



ISSN 2072-8468

ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

<http://elibrary.miu.by/journals!/item.iot.html>

Романюк, И.Н. Тренинговые технологии в формировании профессиональной компетенции специалистов воспитательной и социально-психологической работы / И.Н. Романюк // Инновационные образовательные технологии. – 2014. – № 1 (37). – С. 36–42.

УДК 378.14

ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Романюк И.Н.^a

Аннотация

В процессе обучения военный специалист имеет возможность выбора схем, методов и форм работы, которые наиболее соответствуют его индивидуальным особенностям. Приоритетным направлением лично-ориентированной парадигмы обучения и воспитания является формирование у будущих офицеров-воспитателей методических навыков проведения мероприятий боевой подготовки, учебно-боевой деятельности, воспитательной и правовой работы, повседневной служебной деятельности.

Ключевые слова: тренинговые технологии, офицер-воспитатель, профессиональные компетентности.

Веб: <http://elibrary.miu.by/journals!/item.iot/issue.37/article.6.html>

Поступила в редакцию: 06.02.2014.

TRAINING METHODS IN DEVELOPING PROFESSIONAL COMPETENCE AMONG SPECIALISTS IN EDUCATIONAL AND PSYCHOSOCIAL WORK

Romanyuk I.N.^a

Abstract

A military specialist can choose among different teaching methods and forms of work which are more suitable for this person's individual qualities. The key directions of the personality-centered education of the future officers are the forming of methodical skills to organize combat training, educational and combat activity, legal work and everyday military service.

Keywords: training technologies, officer-educator, professional competence.

Web: <http://elibrary.miu.by/journals!/item.iot/issue.37/article.6.html>

Received: 06.02.2014.

^a Романюк Игорь Николаевич,
кандидат педагогических
наук, доцент, заведующий
кафедрой социальной педагогики
и информационных технологий
в образовании Национального
университета биоресурсов и при-
родопользования Украины
Romanyuk Ihor,
PhD in Pedagogics, Associate
Professor, head of the Department of
social pedagogics and information
technologies in education, National
University of Life and Environmental
Sciences of Ukraine,
inromanyk@gmail.com

Постановка задачи в общем виде

Подготовка военных специалистов осуществляется в единой системе военного образования Украины. Выпускник (слушатель, курсант, студент) высших военных учебных заведений и военно-учебных подразделений высших учебных заведений (далее — ВВУЗ и ВУП ВУЗ) должен быть подготовлен к самостоятельному овладению новейшими технологиями в военно-профессиональной области, быть способным к продуктивной творческой деятельности, принятию и реализации грамотных, обоснованных решений.

Учебно-воспитательный процесс в ВВУЗ и ВУП ВУЗ строится с учетом специфики военно-профессиональной деятельности. Составной частью военно-профессиональной деятельности является военно-профессиональная подготовка (далее — ВПП) слушателей (курсантов, студентов). Военно-профессиональная подготовка является самостоятельной интегративной системой, состоящей из взаимосвязанных подсистем: гуманитарной, социально-экономической, фундаментальной и профессионально-ориентированной. Особенности этой системы мы считаем единство и вариативность теоретической и практической составляющей обучения и организации психолого-педагогического взаимодействия научно-педагогических работников, руководства ВВУЗ и ВУП ВУЗ в процессе подготовки специалистов воспитательной и социально-психологической работы (далее — ВСПР) для Вооруженных Сил Украины.

Анализ последних исследований и публикаций

Основополагающие проблемы теории инновационных процессов в образовании рассматривались в научных трудах П.Я. Гальперина, В.В. Давыдова, В.И. Загвязинского, М.И. Махмутова; вопросы моделирования и компьютеризации обучения, программированного обучения — в студиях Ю.К. Бабанского, В.П. Беспалько, Б.С. Гершунского, И.Я. Лернера, Н.Ф. Талызина; принципы системной интеграции информационных технологий в учебный процесс и формирование на их основе информационной образовательной среды высшего учебного заведения исследованы в научных исследованиях Ю.М. Рашкевич.

