

УДК 159.9:658



С. В. Бєлай



О. М. Керницький



В. С. Васищев



В. І. Пасічник

## РОЗВИТОК АСЕРТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОПЕРАТИВНОГО РІВНЯ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

*Розглянуто сутність асертивності особистості як складової емоційного інтелекту та роль асертивної поведінки офіцерів під час роботи з особовим складом військових частин Національної гвардії України. Зазначено, що «асертивність» сьогодні розглядається науковцями як оптимальний та найбільш конструктивний спосіб міжособистісної взаємодії між людьми на виробництві й у соціальних відносинах. Проаналізовано основні концепції асертивності та сформульовано основні принципи асертивної поведінки у ході професійного становлення суб'єктів військового управління.*

*Констатовано, що найефективнішим інтерактивним методом розвитку асертивності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти є соціально-психологічний тренінг. Визначено цілі, етапи, зміст, принципи, процедури організації та проведення соціально-психологічного тренінгу розвитку асертивності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти.*

**Ключові слова:** здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти, асертивність, професіоналізація, соціально-психологічний тренінг розвитку асертивності особистості.

**Постановка проблеми.** Відкрита і повномасштабна військова агресія з боку Російської Федерації сьогодні концентровано зумовила підвищені вимоги до професійної готовності особового складу військових частин і підрозділів Національної гвардії України (НГУ). Це стосується і військових фахівців органів по роботі з особовим складом, які безпосередньо організують і здійснюють заходи морально-психологічного забезпечення (МПЗ) діяльності формувань НГУ. А підвищення вимог до професіоналізму фахівців цього виду всебічного забезпечення діяльності особового складу гвардії актуалізує важливість якісного вдосконалення процесу їх професіоналізації, спрямованого на досягнення потрібного рівня ефективності реалізації службових функцій за посадами призначення та створення підґрунтя для подальшого професійного зростання [1].

Разом із тим складність і різноплановість виконуваних цими фахівцями професійних

завдань актуалізує важливість сформованості значного обсягу знань, умінь, навичок, особистісних якостей, серед яких особливого значення набуває асертивність особистості військового керівника, що є складовою його емоційного інтелекту.

Аналіз дослідження зазначеної проблеми дав змогу виявити протиріччя, що потребують свого вирішення, зокрема:

– між державним замовленням на офіцерів з оперативним рівнем військової освіти, що мають розвинуті професійно важливі якості особистості, і недостатністю розроблення концептуальних, теоретико-методологічних основ розвитку асертивності особистості таких офіцерів для роботи з особовим складом у НГУ під час їхньої підготовки у ВВНЗ;

– між досягнутим у психолого-педагогічній науці рівнем знань про сутність, структуру, функції емоційного інтелекту, його зміст та складові, ситуації прояву, і реалізацією цих знань у системі професійної підготовки

здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти;

– між високою значущістю асертивності для ефективної управлінської діяльності військових керівників і труднощами її формування й розвитку в межах традиційних освітніх програм у процесі професіоналізації здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти у Національній академії Національної гвардії України;

– між об'єктивним зростанням вимог суспільства та замовників до ефективного вирішення закладами вищої військової освіти завдань щодо поліпшення професійної готовності офіцерського складу НГУ і недостатньою розробленістю технологічних основ реалізації цієї вимоги в системі підготовки керівних кадрів для силових структур країни.

Саме потреба вирішення цих суперечностей зумовлює доцільність вивчення проблеми розвитку асертивності особистості у процесі професіоналізації здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти для забезпечення ефективності їхньої управлінської діяльності як військових керівників військових частин НГУ.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У психолого-педагогічній науці сьогодні накопичено певний потенціал для розроблення теоретико-методологічних і прикладних аспектів проблеми формування й розвитку асертивності особистості керівників. Так, дослідження проблеми прояву емоційного інтелекту, асертивності як його складової у професійній діяльності фахівців психолого-педагогічного та соціально-педагогічного профілів знайшло відображення у працях О. Асмолова, І. Зимньої, А. Мудрика, Р. Немова, К. Роджерса та інших учених.

