

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ РЕФЛЕКСИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ОФІЦЕРА

FEATURES OF THE INFLUENCE OF REFLEXIVE COMPETENCE ON THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF AN OFFICER'S PERSONALITY

У статті аналізується роль рефлексивної компетентності у професійному зростанні та розвитку офіцера Збройних сил України.

Розглянуто специфіку рефлексивної компетентності з погляду особливостей професійної діяльності військового керівника і як механізм його інтелектуального, морального, комунікативного й емоційного розвитку.

Представлені теоретичні основи дослідження – роботи вітчизняних і зарубіжних учених, які досліджували дану тематику, серед яких А. Карпов, О. Анісімов, К. Ушинський, В. Осодло, В. Метаєва й інші.

Проведено аналіз понять «професіоналізм», «військово-професійна діяльність», «рефлексія», «рефлексивна компетентність», «рефлексивне управління». Професіоналізм офіцера розглянуто не тільки як якість конкретного суб'єкта, що відображає його індивідуальність, але і як властивість «надіндивідуальне», що формується під впливом військового соціуму з урахуванням професійних вимог усієї системи військової служби; як систему, що складається із чотирьох взаємопов'язаних підсистем: професіоналізму особистості, професіоналізму діяльності, нормативності діяльності, поведінки та продуктивної Я-концепції.

Проведено аналіз особливостей і напрямів військово-професійної діяльності, а також розглянуто зв'язок рефлексивної компетентності з основними напрямками військово-професійної діяльності офіцера Збройних сил України.

Особливу увагу в дослідженні приділено рефлексії як найбільш адекватному механізму здійснення керованого професійного розвитку офіцера, вивчені механізми, які активізують його професійне зростання. Рефлексивна діяльність розглянута як окремий шлях отримання нового знання, необхідного офіцерові для програмування і проектування своєї професійної діяльності.

Наше дослідження показує, що рефлексивна діяльність спрямована не стільки на констатацію наявності або відсутності професійних якостей, скільки на стимулювання їхнього розвитку, збагачення, посилення.

Ключові слова: професіоналізм, військово-професійна діяльність, рефлексія, рефлексивна компетентність, рефлексивна діяльність, рефлексивне управління.

сивна компетентність, рефлексивна діяльність, рефлексивне управління.

The article considers the role of reflexive competence in the professional growth and development of an officer of the Armed Forces of Ukraine. The specifics of reflexive competence are studied from the point of view of analyzing the features of the professional activity of a military leader and as a mechanism of his intellectual, moral, communicative and emotional development.

The theoretical foundations of the research are presented – the works of domestic and foreign scientists who have studied this topic, such as A. Karpov, O. Anisimov, K. Ushinsky, V. Osedlo, V. Metaeva and others.

The analysis of the concepts of "professionalism", "military-professional activity", "reflection", "reflexive competence", "reflexive management" is carried out. The professionalism of an officer is considered not only as a quality of a specific subject, reflecting his individuality, but also as a "supra-individual" property, formed under the influence of military society, taking into account the professional requirements of the entire system of military service; as a system consisting of four interrelated subsystems: the professionalism of the individual and the professionalism of activity, the normativity of activity and behavior, and the productive self-concept.

The analysis of the features and directions of military-professional activity is carried out, the connection of reflexive competence with the main directions of military-professional activity of an officer of the Armed Forces of Ukraine is considered.

Special attention in our study is paid to reflection as the most adequate mechanism for implementing the controlled professional development of an officer, the mechanisms that activate his professional growth are considered. Reflexive activity is considered as a separate way of obtaining new knowledge necessary for an officer to program and design his professional activity. This activity is aimed not so much at establishing the presence or absence of professional qualities, as at stimulating their development, enrichment, and strengthening.

Key words: professionalism, military-professional activity, reflection, reflexive competence, reflexive activity, reflexive management.

УДК 316.061.213 (477.72)
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.30.20>

Іллющенко С.Ю.

ад'юнкт кафедри суспільних наук
Національний університет оборони
України імені Івана Черняхівського

Сучасний фахівець у сфері військового управління має відповідати високому рівню розвитку професійних і психологічних якостей. Такі вимоги до нього висуває динамічний та бурхливий розвиток сучасного воєнного мистецтва. Військовий керівник – офіцер має бути активним, уміти творчо знаходити нові шляхи вирішення проблем, бути спроможним бачити появу нових проблем під інших кутами зору, що дозволить знаходити нові форми роботи з підлеглими та реалізувати адекватні психолого-педагогічні впливи. Усе це вимагає від кожної людини, що обрала дану стежку, високого професіоналізму.

