захисту. На основі цих принципів визначено зміст, методи і форми виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Обґрунтовано, що виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту вимагає системного використання зовнішніх і внутрішніх організаційно-педагогічних умов. Зовнішніми умовами є створення мотиваційно-стимулювального освітньо-виховного середовища та моніторинг якості виховання професійного обов'язку. Внутрішніми є умови поєднання традиційних та інноваційних форм і методів виховання професійного обов'язку, забезпечення ефективної педагогічної взаємодії у системі «викладач (командир)-курсант» з урахуванням особистісних якостей учасників; організації позанавчальної виховної діяльності шляхом систематизації самовиховної роботи курсантів. Організаційно-педагогічні умови виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту реалізуються шляхом: реалізації професійних запитів; реалізації особистісних потреб; забезпечення якості професійної підготовки.

Розроблено структурно-організаційну модель виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, структурними компонентами якої є: мета виховання; компоненти виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту (мотиваційно-стимулюючий, когнітивно-ціннісний, морально-поведінковий), зовнішні та внутрішні умови виховання професійного обов'язку; зміст, форми та методи виховної роботи щодо професійного обов'язку; результат: готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку. У моделі представлено організаційний та змістовий аспекти виховного процесу.

Важливими засобами виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту є музеї в навчальних закладах, галереї слави, дошки пошани, засоби масової інформації, комп'ютерна техніка, інформаційно-комп'ютерні технології тощо.

Основні результати розділу викладені у публікаціях [59], [64], [65], [66], [68], [72], [74].

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИХОВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ОBOB'ЯЗКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

У розділі описано організацію та представлено результати педагогічного експерименту. Визначено показники критеріїв готовності до виконання професійного обов'язку.

3. 1. Критерії готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку

В умовах глобалізації та інформатизації сучасного суспільства успішна професійна діяльність працівників у сфері захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру передбачає, окрім високого рівня компетентності фахівців, уміння адаптуватися до мінливих реалій життя, знаходити нестандартні шляхи розв'язання проблемних ситуацій професійного характеру. Усе це актуалізує підвищення вимог до виконання майбутніми фахівцями цивільного захисту професійного обов'язку, їхньої творчої самореалізації, самопізнання та самовдосконалення, зумовлене новизною й нестандартністю службових завдань та постійно змінюваними ситуаціями, що їх супроводжують в аспекті їхньої діяльності.

Відповідно до завдань дослідження великий інтерес для нас мають роботи провідних вчених, які розглядали критерії готовності до виконання професійного обов'язку фахівців у галузі цивільного захисту (О. Горохівський [36]; О. Євсюков [46]; А. Капля [83]; Н. Карпунова [89]; Д. Коваленко [93]; М. Козяр [101]; С. Левченко [118]; Т. Ткаченко [189]; Р. Ваврик [18]).

Розглянемо критерії та показники професійної готовності. Види та рівні готовності детально вивчалися з позицій психології. К. Платонов готовність розглядає як властивість особистості; як стан людини перед початком діяльності [148, с. 187]. С. Максименко визначає готовність як складну динамічну структуру, сукупність інтелектуальних, емоційних, мотиваційних і вольових сторін психіки людини в їх співвідношенні із зовнішніми умовами і майбутніми завданнями, зокрема тимчасову та довготривалу готовність. У структуру довготривалої готовності входять позитивне ставлення до діяльності, професії, риси характеру, здібності, темперамент, мотивація; знання, навички, вміння; професійно важливі особливості пізнавальної сфери (сприймання, увага, мислення тощо), емоційних та вольових процесів [125, с. 72].

К. Дурай-Новакова розглядає готовність як складне особистісне утворення, багатопланову і багаторівневу систему якостей, властивостей і станів, які в своїй сукупності дозволяють певному суб'єкту здійснювати діяльність. У структурі професійної готовності вона розрізняє: професійно значущі потреби, інтереси та мотиви професійної діяльності (мотиваційний компонент); знання й уявлення про зміст професії і вимоги до професійних ролей, засоби вирішення професійних завдань, самооцінка професійної підготовленості (пізнавальний компонент); почуття відповідальності за результати діяльності, самоконтроль, вміння керувати діями, з яких складається виконання професійних обов'язків (емоційно-вольовий компонент); мобілізація й актуалізація професійних знань, умінь та навичок, адаптація до вимог професійних ролей і умов діяльності (діяльнісний компонент); налаштування на доброякісну роботу (поведінковий компонент) [43, с. 23].

Г. Васильєв визначає, що педагогічний процес, спрямований на адаптацію курсантів до умов служби та навчання буде ефективним, якщо: ВНЗ забезпечуватиме поетапну навчально-виховну роботу за всіма видами

адаптації з урахуванням адекватних кожному з них провідних факторів, педагогічних функцій і умов; реалізуватиме в навчально-виховному процесі індивідуальноорієнтований і диференційований підходи відповідно до типу професійної орієнтації особистості курсанта; складовою навчально-виховного процесу стане система емоційнопозитивного стимулювання діяльності курсантів першого курсу [21].

У дослідженні С. Будника надається перевага особистісному підходу до розуміння психологічної сутності професійної готовності майбутніх офіцерів. Готовність розглядається як соціально-детермінований і психічно зумовлений процес, як сконцентрований показник професіоналізму, як результат підготовки до діяльності, як стійке, багатоаспектне утворення особистості, що включає низку компонентів, адекватних її змісту та умовам [17, с.5].

На думку Л. Кондрашової, морально-психологічна готовність майбутнього фахівця – це складне сполучення психічних особливостей та моральних якостей особистості, які становлять основу установки майбутнього фахівця на усвідомлення функцій професійної позиції, оптимальних способів діяльності, співвіднесення своїх здібностей з подоланням труднощів, які виникають при вирішенні професійних завдань та досягненні спланованих результатів [105, с. 49].

З позицій педагогіки [8, 16, 102, 105] вирізняють такі складові готовності до професійної діяльності: формування морально-психологічних компонентів (спрямованість на професійну діяльність, усвідомлення цілей діяльності, потреби та інтереси особистості) та конкретних якостей, що забезпечують якісне виконання професійних функцій (навчальна підготовка, індивідуально-психологічні особливості та ін.). У дослідженні Ю. Корнійчука готовність визначена як інтегроване системне поєднання знань, умінь, навичок та особистісних якостей майбутнього офіцера, що характеризують його переконання, погляди, мотиви, почуття, ставлення та

відношення до виховної діяльності, а також вміння практичного застосування цих знань, умінь, навичок та особистісних якостей у процесі виховної діяльності за місцем служби [109, с. 8].

Таким чином, ми будемо спиратися на визначення готовності як особистісного утворення і враховувати, що структура готовності передбачає позитивне ставлення до того чи іншого виду діяльності, професії, адекватні їй риси характеру, здібності, темперамент, мотивація; необхідні знання, вміння та навички; усталені професійно значущі особистісні сприйняття, увага, мислення, емоційні та вольові процеси.

Внутрішні спонукальні чинники певних дій і вчинків людини зумовлюються, передусім, анатомо-фізіологічними й соціально-психологічними потребами. Формування певних мотивів відбувається через актуалізацію необхідних потреб. Поступово, під час засвоєння знань, здобуття соціального досвіду, будь-яка особистість самостійно усвідомлює потреби, які стимулюють внутрішні спонукальні сили – мотиви, програмує процес самовиховання [31, с. 101].

Настанова, зумовлена минулим досвідом, – стан готовності до певної дії в певній ситуації. Настанова виступає опосередкованою ланкою у взаємозв'язках індивіда та середовища [35, с. 340].

Виникнення настанови припускає: проінформованість щодо норми; розуміння її змісту; оцінку, тобто ступінь схвалення; ставлення до інших осіб; емоційне переживання; готовність до дії.

Формування готовності до виконання професійного обов'язку починається з мотиваційної сфери – постановки мети на основі потреб та цілей або усвідомлення людиною окресленого завдання. Важливим є те, що особистісний підхід за своєю суттю, направленістю, цілями, технологічними особливостями найбільше спрямовує курсанта на самореалізацію, а його професійне становлення забезпечує активізацію механізмів самовиховання, саморозвитку, саморегуляції особистості, що є важливою основою

формування професійного обов'язку майбутнього фахівця цивільного захисту.

На нашу думку, на готовність до виконання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту впливають:

1. Стимули – спонукання до виконання професійного обов'язку;
2. Обмеження – стримування виконання професійного обов'язку;
3. Настанови щодо виконання професійного обов'язку – взаємозв'язок індивіда та середовища.

У закладах вищої освіти системи ДСНС України це передбачає актуалізацію навчально-виховного процесу на мотивації видів діяльності курсантів, наповненні їх соціально-моральним змістом, стимулюванням процесів самоудосконалення, розвитку самостійності, ініціативи, відповідальності.

Критерії сформованості готовності включають:

1. Позитивне ставлення до професії, інтерес до неї, стійкість поглядів і намірів стосовно майбутньої професії;
2. Знання й уявлення про особливості та умови професійної діяльності, її вимоги до особистості;
3. Володіння способами та засобами професійної діяльності, необхідними знаннями, навичками, вміннями;
4. Самоконтроль, уміння керувати своїми професійними діями;
5. Самооцінювання своєї професійної підготовки стосовно вимог професійної діяльності;
6. Мобілізація сил, оцінювання труднощів, що можуть виникнути на професійному шляху.

При визначенні критеріїв готовності до виконання професійного обов'язку, необхідно враховувати її зміст, що містить інтелектуальні, емоційні, волевові якості, професійно-моральні переконання, потреби, звички, знання, навички, вміння. Насамперед відзначимо, що в контексті нашого

дослідження формування готовності до виконання професійного обов'язку – це інтегрований за своєю соціальною і моральною значущістю процес формування системи знань, умінь, навичок, особистісних і професійних якостей, мотивів і цінностей майбутнього фахівця цивільного захисту, спрямований на реалізацію професійного обов'язку в екстремальних життєвих ситуаціях.

Тому, готовність до виконання професійного обов'язку розглядається нами як інтегральне динамічне утворення, структура якого обіймає такі критерії: мотиваційно-ціннісний, морально-орієнтаційний, рефлексивно-діяльнісний. Кожен з цих критеріїв розкривався через визначені показники, що відображали ступінь сформованості окремих складових готовності курсантів до професійної діяльності. До кожного критерію ми добирали відповідні діагностичні методики, а також розробляли завдання. Охарактеризуємо кожний критерій.

Мотиваційно-стимулювальний *критерій* професійного обов'язку забезпечує формування в майбутніх фахівців цивільного захисту позитивного ставлення до набуття професійних знань і вмінь, підвищує мотивацію до їх засвоєння, формує ціннісне ставлення до професійної діяльності, що в результаті надає їм особистісної значущості. Показниками мотиваційно-ціннісного критерію професійного обов'язку визначено: сформованість професійної мотивації; мотиваційно-ціннісне ставлення до професійної діяльності; сформованість соціальних і особистісно-значущих цінностей.

Зміст мотиваційного компонента становлять професійні установки, інтереси; орієнтаційний компонент – це ціннісно-професійні орієнтації, професійна етика, ідеали, переконання, готовність діяти відповідно до них; до пізнавально-операційного компонента відносять професійну спрямованість уваги, уявлення, сприймання, пам'ять, мислення; емоційно-вольовий компонент включає почуття, вольові процеси, що забезпечують успішний перебіг і результативність діяльності спеціаліста; емоційний тонус,

емоційна сприйнятливість; оцінний компонент передбачає самооцінку своєї професійної підготовки і відповідність процесу розв'язання професійних завдань відповідно до професійних зразків.

Найважливішим компонентом готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до є мотиваційний. Поняттям “мотивація” у психолого-педагогічній науці позначається процес, внаслідок якого певна діяльність набуває для індивіда необхідне особисте значення, створює стійкість його інтересу до неї і перетворює зовні задану мету діяльності у внутрішню потребу особистості.

До першої групи мотивів належать такі, які виникають і виявляються у процесі професійної діяльності. Вони пов'язані із внутрішньою потребою студентів у отриманні якісної фахової підготовки та виявляють усвідомлене прагнення і безпосередній інтерес до неї. Мотиви, які відносяться до другої групи, виникають під впливом створених конкретних обставин. Для них характерне розуміння значущості навчальної діяльності, але інтерес до неї викликаний зовнішніми стимулами. Вони є одним із найбільших суттєвих стимулів набуття знань, розширення світогляду, здійснення самоосвіти. Наявність такого інтересу є головною психологічною передумовою позитивного ставлення до навчальної та професійної діяльності. Будь-яка діяльність не існує сама по собі. Мотиви є рушійною силою, які долають перешкоди і водночас є умовами ефективної праці.

Для ефективної діяльності необхідно усвідомлене ставлення фахівця до власної праці. Воно полягає в осмисленні їм предмета професії, її завдань, дій, результатів, міжособистісних відносин. Стійкі системи відносин утворюють професійний менталітет і визначають професійні позиції. Основна форма внутрішньої мотивації - прагнення людини відчувати свою причетність до соціуму. Задоволеність людини результатами праці може посилюватися, якщо вона викликана не тільки індивідуальним досягненням, але і участю в спільній роботі, розділена і підтримана іншими людьми [106].

Когнітивно-ціннісний критерій професійного обов'язку, окрім знань про професійний обов'язок, відображається у професійних поглядах, переконаннях, принципах курсантів, їхній соціально-моральній зрілості та готовності до життєвого, професійного і особистісного самовизначення. Готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до самостійної професійної діяльності, сформованості у них професійного обов'язку передбачає розвиток не лише у професійному, а й у соціально-моральному удосконаленні власного «Я». Рівень їхньої фахової підготовки значною мірою залежить від того, як вони на основі постійного самовдосконалення зуміють оптимально використати свої знання, вміння і навички, професійні здібності, соціально-моральні якості для вирішення поставлених завдань та при виконанні ними професійного обов'язку. Насправді, щоб курсант у майбутній професійній діяльності міг успішно реалізовувати професійні обов'язки, важливо під час навчання у ЗВО ДСНС України розвивати в нього здібності до самовдосконалення і самореалізації. Відтак акцент на процесах самовизначення, самовдосконалення та самоствердження є провідним для визначення сутності та змісту соціально-моральної готовності курсантів ЗВО МНС до професійної діяльності. Показниками критерію є здатність до саморозвитку, сформованість рефлексивних умінь, здатність до аналізу й оцінки професійної діяльності та самого себе як її суб'єкта.

Морально-поведінковий критерій є важливою складовою формування майбутнього фахівця цивільного захисту, оскільки саме від сформованості соціально-моральних цінностей, поглядів, принципів і переконань, набутих під час навчання у ЗВО ДСНС України, залежить успішність його професійних дій і вчинків. Показниками морально-орієнтаційного критерію професійного обов'язку визначено: моральну культуру, соціальний інтелект як здатність приймати раціональні рішення, культуру спілкування. Зазначимо, що соціально-моральні погляди й переконання забезпечують наявність і цілеспрямованість професійних дій, здатність реалізовувати свій

професіоналізм, авторитет, бути морально бездоганим у різних професійних ситуаціях.

Досвід навчально-виховної роботи у профільних навчальних закладах ДСНС України свідчить, що формування у майбутніх фахівців цивільного захисту готовності до виконання професійного обов'язку – складний процес, під час якого переплітаються цілеспрямовані та стихійні впливи різних об'єктивних і суб'єктивних факторів. Від того, наскільки ця закономірність враховується офіцерами та професорсько-викладацьким складом ЗВО, здебільшого залежить ефективність формування професійного обов'язку як систематичного, цілеспрямованого, послідовного, комплексного впливу на соціально-моральну культуру курсанта та його поведінку. Досвід роботи профільних закладів освіти, дозволив засвідчити, що позитивний ефект формування професійного обов'язку досягається лише тоді, коли курсантам надається постійна соціально-педагогічна і психологічна підтримка та здійснюється цілеспрямована, систематична робота з формування готовності до виконання професійного обов'язку.

Виявлено, що критеріями готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку є: мотиваційно-стимулювальний (система цінностей, ідеалів, почуттів, емоцій, переживань, настроїв, настанов і мотивів, стимулів), когнітивно-оцінювальний (система знань, норм, правил, уявлень, поглядів, ставлень); морально-поведінковий (система моральних орієнтирів, позицій, дій, вчинків, поведінки, умінь та навичок виконання професійного обов'язку).

Готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку досліджувалась нами за рівнями, кожний з яких характеризується сформованістю відповідних знань, ставлень, правил поведінки, умінь та навичок виконання професійного обов'язку. Динаміку змін у рівнях сформованості професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту можна представити як послідовний перехід від однієї

стадії до іншої, кожна з яких характеризується певною завершеністю етапу, якісними особливостями структурних показників. За попередньо визначеними критеріями розрізнено три рівні сформованості професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту: низький, середній, високий.

Низький рівень – характеризується пасивним ставленням до професійного обов'язку, несформованими ціннісними орієнтаціями, слабо вираженою усвідомленістю професійного обов'язку, епізодичною потребою проявляти професійні якості, низькою активністю у підвищенні рівня якостей до середнього і високого. Представників цієї групи вирізняють низькі показники орієнтації на морально-вольовий розвиток, нерозуміння професійного обов'язку та актуальності його формування в контексті майбутньої професійної діяльності. Ціннісні настанови потребують переорієнтації і корекції.

Середній рівень – характеризується сформованими ціннісними орієнтаціями, переконаннями, ідеалами, але чітка суспільна позиція – відсутня. Представники цієї групи мають певні знання щодо професійного обов'язку, але недостатнім є усвідомлення сутності і призначення професійного обов'язку. Непостійними є потреба проявляти професійні якості та наміри підвищувати рівень якостей до високого.

Високий рівень – характеризують високі показники орієнтації на духовно-моральний розвиток і гуманність, усвідомлене розуміння сутності та змісту професійного обов'язку, виражену потребу проявити професійні якості, прагнення до їх удосконалення. представники даної групи професію обрали свідомо, керуючись своїми ціннісними настановами.

3. 2. Організація та методика експериментального дослідження виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту

Ми проаналізували організацію експериментальної роботи щодо формування професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту. Т. Ткаченко експериментально перевіряв організаційно-педагогічні умови формування професійної компетентності курсантів засобами інформаційно-комунікаційних технологій. Зокрема, під час констатувального експерименту з'ясовано наявний рівень професійної компетентності, ефективність навчальної діяльності курсантів, недоліки організації навчально-виховного процесу та визначено шляхи їхнього усунення. Під час формувального експерименту доведено ефективність запропонованої методики, надійність та вірогідність одержаних результатів [190, с. 12].

Під час організації та проведення дослідницької роботи А. Капля експериментально перевіряв організаційно-педагогічні умови (забезпечення діяльнісно-особистісної основи соціалізації, демократизація курсантського середовища та гуманізація міжособистісних взаємин, проектування ситуацій соціального досвіду як аналога соціальних процесів і стимулювання процесів самовизначення, самореалізації та саморозвитку курсантів) соціалізації курсантів. На етапі формувального експерименту було доведено, що сучасний ЗВО ДСНС України поступово стає „школою соціального досвіду”: метою навчального закладу такого типу є не лише формування системи знань, умінь і навичок, а й формування готовності курсантів до самовизначення в моральній, інтелектуальній, комунікативній, професійній сферах життєдіяльності, до саморозвитку індивідуальності кожного курсанта та самовиховання його як суб'єкта соціалізації [84, с. 13].

У роботі Т. Ісаєнко виявлено й здійснено апробацію педагогічних умов: об'єктивних (зовнішніх) – програмних, професійних,

культурологічних, а також суб'єктивних (внутрішніх) – когнітивних, емоційно-вольових, поведінкових. У ході експериментальної зроблено висновок, що особливе місце серед факторів формування військово-педагогічного середовища займають гуманізація та гуманітаризація системи військової освіти, що передбачає не тільки піднесення рівня і значення викладання гуманітарних дисциплін, а й формування в курсанта особливого ставлення до оточуючого світу та своєї діяльності в ньому [80, с. 14].

Навчально-виховна робота з формування готовності до професійної діяльності майбутнього офіцера пожежної охорони розглядається О. Биковою як феномен, який зумовлюється сукупністю морально-психологічної, командирської, авторитативної, креативної та комунікативної готовностей. З метою інтенсифікації формування готовності під час експериментальної роботи використовувалися загальні й індивідуальні заходи аудиторної і позааудиторної роботи, зокрема в наукових гуртках, безпосередньо на кафедрах, на спортивних майданчиках і полігонах [8, с. 11].

Спираючись на результати праць дослідників (О. Бикова [9]; А. Капля [83]; М. Коваль [99]; М. Козяр [100]; Т. Ткаченко [189] та ін), що вивчали питання формування професійних якостей курсантів і студентів у профільних ЗВО, ми розробили програму експериментального дослідження організаційно-педагогічних умов виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Дослідження проводилося в три етапи (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Схема організації дослідження

Етапи	Завдання етапу дослідження	Методи дослідження
Дослідно-пошуковий	Вивчалася нормативна та навчально-методична документація, опрацьовувався досвід формування професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, проводився аналіз позицій студентів, курсантів, командирів, педагогів щодо проблеми професійного обов'язку, розроблялися план та програма експериментального дослідження, обирались методики дослідження.	Аналіз, планування, порівняння, діагностика
Проектно-експериментальний	Проводилось коригування положень дослідження, формувалися контрольна та експериментальна групи, обиралися експерти; проводилося дослідно-експериментальне дослідження моделі та організаційно-педагогічних умов виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, здійснювалася перевірка їх на практиці,.	Моделювання, проектування, співставлення та коригування
Підсумково-узагальнюючий	Проводилась узагальнення отриманих даних та їх статистична обробка, аналізувалися результати дослідження, формулювалися висновки та визначалися перспективи застосування.	Узагальнення, оцінювання, якісний та кількісний аналіз, прогнозування

Для виконання завдань експериментальної частини дослідження такі методи: емпіричні (педагогічне спостереження, аналіз результатів діяльності, бесіди, анкетування, експертні оцінки, тестування, інтерв'ювання, ранжування) – для визначення рівня вихованості; педагогічний експеримент – для здійснення перевірки ефективності моделі та дієвості організаційно-педагогічних умов; статистична обробка експериментальних даних для опрацювання й узагальнення результатів експериментальної роботи, визначення їх достовірності.

Додатковими методами оцінки готовності до виконання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту були аналіз ситуацій та їх експертна оцінка (як експерти виступають командири та педагоги, самі курсанти та студенти); самодіагностика (якісний опис і кількісна оцінка власних якостей); листи-спостережень, індивідуальні та групові бесіди тощо.

На основі всебічного аналізу професійного обов'язку, згідно критеріїв готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку (мотиваційно-стимульовального, когнітивно-ціннісного, морально-поведінкового), визначено комплекс значущих професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту та обрано методики їх дослідження (табл. 3.2).

Під час проведення констатувального експерименту проаналізовано документацію щодо проведення виховних заходів, статистику стягнень і заохочень. У дослідно-експериментальній перевірці готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку на констатувальному етапі використовувались такі психодіагностичні методики: Басса-Дарки (агресія), Леонгарда (відповідальність), МЛО-АМ (адаптивність).