Современными исследователями системы военного образования Украины (А.В. Барабанщиков, П.А. Корчемный, Н.И. Науменко, Н.И. Нецадим, Г.Д. Темко, В.В. Ягупов [5, 8, 9, 11]) раскрыта методология военной педагогики, закономерности и принципы подготовки военных

специалистов. Подходы в процессе формирования профессиональной компетентности специалистов ВСПР описаны в работах В.И. Алещенко, Б.П. Андресюка, О.В. Бойко, В.Г. Безбаха, В.Н. Вилко, В.Н. Грицюка, А.В. Копаницы, А.А. Кобзаря, В.И. Оседло, Н.П. Ротаня [1, 2, 3, 4, 6, 10].

С.М. Левченко исследована специфика личностно-ориентированного воспитания в высшем военном учебном заведении. По автору, процесс обучения и воспитания слушателей (курсантов, студентов) проходит в круглосуточной военно-профессиональной деятельности и требует доминирования индивидуальных над групповыми и фронтальными формами аудиторной и внеаудиторной работы, моделирования соответствующей воспитательной среды [7].

Цель статьи — выбор путей внедрения и использования тренинговых технологий обучения в учебно-воспитательный процесс подготовки офицеров воспитательной и социально-психологической работы Вооруженных Сил Украины.

Изложение основного материала

Совершенствование учебно-воспитательного процесса предусматривает внедрение соответствующих форм в организацию обучения, развитие личностно-ориентированных форм обучения, применение инновационных подходов, в том числе технологии проблемного обучения, внедрение интегрированных учебных курсов, применение информационных технологий, а также научно-методическое обеспечение и психологическое сопровождение системы подготовки военных специалистов.

Общеизвестно, что в основе технологии проблемного обучения лежат психологические закономерности проблемной ситуации и исследовательский принцип теории познания [3, с. 107]. Проблемно-диалектическое изучение фундаментальных и военно-специальных дисциплин позволяет слушателям (курсантам, студентам) представить предметные и социальные аспекты их будущей профессиональной деятельности. Решение учебных задач и ситуационное моделирование позволяют сконструировать обстановку, максимально приближенную к реальной и отработать алгоритм решения конкретных задач.

Каждый элемент организации и обеспечения учебной, воспитательной, профессиональной и других видов деятельности, в первую очередь, должен быть направлен на формирование у слушателей (курсантов, студентов) четко обозначенной мо-

дели будущей военно-профессиональной деятельности с ее нормами, ценностями и идеалами.

В процессе обучения военный специалист имеет возможность выбора схем, методов и форм работы, которые наиболее соответствуют его индивидуальным особенностям. Именно поэтому, одним из приоритетных направлений личностно-ориентированной парадигмы обучения и воспитания в видовом ВВУЗе является формирование у слушателей (курсантов, студентов) методических навыков проведения мероприятий боевой подготовки, учебно-боевой деятельности, воспитательной и правовой работы, повседневной служебной деятельности.

Для оптимизации психолого-педагогического взаимодействия научно-педагогических работников, слушателей (курсантов, студентов) рекомендуется выделить следующие направления:

— переход от индивидуально-общего к совместно-взаимодействующему типу организации учебно-воспитательного процесса (групповые формы обучения, деловые игры, круглые столы, «мозговые штурмы», демонстрационные эксперименты, дискуссии и т.п.);

— обеспечение преемственности педагогического взаимодействия научно-педагогических работников и слушателей (курсантов, студентов), постепенный обмен между ними социально-ролевых функций;

— оценка удовлетворенности научно-педагогических работников и слушателей (курсантов, студентов) педагогическим взаимодействием и выявление проблем, мешающих эффективному ходу этого процесса;

— научно-методическое обеспечение и психологическое сопровождение (диагностика, консультация, психокоррекция и т.п.) педагогического взаимодействия;

— проведение анализа и оценки результатов педагогического взаимодействия и корректировки его течения.

На сегодняшний день в ВВУЗах и ВУП ВУЗов получают массовое распространение тренинговые технологии обучения, что объясняется преимуществами групповой работы над традиционными дидактическими методами и формами.

В развитии профессиональной компетентности офицеров ВСИП выделяются следующие преимущества такого метода.