Науковці визначають професіоналізм: як інтегральну якість (новоутворення) суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, яке зумовлене творчою самодіяльністю і високим рівнем професійної самоактуалізації; як систему, що складається із чотирьох взаємозалежних підсистем: професіоналізму особистості, професіоналізму діяльності, нормативності діяльності, поведінки та продуктивної Я-концепції [7].

Професіоналізм офіцера, будучи якістю конкретного суб'єкта, не тільки відображає його індивідуальність, але водночас реалізується як

властивість «надіндивідуальне», оскільки формується під впливом військового соціуму з урахуванням професійних вимог усієї системи військової служби. Безперечно, становлення офіцера-професіонала відбувається в єдності професійного й особистісного розвитку.

Найбільш адекватним механізмом здійснення керованого професійного розвитку виступає рефлексія щодо досвіду професійної діяльності. Рефлексія – «форма теоретичної діяльності людини, спрямована на осмислення власних дій і переконань, що є підставою її мислення і діяльності, яка складається із трьох етапів: аналізу складної діяльності, її суб'єктивної критичної реконструкції та звернення до нової норми діяльності» [8, с. 4].

Як підкреслює К. Ушинський, не досить ефективним є досвід практичної діяльності, якщо він рефлексивно не осмислений, адже використовується не сам досвід, а думка, виведена з нього [9, с. 31]. Щодо цього В. Осьодло зазначає, що переосмислення особистістю власного досвіду та формування нового не лише потребує, а й сприяє актуалізації механізмів рефлексії, активізує професійне зростання і самовдосконалення [10]. Навіть більше, саме поєднання досвіду професіонала і його рефлексії дає, на думку американського дослідника Дж. Познера, ключ до розвитку професійної майстерності: «досвід + рефлексія = розвиток» [17, с. 19]. Однак зробити це повноцінно неможливо, якщо не співвідносити свій досвід із досвідом інших спеціалістів / офіцерів.

Рефлексивна діяльність являє собою окремий шлях отримання нового знання, необхідного офіцеру для програмування та проектування своєї професійної діяльності. Ця діяльність повинна спрямовуватись не стільки на констатацію наявності або відсутності професійних якостей, скільки на стимулювання їхнього розвитку, збагачення та підсилення. Як зазначає В. Давидов, В. Слободчиков і Г. Цукерман, «щоб учитися змінювати себе, людина повинна знати про свою обмеженість та вміти переходити межі своїх можливостей. Обидва складники вміння вчитися є рефлексивними за своєю природою» [2].

Основне підґрунтя для виокремлення рефлексивної компетентності військового спеціаліста ми знайшли в дослідженні В. Ягупова [15], де аргументовано, що офіцер, який веде активну військово-діяльність, повинен уміти обмірковувати та проектувати свої дії, прогнозувати результати, оцінювати досягнуте, зіставляти результат із поставленою метою. Саме цим ми керувалися, обравши рефлексивну компетентність як важливий компонент професійної діяльності офіцера Збройних сил України.

Щоб відповідати сучасним вимогам життя і професії, офіцер повинен постійно розвиватися в інтелектуальному, моральному, комуні-

кативному й емоційному планах. Механізмом цього розвитку є рефлексивна компетентність, що сприяє творчому підходу до військово-професійної діяльності, досягнення її максимальної ефективності та результативності. Рефлексія допомагає навіть успішним у професійній діяльності військовослужбовцям відчувати незадоволеність, а отже, замислюватися про своє професійне зростання.

Рефлексивна компетентність – явище універсальне і повною мірою стосується будь-якого виду професійної діяльності. Однак мають значення особливості діяльності різних видів праці, що не може не позначитися на характері рефлексивної діяльності, її формах, ступені та глибині прояву.

Розглянемо специфіку рефлексивної компетентності у процесі проведення аналізу особливостей професійної діяльності офіцера Збройних сил України (далі – ЗСУ).

