

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ

не таємно

(Гриф обмеження доступу)

Прим. № _____

Навчально-науковий інститут воєнної історії

Кафедра суспільних наук

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

майора

БАРАНЕЦЬКОЇ

Марини Анатоліївни

Тема: “Розвиток мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти”

Керівник: _____ доктор філософії

_____ полковник Олег РИБЧУК

(підпис)

“ ____ ” _____ 20__ року

До захисту допускається.

Начальник кафедри доктор психологічних наук, професор

полковник Олег ХМІЛЯР

(підпис)

“ ____ ” _____ 20__ року

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ**КАФЕДРА СУСПІЛЬНИХ НАУК**НЕ ТАЄМНО**“ЗАТВЕРДЖУЮ”**

Начальник кафедри суспільних наук

полковник

Олег ХМІЛЯР

“ ____ ” _____ 202_ р.

ЗАВДАННЯ

на магістерську роботу

майора Баранецької Марини Анатоліївни

(військове звання, прізвище, ім'я та по батькові)

1. Тема: Розвиток мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти.

Закріплена наказом начальника університету від “27” 10 2022 року № 387

2. Мета дослідження: Обґрунтувати та розробити педагогічну модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти.

3. Рекомендована література: 1). Кауфман Скотт. За межами піраміди потреб : новий погляд на самореалізацію. / пер. Анна Марховська. Київ : Лабораторія, 2021. 395. 2). Мучинськи Пол. Психологія Професія Кар'єра. 2004. 539 с. 3). Педагогічна майстерність: Підручник / І.А. Зязюн, Л.В. Крамущенко, І.Ф. Кривонос та ін.; За ред. І. А. Зязюна. Київ : Вища шк., 1997. 349 с. 4). Синергетика і освіта : монографія / за ред. В.Г. Кременя. Київ : Інститут обдарованої дитини, 2014. 348 с. 5). Professional Military Education. A Cross-Cultural Survey / Ed. by Duraid Jalili and Hubert Annen. – Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Warszawa, Wien, 2019. 234 p. 5). MC 458/3. Education, Training, Exercise and Evaluation Policy, NATO. – URL: <https://www.act.nato.int> 6). Руснак І., Мірненко В., Кас'яненко М. Інноваційна військова освіта: стан та перспективи розвитку. *Військова освіта : Збірник наукових праць № 2 (44)*. Київ : НУОУ, 2021 с. 9-20.

4. Основні питання: 1). Теоретичні підходи до організації професійного розвитку та саморозвитку викладачів вищої військової школи. 2). Педагогічна модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти. 3). Емпіричне дослідження мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти.

5. До захисту подати: обґрунтовану та розроблену педагогічну модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти.

6. Термін виконання магістерської роботи:

подання закінченої роботи керівнику "10" травня 2024 р.

подання роботи на рецензію "12" травня 2024 р.

7. Дата видачі завдання: "20" жовтня 2022 р.

Керівник: полковник Олег РИБЧУК

"__" _____ 202__ р.

Завдання одержала: майор Марина БАРАНЕЦЬКА

"__" _____ 202__ р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ШКОЛИ..	12
1.1 Філософські та загальнонаукові підходи до організації професійного розвитку та саморозвитку фахівців з вищою освітою.....	12
1.2 Психолого-педагогічні аспекти професійного розвитку викладачів вищої військової школи.....	18
1.3 Аналіз сучасного досвіду професійного розвитку та саморозвитку викладачів вищих військових навчальних закладів.....	24
РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ВВНЗ УКРАЇНИ ДО АКАДЕМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ КРАЇН НАТО У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ.....	28
2.1. Особливості академічного співробітництва викладачів ВВНЗ України з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти.....	28
2.2. Психолого-педагогічні умови розвитку мотивації викладачів вищих військових навчальних закладів.....	33
2.3. Педагогічна модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО.....	47
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ВВНЗ УКРАЇНИ ДО АКАДЕМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ КРАЇН НАТО У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ.....	52
3.1 Результати емпіричного дослідження мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн	

НАТО.....	52
3.2 Методичні рекомендації щодо розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти	60
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Широкомасштабна збройна агресія російської федерації висунула концептуально нові вимоги до викладачів вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ), які повинні постійно бути налаштовані на оновлення та збагачення професійного досвіду, який підкріплюється відповідними ціннісними орієнтаціями.

Обмін передовим досвідом професійних військових навчальних закладів в розрізі академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти набуває все більшої значущості.

Зміна геополітичних умов і загроз, які виникають в сучасному світі змушує країни шукати нові шляхи співпраці в області військової освіти і співробітництва. Академічне співробітництво з країнами НАТО може сприяти підвищенню якості та рівня професійної військової освіти в Україні.

У нормативних документах – Законі України “Про освіту” (2017) [39], “Про вищу освіту” (2014) [37], Концепції розвитку педагогічної освіти (2018) [38] тощо – зазначено: найбільш успішними на ринку праці в найближчій перспективі будуть фахівці, здатні навчатися впродовж життя, критично мислити, ставити цілі та досягати їх, працювати в команді, спілкуватися у полікультурному середовищі та виявляти сформованість інших сучасних компетентностей.

Також не випадково однією з основних визначених цілей вищої освіти зазначених у Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки [40] є поглиблення співробітництва між закладами вищої освіти.

Зважаючи на важливість професійної військової освіти та її ключову роль у формуванні кваліфікованих і дисциплінованих кадрів для військової сфери, питання організації професійного розвитку та саморозвитку викладачів вищої військової школи стає актуальним. Військові викладачі, з одного боку, повинні мати високу фахову підготовку, здатність ефективно

передавати знання та навички своїм слухачам і формувати в них лідерські якості. З іншого боку, вони також мають постійно розвивати свій рівень професійної компетентності в умовах швидких змін у військовій сфері та освітньому процесі. Саме тому особливої **актуальності** набуває проблема мотивації до професійного розвитку викладачів вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ). Сучасна військова освіта зазнає швидких змін і трансформацій у зв'язку з розвитком технологій, геополітичними викликами та суспільними очікуваннями, і викладачам вищих військових шкіл потрібно постійно вдосконалювати (розвивати) компетентність у відповідності до сучасних стандартів та вимог, адже від їхньої підготовки залежить якість підготовки військових кадрів, та відповідно безпека країни.

Професійна діяльність сучасних викладачів вищої військової школи у світлі розвитку динамічних змін і складних викликів ускладнюється та наповнюється новим змістом. Вимоги щодо постійного особистісного й професійного зростання є чи не найважливішими для професії педагога. Адже саме професія педагога пов'язана із представленням для широкого загалу всіх новітніх досягнень з метою забезпечення прогресивного розвитку. Для цього викладачі ВВНЗ повинні самі досягати високого рівня, що стає можливим лише завдяки невтомній праці над собою. Мотивація до саморозвитку є не менш важливою, оскільки вона дозволяє викладачам не тільки вдосконалювати свої навички, але й створювати умови для постійного покращення навчального процесу.

Проблему мотивації саморозвитку викладачів досліджували: Ж. Вірна, Л. Омельченко, С. Занюк, Н. Пророк. Шляхи професійного самовдосконалення та саморозвитку розкрито в наукових працях В. Бондаря, П. Гусака, І. Зязюна, В. Кременя, О. Романовського та ін. Питання взаємозв'язку професіоналізму та розвитку особистості педагога розкрито у працях С. Гончаренка, О. Дубасенюк, І. Зязюна, Н. Кузьминої, С. Максименка, Н. Ничкало, Л. Паламарчук, І. Підласого, О. Сухомлинської, М. Шеремет та ін. Окремі аспекти самореалізації педагога досліджували

В. Моляко, Т. Сущенко, його безперервний професійний саморозвиток – Р. Гуревич, Н. Протасова, В. Фрицюк.

Проблеми самоактуалізації та саморозвитку розглянуто в зарубіжних працях Р. Бернса, Ш. Бюлер, Е. Еріксона, А. Маслоу, Г. Олпорта, К. Роджерса.

Питання академічного співробітництва висвітлено у дослідженнях: О. Будник, Н. Дем'яненко, О. Дубасенюк, М. Євтуха, І. Зязюна, Н. Киричук, В. Лугового.

Враховуючи актуальність окресленої проблеми нами обрано тему дослідження: “Розвиток мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти”.

Об'єкт дослідження – процес професійного розвитку та саморозвитку викладачів ВВНЗ.

Предмет дослідження – педагогічна модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО.

Мета магістерської роботи – обґрунтувати та розробити педагогічну модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти.

Для досягнення мети **визначено такі завдання** дослідження:

1. Проаналізувати теоретико-методологічні засади організації професійного розвитку та саморозвитку викладачів вищої військової школи.
2. Обґрунтувати та розробити педагогічну модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти.
3. Підготувати методичні рекомендації щодо розвитку мотивації викладачів ВВНЗ до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти.

Для досягнення поставленої мети та завдань дослідження було використано комплекс **методів**:

теоретичні – аналіз та узагальнення теоретичних підходів до організації професійного розвитку та саморозвитку викладачів; порівняння та систематизація наукових джерел, конкретизація рекомендацій щодо реалізації на практиці.

емпіричні – педагогічний експеримент (констатувальний) – для визначення ставлення та мотивації викладачів до академічного співробітництва з вищими військовими навчальними закладами країн НАТО.

Наукова новизна роботи полягає в комплексному підході до вивчення мотивації викладачів ВВНЗ України, визначенні психолого-педагогічних умов, обґрунтуванні та розробленні педагогічної моделі, що сприяє розвитку мотивації до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО і може бути використана для підвищення якості професійної військової освіти в Україні.

Практичне значення. Результати дослідження можуть бути використані для розробки стратегії академічного співробітництва з країнами НАТО, оптимізації навчальних програм військових навчальних закладів, покращення процесу міжнародного співробітництва шляхом зменшення бюрократичних перешкод, розробки програм підвищення кваліфікації викладачів та визначення пріоритетних напрямків розвитку військової освіти в Україні з урахуванням світових стандартів.

Апробація результатів дослідження. Матеріали магістерської роботи висвітлювались під час виступів на науково-практичній конференції “Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах” (м. Київ, Національний університет оборони України, 1 грудня 2022 року), науково-практичній конференції “Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах” (м. Київ, Національний університет оборони України, 23 листопада 2023 року

та на VI Міжнародній науковій конференції “Наукові тренди постіндустріального суспільства” (м. Івано-Франківськ, Інститут науково-технічної інтеграції та співпраці, 26 квітня 2024 року). Результати дослідження відображено у трьох публікаціях:

1. Баранецька М.А. Зміцнення мотивації викладачів вищих військових навчальних закладів України до професійного розвитку та академічна взаємодія з навчальними закладами країн НАТО. Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах: матеріали наук.-практ. конф. (23 листоп. 2023 року). Київ: НУОУ, 2023. С.205-208.

2. Голда М.А. Мотивація до підвищення професійної компетенції викладачів ВВНЗ на рівні потреб сучасності. Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах: матеріали наук.-практ.конф. (1 груд. 2022 року). Київ: НУОУ, 2022. С.250-251

3. Рибчук О., Баранецька М. Особливості розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до міжнародного академічного співробітництва. Наукові тренди постіндустріального суспільства: зб. наук. праць (за матеріалами VI Міжнародної наук. конф. від 26 квіт. 2024 року) Івано-Франківськ: Інститут науково-технічної інтеграції та співпраці, 2024. С. 214-220.

Структура роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний текст роботи викладено на 69 сторінках, загальний обсяг роботи 79 сторінок. Ілюстративний матеріал подано у 6 таблицях і на 4 рисунках. Бібліографія містить 54 найменувань.

У вступі обґрунтовано актуальність обраної теми, визначено науковий апарат дослідження, стисло схарактеризовано структуру роботи й отримані результати.

У першому розділі розкрито теоретико-методологічні основи організації професійного розвитку та саморозвитку викладачів вищої військової школи, проведено аналіз, синтез та порівняння наукових джерел.

У другому розділі визначено психолого-педагогічні умови, обґрунтовано й розроблено педагогічну модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти.

У третьому розділі висвітлено результати емпіричного дослідження мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти, сформульовано методичні рекомендації щодо практичного використання.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ШКОЛИ

1.1. Філософські та загальнонаукові підходи до організації професійного розвитку та саморозвитку фахівців з вищою освітою

В умовах сучасної педагогічної освіти необхідним є формування особистості викладача, який гармонійно поєднував би ініціативність, професіоналізм, творчість, стійкий інтерес до педагогічної діяльності, розвинені загальнолюдські цінності, відповідальність, високий рівень професійної компетентності та культури.

Професійна діяльність викладача потребує дивергентного мислення, орієнтованого на індивідуальність, креативність, оригінальність, гнучкість та сприйнятливність, саморозвиток і професійне самовдосконалення протягом усього професійного шляху.

Професійне становлення особистості у певній галузі діяльності можливе лише за наявності відповідного ціннісно-мотиваційного ставлення особистості до власного професійного саморозвитку, професійного вдосконалення, системного підвищення рівня професійної підготовки у поєднанні з відповідними організаційно-педагогічними умовами освітнього середовища закладу освіти.

Теоретико-методологічний аналіз наукових джерел зазначеної проблеми засвідчив той факт, що проблема професійного саморозвитку розглядається з позиції професійного становлення особистості (О. Будник, Н. Дем'яненко, О. Дубасенюк, М. Євтух, І. Зязюн, Н. Киричук, В. Луговий та ін.), цілеспрямованого професійного саморозвитку як базового для

характеристики цілей, змісту, засобів освіти (О. Бондаревська, Л. Вовк, І. Смолюк, І. Шевнюк та ін.).

Проблематика професійного самовдосконалення та саморозвитку представлена в наукових працях В. Бондаря, П. Гусака, І. Зязюна, В. Кременя, О. Романовського та ін. Питання взаємозв'язку професіоналізму та розвитку особистості педагога розкрито у працях С. Гончаренка, О. Дубасенюк, І. Зязюна, Н. Кузьминої, С. Максименка, Н. Ничкало, Л. Паламарчук, І. Підласого, О. Сухомлинської, М. Шеремет та ін. Окреслено аспекти самореалізації педагога (В. Моляко, Т. Сущенко), його безперервного професійного саморозвитку (Р. Гуревич, Н. Протасова, В. Фрицюк).

Проблеми самоактуалізації та саморозвитку розглянуто в зарубіжних працях Ю. Бабанського, Р. Бернса, Ш. Бюлер, Б. Гершунського, Е. Еріксона, А. Маслоу, Г. Олпорта, К. Роджерса.

Складність проблеми професійного саморозвитку полягає в тому, що вона є об'єктом вивчення багатьох наук, тобто має міждисциплінарний характер. Для з'ясування категоріального апарату дослідження та розуміння його концептуального змісту, насамперед доцільно розкрити зміст основних понять.

Вихідними є поняття «розвиток», яке і вважаємо за необхідне розглянути в першу чергу. Зазначене поняття широко розглядається у психології та педагогіці.

У філософських дослідженнях аналіз сутності поняття “розвиток” ґрунтується на діалектичному вченні Гегеля і визначається як процес і результат цілісної системи змін [14, с. 47]. Отже, процес розвитку – зумовлений і разом із тим активний саморегулювальний процес. Розвиток і саморозвиток – це, по суті, тотожні поняття.