Во-первых, групповой опыт профессиональной деятельности, актуализированный в ходе тренинга, помогает решению межличностных проблем: слушатель (курсант, студент) избегает непродуктивного

замыкания в самом себе со своими трудностями, обнаруживает, что его личностные и профессиональные проблемы также присущи другим. Для многих участников тренинга такие открытия становятся мощным фактором, способствующим их дальнейшему успешному развитию.

Во-вторых, группа — это миниатюрная военно-социальная среда, в которой строится профессиональная деятельность офицера воспитательной и социально-психологической работы. Это делает очевидными такие факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм; в группе моделируется система взаимоотношений и взаимосвязей, характерных для повседневной жизни, реальной профессиональной деятельности в военно-социальной среде. Это дает возможность в условиях психологической безопасности увидеть и проанализировать закономерности профессионального взаимодействия, собственного поведения и поведения других, «скрытые» в реальных условиях.

В-третьих, возможность получения обратной связи и поддержки от слушателей (курсантов, студентов) с аналогичными проблемами: обратная связь позволяет увидеть свое отражение в глазах других слушателей, понимают суть твоих переживаний, поскольку сами они переживают почти то же самое.

В-четвертых, в группе слушатель (курсант, студент), формируя и развивая новые способности, может экспериментировать с различными стилями профессионального взаимодействия среди равных партнеров: если в реальной жизни такое экспериментирование всегда связано с риском непонимания, неприятия и даже наказания, то тренинговые группы выступают как своеобразный «психологический полигон», где можно попробовать использовать новые модели поведения, научиться по-новому относиться к себе и подчиненным.

В-пятых, в группе слушатели (курсанты, студенты) могут попробовать себя в роли другого человека для лучшего ее понимания и самопонимания, а также для усвоения новых эффективных способов и форм поведения, которые используются участниками группы; возникающие в результате этого эмоциональная связь, сопереживание, эмпатия способствуют личностному росту и развитию самосознания.

В-шестых, взаимодействие в группе создает определенное напряжение, которое помогает проявить психологические проблемы участников при выполнении ими профессиональной деятельности. Психологическое напряжение в группе может играть конструктивную роль в разви-

тии групповых процессов; задача руководителя не дать ей выйти из-под контроля и разрушить продуктивные взаимоотношений в группе.

В-седьмых, группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания, в других условиях, чем в группе через других людей, эти процессы в полной мере невозможны в реальной деятельности. Открытие себя другим и открытие себя самому себе позволяют понять, изменить и развивать уверенность в себе.

Основными задачами тренинга являются:

1. Мотивация и формирование положительного отношения его участников.

2. Формирование системы представлений личности офицера.

3. Формирование способностей, под которыми мы понимаем свойство будущего офицера-воспитателя успешно управлять своим поведением на основе применения сформированных профессиональных представлений, отношений и навыков, в соответствии с условиями конкретной ситуации.

Последние исследования доказывают наличие общих закономерностей достижения эффективности тренинга, независимо от его теоретической и методологической направленности. Определение и обоснование этапов возникновения и закрепления эффекта тренинга можно представить так:

— выявление и изъятие из внешнего плана неконструктивных элементов и моделей поведения;

— создание нового эталона эффективного поведения во внешнем плане;

— модификация поведения участников тренинга в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане [6].

Практическое достижение цели тренинга происходит путем проведения групповой работы с использованием определенных ее методов. Тренинг не исключает возможность использования таких традиционных дидактических методов как лекции, семинары, беседы, но акцент в нем делается на использование активных методов групповой работы. Разнообразие активных методов, по нашему мнению, связано с формами их использования. Так, групповая дискуссия может осуществляться и в форме анализа конкретных ситуаций, и в виде «мозгового штурма», и в форме группового самоанализа в зависимости от конкретных целей и задач, решаемых в ходе тренинга. В данном случае имеет место применение различных приемов (упражнений, техник) и методик.

Основной метод здесь один — групповая дискуссия. Аналогичные примеры можно привести и в отношении игровых методов.

В соответствии с задачами тренинга, базовыми методами, пронизывающими каждое из его занятий, являются групповые дискуссии, игровые методы и психотехнические упражнения.