Проблема розвитку асертивності в освітньому середовищі розглядається у працях науковців І. Бега, С. Бішопа, М. Боришевського, Н. Побірченко, Е. Помиткіна, В. Рибалки, Р. Шакурова та ін. Дослідження, що проведені в останні роки, підтверджують важливість формування й розвитку асертивності особистості і, зокрема, керівників різних установ [2, 3].

Аналіз же виявлених суперечностей, проблем теорії та практики військового управління, проблем у навчанні здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти підтверджує виняткову актуальність проблематики асертивної поведінки, яка очікує на більш ґрунтовне вивчення і систематизацію для фахівців спеціальності 254 «Забезпечення військ (сил)».

**Мета статті** – розглянути сутність асертивності особистості як складової емоційного інтелекту, роль асертивної поведінки офіцерів під час роботи з особовим складом військових частин НГУ; визначити цілі, етапи, зміст, принципи, процедури організації та проведення соціально-психологічного тренінгу розвитку асертивності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Термін «асертивність» походить від англійського дієслова *to assert* – наполягати на своєму, стверджувати, відстоювати свої права тощо. Під асертивною поведінкою розуміють позитивну поведінку зрілої особистості, яка поважає себе й інших, слухає, розуміє і намагається досягти компромісу в дискусіях. Асертивна поведінка – це демонстрація ввічливої наполегливості з проявом відповідальності за свою поведінку й прийняті рішення, впевнена і доброзичлива взаємодія з підлеглими, конструктивне відстоювання своїх прав з повагою до інших, оптимальне реагування на критику і вміння рішуче говорити собі та іншим «ні», якщо цього вимагає ситуація тощо. Саме асертивна поведінка науковцями розглядається як оптимальний, найбільш конструктивний спосіб міжособистісної взаємодії між людьми на виробництві й у соціальних відносинах.

Концепцію асертивності в її науковому оформленні запропонувала американська фахівчиня-психологиня А. Солтер. Вона також активно спирається на положення гуманістичної психології, на підходи транзактного аналізу, принципи гештальт-терапії тощо [4].

Науковці Р. Алберті та М. Еммонс зауважують, що зазначена концепція виникла як альтернатива агресивної і пасивної поведінки, моделі яких властиві багатьом людям з порушеною самооцінкою [5].

Водночас Д. Майєрс наголошує, що асертивна поведінка базується на впевненості та позитивній установці, а її основною складовою є самоповага та повага до інших людей [6]. Отже, впевненість у собі відображує окремі компоненти образу «Я»: наполегливість (стабільність чи змінюваність уявлення індивіда про себе і свої властивості), самоповага (прийняття себе як особистості, визнання своєї соціальної та людської цінності), упевненість у собі (відчуття можливості досягнути поставлених перед собою цілей), кристалізація (легкість або складність зміни уявлень про себе індивідом) [7].

На переконання Р. Лазаруса, асертивні уміння – це уміння поводитися конструктивно, уміння тактовно і ввічливо наполягати на своєму, уміння приймати і відображати зворотний зв'язок, уміння діяти переконливо відповідно до цілей тощо [8].

Асертивність дослідники відносять до міжособистісного аспекту структури емоційного інтелекту. А згідно з експериментальними даними асертивність є однією з визначальних рис низького рівня конфліктності та прямо корелює з відповідальністю [9]. Асертивність входить до основних складових емоційного інтелекту, яка

включає ще емпатію та комунікативну толерантність. Зазначимо, що всі ці складові впливають на процес взаємодії і військовослужбовців та активно оптимізують їхнє спілкування.

З нашого погляду, дуже важливим є те, щоб особистість сама усвідомлювала, наскільки її поведінка визначається власними вподобаннями, бажаннями та стимулами, а наскільки – навіюваними ззовні установками, вимогами, стереотипами тощо.