У Новому тлумачному словнику української мови міститься таке визначення цього поняття: “саморозвиток – це розумовий або фізичний розвиток людини, якого вона досягає самостійними заняттями, вправами.

Саморозвиток здійснюється власними силами, без впливу або сприяння яких-небудь зовнішніх сил” [32]. Проблема саморозвитку особистості має тривалу історію свого вивчення у різних науках про людину: філософії, психології, педагогіці та ін. У філософії поняття “саморозвиток” трактується як перехід на більш високий ступінь організації і є властивістю як організму, так і суспільства виховувати саму себе, тобто людина має визначати себе і своє формування сама.

У педагогічних дослідженнях найбільш близьким до поняття “саморозвитку” є категорії “самовдосконалення”, “самовиховання”. Як засвідчує аналіз наукових джерел, у визначенні поняття “саморозвиток” у педагогіці домінує процесуально-організаційний підхід. Він об’єднує розуміння особистісних і професійних самозмін як внутрішньо й зовнішньо організованих процесів.

Для з’ясування умов мотиваційної готовності викладача до професійного розвитку та саморозвитку звернемося до особистісно-центрованої концепції Карла Роджерса, в якій автор надавав великого значення мотиваційній силі, тенденції самоактуалізації, яка позитивно діє на удосконалення особистісних характеристик. На думку вченого, тенденція актуалізації спрямована не стільки на збереження життєвих процесів і пошук комфортного стану, скільки на підвищення напруги, на потребу саморозвитку.

Професійна діяльність сучасного педагога постійно ускладнюється і трансформується до вимог сучасної освітньої галузі. Сам викладач покликаний гнучко реагувати на виклики часу, бути професійно мобільним, володіти комплексом соціальних, професійних, особистісних компетентностей, які забезпечать його професійний саморозвиток. Як зазначає І. Зязюн, “...щоб вижити в даних умовах соціально і духовно, людина повинна вміти орієнтуватися і діяти у постійно мінливому світі виробництва, бізнесу, громадсько-політичного життя, комунікацій, не

змінивши при цьому своєї самотності, моральних принципів, поваги до себе і людей, здатності до самопізнання і самовдосконалення” [24, с. 113].

Професійний розвиток та саморозвиток викладачів ВВНЗ ґрунтується на таких взаємопов'язаних наукових підходах: акмеологічному, аксіологічному, антропоцентричному, діяльнісному, синергетичному, компетентнісному, особистісно-орієнтованому, системному, культурологічному.

Детальніше охарактеризуємо кожен з них.

Акмеологічний підхід передбачає розуміння професійного саморозвитку як удосконалення руху до зрілості. Акмеологічний підхід представлено працями таких дослідників як О. Дубасенюк [19], С. Кузікова [25] та ін. Відповідно до зазначеного підходу, професійний саморозвиток – це процес формування особистості, орієнтованої на найвищі професійні досягнення та самовдосконалення. Це означає зміну мотиваційної сфери майбутнього педагога, орієнтацію на здатність мобілізувати власні ресурси для досягнення кращого результату. Готовність викладача ВВНЗ до професійної самореалізації забезпечується стимулюванням досягнення акме, педагогічної майстерності і професіоналізму. Використання зазначеного підходу у професійній підготовці викладачів ВВНЗ сприятиме усвідомленню необхідності досягнення акме, педагогічної майстерності, професіоналізму. Відповідно до зазначеного підходу, кожен учасник освітнього процесу є активним ціннісно-мотивованим суб'єктом. Дуже важливим є розуміння викладачами ВВНЗ цінності безперервного професійного саморозвитку протягом всього професійного шляху.

Антропоцентричний підхід розуміє особистість здобувача як мету і суб'єкт професійного саморозвитку. Важливим є врахування положень педагогічної антропології К. Ушинського, в основу якої покладено такі ідеї: цілісність і самоцінність індивіда; духовність людини і роль рефлексії в розвитку її суб'єктності; унікальна здатність особистості визначати для себе моральні цінності й орієнтири; відкритість цілісного педагогічного процесу,

спрямованого на створення умов самоосвіти людини щодо забезпечення для неї простору вибору, можливостей вільної і творчої діяльності (К. Д. Ушинський).

Діяльнісний підхід (Л. Виготський) доводить, що професійний розвиток та саморозвиток викладача неможливий поза діяльністю, через «навчання в діяльності». У контексті нашого дослідження діяльнісний підхід застосовується через таку організацію освітнього процесу, за якої викладач діє як активний суб'єкт пізнання і сам є ініціатором закріплення навчальних умінь щодо власного професійного саморозвитку, виконання самоконтролю власного професійного саморозвитку, аналізу й оцінки результатів своєї діяльності, здатності до самоосвіти, самонавчання, самоорганізації.

Розглянемо *синергетичний підхід*. Головним принципом синергетики є саморозвиток, тобто процес детермінований зсередини, а не ззовні.

Компетентнісний підхід активно застосовується в європейській системі освіти. Мовиться про засвоєння в перебігу освітнього процесу не тільки певної суми знань, умінь, навичок, а певних компетентностей, тобто досвіду їхнього практичного застосування. Українські вчені сьогодні не лише осмислюють сутність компетентнісного підходу в тому сенсі, який пропонують європейські країни, але й пропонують власні погляди на проблему застосування компетентнісного підходу в освіті. Порухеній проблемі присвячено праці Н. Бібік [7], А. Вітченка [11,12], В. Лугового [28, 29], О. Пометун [35,36] та інш.

А. Вітченко у своїй статті “Компетентнісний підхід до підготовки викладача ВВНЗ” вказує на відсутність у класифікаціях професійних компетентностей викладачів відображення специфіки педагогічної діяльності, надмірне ускладнення пропонованих класифікацій компетентностей, невиправдане ототожнення понять “знання”, “уміння”, “здатності” і “компетентності” [11 с. 34]. На думку дослідника, це свідчить про відсутність чіткого уявлення про принципи і підходи до визначення компетентностей у професійній освіті. У визначенні складових професійної

компетентності викладача автором статті запропоновано дотримуватись таких умов:

- 1) урахування специфіки освітньо-наукової діяльності викладача;
- 2) відображення основних напрямів роботи науково-педагогічного працівника;
- 3) спрямованість на особистісний розвиток і самовдосконалення педагога, максимальну реалізацію його професійно-творчого потенціалу [11, с. 34–36].

Особистісно-орієнтований підхід має наукову передісторію ще з 90-х років минулого століття і представлений такими ученими, як: Г. Балл [4], І. Бех [6]. Основними положеннями зазначеного підходу є розуміння особистості як суб'єкта впливів в освітньому процесі; забезпечення розвитку особистості через її діяльність.

Системний підхід – це загальнонаукова методологічна концепція яка забезпечує єдність взаємозв'язку мети і завдань діяльності, структури і змісту, методів і форм здійснення; урахування особливостей організації виконання накреслених завдань.

Таким чином, професійний розвиток та саморозвиток викладачів ВВНЗ – це система організованих компонентів, кожен з яких взаємовпливає один на одного.

Культурологічний підхід В. Аніщенко, О. Падалка є важливим оскільки саме культурний чинник дозволяє людині більш повно емоційно переживати цінності, а не тільки засвоювати їх раціонально. Сприймання освітнього закладу як носія певної культури дозволяє розглядати його як вагомий чинник професійного саморозвитку[3].

Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити, що дослідників об'єднує думка про те, що професійний розвиток та саморозвиток – це свідомі діяльності, спрямовані на удосконалення своєї особистості відповідно до вимог професії, а, отже, зорієнтовані на підвищення якості освіти.

1.2. Психолого-педагогічні аспекти професійного розвитку викладачів вищої військової школи

Роль викладача в освітньому процесі є вирішальною. Професійний розвиток викладача – це тривалий і безперервний процес, що передбачає підвищення кваліфікації та вдосконалення педагогічних навичок [19].

Викладачі відіграють ключову роль у передачі знань, формуванні навичок тому постійне підвищення їхньої кваліфікації є обов'язковим елементом сучасного освітнього процесу. Розглянемо важливість професійного розвитку викладачів та його вплив на якість освіти.

По-перше, професійний розвиток дозволяє викладачам підтримувати актуальність своїх знань та навичок у своїй галузі. Швидкі зміни та розвиток технологій ставлять перед викладачами завдання постійного оновлення свого фахового багажу. Підвищення кваліфікації допомагає викладачам залишатися в тренді та надавати слухачам найсвіжішу та актуальну інформацію.

По-друге, професійний розвиток сприяє покращенню методик навчання та підвищенню педагогічних навичок. Викладачі, які відвідують семінари, тренінги та курси підвищення кваліфікації, здатні впроваджувати нові та ефективні методи в навчальний процес. Це допомагає створити стимулююче та результативне навчальне середовище.

По-третє, професійний розвиток сприяє розвитку лідерських якостей викладачів. Викладачі, які навчаються та розвиваються, стають прикладом для слухачів. Вони вчать не тільки знань, але і цінностям, вмінням приймати рішення, ефективно комунікувати та вирішувати проблеми. Це важливо для формування майбутніх лідерів.

По-четверте, професійний розвиток викладачів сприяє підвищенню мотивації та задоволеності від роботи. Постійне навчання розширює горизонти викладачів, надає їм можливість досягати нових цілей та досягнень. Це зберігає їхню працездатність та ентузіазм у навчальному

процесі.

У підсумку, професійний розвиток викладачів є дуже важливим для забезпечення якості освіти. Він допомагає викладачам залишатися компетентними, підвищувати якість навчання та виховання, розвивати лідерські якості та залишатися мотивованими. Освіта вимагає від викладачів постійного зростання, і професійний розвиток - ключ до досягнення цієї мети.

Професійний розвиток починається з бажання навчатися. Викладачі повинні бути відкритими до нових знань і методів. Важливо постійно оновлювати свої знання та вивчати сучасні педагогічні підходи та технології. Це може включати в себе участь в наукових семінарах, курсах підвищення кваліфікації, самостійне вивчення наукової літератури та інше.

Викладачі, як лідери в освітньому середовищі, мають бути прикладом для слухачів та вказувати шлях до досягнення успіху. Лідерські якості, такі як відповідальність, прийняття рішень та мотивація, грають важливу роль у розвитку викладача.

Організація професійного розвитку та саморозвитку викладачів вищої військової школи вимагає специфічного психолого-педагогічного підходу через особливості їхньої професії та контексту. Вища військова освіта має особливі вимоги та відповідальність, оскільки вона готує майбутніх офіцерів для військової служби.

Однією з найважливіших особливостей вищої військової школи є формування військово-професійної компетентності. Викладачі повинні мати високий рівень знань у військових дисциплінах та бути здатними передати ці знання слухачам. Професійний розвиток повинен включати постійні оновлення цих знань відповідно до змін у військовій сфері.

Викладачу необхідно знати свої сильні і слабкі сторони, постійно формувати в собі внутрішній стрижень особистісного зростання, яке є неодмінною умовою досягнення професіоналізму (рис. 1.1).



Рисунок 1.1. Структура й основні напрями професійно педагогічного самовдосконалення

Загалом, організація професійного розвитку та саморозвитку викладачів вищої військової школи вимагає унікального підходу, який поєднує в собі відповідальність за формування майбутніх офіцерів, розвиток лідерських якостей, етичні аспекти та психологічну підтримку. Тільки враховуючи ці особливості, можна забезпечити високоякісну підготовку військового кадру, гідного викликів, що стоять перед ними в сучасному світі.

Поняття мотивації та її роль у професійному розвитку викладачів у вищих навчальних закладах (ВНЗ) важливі для розуміння того, як стимулювати викладачів до постійного удосконалення та підвищення якості навчання та наукової роботи.

На думку мотивація – це внутрішній чи зовнішній стимул, який впливає на поведінку особи та направляє її дії в певному напрямку. У контексті

професійного розвитку викладачів вищих військових навчальних закладів освіти, мотивація включає в себе прагнення вчитися, покращувати свої професійні навички та здобутки, досягати академічних та наукових успіхів. Мотивація може бути внутрішньою (особистий інтерес та бажання зростати в професійному плані) та зовнішньою (внутрішній чи зовнішній нагляд, визнання або нагороди).

Мотивовані викладачі завжди шукають можливості для навчання та саморозвитку, що дозволяє їм тримати крок із змінами в галузі освіти та науки.

Мотивовані викладачі приділяють більше уваги якості навчання, впроваджуючи інноваційні методи та підходи.

Вважаємо, що потреба в самореалізації є найвищою з усіх потреб людини і власне постає як актуальний збудник та спонука дій і поведінки людини тільки за умови повного задоволення тих потреб, що передують їй. При цьому здатність до самореалізації розглядається автором як природна, що завжди властива людині, а можливість задовольнити дану потребу має саме “благополучна”, “розвинута” особистість [26]. Таким чином, можна стверджувати, що людина зі зрілою мотивацією професійного вдосконалення має розвинену структуру мотивів в основі, якої лежать задоволені потреби і прагнення до самореалізації.

В основі процесу мотивації людини лежать її потреби та цінності (теорія діяльності О. Леонтьєва). Власне мотив є “опредметненою потребою”, він виступає усвідомлюваним образом, який збуджує діяльність, орієнтує її на задоволення потреби. Однією з найвідоміших теорій, що аналізує потреби людини є теорія мотивації А. Маслоу. В основу даної теорії покладене уявлення про “ієрархію потреб”, які протягом життя людини так чи інакше зумовлюють її поведінку. Всі потреби представлені автором у вигляді піраміди, кожна нова потреба виникає, стає можливою тільки при задоволенні потреб нижчого порядку (рис. 1.2)



Рисунок 1.2. Ієрархічна піраміда потреб за А. Маслоу

Аналіз досліджень вітчизняних та зарубіжних авторів дозволяє стверджувати, що основними умовами, які забезпечують ефективний розвиток мотивації професійного саморозвитку є наступні:

по-перше позитивні мотиваційні установки на професійний саморозвиток;

по-друге, це системи знань, умінь та навичок роботи над собою.

по-третє, це актуалізація потреб професійного саморозвитку.

Забезпечення мотивації викладачів є важливим завданням, оскільки це сприяє якісному навчанню, підготовці професіоналів для військових потреб, і врешті-решт, сприяє досягненню місії вищої військової школи. Мотивовані викладачі готові більше інвестувати у свою роботу, створюючи тим самим сприятливі умови для успіху майбутніх офіцерів.

В основі успіху будь-якої діяльності лежить мотивація. Саме вона визначає зацікавленість людини певними видами діяльності, в тому числі й професійною діяльністю. Американський психолог Д. Мак-Клелланд дійшов висновку, що мотив досягнення складається з двох протилежних

мотиваційних тенденцій – прагнення до успіху та запобігання невдачі [52, с. 6]. Аналізуючи умови формування мотивації досягнення, вчений об'єднав основні формуючі впливи в чотири групи: формування синдрому досягнення (перевага в людині прагнення до успіху над прагненням уникнути невдачі); самоаналіз; формування прагнень і навичок ставити перед собою високі, але адекватні цілі; міжособистісна підтримка [52, с.8]. Отже, вдосконалення компетентного викладача вищої школи необхідно починати саме з формування мотивації досягнення, яку розглядаємо як обов'язкову умову розвитку викладача. На шляху до набуття викладачем компетентності відбувається еволюційна трансформація його потреби до підвищення особистого професійного рівня в мотивацію до професійного вдосконалення.