Групповая дискуссия как метод по своей процедуре является коллективным обсуждением какой-либо проблемы, позволяет прояснить мысли, позиции, социальные установки участников тренинга. В тренинге групповая дискуссия может быть использована как в целях предоставления возможности участникам увидеть проблему с разных сторон (это уточняет взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации от ведущего и других членов группы), и как способ групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний (это усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие участников). Между этими целями есть целый ряд других промежуточных целей, например, актуализация и разрешение скрытых конфликтов и устранение эмоциональной предвзятости в оценке позиции партнера путем открытых суждений или предоставление возможности участникам проявить свою компетентность, и тем самым удовлетворить потребность в признании и уважении.

Кроме того, для других направлений тренингов не меньшее значение приобретают *игровые методы*, включающие имитационные, деловые, ролевые, творческие и организационно-деятельностные игры. Рассмотрим некоторые из них.

Имитационные игры — это особый вид учебных, производственных, управленческих и развивающих интерактивных игр, моделирующих только определенные элементы среды и интеллектуальной деятельности участников, которые создают многоаспектные условия для взаимодействия и коллективного принятия решения на основе индивидуальных подходов.

В системе развития профессиональной компетентности будущих офицеров ВСПР могут использоваться интерактивные интеллектуальные имитации (среда моделируется произвольно автором игр), где результатом игрового взаимодействия является разноплановые профессиональные или управленческие решения. Специфика имитационных игр заключается в том, что они построены на взаимодействии участников, на индивидуальном и коллективном принятии решений в условиях неопределенности и отсутствия пол-

ной информации. Такие игры способствуют развитию культуры делового общения, умений вести переговоры, выражать и обосновывать свои мысли, осуществлять эффективное и конструктивное взаимодействие за счет многократного повторения техник, где моделируются процессы обмена информацией, ее восприятие и понимание, а также осуществления групповых и межгрупповых дискуссий.

Деловая игра, которая используется в тренинговой работе, по мнению В.В. Ягупова, выполняет следующие функции:

- учебную (расширение и систематизация теоретических знаний, закрепление практических навыков и умений, приведение их в определенную систему);

- развивающую (развитие психических познавательных, эмоциональных и волевых процессов, общих навыков и умений профессиональной деятельности, культуру межличностного взаимодействия);

- коммуникативную (формирует и развивает основные навыки и умения общения с партнерами, культуру слушать и выражать свои мысли, умение взаимодействовать с другими людьми);

- психотехническую (формирует первичную культуру психофизиологической подготовки организма и психики к активному межличностному взаимодействию в управленческой деятельности);

- релаксационную (снятие эмоциональной и волевой напряженности, возникающей в условиях интенсивной учебной деятельности);

- разрешительную (способствует получению удовольствия участниками от игровой формы и реализации в ней собственных намерений и амбиций) [4, с. 15].

Сущность *деловой игры* состоит в воспроизведении предметного и социального содержания конкретной профессиональной деятельности, моделировании основных условий и системы отношений, которые являются характерными для этой деятельности. Они разворачиваются на имитационной модели, которая воспроизводит динамику конкретного проблемного момента профессиональной деятельности [11].

В *ролевой игре* предметом изучения являются, прежде всего, закономерности межличностного взаимодействия. Ролевая игра — это метод расширения опыта ее участников через предъявление им неожиданной конфликтной ситуации, в которой предлагается определить эффективные пути ее решения посредством принятия позиции (роли) определенного персонажа.

По сути, ролевая игра — это та же групповая дискуссия, но «в лицах», где каждому

из участников предлагается сыграть роль в соответствии с их собственными представлениями о характере и манере поведения персонажа. В условиях такой игры, наряду с описанием ситуации, предоставляется инструкция каждому участнику, где раскрывается, как вести свою роль, какой стратегии придерживаться, какой характер изображать, какие интересы отстаивать и каких целей добиваться. При этом участники разыгрывают свои роли в соответствии с собственными представлениями о том, как действовать в установленных условиях.

Творческие игры — это определенным образом организованное взаимодействие, которое формирует наиболее оптимальные стратегии и тактики деятельности руководителей по решению нестандартных, творческих задач. Они стимулируют активность и интуитивное мышление участников тренинга в процессе поиска идей, предположений, способствуют интегрированию собранной информации, и на этой основе значительно повышают эффективность принимаемых.

