УДК 355.237:[159.955:165.021]
DOI https://doi.org/10.30970/PS.2025.24.21

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ ОФІЦЕРІВ ОПЕРАТИВНОГО РІВНЯ «ХТО МИСЛИТЬ, ТОЙ ПЕРЕМАГАЄ»: ЗМІСТ, СТРУКТУРА, ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ

Олена Рибчук
Національний університет оборони України,
просп. Повітряних Сил, 28, м. Київ, Україна, 03049
e-mail: o.rybchuk@edu.nuou.org.ua

Дослідження присвячене розробці, впровадженню та оцінці ефективності тренінгової програми з розвитку критичного мислення офіцерів оперативного рівня Збройних Сил України. З огляду на складні виклики, з якими стикаються офіцери в умовах когнітивної війни, формування здатності до рефлексивного та обґрунтованого мислення набуває ключового значення для успішного виконання службово-бойових завдань.. У роботі обґрунтовано мету, завдання, загальну структуру та обсяг програми «Хто мислить, той перемагає», що складається з чотирьох тренінгових модулів загальним обсягом 35 академічних годин. Подано детальний опис змістового наповнення кожного модуля з акцентом на розвиток трьох ключових компонентів критичного мислення: метакогнітивного (усвідомлення процесів власного мислення, саморегуляція), когнітивного (аналіз, інтерпретація, оцінка інформації) та соціально-комунікаційного (аргументація, ведення діалогу, здатність до конструктивної взаємодії в групі).

Програма реалізована через систему інтерактивних методів і технік, зокрема психологічні практикуми, аналіз кейс-ситуацій на основі реальних бойових ситуацій у ході оперативного планування, групові дискусії з використанням методу «мозкового штурму», рольові ігри для моделювання процесу ухвалення рішення в умовах невизначеності та дефіциту часу та творчі завдання. Апробація програми проведена на базі Національного університету оборони за участю 92 офіцерів оперативного рівня підготовки.

Результати впровадження засвідчили статистично значущу ефективність тренінгу для розвитку здатності офіцерів до критичного аналізу інформації, прийняття рішень в умовах невизначеності, зниження впливу когнітивних упереджень та підвищення загальної якості стратегічного планування.

Ключові слова: тренінгова програм; розвиток; офіцери оперативного рівня; критичне мислення; тренінгові сесії; інтерактивні техніки; технологічний підхід, психологічний підхід.

Актуальність дослідження. Враховуючи актуальність та недостатню розробленість проблеми, нами визначено наступну мету дослідження: визначити мету, загальну структуру, зміст та процедуру проведення тренінгової проблеми розвитку критичного мислення офіцерів оперативного рівня.

Завдання дослідження:

1. Обґрунтувати мету, завдання, загальну структуру та обсяг тренінгової програми.
2. Визначити зміст тренінгової програми.
3. Описати проведення тренінгових сесій.

Методи та організація дослідження. Дослідження проводилось у три етапи.

На першому етапі було розроблено зміст тренінгової програми «Хто мислить, той перемагає». Для цього нами було проаналізовано наявні розробки та проведено аналіз теоретичних джерел.

© Олена Рибчук, 2025

На другому етапі було проведено апробацію тренінгової програми на базі Національного університету оборони. У тренінгу взяли участь 91 офіцер з числа слухачів оперативного рівня підготовки. За своїм статевим складом групи були переважно чоловічі, що відповідає особливостям службово-бойової специфіки Збройних Сил України. Тренінгові заняття проводились тричі на тиждень, під час планових самостійних занять, інтегрованих у освітній процес без зміни його структури, а передбачали лише зміни змісту. Для проведення були використані інтерактивні методи та форми навчання.

На третьому етапі було проаналізовано та описано результати впровадження тренінгової програми.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Мета, завдання, загальна структура та обсяг тренінгової програми.

Мета тренінгової програми: розвиток та вдосконалення психологічних особливостей критичного мислення офіцерів оперативного рівня. Програма тренінгу з розвитку критичного мислення зосереджується на вдосконаленні трьох компонентів критичного мислення: метакогнітивного, когнітивного та соціально-комунікаційного, і може бути впроваджена відповідно до розробленого плану тренінгових сесій. Зазначені компоненти, як ми вважаємо, є ключовими та формують комплексну систему розвитку критичного мислення офіцерів оперативного рівня.

