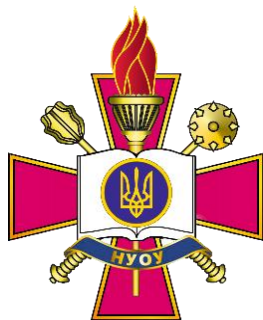


МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ
імені Івана ЧЕРНЯХОВСЬКОГО
НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ОРГАНІЗАЦІЇ
ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



**МІЖВУЗІВСЬКИЙ НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР
“ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЯКОСТІ
ВИЩОЇ ОСВІТИ У ВВНЗ”**

Матеріали міжвідомчого науково-практичного семінару
23 листопада 2021 року

Київ – 2021

Теоретико-методичні засади системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах: Матеріали міжвузівського науково-практичного семінару 23 листопада 2021 року. – К.: НУОУ, 2021. – 121 с.

Збірник матеріалів міжвузівського науково-практичного семінару присвяченого обґрунтуванню рекомендацій щодо удосконалення теоретико-методичних засад системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах.

Редакційна колегія:

Салкуцян Сергій Миколайович

заступник начальника університету з навчальної роботи, кандидат військових наук, доцент, генерал-майор (голова редакційної колегії).

Олійник Леонід Віталійович

начальник науково-методичного відділу аналізу та прогнозу освітньої діяльності науково-методичного центру організації освітньої діяльності НУОУ імені Івана Черняхівського доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, полковник (заступник голови редакційної колегії).

Кошлань Олександр Анатолійович

начальник науково-методичної лабораторії внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності науково-методичного відділу аналізу та прогнозу освітньої діяльності науково-методичного центру організації освітньої діяльності НУОУ імені Івана Черняхівського, доктор філософії, підполковник.

Гнесь Богдан Миколайович

науковий співробітник науково-методичної лабораторії внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності науково-методичного відділу аналізу та прогнозу освітньої діяльності науково-методичного центру організації освітньої діяльності НУОУ імені Івана Черняхівського, старший лейтенант.

© Науково-методичний центр організації освітньої діяльності, 2021

© Видавництво Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, 2021

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ ЗОВНІШНЬОГО ОЦІНЮВАННЯ КУРСІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ ЗА ПІДСУМКАМИ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИПУСКНИКІВ

Артамощенко В.С.

кандидат військових наук, доцент

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Конституцією України закріплено незворотність європейського та євроатлантичного курсу України. Завдання забезпечення реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору покладені на органи державної влади.

Законом України “Про національну безпеку України” визначено, що одним з фундаментальних національних інтересів України є інтеграція України в європейський політичний, економічний, безпековий, правовий простір, набуття членства в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору, розвиток рівноправних взаємовигідних відносин з іншими державами [1].

Стратегією національної безпеки України пріоритетами національних інтересів України та забезпечення національної безпеки визначено відновлення територіальної цілісності у межах міжнародно визнаного державного кордону України та європейська і євроатлантична інтеграція [2].

Напрямами реалізації цих пріоритетів є посилення спроможностей Збройних Сил України, інших органів сектору безпеки і оборони та розвиток особливого партнерства з Організацією Північноатлантичного договору з метою набуття повноправного членства України в НАТО.

Ключовим завданням реформування й розвитку сектору безпеки і оборони є оборонна та безпекова реформи за нормами, принципами і стандартами НАТО.

Одним із шляхів зміцнення бойового потенціалу Збройних Сил України, інших органів сил оборони є трансформація професійної культури на основі доктринальних підходів і принципів командування й контролю, підготовки, освіти НАТО.

Законом України “Про освіту” визначено, що складовою спеціалізованої освіти військового профілю є військова освіта. Військова освіта передбачає засвоєння освітньої програми з військової підготовки з метою набуття комплексу професійних компетентностей, формування та розвитку індивідуальних здібностей особи і поглибленого оволодіння військовою спеціалізацією та здобувається одночасно з середньою, професійною (професійно-технічною), фаховою передвищою чи вищою освітою [3].

Стратегію воєнної безпеки України визначено завдання розвитку систем військової освіти та підготовки особового складу для сил оборони, запровадження освітньо-професійних програм підготовки офіцерського,

сержантського та старшинського складу з використанням досвіду бойових дій, методики підготовки, принципів і стандартів НАТО [4].

Стратегічний оборонний бюлетень України сформулював місію та бачення сил оборони зразка 2030 року, згідно з якою сили оборони об'єднані єдиним керівництвом та складаються з підготовленого та вмотивованого особового складу. Для реалізації цього першою та другою стратегічними цілями розвитку сил оборони визначено [5]:

ефективний оборонний менеджмент і система об'єднаного керівництва силами оборони та військового управління у Збройних Силах України;

професійний та вмотивований особовий склад сил оборони, підготовлений військовий резерв, що підтримуються за рахунок ефективних прозорих систем кадрового менеджменту, військової освіти і науки, охорони здоров'я і соціального захисту.

Розвиток системи військової освіти на основі принципів і стандартів НАТО, підготовка за євроатлантичними стандартами офіцерського, сержантського та старшинського складу є одним з ключових завдань на шляху досягнення стратегічних цілей.

Система військової освіти є складовою системи освіти України вона є складною системою, основою її розвитку є розвиток спроможностей складових елементів.

В збройних силах держав – членів НАТО оцінювання спільних спроможностей здійснюється за складовими *DOTMLPFI* (*doctrine* – законодавство, *organization* – організація, *training* – підготовка, *materiel* – забезпечення, *leadership* – керівництво, *personnel* – персонал, *facilities* – інфраструктура, *interoperability* – сумісність) [6].

Важливою складовою спроможностей системи на шляху впровадження принципів і стандартів НАТО у процесі підготовки кадрів є сумісність.

Досягнення сумісності, як елементу спроможності системи військової освіти можливе лише на засадах якості. Системи управління якістю освіти та індивідуальної підготовки в НАТО та забезпечення якості освіти в Україні ґрунтуються на складових внутрішнього забезпечення якості освіти. Спільними елементами досягнення сумісності є інституційна акредитація та сертифікація навчальних курсів за стандартами НАТО [7].

Національні вимоги та вимоги НАТО у сукупності визначають, що якість військової освіти характеризується ступенем відповідності результатів навчання визначеним цілям, вимогам, стандартам, показникам управління підготовкою, всебічної забезпеченості освітнього процесу, престижності й ефективності освіти та її інноваційної спрямованості.

В країнах – членах НАТО освітня діяльність регулюється міжнародними стандартами якості освіти та національними нормативно-правовими актами. Водночас у збройних силах держав – членів НАТО підготовка персоналу для участі у поточних та майбутніх операціях під проводом НАТО регулюється низькою доктринальних документів [8–11]:

- політика НАТО: Освіта, Підготовка, Навчання і Оцінювання (*NATO Education, Training, Exercise and Evaluation Policy, MC 0458/3*);

- спільна директива стратегічних командувань НАТО: Освіта і підготовка (*Education and Training Directive, 075-002*);

- спільна директива стратегічних командувань НАТО: Колективне навчання та вправи (*Collective Training and Exercise Directive, 075-003*);

- спільна директива стратегічних командувань НАТО: Освіта і індивідуальна підготовка (*Education and Individual Training Directive, 075-007*).

Спільна директива стратегічних командувань НАТО “Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007” визначає складові системи менеджменту якості зокрема щодо *оцінювання та перегляду курсів*, як елементу зворотного зв'язку в рамках системного підходу до військової освіти та індивідуальної підготовки в НАТО [11,12].

Метою оцінювання є встановлення достатності, ефективності та доступності курсу, визначення шляхів покращення та вдосконалення. Перегляд курсу є структурованим і регулярним процесом, що містить збір та аналіз якісних і кількісних даних для оцінювання курсу та покращення результатів. Перегляди проведених курсів базуються джерелах внутрішнього та зовнішнього оцінювання курсів (рис.1).



Рис. 1 Джерела внутрішнього та зовнішнього оцінювання та перегляду курсів

Початковий перегляд проведеного курсу включає в себе *внутрішнє оцінювання* – звіт, що опрацьовується на основі спостережень, викладених у звіті про результати проведення курсу, який формується одразу після завершенню курсу. Цей звіт повинен визначати напрямки удосконалення курсу та відповідний план дій.

Зовнішнє оцінювання – це подальший процес, який відбувається після того, як випускники мали певний період часу, щоб застосувати отримані знання та вміння у службовій діяльності. Тривалість цього часу варіюється залежно від набутих вмінь (знань), змісту службової діяльності та зазвичай відбувається протягом шести місяців.

Одним з найбільш поширених та ефективних методів збору даних є опитування. Завдяки результатам зовнішнього опитування випускники та їх керівники надають відгуки безпосередньо з місць здійснення службової діяльності.

Суттєвий аспект ефективного зовнішнього оцінювання полягає у тому, щоб уникнути оцінки випускниками власного досвіду навчання на курсі, отже, основна увага приділяється здатності випускника виконувати конкретні професійні задачі визначені їх функціональними (службовими) обов'язками.

Ефективне зовнішнє оцінювання опирається на формулювання діяльності відповідно до певної навчальної цілі. Наданий відгук стосується актуальності і застосування вивченого під час виконання посадових обов'язків. Респондент опитування аналізує кожну ціль навчання за низкою показників якості. Зібрані дані згодом аналізуються для того, щоб визначити, чи потрібна особа навчається потрібним речам на потрібному рівні.

Таким чином, стандарт НАТО "Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007" вимагає систематичного внутрішнього та зовнішнього оцінювання курсів військової освіти, у тому числі, за підсумками службової діяльності випускників.

В Збройних Силах України підходи щодо управління якістю освіти орієнтовані на періодичний та підсумковий контроль набутих компетентностей. Основними показниками якості підготовки військових кадрів є рівень сформованості відповідних компетентностей, що характеризуються ступенем здатності і готовності до застосування ним знань, навичок, умінь та особистісних якостей у ході виконання визначених службово-бойових функцій.

На сьогодні окрім поточного та підсумкового оцінювання результатів навчання (як складової внутрішнього оцінювання) існує [13]:

атестація випускників вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ) та військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти (ВНП ЗВО) перед присвоєнням військового звання;

періодичне та щорічне оцінювання за підсумками службової діяльності; відгуки на випускників ВВНЗ (ВНП ЗВО).

Варто відмітити, що у складанні жодного з цих елементів оцінювання випускники ВВНЗ (ВНП ЗВО) участі не беруть.

Питання підготовки відгуку на випускника ВВНЗ (ВНП ЗВО) висвітлено в Методичних рекомендаціях з підготовки відгуку на випускника ВВНЗ (ВНП ЗВО), затверджені Міністром оборони України та рекомендовані Департаментом військової освіти і науки Міністерства оборони України.

Рекомендації спрямовані на надання методичної допомоги командирам (начальникам) щодо оцінювання результатів службової діяльності випускників та підготовки обґрунтованих письмових відгуків на них.

Відгук на випускника є єдиним інструментом зворотного зв'язку з питань оцінювання результатів навчання випускників та відповідного корегування освітнього процесу.

Таким чином, ВВНЗ (ВНП ЗВО) може отримати від керівників військових формувань відгуки на випускників через рік проходження ними військової служби. Відгук містить результати оцінювання за 4-х бальною шкалою (відмінно, добре, задовільно, незадовільно), а саме:

основних предметів командирської підготовки (гуманітарна підготовка, мобілізаційна підготовка, тактична підготовка, вогнева підготовка, стройова підготовка, фізична підготовка, тощо);

соціально-особистісних компетентностей (морально-етичної, психологічної, інформаційно-комунікативної, тощо);

загальнопрофесійних компетентностей (правова, організаційно-управлінська, загальновійськова, індивідуально-виховна, тощо);

спеціалізовано-професійних компетентностей (тактико-спеціальна, військово-технічна, тощо).