Згідно ж із термінами транзактного аналізу асертивна поведінка – це відносини на рівні «Дорослий-Дорослий», де кожен учасник взаємодії сприймає себе і поводить як відповідальний, адекватний «Дорослий» і так само ставиться до об'єкта взаємодії [10].

Як зазначають В. Шпалінський і К. Помазан [11], асертивність керівника – це та навичка, яка, з одного боку, дозволить керівникові досягати своєї мети і в той же час не заважати реалізовуватися іншим, що створює сприятливі взаємовідносини у колективі, не звужує права інших людей. У таблиці 1 наведено асертивні права особистості, а також маніпулятивні упередження, які блокують ці права.

Таблиця 1 – Асертивні права та маніпулятивні упередження, які блокують ці права особистості

Асертивні права	Маніпулятивні упередження
Я маю право оцінювати власні поведінку, думки, емоції та відповідати за їх наслідки.	Я не повинен безцеремонно оцінювати себе і свою поведінку. Оцінювати й обговорювати мою особистість має лише хтось навчений і авторитетний.
Я маю право змінювати свої погляди та поведінку і не вибачатися.	Я відповідаю за свою поведінку перед іншими людьми, маю пояснювати все, що роблю, і вибачатися перед людьми за свої вчинки.
Я маю право самостійно обдумати, чи відповідаю я взагалі або до певної міри за вирішення проблем інших людей.	У мене більше зобов'язань стосовно до деяких установ і людей, ніж до себе. Бажано пожертвувати моєю власною гідністю і пристосуватися.
Я маю право змінити свою думку.	Якщо я висловив якусь думку, то я не можу її змінювати, тому що я мав би вибачитися або визнати, що я помилився, а це означатиме, що я не здатний вирішувати.
Я маю право помилятися і відповідати за свої помилки.	Я не повинен помилятися, адже якщо я зроблю помилку, то буду відчувати себе винуватим.
Я маю право сказати: «Я не знаю».	Бажано, щоб я зміг відповісти на будь-яке запитання.
Я маю право бути не залежним від доброзичливості інших і від їх гарного ставлення до мене.	Бажано, щоб усі люди мене любили, ставилися до мене добре.
Я маю право приймати нелогічні рішення.	Бажано дотримуватися логіки, розуму й обґрунтовувати свої дії. Раціональним є лише те, що логічне.
Я маю право сказати: «Я тебе не розумію».	Я повинен бути уважним і чутливим щодо потреб оточуючих, я маю «читати їх думки», і якщо я не буду цього робити, то мене не любитимуть.
Я маю право сказати: «Мене це не цікавить».	Я маю уважно й емоційно до всього ставитись, в іншому випадку я черствий і байдужий.

У деяких ситуаціях, зокрема, у разі виникнення дисбалансу в ланцюгу «мої права-чужі права», поведінка людини може стати пасивною (людина вважає, що у неї прав менше, ніж в оточуючих) або навіть агресивною (у мене прав більше, ніж в оточуючих) [12].

Аналіз результатів досліджень та управлінська практика свідчать, що керівники з низьким рівнем асертивності виявляють невпевненість поведінки під час спілкування з групами людей; побоюються непередбачуваних ситуацій; відчувають сумніви у правильності прийнятих рішень; щонайменші зміни обставин уже викликають почуття невпевненості в собі, а перші ж невдачі спричиняють зниження самооцінки особистості.

Керівники із середнім рівнем асертивності прагнуть до максимальної спільної вигоди та співробітництва у взаємодії з підлеглими; вони вільні від необачних вчинків, хвилюються про задалегідь продумані кроки; уже мають і проявляють необхідну гнучкість психіки та поведінки, однак при цьому часом бракує безпосередності у висловленні почуттів іншим людям.

У керівників з високим рівнем асертивності яскраво виражена потреба почувати себе впевнено; вони проявляють автономність, незалежність від зовнішніх впливів і оцінок; їм притаманна демонстрація ввічливої наполегливості під час взаємодії; вони здатні гнучко варіювати свою поведінку у межах прийнятих в організації стандартів тощо.