Завдання тренінгової програми:

а) формування навичок офіцерів до усвідомлення власних мисленнєвих процесів та оцінки їх ефективності;

б) усвідомлення важливості та ролі самоконтролю та саморегуляції у процесі аналізу інформації та прийняття рішень;

в) розвиток рефлексивних умінь щодо оцінювання аргументів, зроблених висновків, виявлення власних когнітивних упереджень та врахування під час ухвалення рішень та коригування власних дій;

г) розвиток умінь ідентифікації та класифікації інформації за рівнем її достовірності, надійності джерел та релевантності в умовах обмеженого часу;

д) формування звички до пошуку альтернативних точок зору та їх критичної оцінки;

е) відпрацювання уміння формувати логічні аргументи, засвоєння технік конструктивної критики та контраргументації, з урахуванням особливостей військової етики та субординації;

ж) розвиток навичок ефективної міжособистісної комунікації у процесі колективного ухвалення рішень, спрямованого на досягнення спільних цілей під час виконання службово-бойових завдань.

Можемо стверджувати, що завдання розробленої тренінгової програми, спрямованої на розвиток структурних компонентів критичного мислення офіцерів оперативного рівня, корелюють із загальними завданнями соціально-психологічного тренінгу як освітньої технології. Зокрема такі, як:

– набуття знань у галузі психології особистості, групи, спілкування;

– формування умінь і навичок ефективного спілкування;

– корекція, формування і розвиток установок, що визначають успішну взаємодію з людьми;

– розвиток здатності адекватно сприймати себе, інших людей і їхні стосунки;

– корекція і розвиток системи взаємин особистості [1].

В основу кожного з модулів тренінгової програми покладений технологічний підхід Л. Карамушки, яка зазначає на важливості трьох компонентів тренінгу, а саме: інформаційно-смислового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів [2].

Тренінгова програма складається із 4 тренінгових модулів, вступної та заключної частин. Кожна тренінгова сесія включає такі компоненти: 1) інформаційно-смислового компоненту (визначає теоретичні підходи до аналізу концепту «критичне мислення»); 2) діагностичного компоненту (сприяє осмисленню основних критеріїв та показників досліджуваного явища – представлення методів, які можуть бути використані для їх вимірювання певних параметрів критичного мислення, обґрунтування доцільності застосування тих чи інших діагностичних методів при вимірюванні певних параметрів критичного мислення; відображення основних підходів до інтерпретації отриманих даних); 3) корекційно-розвивального компоненту (визначає характеристики основних напрямів здійснення корекційно-розвивальної роботи критичного мислення – через систему тренінгової роботи та самостійного виконання домашніх завдань).

Обсяг тренінгової програми складається з 4 тренінгових модулів, що становить 35 академічних годин. Тренінгові модулі включають у себе одну або дві тренінгові сесії, які у свою чергу включають 5 основних частин: вступ до тренінгової сесії, інформаційно-смисловий компонент, діагностичний компонент, корекційно-розвивальний компонент, завершення тренінгової сесії. До обсягу основної частини тренінгу ще додається вступ до тренінгу (2 години) та завершення тренінгу (3 год).

Також програма тренінгу передбачає виконання домашнього завдання, що сприяє: 1) закріпленню знань, умінь та навичок, отриманих під час очних занять; 2) глибшому розумінню проблем, які потребують подальшого аналізу та вирішення; 3) розробці рекомендацій, що можуть сприяти розвитку психологічних особливостей критичного мислення офіцерів оперативного рівня. Результати виконання домашніх завдань представлялися на наступній тренінговій сесій у вигляді творчих презентацій з активним міжгруповим обговоренням.

Загальний дизайн та обсяг тренінгової програми «Хто мислить, той перемагає» відображено у таблиці 1.

Таблиця 1

Загальний дизайн та обсяг тренінгової програми «Хто мислить, той перемагає!»