Психолого-педагогічні аспекти професійного розвитку викладачів вищої військової школи мають особливу актуальність у контексті вимог сучасного військового навчання та освіти. Ці аспекти не лише сприяють підвищенню кваліфікації педагогів, але й забезпечують формування в них психологічної готовності до ефективної роботи в особливих умовах військової діяльності.

Аналіз інформаційних джерел свідчить що психологічна стабільність, педагогічна майстерність, здатність до саморегуляції та адаптації є ключовими для успішної діяльності викладача. Тому акцент у підготовці та додатковому навчанні викладачів має бути зроблений саме на розвиток цих компетенцій. Викладач постійно повинен бути на високому науково-педагогічному рівні, це включає в себе не тільки рівень психолого-педагогічної культури, комунікації, але й знання, уміння, які потребують постійного вдосконалення, набуття майстерності у вирішенні педагогічних ситуацій.

Отже, професійний розвиток та саморозвиток педагогів – це динамічні процеси, спрямовані на самоорганізацію прогресивних змін у сфері внутрішнього світу особистості та педагогічної діяльності на шляху досягнення вищих рівнів професіоналізму.

1.3. Аналіз сучасного досвіду професійного розвитку та саморозвитку викладачів вищих військових навчальних закладів

Сучасна освітня система України характеризується високою якістю освітніх послуг незалежно від часових та просторових чинників, тому актуальною є потреба у висококваліфікованих спеціалістах, здатних адаптуватися до викликів нового тисячоліття.

У статті 54 Закону України “Про вищу освіту” визначено, що НПП зобов’язані постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність. Крім того цим же документом передбачено, що ЗВО повинен здійснювати “...щорічне оцінювання... НПП ... та регулярно оприлюднювати результати таких оцінювань на офіційному веб-сайті ЗВО на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб” та “забезпечувати підвищення кваліфікації...НПП” [37].

У Комюніке Європейської комісії “Європа 2020. Стратегія для розумного, стійкого та інклюзивного розвитку” зазначено, що для забезпечення максимального внеску системи вищої освіти Європи у розумний, стійкий та інклюзивний розвиток, необхідно здійснити реформи для підвищення якості і релевантності розвитку людського капіталу у вищій освіті. Проте, реформа і модернізація вищої освіти Європи залежить від компетентності та мотивації викладачів. Тому важливим є забезпечення умов і стимулювання НПП до професійного розвитку [41,с. 7].

Таке соціальне замовлення актуалізує необхідність підготовки фахівців, які відповідають викликам суспільства знань, здатних до неперервного інтелектуального, культурного і духовного розвитку впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, орієнтовані на збереження, примноження та передачу гуманістичних суспільних цінностей, засвоєння нових професійних ролей і функцій, адаптовані до умов знаннєвого суспільства.

Сьогодні викладач отримує право вибору місця і способу підвищення

кваліфікації, причому результати навчання та компетентності, необхідні для присудження освітніх та/або присвоєння професійних кваліфікацій, можуть досягатися та здобуватися в різних системах освіти.

У Концепції розвитку педагогічної освіти передбачено, що “безперервний професійний розвиток може здійснюватися шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, а його результати накопичуватися в електронному портфоліо педагогічного працівника, що розміщується на вебсайті ЗВО (роботодавця педагогічного працівника), або його засновника” [38].

Більшою мірою результативність процесу підготовки викладачів вищої військової школи залежить від мотивації до вдосконалення, здібностей та зовнішніх факторів. Самовдосконалення викладача здійснюється не тільки в напрямку професійних завдань, але й в напрямку його власних професійних інтересів та потреб. Постійна оцінка своєї роботи, рефлексія над власними методами викладання та вдосконаленням їх допомагає викладачам ставати більш ефективними [44].

Традиційним видом підвищення кваліфікації Концепцією розвитку педагогічної освіти визначено навчання у закладах освіти, які мають ліцензію на підвищення кваліфікації або проводять освітню діяльність за акредитованими освітніми програмами, що передбачає набуття особою нових та вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності [38].

Курси підвищення кваліфікації є важливим інструментом для професійного розвитку викладачів ВВНЗ. Вони дозволяють фахівцям оновити свої знання і навички, вдосконалюють професійні компетентності та педагогічну майстерність, необхідні для виконання завдань, які сприяють підвищенню якості управлінської, освітньої, методичної, наукової, інноваційної діяльності вищого військового навчального закладу.

Викладачі активно беруть участь у проведенні конференцій, що значно впливає на професійний та саморозвиток військових фахівців. Ця форма

наукового обміну і взаємодії допомагає збагатити їхні знання, навички та інші аспекти їхньої професійної кар'єри. Наукова робота, презентація результатів наукових досліджень дає викладачам можливість отримати доступ до останніх досліджень та інновацій у своїй галузі. Конференції створюють можливості для обміну досвідом, зустрічі з колегами з інших ВВНЗ. Ця мережа професійних зв'язків призводить до спільних досліджень, обміну ідеями та інших співпраць.

Участь у наукових дослідженнях має велике значення для професійного та саморозвитку викладачів, оскільки це сприяє поєднанню теоретичних знань і практичного досвіду, розвиває комунікаційні навички і сприяє зміцненню зв'язків у професійній спільноті.

Значної актуальності набуває проблема систематичного підвищення кваліфікації, яке спрямовується на розвиток інформаційно-комунікаційних навичок, медійної грамотності, іншомовної компетентності та інших загальних компетентностей [38].

Сучасне суспільство все більше залежить від технологій, оскільки нові можливості і способи інтеграції технологій до освітнього процесу створюються кожного дня. Таким чином, важливим аспектом безперервної освіти постають специфічні технології, що спрямовані на розвиток інноваційного мислення.

Найбільший ефект самовдосконалення досягається за умов узгодженого поєднання цих напрямків. В умовах повномасштабної війни, створення нових військових формувань та органів військового управління, удосконалення форм та способів їх застосування, відсічі збройної агресії з боку російської федерації виникла потреба у залученні викладачів до проведення сумісних заходів із країнами-партнерами. Це дало змогу підвищити професійну компетентність викладачів навчального закладу, опанувати нові знання та навички, покращити свою методичну та фахову майстерність.

Як бачимо, шляхів підвищення професійної кваліфікації сучасних викладачів ВВНЗ вдосталь. Тому на перший план виходить бажання викладача до самовдосконалення, тобто питання стимулювання і мотивації. Постійне навчання і розвиток допомагають викладачам бути більш компетентними, мотивованими і впливовими, що сприяє покращенню освітнього процесу загалом.

На основі аналізу наукових доробок професійний розвиток науково-педагогічних працівників ВВНЗ має передбачати безперервний процес набуття нових та вдосконалення раніше набутих професійних і загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, зокрема в контексті викладацької діяльності. Безперервний професійний розвиток є основою системи професійної військової освіти та підвищення кваліфікації викладачів ВВНЗ. Відповідно, засвідчуємо, що вектор на стратегічний розвиток післядипломної освіти – висуває перед викладачами вищої школи принципово нові завдання, а відтак передбачає неперервний професійний ріст та самовдосконалення, а від адміністрацій вузів – створення сприятливих умов для розвитку педагогічної творчості, самореалізації та самоствердження кожного викладача.

РОЗДІЛ 2

ПЕДАГОГІЧНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ВВНЗ УКРАЇНИ ДО АКАДЕМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ КРАЇН НАТО У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ

2.1. Особливості академічного співробітництва викладачів ВВНЗ України з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти

Професійна військова освіта в Україні є важливим елементом вищої військової освіти та відіграє значну роль у питаннях національної безпеки та обороноздатності. Україна має розгалужену систему військових навчальних закладів, включаючи Національний університет оборони України, вищі військові навчальні заклади, військові коледжі та ліцеї. Професійна військова освіта спрямована на підготовку висококваліфікованих військових фахівців, здатних впоратися з сучасними викликами та загрозами. Україна також здійснює співробітництво з міжнародними партнерами, включаючи країни-члени НАТО, щодо обміну досвідом, спільних тренувань та навчання. Одним з основних напрямів співробітництва є розвиток системи професійної військової освіти в Україні, яка має на меті підготовку висококваліфікованих кадрів для ефективного функціонування та захисту країни.

Питання міжнародної співпраці у контексті формування та розвитку системи професійної військової освіти стало предметом дослідження таких вчених, як: Д. Вітер, В. Мірненко, В. Оліферук, І. Руснак, В. Телелим та інших. Дослідниками обґрунтовується місце та значення професійної військової освіти у структурі загальнонаціональної та вищої військової освіти, її рівні, особливості набуття, вимоги до здобувачів тощо.

Основним нормативно-правовим документом що регламентує академічну співпрацю ВВНЗ України з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти є Постанова Кабінету Міністрів України “Концепція трансформації системи військової освіти”. Ця постанова повністю відповідає стратегічній цілі набуття Україною повноправного членства в Європейському Союзі та Організації Північноатлантичного договору. Урядом України визначено завдання Міністерству оборони України розпочати імплементацію Концепції з 1 вересня 2023 року.

Поряд з цим, значний внесок в отримання позитивних результатів трансформації системи військової освіти зробила програма НАТО з удосконалення військової освіти DEEP-Ukraine. Протягом минулого 2023 року в межах програми НАТО DEEP-Ukraine реалізовано 100 заходів, у яких взяли участь 929 представників ЗС України. Загалом за 10-річний період з початку реалізації цієї програми проведено понад 800 заходів як в Україні, так і державах-членах Альянсу, за участі понад 10 тисяч військовослужбовців та науково-педагогічних працівників. Основними напрямками діяльності у межах програми НАТО DEEP для України є:

- професійний розвиток науково-педагогічних працівників;
- удосконалення освітніх програм за стандартами НАТО;
- розвиток технологій дистанційного навчання та навчальних мереж;
- допомога в організації вивчення військовослужбовцями англійської мови;
- спільна робота експертів України та держав-членів НАТО щодо розвитку системи професійної військової освіти;
- проведення стажувань представників військових навчальних закладів України у військових навчальних закладах НАТО та держав-членів Альянсу;
- організація багаторівневої підготовки сержантів та старшин для потреб ЗС України.

За своєю структурою нова система військової освіти та підготовки офіцерського складу для всіх складових сил оборони є схожою та

складається з трьох функціональних складових освіти: вищої освіти, професійної військової освіти та підвищення кваліфікації. У підсистемі вищої освіти здобуваються ступені вищої освіти: бакалавр, магістр та доктор філософії, а також науковий ступінь доктора наук.

Здобуття рівнів військової освіти (тактичного, оперативного та стратегічного) здійснюється в підсистемі професійної військової освіти, яка інтегрована з вищою освітою. При цьому кожен курс професійної військової освіти відповідає певному військовому званню та проводиться перед його отриманням та призначенням військовослужбовця на посаду. Для підвищення професіоналізації військовослужбовців до викладання на курсах професійної військової освіти планується залучати інструкторів з-поміж найбільш підготовлених військовослужбовців. У підсистемі підвищення кваліфікації здійснюється підготовка до майбутньої посади, на яку буде призначено військовослужбовця.

Тактичний рівень військової освіти здобувається у військових навчальних закладах сил оборони тактичного рівня. Під час навчання за освітньою програмою підготовки бакалавра, курсанти проходять базовий курс професійної підготовки L1A та фаховий курс професійної підготовки L1B. Така підготовка дасть змогу випускнику обіймати первинні офіцерські посади. Після завершення навчання в бакалавраті випускникам надано право вибору або навчатися далі в магістратурі з одночасним опануванням курсу L1C на базі військового навчального закладу тактичного рівня або проходити службу у військах з подальшим навчанням на цьому курсі. У подальшому підготовка осіб офіцерського складу для призначення на посади тактичного рівня (у тому числі офіцерського складу медичної служби) штатно-посадової категорії “майор” здійснюється на командно-штабних курсах тактичного рівня професійної військової освіти L2.

Оперативний рівень військової освіти здобувається у Національному університеті оборони України на курсі офіцерів об'єднаних штабів

оперативного рівня L3 з можливим подальшим навчання у магістратурі військових навчальних закладів сил оборони.

Стратегічний рівень військової освіти здобувається на курсі вищого керівного складу стратегічного рівня L4 з можливим навчанням у магістратурі за спеціальністю 256 “Національна безпека” для всіх складових сил оборони у Національному університеті оборони України.

Курс стратегічного управління вищого рівня та державної політики L5 реалізується у Національному університеті оборони України. У цілому ж для підготовки офіцерів до виконання певних (специфічних) посадових обов’язків на базі військових навчальних закладів функціонує значна кількість курсів підвищення кваліфікації різної тривалості.

Відповідно до розробленої Концепції трансформації системи військової освіти створено нову структуру системи військової освіти, яка забезпечує:

- запровадження спільної підготовки Збройних Сил України з іншими складовими сил оборони за єдиним замислом і планом та під єдиним керівництвом;
- створення єдиної та інтегрованої системи військової освіти для підготовки особового складу сил оборони на основі курсів професійної військової освіти L1-L5. Саме в системі професійної військової освіти буде створено умови для навчання військовослужбовців держав-членів НАТО і ЄС та інших країн;
- централізовану підготовку особового складу сил оборони оперативного та стратегічного рівнів;
- підготовку особового складу сил оборони тактичного рівня за єдиними освітніми програмами;
- реалізацію принципу “Освіта впродовж військової кар’єри”;
- якість військової освіти, яка відповідає вимогам стандарту НАТО Vi-SCD 075-007 “Освіта і підготовка”;
- створення передумов для взаємовизнання сертифікатів, отриманих у військових навчальних закладах НАТО, держав-членів Альянсу та Україні.

Отже, окреслені заходи трансформації системи військової освіти на сучасному етапі, що спрямовані на досягнення відповідності критеріям повноправного членства в НАТО та ЄС та забезпечення повноцінно функціонуючої системи професійної військової освіти, яка створює можливості для запрошення офіцерів НАТО на навчання до України вимагає: формування сучасних освітніх програм курсів професійної військової освіти за стандартами НАТО та з урахуванням досвіду російсько-української війни; забезпечення спроможності викладачів викладати за методиками НАТО у військових навчальних закладах Альянсу; залучення до освітнього процесу в системі професійної військової освіти кращих офіцерів та сержантів – носіїв практичного досвіду бойових дій у ролі інструкторів (наставників) та їх підготовку за міжнародними програмами.

2.2. Психолого-педагогічні умови розвитку мотивації викладачів вищих військових навчальних закладів.

У сучасному світі, де вища освіта визначає рівень розвитку суспільства, академічне співробітництво стає важливим інструментом для професійного зростання викладачів вищих навчальних закладів України. Поширення глобальних тенденцій у галузі військової освіти та науки вимагає від викладачів ВВНЗ не лише знань у своїй військово-професійній галузі, але й активного залучення до академічних обмінів та співпраці з навчальними закладами країн НАТО. Про це свідчить значний інтерес науково-педагогічної спільноти та широкий спектр відповідних наукових розвідок окресленої проблеми.

Проблема розвитку мотивації педагогів до професійного розвитку стала предметом низки педагогічних досліджень. Зокрема ті, що присвячені обґрунтуванню теоретико-методологічних засад мотивації професійного розвитку викладача, які досліджували такі науковці: В. Андрущенко, С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Кремінь, Н. Ничикало, І. Підласий.