Сьогодні військових дослідників, психологів та педагогів особливо цікавить той аспект асертивності військових керівників, який пов'язаний із здатністю здійснювати управлінську діяльність, долати конфлікти та запобігати їм, згуртовувати військові підрозділи у складних умовах військової діяльності тощо.

Вважаємо, що асертивна поведінка у військовій сфері може допомогти офіцеру-керівнику налагодити стійкі й ефективні контакти у підрозділі, висловлюватися чітко, впевнено, однозначно і ясно, діяти зрозуміло для інших, мати моральний і професійний авторитет серед підлеглих, що відображується у принципах асертивності – певних емпіричних правилах поведінки у суспільстві, спілкування з оточенням, нормах і цінностях, що базуються на гуманізмі у людських відносинах тощо.

Нами сформульовано такі основні принципи асертивної поведінки у ході професійного становлення суб'єкта військового управління: прийняття на себе відповідальності за власну поведінку; демонстрація самоповаги і поваги до підлеглих; ефективне спілкування з іншими (основні якості – чесність, відкритість і прямота в розмові); демонстрація впевненості та позитивної установки; уміння уважно слухати і розуміти іншу думку; досягнення робочого компромісу під час обговорення службових питань тощо.

Для досягнення мети дослідження нами було проаналізовано: систему професійного відбору кандидатів на навчання у магістратурі, мету, зміст та умови професійної підготовки здобувачів оперативного рівня військової освіти Національної академії Національної гвардії України (НА НГУ); керівні документи, які визначають загальні вимоги щодо реалізації професійних завдань фахівцями органів по роботі з особовим складом, документи, що визначають зміст і порядок підготовки зазначених фахівців у ВВНЗ; відгуки з військових частин та управлінь на випускників магістратури щодо рівня сформованості їх професійної компетентності; основні проблеми, які виникають у випускників під час виконання професійних завдань; погляди стосовно шляхів усунення основних проблем; результати проведеного оцінювання професійної компетентності випускників НА НГУ 2021 р. за спеціалізацією «Морально-психологічне забезпечення діяльності військових частин та з'єднань НГУ» другого (магістерського) рівня вищої освіти.

Під професіоналізацією офіцера сьогодні розуміється цілеспрямований спеціально організований системний вплив на особистість, метою якого є досягнення професіоналізму – такого рівня професійної праці, що дає змогу досягати якісних і кількісних показників ефективності діяльності раціональним шляхом за оптимальних витрат фізичних та розумових сил [1]. Базою професіоналізації офіцера вважаються практичні вміння й особистісні якості, які зумовлюють готовність фахівця до виконання службових функцій. Тому, на думку В. Пасічника, професіоналізація фахівця має спрямовуватися на вдосконалювання і набуття нових знань, умінь творчо використовувати їх на практиці, формування здатності приймати

обґрунтовані рішення у різних ситуаціях та на розвиток його професійно важливих якостей [1].

Розвиток же асертивності, з нашого погляду, залежить насамперед від особливостей діяльності, індивідуальних можливостей здобувачів оперативного рівня військової освіти, дидактичних технологій, що застосовуються під час навчального процесу у ВВНЗ, педагогічної майстерності науково-педагогічних працівників НА НГУ тощо. При цьому процес становлення професіонала охоплює формування й розвиток ціннісно-змістовної й операційно-предметної сторони діяльності за наявності необхідних передумов. Однією з таких передумов, як нами зазначено вище, є розвиток асертивності здобувачів оперативного рівня військової освіти, що досягається у разі дотримання чотирьох складових спілкування як засобу її прояву: інформативності (висловлення має бути змістовним), істинності (говорити тільки правду), релевантності (говорити тільки те, що стосується справи), ясності, чіткості (говорити коротко і зрозуміло).

Аналіз наукових праць і досвід підготовки військових фахівців для військових формувань НГУ свідчать, що найефективнішою практикою психологічного впливу, яка ґрунтується на активних методах групової роботи, використанні своєрідних форм навчання під час спілкування та взаємодії, включенні поведінкових моделей, є соціально-психологічний тренінг (СПТ), який відносять до інтерактивних методів навчання.