Тренінгові сесії	Назва тренінгових сесій	Кількість годин
Загальний вступ до тренінгової програми		**2**
Тренінговий модуль 1 (ознайомчий)	***«Зміст і структура критичного мислення. Психологічні особливості критичного мислення офіцерів оперативного рівня»***	**5**
Тренінговий модуль 2	**«Метакогнітивний компонент критичного мислення офіцера оперативного рівня»**	
Тренінгова сесія 2.1.	*«Роль когнітивної рефлексії як інструменту розвитку критичного мислення»*	5
Тренінгова сесія 2.2.	*«Застосування метакогнітивних стратегій під час ухвалення рішень»*	5
Тренінговий модуль 3	**«Когнітивний компонент критичного мислення офіцера оперативного рівня»**	
Тренінгова сесія 3.1.	*«Поленезалежність, як передумови до критичного мислення»*	5
Тренінгова сесія 3.2.	*«Від ідеї до рішення: креативність у критичному мисленні»*	5
Тренінговий модуль 4	**«Соціально-комунікативний компонент критичного мислення офіцера оперативного рівня**	
Тренінгова сесія 4.1.	*«Думаємо наодинці, ухвалюємо рішення спільно: сила діалогу»*	5
Заключна частина тренінгової програми		**3**
Загалом		35

Розглянемо детальніше зміст тренінгової програми (основні компоненти, тренінгові модулі та сесії, інтерактивні техніки, які реалізовані у кожному з модулів).

Загальний вступ до тренінгової програми (знайомство).

Знайомство: *«Криголам»* («Мене звати…(у тому варіанті, як того забажає учасник тренінгу (в офіційній чи неофіційній, у скороченій чи повній формі та ін.) – ім'я; за освітою …, проходжу службу…, займаюсь…, люблю (або будь-що інше, що дозволить краще його розуміти) – характеристика».

Групове інтерв'ю з метою вивчення очікувань учасників тренінгу (заповнення анкет та подальше їх обговорення). Учасники відповідають на питання: Навіщо мені проходження цього тренінгу? Які нові знання я отримаю? Що я хочу дізнатися? Чого я можу навчитися під час проходження тренінгу?

«Карта, компас, наплічник»: (Візуалізація тренінгового процесу як тактичного маршруту. Карта – загальне бачення результатів навчання. Компас – конкретні напрямки розвитку психологічних особливостей критичного мислення. Перешкоди – труднощі, які необхідно подолати).

«Мозковий штурм» (груповий варіант): «Визначення правил групової роботи (визначення правил міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі).

Мультимедійна презентація: «Мета, завдання та структура тренінгу».

Тренінговий модуль 1. **«Зміст і структура критичного мислення. Психологічні особливості критичного мислення офіцерів оперативного рівня».**

Вступ до тренінгового модулю: доведення мети, завдання та організації роботи тренінгового модулю.

Інформаційно-смисловий компонент: «Зміст і структура критичного мислення. Психологічні особливості критичного мислення офіцерів оперативного рівня»:

– *метод незавершених речень* (індивідуальна робота): «Критичне мислення – це…».

– *групове обговорення:* 1) Що, на вашу думку, означає «критичне мислення»? 2) Чим критичне мислення відрізняється від некритичиного? 3) Яка роль критичного мислення у діяльності військового керівника в умовах сучасної війни? 4) Якими рисами володіє сучасний офіцер, що мислить критично?

– *міні-лекція:* «Зміст і структура критичного мислення. Психологічні особливості критичного мислення офіцерів оперативного рівня» [3].

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика рівня розвитку критичного мислення офіцера оперативного рівня»:

– *психологічний практикум:* «Визначення рівня розвитку критичного мислення». (Для проведення психологічного практикуму використовується методика Тест критичного мислення Л. Старкі», *(в адаптації О. Луценко)* [4].

Після індивідуального виконання завдання та обробки отриманих даних за допомогою тренера здійснюється обговорення отриманих результатів та визначення впливу рівня розвитку критичного мислення на успішність діяльності військового керівника.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Аналіз бойових ситуацій: доцільність застосування критичного мислення офіцерами військових підрозділів у процесі аналізу інформації та оцінці обстановки».

З урахуванням специфіки та характеристик службово-бойової діяльності, а також спираючись на власний професійний досвід у військовій сфері, офіцерам пропонується серія кейсів (структурований опис проблемних ситуацій, що потребують застосування різних підходів критичного аналізу).

Учасники тренінгу розподіляються на групи за принципом добровільності або за визначеними фасилітатором критеріями та отримують для опрацювання відповідні ситуації.