Питання мотивації до формування та розвитку різних видів компетентностей суб'єктів педагогічної діяльності у своїх дослідженнях висвітлювали А. Зельницький, В. Олійник, В. Луговий, Ю. Приходько, В. Ягупов, стосовно системи військової педагогічної освіти – М. Арістархова, Л. Заїка, В. Крикун, О. Рибчук, В. Скрипнікова, Н. Шалигіна. У контексті нашого дослідження значний інтерес становлять наукові праці, присвячені проблемним питанням підвищення кваліфікації у сфері педагогічної освіти, які висвітлені у наукових розвідках А. Вітченка, В. Осьодла, В. Олійника, С. Сисоєвої, О. Спіріна.

Зокрема дослідження, що представлені в роботах таких вчених, як А. Тімоховіч, Ж. Вірна, [10] свідчать про активний інтерес до проблематики мотивації викладачів та їхньої взаємодії з іншими навчальними закладами. Проте, розширений аналіз досліджень вказує на необхідність

глибшого вивчення питань, таких як професійний розвиток науково-педагогічних працівників, шляхи академічного співробітництва та психологічні аспекти розвитку мотивації в освітньому середовищі.

Руденко Л. та Омельченко Л. [33] у своїх дослідженнях вивчали психологічні механізми формування та розвитку мотиваційних властивостей особистості.

Це розширює наше розуміння того, як психологічні аспекти можуть впливати на мотивацію викладачів та їх професійний розвиток.

Дослідження співробітництва України та ЄС у галузі науки і технологій надає важливий контекст для розуміння можливостей академічного співробітництва. Досягнення в цьому напрямку може сприяти не лише обміну знаннями, а й розширенню мережі професійних зв'язків.

Праці Завірюхи В. та інших дослідників розглядають психологічні аспекти розвитку мотивації. Важливо враховувати ці аспекти при розробці програм професійного розвитку для викладачів, сприяючи їхньому особистісному і кар'єрному зростанню.

Проведений аналіз наукових публікацій формує розуміння актуальності та складнощів, з якими стикаються викладачі вищих навчальних закладів у контексті академічного співробітництва та професійного розвитку. Водночас слід зазначити, що проблема розвитку мотивації викладачів ВВНЗ до академічного співробітництва недостатньо відображена у педагогічних дослідженнях та стратегічних документах розвитку українських вищих навчальних закладів у частині, що стосується міжнародної співпраці та академічного співробітництва з країнами НАТО. Узагальнення нормативних позицій та наукових підходів до цього питання, аналіз угод про співпрацю та партнерство між українськими ВВНЗ та навчальними закладами країн НАТО, дозволить виявити конкретні механізми та сфери можливої співпраці. Аналіз та систематизація наукових теорій та концепцій мотивації викладачів до академічного співробітництва у міжнародному контексті забезпечить наукове підґрунтя для постійного їх професійного розвитку.

Академічне співробітництво займає важливе місце у межах сучасної освітньої парадигми, надаючи учасникам освітнього процесу можливість розширити свій професійний світогляд через навчання, стажування або проведення наукової діяльності в іншому вищому навчальному закладі чи науковій установі. Цей концепт включає в себе різноманітні форми мобільності, які можуть бути реалізовані як на території України, так і за її межами.

Фахівці Національного інституту стратегічних досліджень у своїй аналітичній записці вказують на те, що: “Академічне співробітництво є потужним каталізатором освітнього розвитку, сприяючи обміну знаннями та культурним взаєморозумінням. Цей процес допомагає здобувачам, викладачам та науковцям збагачувати свій освітній та науковий досвід, а також стимулює інновації та трансфер знань між освітніми інституціями” [1].

Також вважаємо, що саме академічне співробітництво сприяє розвитку міжнародного партнерства, зміцнює позиції освітніх закладів на світовому рівні та готує учасників освітнього процесу до викликів глобалізації. Воно є важливим інструментом формування військових професіоналів, здатних адаптуватися до різноманітних культурних, наукових та освітніх середовищ.

Академічне співробітництво не лише сприяє професійному зростанню викладачів, але й має потенціал збагатити освітній процес та підвищити якість навчання в цілому. Подальший розвиток співпраці з навчальними закладами країн НАТО може виявитися важливим етапом у вдосконаленні системи вищої військової освіти в країні.

Один із ключових аспектів цієї взаємодії – це обмін професійними знаннями та науково-педагогічним досвідом. Викладачі, залучені до академічного обміну, мають можливість ознайомитися з передовими методиками навчання, новітніми дослідженнями та технологічними інноваціями, які можна успішно впровадити у власній практиці. Це допомагає підтримувати актуальність і релевантність навчальних дисциплін, які вони викладають, і забезпечує здобувачам доступ до найсучасніших знань.

Крім того, академічне співробітництво з навчальними закладами країн НАТО може сприяти формуванню міжнародних наукових команд. Спільні дослідження та проекти створюють унікальні можливості для об'єднання талановитих фахівців з різних країн, що призводить до виникнення сучасних інноваційних ідей та рішень.

Також, важливо враховувати соціокультурний аспект академічного співробітництва. Спілкування викладачів з колегами з інших країн допомагає розширювати світогляд, розуміти різноманітність культур та освітніх систем. Це сприяє формуванню толерантності, взаєморозуміння та глобальної обізнаності серед викладачів і, відповідно, у їхніх слухачів.

В Україні академічне співробітництво вважається фактором інтеграції країни у світовий науково-освітній простір. Одним з ключових аспектів академічної мобільності є можливість здобувати новий досвід та знання в провідних університетах світу. Здобувачі, які беруть участь у програмах обміну або навчаються за кордоном, отримують можливість не лише поглибити свої академічні знання, але й розширити свій світогляд, вивчаючи різні культури та підходи до навчання.

Для викладачів академічне співробітництво включає можливість участі у міжнародних конференціях, семінарах та проектах спільно з колегами з інших країн. Це сприяє обміну науковими ідеями, взаємному вивченню кращих практик та розширенню можливостей для співпраці у науковій галузі.

Окрім того, академічне співробітництво може сприяти підвищенню привабливості вищої освіти в Україні також для здобувачів та вчених з навчальних закладів країн-членів НАТО. Залучення іноземних фахівців може збагатити науковий потенціал країни та сприяти створенню міжнародних наукових команд.

Такий обмін знаннями та досвідом є важливим елементом створення відкритого, глобального наукового співтовариства і допомагає підвищити рівень освіти та наукових досягнень в Україні на світовому рівні.

Розробка практичних рекомендацій для подолання перешкод на шляху до академічної мобільності науково-педагогічних працівників ВВНЗ України є важливим завданням для підтримки цього процесу. Розглянемо деякі можливі напрямки та рекомендації.

Інформаційна підтримка. Забезпечення викладачів та персоналу адміністрацій ВВНЗ необхідною інформацією щодо можливостей академічної співпраці, включаючи програми обміну, гранти та стипендії. Створення центру або відділу, який відповідатиме за підтримку та консультування зацікавлених учасників освітнього процесу стосовно академічної мобільності.

Підготовка до академічної співпраці. Організація курсів підготовки викладачів, які мають намір брати участь у програмах мобільності. Забезпечення підтримки у вирішенні практичних питань, таких як візи, проживання, медичне страхування та інші аспекти, які можуть стати перешкодою.

Стимулювання академічної співпраці. Створення програми для викладачів, що сприятимуть їхній участі у міжнародних наукових заходах та обмінах досвідом. Розглянути можливість фінансової підтримки, щоб зменшити фінансові обмеження, пов'язані з участю у програмах мобільності.

Розвиток міжнародних відносин. Активно працювати над розвитком міжнародного партнерства з університетами та науковими установами у країнах, які вже мають успішний досвід у сфері академічного співробітництва. Забезпечити можливості для спільних досліджень та проєктів.

Оцінка та моніторинг. Впровадження системи моніторингу участі в програмах академічного співробітництва та їх впливу на академічний та професійний розвиток учасників. Проведення регулярних опитувань серед учасників для оцінювання їхньої задоволеності та збору пропозицій щодо можливих покращень.

Ці рекомендації можуть слугувати основою для розробки конкретних стратегій та програм на рівні вищих військових навчальних закладів в Україні з метою підтримки академічного співробітництва та сприяння інтеграції української освіти у світовий науковий простір.

Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки, також включає активізацію мобільності викладачів. Це сприяє зростанню мотивації до навчальної діяльності, що є важливим чинником професійного зростання.

Академічні зв'язки України з країнами-членами НАТО є значущим елементом співпраці, і низка ініціатив спрямованих на розширення цієї взаємодії. Зокрема, це:

1. Програма “Наука заради миру та безпеки” (SPS): Ця програма визначається як ключовий канал для зміцнення відносин між країнами-членами НАТО та партнерськими державами. Зосереджена на наукових дослідженнях, технологічних інноваціях та обміні знаннями, вона створює платформу для академічного діалогу та співпраці, сприяючи спільним зусиллям у вирішенні глобальних викликів у сфері безпеки та стабільності [54];

2. Центри партнерства з навчанням та освітою (PTEC): Глобальна мережа цих центрів розширює можливості для цивільного та військового персоналу з країн НАТО та партнерських держав. Забезпечуючи курси та академічні семінари, PTEC сприяє обміну досвідом та вивченню кращих практик у сферах навчання та освіти [53];

3. Глобальна програма обміну для здобувачів “Global UGRAD”: Ця програма є чудовим прикладом академічного обміну між Україною та США. Дозволяючи українським здобувачам провести один семестр у Сполучених Штатах, вона сприяє культурному обміну та збільшує можливості для навчання та розвитку [50].

Ці ініціативи виконують важливу роль у створенні сприятливого середовища для обміну ідеями, досвідом та знаннями між Україною та

країнами-членами НАТО, сприяючи взаємному розумінню та співпраці в галузі науки, освіти та безпеки[47].

На основі визначених нами психологічних аспектів розвитку мотивації та можливих напрямів для академічного співробітництва вважаємо, що розвиток мотивації викладачів ВВНЗ України до співпраці з навчальними закладами країн НАТО може бути обумовлений низкою ключовими психолого-педагогічних умов.

Перша – підвищення професійного рівня. Співпраця з освітніми закладами країн-членів НАТО дозволяє викладачам впроваджувати кращі методики та стандарти військової освіти. Це підвищує їхню професійну компетентність та дозволяє триматися на високому рівні відповідно до міжнародних стандартів. Імплементация сучасних стандартів військової освіти забезпечує відповідність освітніх програм міжнародним стандартам якості. Це важливо для визнання та акредитації військових навчальних закладів на міжнародному рівні та забезпечує випускникам відповідність вимогам сучасних військових структур. Військова сфера постійно змінюється, і актуальні методики викладання дозволяють викладачам адаптувати освітній процес до сучасних викликів у сфері оборони та безпеки.

Друга – міжнародний обмін досвідом. Взаємодія з колегами з країн-членів НАТО надає викладачам можливість обмінюватися досвідом та кращими практиками в сфері військової освіти. Цей обмін сприяє впровадженню новаторських ідей та підходів у освітні програми. Міжнародний обмін досвідом забезпечує викладачам можливість обговорювати різні підходи та точки зору з колегами з країн-членів НАТО. Це дозволяє отримати різні перспективи на сучасні виклики у військовій освіті та знаходити оптимальні рішення. Обмін досвідом включає в себе передачу та впровадження новаторських ідей в освітні програми. Викладачі отримують можливість ознайомитися з передовими методиками та технологіями, що розвиваються в інших країнах.

За допомогою обміну досвідом викладачі можуть здобути ідеї щодо найкращих практик та ефективних методів викладання. Це допомагає підвищити якість військової освіти та підготовки майбутніх військових кадрів. Це все створює сприятливу платформу для спільної роботи над проєктами, дослідженнями та обміном ресурсами. Міжнародний обмін досвідом сприяє створенню глобальної професійної спільноти викладачів у сфері військової освіти, яка може спільно працювати над вирішенням загальних викликів та розвитком галузі. Такий обмін є важливим кроком для підвищення рівня ефективності та адаптивності військової освіти, що в сучасних умовах є критичним для забезпечення безпеки та ефективності національних сил оборони.

Третя – розширення міжнародних відносин. Активна участь у міжнародних проєктах збільшує престиж та визнання вищого військового навчального закладу. Це може впливати на фінансування та підтримку програм з боку уряду та міжнародних організацій.

Четверта – належність до глобальної спільноти вчених. Мотивація викладачів, також, може впливати з бажання бути у глобальній спільноті вчених та спеціалістів у галузі військової освіти. Це сприяє створенню мережі експертів, обміну ідеями та спільному вирішенню викликів.

Вплив на розвиток військової науки та технологій. Викладачі можуть бути мотивовані співпрацею з країнами-членами НАТО через можливість впровадження передових технологій та вдосконалення військових наукових досліджень.

Викладачі вищих військових навчальних закладів відповідно до специфіки своєї професійної діяльності, зобов'язані здійснювати безперервний професійний розвиток, що потребує не лише здійснення певних інвестицій, а й відповідної мотивації. Мотивація відповідає за реалізацію психологічної готовності людини до діяльності.

Проблеми мотивації професійного розвитку викладачів знайшли своє відображення в працях таких вчених, як І. Швець, Л. Родь, Н.Ф. Алексєєва тощо.

Дослідники підкреслюють провідну роль мотиваційної сфери особистості у професійній діяльності і розглядають її як процес і результат формування системи елементів, що детермінують професійну діяльність викладача.

Мотивація – це один з найважливіших факторів (як і здібності, знання та навички), який забезпечує успіх у діяльності. Успіх в будь – якій діяльності, як зазначає С. Занюк, залежить не тільки від здібностей та знань, але й від мотивації (прагнення навчатись, працювати і досягати високих результатів). Чим вище рівень мотивації та активності, тим більше факторів, мотивів, які спонукають людину до діяльності, тим більше зусиль вона схильна прикладати за для досягнення поставленої перед собою мети в процесі професійного розвитку [22, с.7].

Мотивація обумовлює поведінку та діяльність, здійснює вплив на професійне самовизначення, на задоволеність людиною своєю працею. Професійна мотивація – це дія конкретних сполук, які обумовлюють вибір професії та тривалість виконання обов’язків, пов’язаних з цією професією. Професійна мотивація – динамічна, змінна і являє собою безперервний процес, який протікає під впливом суб’єктивних та об’єктивних факторів.

Проблемі мотивації до професійної діяльності присвячено низку наукових праць зарубіжних та вітчизняних дослідників, зокрема: С.Л. Рубінштейна, Б.Г. Ананьєва, В.Г. Асєєва, Л.І. Божовича, В.К. Вілюнаса, Г.С. Костюка.,В.А. Роменця, В.О. Татенко, Т.М. Титаренка, О.Д. Афїна, Т.С. Кудріна, А.Маслоу, Х. Хекхаузена та інших.

Для більшості підходів до питань мотивації особистості у вітчизняній та зарубіжній психології характерна єдність в головному – розумінні потребнісного характеру мотивів, а виходячи з цього, мотивація особистості

розглядається як соціальна за своєю сутністю, сформована під впливом оточуючої дійсності і життєвих умов [22].

Над розвитком теоретичних і практичних надбань з теорії мотивації серед сучасних вітчизняних психологів працюють такі дослідники, як С.С. Занюк, В.М. Галузьяк, Є.П. Ільїн, Л.М. Кален, С.В. Походенко, М.І. Томчук.