Отже через рік після завершення навчання ВВНЗ (ВНП ЗВО) отримує відгуки з достатньо великою кількістю оцінок, висновків та рекомендацій. Практика освітньої діяльності ВВНЗ (ВНП ЗВО) свідчить, що процес внесення змін до освітніх програм на підставі відгуків на випускників є достатньо проблематичним через слабку кореляцію складових оцінювання випускника у відгуку та складових навчальних планів і програм. Важко оцінити, яким саме елементам навчання, наприклад у стройовій підготовці, варто приділити увагу, за загальною поточною оцінкою випускника, наприклад – “задовільно”. По суті внесення змін в освітні програми має фрагментарний характер. Отже система відгуків потребує удосконалення.

Випускники ВВНЗ (ВНП ЗВО) участі у оцінюванні освітніх програм на підставі самооцінювання їх службової діяльності не беруть.

Таким чином, у практиці освітньої діяльності ВВНЗ (ВНП ЗВО) на шляху досягнення сумісності на засадах якості стандарту НАТО “Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007” виникає невідповідність між вимогою щодо залучення випускників курсів військової освіти до оцінювання змісту курсу за підсумками їх службової діяльності та відсутністю механізму та інструменту залучення випускників до оцінювання освітніх програм в Збройних Силах України.

У ВВНЗ (ВНП ЗВО) з 2018 року проводиться апробація нової системи курсів підготовки офіцерського складу на відповідних рівнях військової освіти [14,15]. На тактичному рівні військової освіти:

а) для призначення на первинні військові посади осіб офіцерського складу:

базовий курс *L-1A* (для набуття загальнопрофесійних компетентностей);

фаховий курс *L-1B* (для набуття фахових компетентностей за спеціальністю та спеціалізацією);

б) для просування по службі на посади у військовому званні не нижче “капітан” – командний курс *L-1C*;

в) для просування по службі на посади у військовому званні не нижче “майор” – командно-штабний курс (*L-2*).

Курси передбачають вивчення процедур прийняття військових рішень за стандартами НАТО – *TLP (Troop Leading Process)* та *MDMP (Military Decision Making Process)*.

На оперативному рівні військової освіти проходить апробацію “курс офіцерів об’єднаних штабів” (*L-3*). Курс передбачає вивчення процесів

планування операцій угруповань військ (сил) в об'єднаних штабах за стандартами НАТО – *JOPP (Joint Operation Planning Process)*.

На стратегічному рівні військової освіти апробується “курс керівного складу стратегічного рівня” (*L-4*) для підготовки осіб офіцерського складу стратегічного рівня військової освіти у військовому званні не нижче “полковник”.

Саме ця система *L-курсів* підготовки офіцерського складу – курсів професійної військової освіти [16] стане підґрунтям для досягнення сумісності військової освіти України на засадах якості за стандартом НАТО.

Термін “професійна військова освіта” використовується у редакції проекту Закону України “Про внесення змін до деяких Законів України щодо військової освіти та науки” від 09.06.2021 № 5641.

Акредитація ВВНЗ (ВНП ЗВО) у НАТО та сертифікація курсів професійної військової освіти дозволить забезпечити спільну підготовку кадрів сил оборони та досягти сумісності військової освіти з НАТО.

Сучасний досвід розвитку системи забезпечення якості освіти свідчить, що вона має у підґрунті систему інформаційного забезпечення освітнього процесу [17].

Технічно, до складу цієї системи входить: апаратне забезпечення засобів (мережеве обладнання, джерела безперебійного живлення, сервери, персональні комп'ютери, обладнання для відеоконференцзв'язку, тощо); телекомунікаційне забезпечення (пропускна здатність телекомунікаційних каналів); програмне забезпечення загального призначення (операційні системи, сервери баз даних, організації роботи комп'ютерних мереж, захисту інформації, веб-сервер тощо).

Навчальний заклад може використовувати власне спеціалізоване програмне забезпечення, розроблене на ліцензованих програмних продуктах відповідно до міжнародних стандартів, рекомендованих міжнародними організаціями, наприклад – *Moodle, Lotus Learning Spase, Blackboard Learning System, Dokeos, e-University*, тощо.

На сьогодні у ВВНЗ (ВНП ЗВО) розгорнуто систему дистанційного навчання на платформі *MOODLE*.

Система *MOODLE* орієнтована на роботу в реальному часі, одноразового формування звітів і подальшого їхнього багаторазового перегляду. Для вирішення завдання опитування випускника та узагальнення інформації можна використати вже відпрацьовану схему: отримання інформації з бази даних, оброблення її поза системою *MOODLE*, формування звітів або робота безпосередньо у системі.

Практичний досвід Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського щодо виконання заходів внутрішнього оцінювання курсів професійної військової освіти *L-2, L-3, L-4* протягом їх апробації переконливо свідчить, що платформа *MOODLE* за своїми властивостями є цілком прийнятною базовою основою для створення системи інформаційного забезпечення освітнього процесу, у тому числі, для оцінювання курсів професійної військової освіти.

Отже, інформаційною основою для опитування випускників ВВНЗ (ВНП ЗВО) розглядається платформа *MOODLE*.

Таким чином, в умовах євроатлантичної інтеграції України для досягнення сумісності курсів професійної військової освіти на засадах якості потребує створення система зовнішнього оцінювання професійної військової освіти на підставі опитування випускників за результатами їх службової діяльності в єдиній інформаційній мережі ВВНЗ (ВНП ЗВО) на платформі *MOODLE*.

Завданням системи є приведення системи *L*-курсів професійної військової освіти до вимог стандарту НАТО “Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007” у частині створення системи зовнішнього оцінювання *L*-курсів професійної військової освіти на шляху досягнення сумісності військової освіти України зі стандартами освіти НАТО на засадах якості.

Впровадження у систему військової освіти нових рівнів освіти офіцерського складу (стратегічний, оперативний, тактичний) та рівнів підготовки сержантського (старшинського) складу (базовий, середній, підвищений, вищий) дозволяє реалізувати принцип “навчання протягом військової кар’єри”.

В практичній діяльності випускник відповідно до посади, яку обіймає опікується питаннями тактики (бою, бойових дій), оперативного мистецтва (підготовка і ведення операцій) або стратегії (стратегічні дії, стратегія розвитку, стратегічне планування, тощо). Отже набуття різних за рівнем складності компетентностей відбувається поступово по мірі просування по військовій кар’єрі.

Саме компетентнісний підхід складає основу формування сучасних освітніх програм [18–19].

Компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність.

На сьогодні загальноприйнятим є поділ компетентностей на дві групи: загальні компетентності (*generic competences, transferable skills*); спеціальні (фахові, предметні) компетентності (*subject specific competences*).

Загальні компетентності – універсальні компетентності, що не залежать від предметної області, але важливі для успішної подальшої професійної та соціальної діяльності здобувача в різних галузях та для його особистісного розвитку.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності – компетентності, що залежать від предметної області, та є важливими для успішної професійної діяльності за певною спеціальністю.

Для опитування випускників ВВНЗ (ВНП ЗВО) за результатами їх службової діяльності доцільно використати “спеціальні (фахові, предметні) компетентності”.

Результати навчання – сукупність знань, умінь, навичок набутих особою у процесі навчання за певною освітньою програмою, які можна ідентифікувати, кількісно оцінити та виміряти.

Стандартом НАТО “Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007” передбачено, що оцінювання та вимірювання результатів навчання здійснюється *через продуктивність професійної діяльності* [11,12].

Для цього визначені кваліфікаційні рівні виконання основних обов’язків та завдань за посадами у структурі НАТО. Вони об’єднані у шкалу, яка дозволяє визначати ступінь професійної компетентності (експертизи).

Обов’язки та завдання визначаються за шкалою кваліфікаційних рівнів продуктивності, визначають глибину знань та вмінь, на досягнення яких спрямоване здобуття певного рівня освіти та індивідуальної підготовки. Для опису здобутих компетентностей використовуються ключові слова-позначення. Кваліфікаційні рівні базуються на модифікованій версії загальних описів професійних навичок, які використовуються для деталізації “Кодів спеціальностей та видів професійної діяльності НАТО” (*NATO Occupation Codes*).

Коди НАТО, кваліфікаційні рівні та стислі описи компетентностей, які їм відповідають, наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Коди та кваліфікаційні рівні для оцінювання продуктивності професійної діяльності

код	рівень	ключові слова	опис компетентності
100	базовий (<i>Basic Level</i>)	слідuje	компетенції, необхідні для успішного виконання завдання або кількох елементів такого завдання в структурованому середовищі під контролем. Несподівана ситуація вимагає рекомендацій щодо наступних дій.
200	середній (<i>Intermediate Level</i>)	допомагає	компетенції, необхідні для успішного виконання комплексу завдань самостійно під мінімальним контролем.
300	просунутий (<i>Advance Level</i>)	застосовує	компетенції, необхідні для тлумачення вказівок й настанов та успішного планування, самостійного виконання завдань, а також готовності контролю інших.
400	експертний (<i>Expert Level</i>)	уможливорює/ радить	компетенції, необхідні для виконання широкого спектру складних професійних та/або технічних робіт, спираючись на попередню освіту, навчання та практичний досвід, здатність до вирішення незвичних та нечітко визначених проблем.
500	рівень майстра (<i>Master Level</i>)	ініціює/ формує/ впливає	компетенції, необхідні для виконання дуже складної професійної діяльності, що охоплює аспекти технічних питань, фінансів та якості у даній функціональній сфері. Здатність надавати консультативну допомогу підлеглим структурам, визначати ймовірність та оцінювати ризики, розуміти наслідки нових рішень, технологій та тенденцій.

Виходячи зі змісту основних обов’язків за посадою формується перелік завдань практичної діяльності, мета якого визначити все те чому необхідно навчатись слухачу (курсанту).

Кожне завдання деталізується за підзавданнями (компонентами) – елементами його виконання, а кожний елемент розкладається на перелік дій.

Виходячи з такої декомпозиції, за кожною дією формується перелік необхідних знань та вмінь (рис.2)



Рис.2 Схема декомпозиції завдань практичної діяльності

У подальшому елементи знань та вмінь класифікуються за *доменами навчання (когнітивний, психомоторний, афективний)* так, щоб відобразити різні рівні навчання та сформувані дескриптори (ключові слова, дієслова) за кожним елементом, які у подальшому стануть ознакою досягнення результатів навчання під час оцінювання [11,12,20].

Домени навчання – це класифікаційні схеми, розроблені теоретиками з освіти для підтримки розроблення освітнього процесу та керування оцінюванням тих, хто навчається.

Когнітивний домен (елемент знань) стосується розумових навичок та інтелектуальних здібностей, які прогресують від запам'ятовування та згадування чи розпізнавання конкретних фактів до оцінювання та створення нових знань. Когнітивний домен передбачає обробку інформації (зберігання, згадування та тлумачення) та її подальше застосування чи використання. Когнітивний домен узгоджується з елементами знань, що підтримують виконання завдань. Елементи знань включають теоретичне та практичне розуміння предмету, необхідне для ефективного виконання певного кроку, задачі чи послідовності задач. Рівні складності у когнітивному домені та їх дескриптори наведені у табл. 2.

Таблиця 2

Рівні складності у когнітивному домені

№	рівні складності	ключові слова (дескриптори)
1	Знання	пам'ятати, упорядкувати, визначити, дублювати, ідентифікувати, перераховувати, позначити, називати, замовляти, пригадувати, читати, відтворювати, розпізнавати, вибирати, констатувати.
2	Розуміння	розподілити, упорядкувати, класифікувати, перетворити, відрізнити, оцінити, розширити, пояснити, екстраполювати, групувати, ілюструвати, перефразувати, передбачати, повторювати, звітувати, перераховувати, переглядати, вибрати, відокремити, узагальнити,

		теоретизувати, перекласти.
3	Застосування	експлуатувати, виробляти, асоціювати, адмініструвати, обчислювати, змінювати, класифікувати, порівнювати, конструювати, виявляти, вивчати, виконувати, встановлювати, ілюструвати, ідентифікувати, впроваджувати, ініціювати, інтерпретувати, модифікувати, виконувати, передбачати, готувати, співвідносити, реагувати, показувати.
4	Аналіз	деталізувати, відокремлювати, переглядати, узагальнювати, шукати, співвідносити, розрізняти, проектувати, вирішувати, перевіряти, експериментувати, екстраполювати, інтерпретувати, модифікувати, порівнювати.
5	Синтез	організовувати, збирати, будувати, обчислювати, класифікувати, комбінувати, конструювати, створювати, проектувати, розробляти, шифрувати, форматувати, генерувати, змінювати, окреслювати, планувати, виробляти, пропонувати, реконструювати, переробляти, співвідносити, реорганізовувати, переглядати, спрямовувати.
6	Оцінювання	оцінювати, робити висновки, протиставляти, критикувати, вирішувати, захищати, описувати, діагностувати, дискримінувати, пояснювати, інтерпретувати, судити, обґрунтовувати, рекомендувати, співвідносити, узагальнювати, підтримувати, перевіряти.