Таблиця 3.2

Критерії, показники та методики дослідження готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку

Критерії	Показники	Методики
Мотиваційно-стимулювальний критерій	Цілеспрямованість та мотивованість: сформованість професійної мотивації, соціальних і особистісно-значущих цінностей; мотиваційно-ціннісне ставлення до професійної діяльності.	Анкетування; МЛО-АМ (адаптивність)
	Професійна активність: ініціативні й впевнені дії, ревне виконання обов'язків, прояв вольових якостей, знань, навичок і бажання досягти успіху	Спостереження Хобфолла (соціальний контакт)
Когнітивно-ціннісний критерій	Відповідальність та самостійність: здатність до саморозвитку, сформованість рефлексивних умінь, здатність до аналізу й оцінювання професійної діяльності та самого себе як її суб'єкта	Листи самоконтролю Леонгарда (відповідальність)
	Компетентність: знання і розуміння професійного обов'язку, переконливість слів і дій, впевнені дії.	Тестування, аналіз робіт; метод ситуативного вибору Хобфолла (соціальний контакт)
Морально-поведінковий критерій	Морально-психологічна стійкість та професійна гідність: моральну культуру, соціальний інтелект як здатність приймати раціональні рішення, культуру спілкування	Анкетування. Методики Басса-Дарки (агресія), Томаса (конфліктність)
	Дисциплінованість, уміння переборювати труднощі, правильні поведінкові дії, уміле сприйняття обстановки, зразкове виконання обов'язків, усвідомлене самоврядування в складних ситуаціях.	Листи самоконтролю А. Орела (відповідальна поведінка)

Особистісний опитувальник, розроблений А. Бассом і А. Дарки в 1957 р. і призначений для діагностики агресивних і несприятливих реакцій. Агресивність – властивість особистості, що характеризується наявністю деструктивних тенденцій, в основному в галузі суб'єктно – суб'єктних відносин. Ймовірно, деструктивний компонент людської активності є необхідним у творчій діяльності, бо потреби індивідуального розвитку з неминучістю формують у людях здатність до усунення і руйнування перешкод, подолання того, що протидіє цьому процесу. Агресивність має якісну і кількісну характеристики. Як і всяка властивість, вона має різний ступінь вираженості: від майже повної відсутності до її граничного розвитку. Кожна людина повинна володіти певним ступенем агресивності. Відсутність її призводить до пасивності, відомості, конформності [41].

У методиці Басса-Дарки використано шкали: фізична агресія, непряма агресія, дратівливість, негативізм, уразливість, підозрілість, вербальна агресія, почуття провини.

Опитувальник диференціює прояви агресії і ворожості:

- Фізична агресія – використання фізичної сили проти іншої особи.
- Непряма агресія – обхідним шляхом спрямована на іншу особу або ні на кого не спрямована.
- Роздратування – готовність до прояву негативних почуттів при найменшому порушенні (запальність, грубість).
- Негативізм – опозиційна манера в поведінці від пасивного опору до активної боротьби проти сталих звичаїв і законів.
- Образа – заздрість і ненависть до оточуючих за дійсні та вигадані дії.
- Підозрілість – в діапазоні від недовіри і обережності стосовно людей до переконання в тому, що інші люди планують і приносять шкоду.
- Вербальна агресія – вираз негативних почуттів як через форму (крик, виск), так і через зміст словесних відповідей (прокляття, погрози).

- Почуття провини – виражає можливе переконання суб'єкта в тому, що він є поганою людиною, що спричинює зло, а також відчуває докори сумління.

Опитувальник складається з 75 тверджень: «Якщо не схвалюю вчинки інших людей, я даю їм це відчути», «Коли встановлене правило не подобається мені, хочеться порушити його», «Коли люди зображають з себе начальників, я роблю все, щоб вони не зазнавалися», «Вимагаю, щоб люди поважали мої права», «Коли вчиняю неправильно, мене мучить совість» та ін.

При складанні опитувальника використано такі принципи: питання може відноситися тільки до однієї форми агресії,• питання формулюються таким чином, щоб найбільшою мірою послабити вплив суспільного схвалення відповіді на запитання.

Особистісний опитувальник для визначення типу акцентуації був розроблений Г. Шмішеком (Schmieschek Fragebogen) на основі концепції К. Леонгарда і вперше опублікований в 1970 р. З його допомогою виявляються такі десять типів акцентуації: гіпертимність, збудливість, емотивність, дистимія (депресивність), невротичність (тривожно-боязка акцентуація), інтроєктивна (афективно-екзальтована) акцентуація, циклотимічна (афективно-лабільна) акцентуація, застрягаючий (паранойяльна акцентуація), педантизм (ригідна акцентуація) і демонстративність.

Характер – це сукупність стійких індивідуальних особливостей особистості, що складається і проявляється в діяльності і спілкуванні, обумовлюючи типові для індивіда способи поведінки і риси характеру, зафіксовані людським досвідом. Коли кількісна вираженість тієї чи іншої риси характеру досягає граничних величин і виявляється біля крайньої межі норми, виникає так звана акцентуація характеру. Відмінність людей за індивідуальними рисами заздрості не лише від вроджених якостей, а й від

різниці у розвитку, від того, в якій сім'ї виріс, в якій школі навчався, хто за професією, в якому колі обертається [59].

Так, наприклад, тип службовця, офіцера формується завдяки тому, що певне положення або посада накладають відбиток на спосіб життя. Цьому часто сприяє те, що закладена в людині природою тенденція взаємодіє з обраною професією, більше того, людина і певну професію часто обирає саме тому, що вона відповідає її індивідуальним нахилам. Схильності і спрямованість інтересів людини виходять ззовні. По-різному може бути спрямовано і почуття обов'язку. Багато в чому це залежить від суспільства, в якому живе людина. Точно так само орієнтована спрямованість інтересів і схильностей.

Між нормальними і акцентуйованими особистостями жорсткої межі немає. За несприятливих обставин застрягаюча особистість може стати незговірливою, але за сприятливих обставини така людина виявиться невтомним і цілеспрямованим трудівником. Педантична особистість за сприятливих обставин – зразковий працівник з великим почуттям відповідальності за доручену справу. Демонстративна особистість може виділитися видатними творчими досягненнями.

Подібний підхід достатньою мірою доцільний, оскільки легкий (низький) ступінь відхилень пов'язаний частіше з позитивними проявами.

Характерологічний опитувальник К.Леонгардта включає 10 шкал, які відповідають певним акцентуаціям характеру. Перша шкала характеризує особистість з високою життєвою активністю, друга шкала показує збудливу акцентуацію. Третя шкала говорить про глибину емоційного життя досліджуваного. Четверта шкала показує схильність до педантизму. П'ята шкала виявляє підвищену тривожність, шоста – схильність до перепадів настрою, сьома шкала говорить про демонстративну поведінку досліджуваного, восьма – про неврівноваженість поведінки. Дев'ята шкала показує ступінь стомлюваності, десята – силу і вираженість емоційного

реагування. Виділені Леонгардом 10 типів акцентуєваних особистостей розділені на дві групи: акцентуації характеру (демонстративний, педантичний, що застрягає, збудливий) і акцентуації темпераменту (гіпертимний, дистимічний, тривожно-боязкий, циклотимічний, афективний, емотивний).

Опитувальник складається з 88 питань: «Зробивши що-небудь, ви перевіряєте чи все зроблено вірно, і не заспокоюєтесь до тих пір, доки не переконаєтесь, що все зроблено вірно?», «Ви обов'язкова людина?», «Якщо стосовно вас несправедливо вчинили, чи енергійно ви відстоюєте власні інтереси?» тощо.

Багатофакторний особистісний опитувальник "Адаптивність" (МЛЮ-АМ), призначений для оцінки адаптаційних можливостей особистості з урахуванням соціально-психологічних і деяких психофізіологічних характеристик, що відображають узагальнені особливості нервово-психічного і соціального розвитку.

В основу методики покладено уявлення про адаптацію як про безперервний процес активного пристосування людини до постійно змінюючих умов соціального середовища і професійної діяльності. Ефективність адаптації багато в чому залежить від того, наскільки реально людина сприймає себе і свої соціальні відносини, точно порівнює свої потреби з наявними можливостями й усвідомлює мотиви своєї поведінки. Недостатньо розвинене уявлення про себе призводить до порушення адаптації, що може супроводжуватися підвищеною конфліктністю, порушенням взаємин, зниженням працездатності і погіршенням стану здоров'я. Випадки глибокого порушення адаптації можуть приводити до грубих порушень дисципліни, правопорядку.

Опитувальник має такі шкали:

- "вірогідність" (В);
- "нервово-психічна стійкість" (НПС);

- "комунікативні здібності" (КЗ);
- "моральна нормативність" (МН);
- "особистісний адаптивний потенціал" (ЛАП).

Опитувальник містить 165 питань: «Мені буває важко зосередитися на якійсь задачі або роботі», «Бували випадки, що я не виконував своїх обіцянок», «Було б добре, якби майже всі закони скасували», «Я охоче беру участь у зборах й інших суспільних заходах», «Іноді в мене виникає сильне бажання порушити правила», «Я часто відчуваю себе зобов'язаним відстоювати те, що вважаю справедливим».

У процесі формувального експерименту були використані психодіагностичні методики Томаса (конфліктність), А. Орела (відповідальна поведінка), Хобфолла (соціальний контакт).

Оцінка рівня готовності до виконання професійного обов'язку за мотиваційним критерієм проводилась на основі методики Томаса (конфліктність) [59].

На ранніх етапах вивчення конфліктів широко використовувався термін «вирішення конфліктів», який має на увазі, що конфлікт можна і необхідно розв'язувати або елімінувати. Отже, метою вирішення конфліктів був деякий ідеальний безконфліктний стан. Однак останнім часом ставлення фахівців до цього аспекту дослідження конфліктів істотно змінилося. Це викликано, на думку К. Томаса, двома обставинами: усвідомленням марності зусиль з повної елімінації конфліктів, а також підтвердженням наявності позитивних функцій конфліктів. Згідно з підходом К. Томаса, акцент повинен бути перенесений з елімінування конфліктів на управління ними. Тому автор вважає за потрібне сконцентрувати увагу на таких аспектах зміни конфліктів: які форми поведінки у конфліктних ситуаціях характерні для людей, які з них є більш продуктивними або деструктивними; яким чином можна стимулювати продуктивну поведінку.

Для опису типів поведінки людей у конфліктних ситуаціях К. Томас запропонував двовимірну модель регулювання конфліктів, основними вимірами в якій є кооперація (пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених до конфлікту) і напористість (для якої характерний акцент на захисті власних інтересів). Відповідно до цих двох вимірів, автор виокремлює такі способи регулювання конфліктів:

1. Змагання (конкуренція) як прагнення досягти своїх інтересів на шкоду іншому;
2. Пристосування — на противагу суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого;
3. Компроміс;
4. Уникнення — відсутність як прагнення до кооперації, так і тенденції до досягнення власних цілей;
5. Співпраця, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

К. Томас вважає, що при уникненні конфлікту жодна з сторін не досягає успіху. При таких формах поведінки, як конкуренція, пристосування і компроміс або один з учасників виявляється у виграші, а інший програє, або вони обидва програють, оскільки йдуть на компромісні поступки. І тільки в ситуації співпраці обидві сторони виявляються у виграші. У своєму опитувальнику з виявлення типових форм поведінки К. Томас описує кожний з п'яти наведених можливих варіантів 12 судженнями про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. Важливим для нас є те, що тест можна використати в груповому варіанті.

Методика полягає в тому, що, порівнюючи два твердження, кожен раз необхідно вибирати більш відповідне для поведінки. Наприклад:

- А) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за рішення спірного питання; Б) Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я прагну звернути увагу на те, в чому ми обидва згодні.

- А) Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас; Б) Іноді даю іншим узяти на себе відповідальність за рішення спірного питання.

Під час оцінки рівня готовності до виконання професійного обов'язку за когнітивним критерієм використовувалась методика «Визначення схильності до адиктивної, агресивної, делінквентної поведінки» (А. Н. Орел), зокрема шкала «Норми і правила».

Одним із завдань методики є визначення причин делінквентної поведінки, що зумовлена наявністю систем цінностей і норм, які відхиляються від тих, які домінують у суспільстві, при цьому індивід, який сприйняв делінквентну культуру, визначає свою поведінку як правильну. Типи делінквентної поведінки можуть різнитися. Наприклад, дисциплінарний проступок – це протиправне невиконання своїх обов'язків.

Хоча це може видатися дивним, але девіантна поведінка також сприяє ефективнішому функціонуванню суспільства.

По-перше, вона посилює підпорядкування нормам. Викликаючи негативне ставлення до порушників норм, більшість згуртовується навколо певної системи цінностей, норм і переконань.

По-друге, засуджуючи відступи від соціальних норм, члени групи чіткіше окреслюють для себе самих, що є нормою.

По-третє, привертаючи увагу до порушників норм, група визначає ворогів чи опонентів, а боротьба з такими сприяє консолідації групи.

По-четверте, зростання певного виду девіацій привертає загальну увагу до тих проблем, які існують у соціальній групі, так, скажімо, різке підвищення рівня порушень дисципліни свідчить, що у колективі щось негаразд.

По-п'яте, девіація ставить під сумнів існуючий порядок, тобто виступає каталізатором соціальних змін. Можна сказати, що девіація є закликком до перегляду старих норм і одночасно новою моделлю [195].

Методика А. Н. Орел є стандартизованим тестом-опитувальником, призначеним для вимірювання готовності (схильності) студентів до реалізації різних форм неадекватної поведінки. Опитувальник є набором спеціалізованих психодіагностичних шкал, спрямованих на вимірювання готовності (схильності) до реалізації окремих форм відхилень. Методика передбачає облік та корекцію установки на соціально-бажані відповіді випробовуваних. У методиці застосовано шкали: схильності до подолання норм і правил, схильності до адиктивної (залежної) поведінки, схильність до самоушкоджуючої і саморуйнівної поведінки, схильності до агресії та насильства, вольовий контроль емоційних реакцій, схильності до деликвентної поведінки. Службова шкала призначена для вимірювання схильності випробуваного давати про себе соціальнобажану інформацію.

Методика містить низку тверджень, серед яких потрібно вибрати правильне. Наприклад: «Мені звичайно ускладнює роботу вимога зробити її до певного терміну», «Моє ставлення до життя добре описує прислів'я: сім разів відміряй, один раз відріж», «Я завжди вимагаю, щоб оточуючі поважали мої права» тощо.

Оцінка рівня готовності до виконання професійного обов'язку за поведінковим критерієм проводилась за методикою Хобфолла (соціальний контакт) [26].

Методику SACS («Стратегії подолання стресових ситуацій») було створено у відповідності до запропонованої С. Хобфоллом моделі, за якою всі типи копінг-поведінки розташовуються на двох основних «осях»: просоціальна – асоціальна, активна – пасивна. Додаткова вісь: пряма – непряма. На цих осях містяться дев'ять моделей долаючої поведінки: асертивні дії, вступ до соціального контакту, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникнення, маніпулятивні (непрямі) дії, асоціальні дії, агресивні дії. Для оцінки взаємозв'язку між схильністю досліджуваних до різних стратегій поведінки.

Відповідно до "ключа" підраховується сума балів за кожною шкалою, яка відображає ступінь переваги тієї чи іншої моделі поведінки в складній (стресогенній) ситуації.

Опитувальник містить дев'ять моделей поведінки:

- асертивні дії;
- пошук соціальних контактів;
- пошук соціальної підтримки;
- обережні дії;
- імпульсивні дії;
- уникання;
- непрямі дії;
- асоціальні дії;
- агресивні дії.

Аналіз результатів проводиться на підставі зіставлення даних конкретного учасника по кожній з субшкал із середніми значеннями моделей подолання в досліджуваній групі. На основі порівняння індивідуальних і середньогрупових показників робиться висновок про подібність або розходження долає поведінки даного індивіда щодо досліджуваної групи.

Для досягнення результатів експерименту було визначено рівні готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку. Рівні (високий, середній та низький) визначалися експертами за допомогою спеціально розробленої системи критеріїв і оцінок.

3.3. Аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи ефективності виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту

Аналіз програм професійної підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту, матеріалів та програм виховних заходів, протоколів засідань вчених

рад і рад студентського та курсантського самоврядування дозволяє зробити висновок про те, що у виховно-освітньому процесі є певні розбіжності між метою, змістом та результатом готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку. На сьогоднішній день виховно-освітній процес у ЗВО спрямований на формування у курсантів та студентів професійних і спеціально-професійних компетентностей, а цільова установка на формування готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку практично відсутня, хоча певна робота в цьому напрямі проводиться.

Одним із завдань нашого дослідження було визначення фактичного рівня сформованості професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Для виконання цього завдання нами були розроблені анкети, тести, опитувальники; проведено контрольні зрізи; здійснено статистичну обробку та аналіз отриманих даних.

Нами було проаналізовано галузеві стандарти вищої освіти щодо підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра та магістра, галузі знань 26 "Цивільна безпека", спеціальності 263 "Цивільна безпека".

З метою визначення стану практики виховання майбутніх фахівців цивільного захисту було проведено констатувальний експеримент, в якому взяли участь 36 студентів та 29 курсантів першого курсу, 48 студентів та 50 курсантів другого курсу, 41 студент та 54 курсанти третього курсу та 47 студентів та 63 курсанти четвертого курсу (всього 360 осіб).

На дослідно-пошуковому етапі дослідження з метою визначення рівня потреби та готовності виконання професійного обов'язку використовували, анкети, тестування як курсантів, так і студентів спеціальності 263 "Цивільна безпека".

Нами з'ясовано, які соціально-особистісні компетенції (див. додаток Г) найбільше впливають на рівень готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Вплив соціально-особистісних компетенцій на рівень готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку

Соціально-особистісні компетенції	Студенти	Курсанти
Розуміння та сприйняття етичних норм поведінки	4	9
Розуміння необхідності та дотримання норм здорового способу життя	6	5
Здатність учитися	1	3
Креативність, здатність до системного мислення	2	4
Адаптивність і комунікабельність	9	2
Наполегливість у досягненні мети	8	1
Турбота про якість виконуваної роботи	3	5
Толерантність	10	8
Екологічна грамотність	5	7
Здатність забезпечувати необхідний рівень психічного здоров'я	7	10

Як бачимо, серед студентів та курсантів відсутнє однозначне сприйняття соціально-особистісних компетенцій, які найбільше впливають на рівень готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку. Це підтверджує необхідність однорідного мотиваційно-стимулювального освітньо-виховного середовища, що передбачає моніторинг якості виховання професійного обов'язку.

Ми з'ясували рівень готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання виробничих функцій (див. додаток Д, Ж) та типових для даної

функції завдань професійної діяльності. Види професійної діяльності, виробничі функції та типові завдання діяльності подані у таблиці (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання
службових обов'язків**

Типове завдання професійної діяльності	Викладачі/ командири (%)	Курсанти/ студенти (%)
Спостерігати за психологічним станом підлеглих та своєчасно визначити відхилення у нормах поведінки	74,3	76,1
Використовуючи перелік посадових обов'язків, провести їх розподіл між підлеглими з урахуванням їх ділових, моральних та загальнолюдських якостей	54,1	67,8
Використовуючи форми проведення виховної роботи, визначити потреби підлеглих, які можуть заважати виконанню ними службових обов'язків та надати допомогу в їх вирішенні	65,1	62,7
Використовуючи морально-ділові якості особового складу, можливості соціально-культурних установ, організувати проведення культурно-масових заходів	75,4	84,5
Використовуючи вимоги керівних документів, проводити індивідуально-виховну роботу	43,7	54,3

Як бачимо, оцінка викладачів (командирів) та самооцінка студентів (курсантів) відрізняються.. Це підтверджує необхідність забезпечення ефективної педагогічної взаємодії у системі «викладач (командир)-студент (курсант)».

Під час експерименту ми вивчали необхідність урахування особистісних якостей учасників. Тому у дослідженні готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку за когнітивно-ціннісним критерієм використовувалась психодіагностична методика щодо акцентуацій характеру Леонгарда.

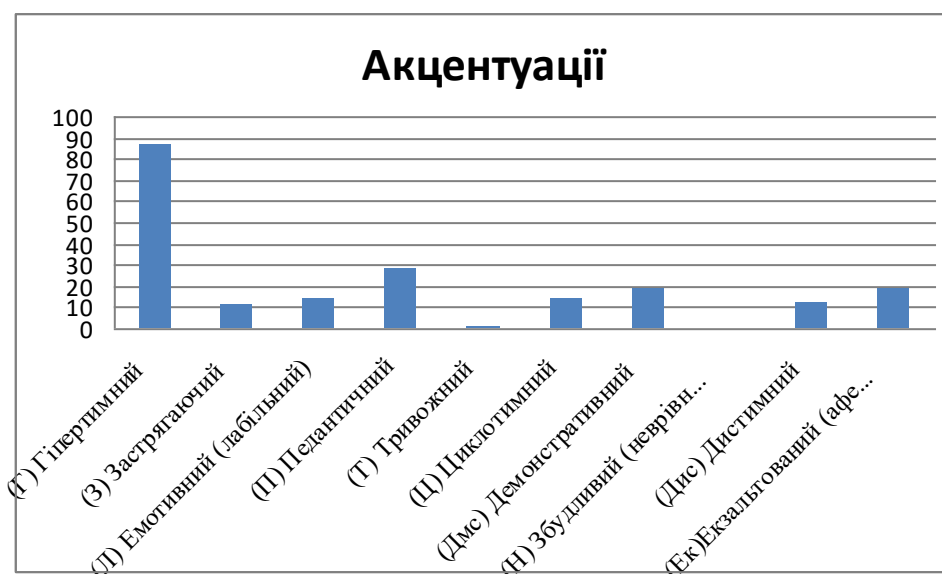


Рис. 3.1. Результати дослідження курсантів і студентів щодо акцентуацій характеру (%)

Як бачимо, більшість майбутніх фахівців цивільного захисту (87%) характеризуються високою життєвою активністю. Ця риса відповідає індивідуальним нахилам до освоєння професійної діяльності у сфері цивільного захисту. Вона сприяє готовності майбутніх фахівців до виконання професійного обов'язку.

Майже третина учасників експерименту мають схильність до педантизму. Хоча педантичні особистості стають зразковими виконавцями

професійного обов'язку та мають високий рівень відповідальності за доручену справу.

Таким чином, більшість майбутніх фахівців цивільного захисту володіють здатністю до саморозвитку, мають сформовані рефлексивні уміння, здатність до аналізу й оцінювання професійної діяльності та самого себе.

Проведено опитування курсантів та студентів щодо ставлення професійного обов'язку (рис. 3.2). Опитування показало, що ставлення до професійного обов'язку студентів і курсантів відрізняються.

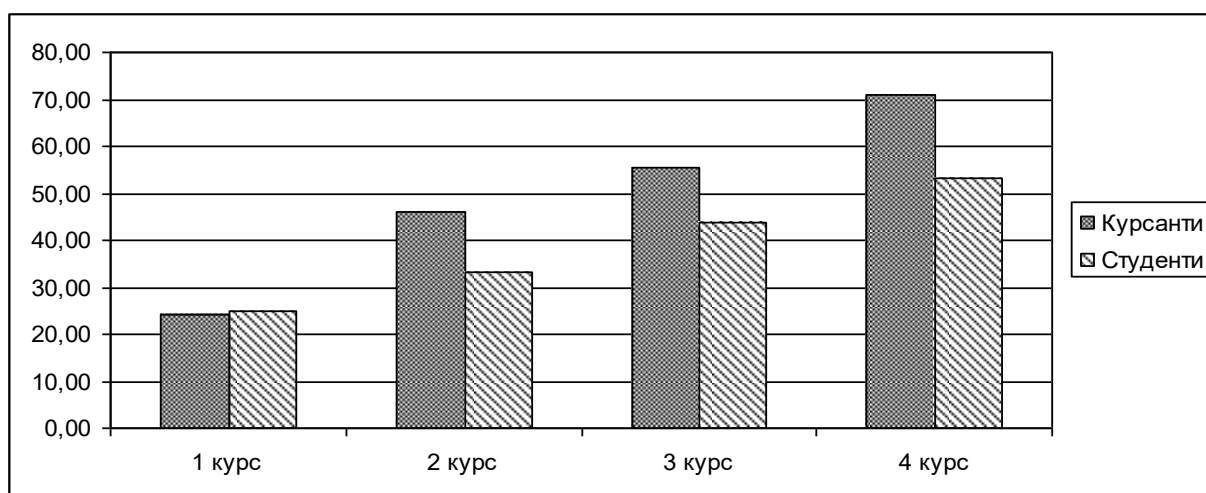


Рис. 3.2. Результати опитування курсантів і студентів щодо позитивного ставлення до професійного обов'язку фахівців цивільного захисту (%)

Як свідчать результати опитування, за період навчання збільшується кількість майбутніх фахівців цивільного захисту, які вважають себе готовими до виконання професійного обов'язку. Від першого до четвертого курсу стабільною є тенденція до зростання кількості курсантів і студентів, які вважають себе готовими до виконання професійного обов'язку (від 24,14 % курсантів і 25,00 % студентів першого курсу, 46,00 % курсантів і 33,33 % студентів другого курсу, 55,56 % курсантів і 43,90 % студентів третього курсу, 70,91 % курсантів і 53,19 % студентів четвертого курсу). Разом, тим,

більше курсантів, ніж студентів вважають себе готовими до виконання професійного обов'язку (52,66 % курсантів і 39,53 % студентів).