В останні десятиріччя в психологічній літературі обговорювалися соціальні проблеми професійної мотивації, розглядалась роль мотивації в становленні свідомості та її вплив на становлення особистості. (К.А. Абульханова – Славська, Ю.П. Платонов) [26].

Під мотивацією як властивістю особистості розуміється сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, які спонукають її до активності, визначають межі та форми поведінки, задають їй спрямованість, орієнтовану на досягнення визначених цілей.

Мотивація – це система мотивів особистості, яка спонукає до активної діяльності для досягнення значущих цілей. Поняття мотивації застосовується для пояснення причин і механізмів поведінки людини, але не розкриває її змісту. Особливості мотивації визначаються індивідуальними відмінностями викладачів та актуальною ситуацією, включаючи процеси вибору між можливими варіантами дій, сприймання, мислення, вольових зусиль, спрямованості особистості [26].

Існують декілька підходів до вивчення теорій мотивації.

Розглянемо один із них, який ґрунтується на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. Такі теорії базуються на вивченні потреб людини, які і є основними мотивом діяльності. До прихильників такого підходу можна віднести американських психологів, Фредеріка Герцберга і Девіда Мак Клеllandа, Абрахама Маслоу. Розглянемо докладніше ці теорії [48].

Теорія мотивації по А. Маслоу. Перша з даних теорій називається ієрархією потреб Маслоу. Сутність її зводиться до вивчення потреб людини. Це більш рання теорія. Її прихильники вважали, що предметом психології є

поведінка, а не свідомість людини. В основі ж поведінки лежать потреби людини, які можна розділити на п'ять груп:

- фізіологічні потреби, необхідні для виживання людини: в їжі, у воді, у відпочинку і т.д.;
- потреби в безпеці і упевненості в майбутньому - захист від фізичних і інших небезпек із сторони навколишнього світу і упевненість в тому, що фізіологічні потреби задовольнятимуться і в майбутньому;
- соціальні потреби – необхідність в соціальному оточенні. В спілкуванні з людьми, відчуття опори і підтримки;
- потреби в пошані, у визнанні оточуючих і прагненні до особистих досягнень;
- потреба самовираження, тобто потреба у власному зростанні і в реалізації своїх потенційних можливостей. Перші дві групи потреб первинні, а наступні три вторинні. Згідно теорії Маслоу, всі ці потреби можна розташувати в суворій ієрархічній послідовності у вигляді піраміди, в основі якої лежать первинні потреби, а вершиною є вторинні. Значення такої ієрархічної побудови полягає в тому, що пріоритетні для людини потреби більш низьких рівнів і це позначається на її мотивації. Іншими словами, в поведінці людини більш визначаючим є задоволення потреб спочатку низьких рівнів, а потім, у міру задоволення цих потреб, стають стимулюючим чинником і потреби більш високих рівнів.

Теорія мотивації Девіда Мак-Клелланда. З розвитком економічних відносин і вдосконаленням управління значна роль в теорії мотивації відводиться потребам більш високих рівнів. Представником цієї теорії є Девід Мак-Клелланд. Згідно його твердженню структура потреб вищого рівня зводиться до трьох чинників: прагненню до успіху, прагненню до влади, до визнання. При такому твердженні успіх розцінюється не як похвала або визнання з боку колег, а як особисті досягнення в результаті активної діяльності, як готовність брати участь в ухваленні складних рішень і нести за них персональну відповідальність.

Теорія мотивації Фредеріка Герцберга. Ця теорія з'явилася у зв'язку з необхідністю виявити вплив матеріальних і нематеріальних чинників на мотивацію людини, що росте. Фредерік Герцберг створив двухфакторну модель, яка показує задоволеність діяльністю.

У педагогіці мотивація розглядається як сукупність факторів, які спонукають викладача до діяльності, спрямованої на досягнення певних цілей. Мотивація викладача є важливою умовою ефективності його професійної діяльності. Таким чином, мотивація викладачів вищих військових навчальних закладів є результатом впливу різних факторів, яку можна класифікувати за наступними ознаками:

Залежно від джерела мотивації виділяють:

- внутрішню мотивацію, яка виникає зсередини особистості викладача, наприклад, його прагнення до професійного зростання, самореалізації;
- зовнішню мотивацію, яка виникає під впливом зовнішніх факторів, наприклад, матеріальної винагороди, соціального статусу.

Залежно від спрямованості мотивації виділяють:

- мотивацію до діяльності, яка спрямована на досягнення певних цілей.
- мотивацію до досягнення, яка спрямована на досягнення високих результатів.
- мотивацію до уникнення, яка спрямована на уникнення негативних наслідків.

Мотиваційні фактори викладачів:

мотивація викладача є результатом впливу різних факторів, таких як:

- особистісні фактори, такі як цінності, інтереси, потреби викладача.
- професійні фактори, такі як вимоги до професійної діяльності, умови праці.

- соціальні фактори, такі як громадська думка, соціальний статус викладача.

Мотивація викладачів вищих військових навчальних закладів має свою специфіку, яка визначається характером їхньої професійної діяльності.

Для викладачів вищих військових навчальних закладів важливими мотиваційними факторами є:

- прагнення до професійного зростання, яке пов'язане з можливістю підвищити свій кваліфікаційний рівень, отримати нові знання і навички.
- прагнення до самореалізації, яке пов'язане з можливістю реалізувати свій творчий потенціал, зробити свій внесок у розвиток військової освіти.
- прагнення до суспільної користі, яке пов'язане з усвідомленням важливості своєї професійної діяльності для забезпечення національної безпеки.
- прагнення приналежності (афіліації) до світової спільноти вчених та викладачів.

На думку науковців, у процесі трудової діяльності мотиваційна сфера особистості зазнає змін. Так, досліджуючи динаміку розвитку мотиваційної структури суб'єкта діяльності, В.Д. Шадріков установив, що цей процес має два спрямування:

- 1) загальні мотиви знаходять свій предмет у трудовій діяльності;
- 2) спостерігається динаміка мотивів професійної діяльності, що виражається в появі нових та еволюції деяких наявних мотивів, у зміні значущості окремих мотивів, їхньої структури [43, с. 153– 159].

У сучасних дослідженнях професійної мотивації викладача закладу вищої освіти позначені мотиви його професійної діяльності: можливість самореалізації, розумова праця, інтерес до предмета, що викладається. Серед них вже названо провідний мотив, що лежить в основі

особистіснопрофесійного розвитку до рівня майстерності, а саме можливість самореалізації за допомогою професії [43, с. 17].

З наведеного вище можна зробити висновки, що ставлення до професійного розвитку, мотиви вибору й підвищення кваліфікації викладачів закладу вищої освіти є надзвичайно важливими чинниками, що зумовлюють розвиток професіоналізму викладача.

Зацікавити викладачів у професійному розвитку – означає забезпечити неперервність їхнього професійного самовдосконалення. Мотивація викладача істотно впливає на специфіку і зміст його професіоналізму, продуктивність усього процесу особистісно-професійного розвитку. Також мотивація викладачів до розвитку професійної майстерності залежить безпосередньо від керівництва, яке має аналізувати внутрішні мотиви того чи іншого фахівця та забезпечувати психолого-педагогічні умови для їх стимулювання.

2.3. Педагогічна модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО

Безпека України має вагомe значення для НАТО і усіх держав-членів Альянсу. Альянс цілковито підтримує невіддільне право України на самооборону, а також її право обирати власні механізми безпеки. Майбутнє України – в НАТО. Відносини між Україною і НАТО почали розвиватися ще на початку 90-х років ХХ ст. і відтоді стали одним з найбільш значущих партнерств НАТО. На політичному та воєнно-політичному рівні проблематику спільної політики безпеки та оборони регулярно обговорюються [18].

Співробітництво між Україною і НАТО у низці ключових галузей в тому числі і академічне співробітництво було активізовано.

Академічна співробітництво з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти є важливим напрямом розвитку військової освіти в Україні. Військова освіта в Україні є одним з пріоритетних напрямів державної політики. Вона спрямована на підготовку високоосвічених і професійно підготовлених військових фахівців, які відповідають сучасним вимогам. Співробітництво з країнами НАТО сприяє підвищенню якості та рівня професійної військової освіти в Україні.

Академічне співробітництво з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової є дуже важливим для нашої держави та має чимало переваг.

Викладачі вищих військових навчальних закладів України співпрацюючи з колегами з країн НАТО мають можливість безпосередньо обмінятися досвідом. Іншою важливою метою є розвиток оперативних можливостей та оперативної сумісності з силами НАТО завдяки широкому спектру заходів та військових навчань. Це дозволяє військовослужбовцям отримати практичний досвід роботи з військами країн НАТО та інших партнерів.

Спільно з колегами з країн НАТО розробляються спільні навчальні програми і курси [6]. Це дозволяє українським викладачам ВВНЗ ознайомитися з сучасними підходами до навчання військових фахівців та впроваджувати в українські вищі військові навчальні заклади сучасні освітні технології та методики.

У рамках академічної співпраці викладачі мають можливість брати участь у спільних проектах, які вимагають від них розвитку певних професійних навичок, що сприяє підвищенню професійного рівня.

В сучасному світі, де швидкі зміни та складні виклики вимагають постійного вдосконалення та адаптації, професійний розвиток викладачів вищих навчальних закладів стає одним дуже важливим завданням. Вищі військові школи, які мають унікальний характер та специфіку військової освіти, вимагають особливого підходу до організації професійного розвитку викладачів.

Зважаючи на важливість вищої військової освіти і її ключову роль у формуванні кваліфікованих та дисциплінованих кадрів для військової сфери, питання організації професійного розвитку та саморозвитку викладачів вищої військової школи стає актуальним. Військові викладачі, з одного боку, повинні мати високу фахову підготовку, здатність ефективно передавати знання та навички своїм слухачам і формувати в них лідерські якості. З іншого боку, вони також повинні постійно підтримувати свій рівень професійної компетентності в умовах швидких змін у військовій сфері та педагогічному процесі [25].

В умовах професійної діяльності викладачів ВВНЗ їх професійний розвиток потребує цілеспрямованого поглиблення та вдосконалення, що має забезпечуватись відповідною системою. Мета вдосконалення професійного розвитку викладача полягає у поглибленні фахових знань, відпрацюванні вмінь і навичок. Для реалізації визначеної мети розробили педагогічну модель, яка становить собою єдність концептуальних засад, змісту, напрямів, шляхів, засобів цілеспрямованого впливу на формування мотивованого ставлення викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО (рис 2.1).

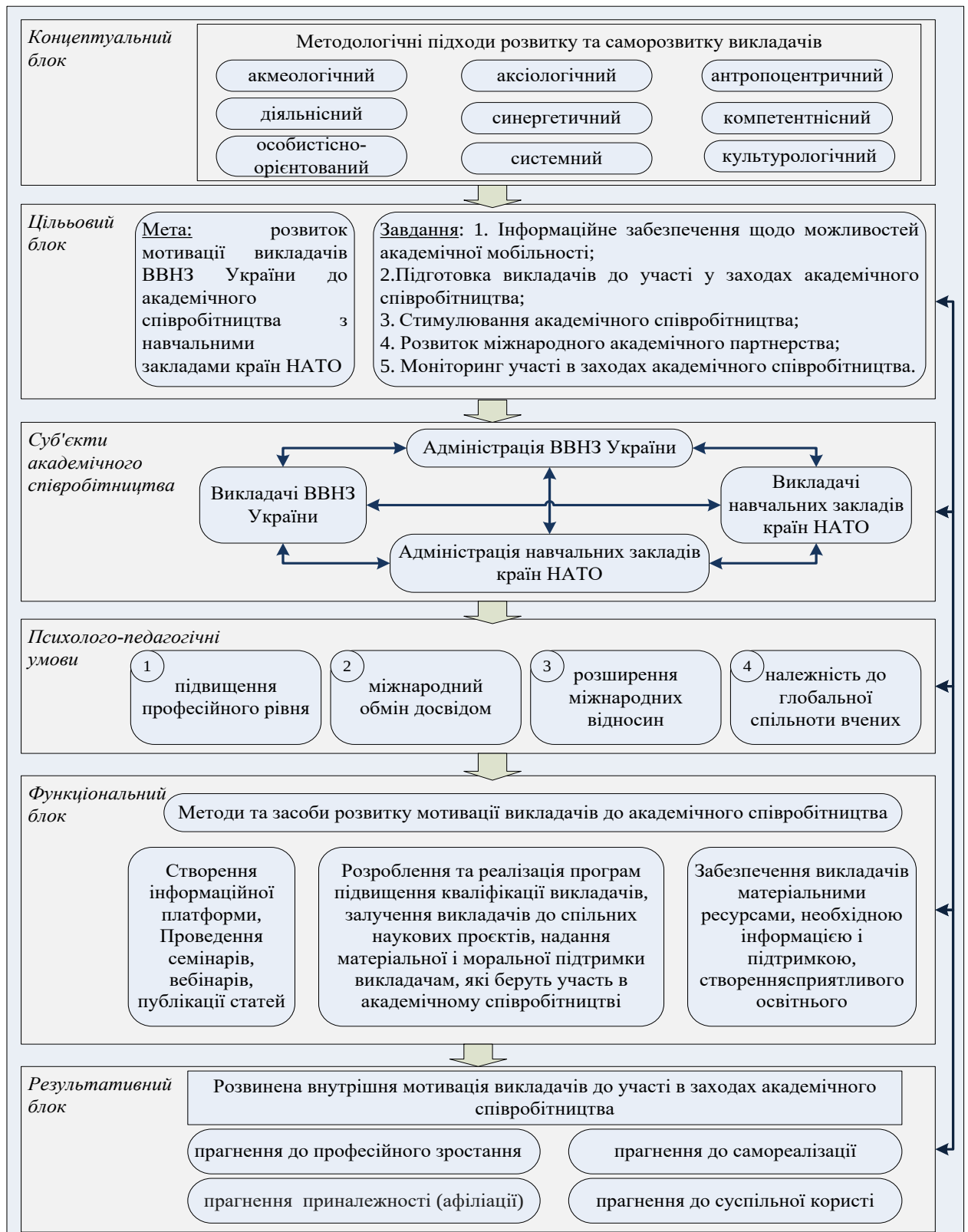


Рисунок 2.1. Педагогічна модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти

Практичне застосування моделі:

Педагогічна модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО може бути реалізована в рамках таких заходів, як:

Створення інформаційної платформи, яка буде надавати викладачам інформацію про можливості та переваги академічного співробітництва.

Розробка та реалізація програм підвищення кваліфікації викладачів, які включають в себе елементи академічного співробітництва.

Залучення викладачів до спільних наукових проєктів.

Надання матеріальної та моральної підтримки викладачам, які беруть участь в академічному співробітництві.

Реалізація цих заходів сприятиме підвищенню мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва, що, в свою чергу, призведе до підвищення ефективності академічного співробітництва, що, в свою чергу, призведе до підвищення якості підготовки військових фахівців.

Пропонована модель повною мірою реалізується за умови, якщо дотримуються системного підходу до використання усіх елементів моделі, забезпечується системна реалізація зазначених принципів:

принцип *цілеспрямованості*, запропонована модель спрямована на досягнення конкретних результатів у формуванні мотивованого ставлення викладачів до академічного співробітництва;

принцип *системності* заключається в передбаченні моделлю взаємодії різних елементів для досягнення поставлених цілей;

принцип *індивідуальності* враховуються індивідуальні особливості та потреби викладачів;

принцип *результативності* моделі передбачає використання дієвих методів і засобів для досягнення поставлених цілей.