Сьогодні тренінг дуже активно використовується в психокорекції, у психотерапії й у навчанні тощо [13]. Слід зазначити, що тренінг розуміють і як групу методів розвитку здібностей до навчання, і як засіб розвитку компетентності в спілкуванні, і як метод групового консультування і т. ін. Тренінг розглядається як сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання, саморегуляції, навчання і міжособистісної взаємодії, комунікативних і професійних вмінь [14, с. 645].

Під час проведення СПТ розвитку асертивності зі здобувачами другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти додержувалися таких специфічних принципів.

Принцип довірливого спілкування у групі. Він дає змогу створити елемент довіри, почуття спільності та причетності.

Принцип «тут і тепер». Відбувається обговорення лише тих ситуацій, які виникли у процесі тренінгу, тут і тепер.

Принцип рівності позицій. Керівникові занять відводиться роль не авторитету, а партнера, який сприяє розвитку мислення чи набуття нового знання. Рівність позицій також передбачає партнерські стосунки всіх членів групи, визнання цінності кожного, інтересів та прийняття один одного.

Принцип активності. Полягає в обов'язковому включенні у заняття всіх без винятку учасників групи та перенесення уваги з фігури керівника групи на учасників як умови активізації мотиваційної сфери особистості.

Принцип зворотного зв'язку. Реалізація цього принципу дає змогу кожному учасникові СПТ сформувати свій адекватний образ та образ іншої людини, створити умови для корекції. Для цього дотримувалися таких правил: описовий характер зворотного зв'язку; уникання категоричності суджень; конкретність висловлювань; висловлювання стосовно тих властивостей особистості, які реально можуть бути змінені тощо.

Принцип персоніфікації висловлювань. Сутність його зводиться до відмови від критики інших, що допомагає уникати прямого адресування.

Принцип закритості групи або принцип конфіденційності. Полягає у збереженні учасниками тренінгу особистої інформації стосовно один одного, ситуацій спілкування, а також рекомендації не виносити зміст роботи, що відбувається у процесі тренінгу, за межі групи.

Мета тренінгу з розвитку асертивності особистості зазвичай полягає в оволодінні навичками впевненої поведінки у міжособистісних відносинах, у виробленні такої поведінки, яка є прийнятною для всіх учасників взаємодії.

До цілей же СПТ розвитку асертивності особистості здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти нами було віднесено:

а) розрізнення неасертивності, асертивності та агресивності під час спілкування і взаємодії з військовослужбовцями;

б) підвищення усвідомленості прав підлеглих, колег та особистих прав;

в) навчання військовослужбовців вербальним та невербальним умінням тощо.

Остання категорія включає вміння говорити «ні», звертатися з проханнями і висувати вимоги, висловлювати позитивні й негативні почуття, починати, підтримувати та закінчувати розмову. Тренінг асертивності особистості нами будовався з урахуванням специфічних ситуацій, в яких військові керівники проявляють неасертивність чи агресивність. Це здійснювалося за допомогою моделювання різних ситуацій у ході тренінгу: спілкування та взаємодії під час ігрових вправ, у процесі моделювання певних ситуацій службово-бойової діяльності тощо.

Було враховано, що асертивна поведінка містить такі стадії

1. Опис поведінки (приклад: «У тому випадку, якщо Ви...»), вираження власних почуттів («Я відчуваю...»).

2. Співпереживання («Я розумію, чому Ви...»).

3. Пропозиція альтернативного рішення («Я порадив би розглянути інший варіант...»).

4. Інформація про наслідки («Якщо ви зробите (не зробите) саме так, тоді я...») [15].

Для розвитку асертивності особистості здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти нами запропоновано використовувати такі п'ять процедур.

Перша процедура – набуття навичок реагування – підвищує асертивність здобувачів військової освіти завдяки моделюванню їх поведінки (як відкритої, так і прихованої). У фокусі виявляються як вербальні, так і невербальні компоненти їх асертивності.