Психомоторний домен (елемент вмінь, навичок) стосується координації, спритності, маніпуляцій, сили, швидкості, а також дій, що демонструють дрібну моторику, зокрема використання прецизійних (точних) інструментів або приладів. Рівні в психомоторному домені відображають прогресію від спостереження та імітації до майстерного володіння та адаптації засвоєних умінь/навичок. Навчання, що базується на вміннях (навичках), складається з організованої та скоординованої моделі розумової та (або) фізичної діяльності, яка стає більш точною за допомогою повторення та практики. Рівні складності у психомоторному домені та їх дескриптори наведені у табл. 3.

Таблиця 3

Рівні складності у психомоторному домені

№	рівні складності	ключові слова (дескриптори)
1	Сприйняття	описувати, розрізняти, ідентифікувати, ізолювати, розпізнавати, співвідносити, виділяти, окреслювати
2	Установка (готовність)	дотримуватися, показувати, пояснювати, констатувати.
3	Керована відповідь (імітація)	упорядковувати, конструювати, копіювати, демонтувати, фіксувати, слідувати, шліфувати, нагрівати, імітувати, маніпулювати, вимірювати, виправляти, готувати, реагувати, повторювати, тиражувати, простежити, спробувати.
4	Механізм (маніпуляція)	збирати, будувати, калібрувати, конструювати, демонтувати, кріпити, шліфувати, нагрівати, маніпулювати, вимірювати, виправляти, змішувати, організовувати, формувати, окреслювати.
5	Складна відверта реакція (точність)	побудувати, відкалібрувати, добудувати, контролювати, демонструвати, демонтувати, розтинати, фіксувати, шліфувати, нагрівати, маніпулювати, вимірювати, виправляти, змішувати, організовувати, вдосконалювати, окреслювати, показувати.
6	Адаптація (артикуляція)	адаптувати, налаштувати, змінити, об'єднати, скласти, скоординувати, створити, спроектувати, розробити, оцінити, сформулювати, інтегрувати, винаходити, модифікувати, переставляти, реорганізовувати, переглядати.
7	Створення (натуралізація)	упорядкувати, побудувати, об'єднати, скласти, створити, спроектувати, ініціювати, зробити.

Афективний домен (елемент ставлення) стосується емоцій, зокрема поглядів, почуттів та переконань, які лежать в основі поведінки та спонукають до дії. Афективна область стосується схильності поводитися в певний спосіб. Вважається, що ставлення розвивається з часом і формується навколишнім середовищем та отриманим досвідом. Результати в афективній області найважчі для формулювання. Рівні складності у афективному домені та їх дескриптори наведені у табл. 4.

Таблиця 4

Рівні складності у афективному домені

№	рівні складності	ключові слова (дескриптори)
1	Отримання (сприйняття)	приймати, запитувати, вибирати, описувати, слідувати, давати, утримувати, ідентифікувати, знаходити, називати, вказувати, вибирати, сидіти, зводити, відповідати, використовувати.
2	Відповідь (тлумачення)	відповісти, допомогти, заповнити, співпрацювати, обговорити, вивчення, привітати, підкорити, практикувати, декламувати, повідомити, розповісти, написати.
3	Оцінювання	прийняти, заповнити, захистити, продемонструвати, присвятити, розрізнити, пояснити, слідувати, формувати, ініціювати, запрошувати, приєднуватися, виправдовувати, пропонувати, переслідувати, повідомляти, шукати, відбирати, ділитися, вивчати, працювати.
4	Організація	дотримуватись, змінювати, упорядковувати, кодифікувати, поєднувати, порівнювати, заповнювати, захищати, дискримінувати, відображати, пояснювати, формулювати, узагальнювати, ідентифікувати, інтегрувати, модифікувати, організовувати, готувати, співвідносити.
5	Прийняття цінностей	діяти, дискримінувати, демонструвати, впливати, сприймати, слухати, модифікувати, виконувати, практикувати, пропонувати, кваліфікувати, ставити під сумнів, переглядати, обслуговувати, вирішувати, перевіряти.

Таким чином, формування результатів навчання базується на декомпозиції завдань професійної діяльності, визначенні кваліфікаційних рівнів продуктивності, обранні рівнів складності у когнітивний, психомоторний, афективний сферах та визначенні їх дескрипторів.

Література

1. “Про національну безпеку України”. Закон України. // База даних “Законодавство України” / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>.
2. “Про Стратегію національної безпеки України”. Указ Президента України № 392/2020 від 14 вересня 2020 року. База даних “Законодавство України” / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020#n7>.
3. “Про освіту”. Закон України. // База даних “Законодавство України” / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
4. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року “Про Стратегію воєнної безпеки України”. Указ Президента України № 121/2021 від 25 березня 2021 року. База даних “Законодавство

України” / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121/2021#n2>.

5. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року “Про Стратегічний оборонний бюлетень України”. Президента України № 473/2021 від 17 вересня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/473/2021#n2>.

6. *Сиротенко А.* Оборонна реформа: системний підхід до оборонного менеджменту: Монографія. / А. Павліковський, В. Фролов, Ф. Саганюк та ін.; за заг. ред. д. військ. н. А. Сиротенка. Київ: НУОУ, 2020. – 274 с. URL: <https://nuou.org.ua/assets/documents/mono-obo-ref-2020.pdf>

7. *Сиротенко А.М., Артамощенко В.С.* Набуття сумісності військової освіти і підготовки кадрів сил оборони на засадах якості. Національні вимоги і стандарти НАТО // Наука і оборона. – К.: НУОУ, 2021.–№1. – С.48–53. URL: <https://doi.org/10.33099/2618-1614-2021-14-1-48-53>

8. NATO Education, Training, Exercise and Evaluation (ETEE) Policy, MC 0458/3. May 2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ciedcoe.org/index.php/docman/ptf-reference-docs/379-mc-0458-3-nato-eteepolicy/file>.

9. BI-Strategic Command Directive 075-002 / Education and Training Directive. September 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ciedcoe.org/index.php/docman/ptf-reference-docs/377-bi-sc-directive-075-002-education-and-training-directive-nu0709-inv/file>.

10. BI-Strategic Command Directive 075-003 / Collective Training and Exercise Directive. October 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.act.nato.int/images/stories/structure/jft/bi-sc-75-3_final.pdf.

11. BI-Strategic Command Directive 075-007 / Education and Individual Training Directive. September 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.act.nato.int/images/stories/structure/jft/ptecs/etd-075-007.pdf>

12. *Гребенюк М. В.* Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007 (10 вересня 2015 року): Спільна директива стратегічних командувань НАТО: довідкові матеріали. / М. В. Гребенюк Г.С. Бабічева, Ю.П. Сиромля, Л.М. Кондратюк та ін. – К. : НУОУ, 2021. – 180 с.

13. *Михайло Орда, Михайло Черненко* Нормативно-правове забезпечення оцінювання результатів освіти за підсумками службової діяльності випускників ВВНЗ // Військова освіта: Збірник наукових праць НУОУ: Київ, 2020. № 2 (42). С. 222–231. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2020-2/222-231>.

14. *Артамощенко В.С., Фаворська О.Ю.* Управління змінами щодо розвитку системи військової освіти на засадах програмно-проектного менеджменту // Наука і оборона. – К.: НУОУ, 2019.–№3. – С.40–44. DOI: <https://doi.org/10.33099/2618-1614-2019-8-3-40-44>

15. *Артамощенко В. С.* Методологічний аспект формування професійної кваліфікації офіцерів сил оборони на шляху впровадження нових рівнів військової освіти. // Наука і оборона. – К.: НУОУ, 2021.–№2. – С.34–41. DOI: <https://doi.org/10.33099/2618-1614-2021-15-2-34-41>.

16. “Про внесення змін до деяких Законів України щодо військової освіти та науки”. Проект Закону України від 09.06.2021 № 5641 // База даних “Законотворчість” / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72182.

17. *Бочаров Б. П.* Інформаційні технології в освіті: монографія / Б. П. Бочаров, М. Ю. Воеводіна: Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. – 197 с. <https://core.ac.uk/download/pdf/78066484.pdf>.

18. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / В.М. Захарченко, В.І. Луговий, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова; за ред. В.Г. Кременя. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України ДП НВЦ “Пріоритети”, 2014. – 120 с. https://lib.iitta.gov.ua/9356/1/Rozroblennya_osv_program_20_04.pdf.

19. *Дебич М. А.* Теоретичні засади інтернаціоналізації вищої освіти: міжнародний досвід: монографія. – Ніжин: ПП Лисенко. – 2019. – 408 с. https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/11/Debych_M_2-12-2019_monogr_disert.pdf.

20. *Bloom B. S.* Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals: Hand book I, cognitive domain / Bloom B. S. – New York: Longman, 1994. – 99 p.

ЩОДО ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СИСТЕМИ ПРОТИДІЇ ГІБРИДНІЙ ВІЙНИ З БОКУ ДЕРЖАВИ-АГРЕСОРА В ІНФОРМАЦІЙНІЙ СФЕРІ ТА КІБЕРПРОСТОРИ

Богущ В.М.

Кандидат технічних наук, доцент

Бровко В.Д.

Кандидат технічних наук

Національна академія Служби Безпеки України

Основною метою гібридної війни є створення державою-агресором в державі, обраній для агресії, внутрішніх протиріч та конфліктів з подальшим їх використанням для досягнення політичних цілей агресії, які досягаються звичайною війною. Гібридна війна характеризується поєднанням застосування конвенційної зброї, партизанської війни, тероризму, інформаційної війни та кібервійни, а також злочинних дій тощо [3]. Зазвичай гібридна війна починається із масованого проведення спеціальних операцій в інформаційній сфері та кіберпросторі держави, що стає об’єктом агресії [4]. Тому, на наш погляд, саме цей етап стає надзвичайно важливим в організації протидії гібридній війні і потребує створення системи протидії гібридній війні в інформаційній сфері та кіберпросторі як частини національної системи кібербезпеки України [1, 2].

У зв’язку з цим набуває великої актуальності підготовка фахівців із протидії спеціальним операціям гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційній сфері та кіберпросторі держави, обраній для агресії.

На основі проведених досліджень розроблені пропозиції для створення спеціалізації щодо протидії спеціальним операціям гібридної війни в інформаційній сфері та кіберпросторі в межах спеціальності 256 Національна безпека (за окремими сферами забезпечення і видами діяльності).

Об'єкт вивчення та/або діяльності: національна безпека України в цілому та її сфери і види діяльності, реальні та потенційні загрози національній безпеці України; протидія спеціальним операціям гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційному та кіберпросторі держави;

Цілі навчання: підготовка фахівців, які володіють сучасним системним мисленням, теоретичними знаннями і практичними навичками, необхідними для розв'язання складних завдань та практичних проблем забезпечення національної безпеки України у цілому та забезпечення протидії спеціальним операціям гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційному та кіберпросторі держави;

Теоретичний зміст предметної області: поняття, категорії, концепції, принципи, методи та засоби забезпечення національної безпеки у цілому і протидії спеціальним операціям гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційному та кіберпросторі держави, що стає об'єктом агресії;

Методи, методика та технології: наукового пізнання, управління та прийняття рішень, аналітичного оброблення інформації, організаційного, технічного та правового забезпечення протидії спеціальним операціям гібридної війни з боку держави агресора в інформаційному та кіберпросторі держави, що стає об'єктом агресії, управління протидією.