Результативність реалізації розробленої структурно-функціональної моделі значною мірою залежить від дотримання основних принципів,

урахування умов і чинників, що впливають на вдосконалення методичної компетентності викладача ВВНЗ.

Зокрема, *внутрішні чинники* охоплюють вікові та індивідуальні особливості викладача, мотивацію, рівень самоорганізації, сформованості морально-вольових якостей, працездатності та здоров'я, потреби педагога, його готовність до підвищення власного професіоналізму, ставлення до самоосвіти та самовдосконалення.

Зовнішні чинники характеризують відношення начальника, колег, умови викладацької діяльності, соціальний стан, рівень стимулювання, забезпечення сприятливих умов для поглиблення знань, ступінь адаптації викладача до вимог професійного середовища, а також наявність належного доступу до інформаційних ресурсів, інноваційних технологій і новітніх засобів навчання.

Ефективність реалізації розробленої моделі значною мірою залежить від дотримання основних принципів, урахування умов і чинників, що впливають на розвиток мотивації викладачів.

Зокрема, *внутрішні чинники* охоплюють вікові та індивідуальні особливості викладача, рівень самоорганізації, сформованості морально-вольових якостей, працездатності та здоров'я, потреби викладача, його готовність до підвищення власного професіоналізму, ставлення до самоосвіти та самовдосконалення. *Зовнішні чинники* характеризують відношення начальника, колег, умови викладацької діяльності, соціальний стан, рівень стимулювання, забезпечення сприятливих умов для поглиблення знань, ступінь адаптації викладача до вимог професійного середовища, а також наявність належного доступу до інформаційних ресурсів, інноваційних технологій і новітніх засобів навчання.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ВВНЗ УКРАЇНИ ДО АКАДЕМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ КРАЇН НАТО У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ

3.1. Результати емпіричного дослідження мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО

У контексті руху України до НАТО запровадження стандартів Альянсу у складові Збройних Сил України є одним із пріоритетних завдань, тому питання спеціальної освіти в секторі безпеки та оборони дуже важливі.

Обмін передовим досвідом професійних військових навчальних закладів в розрізі академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти набуває все більшої значущості.

Широкомасштабна збройна агресія російської федерації висунула концептуально нові вимоги до викладачів вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ), які повинні постійно бути налаштовані на оновлення та збагачення професійного досвіду, який підкріплюється відповідними ціннісними орієнтаціями.

Академічне співробітництво є дієвим інструментом професійного зростання викладачів. Воно спрямоване на їхню співпрацю із колегами з навчальних закладів країн НАТО. Така взаємодія має привести до обміну знаннями, передовим досвідом та кращими практиками. Однак, останнім часом, військова педагогічна практика дає підстави констатувати недостатню мотивацію викладачів українських вищих військових навчальних закладів до співпраці з освітніми установами країн НАТО, про що свідчить низький

відсоток участі науково-педагогічних працівників вітчизняних ВВНЗ у міжнародних освітніх та наукових проєктах.

В контексті співробітництва в галузі професійної військової освіти, розуміння мотивації викладачів є ключовим для зміцнення міжнародних зв'язків та співпраці між Україною і країнами НАТО. Це має стратегічне значення для регіональної та світової безпеки.

Дане дослідження допоможе розібратися у мотивації викладачів, які беруть участь у міжнародній співпраці, і сприятиме розвитку більш глибокого розуміння міжнародних зв'язків у сфері військової освіти. Обрана тема має суттєву актуальність і важливість у контексті сучасних геополітичних та освітніх викликів.

Академічне співробітництво між вищими навчальними закладами України та вищими військовими закладами країн НАТО стає важливим аспектом підвищення якості професійної військової освіти в Україні та покращення стандартів підготовки військових фахівців. Однак важливим фактором успіху такого співробітництва є відношення викладачів, які впливають на їхню готовність та мотивацію для участі в цьому процесі.

Проблема полягає в тому, що відношення викладачів до академічного співробітництва з вищими військовими закладами країн НАТО може варіюватися, і ця різноманітність може впливати на якість і результати такого співробітництва, а також на загальний успіх професійної військової освіти в Україні.

Ця проблема має важливе значення для розвитку академічних зв'язків між Україною та країнами НАТО в галузі військової освіти і вимагає докладного аналізу відношення викладачів для покращення якості та результатів цього співробітництва.

З метою докладного вивчення та розуміння відношення викладачів вищих навчальних закладів України до можливостей академічного співробітництва з вищими військовими закладами країн НАТО, зокрема дослідити їхню готовність, мотивацію, і відношення до такої співпраці було

проведено дослідження яке охопило 33 викладача Національного університету оборони України. Анкета містила запитання відкритого і закритого типу.

Завдання які виносились на дослідження:

1. Оцінити рівень обізнаності викладачів щодо академічного співробітництва з вищими військовими закладами країн НАТО.
2. Дослідити мотивацію та інтереси викладачів щодо співробітництва з військовими закладами країн НАТО.
3. Проаналізувати досвід викладачів, які вже брали участь у академічному співробітництві з військовими закладами країн НАТО.
4. Дослідити інституційну підтримку та бар'єри для академічного співробітництва з вищими військовими закладами країн НАТО.

У процесі анкетування взяли участь різні категорії викладацького складу, включаючи викладачів, старших викладачів, доцентів, професорів, заступників та начальників кафедр. Такий підхід дозволяє чітко та зрозуміло окреслити участь різних категорій викладачів у дослідженні. (рис.3.1)

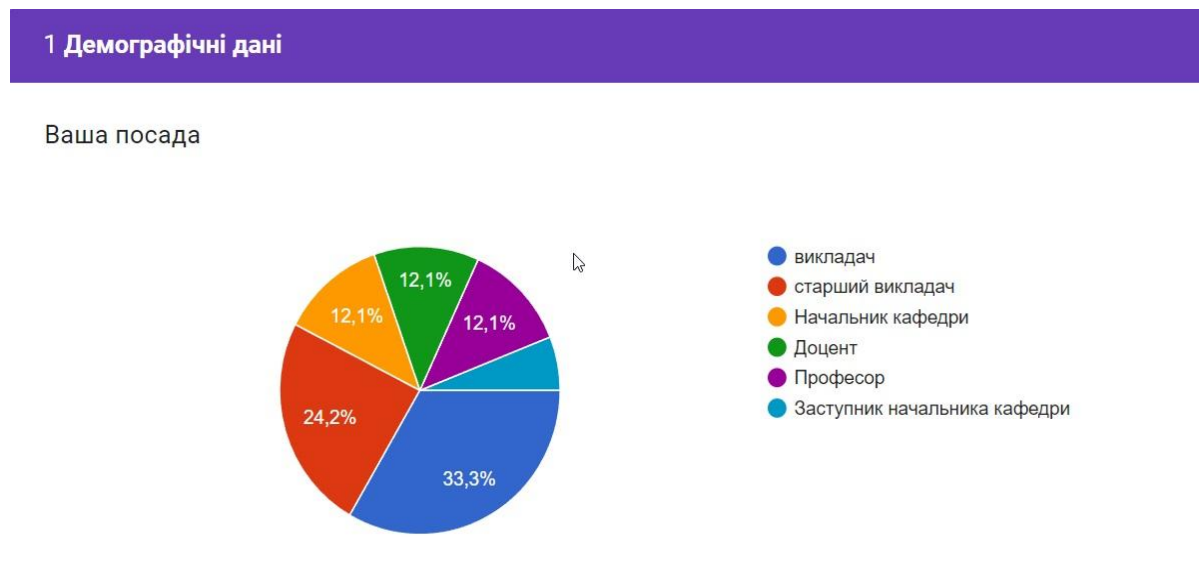


Рисунок 3.1. – Співвідношення категорій викладачів які взяли участь в анкетуванні

У дослідженні взяли участь викладачі які мають педагогічний стаж до 5 років 21,2%, 5-10 років 42,4%, 10-15 років 18,2%, понад 15 років 18,2%. (рис.3.2.)

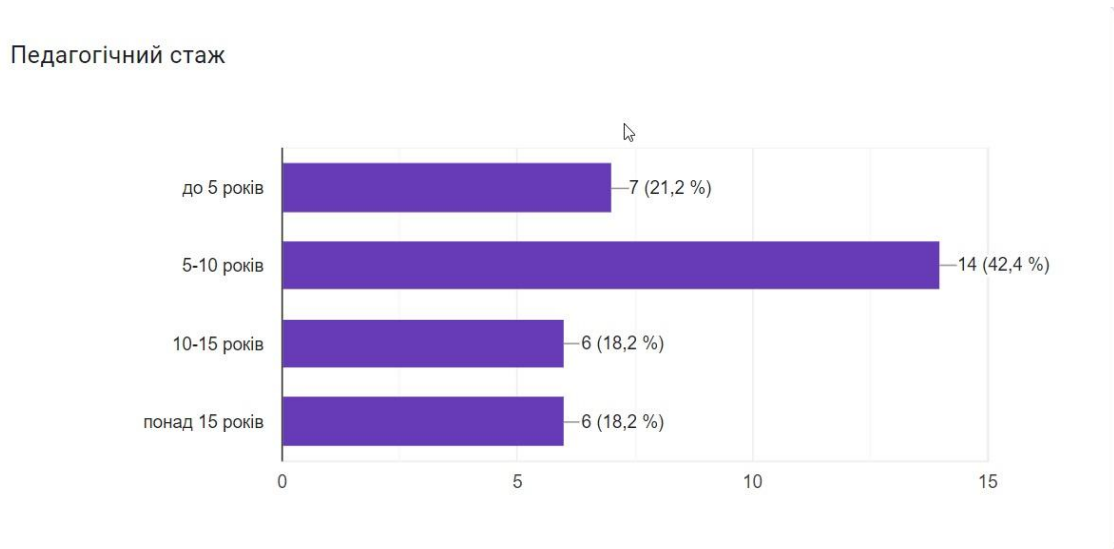


Рисунок 3.2. – Гістограма педагогічного стажу учасників дослідження

На питання чи зацікавлені викладачі в академічному співробітництві з вищими військовими навчальними закладами країн НАТО 97% респондентів відповіли позитивно (рис.3.3.).

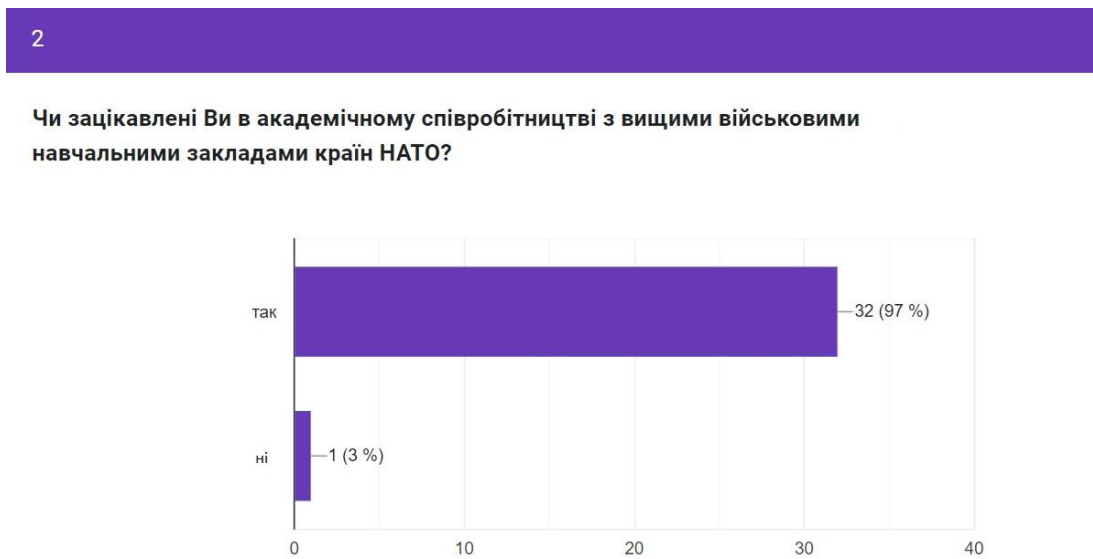


Рисунок 3.3. – Зацікавленість викладачів в академічному співробітництві

84,8 % викладачів мають особистий досвід академічного співробітництва з представниками військових навчальних закладів або вченими з країн НАТО. (рис.3.4.)

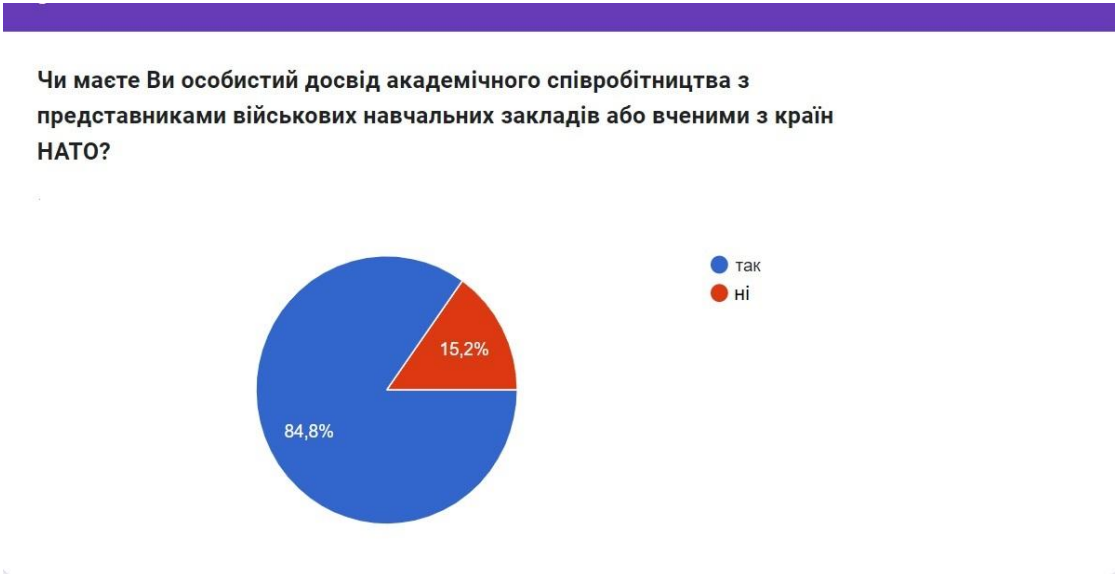


Рисунок 3.4. – Досвід академічного співробітництва респондентів

Він полягав 42,4% у проходженні курсової підготовки, 9,1% в розрізі консультування, 21,2 % участь у спільних наукових заходах, 12,1% у викладацькій діяльності, 3% були задіяні у розроблені освітніх програм та 12% підтвердили відсутність такого досвіду. (рис. 3.5.)