Кожній групі належить сформувати оптимальну модель розв'язання представленої проблеми в ситуації, а також здійснити аналіз чинників, що призвели до виникнення даної проблемної ситуації та підібрати логічні аргументи для обґрунтування пропонованого рішення.

Завершення тренінгового модулю.

– *що я беру у свій тактичний наплічник:* обговорення нової інформації та набутого досвіду спрямованого на максимальну інтеграцію набутих навичок у професійну діяльність офіцерів оперативного рівня.

Проведення рефлексивного дебрифінгу.

Тренінговий модуль 2. **«Метакогнітивний компонент критичного мислення офіцера оперативного рівня».**

Тренінгова сесія 2.1: *«Роль когнітивної рефлексії як інструмент розвитку критичного мислення».*

Вступне слово тренера: доведення мети, завдання та організації роботи тренінгового модулю.

Інформаційно-смисловий компонент: «Роль когнітивної рефлексії як інструмент розвитку критичного мислення»:

– *«мозковий штурм»:* Що таке мислення про мислення?

– *міні-лекція:* «Когнітивна рефлексія як інструмент розвитку критичного мислення офіцера»;

– *робота в парах (проведення інтерв'ю учасниками один з одним)* групове обговорення з порівняння уявлень про метамислення та уже відомих знань.

Діагностичний компонент тренінгу:

– *психологічний практикум:* «Визначення рівня когнітивної рефлексії». (Для проведення психологічного практикуму використовується *«Тест на когнітивну рефлексію Фредеріка Шайна»* [5].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

– *карта мислення (робота в малих групах):* учасники розділяються на малі групи (3–5 осіб) і отримують проблемну ситуацію або складне завдання, яке потребує багатоаспектного аналізу. Після уважного індивідуального та колективного осмислення завдання, учасникам пропонується створити **візуальну карту мислення,** яка структуровано відображатиме: початкові припущення та інтуїтивні гіпотези; ключові логічні кроки у процесі аналізу; альтернативні варіанти рішення; аргументи «за» і «проти» кожного з запропонованих рішень; точки когнітивної напруги: сумніви, суперечності, невизначеність; зміни ходу думок та перегляд вихідних припущень.

– *метакогнітивне інтерв'ю (робота в парах):* учасники об'єднуються в пари та інтерв'юють один одного по черзі, обговорюючи хід мислення кожного з них під час вирішення кейсу з попередньої вправи, з детальною увагою до припущень, що лежали в основі рішення, аргументам на користь кожного з них, сумнівах, що виникали у процесі та як саме їх долали.

– *колесо рефлексії (індивідуальна робота):* кожному учаснику пропонується **візуальний шаблон у вигляді «колеса»,** розділений на чотири сектори: 1) «Що я знаю» – перевірена, достовірна інформація, факти, які учасник вважає незаперечними; 2) «Що я думаю, що знаю» – припущення, гіпотези, знання з непрямих джерел або те, що здається знайомим, але не має повної впевненості; 3) «Що я не знаю» – відкрито визнані прогалини у знаннях; 4) «Що я хочу дізнатися» – усвідомлена когнітивна потреба, питання, що виникають під час аналізу ситуації.

Далі учасникам пропонується **застосувати це колесо до попереднього кейсу,** заповнити усі сектори, а потім обговорити як саме вплинуло усвідомлення обмежень

знання на їхнє ставлення до проблеми, як усвідомлення цих категорій впливає на ухвалення рішень.

Завершення тренінгового модулю:

що я беру у свій тактичний наплічник: обговорення нової інформації та набутого досвіду спрямованого на максимальну інтеграцію набутих навичок у професійну діяльність офіцерів оперативного рівня.

Проведення рефлексивного дебрифінгу.

Тренінгова сесія 2.2: «Застосування метакогнітивних стратегій під час ухвалення рішень».

Вступне слово тренера: доведення мети, завдання та організації роботи тренінгової сесії.

Розминка: *Що в моєму тактичному наплічнику?:* Чим мені запам'яталась попередня зустріч? Якими з інструментів я скористався за нагоди?