Они применяются для отработки и накопления большого количества идей, для развития сообразительности и активности в процессе решения квазиуправленческих задач. Они могут быть использованы, с одной стороны как творческий элемент других игровых методов (имитационных и деловых игр), а с другой — самостоятельно, как специфические нестандартные методы развития инновационного мышления, актуализации творческого потенциала участников тренинга.

Наиболее широко в практике тренинговой работы подготовки руководителей применяются такие методы творческих игр, как мозговой штурм, методы синектики, ассоциаций, ключевых вопросов и др.

Следующим методом активного игрового взаимодействия является *организационно-деятельностные игры*, которые используются для решения сложных социально-профессиональных проблем, когда применение традиционных средств их решения невозможно или неэффективно и для поиска творческих подходов необходимо привлечение специалистов разного профиля. Игра базируется на основе исходной информации о состоянии реальной военно-социальной системы, предоставляется реальным участникам управленческого конфликта.

Выводы

Таким образом, в практике проведения тренингов применяются различные активные методы, которые позволяют достигать

поставленої цілі. По нашому мнению, поєднання в тренінгу на основі загальних принципів психотехнічних вправ по розвитку окремих управлінських навичок і умінь з ігровими методами рішення квазіуправлінських завдань і забезпеченням ціленаправленої групової дискусії по їх результатам, дозволить сприяти розвитку учасників тренінгу в напрямку формування їх професійної компетентності.

Управління розвитком професійної компетентності здійснюється опосередковано, шляхом створення відповідної суб'єктно-розвиваючої середовища і надання слухачам (курсантам, студентам) в ході рішення проблемної професійної ситуації такої інформації, яка може служити осно-

вою для виробки і закріплення відповідних професійних компетенцій майбутньої військово-професійної діяльності. Вибір квазіпрофесійних завдань і їх структурування згідно професійних компетенцій офіцера ВСПР, повинні сприяти активності слухачів (курсантів, студентів), розкриттю їх особистого і професійного досвіду, інтелектуально-творчого і емоційно-соціального потенціалу.

Проведене дослідження не виснажує всіх аспектів даної педагогічної проблеми. Далішньої наукової розробки потребують питання системного аналізу процедури формування умов для інноваційної педагогічної діяльності в ВВУЗ і ВУП ВУЗ.