Якщо так, вкажіть, у чому він полягав:

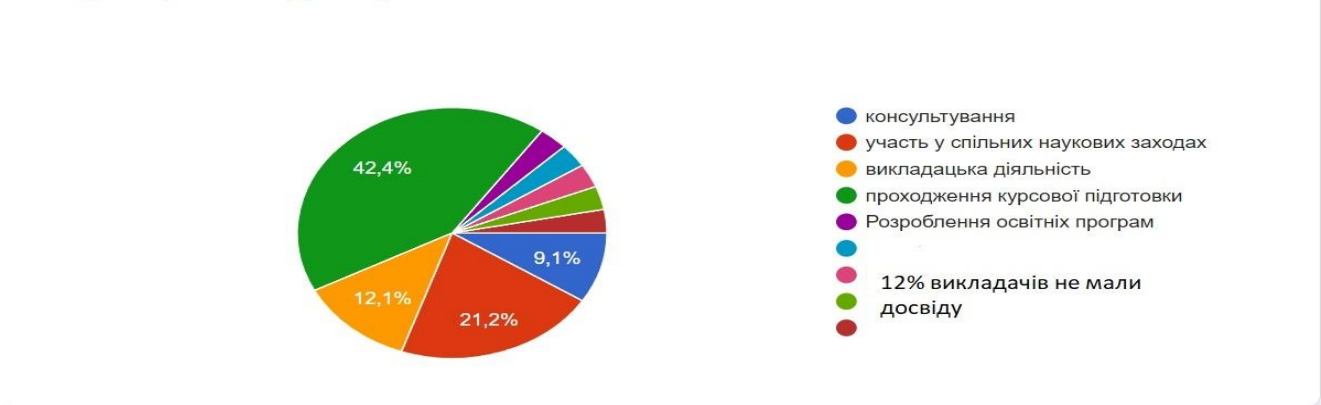


Рисунок 3.5. – Розподіл за формами досвіду академічного співробітництва

На питання чи бажаєте Ви взяти участь в академічному співробітництві з вищими військовими закладами країн НАТО у майбутньому 97% відповіли позитивно.

Форми співробітництва які цікавлять викладачів складають на 57,6% академічний обмін, 21,2% підтримують спільний навчальний план, 15,2% бажають проводити спільну дослідницьку діяльність 3% підтримує всі перераховані заходи та 3% не виявив бажання щодо академічного співробітництва. (рис.3.6.)



Рисунок 3.6. – Розподіл за формами досвіду академічного співробітництва

На питання стосовно оцінки рівня своєї мотивації до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО (за шкалою від 1 до 10, де 1 – мотивація відсутня, 10 – мотивація максимальна) 63,6% показали максимальне значення, та 3% дали негативну оцінку.

Результати емпіричного дослідження свідчать про те, що велика більшість респондентів позитивно ставиться до академічного співробітництва з країнами НАТО з метою розвитку професійної військової освіти в Україні. Конкретно, 97% викладачів відзначили важливість такого співробітництва. Це свідчить про високий рівень зацікавленості та готовності

співпрацювати з навчальними закладами країн НАТО з метою підвищення якості військової освіти в Україні.

Так 97% респондентів вважають, що академічне співробітництво з вищими військовими навчальними закладами країн НАТО сприятиме їх професійному розвитку

51,5% опитуваних не відчують істотних перешкод для академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО.

За результатами опитування, 39,4% респондента вважає, що найбільшою перешкодою для участі у заходах міжнародного академічного співробітництва є низький рівень володіння іноземною мовою. Для 36,4% учасників значну перешкоду становлять складні бюрократичні процедури участі, 12,1% відзначили недостатню інформованість про такі заходи, тоді як лише 9,1% вказав на низький рівень мотивації, тоді як 3% взагалі не бачать перешкод для участі у зазначених заходах (рис.3.7.).

Що більшою мірою перешкоджає можливості брати участь у заходах міжнародного академічного співробітництва:



Рисунок 3.7. – Причини обмеженої участі у заходах

При відповіді на заключне питання щодо шляхів удосконалення міжнародного академічного співробітництва 63,6% респондентів вбачають

нові кар'єрні можливості, 18,2% більш зацікавлені в матеріальному стимулюванні, 12,1% інформування про заходи академічного співробітництва, Також по 1 респонденту (3%) вказало на спрощення процедур оформлення дозвільних документів, встановлення механізмів співробітництва та на зменшення бюрократії (рис.3.8.).



Рисунок 3.8. – Можливі шляхи удосконалення міжнародного академічного співробітництва

За результатами дослідження можна зробити наступні висновки:

Загалом, отримані результати є досить типовими для колективів різних сфер педагогічної діяльності що склалися вже давно і є відносно стійкими. Яскраво виражених “сигналів тривоги”, що потребували б негайного реагування, не спостерігається. Однак доцільною була б планомірна робота з метою удосконалення певних особистісно-професійних якостей та підвищення рівня мотивації викладачів. Велика більшість респондентів відчуває важливість академічного співробітництва з країнами НАТО для розвитку професійної військової освіти в Україні та визнали значущість такої співпраці. Значна частина при цьому не відчуває істотних перешкод.

Інформація щодо наявності особистого досвіду та бажання викладачів брати участь у співробітництві підкреслює потенційний інтерес і готовність до подальшого розвитку співпраці.

3.2. Методичні рекомендації розвитку підвищення мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти

Важливість співпраці ВВНЗ з навчальними закладами країн НАТО зумовлюється насамперед стратегічними інтересами держави та професійним зростанням педагогів. Зрозуміло, що участь у різноманітних проєктах сприяє інтеграції української військової освіти у загальноєвропейську систему безпеки та оборони, що є важливим фактором у контексті сучасних геополітичних викликів. Викладачі, залучені до міжнародного співробітництва, виконують роль своєрідних амбасадорів, які сприяють зміцненню партнерських відносин та обміну досвідом між Україною та країнами-членами НАТО, що в кінцевому результаті підвищує обороноздатність держави.

Методичні рекомендації з розвитку підвищення мотивації викладачів військових вищих навчальних закладів України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти повинні ґрунтуватися на системному підході, що враховує як індивідуальні потреби викладачів, так і стратегічні цілі держави.

Розглянемо актуальні, на наш погляд, методичні рекомендації. По-перше, мотивація викладачів повинна бути зумовлена їх *прагненням до підвищення якості та ефективності освітнього процесу* в вітчизняних ВВНЗ. Військові викладачі, беручи участь у міжнародних проєктах та

співпраці з колегами з країн НАТО, отримують доступ до передових методик викладання, новітніх навчальних матеріалів та досвіду застосування сучасних технологій у навчанні. Тому інтеграція дозволяє не лише підвищити професійний рівень українських викладачів, але й сприяє модернізації навчальних програм, що безпосередньо впливає на підготовку висококваліфікованих військових кадрів.

По-друге, важливим мотиваційним чинником для викладачів є *професійний розвиток та кар'єрне зростання*. Викладачі, залучені до міжнародної співпраці, мають можливість брати участь у міжнародних конференціях, симпозіумах та семінарах, що сприяє розширенню їхнього наукового горизонту, налагодженню контактів з провідними фахівцями у сфері військової освіти та підвищенню свого наукового статусу.

Крім цього, вказані заходи відкривають для педагогів можливості розміщення власних публікацій у міжнародних наукових виданнях, що є важливим елементом для професійного визнання та кар'єрного зростання у наш час.

По-третє, вважаємо за необхідне стимулювання наукової діяльності викладачів через *розвиток науково-дослідних проектів*, що реалізуються у співпраці з навчальними закладами країн НАТО. Для цього необхідно створити умови для проведення спільних наукових досліджень, організації та участі у міжнародних наукових конференціях, публікацій у рецензованих міжнародних журналах.

Також доцільно запровадити систему грантів та фінансової підтримки наукових проектів, що дозволить викладачам реалізовувати свої наукові ідеї та підвищувати свій професійний рівень.

Крім цього, особливо важливо, на наш погляд, стимулювати дослідження у сферах, що мають прикладне значення для розвитку обороноздатності країни, таких як інформаційна безпека, стратегічне планування, військова інженерія тощо.

Четверта складова рекомендацій стосується *вдосконалення нормативно-правової бази*, що регулює міжнародне співробітництво у сфері військової освіти. Необхідно розробити та запровадити нормативні документи, які забезпечать юридичну та організаційну підтримку міжнародних проектів, врегулюють питання академічної мобільності, визнання кваліфікацій та результатів навчання, отриманих у міжнародних навчальних закладах. Вказані зміни дозволить створити правову основу для ефективної реалізації міжнародних проектів та забезпечить захист прав та інтересів викладачів, які беруть участь у таких проектах.

По-п'яте важливо також *запровадити систему заохочення викладачів*, які активно беруть участь у міжнародному співробітництві, через надання їм додаткових можливостей для професійного розвитку, премій, підвищення кваліфікаційних категорій тощо. Викладачі, які демонструють високий рівень активності у міжнародному співробітництві, повинні отримувати пріоритет при розподілі фінансування на такі заходи. Це дозволить їм не лише здобувати нові знання та навички, але й встановлювати корисні професійні контакти, що сприятиме їхньому подальшому кар'єрному росту. Для порівняння, викладачам, які беруть активну участь у міжнародних проектах, варто нараховувати додаткові бали при атестації, що сприятиме їхньому професійному зростанню та підвищенню кваліфікаційних категорій.

Окрім цього, не зайвим буде розробити і програми стимулювання викладачів, які успішно залучаються до міжнародного співробітництва. Це можуть бути як матеріальні стимули у вигляді премій, надбавок до заробітної плати, так і нематеріальні, такі як надання додаткових можливостей для кар'єрного росту, участі у престижних проектах, публікацій у міжнародних наукових виданнях.

По-шосте, одним з важливих аспектів є *підвищення рівня мовної підготовки викладачів*. Залучення на курси та тренінги з мовної підготовки дозволить викладачам не лише подолати мовний бар'єр, але й забезпечить їм можливість повноцінно спілкуватися з колегами з країн НАТО, брати участь

у міжнародних конференціях, семінарах та обмінах. Це, у свою чергу, сприятиме підвищенню їхньої професійної компетентності та наукової продуктивності.

Вважаємо, що запровадження регулярних курсів з вивчення англійської мови та інших мов, що є офіційними у країнах НАТО, має стати невід'ємною частиною програм підвищення кваліфікації викладачів. Особливу увагу слід приділити спеціалізованим мовним курсам, орієнтованим на військову термінологію та контекст, що дозволить викладачам ефективніше опановувати матеріали та комунікувати в рамках професійної сфери.

По-сьоме, важливим кроком є *спрощення процедур оформлення дозвільних документів* для участі в міжнародних академічних заходах. Відповідно, необхідно вдосконалити адміністративні процеси, пов'язані з отриманням дозволів на виїзд, оформленням віз, участю в міжнародних конференціях, семінарах та обмінах.

Таке спрощення передбачає оптимізацію бюрократичних процедур, створення єдиного центру обробки заявок, забезпечення викладачів необхідною інформацією та консультаційною підтримкою. Наприклад, можна запровадити електронну систему подачі заявок та відстеження їх статусу, що значно скоротить час та спростить процес отримання необхідних дозволів.

По-восьме, важливо забезпечити *фінансову підтримку викладачів для участі в міжнародних заходах*. Створення фондів для фінансування стажувань, поїздок на конференції та інших видів академічної мобільності дозволить викладачам не відволікатися на пошук фінансування та зосередитися на науковій і освітній діяльності.

Насамкінець, важлива складова академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти полягає у *розвитку інституційної підтримки міжнародного співробітництва*. Тобто необхідно у вищих військових навчальних закладах вдосконалювати або створювати там, де їх ще немає, спеціалізовані підрозділи або офіси

міжнародного співробітництва, які будуть займатися координацією міжнародних проектів, пошуком партнерів, організацією обмінів та стажувань, а також наданням інформаційної та адміністративної підтримки викладачам.

Збільшення уваги з боку Міністерства оборони до академічного співробітництва викладачів з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти також принесе позитивні результати. Активне залучення Міністерства оборони до підтримки і просування міжнародних академічних проектів сприятиме більш ефективній інтеграції української військової освіти до міжнародної освітньої спільноти та підвищенню її якості. Звісно, що увага Міністерства до академічного співробітництва підвищить престиж та значимість таких проектів у очах викладачів і здобувачів вищих військових навчальних закладів. Також варто додати, що активна позиція Міноборони щодо вказаного питання сприятиме встановленню та зміцненню партнерських відносин з навчальними закладами країн НАТО.

У підсумку, для підвищення мотивації викладачів військових вищих навчальних закладів України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО необхідно забезпечити їхню участь у мовних курсах, спростити процедури оформлення дозвільних документів, надати фінансову підтримку, запровадити систему визнання та заохочення, створити спеціалізовані підрозділи для координації міжнародних проектів, вдосконалити нормативно-правову базу та підвищити увагу Міністерства оборони до цих питань. Реалізація цих заходів сприятиме підвищенню професійного рівня викладачів, якості військової освіти в Україні та її інтеграції до європейської системи безпеки та оборони.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження порушеного проблемного питання дійшли таких висновків:

1. На основі аналізу філософських та загальнонаукових поглядів на професійний розвиток та саморозвиток фахівців з вищою освітою довели важливість гармонії між особистісним розвитком та професійним зростанням. Філософія наголошує на цінностях, моралі та внутрішній гармонії як фундаменти для успішної кар'єри та задоволення від професії. З іншого боку, загальнонаукові підходи надають конкретні інструменти та стратегії для навчання, самовдосконалення та адаптації до змін. Професійний розвиток і саморозвиток викладачів повинні бути взаємопов'язаними із врахуванням як технічних, так і духовних аспектів. Об'єднуючи ці два підходи, фахівці можуть досягнути більш повного та глибокого розвитку як професіонали та як особистості, що, в свою чергу, допоможе їм бути більш задоволеними та ефективними у своїй кар'єрі.

2. Визначено, що у процесі професійного розвитку викладач оволодіває системою професійно важливих якостей, до якої входять комунікативні, мотиваційні, характерологічні, рефлексивні, освітні, інтелектуальні, психофізіологічні властивості людини, формуються світоглядні, етичні якості, спеціальні наукові, технічні, технологічні знання, уміння, навички, здібності особистості фахівця.

Викладач ВВШ є активним творцем себе. Процеси саморозвитку, самовдосконалення, зовнішньо спровоковані різноманітними обставинами, детермінуються внутрішніми потребами, духовною спрямованістю особистості та її унікальною історією в межах вищого навчального закладу. Отже, постійне самовдосконалення є важливим засобом професійного розвитку викладача вищого навчального закладу, підвищення ефективності його педагогічної діяльності, фактором активізації і

розширення самосвідомості особистості та показником досягнення фахівцем свого педагогічного ідеалу.

3. Доведено, що особистість викладача, його прагнення до саморозвитку, розширення власного професійно-педагогічного профілю відповідно до інновацій у виробничій та педагогічних сферах, до самореалізації, сприяння йому у досягненні вершин педагогічної майстерності, конкурентоспроможності в сучасному освітньому середовищі стають провідною концептуальною ідеєю функціонування усіх складових системи та процесу неперервного професійного розвитку педагога.

4. Зміна геополітичних умов і загроз, які виникають в сучасному світі змушує країни шукати нові шляхи співпраці в області військової освіти і співробітництва. Академічне співробітництво з країнами НАТО може сприяти підвищенню якості та рівня професійної військової освіти в Україні. Не випадково однією з основних визначених цілей української вищої освіти зазначених у Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки є поглиблення співробітництва між закладами вищої освіти.

Ставлення до професійного розвитку, мотиви вибору й підвищення кваліфікації викладачів закладу вищої освіти є надзвичайно важливими чинниками, що зумовлюють розвиток професіоналізму викладача.

