



### ЛІТЕРАТУРА:

1. Гордеева Т.О., Осин Е.Н. Позитивное мышление как фактор учебных достижений старшеклассников. Вопросы психологии. 2010. № 1. С. 24–33.
2. Колмогорова Л.С., Лычева М.В. Позитивное мышление в свете отечественных и зарубежных исследований. Вестник Барнаульского государственного педагогического университета. 2006. № 6. С. 4–10.
3. Миронова С.П. Підготовка вчителів до корекційної роботи в системі освіти дітей з вадами інтелекту: монографія. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2007. 205 с.
4. Пил Н.В. Сила позитивного мышления / Пер. с англ. Л.А. Бабук. Минск: «Попурри», 2007. 336 с.
5. Рудина Л.М. Формирование конструктивного мышления как повышение адаптивности индивида в современном мире. Москва: МосГУ, 2013. 89 с.
6. Селигман Мартин Э.П. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. Москва: «София», 2006. 368 с.
7. Шааб К.С. Позитивное мышление как условие долголетия. Вестник Тамбовского университета. 2011. Выпуск 6(98). С. 174–178.
8. Scheier M.F., Carver C.S. Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. Cognitive Therapy and Research, 1992. V. 16(2). P. 201–228.

УДК 159.923.2:37.015.324.2

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ГОТОВНОСТІ МОЛОДИХ ВЧИТЕЛІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТИ

Сорокіна О.А., к. психол. н., доцент,  
доцент кафедри загальної вікової та педагогічної психології  
Київський університет імені Бориса Грінченка  
Скуріхіна А.М., магістр психології,  
професіолог  
Компанія «Синергіка»

У статті окреслено основні теоретичні підходи до визначення готовності педагогів до інноваційної діяльності. Виділено основні компоненти готовності педагогів до інноваційної діяльності, представлено розширену модель компетенцій вчителя-інноватора та запропоновано методичні рекомендації для розвитку вказаних компетенцій педагогів.

**Ключові слова:** *готовність до інноваційної діяльності, вчитель-інноватор, компетенції педагога, лідерські компетенції, фасилітаційний супровід інноваційної діяльності.*

В статье обозначены основные теоретические подходы к определению готовности педагогов к инновационной деятельности. Выделены основные компоненты готовности педагогов к инновационной деятельности, представлена расширенная модель компетенций учителя-инноватора, предложены методические рекомендации для развития указанных компетенций педагогов.

**Ключевые слова:** *готовность к инновационной деятельности, учитель-инноватор, компетенции педагога, лидерские компетенции, фасилитационное сопровождение инновационной деятельности.*

Sorokina O.A., Skurikhina A.M. MODERN APPROACHES TO DEVELOPMENT OF YOUNG TEACHERS' READINESS FOR INNOVATIVE ACTIVITIES: THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS

The article outlines the main theoretical approaches to determining teachers' readiness for innovation. The main components of the teachers' readiness for innovation are highlighted, an expanded model of competencies of the teacher-innovator is presented and methodological recommendations for the development of the indicated competencies of teachers are being offered.

**Key words:** *readiness for innovative activity, teacher-innovator, competencies of the teacher, leadership competencies, facilitative support of innovative activity.*

**Постановка проблеми.** Нині освітні трансформації активно впроваджуються на рівні законодавства: було затверджено Концепцію розвитку освіти України на період 2015–2025 р., схвалено новий Закон України «Про освіту», затверджується новий державний Стандарт початкової

загальної освіти; широко обговорюється проект Нової української школи. Вказані документи передбачають чимало суттєвих змін, до яких мають бути готові українські вчителі.

Молоді вчителі, які працюють у школі до трьох років, стикаються із проблемами тра-

диційної системи, яка достатньо складно піддається реформуванню, і в той же час їм бракує досвіду, особливо в ситуаціях взаємодії з колегами, батьками та учнями. Результати досліджень вітчизняних вчених свідчать про низький рівень обізнаності педагогів щодо сутності інноваційних технологій, невисокий рівень мотивації до обговорення нових концепцій, підходів, методів навчально-виховного процесу, і середній рівень розвитку креативного потенціалу більшості випускників педагогічних закладів [6]. Це свідчить про необхідність роботи в напрямку розвитку готовності майбутніх та молодих педагогів до інноваційної діяльності.