Інструменти та обладнання: сучасне інформаційно-комунікаційне забезпечення та програмні продукти, що застосовуються в професійній діяльності.

Інтегральну компетентність для запропонованої спеціалізації можна представити як здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у галузі забезпечення національної безпеки методами, засобами та заходами протидії спеціальним операціям гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційній сфері та кіберпросторі держави, що стає об'єктом агресії, або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів забезпечення національної безпеки у цілому та протидії спеціальним операціям гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційній сфері та кіберпросторі держави, що стає об'єктом агресії, та характеризується комплексністю і невизначеністю умов.

Основними *спеціальними компетентностями* спеціалізації можуть бути:

1) Здатність критично та на межі предметних галузей осмислювати понятійно-категоріальний апарат загальної теорії національної безпеки.

2) Здатність оцінювати стан безпеки особистості, суспільства та держави в окремих сферах забезпечення національної безпеки або видах діяльності на основі положень теорії безпеки щодо окремих сфер забезпечення національної безпеки та виду діяльності.

3) Здатність до активної діяльності в умовах протиборства в інформаційній сфері та кіберпросторі.

4) Здатність визначати основні властивості суб'єктів і об'єктів безпеки в інформаційній сфері та кіберпросторі.

5) Здатність визначати основні положення щодо методів та заходів забезпечення безпеки держави в інформаційній сфері та кіберпросторі.

6) Здатність давати загальну характеристику системі протидії спеціальним операціям гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційній сфері та кіберпросторі держави, що стає об'єктом агресії.

7) Здатність обґрунтовувати та впроваджувати заходи, методи та засоби щодо аналізу та організації протидії спеціальним операціям гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційній сфері та кіберпросторі держави, що стає об'єктом агресії.

Результати навчання повинні бути наступними:

1) Аналізувати основні напрями забезпечення національної безпеки в державі, включаючи правові основи забезпечення національної безпеки, рівні та види національної безпеки, методи забезпечення національної безпеки, управління безпекою особистості, суспільства та держави через баланс їхніх життєво важливих інтересів, характеристики та критерії забезпечення національної безпеки.

2) Характеризувати систему забезпечення національної безпеки, включаючи повноваження і функції суб'єктів забезпечення національної безпеки, контроль за здійсненням заходів забезпечення національної безпеки, основні завдання суб'єктів забезпечення національної безпеки, а також недержавній системі забезпечення національної безпеки.

3) Оцінювати стан безпеки особистості, суспільства та держави за окремими сферами забезпечення і видами діяльності на основі положень теорії безпеки окремих сфер забезпечення національної безпеки і видів діяльності.

4) Планувати та організовувати особисту діяльність в умовах протидії в окремих сферах забезпечення національної безпеки та видах діяльності для забезпечення безпеки окремої сфери і виду діяльності держави та організації.

5) Аналізувати та упорядковувати основні властивості об'єктів безпеки окремих сфер забезпечення національної безпеки і видів діяльності та здійснювати класифікацію загроз об'єктам безпеки, класифікацію та ранжирування джерел загроз і уразливостей безпеки.

6) Розробляти основні положення методів та заходів забезпечення безпеки держави у різноманітних сферах життєдіяльності.

7) Характеризувати систему забезпечення національної безпеки в інформаційній сфері та кіберпросторі, включаючи повноваження і функції суб'єктів забезпечення безпеки, контроль за здійсненням заходів забезпечення безпеки, основні завдання суб'єктів національної системи забезпечення кібербезпеки України та системи протидії спеціальним операціям гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційній сфері та кіберпросторі держави, що стає об'єктом агресії.

8) Володіти достатніми науковими знаннями щодо правових, соціальних та політичних відносин в інформаційній сфері та кіберпросторі як середовищі

для проведення спеціальних операцій гібридної війни з боку держави-агресора.

9) Визначати суб'єкти і об'єкти протиборства і спеціальних операцій гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційній сфері та кіберпросторі держави, що стає об'єктом агресії, знати основні принципи, процеси та методи вивчення цих суб'єктів і об'єктів.

10) Планувати, організовувати та реалізовувати протидію спеціальним операціям гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційній сфері та кіберпросторі держави, що стає об'єктом агресії.

11) Розробляти загальні підходи до створення державної політики забезпечення протидії спеціальним операціям гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційній сфері та кіберпросторі держави, що стає об'єктом агресії.

Результати дослідження можуть застосовуватися для всіх рівнів підготовки здобувачів вищої освіти, включаючи перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Література

1. Закон України Про національну безпеку України. Голос України від 07.07.2018 - № 122.

2. Закон України Про основні засади забезпечення кібербезпеки України. Голос України від 09.11.2017 - № 208.

3. Основи кіберпростору, кібербезпеки та кіберзахисту : навч. посіб. / В. М. Богуш, В. В. Богуш, В. Д. Бровко, В. П. Настрадін ; під ред. В. М. Богуша. – Київ : Ліра-К, 2020. – 552 с.

4. Світова гібридна війна: український фронт / За заг. ред. В. П. Горбуліна. Національний інститут стратегічних досліджень. – К.: НІСД, 2017. – 496 с.

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ ДО БЕЗКОНФЛІКТНОГО ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ

Вдович С.М.

Кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Сучасний фахівець будь-якої галузі повинен володіти гнучкими навичками (soft skills), які сприятимуть якісному виконанню ним професійних обов'язків та кар'єрному розвитку. Особливо актуальне їх формування у фахівців ризиконебезпечних професій, де доводиться швидко адаптуватися до нових, часто непередбачуваних умов праці, вирішувати різноманітні нестандартні завдання, оптимально діяти в екстремальних ситуаціях, працювати з найрізноманітнішими категоріями людей (дітьми, людьми похилого віку, постраждалими, злочинцями та ін.), які можуть перебувати у критичних емоційних станах. Тому такими актуальними є комунікативні навички, покликані забезпечити ефективну комунікацію, взаємодію в команді під час професійної діяльності, розв'язання конфліктних ситуацій, здатність зрозуміло й однозначно доносити необхідну інформацію людям.

Професійне спілкування – це «творчий керований процес взаємообміну повідомленнями, організації взаєморозуміння, досягнення оптимальних взаємодій, взаємопізнання в різних видах діяльності учасників професійно спрямованої комунікації» [1]. Його основними характеристиками є: свідоме та цілеспрямоване управління процесом комунікації, чітко визначена мета, висока професійність і наукова обґрунтованість. Завдяки професійному спілкуванню фахівець має змогу вирішити безліч непередбачуваних завдань і ситуацій, зокрема конфліктних, тому повинен уміти легко і швидко налагоджувати взаємодію, підтримувати контакти з різними категоріями населення, досягати у взаємодії бажаних результатів.

Безконфліктне професійне спілкування – це спілкування, яке будується на основі взаємодії, взаєморозуміння, взаємодопомоги та співпраці, доброзичливості, терпимості й толерантності, емпатії, асертивності, гуманного ставлення до іншої людини. Відомо, що абсолютно безконфліктного спілкування не існує в природі, оскільки між людьми постійно виникають суперечності, неузгодженості, розбіжності, які можуть перерости в конфлікт. Водночас конфлікти сприяють розвитку суспільства, конкретної особистості та її взаємин з оточуючими, активізації професійної діяльності й особистісних стосунків, а також сприяють вихованню в людини важливих якостей характеру, таких як відповідальність, витримка, толерантність, емпатійність, сенситивність тощо.

Безконфліктне спілкування можливе за умови коректної вербалізації особистістю емоцій, переживань і почуттів, розуміння психічних станів співрозмовника, співпереживання і співчуття, толерантного ставлення до людей, активного слухання, вміння управляти емоціями. Коли у взаєминах переважають відкритість і чесність, гуманне ставлення і співпраця, готовність надати допомогу один одному, виникають довіра, взаємоповага, симпатія, дружні стосунки, оптимізм у вирішенні проблем, підвищується самооцінка сторін, їх впевненість у собі та в успіху справи.

Професійне спілкування сприяє самоутвердженню та самореалізації працівників ризиконебезпечних професій, дозволяє їм ефективніше встановлювати потрібні професійні й особистісні контакти, отримувати з різних джерел нові знання і необхідну для роботи інформацію, допомагає набувати досвіду, виявляти організаторські та лідерські якості.

Наприклад, працівники ДСНС завдяки безконфліктному спілкуванню можуть якісніше виконувати такі професійні обов'язки: ліквідовувати наслідки надзвичайних ситуацій, рятувати і надавати домедичну й іншу допомогу потерпілим, встановлювати психологічний контакт із потерпілими, організовувати взаємодію з іншими службами й організаціями, проводити опитування потерпілих та очевидців та отримувати необхідну інформацію для з'ясування причин виникнення та особливостей розвитку надзвичайних подій, вирішувати конфліктні ситуації на місці надзвичайних подій та у спілкуванні з колегами і керівництвом, роз'яснювати громадянам правила безпечної поведінки з метою недопущення надзвичайних ситуацій і порядок дій у разі їх виникнення тощо. Професійне спілкування працівників МВС України має свої особливості: опитування свідків, очевидців і потерпілих, допитів злочинців та

підозрюваних, розуміння психології злочинця, пошук важливої для розслідування злочинів інформації, профілактичні заходи щодо попередження злочинної діяльності тощо. Військово-професійне спілкування має свою специфіку: виразність субординаційних відносин «влада – підпорядкування», що призводять у спілкуванні до нерівноправності, асиметрії позицій начальника й підлеглого; підвищена регламентованість і нормативна визначеність форми спілкування військовослужбовців, що задається статутами; розмаїтість і неоднорідність умов, ситуацій і завдань спілкування – від довірливого спілкування в позаслужбовий час до суворо офіційного на службі; від побутових, стандартних ситуацій до бойових, екстремальних; висока стабільність і замкнутість кола спілкування, висока інтенсивність взаємодії з одними й тими ж особами [3., с. 36–37]. Як зазначають автори методичного посібника «Культура відносин у військовому колективі. Порадник командирів», у «процесі професійної діяльності військовослужбовців важливо забезпечити не просто формування комунікативних установок на спілкування з іншими, а саме гуманістичних комунікативних установок, завдяки яким людина не зашкодить іншому, візьме участь у конструктивному розв'язанні гострих проблем» [3, с. 33].

Професійна підготовка до безконфліктного професійного спілкування передбачає формування конфліктологічної компетентності, яка, на думку М. І. Кляп, «під час навчання формується як якість майбутнього фахівця, яка є особливо важливою для розуміння психологічної сутності особистісного аспекту конфлікту» [2, с. 167].

І. М. Матійків виділяє такі компоненти конфліктологічної компетентності: мотиваційно-ціннісний, який відображає загальну спрямованість на побудову партнерських стосунків, мотивацію на вирішення конфліктів зі збереженням стосунків; когнітивний, що пов'язаний із конфліктологічною грамотністю та охоплює теоретичні знання у галузі конфліктології, психології, менеджменту; комунікативний, котрий містить уміння організувати конструктивний діалог з учасниками конфлікту, зважаючи на їхні психологічні особливості й емоційні стани; використовувати технології ефективного спілкування та раціональної поведінки у конфлікті; рефлексивний, який виявляється в саморегуляції особистості у процесі продуктивного залагодження конфліктів; вольовій реалізації знань, умінь, навичок, досвіду, цінностей в умовах конфліктної взаємодії; здійсненні активного впливу на творення організаційної культури і формування сприятливого психологічного мікроклімату в колективі, що забезпечує його стабільний розвиток; емоційно-вольовий, що охоплює здатність особистості до самостереження, самоаналізу особливостей власної поведінки у конфлікті та самовдосконалення на основі осмислення досвіду вирішення конфліктних ситуацій [4, с. 439–440]. Ці компоненти функціонально пов'язані між собою та взаємозумовлені.