Інформаційно-смисловий компонент тренінгу:

– *мозковий штурм:* Які когнітивні упередження вам відомі та як вони можуть впливати на ухвалення рішення? (На першому етапі учасники тренінгу дотримуючись основних правил «мозкового штурму», називають відомі їм когнітивні упередження, та як вони можуть впливати на ухвалення рішення у професійному чи особистому житті. На другому етапі ведучий систематизує когнітивні упередження та наочно їх зображає для подальшого обговорення);

– *міні-лекція:* «Когнітивні упередження: як мозок створює короткі шляхи та помиляється» (Для підготовки міні-лекції використовуються наявні літературні джерела.

Діагностичний компонент тренінгу:

– *психологічний практикум:* «Визначення когнітивних упереджень». (Для проведення психологічного практикуму використовується авторський опитувальник «Пляма упередження»).

Після індивідуального виконання завдання та обробки отриманих даних за допомогою тренера здійснюється обговорення отриманих результатів щодо впливу когнітивних упереджень на ухвалення рішень, з урахуванням наявних у літературі даних та власних досліджень автора, робляться висновки).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

– *мислення без упереджень:* учасникам тренінгу пропонуються структуровані кейс-ситуації, частина з яких містить приховані когнітивні упередження (наприклад: ефект якоря, упередження підтвердження, евристика доступності, тощо). Завдання учасників – проаналізувати ситуацію, фіксуючи власний процес мислення за допомогою спеціального шаблону самоспостереження.: 1) моя перша реакція; 2) можливе упередження; 3) як можливо уникнути впливу упередження на ухвалення рішення. По завершенню проводиться групове обговорення виявлених когнітивних упереджень та запропонованих варіантів їх виявлення і подолання;

– *ковтання червоної пігулки:* кожен учасник отримує картку з описом одного з когнітивних упереджень (наприклад, ефект підтвердження, ефект авторитету, ілюзія контролю, помилка планування тощо). На картці також містяться 3-4 питання для самодіагностики, наприклад: Як часто я помічаю це упередження у своєму мисленні?, В яких професійних ситуаціях це упередження проявляється найсильніше?, Які негативні наслідки мало це упередження для мене? Конкретний випадок з професійного життя, коли ти чи інше упередження впливало на ухвалення рішень? Які «сліпі зони» власного мислення мені допомогло виявити завдяки цьому аналізу?

Завершення тренінгового модулю.

– що я беру у свій тактичний наплічник: обговорення нової інформації та набутого досвіду спрямованого на максимальну інтеграцію набутих навичок у професійну діяльність офіцерів оперативного рівня.

Проведення рефлексивного дебрифінгу.

Тренінговий модуль 3: **«Когнітивний компонент критичного мислення офіцера оперативного рівня».**

Тренінгова сесія 3.1: *«Поленезалежність і креативність, як передумови до критичного мислення».*

Вступне слово тренера: доведення мети, завдання та організації роботи тренінгової сесії.

Що в моєму тактичному наплічнику?: Чим мені запам'яталась попередня зустріч? Якими з інструментів я скористався за нагоди?

Презентація та обговорення результатів виконання творчого домашнього завдання: «Щоденник когнітивних спостережень».

Інформаційно-смисловий компонент тренінгу:

– групове обговорення фрагменту фільму «12 розгніваних чоловіків»: учасники переглядають фрагмент фільму, де більшість присяжних автоматично погоджуються з винуватістю підсудного, демонструючи ознаки **групового мислення:** тиск конформізму, придушення інакодумства, сліпе прийняття загальної думки. Після перегляду учасники обговорюють в групах щодо того, як виявляти та уникати групового мислення під час командної роботи;

– міні-лекція: «Вплив групового мислення: коли згода небезпечна?» (для підготовки міні-лекції використовуються наявні літературні джерела, та власні розробки автора.

Діагностичний компонент тренінгу:

– психологічний практикум: визначення когнітивних упереджень (анкетування учасників тренінгу за допомогою авторської анкети, спрямованої на розуміння сутності когнітивних упереджень, та обговорення його результатів)

Після індивідуального виконання завдання та обробки отриманих даних за допомогою тренера здійснюється обговорення отриманих результатів щодо впливу групового мислення на ухвалення рішень, під час роботи у команді, з урахуванням наявних у літературі даних та власних досліджень автора, робляться висновки).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