Друга – відтворення реакцій – полягає у відпрацюванні нових реакцій у рольовій грі, програванні поведінки під час спеціальних вправ.

Третя – удосконалення реакцій – полягає у наданні новій поведінці невимушеності та стійкості за допомогою адекватного зворотного зв'язку, критичних коментарів інших, указівок ведучого тренінгу.

Четверта – когнітивне реструктурування – включає критичний аналіз ірраціональних уявлень, що перешкоджають асертивності, та набуття знань, що її підсилюють.

П'ята процедура – генералізація навчання – передбачає випробування нової поведінки у

реальній ситуації та заохочує поширення її на нові ситуації. Ці процедури часто можна реалізувати після тренінгу у навчальних групах здобувачів, доки вони самі не переконаються, що асертивність сформована або розвинута. Для цього здобувачам рекомендувалося ведення щоденника самоспостереження.

Під час організації СПТ розвитку асертивності нами було забезпечено таке його змістовне психологічне наповнення (за етапами).

1. Робота з образом «Я», з раціональними та нераціональними судженнями.

2. Робота з програмою досягнення мети.

3. Робота над спротивом, подолання захисних механізмів.

4. Робота з почуттями та способами їх вираження.

5. Робота щодо самоприйняття, розвитку позитивного мислення.

6. Вивчення прав та обов'язків посадової особи, складання позитивного наміру життя та служби.

7. Робота з формування або розвитку впевненості.

8. Підбиття підсумків.

Варіанти ситуацій взаємодії здобувачів, під час яких проявлялася їхня асертивна поведінка, були такими.

1. Опис поведінки (приклад: «У тому випадку, якщо Ви...»), вираження власних почуттів («Я відчуваю...»).

2. Співпереживання («Я розумію, чому Ви...», «Я підтримую Вашу позицію і вважаю, що...»).

3. Пропозиція альтернативного рішення («Я порадив би розглянути інший варіант...», «Практика службової діяльності засвідчує, що...»).

4. Інформація про наслідки («Якщо ви зробите (не зробите) саме так, то я...», «Якщо це приведе до..., то я вимушений...»).

Зазначені тренінгові заняття було проведено у позааудиторний час та у ході реалізації години куратора в НА НГУ. Першу частину складала вправа: «Вище-нижче», «Карусель», «Релаксація», «Взаємодія», «Ми будемо дім», «Диснейленд» тощо. Другу частину складала типові ситуації взаємодії з підлеглими під час виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями.

За результатами зворотного зв'язку, за підсумками проведених двох частин тренінгу

було визначено рівень задоволеності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти зазначеним СПТ для розвитку їх асертивності. Так, 90 % здобувачів в анкетах указали, що проведений СПТ суттєво підвищив їхнє розуміння важливості асертивності для роботи з особовим складом, дав змогу розвинути навички асертивної поведінки у процесі їх професіоналізації у НА НГУ.

### **Висновки**

Таким чином, асертивна поведінка розглядається науковцями як оптимальний, найбільш конструктивний спосіб міжособистісної взаємодії між людьми на виробництві й у соціальних відносинах.

Розглянуто сутність асертивності особистості як складової емоційного інтелекту та роль асертивної поведінки офіцерського складу під час роботи з особовим складом військових частин НГУ. Сформульовано основні принципи асертивної поведінки у ході професійного становлення суб'єктів військового управління.

Найефективнішим інтерактивним методом розвитку асертивності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти визначено соціально-психологічний тренінг. Розроблено й описано цілі, етапи, зміст, принципи, процедури організації та проведення соціально-психологічного тренінгу розвитку асертивності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти.

Подальшим напрямом роботи планується аналіз проблеми й обґрунтування системи розвитку емоційного інтелекту здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти оперативного рівня військової освіти під час підготовки у Національній академії Національної гвардії України.

### **Перелік джерел посилання**

1. Пасічник В. І., Бєлай С. В., Керницький О. М. Психолого-педагогічні умови вдосконалення процесу професіоналізації слухачів магістратури Національної академії Національної гвардії України. *Честь і закон*. 2020. № 1 (72). С. 74–84.