З метою підготовки майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій до безконфліктного професійного спілкування пропонуємо вивчати комплекс психологічних дисциплін: «Основи психології», «Конфліктологія», «Психологія спілкування», «Психопедагогіка безпеки». Після вивчення

теоретичного матеріалу доцільно закріпити знання на практиці. Цьому сприятимуть «Тренінг комунікативності», «Тренінг конфліктологічної компетентності», «Тренінг управління емоціями», «Тренінг сенситивності» та ін. Завдяки тренінговій роботі майбутні фахівці ризиконебезпечних професій оволодіють такими навичками: ефективного налагодження і підтримання контактів у різноманітних ситуаціях професійної діяльності, у тому числі екстремальних, презентації та самопрезентації, активного слухання та сприйняття інформації; оптимального поєднання вербальних і невербальних засобів у професійному спілкуванні; подачі й отримання зворотного зв'язку під час комунікації; глибинного пізнання внутрішніх психічних станів власних та партнерів по спілкуванню; вербалізації почуттів та емоційних станів; позитивного мислення; попередження й управління конфліктами; управління емоціями в конфліктних та екстремальних ситуаціях; розпізнавання психологічних впливів, у тому числі маніпулятивних; ефективного переконання й аргументації; конструктивної побудови діалогу та використання технік ефективного спілкування, подолання комунікативних і психологічних бар'єрів; групової взаємодії, ділової комунікації тощо.

Література

1. Берестенко О. Г. Культура професійного спілкування: навчальний посібник. Луганськ: Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. 300 с. URL : http://megalib.com.ua/book/111_Kylytra_profesiinogo_spilkyvannya_.html
2. Кляп М. І. Зміст конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців та особливості її формування Педагогічні інновації у фаховій освіті: збірник наукових праць. Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2014. Вип.1(5). С. 166–173.
3. Культура відносин у військовому колективі. Порадник командирів : метод. посіб. / за заг. ред. Н. А. Агаєва. К. : Видавничий дім «Освіта України», ФОП Маслаков Р.О., 2021. 121 с.
4. Матійків І. М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 2 (1). С. 434–444.

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Гострик С.Р.

Національна академія Служби безпеки України

На тлі анексії Криму, терористичної агресії на Сході держави, розгортання країною-агресором сценаріїв «розхитування» суспільно-політичної та соціально-економічної обстановки, а також загрози військового вторгнення з боку Російської Федерації, сталися кардинальні зміни у всіх сферах життєдіяльності України. Ці зміни сформували нові вимоги до підготовки та підвищення кваліфікації фахівців для Служби безпеки України, перегляду чинного законодавства та практики правозастосування з огляду на нові реалії сьогодення.

Так, Закон України «Про Службу безпеки України» визначає (стаття 1), що СБ України – це державний правоохоронний орган спеціального призначення, який забезпечує державну безпеку України [1]. У контексті цього ж підходу у ст.1 Закону України «Про контррозвідувальну діяльність» контррозвідувальну діяльність (далі – КРД) визначено, як спеціальний вид діяльності у сфері забезпечення державної безпеки [2] (далі – ДБ).

Відповідно, виходячи з цих положень, які передбачають реалізацію КРД в межах ДБ та уповноважують СБ України на її забезпечення, вітчизняна спецслужба має потребу у підготовці спеціалістів саме у сфері державної безпеки.

У свою чергу, сфера впливу органів СБ України та прикладання контррозвідувальної діяльності, додатково визначена у положеннях Закону України «Про основи національної безпеки України», який визначає загрози національній безпеці у зовнішньополітичній, внутрішньополітичній, економічній, соціальній, гуманітарній, науково-технологічній, екологічній та інформаційній сферах, окремо у сфері державної безпеки, воєнній сфері та сфері безпеки державного кордону.

Цей же закон Службу безпеки України визначає як суб'єкта забезпечення національної безпеки – захищеності життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечуються сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам. До національних інтересів цим нормативно-правовим актом віднесено життєво важливі матеріальні, інтелектуальні і духовні цінності Українського народу як носія суверенітету і єдиного джерела влади в Україні, визначальні потреби суспільства і (лише потім) держави, реалізація яких гарантує державний суверенітет України та її прогресивний розвиток [3].

Звідси виходить, що сфера державної безпеки, забезпеченням якої відповідно до перших двох згаданих нормативно-правових актів повинна обмежуватись діяльність Служби безпеки України загалом та КРД зокрема, є одним із сегментів національної безпеки, яка є об'єктом забезпечення СБ України згідно із Законом України «Про основи національної безпеки України».

Результати проведеного таким чином аналізу вказують на суперечності між базовими законами, які визначають основи як для функціонування спецслужби, так і підготовки кадрів для неї. Закони України «Про Службу безпеки України» та «Про контррозвідувальну діяльність» звужують повноваження СБ України, а також спектр об'єктів захисту та протидії, загроз та викликів інтересам України. Це звуження є не виправданим та може бути згубним за умов сучасності, коли основний потенціал країни складає недержавний сектор, на забезпечення сприятливих умов розвитку якого слід спрямовувати майбутніх офіцерів Служби безпеки.

Отож, на нашу думку, визначення поняття СБ України слід подати у наступному вигляді: «Служба безпеки України – це державний правоохоронний орган спеціального призначення, який забезпечує національну безпеку України». Водночас, і контррозвідувальну діяльність слід

розуміти як спеціальний вид діяльності у сфері забезпечення національної безпеки.

У цьому ж контексті, аби запобігти небажаним наслідкам описаного звуження повноважень спецслужби, слід не лише внести зміни у чинне законодавство України, а й передбачити підготовку фахівців із забезпечення національної безпеки.

Крім того, контррозвідувальну діяльність не слід розуміти як протидію лише зовнішнім загрозам, адже великого значення, на фоні світових перетворень та змін підходів до забезпечення національної безпеки, набуває протидія внутрішнім загрозам.

Так, забезпечення національної безпеки тривалий час мало суто зовнішню спрямованість, і в цьому розумінні головними його складовими були: зовнішньополітична стратегія, військово-політична платформа і військово-силове забезпечення. На сучасному етапі значення військової сили змінилося. Не заперечуючи військової складової у системі забезпечення національної безпеки, доцільно звернути увагу на інші складові, які в перспективі матимуть визначальний вплив на процес забезпечення національної безпеки. Сутність сучасного процесу забезпечення безпеки має розкриватися не тільки через запобігання загрозам, але і через створення в суспільстві таких умов, які б стимулювали соціальний, культурний, економічний розвиток суспільства.

Метою контррозвідувальної діяльності, відповідно до чинного законодавства, є попередження, своєчасне виявлення й запобігання зовнішнім та внутрішнім загрозам безпеці України, припинення розвідувальних, терористичних та інших протиправних посягань спеціальних служб іноземних держав, а також організацій, окремих груп та осіб на державну безпеку України, усунення умов, що їм сприяють, та причин їх виникнення [2].

Утім, у контексті вимог сучасності та нормативно-правової бази про основи національної безпеки, мету контррозвідувальної діяльності слід сформулювати, як своєчасне виявлення, попередження й припинення реальних і потенційних зовнішніх та внутрішніх загроз національним інтересам, а також протиправних посягань спеціальних служб іноземних держав, організацій, окремих груп і осіб на ці інтереси у зовнішньополітичній, внутрішньополітичній, економічній, соціальній, гуманітарній, науково-технологічній, екологічній та інформаційній сферах, сфері державної безпеки, у воєнній сфері та сфері безпеки державного кордону, усунення умов, що їм сприяють, та причин їх виникнення.

Застосовуючи вдосконалену систему контррозвідувальної діяльності, вдасться охопити більший обсяг ознак та фактів протиправної діяльності на шкоду національним інтересам України, протидії якій навчатимуть у відомчих вишах. Реалізація запропонованих пропозицій здатна суттєво покращити ефективність як КРД – діяльності у сфері забезпечення національної безпеки України, так і системи та напрямків освіти у сфері національної безпеки України.

Література

1. Закон України «Про Службу безпеки України» від 25 березня 2005 року // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – ст.382.
2. Закон України «Про контррозвідувальну діяльність» від 26 грудня 2002 року // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 12. – ст. 89.
3. Закон України «Про основи національної безпеки України» // Голос України. – 2003, 22 липня. – с.20–21.

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ВИВЧЕННЯ ВІЙСЬКОВО-ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН

Дерев'янчук А.Й.

Кандидат технічних наук, професор
Сумський державний університет

Нагальною проблемою сьогодення є вирішення питання: як здійснити якісну підготовку військових спеціалістів РВ і А за короткий термін навчання (за умов особливого періоду або за умов карантину) та опанування штатними зразками ОВТ або швидко відновити раніше отримані і втрачені згодом знання та практичні навички мобілізованими особами для ефективного виконання завдань у зоні проведення ООС.

Значне місце в системі підготовки майбутнього офіцера-артилериста, в тому числі офіцера запасу, займають військово-технічні дисципліни, що визначають базову провідну якість фахівців, які застосовують штатне озброєння і військово техніку.

Стратегічним напрямом удосконалення технологій навчання у військових закладах, де здійснюється підготовка військових фахівців, є користування інформаційними технологіями навчання, які, розвиваючи ідеї програмованого навчання, відкривають нові, ще недосліджені технологічні варіанти навчання, пов'язані з унікальними можливостями сучасних комп'ютерних систем навчання.

Сучасні комп'ютерні технології в системі підготовки військових фахівців відіграють надзвичайно важливу роль, що зумовлено низкою причин.

Досвід застосування артилерії в ООС (в доповіді застосування мінометних підрозділів) свідчить про наявність певних проблем, серед яких: здійснення помилок навідниками під час введення установок у приціл й наведення міномета; помилки заряджаючих в установленні підричників і складанні бойових зарядів; недостатній контроль командирів мінометів за діями підлеглих.

Одним із аспектів невирішеної проблеми успішного вивчення військово-технічних дисциплін (матеріальної частини мінометного озброєння) є відсутність можливості зорового сприйняття навчального матеріалу слухачами за відсутності достатньої кількості зразків озброєння, що унеможлиблює контроль командирів за діями обслуги.

Незважаючи на те, що питаннями підготовки фахівців-мінометників займаються як ВВНЗ, так і навчальні центри, полігони, кафедри військової підготовки університетів, відсутність сучасної тренажерної бази для набуття практичних навичок унеможливує здійснення достатньо якісної підготовки особового складу. В подальшому це справляє доволі значний вплив на час підготовки ОВТ до бойового застосування, точність стрільби, якість і тривалість технічного обслуговування, час виконання вогневого завдання, витрату боєприпасів, своєчасність і повноту ремонту у штатних артилерійських підрозділах тощо. Невміння застосовувати набуті теоретичні знання на практиці – проблема, що характерна для всіх рівнів військовослужбовців. Практичне навчання повинно передбачати таку підготовку, яка б сприяла швидкій адаптації військовослужбовців до змін обстановки під час ведення бою, доведення операцій з озброєнням до автоматизму, що за певних умов збереже людське життя, підвищить живучість ОВТ. Неврахування вище зазначених чинників може, крім того, призвести до втрат і серед не комбатантів і цивільного населення.

Отже, метою і завданням доповіді є дослідження можливостей інтерактивних засобів навчання (мультимедійних віртуальних мінометних тренажерних комплексів).

Під час розроблення віртуальних мінометних тренажерних комплексів необхідно враховувати таке: інтерфейс повинен бути максимально наближений до реального зразка; 3D модель повинна враховувати основні реальні процеси взаємодії вузлів і механізмів міномета, прицілу, підричників і бойових зарядів; інструктору (керівнику заняття) надана можливість змінювати команди шляхом створення нештатних ситуацій.

Конструкція тренажерного комплексу повинна мати можливість здійснювати аналіз і оцінку дій фахівця і працювати у певних режимах: читання і огляд матеріалу; пошук необхідних матеріалів; друк матеріалів; перевірка знань; перегляд додаткового (довідкового) матеріалу.

У режимі читання користувач має змогу читати текст обраного питання. Доступ до інших матеріалів стосовно іншого питання реалізується у вигляді гіперпосилання на графічні елементи або інші текстові розділи. Після натискання на гіперпосилання в окремому вікні відкривається відповідний текст, графічний або відеоматеріал.