Література / References

1. Алещенко, В.І. Патріотичне і гуманістичне виховання військової інтелігенції: сутність, взаємозв'язок, стан, проблеми / В.І. Алещенко // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. — К.: ВЦ «Просвіта», 2003. — С. 9–18.
Aleshchenko, V.I. Patriotichne i humanistichne vikhovannya viyskovoї inteligentsii: sutnist, vzayemozvyazok, stan, problemi / V.I. Aleshchenko // Materiali Vseukrainskoi naukovo-praktichnoi konferentsii. — K.: VTs "Prosvita", 2003. — P. 9–18.
2. Безбах, В.Г. Деякі аспекти історичного досвіду вітчизняного військово-патріотичного виховання / В.Г. Безбах // Патріотичне і гуманістичне виховання військової інтелігенції: сутність, взаємозв'язок, стан, проблеми: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. — К.: ВЦ «Просвіта», 2003. — С. 52–58.
Bezbagh, V.G. Deyaki aspekti istorichnogo dosvidu vitchiznyanogo viyskovo-patriotichnogo vikhovannya / V.G. Bezbagh // Patriotichne i humanistichne vikhovannya viyskovoї inteligentsii: sutnist, vzayemozvyazok, stan, problemi: Materiali Vseukrainskoi naukovo-praktichnoi konferentsii. — K.: VTs "Prosvita", 2003. — P. 52–58.
3. Біжан, І.В. Організація навчально-виховного процесу, методичної і наукової роботи у вищій військовій школі: підручник / І.В. Біжан. — Харків: ХВУ, 2001. — 410 с.
Bizhan, I.V. Organizatsiya navchalno-vikhovnogo protsessu, metodichnoi i naukovoї roboti u vishchii viyskovii shkoli: pidruchnik / I.V. Bizhan. — Kharkiv: KhVU, 2001. — 410 p.
4. Військове виховання: історія, теорія та методика: навч. посібник [за ред. В.В. Ягупова]. — К.: "Graphic&Design", 2002. — 560 с.
Viyskove vikhovannya: istoriya, teoriya ta metodika: navch. posibnik [za red. V.V. Yagupova]. — K.: "Graphic&Design", 2002. — 560 p.
5. Кобзар, А.О. Державницька ідеологія: проблеми ідеологічної роботи держави / А.О. Кобзар // Матеріали науково-практичної конференції «Соціально-економічні, психологічні та історичні аспекти трансформації Збройних Сил України». — К.: НАОУ, 2008. — С. 234–237.
Kobzar, A.O. Derzhavnitska ideologiya: problemi ideologichnoi roboti derzhavi / A.O. Kobzar // Materiali naukovo-praktichnoi konferentsii "Sotsialno-ekonomichny, psikhologichni ta istorichni aspekti transformatsii Zbroynikh Sil Ukraini". — K.: NAOU, 2008. — P. 234–237.
6. Корчемный, П.А. Военная психология: методология, теория, практика [монография] / П.А. Корчемный. — М.: Воениздат, 2008. — 280 с.
Korchemnyy, P.A. Voennaya psikhologiya: metodologiya, teoriya, praktika [monografiya] / P.A. Korchemnyy. — M.: Voenizdat, 2008. — 280 p.
7. Левченко, С.М. Цілі завдання і зміст формування готовності майбутніх магістрів військово-соціального управління у ВВНЗ до управлінської діяльності / С.М. Левченко // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми; Зб. наук. пр. — Київ—Вінниця: ДОВ Вінниця, 2004. — Вип. 5. — С. 410–417.
Levchenko, S.M. Tsili zavdannya i zmist formuvannya gotovnosti maybutnikh magistriv viyskovo-sotsialnogo upravlinnya u VVNZ do upravlinskoї diyalnosti / S.M. Levchenko // Suchasni informatsiyni tekhnologii ta innovatsiyni metodiki navchannya v pidgotovtsi fakhivtsiv: metodologiya, teoriya, dosvid, problemi; Zb. nauk. pr. — Kiiv—Vinnitsya: DOV Vinnitsya, 2004. — Vip. 5. — P. 410–417.
8. Нещадим, М.І. Військова освіта в Україні: історія, теорія, методологія, практика: Монографія / М.І. Нещадим. — К.: ВПЦ «Київський університет», 2003. — 852 с.
Neshchadim, M.I. Viyskova osvita v Ukraini: istoriya, teoriya, metodologiya, praktika: Monografiya / M.I. Neshchadim. — K.: VPTs "Kiivskiy universitet", 2003. — 852 p.

9. Осьодло, В.І. Патріотичне виховання військової інтелігенції у ВНЗ України / В.І. Осьодло // «Патріотичне і гуманістичне виховання військової інтелігенції: сутність, взаємозв'язок, стан, проблеми»: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. – К.: ВЦ «Просвіта», 2003. – С. 96–102.
Osyodlo, V.I. Patriotichne vikhovannya viyskovoї inteligentsii u VNZ Ukraini / V.I. Osyodlo // "Patriotichne i humanistichne vikhovannya viyskovoї inteligentsii: sutnast, vzayemozvyazok, stan, problemi": Materiali Vseukrainskoi naukovo-praktichnoi konferentsii. – K.: VTs "Prosvita", 2003. – P. 96–102.
10. Ротань, М. Етика військового керівника / М. Ротань // Народна армія. – 1999. – 19 лютого.
Rotan, M. Etika viyskovogo kerivnika / M. Rotan // Narodna armiya. – 1999. – 19 lyutogo.
11. Темко, Г.Д. Виховна робота в Збройних силах України: історія і сучасність: монографія / Г.Д. Темко. – К.: Варта, 1996. – 147 с.
Temko, G.D. Vikhovna robota v Zbroynikh silakh Ukraini: istoriya i suchasnist: monografiya / G.D. Temko. – K.: Varta, 1996. – 147 p.