– рольова гра «адвокат диявола»: групі пропонується **поширене або популярне твердження, ідея чи рішення,** з яким більшість учасників, як правило, інтуїтивно погоджується. Серед присутніх обирається один або два учасники, які виконують роль **«адвоката диявола»** – їхнє завдання полягає в тому, щоб **аргументовано оскаржити ідею, поставити її під сумнів,** висловити **контраргументи, альтернативи, можливі ризики.** Кожен з учасників має спробувати роль «адвоката диявола». Після завершення представлення контраргументів група переходить до **спільного обговорення,** де аналізується: наскільки переконливими були аргументи адвоката диявола?; чи змінилося початкове ставлення до ідеї?; що допомогло або завадило почути альтернативну думку?; як ця вправа допомогла вийти з рамок автоматичного погодження?; наскільки важко протистояти груповому мисленню.

Завершення тренінгового модулю:

– що я беру у свій тактичний наплічник: обговорення нової інформації та набутого досвіду спрямованого на максимальну інтеграцію набутих навичок у професійну діяльність офіцерів оперативного рівня.

Проведення рефлексивного дебрифінгу.

Визначення творчого домашнього завдання: *«Правила боротьби з груповим мисленням у військових колективах».*

Тренінгова сесія 3.2: «Від ідеї до рішення: креативність у критичному мисленні».

Вступне слово тренера: доведення мети, завдання та організації роботи тренінгової сесії.

Що в моєму тактичному наплічнику?: Чим мені запам'яталась попередня зустріч? Якими з інструментів я скористався за нагоди?

Презентація та обговорення результатів виконання творчого домашнього завдання: «Правила боротьби з груповим мисленням у військових колективах».

Інформаційно-смисловий компонент тренінгу:

– аналітична робота в малих групах: дайте відповідь на такі запитання: «У чому полягає значення креативного мислення в роботі офіцера в сучасних умовах?»; «У яких видах службово-бойової діяльності найбільше проявляється потреба в нестандартному підході?»; «Які перешкоди можуть заважати прояву креативного мислення у військовому середовищі»;

– міжгрупове обговорення: кожна група представляє результати своєї аналітичної роботи щодо ролі креативного мислення у вирішенні завдань службово-бойової діяльності, зокрема: ключові сфери застосування, потенційні бар'єри, приклади нестандартних рішень, а також якості особистості, що сприяють творчому підходу. Після презентацій відбувається **міжгрупове обговорення,** під час якого учасники: порівнюють висновки; уточнюють або доповнюють ідеї інших груп; дискутують щодо відмінностей у поглядах на значення творчого мислення у структурованій військовій системі;

– міні-лекція: «Від ідеї до рішення: креативність у критичному мисленні» (Для підготовки міні-лекції використовуються наявні літературні джерела та власні розробки автора).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика рівня креативності особистості»:

– психологічний практикум: (Для проведення психологічного практикуму використаний скорочений варіант методики Торренса, що спрямована на оцінку творчого потенціалу особистості [6].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

– фонтан ідей: учасникам пропонується **одна проблема, питання або нестандартне завдання** (наприклад: «Як нестандартно передати повідомлення без зв'язку?», «Які способи взаємодії між підрозділами у разі відсутності зв'язку ?»). Протягом **3–5 хвилин** кожен учасник має **генерувати якомога більше ідей,** не оцінюючи їх – навіть **абсурдні, смішні, гіпотетичні варіанти** є цінними. Після завершення проводиться обмін ідеями у парах або групах, з подальшим груповим обговоренням: Які ідеї були неочікувано ефективними?; Які можна трансформувати у практичне рішення?; Що допомогло мислити вільно, а що – заважало?

– імпровізація на місцевості: тренер озвучує **реалістичний сценарій,** наприклад: «У підрозділі відсутній зв'язок, а потрібно передати координати підрозділу через ліс протягом 20 хвилин» «Є лише вода, аптечка, мотузка, форма та один ліхтарик. Як організувати маскування на місці без природних укриттів?». Учасникам дається перелік доступних предметів або ресурсів. За 5–7 хвилин група або індивідуально має запропонувати якомога більше **креативних рішень,** як можна **використати ці засоби у нових, нестандартних цілях.** Зауважуємо на факторі обмеженості часу, що буде виступати додатковим стрес фактором. По завершенню генерації ідей, учасники презентують власні пропозиції та обговорюють які рішення виявилися найбільш неочікуваними, які з них реально можна взяти на озброєння, що допомогло вийти за рамки звичних сценаріїв дій.