Служба офіцера як специфічний вид професійної діяльності потребує особливого підходу до проблеми рефлексивної компетентності. Це пояснюється тим, що військово-професійна діяльність являє собою цілеспрямовану активність військовослужбовця, процес виконання ним конкретних функцій і посадових обов'язків у специфічних умовах їх реалізації. Для її успішного виконання необхідні досить сформовані знання, уміння і навички, психічні якості й особистісні позиції. Військово-професійна діяльність має свої особливості, які полягають у пріоритеті принципу єдиноначальності, обмеженні ступеня особистої свободи, постійної готовності до виконання свого професійного призначення.

Професійна діяльність сучасного офіцера досить різноманітна. З одного боку, це зумовлено складною структурою ЗСУ, наявністю різних військових спеціальностей, з іншого – з розвитком людського суспільства відбувається ускладнення самої військової служби, однак напрями військово-професійної діяльності залишаються незмінними й охоплюють:

- управління діяльністю військового колективу;
- виховання і навчання особового складу підрозділу;
- постійне вдосконалення професійних знань і навичок.

Розглянемо зв'язок рефлексивної компетентності з основними напрямками військово-професійної діяльності офіцера ЗСУ.

Одним з основних завдань розвитку офіцерських кадрів є навчання мистецтва управління людьми / військовослужбовцями.

Під управлінням військовослужбовцями мається на увазі безперервний процес впливу суб'єкта управління (командир, начальник) на об'єкт управління (окремий військовослужбовець, військовослужбовці, об'єднані у групи,

військовий колектив загалом) із метою досягнення оптимальних результатів за умови найменшого витрачання ресурсів, часових, людських, матеріальних, фінансових тощо [11].

Як і будь-яка діяльність, управління являє собою рефлексивний процес, якість якого залежить від рівня рефлексивних здібностей усіх суб'єктів управління, їхньої рефлексивної культури. Усвідомлює це військовий керівник або ж не усвідомлює, але він керує багатовекторним процесом діяльничої рефлексії, тобто тією чи іншою мірою, цілеспрямовано або стихійно, з тієї чи іншою ефективністю здійснює рефлексивне управління.

Поділяємо думку В. Вахніної й інших учених [3], які зазначають, що рефлексія – це не що інше, як різновид взаємного управління, конфлікт (за інших рівних умов), який завершується на користь тієї сторони, яка володіє більш високим рівнем рефлексії.

Однак є низка ситуацій, у яких високий рівень рефлексії не тільки не є необхідним, але і погіршує виконання службових обов'язків військовослужбовців. Наявний зв'язок рівня рефлексії керівника і якості ухваленого ним рішення. А. Карповим було встановлено, що якість ухвалення рішення є максимальною на деякому проміжному, хоча і досить високому значенні рефлексивності [4, с. 147]. Існує деяка зона, інтервал оптимальних значень рефлексивності, де значення ефективності діяльності та якості ухвалення рішення є найбільшими. Зрушення, як у бік зменшення, так і в бік збільшення рефлексивності, ведуть до зниження якості ухваленого рішення. Так, керівники, що володіють низьким рівнем рефлексивності, зазвичай відчують труднощі у плануванні своєї діяльності, схильні до шаблонного мислення, не виявляють здібностей до аналізу помилок, яких припускалися в минулому, не вміють використовувати набутий успішний або неуспішний досвід у подоланні складних ситуацій. Також вони зазнають труднощів із рефлексії поточної ситуації. Їм проблематично поставити себе на місце іншого, складно регулювати власну поведінку. Такі керівники сприймаються загалом як професійно неефективні. Однак і керівники із сильно вираженою «схильністю до роздумів», які постійно і ретельно аналізують ситуацію, часто не справляються із завданням, що вимагає обробки великої кількості інформації необхідної для термінового ухвалення рішення. Помічено що керівникам, які мають вкрай високий рівень рефлексивності, притаманні нав'язливі сумніви у правильності здійснення тієї чи іншої дії за відсутності об'єктивних труднощів в її виконанні.

Також А. Карповим була встановлена залежність ефективності управлінської та виконавської діяльності від ступеня розвитку рефлексії.

Так, для управлінської діяльності є оптимальний інтервал рівня рефлексивності, за якого якість управлінських рішень виявляється найбільш ефективною. Гранично високий рівень рефлексії є причиною зниження ефективності управлінської діяльності, оскільки вона перебуває в тісному зв'язку з низкою таких індивідуальних якостей, які самі собою є протипоказанням для управлінської діяльності (як-от нейротизм, сензитивність, ригідність, розвиненість психологічних захистів). Для виконавської діяльності так само існує оптимальний інтервал рівня рефлексивності, за якого найбільш ефективні управлінські впливи на підлеглих. Якщо низький рівень рефлексивності негативно впливає на результати виконавської діяльності, то високий припиняє значно впливати на її результати [6, с. 52].