В доповіді наведені основні складові віртуального комплексу. До нього входять мультимедійний навчальний відеофільм, де демонструється будова міномета 2Б11, розбирання його на окремі складові частини, а також розбирання складових частин міномета. Причому, кожна операція супроводжується текстовим поясненням. Особлива увага надана вивченню прицільних пристроїв та боєприпасів як найбільш важливим чинникам, що впливають на точність стрільби і безпеку військовослужбовців. Доповідь супроводжується поясненням принципу роботи віртуального мінометного тренажерного комплексу, а саме: показана робота усіх номерів обслуги (командира, навідника, заряджаючого, установника), демонструються фрагменти порядку установлення кутів прицілювання, кутоміра, наведення

міномета на ціль, оцінювання користувача як за часом, так і правильністю виконаних дій.

Наведене вище забезпечується створенням чотирьох віртуальних робочих місць для номерів обслуги і одного місця для інструктора (керівника). На моніторі інструктора відображаються всі дії номерів обслуги. Для функціонування такої системи створений спеціальний сервер.

Віртуальний мінометний тренажерний комплекс може використовуватися для підготовки командирів обслуги, навідників, установників та заряджаючих 82-мм і 120-мм мінометів. Він працює у трьох режимах: установлення вертикальних кутів прицілювання; установлення горизонтальних кутів прицілювання; наведення міномета на ціль.

Таким чином, особовий склад як військових підрозділів, так і навчальних центрів (полігонів) зможе підвищити свою кваліфікацію, зменшити витрати на закупівлю коштовних тренажерів, а обслуги мінометів – отримувати навички поводження з мінометом і боєприпасами у нештатних ситуаціях тощо.

Перспективними дослідженнями є розрахунок траєкторії польоту міни за різних умов, що впливають на її балістику, створення ландшафту (полігону) з різними цілями на основі 3D моделювання.

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ВІЙСЬКОВІЙ ОСВІТИ

Зельницький А.М.

Кандидат педагогічних наук, професор

Заболотний О.А.,

Кандидат військових наук, старший науковий співробітник

Васильєв А.М.

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Управління якістю вищої військової освіти передбачає реалізацію перспективних освітніх цілей, що визначають політику, завдання та відповідальність у сфері вищої військової освіти за допомогою таких засобів як планування якості освіти, оперативне управління якістю, гарантування якості та покращення якості. Механізмом зазначеного управління виступає *модель системи гарантування якості вищої військової освіти* (див. рис.), яка включає:

нормативно-правову базу вищої військової освіти (у тому числі стандарти вищої військової освіти);

заходи та методи, що адаптовані до специфіки освітньої діяльності закладів військової освіти (моніторинг, системний аналіз, прогнозування, коригування, впровадження наукових результатів в педагогічну практику).

Тобто, це комплексний, цілеспрямований, скоординований процес впливу як на освітній процес в цілому, так і на його основні елементи з метою досягнення найбільшої відповідності параметрів його функціонування та результатів визначеним вимогам, нормам, стандартам та очікуванням.

Гарантування якості вищої військової освіти реалізується через такі процедури:

ліцензування освітньої діяльності вищого військового навчального закладу – процедуру визнання спроможності юридичної особи провадити освітню діяльність за певною спеціальністю на певному рівні вищої освіти відповідно до стандартів освітньої діяльності;

атестації – процедуру встановлення відповідності засвоєних здобувачами вищої освіти рівня та обсягу знань, умінь, компетентностей вимогам стандартів вищої освіти;

акредитації освітніх програм за кожною спеціальністю підготовки військових фахівців – процедуру оцінювання освітньої програми та/або освітньої діяльності вищого навчального закладу за цією програмою на предмет:

відповідності стандарту вищої освіти;

спроможності виконати вимоги стандарту та досягти заявлених в освітніх програмах результатів навчання;

досягнення заявлених у освітніх програмах результатів навчання;

забезпечення публічності інформації про освітні програми, ступені вищої освіти та кваліфікації;

забезпечення дотримання академічної доброчесності науково-педагогічними (науковими) працівниками ВВНЗ, ВНП ЗВО та здобувачами вищої освіти, у тому числі створення і забезпечення функціонування ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату;

інші процедури та заходи.

Одним із основних показників ефективності системи гарантування якості вищої військової освіти є рівень сформованості у випускників ВВНЗ та ВНП ЗВО професійних компетентностей, відповідність їх вимогам стандарту вищої військової освіти за спеціальністю, професійному стандарту та ступінь здатності й готовності до застосування ними знань, умінь, навичок, життєвого та професійного досвіду під час виконання службових (бойових) функцій і завдань у військах (силах).

Компетентність здобувача вищої військової освіти являє собою інтегральний показник якості його підготовки як доведена ним здатність та готовність до виконання функціональних обов'язків на посаді за призначенням у військах (силах) в умовах мирного і воєнного часу на основі творчого застосування здобутих знань, сформованих навичок та умінь, інших професійно важливих якостей і ціннісних орієнтацій відповідно до стандартів освіти.

За такого підходу висуваються певні вимоги до компетентностей, а саме:

компетентності мають однозначно розумітися всіма зацікавленими особами (замовниками, здобувачами, викладачами, управлінцями);

компетентності повинні бути діагностичними і для їхнього діагностування може використовуватися кваліметричний інструментарій (або розроблений набір вимірювальних засобів), що дозволяє об'єктивно оцінювати

і вимірювати ступінь сформованості компетентностей у вигляді кількісної оцінки;

стиль і термінологія формувань компетентностей повинні бути зорієнтовані на кінцевий результат (наприклад: “здатний”, “готовий”, “володіє” тощо);

варто розділяти компетентності на ті, що повинні бути сформовані у процесі навчання, і ті, на формування яких має бути спрямована вся система виховання й навчання людини;

набір компетентностей має бути мінімізований за ознаками достатності досягнення цілей освіти й завдань професійної діяльності, де не повинно бути надуманих компетентностей, які не спонукають здобувача освіти до активного оволодіння ними і які неможливо ні оцінити, ні виміряти наявним інструментарієм.



Рис. Модель системи гарантування якості вищої військової освіти

Важливим компонентом функціональної системи гарантування якості освіти у закладах вищої військової освіти є компетентнісна модель випускника.

Подібна модель у найбільш загальному вигляді, з урахуванням того, що на сьогодні в педагогіці єдиної класифікації компетентностей немає, може бути представлена відповідною ієрархічною структурою. Наприклад, вершина ієрархії – інтегральний показник – власне інтегральна компетентність випускника, яка розгалужується на два основні компоненти – ключові

компетентності та професійні компетентності. Ключові компетентності містять три складники: соціально-особистісні, загальнонаукові та інструментальні, а професійні – два: загально-професійні та спеціалізовано-професійні компетентності (див. таблицю).

Таблиця

Узагальнена компетентнісна модель результатів навчання випускника ВВНЗ

Інтегральний показник Результатів навчання	Показники 1-го рівня ієрархії	Показники 2-го рівня ієрархії
Інтегральна компетентність	1. Ключові компетентності	1.1. Соціально-особистісні компетентності
		1.2. Загальнонаукові компетентності
		1.3. Інструментальні компетентності
	2. Професійні компетентності	2.1. Загально-професійні компетентності
2.2. Спеціалізовано-професійні компетентності		

Подальше розгалуження компетентностей здійснюється на певних ієрархічних рівнях до такого стану їх декомпозиції, де кожний з представлених складників набуває статусу критерію, прояв якого можна оцінити і виміряти із застосуванням прийнятих у педагогічній практиці засобів діагностики якості з урахуванням коефіцієнтів вагомості кожного з критеріїв.

Наприклад, одним із критеріїв загальнонаукової компетентності є здатність здобувача творчо застосовувати базові знання розділів фундаментальної та прикладної математики, фізики, хімії тощо при вирішенні специфічних завдань професійної діяльності. Тобто, йдеться про вибір оптимального шляху освіти – від завдань і функцій професійної діяльності – до критеріїв їхнього оцінювання, до побудови цілісного освітнього процесу, розроблення освітніх програм та відповідних траєкторій навчання.

З компетентнісною моделлю результатів навчання випускника ВВНЗ мають бути ознайомленими всі вступники відразу після їх зарахування до закладу вищої військової освіти, щоб цілком свідомо рухатися до досягнення кінцевого результату.

Визначення рівня сформованості компетентностей передбачає застосування різних форм контролю освітньої діяльності та оцінювання досягнутих результатів навчання, що базуються на певних принципах, основними серед яких є такі: адекватність цілям та завданням навчання; відповідність змісту і форм контролю службовому призначенню військових фахівців; об'єктивність; індивідуальність; всебічність; системність і систематичність тощо. Чим ретельніше розроблено процес оцінювання, чим об'єктивніша й точніша оцінка, тим більш успішним може бути управління якістю освіти. При цьому основну увагу слід приділяти застосуванню принципу валідності, що характеризується такими чинниками:

повнотою та відповідністю застосованого інструментарію суті об'єктів дослідження, тобто наскільки добре цей інструментарій визначає те, для чого призначений (стандартизовані методики, кваліметричні методи вимірювання, еталонні показники та критерії тощо);

чіткістю критеріїв вимірювання та оцінювання якості, можливістю підтвердити результати, отримані різними способами контролю.

Подібний підхід дає можливість співвіднести результати навчання, рівень сформованості кожної з компетентностей із заздалегідь визначеним еталоном, стандартом; спрогнозувати подальший розвиток освітнього процесу та своєчасно вплинути на його якість. Такий мінімальний рівень може, наприклад, сягати 60%. Це – 0,6 від еталонного показника – 1,0, що відповідає оцінці “5” або 100% у системі ЄКТС (*Європейська кредитно-трансферна система*).

У наведеному прикладі кількісний показник ступеня сформованості компетентності становить – 60% (відхилення від еталону – 40%). Багато це чи цілком прийнятно? Та взагалі, яким повинен бути допустимий поріг рівня сформованості кожної з компетентностей слухача (курсанта), перетин якого ставить під сумнів подальше його навчання?

Обґрунтовану відповідь на подібне питання щодо згаданого порогового значення має дати кожний із закладів вищої військової освіти, попередньо узгодивши такий поріг із замовником.

При цьому слід спиратися на визначені Законом України “Про вищу освіту” права щодо автономії вищого навчального закладу, а саме – самостійності, незалежності і відповідальності у прийнятті рішень стосовно організації освітнього процесу і внутрішнього управління закладом освіти.

Педагогічна система ВВНЗ, ВНП ЗВО функціонує в певних умовах – внутрішніх і зовнішніх, що безумовно впливають на успішність її функціонування.

Серед зовнішніх умов варто виділити такі : нормативно-правові; економічні; військово-політичні; соціально-політичні; адміністративно-управлінські; освітньо-інтеграційні; соціально-психологічні; екологічні; етичні; релігійні.

До найбільш значущих внутрішніх умов, що чинять безпосередній вплив на функціонування педагогічної системи ВВНЗ, ВНП ЗВО можна віднести такі: науково-інноваційні; навчально-методичні; інформаційні; нормативно-правові; адміністративно-розпорядчі; часові; самоврядні; фінансово-економічні; санітарно-гігієнічні; побутові; естетичні; матеріально-технічні.

Тобто педагогічна система ВВНЗ, ВНП ЗВО є відкритою системою. На її функціонування впливають багато чинників, зокрема, внутрішні і зовнішні умови. Але й сама педагогічна система, будучи системою з виразними властивостями самоорганізації й саморозвитку, синергетичним ефектом, може й має впливати на них, оптимізувати середовище, в якому вона функціонує. До того ж до її складу входить елемент з потужною внутрішньою енергетикою. Це – учасники освітнього процесу: наукові і науково-педагогічні працівники, слухачі (курсанти), управлінці, персонал забезпечення, допоміжний та технічний склад.