Завершення тренінгового модулю:

– що я беру у свій тактичний наплічник: обговорення нової інформації та набутого досвіду спрямованого на максимальну інтеграцію набутих навичок у професійну діяльність офіцерів оперативного рівня.

Проведення рефлексивного дебрифінгу.

Визначення творчого домашнього завдання:

– «Руйнівники міфів»: учасникам пропонується проаналізувати, що у їхньому колективі чи підрозділі виконується автоматично, без особливих роздумів чи альтернатив. Скласти список з 5 **типових фраз, рішень чи дій та спробувати трансформувати їх у креативні інструкції, які б не порушували правила військової дисципліни але мали креативне вирішення.**

Тренінговий модуль 4: **«Соціально-комунікативний компонент критичного мислення офіцера оперативного рівня».**

Тренінгова сесія 4.1: *«Думаємо наодинці, ухвалюємо рішення спільно: сила діалогу».*

Вступне слово тренера: доведення мети, завдання та організації роботи тренінгової сесії.

Що в моєму тактичному наплічнику?: Чим мені запам'яталась попередня зустріч? Якими з інструментів я скористався за нагоди?

Презентація та обговорення результатів виконання творчого домашнього завдання: «Руйнівники міфів».

Інформаційно-смисловий компонент тренінгу:

– робота в малих групах з подальшим міжгруповим обговоренням проблемних питань: Що таке толерантність?, Як розрізнити конструктивну критику і нетолерантне судження?, Якими є межі толерантності? Коли толерантність може суперечити етичним або професійним нормам?, Які організаційні фактори можуть сприяти або перешкоджати толерантному середовищу?, Як критично аналізувати власні упередження і стереотипи?, Як толерантність пов'язана з інноваційним мисленням та креативністю?, Які стратегії допомагають зберігати толерантність у стресових і конфліктних ситуаціях?

– міні-лекція: «Мислити – значить розуміти іншого: комунікативна толерантність у професійній комунікації».

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика рівня емпатії»:

– психологічний практикум: для проведення психологічного практикуму використана методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей (В. В. Бойко)», яка дозволяє виявити як основний показник рівня емпатії, так і значимість конкретного параметра в структурі емпатії. Після індивідуального виконання завдання та обробки отриманих даних за допомогою тренера здійснюється обговорення отриманих результатів з урахуванням наявних у літературі даних та власних досліджень автора, робляться висновки).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

– творче завдання «Мости взаєморозуміння»: учасники отримують картки з описами складних комунікативних ситуацій, де головними діючими особами є люди з різними поглядами, цінностями, культурними особливостями, релігійним чи політичними вподобаннями. Для учасників потрібно розіграти вказану ситуацію, знайти спосіб побудувати «міст взаєморозуміння» – досягти порозуміння, не жертвуючи власними принципами, але проявляючи толерантність до позиції іншої сторони. По завершенню, учасники обговорюють які принципи та навички комунікативної толерантності можна застосовувати у службовій діяльності офіцерів. У результаті проведеного обговорення учасники формулюють висновки щодо ролі комунікативної толерантності в ухваленні рішень.

Завершення тренінгового модулю:

– що я беру у свій тактичний наплічник: обговорення нової інформації та набутого досвіду спрямованого на максимальну інтеграцію набутих навичок у професійну діяльність офіцерів оперативного рівня.

Проведення рефлексивного дебрифінгу.

Підбиття підсумків тренінгової програми:

– пройдений маршрут: карта здобутків, компас майбутнього, наплічник досвіду. Тренер нагадує про вправу «Карта, компас, наплічник», яку учасники виконували на початку тренінгу. За можливості, учасникам повертають їхні оригінальні напрацювання. Тренер пояснює, що тепер вони мають можливість оцінити свій «пройдений маршрут» і підготуватись до нових викликів.

Карта здобутків: На цій частині учасники створюють візуальну карту своїх досягнень під час тренінгу: Які стратегії метакогнітивних умінь вони освоїли? Які «ландшафти» критичного мислення стали більш зрозумілими? Які «вершини» виявилися найбільш значущими? Які «маршрути» виявилися найбільш ефективними для навчання?.