2. Медведєва С. А. Асертивність майбутніх практичних психологів: досвід вивчення. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. Одеса : Астропринт, 2008. Вип. 39-40. С. 234–240.

3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. Київ : Наук. світ, 2008. 318 с.

4. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту. Київ : Либідь, 2004. 424 с.

5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.

6. Бардьер Г. Л. Социальная психология толерантности. Санкт-Петербург, 2005. 120 с.

7. Басова А. Г. Формирование эмпатии. *Молодой ученый*. 2013. № 5. С. 631–633.

8. Lazarus R. S., Speisman J. C. and Mordkoff A. M. The relationship between autonomic indicators of psychological stress: heart rate and skin conductance. *Psychosom. Med.* 1963. 25. P. 19–30.

9. Ракітянська Л. Становлення та розвиток поняття «емоційний інтелект»: історико-філософський аналіз. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика. Педагогічні науки / гол. ред. С. Сисоєва*. Київ, 2018. № 3-4 (56-57). С. 36–42.

10. Берн Э. Трансактний аналіз и психотерапия : пер. с англ. Санкт-Петербург : Братство, 1992. 224 с.

11. Шпалінський В. В., Помазан К. А. Психологія управління. Харків : Ранок, 2002. 128 с.

12. Bohns V. K. (Mis) Understanding our influence over others: A review of the underestimation of compliance effect. *Current Directions in Psychological Science*. 2016. 25 (2). P. 119–123.

13. Щіпановська О. Р. Теоретичний аналіз основних підходів до визначення асертивності й асертивної поведінки в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології*. 2012. Т. 1. Вип. 35. С. 167–171.

14. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарского. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 1024 с.

15. Невідома Я. Я. Особливості соціалізації у юнацькому віці. *Проблеми сучасної психології*. Кам'янець-Подільський, 2012. № 17. С. 337–346.

*Стаття надійшла до редакції 15.07.2022 р.*

УДК 159.9:658

S. Bielai, O. Kernickiy, V. Vasishev, V. Pasichnik

**DEVELOPMENT OF PERSONAL ASSERTIVENESS IN THE PROCESS OF PROFESSIONALIZATION OF APPLICANTS OF THE OPERATIONAL LEVEL OF MILITARY EDUCATION OF THE NATIONAL ACADEMY OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE**

*The article considers the essence of a person's assertiveness as a component of emotional intelligence and the role of the officers' assertive behavior when working with the personnel of the NSU military units. It is noted that "assertiveness" is now considered by scientists as the optimal and most constructive way of interpersonal interaction between people in production and social relations. The basic concepts of assertiveness are analyzed and the basic principles of assertive behavior in the course of the professional development of subjects of military command are formulated. It was stated that the most effective interactive method of developing the assertiveness of applicants for the second (master's) level of higher education of the operational level of military education is socio-psychological training. The goals, stages, content, principles, procedures for organizing and conducting socio-psychological training for the development of assertiveness of applicants for the second (master's) level of higher education of the operational level of military education are determined.*

**Keywords:** *applicants for the second (master's) level of higher education of the operational level of military education, assertiveness, professionalization, socio-psychological training for the development of personality assertiveness.*

**Бєлай Сергій Вікторович** – доктор наук з державного управління, професор, заступник начальника навчально-методичного центру – начальник відділу методичного забезпечення навчального процесу Національної академії Національної гвардії України  
<https://orcid.org/0000-0002-0841-9522>

**Керницький Олександр Михайлович** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення Національної академії Національної гвардії України  
<https://orcid.org/0000-0002-9067-3844>

**Васищев Володимир Сергійович** – кандидат педагогічних наук, начальник кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення Національної академії Національної гвардії України  
<https://orcid.org/0000-0003-2630-6377>

**Пасічник Володимир Іванович** – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення Національної академії Національної гвардії України  
<https://orcid.org/0000-0002-4094-049X>