У дослідженнях, проведених А. Карповим і В. Пономарьовою, було встановлено, що між рефлексивністю і стилями управління також спостерігається пряма залежність [5, с. 221]. Так, керівники з найменшими значеннями рефлексивності за інших рівних умов більш схильні віддавати перевагу жорстким стилям, до яких можна віднести авторитарні (директивні або диктаторські) стилі управління, яким властиві одноособове ухвалення керівником усіх рішень, жорсткий постійний контроль за їх виконанням із загрозою покарання, відсутність інтересу до підлеглому як до особистості. Даний стиль управління призводить до придушення ініціативи і творчості підлеглих, до їхньої пасивності, незадоволеності своєю діяльністю.

І навпаки, керівники з найбільшими значеннями рефлексивності стійко схильні до переваги м'яких стилів управління, а особливо партисипативного. Характерна і ще одна деталь. Особи з мінімальними значеннями рефлексивності взагалі можуть не сприймати і навіть не розуміти суті партисипативного управління, отже, об'єктивно відкидають його. І навпаки, настільки ж стійке і явне, але вже цілком усвідомлене відторгнення авторитарного стилю, автократичних методів виявляється у високо-рефлексивних керівників. Отже, загальне вподобання стилів складається як рівнодіюча двох чинників: позитивного (власне вподобання) і негативного (неприйняття суб'єктивно небажаного стилю) [5, с. 222].

Також виявлено, що те чи інше поєднання рівня рефлексивності керівника і підлеглих характеризується прямою відповідністю одному з основних загальноуправлінських стилів [5, с. 223–225].

Поєднання низької рефлексивності керівника і підлеглому зазвичай є головною причиною домінування авторитарного, автократичного стилю управління. Поєднання високої рефлексивності керівника і відносно низькою рефлексивності підлеглих – одна з важливих

передумов демократичного стилю, а в разі значних відмінностей у рівнях рефлексивності – і для «маніпулятивних» тенденцій у реалізації демократичного стилю.

Протилежне поєднання, що характеризується низькою рефлексивністю керівника і відносно високою рефлексивністю підлеглих, – потужний чинник формування ліберального стилю управління. Нарешті, поєднання високої рефлексивності в керівника і підлеглого – одна з головних об'єктивних умов для можливості партисипативного стилю управління, за якого керівник упевнений у собі, має високий освітній і творчий рівень, цінує і вміє використовувати творчі пропозиції підлеглих, які, у свою чергу, мають високий рівень знань і умінь, потребу до особистісного зростання, творчості. Усе це приводить до високого професійного виконання своїх посадових обов'язків особовим складом підрозділу.

Не менш значущим напрямом професійної діяльності офіцера є навчання і виховання особового складу. Відомо, що професійна діяльність офіцера має безпосередньо психолого-педагогічний характер. Від його знань, педагогічної майстерності залежать кінцевий результат бойової підготовки, вартості служби у мирний час, успіх виконання бойового завдання у воєнний період. Насамперед це психологічні знання та вміння. Оскільки здатність відображати внутрішній світ іншої людини, усвідомлювати рух її душі, розуміти причини її вчинків і водночас усвідомлювати, яке враження ви справляєте на цю людину, безумовно, необхідні офіцеру-керівнику.

Важлива особливість військово-педагогічного процесу полягає в тому, що військовослужбовці – це в основному дорослі люди, зі своїми поглядами, переконаннями, властивостями особистості, рівнем розвитку, навченості та вихованості, сильними і слабкими сторонами.

Командир підрозділу несе безпосередню відповідальність за навчання військовослужбовців, тому в його обов'язки входить організація навчального процесу. Ускладнення бойової техніки вимагає постійного його вдосконалення.

Військово-професійна діяльність, пов'язана із чітким дотриманням вимог нормативних документів, що регламентують поведінку офіцерів, а також беззастережне виконання наказу командира не передбачають необхідності застосування високорефлексивного мислення. Однак не варто думати, що воно стоїть на заваді досягненню військового професіоналізму. Небезпечна помилка вважати, що військовослужбовець повинен сліпо, бездумно виконувати наказ, не аналізувати його, не усвідомлювати завдання, не виробляти задуму дій, не аналізувати вихідну інформацію, не оцінювати дані обставини й умови діяльно-

сті. Саме такі військовослужбовці є приводом для глузувань і негативного ставлення до професії офіцера.