Провідну роль у забезпеченні якості освітнього процесу посідають *педагогічні технології*. Педагогічна технологія є складовою педагогічної системи і являє собою упорядковану взаємодію учасників освітнього процесу ВВНЗ, ВНП

ЗВО, що має забезпечити якість підготовки здобувачів вищої військової освіти відповідно до визначених стандартів, досягнення ними заданого рівня сформованості передбачених компетентностей.

Педагогічна технологія містить у собі такі взаємопов'язані процесуальні компоненти: цільовий, мотиваційно-акмеологічний, проектувально-планувальний, змістово-компетентнісний, комунікативно-перетворювальний, діагностично-оцінний, аналітично-моніторинговий, коригувальний. Основою для розроблення всіх інших компонентів педагогічної технології є цілепокладання.

Під цілями розуміється ідеальна модель бажаного результату у формуванні особистості, до якого прагнуть в процесі спеціально організованої системи послідовної взаємодії тих, хто навчаються та тих, кого навчають. Ступінь відповідності досягнутого результату цілям освіти, як ідеальної моделі бажаного, виступає показником ефективності освітнього процесу. Ефективність освітнього процесу також органічно пов'язана із управлінням якості освіти, де провідним чинником виступає система моніторингу функціонування педагогічної системи у цілому та її основних складників.

Отже, при проектуванні системи гарантування якості вищої військової освіти ВВНЗ, ВНП ЗВО необхідно:

- мати обґрунтовані процедури гарантії якості вищої військової освіти і стандарти освітніх програм;

- розробляти й застосовувати плани постійного поліпшення якості вищої військової освіти;

- мати офіційні механізми затвердження, періодичних перевірок і моніторингу якості освітніх програм;

- розробити методики для визначення професійної компетентності та кваліфікації науково-педагогічних працівників, залучених до освітнього процесу;

- гарантувати, що матеріально-технічні ресурси, які використовуються в освітньому процесі, є адекватними й достатніми для кожної запропонованої освітньої програми;

- регулярно публікувати об'єктивну інформацію про запропоновані освітні програми та якість організації освітньої та інших видів діяльності ВВНЗ, ВНП ЗВО;

- оцінювати курсантів (слухачів, студентів) за допомогою опублікованих критеріїв (індикаторів), положень і процедур;

- здійснювати моніторинг ефективності функціонування системи гарантування якості вищої військової освіти у ВВНЗ, ВНП ЗВО та заходи щодо її корегування.

Метою створення системи гарантування якості вищої військової освіти є забезпечення ефективної освітньої діяльності ВВНЗ (ВНП ЗВО) щодо виконання державного замовлення з підготовки кваліфікованих військових фахівців зі ступенем сформованості професійних компетентностей в кожного з них не нижче встановленого стандартного рівня.

Література

1. Зельницький А. М. Концептуальні засади гарантування якості підготовки майбутніх офіцерів Збройних Сил України у вищих військових навчальних закладах. // Вісник Черкаського університету. Серія пед.науки. Ч., 2017. – № 6. – С.71-83.
2. Зельницький А. М. Система забезпечення і гарантування якості вищої військової освіти: процес і результат // Збірник наукових праць “Військова освіта”, НУОУ – 2018. – № 1(37). – С. 101 – 113.
3. Зельницький А. М. Якість вищої військової освіти в контексті змін у законодавстві України / О. А. Заболотний // Збірник наукових праць “Військова освіта”, НУОУ – 2020. – № 1(41). – С. 147 – 162.
4. Моніторинг якості підготовки військових фахівців у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів Збройних Сил України: наук.-метод. посіб./ А. М. Зельницький, О. А. Заболотний, Ю. І. Приходько та ін.; за заг. ред. І.В. Толока. – Харків: ХНУПС, 2017. – 120 с.

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК НАУКОВИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВВНЗ ЯК СКЛАДОВА ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ

Каракуркчі Г.В.

Доктор технічних наук, старший дослідник

Голда М.А.,

Шутов О.О.

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Однією із складових внутрішньої системи забезпечення якості освіти вищих військових навчальних закладів та військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти (ВВНЗ та ВНП ЗВО) є професійний розвиток (підвищення кваліфікації) наукових та науково-педагогічних працівників (НП та НПП), які залучені до освітнього процесу. В той же час, відповідно до принципів та підходів “Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти” забезпечення належної кваліфікації (якості) та розвиток викладацького складу становить інституційний обов’язок закладу освіти, і є складовою його стратегії та політики якості. Тому створення та розвиток дієвої системи підвищення кваліфікації НПП ВВНЗ (ВНП ЗВО) є вельми актуальним напрямом діяльності керівного складу, навчально-методичних підрозділів, підрозділів забезпечення якості освіти та інших структур, відповідальних за професійний розвиток особового складу.

Наявна законодавча та нормативна база з цього питання передбачає поєднання форм підвищення кваліфікації, а саме інституційної (очної, заочної, дистанційної), дуальної, на робочому місці, тощо. Професійний розвиток НПП може бути реалізовано через здобуття наступного ступеня вищої освіти (освітнього, освітньо-професійного, освітньо-наукового, освітньо-творчого,

наукового), у тому числі за іншою спеціальністю, спеціалізацією, підвищення кваліфікації, стажування та/або самоосвіту, виконання нових або більшої складності професійних обов'язків тощо, що дає змогу науково-педагогічному працівнику підтримувати належний або поліпшувати рівень професійної кваліфікації та триває впродовж усього періоду його викладацької діяльності. При цьому має бути враховано вимоги професійного стандарту на групу професій “Викладачі закладу вищої освіти” та конкретні посадові обов'язки та/або перспективи їх розширення, особисті професійні інтереси науково-педагогічних працівників, набутий ними досвід, рівень виконання професійних (посадових) обов'язків. В той же час розвиток компетентностей для викладання має враховувати специфіку викладацької діяльності (спеціальність, освітні програми, освітні компоненти, що викладаються).

Науково-педагогічні працівники мають право самостійно обирати конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації. При цьому має бути дотримано вимогу щодо проходження підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років в обсязі не меншим ніж шість кредитів ЄКТС (180 годин) протягом цього періоду. Траєкторію професійного розвитку та його змістовну частину визначає науково-педагогічний працівник, проте він може отримувати консультативну (дорадчу) допомогу щодо напрямів та змісту його професійного розвитку від колег та керівників навчальних структурних підрозділів за підпорядкованістю (кафедра, факультет, інститут) та інших посадових осіб, відповідальних за професійний розвиток НПП на відповідному рівні.

Таким чином, 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 також є основою системи професійної військової освіти та підвищення кваліфікації військового та цивільного персоналу Збройних Сил України, що знайшло відображення у низці нормативних актів Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України. В цілому, підтримуються принципи професійного розвитку, зазначені вище, але в той же час існує низка проблемних питань, що потребує додаткового обговорення та врегулювання.

Передусім це стосується визнання та зарахування результатів підвищення кваліфікації, здобутих в неформальній та інформальній освіті та унормування питання підвищення кваліфікації наукових працівників, задіяних у підготовці здобувачів освіти. З метою вирішення окреслених питань пропонується для наукових працівників, задіяних до освітнього процесу підготовки здобувачів вищої освіти, застосовувати норми, чинні для науково-педагогічних працівників, з метою виконання Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності. Управління підвищенням кваліфікації наукових працівників при цьому доцільно покласти на науково-організаційні (науково-методичні) підрозділи, які відповідають за організацію наукової діяльності та її науково-

методичне забезпечення. Процедура зарахування результатів окремих видів діяльності як підвищення кваліфікації та їх обсяг визначаються вченою радою закладу освіти. Вона має відобразитися у внутрішньому положенні та містити чіткі індикатори та інструменти з цього питання. Можливо надання такого права вченим радам структурних підрозділів (факультетів, інститутів).

З метою оперативного та гнучкого управління системою професійного розвитку доцільним вбачається створення та ведення електронного реєстру (портфоліо) НПП у локальній мережі ВВНЗ в межах автоматизованої системи управління якістю з наданням доступу до нього керівникам різного рівня в ланці “кафедра – інститут (факультет) – навчальний відділ” для аналізу та надання рекомендацій. Бажаним є періодичне оновлення інформації із можливістю підвантаження додаткових документів для перевірки достовірності наданої інформації.

РОЛЬ І МІСЦЕ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ СЛУХАЧІВ В ЗАГАЛЬНІЙ СТРУКТУРІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Кашуба В.Ф.

Олійник Л.В.

доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник

Остапенко В.С.

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

У всьому світі, освіта розглядається як ключовий фактор стабільного розвитку держави. Особливо важливі чинники, які актуалізують проблему контролю якості підготовки слухачів. Тому, у взятому за приклад інституті, значна увага приділяється підтриманню ефективно функціонуючій системи контролю освітнього процесу.

Необхідність контролю освітнього процесу ґрунтується на природній властивості будь-якого процесу до самозатухання, якщо не буде систематичного контролю за ним та відсутності зворотного зв'язку.

Система контролю освітнього процесу інституту включає дві підсистеми: підсистема контролю якості освітнього процесу (організація кадрів та дидактичне забезпечення) та підсистема контролю якості підготовки фахівців.

В запропонованому проєкті, основна увага буде зосереджена саме на другій складовій системи контролю освітнього процесу – системі контролю якості підготовки слухачів.

Згідно з державним та міжнародним стандартом, якість — це сукупність характеристик об'єкта (процесу, продукції, організації, системи або будь-якої комбінації з них), які визначають його здатність задовольняти визначеним і передбачуваним потребам.

Контроль (в освіті)— це виявлення, вимір і оцінювання результатів навчально-пізнавальної діяльності слухачів. Саму ж процедуру виявлення та виміру називають перевіркою, що є складовою частиною контролю. Крім

перевірки, контроль містить у собі оцінювання (як процес) і оцінку (як результат) перевірки.

Головну увагу у системі контролю якості підготовки надається тим, хто навчається. Вони, з одного боку, є споживачами складових освітньої системи (знань, умінь, досвіду практичної діяльності тощо), а з іншого боку, вони є головною «продукцією» навчального закладу, якість якої оцінюється замовником на підставі умов подальшої служби випускника у військах (силах) та органах управління.

Наразі дидактикою вищої школи окреслені головні показники згідно з якими здійснюється контроль якості підготовки слухачів, зокрема:

відповідність цілей і результатів навчання на рівні конкретної системи освіти у Збройних Силах України (наприклад, стратегічної, оперативної);

відповідність між різними параметрами оцінки якості результатів освіти конкретної особистості (якістю знань, вмінь та навичок, розвиненістю загальних і професійних здібностей, ціннісних орієнтацій та особистісних рис);

відповідність між теоретичними знаннями й умінням їх практичного використання в житті і професійній діяльності;

сформованість у військового фахівця потреби в постійному оновленні та удосконаленні набутих знань та умінь.

По-друге, підготовка військового фахівця стратегічного рівня - це досить тривалий (2 роки) процес, і тому, щоб гарантувати відповідний рівень компетентності випускників, необхідно мати постійно діючу й ефективну систему контролю якості підготовки слухачів.

Педагогічна наука розглядає взаємовідносини між викладачем і слухачем (слухачами навчальної групи) як соціальну систему управління.

Ця система ефективно функціонує за допомогою каналів інформації, коли викладач і слухач є суб'єктами навчання.

У системі взаємодії суб'єктів навчання, слухачеві не може відводитися пасивна роль сприймання інформації від викладача. Без його активної пізнавальної діяльності не може йти мова про успішне оволодіння спеціальністю. Для цього потрібне систематичне розумове й фізичне зусилля всіх учасників освітнього процесу. Особливо це стосується системи контролю якості підготовки слухачів.