За результатами дослідження О.М. Шевцової, було виявлено, що вчителі, які працюють за умов інноваційної професійної діяльності, схильні до завищеної професійної самооцінки незалежно від досвіду інноваційної роботи [8]. Такі дані дозволяють зробити висновки про недостатність лише теоретичної підготовки вчителів до інноваційної діяльності: необхідна комплексна програма, спрямована на розвиток готовності до інноваційної діяльності, що включає психологічну діагностику та психологічний супровід. Тренінговий вид діяльності, наприклад, побудований на основі циклу Колба, дозволяє учасникам усвідомити недостатність певного досвіду або навичок і таким чином сформулювати власну мотивацію до професійного саморозвитку. Запропонована тренінгова програма передбачає оволодіння учасниками навичками партнерської взаємодії, стимулювання співробітництва вчителів.

**Метою статті** є розширення уявлення про підходи до розвитку готовності вчителів до інноваційної діяльності. Завданням нашого дослідження є розробка розширеної моделі компетенцій вчителя-інноватора, презентація змісту методичних рекомендацій щодо розвитку компетенцій вчителя-інноватора.

**Виклад основного матеріалу.** Розглядаючи різні підходи до визначення інноватики в освіті, важливо відмітити, що, як вказує М.Н. Потконяк, поняття «новизни», «вдосконалення», «модернізації», «розвитку» освіти не завжди точно визначаються, і зробити це не так просто, але в цілому вони підкреслюють бажання «вилучити освіту з кризи», в якій вона знаходиться, внести в освіту зміни, які зроблять її ефективнішою, успішнішою, покращеною [7]. І.М. Дичківська розглядає інноваційне навчання як навчальну та освітню діяльність, орієнтовану на динамічні зміни в навколишньому середовищі, та яка ґрунтується на розвитку різноманітних форм мислення, творчих

здібностей, високих соціально-адаптаційних можливостей особистості. Автор виділяє такі його особливості, як відкритість майбутньому, здатність до передбачення на основі постійної переоцінки цінностей, налаштованість на конструктивні дії в оновлених ситуаціях [3].

Ми розглядаємо поняття інноваторства відповідно до визначення В.Ф. Паламарчука, який називає новацію результатом (продуктом) творчого пошуку, що відкриває принципово нове в науці і практиці, а педагогів, що відкривають принципово нове, – новаторами. Педагог, який трансформує наукову ідею в практику, за В.Ф. Паламарчуком, є інноватором [5].

Поняття інноваторства в освіті тісно пов'язано з поняттям «агенти змін», адже саме вчителі є безпосередніми суб'єктами впровадження змін в освітньому процесі. Одним із поширених термінів, що стосуються інноваційної діяльності педагогів, є поняття «вчитель як агент змін», яке розглядається деякими науковцями рівнозначним терміну «вчитель-лідер» [9]. У зв'язку із цим варто згадати праці Д. Ловінгфосса щодо вдосконалення програми підготовки вчителів, яка включає підготовку вчителів до ролі агентів змін та роботу над розвитком професійних спільнот усередині та поза школою. Тренінгова взаємодія дозволяє створити групу, яка в подальшому може забезпечувати позитивні умови для інтервізії, де учасники надаватимуть взаємопідтримку та зворотній зв'язок одне одному, а також саме тренінг дозволяє активізувати обмін досвідом та ідеями щодо впровадження тої чи іншої технології в короткій проміжок часу [10].

На основі результатів контент-аналізу наукових праць із теми готовності до інноваційної діяльності Н.П. Плахотнюк виділила такі базові компоненти готовності до інноваційної педагогічної діяльності: мотиваційний, когнітивний, операційний, оцінювально-рефлексивний [6].

К.І. Шихненко виділяє такі особисті якості вчителя як агента змін: мотивація (мотиваційний компонент є і в попередній концепції), знання мікрополітики, готовність ризикувати, розширення повноважень, привласнення, почуття самоефективності, та член спільноти – якість, яка дозволяє вчителям впроваджувати зміни не тільки в рамках власного уроку, а й впливати на адміністрацію школи, залучати до інноваційного процесу інших людей та організації, таким чином розширюючи можливості для впровадження змін [9]. На нашу думку, дана якість може бути включена в розширену модель компетенцій вчителя-інноватора.