Військовослужбовець, який досяг оптимального рівня рефлексивної компетентності, здатний застосовувати її відповідно до виконуваних дій. Якщо ж даний рівень низький, то ефективно виконання професійної діяльності просто неможливо. Цю особливість рефлексії, її універсалізм зазначає О. Анісімов: «Професіонал не може уникнути рефлексії. І чим вищий рівень професіоналізму, тим більшою мірою рефлексивна складова частина зумовлює успішність ефекту, але тільки тоді, коли ця рефлексія організована, коли все впорядковано і досить зібрано» [1, с. 28].

Отже, можна відзначити, що рефлексивна компетентність – явище не спонтанне, воно підпорядковується закономірностям, його можна трактувати як професійну здатність особистості, що дозволяє ефективно й адекватно здійснювати рефлексивні процеси, реалізовувати рефлексивні здібності в осмисленні та подоланні стереотипів мислення й утворенні нового інноваційного змісту, що дає можливість переосмислити особистісний та професійний досвід, сформувати нові професійні еталони та стандарти, що стимулюють розвиток особистості.

Багато вітчизняних і зарубіжних учених говорять про те, що процес розвитку особистості багатогранний. На нього впливають різноманітні чинники: генетичні, соціальні, економічні тощо. Але з повною впевненістю можна стверджувати, що процес розвитку поетапний. Спираючись на модель професійного розвитку особистості психолога Альберта Бандури (Albert Bandura), засновника соціальної теорії навчання, низка авторів [13; 14] виокремлюють чотири етапи її розвитку.

Перша стадія – неусвідомлена некомпетентність, за якої людина стикається із ситуацією, коли вона чогось не знає, не вміє, не розуміє і не усвідомлює. Людина не може зробити роботу і не розуміє цього. Їй здається, що жодних складнощів і проблем у неї немає, вона чудово впорається зі справою без будь-яких особливих технологій, методик навчання, підручників і вчителів. Неусвідомлена некомпетентність трапляється тим частіше, чим більше звичайна та діяльність, яку потрібно здійснювати.

Друга стадія – усвідомлена некомпетентність, коли людина не знає, не розуміє, але усвідомлює, що її дії здійснюються без належної компетенції. У неї формується потреба в навчанні.

Третя стадія – усвідомлена компетентність, яка передбачає, що людина усвідомлює, що є сфера, яку вона знає, розуміє. Людина знає, як треба працювати, і намагається діяти відповідно до правил.

Четверта стадія – неусвідомлена компетентність, за якої в незнайомій ситуації людина усвідомлює, що вона знає, розуміє і вміє робити те, що раніше ніколи не робила.

З огляду на зазначене вище нами було запропоновано визначення рівнів рефлексивної компетентності, а саме:

1) неусвідомлена рефлексивна некомпетентність – це стадія цілковитого неусвідомлення суб'єктом того, що він чогось не знає, не вміє і не розуміє: людина не володіє знаннями про себе, свої можливості, здібності, навіть не замислюється про це, не бачить себе з боку у професійній діяльності, у житті, не бачить і не планує шляхів розвитку у професії та житті, не ставить чітко цілі, не пов'язує проблеми в міжособистісних стосунках із собою, наявний зовнішній локус контролю;

2) усвідомлена рефлексивна некомпетентність – на цій стадії людина вже розуміє, що для ефективної діяльності їй потрібні компетенції, що вона чогось не знає, не вміє, не усвідомлює свої сильні та слабкі сторони, деструктивні взаємини або складності у професійній сфері. Професійний розвиток мотивований шляхом усвідомлення власної некомпетентності;

3) усвідомлена рефлексивна компетентність – визначається тоді, коли людина вже багато знає про себе як про особистість, про особливості взаємин з людьми, про свою професійну роль, майбутній шлях у професії, усвідомлює, що вона знає, уміє, але продовжує вчитися і пізнавати нове. Вона ефективна у взаєминах, професійній діяльності та комунікації;

4) неусвідомлена рефлексивна компетентність – це майстерно виконувана діяльність, коли особа застосовує ефективний спосіб спілкування з людьми, але вже не задається питанням, як вона це робить. Діє інтуїтивно. Щоб людина змогла ще й навчати інших, їй потрібно періодично звіряти рівень своєї компетентності з новими стандартами.