Компас майбутнього: у цій частині учасники створюють особистий «компас», який показуватиме напрямки подальшого розвитку:

Північний напрямок: довгострокові цілі розвитку критичного мислення;

Південний напрямок: конкретні ситуації з професійного життя, де будуть застосовані набуті навички

Східний напрямок: ресурси, які допоможуть у подальшому розвитку (книги, курси, практики)

Західний напрямок: потенційні виклики та стратегії їх подолання.

Наплічник досвіду: у цій частині учасники малюють наплічник і відображають у ньому: найцінніші інструменти критичного мислення, які вони тепер завжди носитимуть із собою; метакогнітивні стратегії, які виявилися найбільш корисними; «аварійний комплект» для подолання когнітивних упереджень.

На стікерах трьох різних кольорів учасники записують: навчання, які вони забирають з тренінгу; навички, які вони розвинули, установки, які змінилися.

Висновок: Результати впровадження тренінгу серед офіцерів оперативного рівня показали його ефективність і доцільність для ііндивідуальної підготовки офіцерів з проблеми діагностики та розвитку критичного мислення.

Таким чином, розробка та реалізація тренінгу «Психологічні особливості розвитку критичного мислення офіцерів оперативного рівня» є ефективною формою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації військових кадрів та умовою для високоякісної і сучасної систематичної психологічної підготовки персоналу до вирішення складних оперативних завдань.

Отримані дані можуть бути застосовані та поширені в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації офіцерів оперативного рівня з метою забезпечення їх комплексної підготовки до здійснення ефективної професійної діяльності в умовах невизначеності та підвищених ризиків.

Список використаної літератури

1. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич: 2015. 78 с.
2. Карамушка Л. М. (2022). Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу). Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

3. Кисленко Д. П. Критичне мислення в діяльності військового керівника оперативного рівня. Військова освіта. 2024. № 1 (49). С. 91–101, Кисленко Д. П. Критичне мислення як ключовий навик сучасного офіцера оперативного рівня. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Педагогічні науки.* 2025. № 1 (64). 2025. С. 32–40.
4. Воронов О. І. Методика діагностування соціально-психологічних впливів на прийняття державно-управлінських рішень в індетермінованих умовах : навч.-метод. посіб. О. І. Воронов. Київ: НАДУ, 2017. 271 с.
5. Канеман Д. Мислення швидке й повільне. (пер. М. Яковлєв). Київ: Наш Формат, 2017. 480 с.
6. Галян І. М. Психодіагностика. Київ, 2009. 459 с. URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/423583.pdf

TRAINING PROGRAM FOR DEVELOPING CRITICAL THINKING OF OPERATIONAL LEVEL OFFICERS "WHO THINKS – WINS": CONTENT, STRUCTURE, IMPLEMENTATION PROCEDURE

Olena Rybchuk
National Defence University of Ukraine,
28, Povitryanych Syl Avenue, Kyiv, Ukraine, 03049
e-mail: o.rybchuk@edu.nuou.org.ua

The study is devoted to the development, implementation and evaluation of the effectiveness of a training program for the development of critical thinking of operational level officers of the Armed Forces of Ukraine. Given the complex challenges faced by officers in the context of cognitive warfare, developing the ability to reflective and reasoned thinking is of key importance for the successful performance of service and combat missions. The paper substantiates the purpose, objectives, general structure and scope of the program "Who thinks, wins", which consists of four training modules with a total of 35 academic hours. A detailed description of the content of each module is given with an emphasis on the development of three key components of critical thinking: metacognitive (awareness of one's own thinking processes, self-regulation), cognitive (analysis, interpretation, evaluation of information) and socio-communication (argumentation, dialogue, ability to interact constructively in a group).

The program is implemented through a system of interactive methods and techniques, including psychological workshops, case studies based on real combat situations during operational planning, group discussions using the brainstorming method, role-playing games to simulate the decision-making process in conditions of uncertainty and time pressure, and creative tasks. The program was tested at the National Defense University with the participation of 92 officers of the operational level of training.

The results of the implementation showed a statistically significant effectiveness of the training in developing officers' ability to critically analyze information, make decisions under uncertainty, reduce the impact of cognitive biases and improve the overall quality of strategic planning.

Key words: training program; development; operational-level officers; critical thinking; training sessions; interactive techniques; technological approach, psychological characteristics.