Як показали результати дослідно-пошукового етапу експерименту, позиції студентів та курсантів щодо професійного обов'язку відрізняються. Тому на проектно-експериментальному етапі при формуванні контрольної та експериментальної груп взяли участь лише курсанти. Усього 320 курсантів спеціальності 263 "Цивільна безпека" (по 160 осіб у контрольній та експериментальній групах). Перевірка однорідності контрольної та експериментальної груп здійснювалася з використанням t-критерію Стьюдента. Перевірка нуль-гіпотези (H_0) показала відсутність значних розбіжностей між вибірками для рівня достовірності 0,05 (вірогідність 5 %).

Одним із завдань проектно-експериментального етапу дослідження було визначення фактичного рівня сформованості професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Для виконання цього завдання нами були розроблені анкети (див. додаток А, Б, В), тести, опитувальники; проведено контрольні зрізи; здійснено статистичну обробку та аналіз отриманих даних. Під час проведення експерименту ми аналізували документацію щодо проведення виховних заходів, статистику стягнень та заохочень.

Під час проведення експерименту ми аналізували документацію щодо проведення виховних заходів, статистику стягнень та заохочень.

До курсантів застосовувались такі види заохочень:

- дострокове зняття дисциплінарного стягнення;
- оголошення подяки;
- надання курсанту почесного права бути сфотографованим біля розгорнутого прапора навчального закладу з подальшим врученням йому цієї фотокартки;
- направлення батькам курсанта листа з подякою;

- надання дозволу на одне позачергове звільнення з розташування навчального закладу.

Для визначення готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку морально-поведінковим критерієм оцінювався їх рівень дисципліни. Дисциплінарним проступком вважається факт грубого порушення службової дисципліни, що не містить ознак кримінального правопорушення.

Дисциплінарним проступком вважається:

- невихід на заняття без поважних причин;
- порушення встановленого розпорядку дня;
- вживання алкогольних напоїв чи наркотичних засобів;
- порушення статутних правил несення служби;
- втрата службових документів;
- невиконання наказів та розпоряджень;
- самовільне відлучення курсантів (слухачів) з розташування навчального закладу;
- невиконання індивідуальних планів.

На курсантів накладалися такі види дисциплінарних стягнень:

- зауваження;
- позбавлення чергового звільнення з розташування навчального закладу (підрозділу);
- позачергове призначення в наряд на службу (за винятком призначення до складу варти або черговим підрозділу).
- догана;
- сувора догана;
- звільнення зі служби.

Усі заохочення і дисциплінарні стягнення підлягали обліку. Тому важливим аспектом оцінювання результатів експерименту стала статистика стягнень та заохочень (табл. 3.5, табл. 3.6, табл. 3.7).

Таблиця 3.5

Статистика стягнень та заохочень

Курс	К-сть курсантів	К-сть заохочень	К-сть стягнень
1	29	194	89
2	50	146	66
3	54	99	14
4	55	128	9

Таблиця 3.6

Якісний та кількісний розподіл стягнень

Зауваження	113
Догани	11
Суворі догани	2
Позбавлення чергового звільнення	21
Позачергове призначення в наряд на службу	31

Таблиця 3.7

Якісний та кількісний розподіл заохочень

Дострокове зняття дисциплінарного стягнення;	98
Оголошення подяки;	289
Надання курсанту почесного права бути сфотографованим біля розгорнутого прапора навчального закладу з подальшим врученням йому цієї фотокартки;	31
Направлення батькам курсанта листа з подякою;	12
Надання дозволу на одне позачергове звільнення з розташування навчального закладу.	127

У вихованні професійного переважно застосовуються традиційні організаційні форми (лекції, екскурсії, зібрання, бесіди) (табл..3.8).

Таблиця 3.8

Статистика участі курсантів у виховних заходах

Виховні заходи	Кількість заходів	Число учасників
Лекції	2	60-70
Бесіди	74	15-25
Інформаційні години	117	40-50
Екскурсії	41	10-15
Курсові масові заходи	31	20-35

Як бачимо, що відсутня збалансованість між індивідуальними та груповими формами виховної роботи виховання професійного обов'язку. Це підтверджує необхідність поєднання традиційних та інноваційних форм і методів виховання професійного обов'язку.

Під час експерименту шляхом опитування визначався рейтинг показників готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку. Показниками мотиваційно-стимулювального критерію є сформованість професійної мотивації, соціальних і особистісно-значущих цінностей; мотиваційно-ціннісне ставлення до професійної діяльності. Показниками когнітивно-ціннісного критерію є здатність до саморозвитку, сформованість рефлексивних умінь, здатність до аналізу й оцінювання професійної діяльності та самого себе як її суб'єкта. Показниками морально-поведінкового критерію визначено: моральну культуру, соціальний інтелект як здатність приймати раціональні рішення, культуру спілкування.

Таблиця 3.9.

Рейтинг показників готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного

Професійні якості	Ранг	Ранг
	Викладачі/командири	Курсанти
Ціннісне ставлення до професійної діяльності	4	3
Сформованість професійної мотивації.	7	9
Сформованість соціального інтелекту, культури міжособистісних відносин.	6	1
Відповідальність за виконання поставленого завдання	8	2
Компетентність, знання і розуміння професійного обов'язку	9	4
Морально-психологічна стійкість та професійна гідність	10	5
Дисциплінованість, правильні поведінкові дії	3	10
Прояв вольових якостей	1	7
Здатність до аналізу й оцінювання професійної діяльності та самого себе	2	8
Здатність до саморозвитку, усвідомлене самоврядування в складних ситуаціях	5	6

Наступним кроком у констатувального експерименту було узагальнення результатів за мотиваційно-стимулюючим, когнітивно-ціннісним, морально-поведінковим компонентами готовності.

Таблиця 3.10.

Готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку за мотиваційно-стимулювальним, когнітивно-ціннісним, морально-поведінковим критеріями (констатувальний експеримент) (у %)

Рівень	Критерії готовності до виконання професійного обов'язку		
	Мотиваційно-стимулювальний	Когнітивно-ціннісний	Морально-поведінковий
Низький	30,63	46,88	39,38
Середній	45,00	42,50	43,75
Високий	24,38	10,63	16,88

На проектно-експериментальному етапі дослідження ми проводили дослідно-експериментальну перевірку організаційно-педагогічних умов та моделі виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Формувальний експеримент передбачав вплив на мотиваційну, когнітивну, емоційно-вольову сфери та поведінку майбутніх фахівців цивільного захисту, що забезпечило б більш високий рівень готовності до виконання професійного обов'язку.

Застосування активних чинників впливу (вплив середовища та самовиховання) проводилось у роботі з курсантами експериментальних груп, що сприяло зростанню рівня готовності до виконання професійного обов'язку.

Оцінка рівня готовності до виконання професійного обов'язку за кожним критерієм (мотиваційно-стимулюючим, когнітивно-ціннісним, морально-поведінковим) прооводилась у формі бесід, спостереження за

поведінкою, анкетування (див. додаток Ж), тестування, опитування та використання психодіагностичних методик.

Активним чинником впливу з метою самовиховання майбутніх фахівців цивільного захисту став тренінговий курс «Я готовий до виконання професійного та службового обов'язку» (див. додаток М). За результатами його проведення ми з'ясували усвідомленість важливості вивчення тем даного курсу (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Оцінка важливості тем тренінгового курсу «Я готовий до виконання професійного та службового обов'язку»

Теми курсу	Курсанти (%)
Проблеми моральності, добра і зла, совісті, честі, гідності, професійного обов'язку	87,8
Розгляд професійних та службових аспектів обов'язку	65,7
Професійна культура та професійний обов'язок	54,3
Роль духовності та патріотизму під час виконання професійного обов'язку	64,3
Розкриття змісту таких понять вчинок, відповідальність, дисципліна та дисциплінованість	67,8
Виховання на основі прикладів виконання професійного обов'язку	84,5
Проблеми ситуаційного вибору	62,7
Ознайомлення з правилами службового та позаслужбового етикету	84,5

За результатами тренінгового курсу «Я готовий до виконання професійного та службового обов'язку» курсанти отримували такі завдання для дискусії:

- Проаналізуйте поняття добро, зло, совість, честь, гідність.

- Порівняйте поняття професійний обов'язок та службовий обов'язок.

- Яке значення для вас має професійний обов'язок?
- Назвіть основні моральні цінності майбутнього офіцера.
- Дайте визначення поняття “гідність”.
- Як навчитися керувати своїми вчинками та бажаннями?
- Назвіть головні складові професійної культури працівника цивільного захисту.

- За якими якостями можна оцінити роботу керівника?
- Які риси мають бути притаманні працівнику цивільного захисту?

- Як Ви розумієте поняття духовності та патріотизму ?
- Якими є вимоги службової дисципліни?
- Яким чином можна досягти високого рівня дисципліни в колективі?

- Що таке самодисципліна?
- Що таке службовий етикет?
- Назвіть основні правила службового етикету.
- Які існують принципи спілкування у службовий час?
- Назвіть найпоширеніші причини конфліктів під час роботи.
- Як повинен поводитися командир, щоб налагодити ефективну роботу колективу і водночас заслужити повагу?

З метою оцінки за когнітивно-ціннісним критерієм важливим було використання методу ситуативного вибору. Курсанти і студенти обговорювали такі питання:

- Які етичні (моральні) аспекти даної ситуації?
- Які принципи і норми поведінки відносяться до оцінки ситуації?
- Які етичні (моральні) норми були дотримані, в якому ступені і чим це доводиться?

- Які етичні (моральні) норми були не дотримані або недостатньо дотримані і в чому це проявилось?

- Якими моральними міркуваннями або мотивами могли керуватися різні учасники даної ситуації?

- Якби ви опинилися в ролі (такого-то) учасника події, то які думки, переживання, боротьба мотивів могли б у вас виникнути?

- Якщо деякі учасники або вся група порушували норми, то чому?

- Якби ви опинилися на місці учасників такої події, то якими б етичними (моральними) міркуваннями (нормами, принципами) у виборі поведінки ви б керувалися і чому?

У дослідно-експериментальній перевірці готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку за морально-поведінковим критерієм використовувалась психодіагностична методика «Стратегії подолання стресових ситуацій» Хобфолла. Результати представлені на рис.3.5.

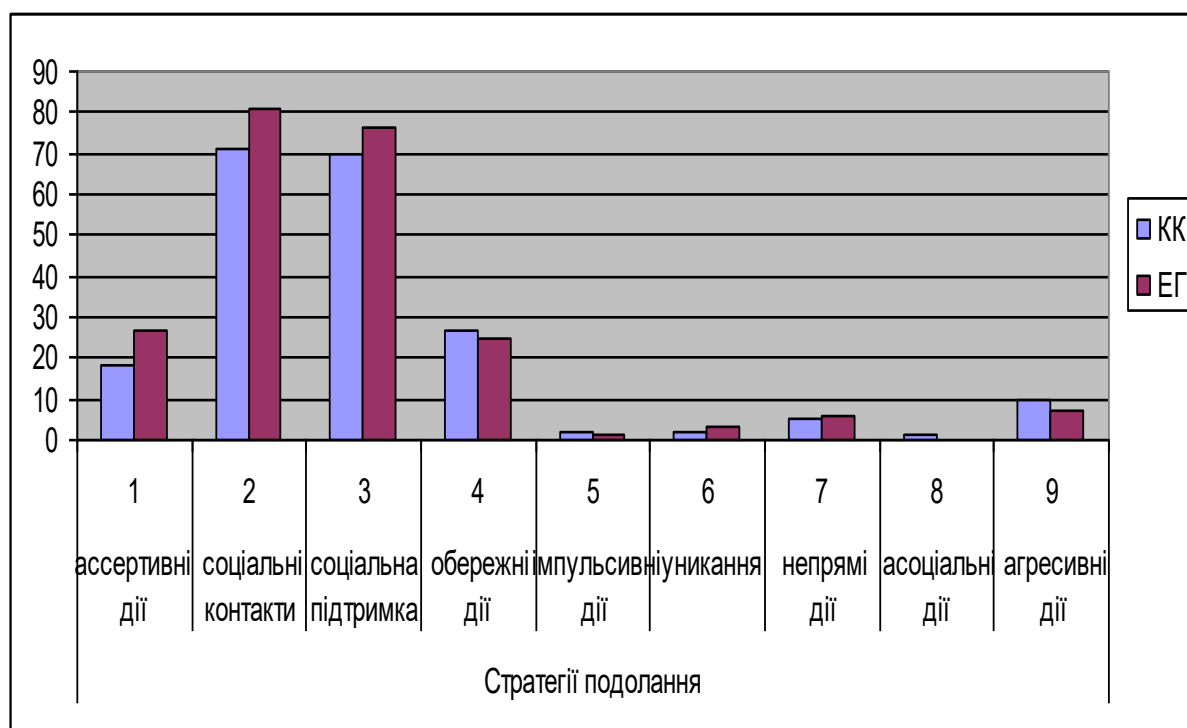


Рис. 3.5. Результати діагностики майбутніх фахівців цивільного захисту щодо стратегій подолання стресових ситуацій (%)

Як бачимо дія активних чинників у процес виховання професійного обов'язку формує здатність майбутніх фахівців свою точку зору, не порушуючи моральних прав іншої людини. Це здатність оптимально реагувати на критику та відстоювати свої права. Асертивність дозволяє зробити поведінку гнучкою та дивергентною.

Високий рівень використання просоціальної стратегії (пошук соціальної підтримки) як в експериментальній, так і в контрольній групах, на нашу думку, є передбачуваним. Разом з тим вступ до соціального контакту частіше застосовується в експериментальних групах. В цих групах курсанти мають дещо нижчий рівень агресивних дій. Таким чином, результатом нашої стратегії виховання професійного обов'язку є високий рівень просоціальної стратегії. Водночас, у контрольних групах просоціальна стратегія використовується менше. Хоча статистично значущої динаміки змін її рівнів не виявлено.

Узагальнюючи результати дослідження копінг-стратегій за методикою SACS С. Хобфолла, можна сказати про позитивні результати дослідження активної стратегії подолання в експериментальних групах, що є позитивним показником і свідчить про їхнє прагнення вирішувати проблеми.

Оцінювання рівня готовності до виконання професійного обов'язку за кожним критерієм (мотиваційно-стимулюючим, когнітивно-ціннісним, морально-поведінковим) здійснювалось у формі бесід, спостереження за поведінкою, анкетування, тестування та опитування. Результати показали збільшення числа курсантів з високим рівнем сформованості за морально-поведінковим критерієм (16,88 % – до початку дослідження і 37,50% – після його завершення) (табл.3.12).

Таблиця 3.12

Готовність майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку за мотиваційно-стимулювальним, когнітивно-ціннісним, морально-поведінковим критеріями (формульальний експеримент) (% / число курсантів)

Рівень	Критерії готовності до виконання професійного обов'язку					
	Мотиваційно-стимулювальний		Когнітивно-ціннісний		Морально-поведінковий	
	На початку експерименту	Наприкінці експерименту	На початку експерименту	Наприкінці експерименту	На початку експерименту	Наприкінці експерименту
Низький	30,63/49	18,75/30	46,88/75	34,38/55	39,38/63	23,75/38
Середній	45,00/72	51,88/83	42,50/68	51,88/83	43,75/70	38,75/62
Високий	24,38/39	29,38/47	10,63/17	13,75/22	16,88/27	37,50/60

Узагальнені результати перевірки за трьома критеріями та визначення їх динаміки у контрольних і експериментальних групах дали змогу зробити висновок про ефективність моделі виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту /табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Динаміка рівнів готовності до виконання професійного обов'язку /у %)

Рівні сформованості професійного обов'язку	Експериментальна група		Динаміка	Контрольна Група		Динаміка
	На початку експерименту	Наприкінці експерименту		На початку експерименту	Наприкінці експерименту	
Низький	38,96	25,63	-13,33	36,88	40,00	-3,12
Середній	43,75	47,50	+3,75	44,38	42,71	+1,67
Високий	17,29	26,88	+9,59	18,75	17,29	+1,46

Про ефективність виховного впливу можна судити з огляду на зростання рівня готовності до виконання професійного обов'язку в експериментальних групах: зменшилася кількість курсантів з низьким рівнем і зросла кількість курсантів з високим рівнем готовності до виконання професійного обов'язку. В експериментальних групах відбулися позитивні зміни у середньому /зросло на 3,75 %) та високому /зросло на 9,59 %) рівнях.

Отже, результати дослідження дають підстави вважати, що мети досягнуто, задачі розв'язані, гіпотезу підтверджено.

Висновки до третього розділу

Визначено показники критеріїв готовності до виконання професійного обов'язку. Показниками мотиваційно-стимулювального критерію є сформованість професійної мотивації, соціальних і особистісно-значущих цінностей; мотиваційно-ціннісне ставлення до професійної діяльності. Показниками когнітивно-ціннісного критерію є здатність до саморозвитку, сформованість рефлексивних умінь, здатність до аналізу й оцінювання професійної діяльності та самого себе як її суб'єкта. Показниками морально-поведінкового критерію визначено: моральну культуру, соціальний інтелект як здатність приймати раціональні рішення, культуру спілкування. Відповідно до вказаних критеріїв і показників визначено три рівні готовності до виконання професійного обов'язку: низький, середній, високий.

З метою визначення стану практики виховання майбутніх фахівців цивільного захисту було проведено констатувальний експеримент, в якому взяли участь 36 студентів та 29 курсантів першого курсу, 48 студентів та 50 курсантів другого курсу, 41 студент та 54 курсантів третього курсу, 47 студентів та 55 курсантів четвертого курсу (всього 360 осіб) та формувальний, у якому взяли участь 320 курсантів (по 160 осіб у контрольній та експериментальній групах). Перевірка однорідності контрольної та експериментальної груп здійснювалася з використанням t -критерію Стюдента. Перевірка нуль-гіпотези (H_0) показала відсутність значних розбіжностей між вибірками для рівня достовірності 0,05 (вірогідність 5 %).

Під час експерименту проводилось дослідження за мотиваційно-стимулюючим, когнітивно-ціннісним, морально-поведінковим критеріями готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку.

Під час проведення констатувального експерименту проаналізовано документацію щодо проведення виховних заходів, статистику стягнень і заохочень. З метою визначення рівня потреби та готовності курсантів і студентів до виконання професійного обов'язку використовували анкети, тести, листи самооцінювання, ситуаційні завдання. З метою визначення рівня потреби та готовності курсантів і студентів до виконання професійного обов'язку використовували анкети, тестування.

Формувальний етап дослідно-експериментальної роботи передбачав вплив на когнітивну, емоційно-вольову сфери та поведінку майбутніх фахівців цивільного захисту, що забезпечило більш високий рівень готовності до виконання професійного обов'язку. Застосування активних чинників впливу (вплив середовища та самовиховання) у роботі з курсантами експериментальних груп сприяло зростанню рівня сформованості професійного обов'язку. Узагальнені результати перевірки за трьома критеріями та визначення їх динаміки у контрольних і експериментальних групах дали змогу зробити висновок про ефективність моделі виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Основні результати розділу викладені у публікаціях [61], [62], [67], [69], [70], [71].

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і новий підхід до розв'язання важливого й актуального завдання, що полягає в обґрунтуванні організаційно-педагогічних умов, розробленні та експериментальній перевірці моделі виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

1. Аналіз теорії та практики проблеми виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту дав змогу дійти висновку, що актуальним на сучасному етапі є теоретичне обґрунтування мети та задач, оновлення змісту, форм і методів, розробка конкретних методик виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Обґрунтовано теоретичні засади (підходи, принципи) виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту.

Виявлено особливості та схарактеризовано сутність професійного обов'язку. Професійний обов'язок майбутнього фахівця цивільного захисту — це його потреба та готовність працювати у галузі, виконувати завдання цивільного захисту.

Виходячи із психологічних та педагогічних підходів до організації навчально-виховного процесу (антропоцентричний, соціоцентричний, середовищний, контекстуальний, аксіологічний, компетентнісний, гуманістичний, деонтологічний, діяльнісний), обґрунтовано процесуальні аспекти виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту у закладах вищої освіти.

2. Компонентами виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту є мотиваційно-стимулюючий, когнітивно-ціннісний, морально-поведінковий.

Визначено критерії готовності до виконання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту: мотиваційно-стимулюючий, когнітивно-ціннісний, морально-поведінковий. Визначено показники критеріїв готовності до виконання професійного обов'язку. Відповідно до вказаних критеріїв і показників визначено три рівні готовності до виконання професійного обов'язку: низький, середній, високий.

3. Теоретично обґрунтовано організаційно-педагогічні умови виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту: створення мотиваційно-стимулювального освітньо-виховного середовища, що передбачає моніторинг якості виховання професійного обов'язку; поєднання традиційних та інноваційних форм і методів виховання професійного обов'язку; забезпечення ефективної педагогічної взаємодії у системі «викладач /командир)-курсант» з урахуванням особистісних якостей учасників; організації позанавчальної виховної діяльності шляхом систематизації самовиховної роботи курсантів.

Розроблено та апробовано модель виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту, що охоплює: мету, компоненти, організаційно-педагогічні умови; підходи, принципи, зміст, форми, методи. Результатом виховання професійного обов'язку є готовність до виконання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту (сформовані показники та рівні готовності).

4. У процесі експериментального дослідження проводилася перевірка ефективності моделі виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. За результатами констатувального експерименту визначено стан готовності до виконання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного

захисту. У процесі формувального етапу експерименту визначено рівні готовності до виконання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту за мотиваційно-стимулюючим, когнітивно-ціннісним, морально-поведінковим критеріями та показано їх динаміку. Вимірювання показників засвідчило позитивні зрушення за визначеними критеріями у експериментальних групах.

Результати формувального експерименту дали змогу зафіксувати позитивну динаміку рівнів готовності до виконання професійного обов'язку, що свідчить про ефективність моделі та позитивний вплив запропонованих організаційно-педагогічних умов виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Зросла кількість курсантів з високим рівнем готовності до виконання професійного обов'язку та зменшилось число курсантів з низьким рівнем. У контрольних групах ця тенденція виражена меншою мірою, істотних кількісних і якісних змін тут не відбулося.

За результатами дослідження запропоновано змістово-методичне забезпечення процесу виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Воно реалізується шляхом проведення спеціально-організованих виховних заходів; активізації позааудиторної діяльності курсантів і студентів; використання ефективних форм і методів виховання професійного обов'язку, педагогічної підготовки керівного складу до виховної діяльності.

Проведене дослідження, звісно, не вичерпує усіх аспектів проблем виховання майбутніх фахівців цивільного захисту. Перспективи подальшої роботи вбачаємо у поглибленому вивченні особливостей виховання професійного обов'язку та дослідженні

можливостей організації навчально-виховного процесу щодо підвищення професійної готовності працівників державної служби з надзвичайних ситуацій, екстраполяції набутого в результаті дослідження досвіду на інші спеціальності. Важливими для подальшого вивчення є розроблення методик діагностування готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова О. В. Формування творчого мислення майбутнього вчителя : монографія / Ольга Вікторівна Акімова. – Вінниця : Планер, 2013. – 350 с.
2. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія : підручник для студ., аспір. та молодих викл. вузів / А. М. Алексюк. – К. : Либідь, 1998. – 558 с.
3. Андрієвська В. В. Професійна компетенція: теорія і практика її оцінки на заході / В. В. Андрієвська // Науково-методичне забезпечення діяльності сучасної професійної школи : матеріали міжнарод. наук.-практ. конф., 11-14 травня 1994 р., м. Львів. – К., 1994. – Ч. 1. – С. 25–29.
4. Афанасьєв А. О. Педагогічні основи військово-патріотичного виховання військовослужбовців строкової служби Збройних Сил України : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Афанасьєв Андрій Олександрович. – К., 2005. – 266 с.
5. Балл Г. О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах) : [монографія] / Георгій Олексійович Балл. – Житомир : Волинь, 2008. – 243 с.
6. Безкоровайна О. В. Виховання толерантності як важливий фактор реалізації особистісного самоствердження в ранньому юнацькому віці / О. В. Безкоровайна // Вісник Жит. держ. ун-ту ім. І. Франка. – Житомир, 2007. – Вип. 34. – С. 53–57.
7. Бех І. Д. Виховання особистості : підручник / Іван Дмитрович Бех. – К. : Либідь, 2008. – 848 с.
8. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : [монографія] / В. Ю. Биков. – К., 2009. – 684 с.
9. Бикова О. В. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів пожежної охорони : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / О. В. Бикова. – К., 2001. – 21 с.
10. Бобрович Г. А. Метод проектов как способ организации

самостоятельных занятий // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, досвід, проблеми : зб. наук. праць / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін. – К. ; Вінниця: ДОВ Вінниця, 2004. – Вип. 5. – С. 23–28.