У рамках концепції освітнього лідерства в умовах освітніх трансформацій В.Р. Міляєва, Ю.В. Бреус та Н.К. Лебідь виділяють такі лідерські компетенції: орієнтація на результат, аналітичне мислення, управління людськими ресурсами, ефективна комунікація [4].

Наведені вище концепції пропонують часткове теоретичне пояснення проблеми готовності до інновацій та пропонують різні шляхи її вирішення. Тим не менш, проведений теоретико-методичний аналіз дозволяє зробити висновок про нестачу ширшої, узагальнюючої моделі компетенцій вчителя-інноватора, яка в той же час була б прикладною, тобто дозволяла б розробити практичні розвивальні заняття тренінгового типу. Їх можливо проводити в рамках школи, один раз на місяць, доповнюючи психологічним супроводом процес інноваційної діяльності. Саме такий підхід забезпечує підтримку, якої так потребують вчителі, які здійснюють діяльність в умовах сучасних освітніх трансформацій.

На основі аналізу теоретичних і методичних матеріалів нами було розроблено модель компетенцій вчителя-інноватора, яка включає в себе п'ять компонентів: мотиваційний, когнітивно-операційний, лідерський компоненти, педагогічну креативність та соціальну активність.

**Мотиваційний компонент** нашої моделі виражає спонукання педагога до здійснення інноваційної діяльності, тобто впровадження певних новаторських технологій у власну педагогічну діяльність. Розвиток мотивації педагогів до інноваційної діяльності вимірюється такими критеріями:

1) потреба в реалізації навчальних проєктів, оскільки саме проєкти розглядаються як спосіб інноваційної діяльності. Завдання психолога може бути в тому, щоб допомогти вчителям усвідомити дану потребу;

2) пізнавальний інтерес до інновацій та прагнення до їх створення. Варто відмітити, що інтерес можна розглядати як певне активне пізнавальне або емоційно-пізнавальне ставлення, яке можливо розвивати [4];

3) сформованість цілей власної інноваційної діяльності – показник, що відіграє важливу роль для активної участі педагога в інноваційному процесі, і на його рівень можливо впливати через тренінгову форму навчання: практичні вправи, рефлексія та взаємний інформативний обмін серед учасників сприяє ефективному усвідомленню цілей інноваційної діяльності учасників;

4) сприйнятливність до нововведень можна розглядати як відносно сталі особистісні утворення, яке із часом може бути

актуалізоване через низку психологічно обґрунтованих і задіяних факторів.

**Когнітивно-операційний компонент** моделі включає в себе знання та навички, що є необхідними для вчителя майбутнього як інноватора. Він містить загальні знання про тенденції сучасного світу та вміння використовувати дану інформацію саме в контексті освіти, а також до нього відносяться вказані нижче професійні компетенції: знання про суть інновацій та їх специфіку, знання про особливості педагогічного проектування, оскільки даний вид діяльності є сучасним шляхом реалізації змін; вміння конструювати проєкти, прогнозувати результати проектування, їх позитивні та можливі негативні сторони; інтеграція та трансформація власного та чужого педагогічного досвіду в процесі педагогічної діяльності.

Варто відмітити, що в умовах тренінгової взаємодії передбачається не лише збагачення знань учасників, а й робота над проєктуванням власної педагогічної діяльності, створення сприятливих умов для обміну інноваційним досвідом, аналізу власних і групових успіхів.

**Лідерський компонент** нашої моделі включає в себе описані сучасними дослідниками ключові компетенції педагога-лідера [4], але є розширеним за рахунок компетенцій вчителя як агента змін:

1) орієнтація на результат – компетенція, яка забезпечує впровадження нових ідей та технологій у навчання, оскільки вчитель-лідер бере на себе відповідальність, ставить мету, і для її досягнення потрібно раціонально використовувати наявні ресурси;

2) аналітичне (критичне) мислення – особливо актуальна в XXI столітті здатність об'єктивно сприймати, вивчати та викладати інформацію, що передбачає її узагальнення з різних джерел, врахування деталей і тенденцій, визначення проблем, їхньої важливості та причинно-наслідкових зв'язків;

3) управління людськими ресурсами – спроможність дотримуватися послідовного стратегічного підходу до управління людськими ресурсами, мотивування досконалої діяльності і т.д. *У нашій моделі даний елемент розширюється доданням поняття співпраці (collaboration), яке розглядається як здатність заохочувати командну роботу та співпрацю, а також приймати людей із різними особистісними особливостями та ідеями.* Вчитель, який уміє управляти людськими ресурсами, може впевнено відчувати себе в класі: з одного боку – проявляти толерантність до індивідуальних відміннос-