Ю. Петров і Г. Петрова [12] стверджують, що є п'ятий рівень компетентності, який перебуває на свідомому рівні, називають його рівнем надусвідомленої компетентності. Усвідомлюючи свою неусвідомлену рефлексивну компетентність, дивлячись на неї немовби ззовні, з боку, людина здатна чітко зрозуміти, що вона робить, а також пояснити те, як вона це робить. Це вже не та компетентність, яка була на усвідомленому рівні, а потім стала неусвідомлюваною. Дана компетентність уже має нову якість і становить особливий досвід. На цьому рівні людина може розкрити і перевіряти свою компетентність, а також говорити про неї.

Процес переходу від одного рівня до іншого (від неусвідомленої рефлексивної некомпетентності до свідомої рефлексивної компетентності) – це еволюція в розумінні власного професійного Я: від накопичення знань про свої особливості, можливості, ресурси і здібності через ситуації труднощів, перешкод, що дозволяють усвідомити дефіцити в компетенціях і особистісних якостях, до постановки і досягнення цілей саморозвитку, до справжньої самореалізації у професії.

Рефлексивна компетентність спонукає офіцера до переосмислення власних дій і переконань як професіонала в повсякденній військово-професійній діяльності та, безумовно, є фундаментом для особистісного та професійного зростання військового управлінця. Умовами поступального розвитку офіцера є його рефлексивне ставлення до себе, здатність творчо ставитися до минулого і сучасного, поєднувати їх із майбутнім.

Полковник Nevin Taylo [18] з посиланням на Will Taylor наводить діаграму рівнів компетентності (рис. 1) і показує, у якому порядку відбувається набуття компетентності.

Щоб досягти найвищого рівня рефлексивної компетентності, офіцеру необхідно володіти певним рівнем прийняття особистих обмежень і сприйнятливості до розвитку та навчання. На цьому шляху високий ступінь самоефективності може бути чинником, що обмежує його тільки чотирма рівнями розвитку і не дозволяє досягнути метарівня. Як свідчить практика, багато офіцерів не вміють рефлексувати та не знають свого рівня рефлексивної компетентності. Це породжує труднощі у спілкуванні офіцера-управлінця з підлеглими, конфліктні ситуації тощо. Тому

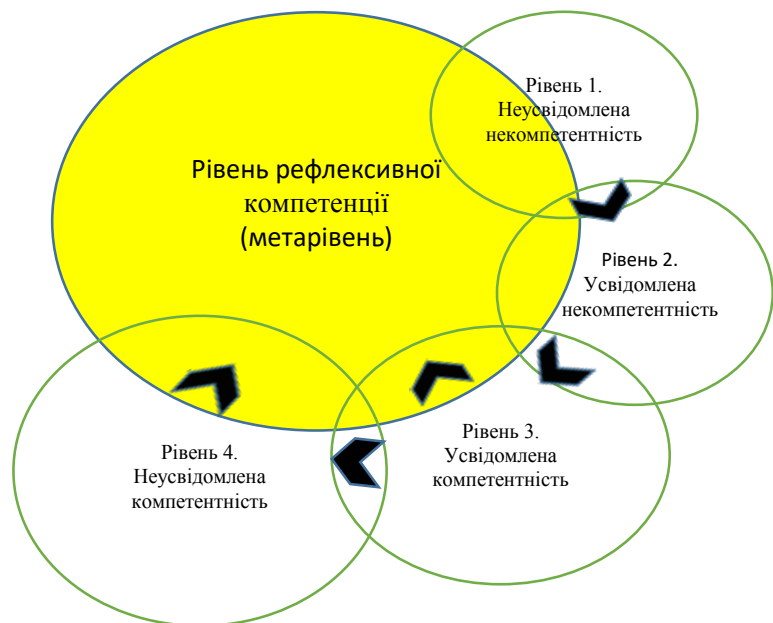


Рис. 1. Діаграма рівнів компетентності

в повсякденній військово-професійній діяльності офіцера рефлексивна компетентність виконує профілактичну функцію із запобігання професійному вигоранню, а також є необхідною умовою більш глибокого усвідомлення, критичного аналізу та конструктивного вдосконалення його діяльності.