11. Богданова І. М. Технології в освіті: теоретико-методологічний аспект : монографія / Інна Михайлівна Богданова. – Одеса : ТЕС, 1999. – 146 с.

12. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 9–14.

13. Болюбаш Н. М. Фактори та умови формування професійної компетентності майбутніх економістів засобами інформаційного середовища Moodle [Електронний ресурс] / Н. М. Болюбаш // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2010. – № 3. – Режим доступу : <http://www.nbuiv.gov.ua/e-journals/ITZN/em17/content/10bnmtno.htm>.

14. Болюбаш Н. М. Формування професійної компетентності майбутніх економістів засобами мережевих технологій : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04. «Теорія і методика професійної освіти» / Надія Миколаївна Болюбаш. – Ялта, 2011. – 290 с.

15. Бондаренко З. П. Модель організації волонтерської роботи в умовах вищого навчального закладу / З. П. Бондаренко // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2007. – № 4. – С. 50–59.

16. Будник С. М. Формування професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 «Теорія і методика виховання» / С М. Будник. – Хмельницький, 2006. – 20 с.

17. Ваврик Р. В. Розвиток професійної готовності викладачів загальновійськових дисциплін до педагогічної діяльності у вищих військових навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Р. В. Ваврик. – К., 2005. – 20 с.

18. Варій М. Й. Військова психологія і педагогіка: навч. посібник / Варій М. Й., Козяр М. М., Коваль М. С.; за заг. ред. М. Й. Варія. – Львів: Сполом,

2003. – 624 с.

19. Варій М. Й. Військова психологія та педагогіка: посібник / М. Й. Варій. – Львів : Сполом, 2003. – 624 с.

20. Васильєв Г. І. Педагогічні умови адаптації курсантів до навчання у вузах МВС: автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / В. Г. Іванович. – Одеса, 1997. – 24 с.

21. Васильєва М. П. Основи педагогічної деонтології : навч. посібник / Марина Петрівна Васильєва. – Х. : Нове слово, 2003. – 200 с.

22. Васянович Г. Професійні якості майбутнього фахівця: науково-методологічні критерії визначення і класифікації / Г. Васянович, В. Онищенко // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013. – № 3. – С. 9–33.

23. Ващенко Г. Виховний ідеал: підручник для педагогів, вихованців, молоді і батьків / Григорій Ващенко. – Полтава: Полтавський вісник, 1994. – 192 с.

24. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. : В. Т. Булес. – К.; Ірпінь: Перун, 2004. – 1440 с.

25. Водопьянова Н. Е. Психодіагностика стресса : практикум стресс-менеджмент / Наталия Евгеньевна Водопьянова. – СПб. : Питер, 2009. – 336 с. – Серія «Практикум».

26. Военная психология и педагогика / под ред. М. И. Дьяченка. – Минск : Военная академия, 1999. – 155 с.

27. Войтович А. І. Формування індивідуального стилю педагогічної діяльності викладача вищого військового навчального закладу : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / А. І. Войтович. – Хмельницький, 2007. – 20 с.

28. Войцехівський О. Л. Організаційно-педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної діяльності за напрямком «Охорона та захист державного кордону» / О. Л. Войцехівський. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Педагогічні науки. – 2011. – Вип. 4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2011_4_10.

29. Волкова Н. П. Педагогіка : посіб. для студентів вищих навч. закладів / Наталія Павлівна Волкова. – К. : Академія, 2001. – 576 с.
30. Вольфовська Т. О. Соціальні уявлення молоді про способи й моделі взаємодій у суспільстві / Т. О. Вольфовська // Педагогіка і психологія. – № 3. – 2005. – С. 98–106.
31. Гавлітіна Т. М. Національно-патріотичне виховання підлітків у позашкільному навчальному закладі : навч.-метод. посібник / Т. М. Гавлітіна. – Рівне : Волинські обереги, 2007. – 171 с.
32. Глухова Г. Г. Формування основ екологічної культури випускників вищих технічних закладів на засадах аксіології // Педагогічні науки : зб. наук. праць Херсон. держ. ун-ту. – Херсон : Вид-во ХНУ, 2006. – Вип. 43. – С. 240–246.
33. Гонтаренко Л. О. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Л. О. Гонтаренко. – Харків, 2008. – 22 с.
34. Гончаренко С. Український педагогічний словник : наук. видання / Семен Устимович Гончаренко. – К. : Либідь, 1997 – 374 с.
35. Горохівський О. Є. Формування пізнавальної активності курсантів вищих навчальних закладів Міністерства надзвичайних ситуацій у процесі вивчення спеціальних дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Горохівський Олег Євстахіївч. – Вінниця, 2006. – 203 с.
36. Гришук О.В. Людська гідність у праві: філософський аспект : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : спец. 12.00.12 «Філософія права» / О. В. Гришук. – Харків, 2008. – 32 с.
37. Гуревич Р. С. Інформаційно-телекомунікаційні технології в навчальному процесі та наукових дослідженнях : навч. посібник [для студ. пед. ВНЗ і слухачів. Інст. післядиплом. пед. освіти] / Р. С. Гуревич..– Вінниця : Планер, 2005. – 366 с.

38. Дем'янюк К. Д. Психологічні особливості формування професійної уяви у курсантів-прикордонників (на матеріалі засвоєння інженерно-технічних дисциплін) : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Теорія і методика виховання» / К. Д. Дем'янюк. – Хмельницький, 2006. – 20 с.

39. Дерев'янку Н. П. Теоретичні засади формування громадянської культури учнів загальноосвітньої школи : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Н. П. Дерев'янку. – Луганськ, 2004. – 31с.

40. Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки) // Диагностика эмоционально-нравственного развития : практикум по психодиагностике / ред. и сост. И. Б. Дерманова. – СПб., 2002. – С.80–84.

41. Довгополова Я. В. Формування толерантних відносин студентів у полікультурному середовищі вищого навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Довгополова Яна Володимирівна. – Харків, 2007. – 209 с.

42. Дурай-Новакова К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности : автореф. дисс. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 «Теория и история педагогики» / К. М. Дурай-Новакова. – М., 1983. – 32 с.

43. Душков Б. А. Психология труда, профессиональной информационной и организационной деятельности : словарь / Б. А. Душков, А. В. Королев, Б. А. Смирнов ; под ред .Б. А. Душкова. – 3-е изд.. – М. : Академический проект : Фонд «Мир», 2005. – 848 с. – (Gaudeamus).

44. Дяченко В. І. Формування професійної усталеності курсантів вищих закладів освіти системи МВС : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Дяченко Василь Іванович. – О., 2000. – 230 с.

45. Євсюков О. П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Євсюков Олександр Петрович. – Х., 2007. – 192 с.

46. Єременко С. А. Аналіз дослідження обізнаності населення щодо

психологічних аспектів цивільного захисту / С. А. Єременко, О. М. Смірнова // Науковий збірник Інституту державного управління у сфері цивільного захисту. – 2014. – № 2. – С. 45–53.

47. Энциклопедия профессионального образования: в 3-х т. / под ред. С. Я. Батышева. – М. : АПО, 1999 – 440 с.

48. Жалдак М. І. Використання комп'ютера в навчальному процесі має бути педагогічно виваженим / М. І. Жалдак // Інформатика та інформаційні технології в навчальних закладах. – 2013. – №1. – С.10–18.

49. Жаровська О. П. Патріотичне виховання студентів в освітньо-виховному середовищі педагогічного університету : автореф. дис ... канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / Олена Петрівна Жаровська. – Вінниця, 2015. – 20 с.

50. Зайцева І. В. Мотивація учіння студентів : монографія / Інна Зайцева ; за ред. П. Г. Лузана. – Ірпінь : Академія ДПС Україна, 2000. – 196 с.

51. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради України від 19.09.2014, / № 37-38 /, стор. 2716, стаття 2004 у ред. від 09 серпня 2016 р.

52. Закон України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» // Відомості Верховної Ради України від 05.03.2014, / №1068-6 /, ст.398, у редакції від 27 березня 2014 року.

53. Зачко О. Б. Віртуальний університет (на прикладі ЛДУ БЖД) : навч.-метод. посібник / О. Б. Зачко, Т. Є. Рак. – Львів : Сполом, 2008. – 161 с.

54. Зеер Е. Ф. Психология профессий : уч. пособие для студ. вузов / Эвальд Фридрихович Зеер. – М. : Академический проект ; Фонд «Мир», 2005. – 388 с.

55. Зонь В. В. Виховання вольових якостей у курсантів вищих військових навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / В. В. Зонь. – К., 2002. – 20 с.

56. Зорій Я. Б. Військово-патріотична підготовка майбутніх офіцерів запасу в умовах навчального процесу вищого навчального закладу : автореф.

дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Я. Б. Зорій. – Вінниця, 2005. – 20 с.

57. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії : наук.-метод. посібник / Іван Андрійович Зязюн. – К. : МАУП, 2000. – 312 с.

58. Ильин Е. П. Психология индивидуальных различий [уч. пособие для вузов] / Евгений Павлович Ильин. – СПб. : Питер, 2004. – 701 с. – Серия «Мастера психологи».

59. Ильчишин Я. В. Организационно-педагогические условия формирования воспитания профессиональных качеств будущих специалистов гражданской защиты [Электронный ресурс] / Я. В. Ильчишин // SCI-ARTICLE.RU : электр. период. рецензируемый науч. журнал. – 2015. – № 24. – С. 60–68.

60. Ильчишин Я. В. Формирование профессионального долга специалистов службы спасения в контексте гражданского воспитания / Я. Б. Великий, Я. В. Ильчишин // Молодой учёный. – 2015. – № 3. – С. 740–742.

61. Ильчишин Я. В. Виховання професійних якостей майбутніх фахівців цивільного захисту в умовах позааудиторної діяльності : метод. рекомендації / Я. В. Ильчишин. – Львів : Сполом, 2014. – 21 с.

62. Ильчишин Я. В. Педагогічна підготовка керівного складу до виховної діяльності : метод. рекомендації / Я. В. Ильчишин. – Львів : Сполом, 2015. – 32 с.

63. Ильчишин Я. В. Виховання почуття гідності майбутніх фахівців цивільного захисту / Я. В. Ильчишин // Педагогічні інновації у фаховій освіті : зб. наук. праць / ред. кол. : В. І. Кобаль (відпов. ред.) та ін. – Ужгород : Вид-во УжНУ «Говерла», 2013. – Вип.4. – С. 179 – 185.

64. Ильчишин Я. В. Виховання професійного обов'язку курсантів у процесі самостійної роботи / Я. В. Ильчишин // Педагогічні інновації у фаховій освіті: зб. наук. праць. – Ужгород : ДВНЗ «УжНУ», 2014. – Вип. 1. – С. 47–54 с.

65. Ильчишин Я. В. Виховний вплив інформаційно-комунікаційних технологій на формування компетентності / Я. В. Ильчишин, Т. Д. Якимович // Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи : зб. наук. праць : у 2-х ч. / за ред. М. М. Козяра, Н. Г. Ничкало. –

Львів : ЛДУ БЖД, 2015. – Ч.2. – С. 206–209.

66. Ільчишин Я. В. Вплив середовища вищого навчального закладу на професійне виховання майбутніх фахівців / Я. В. Ільчишин, О. Н. Якимович // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць. – К. ; Вінниця: Планер, 2016. – Вип. 46. – С. 350–354.

67. Ільчишин Я. В. Охорона праці в галузі [Текст] : навчальна програма [для Львівського державного університету безпеки життєдіяльності для підготовки магістрів із спеціальності 263 “Цивільна безпека”] / Я. В. Ільчишин. — Львів : ЛДУ БЖД, 2018. — 20 с.

68. Ільчишин Я. В. Гідність як професійна риса майбутніх фахівців цивільного захисту / Я. В. Ільчишин // Професійна підготовка майбутніх кваліфікованих робітників : звітна наук.-практ. конф. Львівського наук.-практ. центру Інституту ПТО НАПН України, 25 лютого 2014 р.: зб. матеріалів конф.. – Львів : Сполом, 2014. – С. 102–103.

69. Ільчишин Я. В. Експериментальна перевірка організаційно-педагогічних умов виховання професійного обов’язку майбутніх фахівців цивільного захисту / Я. В. Ільчишин // Гірська школа Українських Карпат: наук. –метод. журнал Прикарпатського нац. ун-ту ім. В. Стефаника / [гол. ред.: М. Оліяр]. – Івано-Франківськ : Вид-во Прикарпатського нац. ун-ту ім. В. Стефаника, 2017. – № 16. – С. 102–107.

70. Ільчишин Я. В. Ефективність впливу колективу на виховання професійного обов’язку майбутніх працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій / Я. В. Ільчишин // Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. – Умань : ФОП Жовтий О. О., 2016. – Вип. 2. – С. 144–121.

71. Ільчишин Я. В. Критерії сформованості професійного обов’язку майбутніх фахівців цивільного захисту / Я. В. Ільчишин // Особистість в екстремальних умовах : зб. статей VII Всеукр. наук.-практ. конф., 20 травня 2015 р., м. Львів. – Львів : ЛДУ безпеки життєдіяльності, 2015. – С. 126–129.

72. Ільчишин Я. В. Модель виховання професійного обов’язку майбутніх

фахівців цивільного захисту / Я. В. Ільчишин // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць. – К. ; Вінниця : Планер, 2016. – Вип. 47. – С. 172–175.

73. Ільчишин Я. В. Особливості виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту / Я. В. Ільчишин // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць / ред. кол.: І. А. Зазюн (голова) та ін. – К. ; Вінниця : Планер, 2014. – Вип. 39. – С.239–243.

74. Ільчишин Я. В. Особливості принципів виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців / Я.В. Ільчишин, Т.Д. Якимович // Geneva (Switzerland), the 8-th of August, 2014 / Publishing Center of the European Association of pedagogues and psychologists “Science”. – Geneva, 2014. – V. 1. – P. 250–257.

75. Ільчишин Я. В. Проблеми виховання майбутніх фахівців цивільного захисту в умовах військового вищого навчального закладу / Я. В. Ільчишин // Особистість в екстремальних умовах : зб. статей VI Всеукр. наук.-практ. конф. : [в 2 ч.] / [за ред. О. А.Кривопишиної, Б. І. Шуневича]. – Львів : ЛДУ БЖД, 2013. – Ч.І. – С. 243–246.

76. Ільчишин Я. В. Психолого-педагогічні підходи до організації навчально-виховного процесу у військових вищих навчальних закладах / Я. В. Ільчишин // Нові технології навчання: Наук.-метод, зб. / Інституту інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2013. – Вип. 79. – С.149 – 154.

77. Ільчишин Я. В. Сучасні підходи до виховання майбутніх фахівців цивільного захисту у вищих навчальних закладах / Я. В. Ільчишин // Сучасні технології навчання у професійній підготовці майбутніх фахівців : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 9–10 жовтня 2013 р. / НАПН України, ЛНПЦ ПТО, м. Львів. – Львів, 2013. – С. 312–314.

78. Ільчишин Я. В. Сучасні тенденції підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту у вищих навчальних закладах / Я. В. Ільчишин // Innovative

and Information Space in Educational and Scientific Activity: Issues of Particular Organization, Performance and Perspectives of Development: International Research and Training Conference, 19–21 November, 2014. – Košice, 2014. – С. 120–123.

79. Ісаєнко Т. К. Виховання моральної культури курсантів у педагогічному процесі вищих військових закладів освіти: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Т. К. Ісаєнко. – Харків, 2005. – 20 с.

80. Ісак Л. Підходи до формування інформаційної компетентності педагога у сфері інформаційно-комунікаційних технологій / Л. Ісак // Технологічна освіта: досвід, перспективи, проблеми. – 2009. – № 3–4. – С. 90–103.

81. Кадемія М. Ю. Інформаційне освітнє середовище сучасного навчального закладу : навч.-метод. посібник / М. Ю. Кадемія, М. М. Козяр, Т. В. Ткаченко, Л. С. Шевченко. – Львів : Сполом, 2009. – 186 с.

82. Капля А. М. Соціалізація курсантів / А. М. Капля // Навчально-методичний посібник для працівників відділень виховної роботи, наставників, керівного складу курсів та курсантів ВНЗ МНС України. – Київ, 2008. – 291 с.

83. Капля А. М. Організаційно-педагогічні умови соціалізації курсантів у вищому навчальному закладі МНС України : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / А. М. Капля. – К., 2008. . – 21 с.

84. Карлінська Я. В. Педагогічна техніка А. С. Макаренка та сучасні інтерактивні технології формування інформаційної компетентності студентів [Електронний ресурс] / Я. В. Карлінська // Вісник Житомирського державного університету. Педагогічні науки. – 2008. – Вип. 42. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/VZhDU/2008_42/25_42.pdf.

85. Карлінська Я. В. Педагогічні умови формування інформаційної компетентності студентів у процесі навчання природничо-математичних дисциплін / Я. В. Карлінська // Вісник Житомирського державного університету. Педагогічні науки. – 2010. – Вип. 53. – С. 169–175.

86. Карпов А. В. Психология принятия управленческих решений : [уч. пособие для студ. психолог. факультетов вузов] / под ред. В. Д. Шарикова. – М. :

Юристь, 1998. – 296 с.

87. Карпова І. Г. Студентське самоврядування: історія, теорія, практика / І. Г. Карпова // Гуманізм та освіта : зб. наук. праць за матеріалами VIII міжнар. наук.-практ. конф., 19–21 вересня 2006 р. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2006. – С. 427–430.

88. Карпунова Н. Г. Морально-естетичне виховання курсантів вищих навчальних закладів системи МВС України : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / Н. Г. Карпунова. – Луганськ, 2004. – 20 с.

89. Каськов І. В. Організаційно-управлінські аспекти соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів : автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / І. В. Каськов. – Хмельницький, 2004. – 18 с.

90. Коберник О. М. Еволюція змісту виховання в українській школі: сутність і структура / О. М. Коберник // Інновації у вихованні : зб. наук. праць РДГУ. – Рівне : РГПУ, 2016. – Вип. 4. – С.56–62.

91. Коваленко Д. В. Професійна підготовка курсантів – майбутніх офіцерів як система / Д. В. Коваленко // Проблеми сучасності: культура, мистецтво, педагогіка : зб. наук. праць. – Харків ; Луганськ : СтильІздат, 2005. – С. 106–112.

92. Коваленко Д. В. Педагогічні основи етико-правової підготовки майбутнього офіцера в умовах вищого військового навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Коваленко Денис Володимирович. – Харків, 2006. – 220 с.

93. Коваль М. С. Упровадження інноваційних технологій у навчальний процес Львівського державного університету безпеки життєдіяльності / М. С. Коваль, М. І. Кусій // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць / [ред. кол. : І. А. Зязюн (голова) та ін.]. – К. ; Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2012. – Вип. 29. – С. 387–392.

94. Кодекс цивільного захисту України [Електронний ресурс] / Закон

України від 02.10.2012 р. № 5403-VI. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>.

95. Козаков В. А. Самостоятельная работа студентов и ее информационно-методическое обеспечение : уч. пособие / В. А. Козаков. – К. : Вища школа, 1990. – 248 с.

96. Козлов И. Ф. Педагогический опыт А. С. Макаренко : книга для учителя / И. Ф. Козлов. – М. : Просвещение, 1987. – 159 с.

97. Козловська І. М. Формування професійного мислення майбутнього фахівця: інтегративно-компетентнісний підхід : навч.-метод. посібник / Ірина Михайлівна Козловська. – К. : Педагогічна думка, 2013. – 128 с.

98. Козяр М. М. Педагогіка вищої школи : навч. посібник / М. М. Козяр, М. С. Коваль. – К. : Знання, 2013. – 327 с.

99. Козяр М. М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності у надзвичайних ситуаціях : монографія / Михайло Миколайович Козяр. – Львів : Сполом, 2004. – 376 с.

100. Козяр М. М. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки особового складу підрозділів з надзвичайних ситуацій: дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Козяр Михайло Миколайович. – К., 2005. – 528 с.

101. Коленко Ю. В. Использование информационных технологий как средства формирования профессиональной компетентности курсантов военных вузов : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Ю. В. Коленко. – М., 2005. – 27 с.

102. Коломієць А. М. Технології взаємонавчання в професійній освіті / А. М. Коломієць // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук праць. – К. ; Вінниця, 2009. – Вип. 21. – С. 135–139.

103. Кон И. С. В поисках себя: личность и самопознание : [монография] / Игорь Кон. – М. : Политиздат, 1985. – 244 с.

104. Кондрашова Л. В. Морально-психологічна готовність студента до вчительської діяльності / Лідія Валентинівна Кондрашова. – К. : Вища школа,

1987. – 55 с.

105. Коновалова И. В. Факторы эффективности профессиональной деятельности / И. В. Коновалова // Акмеология. – 2007. – № 2. – С. 86–93.

106. Конституція України : Закон України «Про внесення змін до Конституції України» №2222-IV від 8.12.2004 р. : прийнята на п'ятій сесії Верхов. Ради України 28 черв. 1996 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

107. Концепція військової освіти в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1058.1144.4&nobreak=1>.

108. Корнійчук Ю. Г. Формування готовності майбутніх офіцерів до організації виховної діяльності з військовослужбовцями строкової служби : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Корнійчук Юрій Григорович. – Житомир, 2011. – 284 с.

109. Косенко Ю. М. Загальна педагогіка : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів напряму підготовки 6.010101 «Дошкільна освіта» / Ю. М. Косенко. – Маріуполь : ТОВ «Друкарня «Новий світ», 2008. – 280 с.

110. Костащук О. І. Методики дослідження рівнів вихованості професійної честі у студентів / О. І. Костащук // Молодий вчений. – 2017. – № 1. – С. 440–443.

111. Красильник Ю. С. Патріотичне виховання військовослужбовців Збройних Сил України засобами української етнопедагогіки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Ю. С. Красильник. – К., 2002. – 20 с.

112. Кращенко Ю. П. Особливості організації системи студентського самоврядування / Ю. П. Кращенко // Витоки педагогічної майстерності : зб. наук. праць – Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2009. – Вип. 6. – С. 255–262. – Серія : Педагогічні науки.

113. Кремень В. Г. Категорії «простір» і «середовище»: особливості модельного подання та освітнього застосування / В. Г. Кремень, В. Ю. Биков // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – № 2. – С. 3–16.

114. Кривоносова В. А. Компетентнісний підхід до підготовки майбутніх

учителів англійської мови з використанням інформаційних технологій / В. А. Кривоносова // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – 2010. – № 1. – С. 224–231.

115. Кузьмінський А. І. Педагогіка : підручник / А. І. Кузьмінський, В. Л. Омеляненко. – 3-тє вид., випр. – К. : Знання-прес, 2008. – 447 с.

116. Лаврецький Р. Проблема цінності життя рятувальника при виконанні службового обов'язку / Р. Лаврецький // Особистість в екстремальних умовах : матеріали наук.-практ. семінару 29 лютого 2008 р. – Львів : ЛДУ БЖД, 2008. – С. 37–40.

117. Левченко С. М. Особистісно орієнтоване виховання майбутніх офіцерів у вищому військовому навчальному заклад : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / С. М. Левченко. – Харків, 2004. – 19 с.

118. Линенко А. Ф. Педагогічна діяльність і готовність до неї : монографія / Алла Францівна Линенко. – Одеса : ОКФА, 1995. – 80 с.