тей учнів, а з іншого – мотивувати до досягнення спільної мети;

4) ефективна комунікація – компетенція, під якою розуміється здатність до ефективного обміну інформацією; вміння чітко та зрозуміло формулювати свою точку зору, враховуючи потреби аудиторії, в різних умовах та з використанням різних форм (письмово, усно, віртуально) та способів комунікації; спроможність дослухатися до інших та забезпечення постійного зворотного зв'язку;

5) готовність до ризику – якість, яка є важливою для лідерів-новаторів, оскільки будь-яка інновація містить в собі певний ризик. Вона є значущим аспектом формування вчителя агента змін. Така компетенція не є характерною для традиційного навчання, яке передбачає достатньо високий рівень регламентованості, контролю та звітності;

6) здатність пристосовуватися до змін – важлива характеристика вчителя майбутнього, оскільки динамічність є однією з ключових характеристик XXI століття. Освіта працює на замовлення суспільства, а суспільні зміни нині відбуваються так швидко, як ніколи раніше. Варто відмітити, що дана компетенція може бути пов'язана з таким показником мотиваційного компоненту, як сприйнятливість до нововведень. Взагалі відмічається сучасна тенденція до визнання толерантності до невизначеності як провідної риси, що забезпечує підтримку внутрішньої гармонії особистості та сприяє ефективній взаємодії в мінливому соціальному оточенні.

**Педагогічна креативність** передбачає здатність до творчого пошуку, нестандартного розв'язання педагогічних задач. До параметрів педагогічної креативності відносять відкритість до всього нового, здатність швидко переключатися з однієї ідеї на іншу, а також і пошук нових форм, методів, засобів навчальної та виховної діяльності [1]. Ця компетенція достатньо глибоко вивчена та описана у вітчизняній психолог-педагогічній літературі. Але сучасність значно розширила форми та засоби вияву педагогічної креативності; вчитель може займати позиції ментора і коуча, тренера чи фасилітатора, змінювати ролі відповідно до вимог ситуації.

Звертаючись до теорій інноваційної діяльності педагога, ми бачимо, що одним із основних компонентів є саме креативний [8]. Башина Т.Ф. вказує, що він передбачає, що вчитель ставить себе до інноваційної діяльності не як до з'єднання готових і вже відомих в практиці форм, а скоріше як до перетворення і зміни, розвитку в но-

вих складних змінах. Відповідно, важливе значення тут набуває наукова рефлексія. Саме креативність визначає готовність змінюватися і відмовлятися від стереотипів, знаходити оригінальні рішення складних проблем [2]. У даному контексті креативність створює передумови для прояву лідерських якостей педагога.

**Соціальна активність** – компонент, який збагачує модель, забезпечуючи прояв та поширення всіх перелічених вище компонентів в освітньому середовищі. Компонент соціальної активності частково відображає зміст поняття «член спільноти», яке згадується в моделі вчителя як агента змін, і в нашому розумінні поєднує два фактори:

1) власне соціальну активність як засіб комунікації вчителя з учнями та батьками – наприклад, використання можливостей соціальних мереж для привернення уваги до предмету та зацікавлення учнів, а також як шлях поширення інноваційних ідей серед колег і в суспільстві;

2) діяльність вчителя як члена спільноти шкільних педагогів, тобто його поведінку в колективі, вміння налагодити взаємини з колегами таким чином, щоб вони сприяли адаптації в новому колективі.

Соціальна активність – компонент, який неможливий без розвитку комунікативної компетенції. У той же час саме соціальна активність дозволяє максимально проявитись більшій частині лідерських компетенцій, демонструвати здатність пристосовуватися до змін та активно залучати людські ресурси (наприклад, за допомогою краудфандингу та краудсорсингу).

Проблемою педагогічного інноваторства займаються творчі групи методистів та вчителів, також заходи системи підвищення кваліфікації забезпечують знайомство вчителів із новими напрацюваннями в галузі педагогіки, а для молодих вчителів в деяких містах існують «Школи молодого вчителя». Недоліком такої системи є недостатній зв'язок з практикою, адже в рамках курсу підвищення кваліфікації вчитель може ознайомитись із певною технологією, потім повернутись до робочого місця і нічого не змінювати. Тренінгова програма із періодичністю занять 1 раз в місяць дозволить забезпечити час для систематичного глибокого опрацювання нових ідей та технологій, введення їх в практику, і рефлексії та обміну досвідом в групі. Невелика кількість учасників дозволяє гнучко адаптувати зміст занять під конкретну групу.