5. Зацікавити викладачів у професійному розвитку – означає забезпечити неперервність їхнього професійного самовдосконалення. Мотивація викладача істотно впливає на специфіку і зміст його професіоналізму, продуктивність усього процесу особистісно-професійного розвитку.

6. Розроблено та обґрунтовано педагогічну модель розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової освіти основними компонентами якої є концептуальний блок, цільовий блок, суб'єкти академічного співробітництва, психолого-педагогічні умови, функціональний та результативні блоки яка дозволяє підвищити особисту вмотивованість до

академічного співробітництва викладачів ВВНЗ, і як наслідок вплинути на навчальні досягнення здобувачів освіти.

Академічне співробітництво з навчальними закладами країн НАТО у сфері професійної військової є дуже важливим для нашої держави та має чимало переваг.

Викладачі вищих військових навчальних закладів України співпрацюючи з колегами з країн НАТО мають можливість безпосередньо обмінятися досвідом. Іншою важливою метою є розвиток оперативних можливостей та оперативної сумісності з силами НАТО завдяки широкому спектру заходів та військових навчань. Ці справи дозволяють військовослужбовцям отримати практичний досвід роботи з військами країн НАТО та інших партнерів.

В умовах професійної діяльності викладачів ВВНЗ їх професійний розвиток потребує цілеспрямованого поглиблення та вдосконалення, що має забезпечуватись відповідною системою. Мета вдосконалення професійного розвитку викладача полягає у поглибленні фахових знань, відпрацюванні вмінь і навичок. Для реалізації визначеної мети розробили педагогічну модель, яка становить собою єдність концептуальних засад, змісту, напрямів, шляхів, засобів цілеспрямованого впливу на формування мотивованого ставлення викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО.

З упевненістю можна стверджувати, що мотивація є одночасно психологічним і педагогічним явищем, що охоплює різні аспекти особистісного та професійного розвитку викладача, його внутрішні стимули та зовнішні умови, що впливають на професійну діяльність.

7. Проведено емпіричне дослідження щодо мотивації викладачів ВВНЗ України до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО, яке підтвердило що важливо продовжувати планомірну роботу з удосконалення певних особистісно-професійних якостей та підвищення рівня мотивації викладачів. Більшість респондентів усвідомлює значущість

академічного співробітництва з країнами НАТО для розвитку професійної військової освіти в Україні та високо оцінює його важливість. Інформація про наявність особистого досвіду та бажання викладачів брати участь у співпраці свідчить про потенційний інтерес і готовність до подальшого розвитку таких відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Академічна мобільність як фактор інтеграції України у світовий науково-освітній простір : аналітична записка. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 15.01.2014. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/akademichna-mobilnist-yak-faktor-integracii-ukraini-u-svitoviy> (дата звернення: 25.11.2023).
2. Андрущенко В., Бондар В. Модернізація моделі педагогічної освіти відповідно до викликів XXI століття. *Вища освіта України*. 2009. № 4. С. 17–23.
3. Аніщенко В., Падалка О. Культурологічний підхід у професійній підготовці вчителя. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2013. № 6. С. 103-107.
4. Балл Г. Гуманізація загальної та професійної освіти: суспільна актуальність і психолого-педагогічні орієнтири. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: монографія / за ред. І. А. Зазюна. Київ, 2000. С. 134–157
5. Баранецька М.А. Зміцнення мотивації викладачів вищих військових навчальних закладів України до професійного розвитку та академічна взаємодія з навчальними закладами країн НАТО. Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах: матеріали наук.-практ.конф. (23 листоп. 2023 року). Київ: НУОУ, 2023. С.205-208
6. Бех І. Психологічні джерела виховної майстерності: навчальний посібник. Київ: Академвидав, 2009. 248 с.
7. Бібік Н. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. *Бібліотека з освітньої політики* / за ред. О.В. Овчарук. К. : «К.І.С.», 2004. С. 45–52.

8. Борова Т. Роль коучингу в системі адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників. *Новий Колегіум*. 2011. № 3. С. 27–32.
9. Вакуленко В. Роль професійної мотивації в розвитку професіоналізму викладача вищої школи. *Молодь і ринок*. 2015. № 4. С. 16–19.
10. Вірна Ж. П. Основи професійної орієнтації :навч. посіб. Луцьк: РВВ Вежа Волин. держ. ун-ту ім. Л. Українки, 2003. 156 с.
11. Вітченко А, Вітченко А. Компетентністний підхід до підготовки викладача ВВНЗ. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. № 5 (30). С. 33–37.
12. Вітченко А. Теоретико-технологічні підходи до визначення критеріїв оцінювання слухачів ВВНЗ з педагогіки вищої школи. *Військова освіта*: зб. наук. праць НУОУ. 2012. № 2 (26). С. 37–45.
13. Воротникова І. Професійний розвиток вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти в умовах інформаційного суспільства. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. № 15 (2). С. 143 –150.
14. Гегель Г. Феноменологія духу / пер. з нім. П. Таращук ; наук. ред. пер. Ю. Кушаков. К. : Основи, 2004. 548 с.
15. Голда М.А. Мотивація до підвищення професійної компетенції викладачів ВВНЗ на рівні потреб сучасності. Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах: матеріали наук.-практ.конф. (1 груд. 2022 року). Київ: НУОУ, 2022. С.250-251
16. Головань М.С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 23–30.
17. Гура О.І. Теоретико-методологічні основи формування психолого-педагогічної компетентності викладача вищого навчального закладу в умовах магістратури : автореф. дис.... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Академія пед. наук,

К., 2008. 38 с.

18. Демчук П. Міжнародні відносини та проблеми євроатлантичної інтеграції : навч. посіб. К. : ППП, 2004. 264 с.

19. Дубасенюк О. Професійна педагогічна освіта: інноваційні технології та методики : моногр. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. 564 с.

20. Європейський Союз : підручник / за заг. ред. О. І. Пошедіна. 2-ге вид., доп. та випр. К. : НАОУ, 2008. 397 с.

21. Жорова І. Професійний розвиток педагогів у системі науково-освітніх координат КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти»: від витоків до сьогодення. *Таврійський вісник освіти*. 2014. Спец. вип. С. 4–72.

22. Занюк С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 304с.

23. Зязюн І. Неперервна освіта як основа соціального поступу: зб. наук, пр.: у 2-х ч.І /за ред. І.А. Зязюна, Н.Г. Ничкало. Київ 2001, Ч. 1. С. 15-23.

24. Зязюн І. Філософія педагогічної дії : монографія. К. ; Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. 608 с.

25. Інституційний розвиток системи професійної військової освіти в Україні: звіт про науково-дослідну роботу (шифр «Лідерство»), № держ. р. 0121U109727. Київ : НУОУ, 2021. 374 с.

26. Колот А. Мотивація персоналу : підручник. К.: КНЕУ, 2002. 373 с.

27. Кузікова С. Феноменологія саморозвитку особистості: проблемне поле дослідження. *Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В. О Сухомлинського. Сер. : Психологічні науки*. 2012. Т. 2, Вип. 9. С. 145–149.

28. Луговий В.І. Реалізація принципів і пріоритетів Болонського процесу у вищій школі України: час дискусій і час дій. *Педагогіка і психологія*. 2009. № 1. С. 5–17.

29. Луговий В., Слюсаренко О., Таланова Ж. Ідентифікація складу і структури компетентностей ключова умова підвищення ефективності викладання та оцінювання навчальних результатів у вищій школі. *Вища освіта України*. 2011. № 3. С. 9–16.
30. Мукан Н., Грогодза І. Професійний розвиток педагогів: теоретичні та методологічні аспекти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2013. № 5. С. 18–27.
31. Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. І. Бабин, Я. Болюбаш, А. Гармаш й ін.; за ред. Д. В. Табачника і В. Г. Кременя. К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. 100 с.
32. Новий тлумачний словник української мови /уклад. В. Яременко, О.Сліпушко. К. : Аконіт, 2000 Т. 4. 2000. 941 с.
33. Омельченко Л. Внутрішня мотивація педагогічної діяльності: сутність та чинники. *Наука і освіта*. 2014. № 7. С. 128–130.
34. Основи зовнішньої політики України: підручник / Ю. Пунда, І. Козинець та ін. К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2018. 240 с.
35. Пометун О.І Компетентністний підхід найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти. *Рідна школа*. 2005. № 1. С. 65–69.
36. Пометун О., Пироженко Л. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання. К.: Видавництво «А. С. К.», 2004. 192 с.
37. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Дата оновлення: 18.03.2020. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 05.10.2023).
38. Про затвердження концепції розвитку педагогічної освіти: наказ міністерства освіти і науки України від 16.07.2018 №776. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti> (дата звернення: 18.09.2023).
39. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 24.03.2024. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 19.09.2023).

40. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від від 23 лютого 2022 р. № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text>(дата звернення: 29.10.2023).

41. Розвиток системи забезпечення якості вищої освіти в Україні: інформаційно-аналітичний огляд / укладачі: Добко Т., Золотарьова І., Калашнікова С., Ковтунець В., Курбатов С., Линьова І., Луговий В., Прохор І., Рашкевич Ю., Сікорська І., Таланова Ж., Фініков Т., Шаров С.; за заг. ред. С. Калашнікової та В. Лугового. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2015. 84 с.

42. Рибчук О., Баранецька М. Особливості розвитку мотивації викладачів ВВНЗ України до міжнародного академічного співробітництва. Наукові тренди постіндустріального суспільства: зб. наук. праць (за матеріалами VI Міжнародної наук. конф. від 26 квіт. 2024 року) Івано-Франківськ: Інститут науково-технічної інтеграції та співпраці, 2024. С. 214-220.

43. Севастьянова Ж. Професійна мотивація викладача вищого навчального закладу як психологічна проблема. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. Серія «Актуальні проблеми психології». 2011. Вип. 10. С. 153–159.

44. Семиченко В. Психологічні аспекти професійної підготовки і післядипломної освіти педагогічних кадрів. *Післядипломна освіта в Україні*. 2001. №1. С. 54–57.

45. Хвисюк О. М., Марченко В. Г., Касьянова О. М. та ін. Андрагогічна модель навчання дорослих у системі післядипломної освіти. *Медична освіта*. 2013. Вип. 2. URL : <https://core.ac.uk/download/pdf/276621826.pdf> (дата звернення: 15.10.2023).

46. Хлебнікова Т. М. Діагностика професійної компетентності вчителя. *Управління школою*. 2006. № 19 21. С. 37–39.

47. Army Leader Development Program. URL: <https://www.army.mil/standto/archive/2013/04/15/#:~:text=Army%20Regulation>

%203501%2C%20Army%20Training%20and%20Leader%20Development%2C,t
o%20provide%20visibility%20and%20guidance%20on%20LD%20efforts (дата
звернення: 15.01.2024).

48. Bryant T. Self-Discipline in 10 Days. How to Go from Thinking to Doing, Seattle, Wash : HUB Publishing, 2004.

49. Competence: Inquiries into its Meaning and Acquisition in Educational Settings / Ed. by Edmund C. Short. Lanham etc., University Press of America. 1984. V. 6. P. 48 50.

50. Free education for Ukrainians in the USA: how to apply for the Global Undergraduate Exchange Program 2023-2024. *VisitUkraine*. 2.12.2022. URL: <https://visitukraine.today/blog/1257/free-education-for-ukrainians-in-the-usa-how-to-apply-for-the-global-undergraduate-exchange-program-2023-2024> (дата звернення: 25.11.2023).

51. Hutmacher W. Key competencies for Europe. Education for Europe Strasburg, 1997. P. 167–181.

52. McClelland D. C. Testing for competence rather than for «intelligence». *American Psychologist*. 1973. V. 28 (1). P. 1 14.

53. Partnership Training and Education Centres (PTECs). NATO. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_187359.htm (dateofaccess: 25.11.2023).

54. Science for Peace and Security Programme. NATO. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_85373.htm (dateofaccess: 25.11.2023).

Шановні викладачі!

Ми запрошуємо Вас взяти участь у нашому дослідженні на тему "Ставлення викладачів до академічного співробітництва з вищими військовими навчальними закладами країн НАТО".

Ваша думка і погляди мають важливе значення для розуміння цього питання.

Цілі дослідження:

Метою опитування є детальне вивчення та розуміння ставлення викладачів вищих військових навчальних закладів України до можливостей академічного співробітництва з вищими військовими навчальними закладами країн НАТО, зокрема дослідити їхню готовність, мотивацію, і ставлення до такої співпраці.

Аналіз чинників, що впливають на мотивацію до академічного співробітництва.

Розуміння етичних та академічних аспектів цієї співпраці.

Ваша участь: Ваша участь в цьому дослідженні полягатиме у заповненні анкети, яка не займе багато часу. Ваші відповіді залишатимуться конфіденційними. Результати дослідження будуть узагальнені та враховані у діяльності ВВНЗ.

Ваша участь є важливою для нашого дослідження, і ми вдячні за Вашу увагу та відповіді.

Дякуємо за участь!

Опитування:**1. Демографічні дані****Посада:**

А) викладач

Б) старший викладач

В) інше _____

Педагогічний стаж:

А) до 5 років

Б) 5-10 років

В) 10-15 років

Г) понад 15 років

Напрямок діяльності

А) дисципліни загального циклу підготовки

Б) фахові (спеціальні) дисципліни

В) дисципліни професійного циклу підготовки

Г) інше _____

2. Чи зацікавлені Ви в академічному співробітництві з вищими військовими навчальними закладами країн НАТО? (Так/Ні)

3. Чи маєте Ви особистий досвід академічного співробітництва з представниками військових навчальних закладів або вченими з країн НАТО? (Так/Ні)

4. Якщо так, вкажіть, у чому він полягав:

А) консультування

Б) участь у спільних наукових заходах

В) викладацька діяльність

Г) інше _____

5. Чи бажаєте Ви взяти участь в академічному співробітництві з вищими військовими закладами країн НАТО у майбутньому?(Так/Ні)

6. Якщо "Так", то вкажіть, які конкретні форми співробітництва Вас б зацікавили:

А) дослідницька діяльність

Б) академічний обмін

В) спільний навчальний план

Г) інше _____

7. Оцініть рівень своєї мотивації до академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО? (За шкалою від 1 до 10, де 1 – мотивація відсутня, 10 – мотивація максимальна).

8. Чи вважаєте Ви, що академічне співробітництво з країнами НАТО є важливим для розвитку професійної військової освіти в Україні? (Так/Ні)

9. Чи вважаєте Ви, що академічне співробітництво з навчальними закладами країн НАТО принесе користь вашому професійному розвитку? (Так/Ні).

10. Чи відчуваєте Ви, істотні перешкоди для академічного співробітництва з навчальними закладами країн НАТО? (Так/Ні).

11. Що більшою мірою перешкоджає можливості брати участь у заходах міжнародного академічного співробітництва:

- А) низький рівень володіння іноземною мовою
- Б) складні бюрократичні процедури участі
- В) низька мотивація
- Г) низька поінформованість про заходи академічного співробітництва
- Д) інше _____

12. Які шляхи удосконалення міжнародного академічного співробітництва Ви б визначили:

- А) матеріальне стимулювання
- Б) нові кар'єрні можливості
- В) інформування про заходи академічного співробітництва
- Г) інше _____

Дякую за участь у дослідженні!