119. Литвин А. Типологія поняття «умови» в науково-педагогічних дослідженнях / Андрій Литвин // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013. – № 5. – С. 9–28.

120. Логвиновська Т. Значення студентського самоврядування у процесі виховання соціальної спрямованості молоді / Т. Логвиновська // Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. – Умань, 2014. – Ч. 1. – С. 231–237.

121. Макаренко А. С. Воспитание гражданина : Б-ка учителя. Педагогические раздумья / [сост. Р.М. Бескина, М.Д. Виноградова]. – М. : Просвещение, 1988. – 304 с.

122. Макаренко О. А. Теоретичні аспекти формування готовності майбутніх інженерів-педагогів до виховної діяльності у професійно-технічних навчальних закладах / О. А. Макаренко // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць / [редкол. : І. А. Зязюн (голова) та ін.]. – К. ; Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2006. – Вип. 9. – С. 267–272.

123. Макеева Е. С. Критерии эффективности качества профессиональной подготовки студентов / Е. С. Макеева // Пути повышения качества профессиональной подготовки студентов : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 22–23 апр. 2010 г., г. Минск / [редкол. : О. Л. Жук (отв. ред.) и др.]. – Минск : БГУ, 2010. – С. 73–75.

124. Максименко С. Д. Фахівця потрібно моделювати / С. Д. Максименко, О. М. Пелех // Рідна школа. – 1994. – № 3–4. – С. 68–72.

125. Марцева Л. А. Організаційно-педагогічні умови виховної роботи в технічних коледжах : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Марцева Людмила Андріївна. – Вінниця, 2005. – 217 с.

126. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності : навч.-метод. посібник / Ірина Миколаївна Матійків. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 112 с.

127. Мануйлов Ю. С. Средовой подход в воспитании / Юрий Степанович Мануйлов // Педагогика. – 2000. – № 7. – С. 36–41.

128. Маркова А. К. Психология профессионализма : [монография] / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 312 с.

129. Мироненко Т. П. Залучення студентів до громадянських цінностей свого народу / Тетяна Платонівна Мироненко // Наукові праці : збірник / відповід. за випуск : Р. О. Гришкова. – Миколаїв : Нац. ун-т «Києво-Могилянська Академія», 2000. – Т. 7 : Педагогіка. - С.42-45.

130. Миронець С. М. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації : [монографія] / С. М. Миронець, О. В. Тімченко. – К. : Консультант, 2008. – 232 с.

131. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка : навч. посібник / Н. Є.Мойсеюк. – 5 вид. доповн. і переробл. – К. : Гранмна, 2007. – 608 с.

132. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці / Валентин Олексійович Моляко. – К. : Знання, 1989. – 45 с.

133. Ничкало Н. Андрагогіка в системі педагогічних наук / Н. Ничкало // Післядипломна освіта в Україні. – 2013. – Вип. 23. – С. 73-77.

134. Нікітіна Н. П. Громадянська позиція особистості в системі громадянського виховання / Н. П. Нікітіна // Засоби навчальної та науково-

дослідної роботи: зб. наук. праць ХДПУ ім. Г. С. Сковороди. – Харків : Видавець Г. С. Прокопенко, 2004. – Вип. 21. – С.156–161.

135. Одарченко В. І. Виховання національної гідності у студентської молоді засобами українського народного мистецтва : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / В. І. Одарченко. – Харків, 2010. – 21 с.

136. Оптимізація циклу соціально-гуманітарних дисциплін у вищій освіті України в контексті євроінтеграції : монографія / [Б. А. Воронкова, М. А. Дебич, Н. М. Дем'яненко, Н. О. Дівінська та ін.] ; за заг. ред. Г. В. Онкович. – К., 2014. – 326 с.

137. Организация самостоятельной работы студентов по общественным наукам / под ред. Ю. И. Палкина. – К. : Высшая школа, 1979. – 244 с.

138. Ортинський В. Л. Актуальні проблеми виховання курсантів у вищих навчальних закладах системи МВС України : навч.-метод. посібник / В. Л. Ортинський, В. І. Ряшко ; МВС України, Львів. держ. ун-т внутр. справ. - . - Львів : Львів. держ. ун-т внутр. Справ, 2006. – 272 с.

139. Островерх О. О. Роль куратора в виховній роботі з курсантами та студентами / О. О. Островерх, М. М. Удянський // Бюлетень Науково-методичного центру навчальних закладів МНС України. – 2010. – № 18. – С. 11–15.

140. Павлова М. П. Педагогическая система А. С. Макаренко / Мария Петровна Павлова. – 2-е изд. – М. : Высшая школа, 1965. – 324 с.

141. Пантюк М. П. Підготовка майбутнього вчителя до виховної роботи у вітчизняній педагогіці ХХ століття : автореф. дис ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / М. П. Пантюк. – Дрогобич, 2011. – 40 с.

142. Парубок О. М. Дидактичні умови застосування ділових ігор у професійній підготовці фахівців пожежної безпеки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / О. М. Парубок. – Хмельницький, 2003. – 18 с.

143. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив :

[монографія] / Артур Владимирович Петровский. – М. : МГУ, 1991. – 108 с. – Серія: «Над чем работают, о чем спорят философы».

144. Петрук В. А. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності майбутніх фахівців технічних спеціальностей у процесі вивчення фундаментальних дисциплін : монографія / В. А. Петрук. – Вінниця УНІВЕРСУМ, 2006. – 292 с.

145. Підгайний А. В. Становлення системи підготовки керівних кадрів МНС України до дій в надзвичайних ситуаціях / А. Підгайний // Воєнна історія. – К., 2009. – № 1. – С. 111–118.

146. Підласий І. П. Діагностика та експертиза педагогічних проєктів : навч. посібник / Іван Павлович Підласий. – К. : Україна, 1998. – 343 с.

147. Платонов К. К. Структура и развитие личности : психология личности : [монографія] / Константин Константинович Платонов ; отв. ред. Л. Д. Глоточкин. – М. : Просвещение, 1986. – 255 с.

148. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс: уч. для студ. : в 2 кн./ Иван Павлович Подласый – М. : Гум. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – Кн. 1. – 573 с.

149. Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій, затверджене Указом Президента України від 16 січня 2013 року №20/2013 «Деякі питання Державної служби України з надзвичайних ситуацій».

150. Попадич О. О. Модель правового виховання майбутніх фахівців комп'ютерної галузі / О. О. Попадич // Нові технології навчання : наук.-метод. збірник / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України – К., 2013. – Вип. 76. – С. 274–277.

151. Постанова КМ України № 629 від 21 липня 2005 р. «Про затвердження Положення про порядок проходження служби особами рядового і начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту» (Офіційний вісник України, 2005 р., № 30, ст. 1810).

152. Постанова КМ України № 156 від 25 лютого 2009 року «Про затвердження Державної цільової програми розвитку цивільного захисту на

2009-2013 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=156-2009-%EF>

153. Приходченко К. І. Творче освітньо-виховне середовище навчального закладу: навч. посібник / Катерина Іллівна Приходченко. – Харків : Основа ; «Тріада+», 2007. – 160 с.

154. Про затвердження Положення про єдину державну систему цивільного захисту [Електронний ресурс] / Постанова КМ України від № 11 від 09.01.2014 р. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/11-2014-п>.

155. Про затвердження Порядку проведення навчання керівного складу та фахівців, діяльність яких пов'язана з організацією і здійсненням заходів з питань цивільного захисту [Електронний ресурс] / Постанова Кабінету Міністрів України № 819 від 23.10.2013 р.. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/819-2013-п>

156. Про затвердження Типового положення про територіальні курси, навчально-методичні центри цивільного захисту та безпеки життєдіяльності [Електронний ресурс] / Наказ Міністерства внутрішніх справ України № 523 від 29.05.2014 р.. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0624-14>.

157. Проблеми цивільного захисту: управління, попередження, аварійно-рятувальні та спеціальні роботи : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. [«Честь і гідність як складові моральної культури працівника ДСНС»], (Харків 25 жовт. 2013 р.) / ДСНС, Нац. ун-т цив. зах. Укр. – Х. : Нац. ун-т цивільного. захисту України, 2013. – 232 с.

158. Професійна освіта. Словник: навч. посібник / уклад. С. У. Гончаренко ; за ред. Н. Г. Ничкало. – К.: Вища школа, 2000. – 380 с.

159. Професійна освіта : ціннісні орієнтири сучасності : зб. наук. праць / за заг. ред. І. А. Зязюна. – К. ; Харків : НТУ «ХП», 2009. – 264 с.

160. Пруська Т. А. Реформування системи цивільного захисту України / Т. А. Пруська // Науковий збірник Інституту державного управління у сфері цивільного захисту. – 2013. – № 1. – С. 73–78.

161. Психологічна енциклопедія / автор-упоряд. О. М. Степанов. – К. :

Академвидав, 2006. – 424 с.

162. Рехтета Л. О. Педагогічні умови громадянського виховання учнів у позаурочній діяльності / Л. О. Рехтета // Соціалізація особистості : зб. наук. праць. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова ; Логос, 2001. . – Т. 15. – С. 179–188.

163. Розпорядження КМУ № 1424-р від 12 листопада 2008 р. проекту Кодексу «Про схвалення Концепції цивільного захисту України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1424-2008-%F0>.

164. Романова Г. М. Індивідуально-типологічні та дидактичні чинники результативності самостійної роботи студентів економічних університетів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Г. М. Романова. – К., 2003. – 21 с.

165. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии : учебник / Сергей Леонидович Рубинштейн. – СПб.: Питер, 1999. – 720 с.

166. Руденко Л. Формування комунікативної культури майбутніх фахівців: особистісно орієнтований, діяльнісний і компетентнісний підходи / Л. Руденко // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013. – № 6. – С. 61–69.

167. Савченко О. Я. Навчально-виховне середовище сучасної школи: діалог з В. О. Сухомлинським / О. Я. Савченко // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки. – Миколаїв, 2005. – Вип. 8. – Ч. I. – С. 4–9.

168. Сарапулова Є. Г. Психолого-педагогічні основи навчально-виховної діяльності гувернера: монографія / Євгенія Геннадіївна Сарапулова. – К. : МАУП, 2003. – 264 с.

169. Сафронова Е. М. Воспитательная деятельность в контексте личностного подхода в образовании / Е. М. Сафронова // Педагогика. – 2003. – № 3. – С. 38–44.

170. Сегеда О. О. Психологічні особливості формування професійних якостей офіцерів-вихователів у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах»

/ О. О. Сегеда. – Х., 2004. – 18 с.

171. Селиванова Н. Л. Современные представления о воспитательном пространстве / Н. Л. Селиванова // Педагогика. – 2000. – № 6. – С. 35–39.

172. Семенова А. В. Развитие профессиональной компетентности фахівців методами парадигмального моделирования (интерактивный тренинг) : навч.-метод. посібник / Алла Василівна Семенова. – Одеса : СВД Черкасов М. П., 2006. – 130 с.

173. Сергеева Л. М. Управлінські навички молодшого спеціаліста: теорія та методика формування : монографія / Л. М. Сергеева ; за ред. С. О. Сисоевої. – К. : Кадри, 2001. – 202 с.

174. Сериков В. В. Ситуация развития личности современного студента / В. В. Сериков // Воспитательная среда вуза как фактор профессионального становления специалиста : межрегион. науч.-практ. конф., 14–15 марта 2001 г. – Воронеж : Воронеж. гос. ун-т, 2001. – С. 20–23.

175. Сливка С. С. Деякі методологічні засади професійного становлення юриста: філософсько-правовий вимір / С. С. Сливка // Проблеми вдосконалення підготовки юристів: професійні та морально-етичні аспекти : зб. матеріалів наук.-метод. конф., жовтень 2008 р. – К. : КНЕУ, 2008. – С. 30–33.

176. Словник психолого-педагогічних термінів і понять / [ред.-упоряд. : Ю. В. Буган, В. І. Урупський]. – Тернопіль : Астон, 2001. – 176 с.

177. Словник української мови : в 11-и томах. – К. : Наукова думка, 1974. – Т. 5. – 840 с.

178. Сметанський М. Змістові характеристики виховання як педагогічної категорії / Микола Сметанський // Шлях освіти. – 2005. – № 3. – С. 5–9.

179. Солдатенко М. М. Самостійна пізнавальна діяльність як фактор професійного становлення / М. М. Солдатенко // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2001. – Вип. 2. – С. 54–66.

180. Станкевич Л. В. Роль культуросообразной среды в формировании коммуникативной культуры будущих юристов / Л. В. Станкевич // Среднее профессиональное образование. – 2008. – № 10. – С. 70–72.

181. Столяренко А. М. Экстремальная психопедагогика : уч. пособие для

вузов / А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 607 с.

182. Сурмяк Ю. Р. Психолого-педагогічні чинники самовиховання особистості у навчальних закладах / Ю. Р. Сурмяк // Психолого-педагогічні умови розвитку освітнього простору держави : [кол. монографія] / за заг. ред. З. Ковальчук. – Львів : ЛДУ внутрішніх справ, 2015. – С. 388–407.

183. Сухомлинський В. О. Народження громадянина : вибрані твори у 5-и т. / В. О. Сухомлинський. – К. : Радянська школа, 1976. – Т. 3. – С. 283–567.

184. Тарасенко Г. Виховний процес у контексті оновлення парадигмальних підходів до сучасної освіти / Г. Тарасенко // Сучасні інформаційні технології навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць. – К. ; Вінниця : ДОВ “Вінниця”, 2010. – Вип. 23. – С. 96–101.

185. Теорія і практика професійної майстерності в умовах цілежиттєвого навчання : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. – Житомир : Рута, 2016. – 400 с.

186. Тищенко В. О. Альтернативи удосконалення державної політики у сфері цивільного захисту / В. О. Тищенко // Науковий збірник Інституту державного управління у сфері цивільного захисту. – 2013. – № 1. – С. 83–88.

187. Ткаченко Т. В. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців БЖД при вивченні дисциплін циклу професійної та практичної підготовки / Т. В. Ткаченко // Молодь і ринок. – 2009. – № 2. – С. 123–128.

188. Ткаченко Т. В. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців безпеки життєдіяльності засобами інформаційно-комунікаційних технологій : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Ткаченко Тарас Васильович. – Вінниця, 2009. – 260 с.

189. Ткаченко Т. В. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців безпеки життєдіяльності засобами інформаційно-комунікаційних технологій: автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Т. В. Ткаченко. – Вінниця, 2009. . – 21 с.

190. Трофімов Ю. Л. Психологія : підручник для студентів ВЗО / Трофімов Ю. Л.. – К.: Либідь, 1999. – 558 с.

191. Тыклюк Н. В. Готовность к деятельности как акмеологический феномен / Н. В. Тыклюк // Акмеология. – 2007. – №1. – С. 18–21.

192. Указ Президента України про «Деякі питання Державної служби України з надзвичайних ситуацій» від 16.01.2013р., № 20/2013.

193. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол. слов.): навч посіб. для студ. вищих навч. закл. / за ред. Г. В. Фокіна, В .О. Антонюка, М. Ф. Головатого. – К. : МАУП, 2006. – 496 с.

194. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : уч. пособие / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.. – М. : Изд-во Института психотерапии. 2002. – 370 с.

195. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. : Л. Ф. Ильичев и др. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 839 с.

196. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди ; голов. ред. В. І. Шинкарук. – К. : Абрис, 2002. – 742 с.

197. Фомин Н. В. Теоретическая модель конкурентоспособного специалиста / Н. В. Фомин // Инновации в образовании. – 2004. – № 3. – С. 74–80.

198. Фрідріх А. В. Національна самосвідомість студентської молоді: педагогічні проблеми формування та реалізації / А. В. Фрідріх // Нова педагогічна думка: наук.-метод. журнал. – Рівне, 2006. – Вип. 3. – С. 78–81.

199. Харламова Ю. Є. Механізми державного управління підготовкою фахівців служби цивільного захисту : дис. ... канд. наук з держ. управління : спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / Харламова Юлія Євгенівна. – Харків, 2017. – 218 с.

200. Цюприк А. Я. До проблеми розвитку професійного самовизначення майбутнього фахівця / А. Я. Цюприк, Т. Д. Якимович // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Ушинського : зб. наук. праць. – Одеса : ПДПУ ім. К. Ушинського, 2002. – Вип. 10. – Ч. II. – С. 210–214.

201. Чернуха Н. М. Інтеграція виховних соціальних впливів суспільства у формуванні громадянськості учнівської молоді : автореф. дис. ... д-ра. пед.

наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Н. М. Чернуха. – Луганськ, 2007. – 175 с.

202. Чиренко Н. Почуття власної гідності: структура поняття / Н. Чиренко // Позашкілля. – 2009. – № 9. – С.4–5.

203. Чобітько М. Г. Особистісно-орієнтована професійно-педагогічна підготовка студентів / М. Г. Чобітько // Педагогічний процес: теорія і практика. – К. : ЕКМО, 2004. – № 2. – С. 268–277.

204. Шабалин Ю. Е. Образовательное пространство в современной философии и теории образования [Электронный ресурс] // Электрон. Реферат : сб. нормат. актов. – Режим доступа : <http://region.edu3000.ru/aboutme.htm>.

205. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности : [монография] / Владимир Дмитриевич Шадриков ; отв. ред. К. А. Абульханова-Славская]. – М. : Наука, 1982. – 186 с.

206. Шевцов А. Реформування системи цивільного захисту населення відповідно до завдань європейської та євроатлантичної інтеграції / А. Шевцов, О. Їжак // Національний інститут стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – 2009. – Режим доступу : <http://old.niss.gov.ua/Monitor/mart2009/3.htm>

207. Шерман М. І. Використання європейського досвіду професійної підготовки поліцейських у процесі реформування органів внутрішніх справ України / М. І. Шерман // Проблеми інтеграції науково-освітнього, інтелектуального потенціалу в державотворчому процесі : зб. наук. праць. – Тернопіль : Вид-во ТНТУ імені Івана Пулюя, 2013. - С. 402–408.

208. Шленков А. В. Соответствие личностных особенностей выпускников вузов Государственной противопожарной службы МЧС России профиограммам основных должностей пожарной охраны / А.В. Шленков // Ученые записки : науч.-теор. журнал. – 2009. – № 2. – С. 101–106.

209. Штефанич Г. Г. Формування професійно-моральної стійкості у майбутніх офіцерів МВС України : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Г. Г. Штефанич. – Хмельницький, 2003. – 18 с.

210. Яворський С. Х. Підготовка курсантів навчальних закладів МВС до

професійних дій у нетипових ситуаціях оперативно-службової діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / С. Х. Яворський, 2004. – 21 с.

211. Ягупов В. В. Концептуальні засади впровадження інформаційних технологій навчання у систему професійної освіти / В. В. Ягупов // Сучасні педагогічні технології в сфері освіти: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Інформаційні технології в освіті”, травень 2001 р., м. Мелітополь: [збірка наукових праць / від. за випуск В.С. Єремєєв]. – Мелітополь, 2001. – Вип. 1. – С. 47 – 53.

212. Якимович Т. Д. Дослідження формуючої моделі інтеграції теоретичного і виробничого навчання / Т. Д. Якимович // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць. – К. ; Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2006. – Вип. 3. – Ч. 1. – С. 207–210.

213. Якимович О. Н. Вплив середовища вищого навчального закладу на професійне виховання майбутніх фахівців / О. Н.Якимович, Я. В. Ільчишин // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць. – К. ; Вінниця : Планер, 2016. – Вип. 46 – С. 350–354.

214. Bandura A. Self-Efficacy Mechanism in Human Agency / A. Bandura // *American Psychologist* – 1982. – № 37. – p. 122–147.

215. Cooley Ch. H. Human nature and the social order / Ch. H. Cooley. – New Brunswick : Transaction Books, 1983.

216. Erikson E. H. Childhood and society / E. H. Erikson. – New York : Norton, 1993

217. Fraser S. C. Two, three or four heads are better than one: Modification of college performance by peer monitoring / S. C. Fraser et al // *J. Educat. Psychol.* – 1977. – V. 69. – P. 101–108.

218. Goetsch, David L. The basics of occupational safety / David L. Goetsch. – Columbus, Ohio : Prentice Hall, 2010 – 514 p.

219. Hattie J. Self-Concept. – Hillsdale : New Jersey Howe ; London, 1992.

220. Innovative processes in education : Collective monograph / Red. : Drobyazko S. I. – Lodz (Poland) : AMEET Sp. z o.o, 2017. – 256 p.

221. Robins Richard W. Measuring Global Self-Esteem: Construct Validation of a Single-Item Measure and the Rosenberg Self-Esteem Scale ruary / Robins Richard W., Hendin Holly M., Trzesniewski Kali H. // Personality and Social Psychology Bulletin. – 2001. – № 27. – P. 151–161.

222. Rosenberg M. Conceiving the self / M. Rosenberg. – New York : Basic Books, 1979.

223. Slavin R. E. Classroom reward structure: An analytical and practical review / R. E. Slavin // Rev. of Educat. Res. – 1977. – V. 47.. – P. 633-650.

224. Templeton A. From mindless masses to small groups: Conceptualizing collective behavior in crowd modeling / A. Templeton, J. Drury, A. Philippides // Review of General Psychology. – 2015. – № 19. – P. 215–229.

ДОДАТКИ
Додаток А
АНКЕТА

**для дослідження особливостей виховання професійного обов'язку
майбутніх фахівців цивільного захисту ¹**
(для студентів і курсантів)

Це анкетування проводиться з метою дослідження особливостей виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Анкетування анонімне, його результати будуть використані в узагальненому вигляді.

Уважно прочитайте, будь ласка, кожне запитання і підкресліть відповіді, які збігаються з Вашою точкою зору.

Курс _____

Студент/ курсант _____

Стать (чол./жін.) _____

1. Чи вважаєте Ви себе обов'язковою людиною?

- 1) так 2) ні 3) важко відповісти

2. Чи завжди Ваша поведінка є відповідальною?

- 1) так 2) ні 3) важко відповісти

3. Як Ви ставитесь до обов'язку як правової норми?

- 1) ставлюся позитивно і дотримуюсь
2) невизначено і дотримуюсь залежно від ситуації
3) негативно, не визнаю обмежень

4. Що означає для Вас “виконувати професійний обов'язок”?

- 1) дотримуватися інструкцій;
2) діяти залежно від ситуації;
3) допомагати іншим;
4) бути свідомим громадянином.

¹ Авторська розробка

5. Які соціально-особистісні компетенції найбільше впливають на рівень готовності майбутніх фахівців цивільного захисту до виконання професійного обов'язку (вказіть рейтинг за рівнем важливості)?

- 1) розуміння необхідності та дотримання норм здорового способу життя
- 2) розуміння та сприйняття етичних норм поведінки
- 3) креативність, здатність до системного мислення
- 4) адаптивність і комунікабельність
- 5) наполегливість у досягненні мети
- 6) турбота про якість виконуваної роботи
- 7) толерантність
- 8) екологічна грамотність
- 9) здатність забезпечувати необхідний рівень психічного здоров'я
- 10) здатність учитися

6. Що Вам допомагає зробити правильну оцінку професійної ситуації?

- 1) практичні заняття
- 2) самостійний пошук інформації
- 3) робота з нормативною базою
- 4) обговорення правових ситуацій з друзями
- 5) інше _____

7. На Вашу думку, отримані теоретичні знання допоможуть вам у виконанні професійного обов'язку?

- 1) так 2) ні 3) важко відповісти

8. Чи вважаєте Ви, що отримуєте для себе достатню інформацію щодо змісту професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту?

- 1) так 2) ні 3) важко відповісти

9. Що, на Вашу думку, сприятиме ефективному вихованню професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту у ЗВО?

- 1) розуміння значення професійного обов'язку у майбутній фаховій діяльності
- 2) відповідальність
- 3) дисциплінованість
- 4) віра у свої можливості
- 5) професійна гідність

- 6) самостійність і наполегливість
- 7) систематичне відвідування навчальних занять
- 8) уміння мотивувати себе на виконання професійного обов'язку
- 9) інше _____

10. Чи вважаєте Ви, що готовність до виконання професійного обов'язку – це одна з головних рис майбутніх фахівців цивільного захисту?

- 1) так
- 2) ні
- 3) важко відповісти

11. Чи вважаєте Ви необхідним використання нових підходів до виховання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту у закладі вищої освіти?