Готовність педагога до інноваційної діяльності забезпечується у тому числі творчою спрямованістю, інноваційною обізнаністю та технологічною озброєністю в сфері



**Програма тренінгових занять з розвитку готовності  
молодих вчителів до інноваційної діяльності**

Назва блоку	Назва заняття
Мотиваційний блок	1. Я – вчитель майбутнього
	2. Мій вклад в майбутнє або де знаходити мотивацію
Когнітивно-операційний блок	3. Що нового у світі: сучасні підходи в освіті, що випереджають час
	4. Мій особливий урок
Лідерський блок	5. Я – лідер
	6. Ефективна комунікація – ключ до успіху
Блок педагогічної креативності	7. Три ролі вчителя
	8. Скільки граней в моєї креативності

проблеми педінноватики, а в рамках тренінгової роботи можливо створити умови для ефективного обміну інформацією між учасниками групи та підвищення мотивації до інноваційної діяльності завдяки механізму соціального наuczіння і взаємопідтримці, яку можливо зберегти і після закінчення тренінгових сесій.

На основі розробленої нами моделі було запропоновано методичні рекомендації до розвитку готовності молодих вчителів до інноваційної діяльності, які включали в себе наступні розділи: опис моделі компетенцій вчителя-інноватора, загальні методичні рекомендації щодо розвитку готовності молодих педагогів до інноваційної діяльності; розвивальні заняття з детальною теоретичною та практичною інформацією для проведеного. В якості додатків було узагальнено термінологічний словник та допоміжні матеріали та посилання на актуальну інформацію. Розвивальні заняття представляють собою програму із 8 розвивальних занять, які рекомендується проводити із періодичністю один раз на місяць. Тривалість заняття – 1 – 1,5 години. Нижче представлено план занять, структурований у чотири блоки відповідно до чотирьох із п'яти компонентів нашої моделі. Завдання, що стосуються розвитку соціальної активності включені у всі 4 блоки (див. табл. 1)

Апробація занять із даної тренінгової програми були проведені в спеціалізованій середній школі № 53 м. Києва з поглибленим вивченням німецької мови. Цільовою аудиторією виступили 10 вчителів – переважно вчителі молодших класів. Аналіз рефлексивних зауважень учасників тренінгових занять дозволив зробити такі **висновки**:

1) представлену програму визнали корисною навіть вчителі із досвідом більше 7 років педагогічної діяльності;

2) особливої уваги, на думку вчителів, заслуговує мотиваційний компонент,

оскільки важливо і працювати над власною мотивацією, і компетентно підходити до формування мотиваційного компоненту уроків для сучасних учнів, які відносяться до покоління Z;

3) для вчителів важливо в умовах освітніх трансформацій мати, до кого звернутись за методичною підтримкою для того, щоб індивідуально підходити до учнів з різними особливостями;

4) для досягнення бажаних результатів рекомендовано створення групи із молодих вчителів різних шкіл або включення та адаптація запропонованих методичних рекомендацій до програми «Школи молодого вчителя». Такий підхід дозволить досягти максимального ефекту через створення оптимальних умов для роботи над компетенціями молодих вчителів, необхідних для освітньої інноваційної діяльності.

**Висновки.** Напрямок подальших досліджень вбачаємо в розробці дієвої технології психологічного супроводу інноваційної діяльності учителів освітніх закладів, у першу чергу молодих. Нині фахова підготовка шкільних психологів в першу чергу скерована на роботу із школярами, в той час як не меншої уваги потребує і кропітка співпраця з педагогами.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Антонова О.Є. Креативність як провідний компонент у структурі особистості вчителя. Креативна педагогіка. Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки, 2011. № 4. С. 44-52.
2. Башина Т.Ф. Креативность как основа инновационной педагогической деятельности. Молодой ученый. 2013. № 4. С. 521–525.
3. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: навчальний посібник. Київ: Академвидав, 2004. 218 с.
4. Міляєва В.Р. Психологічні особливості стилю управління керівників-лідерів закладів середньої освіти. Міжнародний науковий журнал «Університети і лі-

дерство». 2016. URL: [http://elibrary.kubg.edu.ua/16386/1/V\\_Miliaieva\\_N\\_Lebid\\_ISJUL\\_2\\_NDLKL.pdf](http://elibrary.kubg.edu.ua/16386/1/V_Miliaieva_N_Lebid_ISJUL_2_NDLKL.pdf).