Отже, можна стверджувати, що на п'ятому рівні компетентності офіцер здатен розпізнавати недоліки і навички не тільки в собі, але і в інших військовослужбовцях. На цьому рівні офіцер здійснює рефлексію над своєю рефлексивною компетентністю з позиції професіонала, співвідносить свої можливості з вимогами обраної професії. Офіцер, який уважає, що він перебуває на найвищому рівні компетентності, повинен завжди залишатися свідомо компетентним. Для цього він повинен свідомо перевіряти свої дії, спостерігати за своєю активністю, аналізувати та через усвідомлення регулювати її.

Висновки із проведеного дослідження.

Отже, рефлексивна компетентність офіцера – це професійна здатність, що дозволяє ефективно й адекватно здійснювати рефлексивні процеси, реалізовувати рефлексивні здібності в осмисленні та подоланні стереотипів мислення й утворенні нового інноваційного змісту, що дає можливість переосмислити особистісний та професійний досвід, сформулювати нові професійні еталони та стандарти, що стимулюють особистісний розвиток.

Рефлексивна компетентність – явище не спонтанне, воно підпорядковується визначеним закономірностям. Щоб досягти найвищого рівня рефлексивної компетентності, офіцеру необхідно мати певний рівень прийняття особистих обмежень і сприйнятливості до розвитку і навчання.

Процес розвитку професійної майстерності офіцера є поетапним, особистість проходить шлях від неусвідомленої рефлексивної некомпетентності до найвищої точки розвитку – рівня надусвідомленої рефлексивної компетентності, на якому вона може діяти вільно на інстинктивному рівні, але також здатна сформулювати те, що вона робить як для себе, так і для інших. Цей процес є еволюцією в розумінні власного професійного Я, приводить до справжньої самореалізації у професії.

Рефлексивна компетентність офіцера, безумовно, є фундаментом для особистісного та професійного зростання військового керівника.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Анисимов О. Акмеология и методология. *Проблемы психотехники и мыслетехники*. Москва : Изд-во РАГС, 1998. С. 28.
2. Давыдов В., Слободчиков В., Цукерман Г. Младший школьник как субъект учебной деятельности. *Вопросы психологии*. 1992. № № 3–4. С. 14–19.
3. Основы конфликтологии в деятельности руководителей органов внутренних дел : учебное пособие / В. Вахнина и др. Москва : Академия управления МВД России, 2019. 100 с.
4. Карпов А. Психология рефлексивных механизмов деятельности. Москва : Институт психологии РАН, 2004. 450 с.
5. Карпов А. Психология рефлексивных механизмов управления. Москва : Институт психологии РАН, 2000. 327 с.
6. Карпов А. Рефлексивность как психическое свойство и методика её диагностики. *Психологический журнал*. 2003. № 5. С. 45–57.
7. Кокун О. Психология професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с.
8. Метаева В. Развитие профессиональной рефлексии в последипломном образовании: методология, теория, практика : автореф. дис. ... докт. пед. наук: 13.00.08. Екатеринбург, 2006. 45 с.
9. Мінь Шаовой. Формування рефлексивних умінь майбутніх учителів музики у процесі фортепіанної підготовки : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02. Київ, 2017. 230 с.
10. Осьодло В. Психология професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Нац. ун-т оборони України ; Нац. акад. пед. наук України ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України ; Золоті Ворота, 2012. 462 с.
11. Основы військового управління : навчальний посібник. Харків : НУ ЮАУ, 2014. 172 с.
12. Петров Ю. Уровни компетентности : модель, классификация, иерархия. *Образовательные технологии*. 2014. № 4. С. 65–70.
13. Родиков А. Понятие об осознанной и неосознанной компетентности руководителя в европейских образовательных моделях. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена*. 2010. № 125. С. 217–226.
14. Сибиль Е. От «неосознанной некомпетентности» к «неосознанной компетентности». *Директор школы*. 1997. С. 12–20.
15. Ягупов В. Теорія і методика військового навчання : монографія. Київ, 2000. 380 с.
16. Colonel N.J.T. Situational awareness – evolving knowledge into understanding: a competency critical to us national interest : Master's Thesis. Norfolk, 2009. 70 p.
17. Posner George J. Field Experience: A Guide to Reflective. New York : Longman, 1985. 19 p.