- 1) так
- 2) ні
- 3) важко відповісти

Додаток Б
АНКЕТА

**для визначення готовності до виконання професійного обов'язку
майбутніх фахівців цивільного захисту²**
(для курсантів)

Це анкетування проводиться з метою визначення рівнів (низький, середній, високий) готовності до виконання професійного обов'язку майбутніх фахівців цивільного захисту. Анкетування анонімне, його результати будуть використані в узагальненому вигляді.

Уважно прочитайте, будь ласка, кожне запитання і підкресліть відповіді, які збігаються з Вашою точкою зору.

Курс _____

Стать (чол./жін.) _____

1. Які трактування професійного обов'язку є вірними:

- моральне зобов'язання,
- почуття,
- якість особистості,
- стан духовного світу людини,
- внутрішня настанова потреба,
- нормативна вимога,
- суспільна вимога,
- вимога професії,
- ціннісна орієнтація,
- вчинок,
- характер міжособистісних відносин,
- результат діяльності особистості.

2. Чи розумієте Ви сутність цих понять?

- 1) так 2) ні 3) залежно від конкретного поняття

3. На Вашу думку, при виконанні професійного обов'язку завжди виконуються моральні норми?

- 1) так 2) ні 3) залежно від ситуації

² Авторська розробка

Додаток В АНКЕТА

для проведення тренінгового курсу «Я готовий до виконання професійного та службового обов'язку»³ (для курсантів)

Це анкетування проводиться з метою оцінки тренінгового курсу «Я готовий до виконання професійного та службового обов'язку» Анкетування анонімне, його результати будуть використані в узагальненому вигляді.

Курс _____

Стать (чол./жін.) _____

1. Я приймав участь у тренінгу «Я готовий до виконання професійного та службового обов'язку», тому що:

- 1) так треба
- 2) цікаво
- 3) пригодиться в майбутньому
- 4) інше _____

2. Які теми тренінгового курсу «Я готовий до виконання професійного та службового обов'язку» є для Вас важлими?

- Розгляд професійних та службових аспектів обов'язку
- Професійна культура та професійний обов'язок
- Роль духовності та патріотизму під час виконання професійного обов'язку

3. Проаналізуйте поняття добро, зло, совість, честь, гідність.

4. Порівняйте поняття професійний обов'язок та службовий обов'язок.

5. Яке значення для вас має професійний обов'язок?

6. Назвіть основні моральні цінності майбутнього офіцера.

7. Дайте визначення поняття “гідність”.

8. Як навчитися керувати своїми вчинками та бажаннями?

9. Назвіть головні складові професійної культури працівника цивільного захисту.

10. За якими якостями можна оцінити роботу керівника?

11. Які риси мають бути притаманні працівнику цивільного захисту?

³ Авторська розробка

12. Як Ви розумієте поняття духовності та патріотизму ?
13. Якими є вимоги службової дисципліни?
14. Яким чином можна досягти високого рівня дисципліни в колективі?
15. Що таке самодисципліна?
16. Що таке службовий етикет?
17. Назвіть основні правила службового етикету.
18. Які існують принципи спілкування у службовий час?
19. Назвіть найпоширеніші причини конфліктів під час роботи.
20. Як повинен поводитися командир, щоб налагодити ефективну роботу колективу і водночас заслужити повагу?

Додаток Г
КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

*(Витяг з ОПП галуз знань 26 «Цивільна безпека», спеціальності 263
 «Цивільна безпека»)*

Соціально-особистісні компетенції:
- розуміння та сприйняття етичних норм поведінки щодо інших людей і природи (принципи біоетики);
- розуміння необхідності та дотримання норм здорового способу життя;
- здатність учитися;
- здатність до критики й самокритики;
- креативність, здатність до системного мислення;
- адаптивність і комунікабельність;
- наполегливість у досягненні мети;
- турбота про якість виконуваної роботи;
- толерантність;
- екологічна грамотність.
Загальнонаукові компетенції
- базові уявлення про основи філософії, психології, педагогіки, що сприяють розвитку загальної культури й соціалізації особистості, схильності до етичних цінностей, знання вітчизняної історії, економіки й права, розуміння причиново-наслідкових зв'язків розвитку суспільства й уміння їх використовувати в професійній і соціальній діяльності;
- базові знання фундаментальних розділів математики в обсязі, необхідному для володіння математичним апаратом відповідної галузі знань, здатність використовувати математичні методи в обраній професії;
- базові знання в галузі інформатики й сучасних інформаційних технологій; навички застосування програмних засобів і навички роботи в комп'ютерних мережах, уміння створювати бази даних та використовувати інтернет-ресурси;
- базові знання фундаментальних наук в обсязі, необхідному для засвоєння загальнопрофесійних дисциплін;
- базові знання в галузі інформаційної безпеки, необхідні для засвоєння загальнопрофесійних дисциплін.
Інструментальні компетенції
- здатність до письмової й усної комунікації рідною мовою;

- знання іншої мови (мов);
- навички роботи з комп'ютером;
- навички управління інформацією;
- дослідницькі навички.
- здатність використовувати професійно профільовані знання й практичні навички для розроблення та впровадження національних стандартів і технічних регламентів застосування інформаційно-комунікаційних технологій, гармонізованих із відповідними європейськими стандартами;
- здатність використовувати теоретичні знання й практичні навички для розроблення, організації розроблення та здійснення побудови системи організаційно-службових і спеціальних заходів із забезпечення інформаційної безпеки установ, підприємств, організацій;
- здатність використовувати професійно профільовані знання й практичні навички для забезпечення результативної та ефективної взаємодії державних установ і організацій зі спеціальними та правоохоронними органами у сфері управління й забезпечення інформаційної безпеки;
- здатність використовувати професійно профільовані знання, уміння й навички щодо аналізу розвитку сучасних технологій вітчизняної та зарубіжної індустрії інформації;

Додаток Д

СЛУЖБОВІ ОBOB'ЯЗКИ КУРСАНТА⁴

Курсант відповідає: за точне і своєчасне виконання покладених на нього обов'язків, поставлених йому завдань і дотримання при цьому вимог безпеки служби, а також за справний стан своєї зброї, дорученої йому техніки і збереження виданого йому майна. Він підпорядковується командиру відділення.

Курсант зобов'язаний:

- глибоко усвідомлювати свій обов'язок курсанта, зразково виконувати обов'язки служби і дотримуватися правил внутрішнього порядку, опановувати всім, чого навчають командири (начальники);
- знати посади, звання та прізвища своїх прямих начальників;
- виявляти повагу до командирів і старших, поважати честь і гідність товаришів по службі, дотримуватися правил військової ввічливості, поведінки, носіння форми одягу і виконання військового вітання;
- піклуватися про збереження свого здоров'я, повсякденно загартовувати себе, вдосконалювати свою фізичну підготовку, дотримуватися правил особистої та громадської гігієни;
- досконало знати і мати завжди справні, обслужених, готові до бою зброю і військову техніку;
- дотримуватися вимог безпеки служби на заняттях, стрільбах, навчаннях, при поводженні зі зброєю та технікою, несенні служби в добовому наряді та в інших випадках;
- акуратно носити обмундирування, своєчасно проводити його поточний ремонт, щодня чистити і зберігати в певному для цього місці;
- при необхідності відлучитися запитати на це дозвіл у командира відділення, а після повернення доповісти йому про прибуття.

Під час перебування за межами навчального закладу поводитися з гідністю і честю, не здійснювати адміністративних правопорушень, не допускати негідних вчинків по відношенню до цивільного населення.

За зразкове виконання службових обов'язків, успіхи у навчанні та зразкову дисципліну курсанту може бути присвоєно звання на один ступінь вище.

⁴ Розробка за участі автора [62]

Додаток Ж

СЛУЖБОВІ ОБОВ'ЯЗКИ КОМАНДИРА⁵

(Витяг з посадової інструкції командира навчального взводу)

1. Завдання та обов'язки

Командир навчального взводу:

1.1. Підтримує особовий склад взводів в постійній готовності до виконання завдань за призначенням;

1.2 Проводить з особовим складом взводів заняття з стройової та фізичної підготовки і керує навчанням рядового складу, веде облік підготовки взводів;

1.3 Постійно вдосконалює свої фахові й методичні навички, подає підлеглим приклад зразкового виконання військового обов'язку;

1.4 З повагою ставиться до підлеглих, дбає про виховання рядових, сержантів і згуртування військового колективу;

1.5 Знає військове звання, прізвище, ім'я, по-батькові кожного підлеглого, число, місяць і рік народження, віросповідання, ділові якості та морально-психологічний стан, захоплення, рід занять перед військовою службою, родинний стан, адресу батьків (рідних), успіхи й недоліки на службі, постійно веде індивідуальну роботу з виховання, складає іменний список особового складу взводу;

1.6 Виховує особовий склад взводів в дусі поваги до служби, набутого фаху, бережливого ставлення до озброєння, бойової техніки й майна взводів;

1.7 Стежить за додержанням дисципліни у взводі, їх зовнішнім виглядом, виконанням правил носіння військової форми одягу, правильним припасуванням спорядження, обмундирування, взуття та додержанням правил особистої гігієни;

1.8 Піклується про підлеглих, знає їх проблеми, порушує перед старшими начальниками питання про задоволення їх прохань, дбає про їх здоров'я, вживає заходів для його зміцнення, постійно вдосконалює фізичну тренуваність особового складу;

⁵ Розробка за участі автора [62]

1.9 Своєчасно доповідає начальникові курсу про потреби підлеглих, а також про застосовані заохочення і накладені стягнення на рядових, сержантів взводів;

1.10 Дотримуватись вимог безпеки праці під час виконання функціональних обов'язків;

1.11 Періодично є присутнім на ранковому підйомі та вечірній перевірці у взводах, за розпорядженням начальника курсу проводить ранкову фізичну зарядку з курсом.

1. Права

Командир навчального взводу має право:

1.1. Здійснювати контроль за виконанням особовим складом підрозділу наказів та розпоряджень керівництва курсу.

1.2. Застосовувати до особового складу підрозділу стягнення та заохочення визначені його повноваженнями.

1.3. Звертатись в установленому порядку до керівництва курсу та отримувати необхідну інформацію, допомогу та сприяння для реалізації заходів щодо покращення управління особовим складом підрозділу.

2. Відповідальність

Командир навчального взводу несе відповідальність:

2.1. За неналежне виконання або невиконання своїх посадових обов'язків, передбачених цією посадовою інструкцією, - в межах, визначених чинним трудовим законодавством України.

2.2. За правопорушення, здійсненні в процесі виконання своєї діяльності, - у межах, визначених чинним адміністративним, кримінальним і цивільним законодавством України.

2.3. За нанесені матеріальні збитки – в межах, визначених чинним трудовим і цивільним законодавством України.

Додаток 3
ПЛАН РОБОТИ
ради курсантського та студентського самоврядування курсу
Навчально-наукового інституту цивільного захисту
на I-й семестр 2017-2018 навчального року⁶

№ п/п	Розділи та заходи	Термін виконання	Відповідальний	Примітка
1	2	3	4	5
ЗАГАЛЬНІ				
1.	Систематично здійснювати аналіз навчання та дисципліни курсантів і студентів курсу. Вживати заходи щодо покращення їх навчання та дисципліни.	Двічі на місяць	РК та СС	
2.	Організувати проведення спортивних змагань з метою вдосконалення та підвищення рівня фізичного розвитку та згуртованості особового складу курсу.	Протягом семестру	Коваль Р.С., кафедра СРПтаФВ	
3.	Вдосконалення роботи з дотримання дисципліни, законності та профілактики порушень.	Щомісяця	Задорожний А.А., РК та СС	
4.	Підбиття підсумків успішності та проведення виховної роботи з студентами курсу, які систематично пропускають навчальні заняття без поважних причин.	Щомісяця	Йосипів В.П., Задорожний А.А.,	
5.	Проведення культурно-масових заходів.	Щомісяця	Данилюк О.О.	
6.	Здійснення випусків та оновлень	Щомісяця	Кіт Т.М.,	

⁶ Розробка за участі автора

	фотогазет, інформаційних та тематичних додатків.		РКтаСС	
7.	Проведення інтелектуальної гри “Брейн-ринг”.	Протягом семестру	РК та СС	
8.	Проведення зустрічей з видатними письменниками та поетами Львівщини та інших регіонів України.	Протягом семестру	РК та СС, Данилюк О.О., кафедра українознавства	
9.	Проведення зустрічей курсантів та студентів з успішними випускниками нашого навчального закладу.	Протягом семестру	РК та СС, відділення ВРтаСЗ	
10.	Інформування особового складу курсу про основні політичні, культурні, економічні та спортивні новини в Україні та за кордоном.	Щоденно	Кіт Т.М.	
11.	Спільно з кураторами навчальних груп і керівництвом курсу проводити інформаційні години та індивідуальні бесіди.	Протягом семестру	РК та СС	
12.	Спільно з науково-педагогічним складом кафедри практичної психології та педагогіки і курсантами та студентами групи ПС-21 проводити психологічні тренінги та семінари.	Щомісяця	РК та СС Данилюк О.О., кафедра ПШтаП	
ВЕРЕСЕНЬ				
1.	Прийняти участь у засіданні РКтаСС університету	13 вересня 2017р.	РКтаСС	
2.	Підбиття підсумків роботи РКтаСС за минулий семестр та проведення перевиборів ради курсантського та студентського самоврядування курсу.	26 вересня 2017р.	РКтаСС	
3.	З нагоди відзначення Дня ветерана відвідати людину, яка	27 вересня 2017р.	Крива У.М., РКтаСС	

	безпосередньо брала участь у Другій світовій війні			
ЖОВТЕНЬ				
1.	Завершити проведення змагань з міні-футболу.	Протягом місяця	Коваль Р.С.	
2.	З нагоди Міжнародного дня усмішки розповсюдити листівки з побажанням гарного настрою.	01 жовтня 2017р.	Данилюк О.О.	
3.	З нагоди Дня працівників освіти випустити газету з привітанням для викладачів ЛДУБЖД.	05 жовтня 2017р.	Данилюк О.О.	
4.	Провести засідання РКтаСС.	10 жовтня 2017р.	Романишин Х.Г.	
5.	Провести інформаційну годину з нагоди Дня Покрови Пресвятої Богородиці.	12 жовтня 2017р.	Кіт Т.М.	
6.	Провести засідання РКтаСС.	24 жовтня 2017р.	Романишин Х.Г.	
7.	Провести інформаційну годину з нагоди Дня Організації Об'єднаних Націй.	24 жовтня 2017р.	Кіт Т.М., РКтаСС	
ЛИСТОПАД				
1.	Провести психологічний тренінг з показом документального фільму на тему: "Молодь та згубні звички" для навчальної групи ІБ-21.	01 листопада 2017р.	РК та СС Данилюк О.О., кафедра ППтаП	
2.	Провести засідання РКтаСС.	07 листопада 2017р.	Романишин Х.Г.	
3.	Провести брейн-ринг з нагоди Дня української писемності та мови.	09 листопада 2017р.	Данилюк О.О., РКтаСС.	
4.	Провести змагання з настільного тенісу між навчальними групами курсу.	13-15 листопада 2017р.	Коваль Р.С.	
5.	З нагоди Дня студента випустити	16	Данилюк О.О.	

	газету з привітанням для студентів та курсантів.	листопада 2017р.		
6.	З нагоди Міжнародного дня відмови від паління провести інформаційну годину.	16 листопада 2017р.	РКтаСС, Бейзим І.Х	
7.	Організувати перегляд художнього (документального) фільму з нагоди Всесвітнього дня телебачення.	21 листопада 2017р.	Данилюк О.О.	
8.	Провести засідання РКтаСС.	22 листопада 2017р.	Романишин Х.Г.	
9.	З нагоди Дня пам'яті жертв голодомору організувати вечір пам'яті.	23 листопада 2017р.	РКтаСС, Данилюк О.О.	
10.	Випуск стінгазети "Ні насильству".	23 листопада 2017р.	Кіт Т.М.	
11.	Провести психологічний тренінг з показом документального фільму на тему: "Молодь та згубні звички" для навчальної групи ТТ-22.	27 листопада 2017р.	РК та СС Данилюк О.О., кафедра ППтаП	
ГРУДЕНЬ				
1.	З нагоди Всесвітнього дня боротьби зі СНІДом випустити газету.	01 грудня 2017р.	Данилюк О.О.	
2.	З нагоди Всесвітнього дня боротьби зі СНІДом провести інформаційну годину.	01 грудня 2017р.	Кіт Т.М., Бейзим І.Х.	
3.	З нагоди дня народження Григорія Савича Сковороди організувати та провести творчий вечір	03 грудня 2017р.	Данилюк О.О.	
4.	Провести психологічний тренінг з показом документального фільму на тему: "Молодь та згубні звички" для навчальної групи ТТ-21.	11 грудня 2017р.	РК та СС Данилюк О.О., кафедра ППтаП	

5.	Організувати та провести вечорниці на Андрія.	13 грудня 2017р.	Данилюк О.О.	
6.	Випуск стінгазети до дня ліквідаторів аварії на ЧАЕС	14 грудня 2017р.	Кіт Т.М.	
7.	Провести психологічний тренінг з показом документального фільму на тему: “Молодь та згубні звички” для навчальної групи ЕК-21.	18 грудня 2017р.	РК та СС Данилюк О.О., кафедра ППтаП	
8.	З нагоди Дня святителя і чудотворця Миколи організувати благодійну акцію “Миколай іде до вас” для дітей-сиріт.	19 грудня 2017р.	РКтаСС	
9.	Провести засідання РКтаСС.	19 грудня 2017р.	Романишин Х.Г.	
10.	Провести психологічний тренінг з показом документального фільму на тему: “Молодь та згубні звички” для навчальної групи ПС-21.	25 грудня 2017р.	РК та СС Данилюк О.О., кафедра ППтаП	
11.	Підготовка новорічної стінгазети.	28 грудня 2017р.	Кіт Т.М.	
12.	Визначення рейтингу успішності курсантів та студентів курсу.	28 грудня 2017р.	Йосипів В.	

Додаток К КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЇ

Тема: «Вимоги до службового обов'язку та проходження служби особами рядового і начальницького складу підрозділів цивільного захисту»⁷

План лекції

1. Загальні положення.
2. Прийняття на службу. Укладання контракту.
3. Призначення на посади та переміщення по службі.

1. Загальні положення

Служба цивільного захисту є державною службою особливого характеру, яка забезпечує пожежну охорону, захист населення і територій від негативного впливу надзвичайних ситуацій, вживає заходів до запобігання і реагування на надзвичайні ситуації, ліквідації їх наслідків у мирний час та в особливий період.

Особами рядового і начальницького складу служби цивільного захисту є громадяни, які у добровільному порядку прийняті на службу цивільного захисту за контрактом і яким присвоєно відповідно до цього Положення спеціальні звання.

Статус особи рядового і начальницького складу підтверджується службовим посвідченням, форма та порядок видачі якого встановлюються ДСНС.

Час проходження служби цивільного захисту особами рядового і начальницького складу зараховується до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби відповідно до закону.

Громадяни, які вперше приймаються на службу цивільного захисту, складають Присягу служби цивільного захисту України.

Курсантами вважаються громадяни, які в установленому порядку зараховані до навчальних закладів цивільного захисту за денною формою навчання з метою здобуття відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня і яким присвоєно спеціальні звання рядового і молодшого начальницького

⁷ Авторська розробка [67]

складу (крім спеціальних звань прапорщик служби цивільного захисту, старший прапорщик служби цивільного захисту).

Слухачами вважаються особи середнього та старшого начальницького складу, а також особи молодшого начальницького складу із спеціальними званнями прапорщик служби цивільного захисту, старший прапорщик служби цивільного захисту, які в установленому порядку зараховані до вищих навчальних закладів цивільного захисту за денною формою навчання.

Ад'юнктами (докторантами) вважаються особи середнього та старшого начальницького складу, які в установленому порядку зараховані до вищих навчальних закладів, наукових установ цивільного захисту за денною формою навчання для здобуття наукового ступеня кандидата (доктора) наук.

Загальний період служби цивільного захисту включає час перебування особи рядового і начальницького складу на службі цивільного захисту і встановлюється у календарному обчисленні, а у випадках, визначених законодавством, - у пільговому обчисленні.

2. Прийняття на службу. Укладання контракту

На службу цивільного захисту із зарахуванням до кадрів ДСНС приймаються на конкурсній та контрактній основі громадяни з повною загальною середньою освітою, які досягли 18-річного віку, відповідають кваліфікаційним вимогам і здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я виконувати службовий обов'язок.

Не може бути прийнятий на службу цивільного захисту громадянин, який був засуджений за вчинення злочину, якщо ця судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку, або на якого протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення корупційного правопорушення.

Особи, зараховані на перший курс навчання навчальних закладів цивільного захисту, віком від 17 років, у тому числі ті, яким 17 років виповнюється в рік зарахування на навчання, прирівнюються до осіб, прийнятих на службу цивільного захисту.

Особи, які приймаються на службу цивільного захисту та призначаються на посади рядового і молодшого начальницького складу, проходять первинну професійну підготовку, а на посади середнього та

старшого начальницького складу - перепідготовку або спеціалізацію у відповідних навчальних закладах цивільного захисту.

Рішення про прийняття кандидатів на службу цивільного захисту (направлення на навчання до навчального закладу цивільного захисту) приймає керівник (начальник) органу чи підрозділу цивільного захисту, який має право призначати на посади. Кандидати, щодо яких прийнято позитивне рішення, приймаються на службу цивільного захисту після укладення контракту щодо проходження служби цивільного захисту в порядку, встановленому Положенням.

Контракт про проходження служби цивільного захисту - це письмова угода, що укладається на добровільній основі між громадянином та державою, від імені якої виступає ДСНС, для встановлення правових відносин між сторонами під час проходження такої служби.

Для проходження служби цивільного захисту можуть бути укладені такі контракти:

1) про проходження служби цивільного захисту - з особою, яка призначається на посаду рядового і начальницького складу служби цивільного захисту в порядку, встановленому цим Положенням;

2) про навчання (проходження служби цивільного захисту) - з особою, яка зарахована до навчального закладу цивільного захисту і якій виповнилося 18 років, а у разі, коли особа на час зарахування не досягла зазначеного віку, - після його досягнення;

3) про перебування у резерві служби цивільного захисту - з особою, зарахованою до резерву служби цивільного захисту в порядку, встановленому Положенням.

Контракт укладається:

1) про проходження служби цивільного захисту - на строк:

від трьох до п'яти років - з особами, які приймаються на службу за контрактом на посади, що заміщуються особами рядового і молодшого начальницького складу;

від трьох до десяти років - з особами, які приймаються на службу за контрактом на посади, що заміщуються особами середнього, старшого і вищого начальницького складу;

2) про навчання (проходження служби цивільного захисту) - на строк навчання у навчальному закладі цивільного захисту.

Контракт укладається у двох примірниках (контракт про навчання (проходження служби цивільного захисту) - у трьох примірниках) (по одному

для кожної із сторін), що мають однакову юридичну силу, кожний з яких підписується особою, яка вступає на службу цивільного захисту чи продовжує її, і посадовою особою ДСНС, якій надано право на підписання контракту, а контракт про навчання (проходження служби цивільного захисту) - також замовником (керівником (начальником) органу чи підрозділу цивільного захисту, який направив громадянина (особу рядового і начальницького складу) на навчання), скріплюється гербовою печаткою відповідного органу чи підрозділу цивільного захисту і зберігається у кожній із сторін.

Після укладення контракту видається наказ по особовому складу про прийняття на службу цивільного захисту і призначення на посаду.

3. Призначення на посади та переміщення по службі

Посади, на які призначаються особи рядового і начальницького складу, та відповідні їм спеціальні звання служби цивільного захисту визначаються штатом (штатним розписом).