5. Паламарчук В.Ф. Інноваційні процеси в педагогіці // Педагогічні інновації в сучасній школі. Київ: Освіта, 1994. С. 5–9.

6. Плахотнюк Н.П. Сутність, зміст та структура готовності майбутніх учителів до інноваційної діяльності. Житомирський державний університет імені Івана Франка URL: <http://eprints.zu.edu.ua/6776/1/09pnpszs.pdf>.

7. Потконяк Н.М. Реформи і перспективи розвитку середнього образования. Перспективы: вопросы образования, 1988. № 3. С. 15

8. Шевцова О.М. Психологічний супровід професійно-особистісного розвитку вчителя в умовах інноваційної діяльності: наук.-метод. посіб. Київ: ун-т імені Бориса Грінченка, 2015. 128 с.

9. Шихненко К.І. Роль учителів-агентів змін у формуванні готовності школи до інновацій: з досвіду зарубіжних досліджень шкільних реформ Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2015. № 1. С. 42–51.

10. Lovingfoss D. Preparation, practice, and program reform : Crafting the University of Maryland's five-year, multicategorical undergraduate program in special education. Journal of Special Education. 2001. Vol. 35. P. 105–114.

УДК 159.9.07-351.74

## ЕМПІРИЧНІ ПОКАЗНИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ОФІЦЕРІВ-КІНОЛОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Софіян Д.В., старший викладач  
кафедри кінології

*Національна академія Державної прикордонної служби України  
імені Богдана Хмельницького*

У статті обґрунтовано проблему структури психологічної готовності офіцерів-кінологів до професійної діяльності. Подано та проаналізовано емпіричні показники мотиваційно-цільового, діяльнісно-операційного, емоційно-вольового та рефлексивно-контрольного компонентів.

**Ключові слова:** психологічна готовність офіцерів-кінологів до професійної діяльності, мотиваційно-цільова готовність, діяльнісно-операційна готовність, емоційно-вольова готовність, рефлексивно-контрольна готовність.

В статье обоснована структура психологической готовности офицеров-кинологов к профессиональной деятельности. Представлены и проанализированы эмпирические показатели мотивационно-целевого, деятельностно-операционного, эмоционально-волевого и рефлексивно-контрольного компонентов.

**Ключевые слова:** психологическая готовность офицеров-кинологов к профессиональной деятельности, мотивационно-целевая готовность, деятельностно-операционная готовность, эмоционально-волевая готовность, рефлексивно-контрольная готовность.

Sophiyan D.V. THE EMPIRICAL DATA OF PSYCHOLOGICAL READINESS OF OFFICERS-CYNOLOGISTS TO PROFESSIONAL ACTIVITY

The article substantiates the problem of the structure of psychological readiness of officers-cynologists to professional activity. The empirical data of the motivational-target, activity-operational, emotional-volitional and reflexive-control components are presented and analyzed.

**Key words:** psychological readiness of officers-cynologists to professional activity, motivation-target readiness, activity-operational readiness, emotional-volitional readiness, reflexivity and control readiness.

**Постановка проблеми.** Події останніх років показують, наскільки важливою є готовність військовослужбовців до роботи в екстремальних умовах, їх уміння успішно протистояти впливу різноманітних стресогенних чинників, зберігаючи при цьому високу працездатність. Реалізацію професійного рівня підготовки в екстремальних умовах із найменшими психологічними втратами забезпечує стан психологічної готовності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Підготовка військовослужбовців-кінологів до професійної діяльності є скла-

довою частиною морально-психологічного забезпечення і представляє собою комплекс безперервно здійснюваних заходів щодо формування, зміцнення і розвитку у військовослужбовців психологічних якостей, що забезпечують їх високу психологічну стійкість і готовність виконувати службові завдання в будь-яких умовах. Проблемою підготовки кінологів в Україні займалися такі дослідники, як: О. Богданюк, М. Герасимов, Є. Горбачов, С. Кубицький, О. Щербаков та ін. Так, О. Богданюк звертає увагу на наявність елементарних