Призначення осіб рядового і начальницького складу на посади та переміщення їх по службі здійснюється з додержанням таких вимог:

1) посади рядового і начальницького складу комплектуються особами, придатними за станом здоров'я для проходження служби, з урахуванням їх ділових і особистих якостей, рівня професійної підготовки і досвіду практичної роботи;

2) призначення на посади та переміщення по службі осіб рядового і начальницького складу здійснюється з урахуванням основної або спорідненої спеціальності чи досвіду практичної роботи, освіти, наукового ступеня;

3) переміщення по службі здійснюється, як правило, без зарахування в розпорядження керівників (начальників). Призначення на посади осіб рядового і начальницького складу, які перебувають у розпорядженні керівників (начальників), здійснюється в найкоротший строк;

4) випускники навчальних закладів цивільного захисту призначаються на посади, що відповідають одержаному ними освітньому рівню та кваліфікації, після закінчення таких закладів безпосередньо після їх прибуття до органу або підрозділу цивільного захисту з подальшим наданням відпустки у зв'язку із закінченням навчання;

5) особи, які приймаються на службу цивільного захисту, призначаються на посади з дня їх прибуття для проходження служби до

органу чи підрозділу цивільного захисту, але не раніше дня, що настає за днем звільнення їх з попереднього місця роботи (служби);

б) переміщення по службі в іншу місцевість осіб рядового і начальницького складу, які не досягли граничного віку перебування на службі та визнані лікарсько-експертною комісією придатними або обмежено придатними до служби, але мають потребу за станом свого здоров'я або за станом здоров'я членів сім'ї змінити місце служби (проживання), здійснюється за рішенням відповідних керівників (начальників) на підставі висновку лікарсько-експертної комісії;

7) особи рядового і начальницького складу не можуть перебувати з близькими особами, до яких належать особи, зазначені в абзаці третьому частини першої ст. 1 Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції", у відносинах прямої організаційної та правової залежності підлеглої особи від її керівника (начальника), у тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, здійснення контролю за їх виконанням.

8) забороняється призначення на посади, що заміщуються особами рядового і начальницького складу, крім посад, пов'язаних з педагогічною та науковою діяльністю осіб у порядку службового сумісництва;

9) особи рядового і молодшого начальницького складу, які мають вищу освіту (навчаються у вищих навчальних закладах), можуть призначатися на посади середнього начальницького складу з урахуванням їх ділових та особистих якостей за умови, що за такими посадами штатом (штатним розписом) не передбачена наявність підлеглих осіб середнього начальницького складу. У разі потреби у заміщенні таких посад особами середнього начальницького складу особи рядового чи молодшого начальницького складу переміщуються на посади, які вони займали до такого призначення, або на інші посади, але не нижчі за ті, які вони займали перед призначенням на посади середнього начальницького складу;

10) особа рядового і начальницького складу, яка має дисциплінарне стягнення, не може бути призначена на вищу посаду;

11) особи начальницького складу, які проходять службу в районах, що зазнали радіаційного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи, у разі встановлення захворювання, причина виникнення якого пов'язана із впливом радіаційного фактору, переводяться до органів чи підрозділів, з яких

вони направлялися для виконання службових обов'язків у зазначених районах, на посади не нижче тих, які вони займають.

Призначення осіб рядового і начальницького складу (переміщення по службі) здійснюється:

1) на вищі посади - у порядку просування по службі;

2) на рівнозначні посади:

в інтересах служби для більш доцільного використання за фахом чи досвідом практичної роботи;

у разі проведення планової заміни, ротації кадрів;

за особистим проханням з урахуванням ділових і особистих якостей, рівня професійної підготовки і досвіду практичної роботи;

у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційно-штатних заходів;

за сімейними обставинами;

за станом здоров'я - на підставі висновку центральної лікарсько-експертної комісії ДСНС;

3) на нижчі посади:

у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційно-штатних заходів;

за станом здоров'я - на підставі висновку центральної лікарсько-експертної комісії ДСНС;

з урахуванням ділових і особистих якостей, рівня професійної підготовки і досвіду практичної роботи - за результатами атестації;

за особистим проханням;

у порядку накладення дисциплінарного стягнення.

У разі призначення особи рядового і начальницького складу на нижчу посаду в порядку накладення дисциплінарного стягнення відповідний наказ доводиться до відома такої особи шляхом його оголошення;

4) у зв'язку із вступом до навчального закладу цивільного захисту із звільненням з посади, а також у зв'язку із закінченням навчання у навчальному закладі цивільного захисту.

Висновок до лекції. Суворе дотримання вимог цього Положення та інших нормативних актів з питань проходження служби, особами рядового і начальницького складу, забезпечує чітку організацію служби і якісне виконання ними своїх функціональних обов'язків.

Додаток Л

Практичність занять - головний підхід до підвищення кваліфікації керівного складу підприємств, установ, організацій у сфері цивільного захисту⁸

Підвищення кваліфікації забезпечує своєчасне оновлення, поглиблення спеціальних знань, умінь та навичок, необхідних для виконання певних функцій щодо запобігання і реагування на надзвичайні ситуації та здійснення ефективного управління у сфері цивільного захисту [1].

З метою підвищення ефективності та якості проведення занять з керівними кадрами і фахівцями у сфері цивільного захисту розробляються методики проведення занять з урахуванням функціональних особливостей кожної категорії слухачів.

Під час розробки такої методики, перш за все, враховуються питання якісного опанування слухачем функціональною складовою, яка сприяє йому у розв'язанні питань, пов'язаних з організацією, підготовкою, управлінням щодо запобігання і реагування на надзвичайні ситуації, набуття додаткових знань щодо виконання функцій та обов'язків згідно з посадою, яку займає керівник тієї чи іншої ланки в системі цивільного захисту та формування умінь щодо їх практичного застосування.

Вихідними даними під час розробки особливостей методики проведення занять є найменування та зміст модулів, основних питань навчальних тем функціональної складової робочої навчальної програми відповідної категорії слухачів.

Особливості методик проведення занять з основ захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій з особами керівного складу місцевих органів виконавчої влади, суб'єктів господарювання та інших управлінських кадрів і фахівців, на яких поширюється дія законів у сфері цивільного захисту, полягають в тому, що згідно з розробленими навчальними планами і робочими програмами вони передбачають п'ять основних етапів навчання.

Перший етап передбачає проведення вступного практичного заняття. Мета – надати слухачам знання про сутність підготовки керівного складу

⁸ Авторська розробка [67]

цивільного захисту на підприємствах, в установах та організаціях до дій при виникненні надзвичайних ситуацій.

У результаті вивчення модуля слухачі повинні:

знати порядок здійснення підготовки керівного складу цивільного захисту на підприємствах, в установах та організаціях до дій при виникненні надзвичайних ситуацій;

вміти організувати підготовку керівного складу та формувань цивільного захисту об'єктів господарювання.

Первісний вхідний контроль-тестування має за мету встановити рівень теоретичних знань слухачів з основ захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій і своїх функціональних обов'язків у сфері цивільного захисту та визначитись щодо особливості викладення навчального матеріалу для конкретної групи слухачів. Контроль-тестування проводиться з використанням комп'ютерної техніки лабораторії інформаційних технологій навчального закладу за змістом вхідного контроль-тестування.

На основі результатів вхідного тестування здійснюється висновок щодо необхідності корегування питань тем занять та врахування особливості методики подання навчального матеріалу науково-педагогічними працівниками на кожному занятті.

Другий етап навчання забезпечується реалізацією Загальної нормативної складової (ЗН), яка складається з трьох навчальних модулів:

- 1) система державного управління у сфері цивільного захисту;
- 2) комплекс заходів щодо захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій;
- 3) забезпечення заходів та дій сил цивільного захисту.

Мета першого модуля (ЗН-1): сформувані у слухачів знання про цивільний захист як складну динамічну систему, що має певні функції, організаційну побудову, етапи управлінської діяльності та процедури прийняття рішень.

Мета другого модуля (ЗН-2): надати слухачам знання про основні заходи щодо захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, у тому числі на об'єкті господарювання.

Мета третього модуля (ЗН-3): надати слухачам знання про забезпечення заходів та дій сил цивільного захисту.

Третій етап навчання забезпечується реалізацією спеціальної складової (СС), яка складається з двох навчальних модулів:

1) основні функції та завдання конкретної категорії слухачів у сфері цивільного захисту;

2) організація діяльності конкретної категорії слухачів щодо організації заходів цивільного захисту та контрольної роботи.

Мета першого модулю СС-1 спеціальної складової: надати слухачам додаткові знання та навички стосовно виконання завдань відповідною службою цивільного захисту щодо зниження наслідків та ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру.

Мета другого модуля СС-2 спеціальної складової: надати слухачам знання, вміння, визначено їх посадовими інструкціями щодо організації проведення заходів цивільного захисту на об'єктах суб'єкта господарювання.

На цьому етапі пропонується проведення групової вправи як виду практичного заняття. Це заняття має за мету прищеплення слухачам навичок з прогнозу та оцінки обстановки, розрахунку необхідних сил і засобів для проведення рятувальних та інших невідкладних робіт, управління заходами з мінімізації та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій шляхом прийняття рішення. Групова вправа проводиться у навчальних аудиторіях з використанням макетів, карт, схем місцевості та обчислювальної техніки кабінету інформаційних технологій навчання.

Суть групової вправи полягає в тому, що всі слухачі, об'єднані в навчальну групу, призначаються і виконують обов'язки за однією і тією самою службовою посадою в умовах утвореної керівником обстановки.

Ділова гра застосовується як метод активного навчання слухачів з метою вироблення в них навичок прийняття управлінських рішень у надзвичайних ситуаціях. Елементи ділової гри: розподіл за ролями, змагання, особливі правила тощо. Ділова гра забезпечує високий рівень наближення до реальності, пластичне відтворення ситуації. Проводиться у навчальних аудиторіях, оснащених необхідними технічними засобами навчання, або навчальному кабінеті інформаційних технологій на підставі як реальних планів цивільного захисту, так і спеціально утвореної викладачами обстановки. Слухачі завчасно поділяються на групи, у складі яких виконують обов'язки за посадами в системі цивільного захисту. Цей метод активного навчання організовується та проводиться зі штатними працівниками з питань цивільного захисту суб'єктів господарської діяльності.

Четвертий етап навчання забезпечується реалізацією регіональної складової (РС) програми, яка складається з навчального модуля РС-1. Стан та проблеми техногенної безпеки регіону.

Мета модуля полягає у наданні слухачам знань, вмінь і навичок, які дозволяють безпосередньо виконувати управлінські функції у сфері цивільного захисту з урахуванням природних і техногенно-екологічних особливостей регіону.

П'ятий етап навчання забезпечується реалізацією модуля контролю.

Мета модуля полягає: у закріпленні та поглибленні знань слухачів у сфері цивільного захисту; у визначенні рівня інформованості, якості знань та вмінь слухачів; у вихованні у слухачів почуття відповідальності за організацію діяльності у сфері цивільного захисту.

Зміст і організаційно-методичні рекомендації щодо проведення модуля контролю такі:

Кожному слухачеві пропонується варіант тестових завдань, які містять питання всіх модулів робочої навчальної програми. Слухачеві необхідно ознайомитися з питаннями модуля контролю і дати правильні відповіді. Виконання тестового завдання слухачем здійснюється протягом однієї академічної години. Заняття проводиться з використанням комп'ютерної техніки лабораторії інформаційних технологій навчального закладу за змістом тестів кінцевого модуля. На основі результатів кінцевого тестування робиться висновок щодо якості викладання тем занять та при необхідності вносяться зміни у методику подання навчального матеріалу під час розгляду питань на наступні заняття.

Додаток М
**МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГОВОГО КУРСУ «Я ГОТОВИЙ
ДО ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ТА СЛУЖБОВОГО
ОБОВ'ЯЗКУ»⁹**

Основні методи тренінгового навчання

Інформація тоді стає внутрішнім надбанням особистості, коли вона випробувана, відпрацьована в реальних ситуаціях. Для проведення тренінгових занять використовуються активні та інтерактивні методи навчання, при цьому їх вибір мотивується метою і завданнями тренінгу, специфікою й потребами аудиторії. Інтерактивні (від англ. interaction – взаємодія) – це методи, які забезпечують активну взаємодію ведучого і учасників занять. Їх використання сприяє обміну досвідом, дає можливість ознайомитися з різними, часто протилежними думками, сформуванню толерантне ставлення, відстояти власну позицію з тих чи інших питань.

У реалізації запропонованої методики застосовуються такі методи: “криголами”, інтерактивні міні-лекції, міні-дискусії, фасилітація, мозковий штурм, гронування, модерація, рольова гра, “акваріум”, практичні методи, творча праця, самодіагностика, мотивувальний контроль, а також технології організації груп: робота в колі, в малих групах (або парами), індивідуальна робота.

“Криголами”, руханки, ресурсні справи допомагають зняти напруження, сприяють створенню невимушеної атмосфери, наведенню “емоційних містків” під час занять, заохочують до участі та взаємної підтримки. Достатню кількість “криголамів”, руханок, ігрових вправ містить рекомендована література.

Інтерактивні міні-лекції (5–15 хв.) – повідомлення нової інформації, що дозволить присутнім глибше зрозуміти ситуацію чи проблему, зробити висновки. Під час міні-лекції використовуються активні методи навчання: фасилітація, модерація, демонстрація слайдів або відеофрагментів, мозковий штурм, запитання-відповіді, короткий обмін думками, мотиваційна мова.

9. На основі авторської розробки Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності [Текст] : навч.-метод. посібник / І. М. Матійків — К. : Педагогічна думка, 2012. - 112 с.

Міні-лекція завершується колективним обговоренням чи вправою, яка дає змогу практично застосувати набуті знання.

Міні-дискусія (лат. *discussio* – розгляд) – обговорення спірних питань, вільний обмін інформацією, ідеями та досвідом – дає змогу з'ясувати різні точки зору, позиції присутніх щодо обговорюваної проблеми та сформуванню толерантне ставлення до них. Під час дискусії ведучий допомагає групі максимально відкрито висловлювати свої думки. Для організації дискусії можна використати, наприклад, прийом “*вірю – не вірю*”. Учасники стають по різні боки від уявної “осі”, яка проходить через центр приміщення, залежно від своїх поглядів щодо порушених “проблемних” питань.

У цьому тренінгу можуть бути використані такі питання-тези: “Краще емоції приховувати, ніж висловлювати”, “Агресивність свідчить про внутрішню силу” та ін. Дискусія корисна для вивчення досвіду всіх учасників групи та надання їм можливості зробити відповідні висновки. Результати групової дискусії, найважливіші ідеї рекомендується записувати на аркушах паперу й залишати на помітному місці.

Фасилітація (від англ. *to facilitate* – полегшувати, сприяти, допомагати) – процес колективного висловлення думок, розв'язання завдань, в якому ведучий виконує роль фасилітатора. Він керує процесом: сприяє встановленню конструктивної комунікації у процесі обговорення питань, спрямовує роботу учасників на пошук рішення, забезпечує дотримання норм взаємодії й регламенту, інтенсифікує обмін інформацією й досвідом, активізує групу за допомогою запитань, реагує на висловлювання кожного учасника та ін. Зазвичай фасилітацію застосовують на початку нової теми для активізації досвіду учасників.

Процедура фасилітації. Кожному учаснику пропонується стисло висловити думку з приводу поставленого запитання. Ведучий коротко резюмує почуте, виокремлюючи найголовніше. Наприкінці обговорення він підбиває підсумки і переходить до теоретичної частини тренінгу.

Мозковий штурм або брейнстормінг – це метод генерації ідей, який заохочує до вільних висловлювань, допомагає швидко зібрати максимальну кількість думок і поглядів стосовно визначеної теми чи проблеми. Мозковий штурм проводиться у два етапи: на першому етапі формулюють ідеї, на другому – їх оцінюють.

Основні правила проведення мозкового штурму:

– висловлювати якомога більше думок, ідей;

- записувати усі думки на фліпчарті без критики, оцінки;
- заохочувати ідеї, навіть неймовірні, незвичні й абсурдні, адже серед них можуть бути ті, які шукаєте.

Ефективність мозкового штурму пояснюється тим, що у спільній роботі групи народжуються ідеї вищої якості, ніж при індивідуальній. Це відбувається тому, що ідея, яка на перший погляд видається непрактичною, допрацьовується, додумується і вдосконалюється колективним розумом.

На другому етапі ідеї обговорюються, об'єднуються за категоріями та визначаються найкращі.

Гронування (Г. Ріко) – метод, націлений на пошук і побудову зв'язків між певними поняттями. Гронування може бути використане на стадії актуалізації досвіду, а також під час підбиття підсумків заняття.

Етапи гронування:

1. Напишіть основне слово або фразу посередині фліпчарта.
2. Запропонуйте учасникам висловлювати ідеї (слова, поняття, образи, асоціації), які спадають на думку і певним чином пов'язані з основним словом. Записуйте висловлені ідеї довкола центрального слова.

3. Коли всі ідеї вичерпані, починайте встановлювати зв'язки між поняттями, де це можливо. Можна використовувати кольорові олівці для позначення гронів та зв'язків. Оскільки лінії означають наявність логічного зв'язку між поняттями, це дає змогу швидко встановити важливість кожного з них. Отримані “грона” необхідно озвучити, а також обґрунтувати встановлені між ними зв'язки.

Модерація – це універсальний метод залучення учасників тренінгу в процес вирішення поставленого завдання, сприяє досягненню мети з оптимальним використанням креативності кожного. У тренінгу метод модерації допомагає розглянути нове поняття, виробити однакове його розуміння, створити єдиний “обсяг понять”, свого роду одне інформаційне поле, що значно спрощує процес комунікації. На очах народжуються класифікації та висновки, які будуть використані в подальшій роботі в тренінгу. Окрім того, те, що учасники створили самі, не викликає у них опору.

Ведучий виконує роль модератора, який керує процесом: спостерігає за регламентом, забезпечує його дотримання; активізує групу за допомогою запитань; заохочує тих, хто виступає; систематизує матеріали, напрацьовані групами; робить робочі висновки, загальний підсумок.

Ведучий формулює проблему, дає завдання учасникам. Етапи процесу модерації:

1. Учасники об'єднуються в малі групи (по 3-4 осіб), отримують набір чистих карток.

2. Кожній групі пропонується впродовж визначеного часу (5-15 хвилин) вирішити поставлену задачу. Кожна ідея записується на окремій картці.

3. Лідери груп презентують результати спільної роботи: зачитують і приклеюють на фліпчарт картки. В цей час учасники інших груп уважно слухають і відкладають убік картки з подібними ідеями. Таким чином, крок за кроком формується єдине інформаційне поле.

4. Картки структуруються за певними критеріями, виокремлюються категорії, яким присвоюються назви. Результатом модерації є структура, ніби “скелет” для заповнення наступним теоретичним матеріалом.

Приклади завдань для модерації:

“Пригадайте і напишіть приклади емоційних реакцій на стресову ситуацію”. Результатом модерації є класифікація емоційних реакцій, виокремлення типів поведінки.

“Напишіть чинники від яких, на ваш погляд, залежить емоційна компетентність”. Результатом модерації є висновок про об'єктивні і суб'єктивні чинники.

Рольова гра – метод навчання та набуття досвіду, який дає змогу учасникам тренінгу відразу ж використовувати знання на практиці. В основу рольової гри можна покласти моделі життєвих ситуацій, професійних проблем, які є значущими для учасників.

Рольова гра відбувається у кілька етапів. Спочатку ведучий повідомляє тему, мету рольової гри, ознайомлює зі змістом кожної ролі. Протягом наступного етапу учасники “програють” (відтворюють) ситуацію, виконуючи різні ролі. У рольовій грі акцент робиться на міжособистісній взаємодії, що дозволяє зрозуміти, як поведуться інші люди в певній ситуації, а також розвиває вміння передбачати їхню поведінку. Після закінчення гри потрібно дати можливість акторам вийти з ролей. Для цього можна запропонувати коротко розповісти про свої враження, почуття.

Ретельний психологічний аналіз гри посилює навчальний ефект. Норми і правила соціальної поведінки, стиль спілкування, різноманітні комунікативні навички, набуті в рольовій грі та скориговані групою, стають надбанням кожного і можуть відтворюватися в реальному житті.

Завершується ролева гра підведенням підсумків.

“Акваріум” – це рольова гра, в якій беруть участь кілька осіб, а інші виступають у ролі спостерігачів, тобто одні “проживають” ситуацію, а інші аналізують ситуацію з боку і “співпереживають”.

Учасники об’єднуються у малі групи, кожна з яких отримує завдання та необхідну інформацію. Стільці розміщуються так, щоб вони утворили кілька концентричних кіл. Найменше, внутрішнє коло – це місце в “акваріумі”, де збираються рибки, щоб поспілкуватися. Зовнішнє коло – це скляні стінки акваріума, за якими знаходяться спостерігачі. Одна з груп сідає у центрі акваріума та утворює своє маленьке коло. Їм потрібно прочитати вголос ситуацію-завдання та виконати його (обговорити якесь питання, показати сценку тощо).

Усі малі групи по черзі займають місця в “Акваріумі” і діяльність кожної з них аналізується у спільному колі.

Практичні методи: тематичні, практичні, медитативні, тілесні вправи. На тренінгу пропонуються спеціально підібрані вправи, виконання яких сприяє усвідомленню важливих для формування емоційної компетентності моментів (тематичні вправи), закріпленню та вдосконаленню практичних навичок та вмінь (практичні), самопізнанню і самоусвідомленню внутрішнього світу (медитативні), опануванню навичками психофізіологічної саморегуляції (тілесні).

Творча праця – це вправи, в яких фантазія використовується як засіб тренінгу, наприклад: малювання, моделювання, складання композиції тощо.

Самодіагностика – це метод самопізнання, усвідомлення власних переваг і ресурсів за допомогою запитань, вправ, тестів.

Мотивуючий контроль. Застосовується наприкінці кожного заняття для перевірки та закріплення знань, навичок учасників; визначення мотивації до навчання, ефективності тренінгових вправ.

Зворотний зв’язок, рефлексія. Більшість вправ передбачає використання зворотного зв’язку з боку ведучого. Запитання на початку вправи ставляться для того, щоб зорієнтуватися, наскільки присутні ознайомлені з темою та налаштувати їх на сприйняття нових ідей, інформації. Запитання наприкінці вправи призначені для з’ясування ступеня засвоєння матеріалу та його розуміння. Ефективно застосовуючи засоби позитивного підкріплення – похвалу, позитивну оцінку, можна суттєво підвищити самооцінку та мотивацію учасників. Для налагодження зворотного зв’язку наприкінці тренінгу використовуються спеціальні вправи

та анкетування.

Шерінг (англ. to share – ділитися) – одна із завершальних вправ заняття, що дає усім присутнім можливість виразити свої почуття, думки, враження. Підведення підсумків заняття.

Домашнє завдання. Після кожного заняття учасники отримують домашнє завдання, пов'язане із застосуванням емоційних компетенцій у реальних життєвих ситуаціях. Це сприятиме перенесенню здобутого в групі досвіду у життєвий простір.

На тренінгу використовуються різні *форми організації роботи учасників*: в колі, в малих групах (або парами), індивідуальна та ін.

Послідовність застосування активних та інтерактивних методів навчання не є чіткою, визначається темою, особливостями аудиторії та логікою розвитку подій у конкретній групі. Бажано під час тренінгу чергувати та поєднувати різні методи навчання і форми організації роботи учасників. Це сприятиме збереженню уваги, працездатності групи, робить процес навчання справді творчим, цікавим, поглиблює розуміння і засвоєння матеріалу.

Показники ефективності тренінгу

1. Досягнення учасників: обсяг засвоєних знань, якість набутих компетенцій, зміни у переконаннях, емоційних реакціях, поведінці тощо. Джерелом інформації про досягнення учасників є цілеспрямоване, постійне і безпосереднє спостереження з боку ведучого, яке здійснюється упродовж періоду навчання в процесі висловлення ними думок, вирішення конкретних завдань, зворотного зв'язку.

2. Результати мотивуючого контролю наприкінці кожного заняття.

3. Якість виконання домашніх завдань.

4. Позитивна реакція учасників за результатами анкетування, опитування, інтерв'ювання.

5. Результати самодіагностики, тестування до і після тренінгу.

6. Оцінка особистісних змін учасників тренінгу іншими людьми (колеги, вчителі, близькі тощо). Для цього можна використати “метод 360 градусів”.

Ефективність занять забезпечують професійні психологи, які мають досвід групової та індивідуальної роботи. Засвоєння знань, уміння використовувати їх для аналізу й оцінки реальних явищ, стосунків, взаємозв'язків, зокрема тих, які виникають безпосередньо під час занять; зміна цінностей, переконань, внутрішніх настанов; опанування емоційними

компетенціями, позитивна реакція учасників тренінгу та зміни в їхній поведінці є показниками ефективності тренінгу.

Ресурси

Ресурси – матеріали, технічні засоби для проведення занять: бейджики; фліпчарт, папір формату А4, фломастери, ручки, клей, скотч, м'які іграшки, маленькі кольорові пластмасові кульки, магнітофон, компакт-диски з музикою, заохочувальні призи, картки із завданнями, анкети для кожного учасника тренінгу та інші.

Рекомендована тривалість програми: 40 год. (10 занять при режимі роботи один раз на тиждень). Часовий формат занять може бути творчо зміненим ведучим залежно від можливостей їх проведення.

Додаток Н

Сценарій творчого вечора пом'яті Герої Чорнобильської катастрофи¹⁰

Ведучий:

Маленька холостяцька квартира-«гостинка» в молодіжному гуртожитку. Чисто, акуратно. Навіть занадто, як для неодруженого хлопця. Однак важко повірити, що обставляв це помешкання хтось один, бо впереміш тут смак і несмак. На вішалці старанно відпрасований кітель і штани капітана пожежної служби. Навіть цього достатньо, щоб зрозуміти: фронт і чистун тут мешкає.

Йому вже тридцять п'ять, але ще квітує в ньому молодість, нерозтраченість на житейську суєту, жага подібатися іншим дівчатам насамперед. Проте він не рафінований «спідничник» чи просто вродливий блазень-бабій, а наділений вродою, приязний і розумний мужчина, якого, правда, трішки зіпсували жінки, але на свою ж таки голову. Побачивши красиву жінку, він спалахує, натхненно обожнює її в своїй уяві, ідеалізує, прагне знайомства, а тоді й близькості і, не відчувши тепла духовного (чи душевного), переживає спустошення та, як каже старший брат-реакторник Микола, іде на розхолодження.

Григорій у своїй холостяцькій келії накриває стіл. Квапиться, бо ось-ось має прийти Наталка. Чи мало їх тут перебувало, в цих стінах? Іноді тільки для того й запрошував, щоб прибрали в кімнаті, приготували борщу, зігріли своїм теплом і вдосвіта вислизнули з його барлогу, залишивши на плиті гарячий сніданок.

Коли поруч з Григорієм була вродлива жінка — його життя набувало якогось особливого, загострено-відчайдушного смаку. Навіть тоді, коли він не намагався доконче заволодіти нею — все одно весело й задержувато працювала його душа, він засвічувався, ставав ще вродливішим, зухвалим, нехотячи подобався їй, принаджував. Це майже не коштувало йому зусиль, не виснажувало. В ці хвилини він жив усмак, торжество робило його ще

¹⁰ Авторська розробка [61]

добрішим, він випромінював стільки теплої чоловічої ніжності, що встояти перед нею не могли навіть затяті реалісти й скептики жіночої статі.

Та сьогодні, сидячи з Наталкою в своїй холостяцькій кімнатині, він не міг позбутися якоїсь гіпсової скованості в рухах, загальмованості в словах, нав'язливої, одноманітної сентиментальності в почуттях. Останнє геть було для нього неприродним, в'язким і бридотним, але збутися його не міг ніяк. Стільки довірливих міських овечок перейшло через його руки, через цю холостяцьку келію, а тут не в сідлі, а охляп. Невже у всіх, коли посправжньому, отак?

Таня: «Скільки любив – ото стільки й жив» - це Грицева програма.

Гриць: – От і все, Гришуню, приїхали! Розпрягаємось! - видихнув Гриць і повів плечима, наче й справді випрягався з невидимої шлеї, яка зараз, в незвичному для нього стані скутості, здавалася майже реальною.

Наталка: – Розпрягаєшся? І хомут скидаєш? – тріпнула білосизуватим, як молодий полин, волоссям Наталка.

- Якщо хомут не муляє, його майже не відчуваєш...

– Це коли нічого не везеш. Тільки тоді. Тільки тоді, Грицю. Можеш мені повірити — я два роки була заміжня.

– А я перелюблю тебе на свій лад, молодице. І сліду Нечипоренкового не залишиться!

– Який же ти моторний і... честолюбний! Із своїм минулим я впораюся сама. Ти займайся майбутнім...

Григорій на мить опустил свою красиву голову, запечалився, рішуче випив вино, виливши кілька крапель на підлогу. Наталка лише пригубила з келиха і поставила його на стіл.

– Випий, Наталю, я щось задумав. Вип'єш – збудеться. На-та-ло-о-чко...

– Якби ти тільки бачив, як тобі не пасує бути сентиментальним. Інша, не знайома мені людина. Це «Каберне» чи старість, Григорію?

– Старе вино і перша любов. Майже те саме, що молоде вино і любов остання,- сказав Григорій

– А тебе наче підмінили. Чужа, байдужа. Випий розслабся. У тебе, мабуть, була якась розмова з Нечипоренком?

– Ти покликав, і я прийшла. Решта — дрібниці, Григорію... Прийшла.
– Назавжди!

– Не гони вороних, парубче. Чим повільніше ідеш, більше всього розгледити.

– Вже надивився. Аж в очах ряботить...

Наталка: – Господи, як я втомилася, Грицю. Наче прожила одне дурнюще, невдале, примітивне життя. дай мені перевести подих від нього, бо не знаю, чи інше й бу-де! Кинулася до тебе, як в ополонку. Відпустила глуд: що буде — те й буде! Ні про що не думаю. Обісіло, набридло. Живу, і все. На роботі хоч вуха затуляй, щоб не чути з усіх боків про змія-спокусника Григорія Мировича, який не знав поразок.

– Ти хочеш відкрити рахунок моїх невдач?

– Ця оригінальність дорого мені обходиться, а в що обійдеться врешті-решт, просто не хочу думати, бо все може бути дуже банальним. Адже таких старих гультаїв, як ти, примітивно женять на собі, завагітнівши і натякаючи на парторганізацію, профспілку, громадськість. Будь спокійний.

– Ти хочеш сказати, що...

– Я майже все сказала, що думала.

– Так от... чому ти не п'єш, Наталю! Невже?..

Григорій рвучко схоплюється зі стільця, обіймає Наталку, хоче її поцілувати, але вона ховає губи, одвертається, а коли він стає настирливішим, затуляє їх келихом.

Гриць: – Мене вдома нема. Я одружився! – крикнув Григорій, щоб почули в коридорі, тримаючи Наталку в обіймах.

– Капітан Мирович! Мирович! Тривога! Аварія на станції! Аварія! Вас ждуть у частині!

Григорій скочив на ноги, перевернувши стільця й зачепивши ліктем келих з вином. Келих упав на підлогу й розбився. Друзки його розсипалися по кімнаті, а червоне вино вилилося на його білу сорочку і на поділ бузкової Наталчиної спідниці.

Тепер уже Наталка хоче обняти його, але він квапливо накидає на себе кітель, формений кашкет.

– Спи! Спіть обоє! Я прогуляюся з хлопцями на станцію і прийду. Хто ж це затіяв для нас весільний феєрверк, яка сатана? І так жарко, а тут і ще жару піддають. Я – миттю!

Наталка: – Там і Нечипоренко... обоє там на зміні... чого я ще тут?

Ведучий

«Третій Ангел просурмив і впала з неба велика звізда, що горіла, немов світильник. І впала на третину рік і на джерела вод. Ім'я цієї звізди — полинь. І третина вод стала полином. І багато людей вмерли від вод, тому що вони гіркими стали...» (Біблія. Новий завіт. Откровення святого Івана Богослова).

Вірш

Болісний. Гіркий. Печальний...
 Жорстокий, ніжний і свавільний світе,
 Скажи скоріш, що діяти мені,
 Тебе чи ненавидіти, а чи любити
 У міражах чорнобильських вогнів?
 Мовчиш... А серце жде і прагне слова,
 Немов земля обвуглена — тепла
 Людських долонь, котрі не пахнуть кров'ю,
 Бо маками у полі проросла.
 А час іде — не спить.
 Не спить і серце, відповіді хоче
 За всіх, хто жив, живе і буде жить...
 Допоки нам дивитиметься в очі
 Зловісний стронцій атомних страхіть?

Ведучий В кутку, заховавшись за інших жінок, переодягається Наталка. Нечипоренко відразу впізнає її: тіло, розпущені коси..

Купчик: Нечипоренко Наталка! Голобородько наказав супроводжувати мене до турбінного залу. Швидше! – наказує він, пов'язуючи собі новий респіратор.

Наталка: У мене нема дозиметра, – спокійно відгукнулася Наталка. Жінка, що застує собою Наталку:

Пуць: – Ні в кого нема. Хтось забрав ключ із щита дозиметричної. Вахтерка каже, що Голобородько, а він каже, що не брав і в очі не бачив. Цим і мало скінчитися з нашими порядками.

Горжієвська: – Треба зламати двері. *(Вбігла до бункера дівчина в легкому платтячку. Лице перелякане, помада як небуть на губах, вся тремтить, як у пропасниці.)*

Клочкова: Ой, якого страшного несли до «швидкої»! Страшніший за мерця! Обпечений весь. А санітари все біжать, біжать... Я не піду туди, не витримаю, я не можу бачити крові!

Пуць: Цить, сцикухо! Треба було в двірнички іти, а не в дозиметристку, квитки в кіно продавати, закрийницею в ательє. Ні – в дозиметристку: малинка, гузном перед начальством вертіти, манікюритися на роботі, про мужиків цвенькати! — голосно, але незлобиво прогула жінка, за спиною якої переодягається Наталка.

Паралельно виходить Чижов сідає за стіл, питає в Нечипоренка:

Чижов: Є Мирович!

Нечипоренко: Є, Василю Петровичу! Повезли його до лікарні. Живий.

Чижов: – Ти бачив сам?

Нечипоренко: – Своїми очима. Обпекло його здорово. Але живий! Шойно понесли санітари. Вже в дорозі до лікарні. давайте виламаємо двері дозиметричної. Жодного дозиметра нема.

Чижов: – Не лізь. не в своє діло. Треба було аварійку ввімкнути на кілька хвилин раніше, злочинець! А я йому квартиру вибиваю в профкомі.

Нечипоренко: – Та вас же не було, а вказівок ви не залишили.

Чижов: – Я був. Запам'ятай це назавжди! Тільки сидів у кабінеті головного. Міг додуматися й подзвонити, а ти, мабуть, детектив читав, йолопе! Геть з очей моїх!!

Ведучі

Радіоактивва хмара над атомною розповзлася впівнеба і повільно рухається на північ, куди стиха подув вітерець, що на землі майже не відчутний.

Довкола станції у доволі великому радіусі горять розкидані під час вибуху шматки палива. Яскраві свічки-гейзери у траві, на бетоні й асфальті, на дахах приміщень промислового майданчика, у вибитих вантажівками баюрах з болотом булькають і киплять ці ковбані, з них виповзають мляві, напівживі жаби-ропухи, виповзають, але втекти від небезпеки вже можуть. Ні повзти, ні кричати немає сили.

Влітають на майданчик перед атомною службові автобуси, «швидкі допомоги», пожежні машини з сусідніх районів. Розвертаючись, пожежник бампером вдарив.

«Жигуля» Чижова, вм'явши йому багажник, але не зупинився, погнав машину до палаючого реактора.

Біжать до прохідної люди, біжать, перестрибуючи через викинуті вибухом з блока шматки урану й графіту. Хіба може хтось із них подумати, що ці тліючі уламки випромінюють смертельну небезпеку? Адже вони бачать

їх уперше. Звідки їм звати? Хтось навіть зачепив носком черевика і побіг далі.

Четверо спутаних колгоспних конячок стоять у лузі за каналом, здучкувалися до купи і стоять, байдуже дивлячись на людський тлум біля станції. Налякане лоша ірже в ніч.

Вулицями міста шугають машини: міліцейські, «швидкі допомоги», службові й приватні. Рух їхній нервовий, з порушенням усіх правил, різко гальмують, підбирають знайомого пішохода, який біжить серединою вулиці, знову зриваються з місця. В цьому му нічному русі відчувається тотальна тривога, тінь біди — в місті сталося щось невоправне, але про це знають лише ті, кого піднято на суворий поклик обов'язку. Місто спить: де-не-де хтось сонно визирне з балкона чи вигляне крізь вікно, спалахне світло в кімнаті й погасне: кого там носить засвіта?

Чижов: Я ж і кажу: не можна допустити паніки! Розпорядіться, щоб вимкнули телефонний вихід з міста, бо за годину знатиме весь Союз. Не випускайте рейсових автобусів! Перекрийте всі виїзди транспорту! Неконтрольований реактор не біда, а от неконтрольоване місто... Ви ж влада, відповідаєте за паніку! Будемо засипати реактор піском. Фон у місті нормальний, ніякої евакуації! До свят усе погасимо і вийдемо на травневу демонстрацію! За місто відповідаєте ви, а я тільки за станцію. Не суньтеся не в своє діло! – Зробіть усе, як ми казали!

Наталка: Я заміряла тільки в трьох мікрорайонах. Тільки в трьох, але й цього Достатньо. Навіть оцей, із заниженими показниками, старий дозиметр, який давно треба було списати, волає: треба негайно починати евакуацію! Зараз! Не зволікаючи ні хвилини! В районі мосту і виїзду на Київ дозиметр зашкалює. Чотири дозиметристкі втекли додому, щоб попередити своїх родичів. Треба оголосити по місцевому радіо, щоб ніхто не виходив на вулицю, і починайте евакуацію! Люди все зрозуміють тільки скажіть їм правду. Виступіть самі – не єдиний шлях у цій ситуації. Чому ви закрили місто? Це злочин, якого вам не пробачать двадцять тисяч дітей! Вони проклинатимуть вас і через десятиліття!

Чижов: – Ти, здається, була дружиною Нечипоренка?... Але й він не витримав твого характеру...

Наталка: – А що, від цієї обставини поліпшується радіаційна обстановка в місті? Знижується фон? Тоді я згодна знову вийти за нього заміж і негайно поміняти норів.

Чижов: – Гостра коса швидше щербиться. Твоє діло визначити радіаційну обстановку і доповісти мені. Ти це зробила а дезертири будуть відповідати. Я відпускаю тебе додому. Тут тепер музику замовляють інші.

Наталка: – Сподіваюсь, не естрадну, а...

Чижов: – Дідько забирай, я ж сказав: ти вільна. Зараз прибудуть солдати-дозиметристи.

Наталка: – Скажіть хоч одну правду. Серед пожежників є важко опромінені?

Чижов: – А хто винен, що вони полізли на стіну, просто на відкриту радіацію?! Не в печерний вік живуть. Зарплату отримували з прибутків атомної енергетики. Не колгоспну конюшню чи дядьківський хлів приїхали гасити...

Наталка: – А ви були директором атомної чи районної цегельні? Хоч і друга для вас зависока посада,— сказала Наталка вже з порога і задріботіла туфлями на високих каблуках по сходах.

Чижов: – Набрали в колектив усякого сміття... той дружину, той коханку, а відповідати за все Чижову...

Ведучий:

Вітер перекочує у дворі лікарні бланки для рецептів, шматки марлі, порожні коробочки від ліків, валяються загублені хворими чопанці, втоптані в асфальт вату.

Щойно відправлено до Москви ще одну групу опромінених, які потребували особливої допомоги, решту розвезли по районних лікарнях. Кілька медиків-чоловіків виносять до РАФів мішки з ліками, ящики з інструментами – все, що можна поспіхом вивезти. Вони повільні й неметушливі не від професійної звички, а від дводобової втоми. Та й куди їм тепер квапитися: і лікарня, і місто вже спорожніли. В палатах гуляють протяги, каміння лікарняних стін, здається, випромінює акумульоване за кілька літ людське страждання і не може звикнути до тиші: невже всі в цьому місті здорові?

Медсестра: Печатку не забудьте, Володимире Олександровичу! Без печатки ми не лікувальна установа, а циганський табір... З дверей вибігає лікарка з чоловічим обличчям.

Пуць: А Паливоду! Паливоду в морзі! Хто ж його поховає? Хіба отак залишимо? Дружина дзвонила, що іде сюди, з двома дітками, не поїхала. В столярній домовина, Володимире Олександровичу.

Медсестра: Як ваше прізвище? – запитує його медсестра.

Гриць: А як тебе звать, голубонько? Невже така квітка в нашому місті виросла? Чи любить уже тебе хтось? І чи талановито любить? Тепер в основному ремісники, поденники на короткочасному підряді. Споживачі й нездари. Мирович моє прізвище. Григорій Іванович Мирович. Капітан пожежної частини. Неодружений. Капітан, але на майорській посаді. Вважай, майор, лиш погони перешити, де ти ще зустрічала майора-жениха, голубко? Не спіши мене списувати.

Медсестра: Ейфорія! В початковій стадії. Під крапельницю! Та швидше, бо потім не впораємося з ним! наказала лікарка з грубим, майже чоловічим лицем і з ріденьким волоссячком на верхній губі.

Гриць: Нікуди я не піду. Така красива дівчина, а мене чомусь забирають від неї... – Григорій хотів скорчити залицяльницьке блаженство на лиці, але вийшла якась холодна, печальна гримаса. Господи, хіба в нашому містечку є стільки вродливих жінок? Та всі як ружі! А я не знав і вийшов у цьому дранті... .

Гриць: А ми таки загасили! Одрізали вогонь від третього реактора, Наталю! Я здоровий! Ці ескулапи нічого не розуміють! Їдь до мами в Городища! Я швидко повернуся! Сашкова Ольга мене хутко випише!

Автор: Санітари взяли Григорія під руки, він стомлено поник і пішов, низько схиливши голову. Та раптом озирнувся й побачив Наталку.

Наталка: Що зробила з ним ця проклята ніч? Чому мовчали мої передчуття, чому не кричали криком: це останні хвилини! За мить ми вже будемо інакшими, назавжди іншими, радіація вдарить по найсвятішому – по загонистій, полум'яній крові Григорія, перетворить її на звичайну рідину! Ця кров ще б десятиліття стугоніла в його жилах ... а радіація знищила й за годину.

Вірш:

Навколо пустка і печаль біблійна,
 Навколо смерть, незрима і повільна.
 Чортополохом обрій заростає,
 Зело і квіти стронцій роз'їдає,
 І час пересипається пісками
 На полі, що шуміли колосками.
 А по ночах, трагічне і фатальне,
 На землю ллється світло астральне,
 І фантастичне, сіре мерехтіння

Людей, які від наглої біди
 Пішли із цього краю назавжди.
 Поволі слід за ними заростає,
 І дощ свинцевий землю засіває,
 І дно ріки встеляють блискавки,
 І, розметавши крила, ластівки
 Ширяють на чорнобильських вітрах,
 І чорні хмари навівають страх.

Пісня

Танець!

Пенькова: І чоловік хотів другого дитяти. Та хто ж знав? Хто міг знати?!

Біленко: Ні, лишати не можна. А як, не дай боже, не такеньке вродиться – куди його тоді? Хай краще зараз, поки не бачила, не народила, поки і йому байдуже...

Мусій: І я так само одважилася. Чи здужає тільки цей чоловічок. Ледве на ногах стоїть. А нас ще он скільки. Може, хоч яблуко в котроїсь є підкріпити його?

Горжієвська: Шоколадку маю. Тільки синок надкусив. Тут купила, не заражена.

Руснак: Якщо ти й на блоці була — треба робити! Я півдня в черзі за імпортними сорочками чоловікові простояла — і то страшно. Ще наплодиш здоровеньких, крикливих і дебелиньких, як слимаки... Не бійся. Думай, як тобі тоді було добре, воно й не болить...

Наталка: Та замовкніть, ради бога!
 Яка шоколадка? Які сорочки! Та ви що подуріли
 Які нас прокляли Боги та за що?
 Я мала Гриця! Мій шматочок неба
 А ви мені верзете казна що!!
 Він моя тиха колескова
 Яку б співала сину я!
 Він моя доля, моє чисте поле!
 Нема вже Гриця! Скрізь одна рілля!
 Та не жалійте ви мене! Нам жалості не треба
 Я мала безмір у собі
 для щастя іншого й не треба!

Лиш тиха гавань в далині!..

Розчиняються двері гінекологічного кабінету. На порозі маленький, сухенький чоловічок, якому медсестра втирає всіяне потом чоло і втомлено каже: – Нечипоренко Наталя Петрівна...

Наталка: Неподалік радісно й велично літали журавлі над молодими травами, і знала Настя-Спасителька, що ніхто ті трави не толочитиме цього літа, не толочитиме багато літ. Вони засіватимуться, зеленітимуть і вмиратимуть без людей коло Прип'яті, в лісах, по шляхах... І лише пам'ять землі і трав воскресатиме тих, що ходили, сміялися тут і любили. Люди самі себе вигнали з раю лугів і лісів, согрівивши єдиний раз, але непоправно.

З усіх дворів виїжджали сусіди. Коли машина зупинилася коло двору, Настя була далеко в лісі. Сиділа на вогкому пеньку й дивилася на далеку просіку глибоко запалими очима. Не бачила й не чула, як її всі шукали, кликали, заглядали в лъох, на горище. Не бачила Настя, які заплакані очі в сусідів, як я голосила посеред подвір'я, як Микола відв'язав Рябка, вткнувся лицем у собачу морду й надривно ридав. Не чула, як пес моторошно вив услід машині.

Вона не втікачка, вона просто стара журавка з перебитим крилом, що відстала від свого ключа...

Її мовби приморозило до того пенька. Сиділа, аж поки споночило і зійшов місяць. А потім натикаючись на гілля, йшла до своєї хати. Скрізь темно і тихо, бо сплять люди. Рябко, зачувши господиню, кинувся прожогом до неї, заскакав, заскавулів .А потім зайшли разом до хати.

Мати

Я прилягла на ліжку, а собака лежав на підлозі.

Хтось невидимий гасив по черзі зорі, як свічки. Коли згасла остання і з небес було знято важку темну попону й одягнуто легку блакитну, встала, взяла кошик з пасками та крашанками і пішла до церкви. Кричали по дворах півні, яких полишали поліщуки в надії що скоро повернуться. А я толочила зловісну тишу. Ніде нікого: не скрипне хвіртка, сплесне у криниці розбужена відром вода. Сама, як перст на все село, на весь білий світ.

І посеред церковного подвір'я пустка. І дзвони мертві, і криниця з дубовими цямринами мертва, і замок на церковній брамі мовби завмер, і роса на траві змертвіла. Я прочинила хвіртку й протолочила в ній стежку до дерев'яних східців. Розирнулася, сподіваючись, що все де сон, який зараз мине і з усіх вулиць посуне люд, і стануть навколо церкви, засвітять свічечки, і вдарять великодні дзвони... Невідь скільки стояла й чекала дива.

Вперше в житті не перехрестилася до світила, а коли добачила краєчок сонця, оторопіло позадкувала до хвіртки. Зацькованим поглядом зиркала за тини, по вікнах. Усе ще не вірила в ці вулиці, хати без людей, у ці з похованою навіки водою криниці, у цей розтерзаний солов'ями, криком півнів, любовним перегукуванням диких голубів світанок, в якому - жодного людського голосу.

Не на п'ять і навіть не на рік, а на віки.

Вірш:

У далині зловісно пульсує Чорнобиль.
 І серце крає гостра печаль.
 Поникли ліси і поля навколо.
 І сум напинає темну вуаль.
 Ідемо по світу в незгасній тривозі,
 Саркофаг уже котра вкриває зима,
 Терни, яруги на нашій дорозі,
 І шати повільно знімає пільма.
 Навіщо спіткала тяжка зла доля
 Наш споконвіку великий народ?!
 Піднімаймося вперто, невпинно і з болем
 Ще крок вперед, за кроком — ще крок.
 Проти «мирного» атома встанемо до бою
 За знедолені ниви, убиті гаї,
 Візьмемося за руки, сестри й братове,
 Щоб Україна жила на безкрайній Землі.

Ведучий:

КАТЕРИНА МОТРИЧ

ПОЛІТ ЖУРАВЛІВ НАД НЕТОЛОЧЕНИМИ ТРАВАМИ

І мертвим, і живим, і ненародженим жителям чорнобильського
 Полісся присвячую.