Виходячи з важливості зворотного зв'язку у соціальних системах та процесах до основних завдань системи контролю якості підготовки слухачів відносять:

визначення рівня виявлення та розвитку системи компетенцій особистості слухачів;

виявлення, перевірку та оцінювання рівня здобутих знань, умінь та навичок слухачів і якості засвоєння ними навчального матеріалу з конкретної дисципліни на всіх етапах навчання;

порівняння фактичних результатів навчально-пізнавальної діяльності із запланованими;

оцінювання відповідності змісту, форм, методів і засобів навчання до мети та завдань підготовки фахівців відносно професійних стандартів освіти з певного напрямку підготовки або спеціальності;

стимулювання систематичної самостійної роботи та пізнавальної активності слухачів;

виявлення і розвиток творчих здібностей, підвищення зацікавленості у вивченні навчального матеріалу;

оцінювання ефективності самостійної, індивідуальної роботи слухачів, їхнього вміння працювати з навчальною, довідковою, методичною літературою;

виявлення кращого досвіду та розроблення заходів для підвищення якості навчання шляхом впровадження в освітній процес інноваційних технологій, у тому числі використання нових інформаційних можливостей, зокрема ІТ технологій.

Відповідальність за організацію та ефективність контролю освітнього процесу та його кінцевих результатів в інституті несуть начальник інституту, заступник начальника інституту з навчальної роботи, начальники кафедр. В обов'язках цих посадових осіб: забезпечувати таке функціонування системи контролю за якістю підготовки слухача, яке повністю забезпечує відповідність вимогам, що висуваються до цієї системи а саме: повна узгодженість з цілям навчання; бути систематичним, діагностичним, виховним, в першу чергу стимулюючим, розвиваючим, керованим, всебічним, об'єктивним, неупередженим, відкритим, гласним.

За умови відповідності наведеним вимогам, система контролю якості досягнутих результатів слухачами у навчанні здатна реалізувати наступні функції :

навчаючу — контроль сприяє поглибленню, розширенню, удосконаленню знань слухачів.

діагностичну — виявлення знань, умінь і навичок, а також наявності в них недоліків;

вимірювальну — визначення рівня засвоєння навчальної інформації та оцінка знань і умінь слухачів;

виховну або стимулюючу — виховання волі, характеру, дисципліни, навичок систематичної праці, мотивації на кращі результати тощо;

розвиваючу — контроль знань сприяє розвитку психічних процесів особистості — уваги, пам'яті, мислення, інтересів, пізнавальної активності, мовлення слухачів;

прогностично-методичну:

для науково-педагогічних працівників — отримання даних для оцінки своєї праці, результатів запровадження своєї методики викладання, шляхів подальшого вдосконалення навчання;

для слухача — допомога в прогнозуванні своєї навчальної та наукової роботи.

Вважається, що знання та врахування функцій контролю якості підготовки слухача дають викладачу змогу дидактично обґрунтовано та

методично доцільно здійснювати його підготовку і проведення контролю. При чому, реалізація функцій системою контролю будується на підставі перевірених практикою принципів контролю якості підготовки слухачів.

Основними такими принципами є:

принцип індивідуального характеру перевірки знань який передбачає індивідуальну роботу викладача з кожним слухачем;

принцип системності перевірки й оцінки знань вимагає здійснення контролю протягом усього періоду навчання слухача;

принцип тематичності передбачає оцінку навчальної діяльності слухачів за кожний змістовий модуль;

принцип диференційованої оцінки якості засвоєння змісту навчання слухачами передбачає здійснення її на основі диференціації рівнів засвоєння змісту навчання за шкалою оцінки. Шкала оцінки може бути різною — з поділкою від двох (зараховано, не зараховано) до ста відсотків.

принцип єдності вимог викладачів до слухачів передбачає врахування кафедрами та викладачами діючих стандартів вищої освіти. Викладачі зобов'язані ставити єдині вимоги до аналізу й оцінки ходу вивчення та засвоєння військовими фахівцями навчального матеріалу в повній відповідності до освітніх програм, навчальних планів та програм навчальних дисциплін, сприяючи посиленню особистої відповідальності слухачів за якість своєї навчальної роботи;

принцип об'єктивності передбачає постійну увагу викладача до підтримання необхідного рівня підготовки військових фахівців на підставі точного вимірювання знань, умінь і навичок. Необ'єктивність оцінки знань, умінь і навичок слухачів завдає суттєвої шкоди передусім вихованню слухачів як у разі незаслуженого завищення оцінки, та і в разі несправедливого заниження оцінки.

Побудовану за такими принципами систему контролю якості підготовки слухача можна класифікувати.

За суб'єктами контролю на:

інститутський контроль (перевірки за планом контролю інституту та рішенням начальника інституту, а також за його дорученням заступником начальника інституту з навчальної роботи, начальниками кафедр, досвідченими викладачами з числа науково-педагогічних працівників, начальником курсу);

кафедральний контроль (перевірки за планом роботи кафедри, за рішенням начальника кафедри (голови ПМК) начальником кафедри, заступниками начальника кафедри (головами ПМК), професорами, доцентами, старшими викладачами);

викладацький контроль (усі види контролю засвоєння змісту навчання слухачами відповідно до навчального плану та програми навчальної дисципліни).

За об'єктами контролю:

слухач;

навчальна група слухачів;

курс слухачів.

За видами контроль засвоєння змісту навчання слухачами поділяється: на вхідний (початковий), поточний, самоконтроль, рубіжний, підсумковий (під час атестації).

Саме види контролю які застосовуються під час моніторингу підготовки слухачів порядок їх проведення і визначають особливості функціонування системи контролю за якістю підготовки слухачів у різних структурних підрозділах. Тому доцільно перейти до розгляду наступного: система контролю якості підготовки слухачів в інститутах університету.

Контроль за якістю підготовки слухачів в інституті починається ще до вступу слухача до університету проведенням початкового контролю.

Метою початкового контролю є визначення здатності офіцерів навчатися згідно з навчальним планом на базі тих знань, якими вони володіють, визначення рейтингу для проведення вступного конкурсу приймальною комісією, визначення слабких сторін у знаннях слухачів для своєчасного та повного їх урахування під час проведення навчальних занять особливо на першому курсі навчання.

Результати початкового контролю аналізуються та обговорюються на вченій раді інституту на підставі доповідей начальників кафедр, які приймають участь у вступній комісії. В склад комісії від інституту обов'язково входять начальники кафедр. І саме їх доповіді на вченій раді інституту є підґрунтям для обговорення можливих шляхів підготовки слухачів до якісного засвоєння навчального матеріалу. Рішення вченої ради є основою для внесення змін у методики проведення занять.

Результати аналізу початкового контролю використовуються й для організації освітнього процесу на наступному курсі для денної форми навчання та першому підсумково-установчому зборі для слухачів заочної форми. Контроль за внесенням відповідних змін у методичні рекомендації до проведення занять згідно рішення вченої ради інституту як правило покладається на заступника начальника інституту з навчальної роботи.

Основним видом контролю який реалізує система контролю якості підготовки слухачів в інституті є поточний контроль.

Завданням поточного контролю якості навчання є підтримання оперативного (безпосередньо в процесі навчання) зворотного зв'язку. На базі отриманої інформації проводиться необхідне корегування навчальної діяльності слухача, що особливо важливо для стимулювання його самостійної роботи.

Результати поточного контролю використовуються керівництвом інституту, науково-педагогічними працівниками, начальником курсу, кураторами навчальних груп з метою:

- забезпечення цілеспрямованої роботи слухачів;
- своєчасного виявлення складних і важких для засвоєння змістових (навчальних) модулів (тем) навчальних дисциплін і відповідного корегування освітнього процесу;
- виявлення слухачів, що відстають, і надання їм допомоги;

організації індивідуальної роботи творчого характеру з найбільш підготовленими слухачами.

Одним із найважливіших способів поточного контролю є спостереження за навчальною діяльністю слухачів з метою оперативного одержання об'єктивних даних про рівень знань слухачів і якості навчання на занятті, вирішення завдань керівництва навчальною роботою, що можливо тільки на підставі даних поточного контролю. Цей спосіб контролю дає змогу скласти уявлення про пізнавальні можливості слухачів, їхнє ставлення до оволодіння знаннями, рівень самостійної підготовки тощо.

Поточний контроль проводиться в рамках встановлених видів навчальних занять в інституті: на лекціях, семінарських і практичних заняттях, групових вправах, командно-штабних навчаннях тощо. Він в інституті може здійснюватися за такими формами:

усна співбесіда за матеріалами розглянутої теми на початку наступної лекції, з оцінкою відповідей слухачів.

Усне опитування досить широко використовують у традиційній системі перевірки та оцінювання якості підготовки слухачів, воно полягає в постановці перед ними запитань за змістом навчального матеріалу та оцінюванні їхніх відповідей. За своїм характером усне опитування може бути індивідуальним і фронтальним.

Повніше реалізувати діагностичну функцію дає можливість письмовий контроль. Письмове опитування слухачів на початку чи в кінці заняття дає змогу економно використовувати навчальний час, виявити уміння логічного, послідовного викладення думок слухачами, досягти єдності вимог до контролю. Відповіді перевіряються та оцінюються викладачем у поза занятний час. Контрольні запитання готуються заздалегідь на окремих аркушах, на яких слухачі пишуть відповіді. Проте, письмові контрольні роботи не можуть замінити усного контролю знань. В першу чергу це пов'язано з тим, що більша частина має гриф обмеження доступу і не може бути відображена на звичайних аркушах паперу, а по друге, письмове опитування не дає можливості слухачу практики усно викладати свої думки, відточувати ораторську майстерність.

Найбільш складною формою поточного контролю є графічна перевірка якості підготовки слухачів. І в першу чергу такій перевірці передують складний та тривалий етап підготовки оперативних завдань, топографічних карт тощо. Але така форма поточного контролю найбільш повно індивідуалізує навчання, дає можливість ґрунтовно реалізувати діагностичну та освітню функції контролю. Графічна перевірка використовується у формі розрахунково-графічної роботи та оперативних летючок після закінчення задач. Ця форма контролю сприяє виявленню вміння та навичок слухачів узагальнювати, класифікувати вивчений матеріал, просторовій уяві, вмінню розробляти та оформлювати оперативні документи, розвитку пізнавальної самостійності, наполегливості, вихованню сумлінності, відповідальності. У процесі захисту графічної роботи викладач вказує на помилки, відзначає переваги виконаної роботи.

Під час тестування слухачу необхідно підтвердити не тільки наявність знань, умінь і навичок, а й здатність оперативно приймати правильні рішення. Проте тестування не може повністю замінити усні й практичні форми контролю. Вміння володіти спеціальною термінологією, логічно будувати речення, доступно і зрозуміло висловлювати свої думки, найповніше можна перевірити за допомогою усних форм контролю, а ступінь сформованості практичних умінь та навичок — на групових та практичних заняттях, командно-штабних навчаннях.

Найбільш показовим щодо якості підготовки слухачів є рубіжний контроль.

Рубіжний контроль знань проводиться у формі диференційованого заліку або екзамену.

Що стосується рейтингової складової, практика показує що її застосування, підсилює роль поточного і підсумкового контролю, робить його систематичним. Рейтингове оцінювання забезпечує інтегральну оцінку результатів навчання слухачів, поєднує кількісні оцінки результативності навчання з якісними показниками навчання, дає змогу враховувати їхні досягнення на кожному етапі оволодіння знаннями, активізувати самостійну роботу, зокрема й з навчальною літературою.

І на завершення, щодо підсумкового контролю, який не є характерним для системи контролю якості підготовки інституту, а в більшому ступені стосується університету в цілому.

Підсумковий контроль — це перевірка рівня засвоєння знань, умінь слухачів за весь період навчання в університеті. До підсумкового контролю належить атестація слухачів. У ході її встановлюється система і структура знань слухачів. Основна мета атестації — визначення екзаменаційною комісією дійсного рівня знань слухачів за обсягом, якістю і вмінням застосовувати їх у практичній діяльності. Результати підсумкового контролю є предметом обговорення на засіданні вченої ради інституту та університету.

Таким чином контроль якості підготовки слухача, як організація зворотного зв'язку і засобу управління освітнім процесом, посідає важливе місце у освітньому процесі. З його допомогою встановлюють вихідний рівень знань слухачів, отримують інформацію про стан їхніх знань у процесі навчання. Зі зміною завдань вищої школи, змінюються окремі форми і способи контролю знань, але його головна суть — знати, наскільки вдало відбувся процес засвоєння вивченого матеріалу, — залишається незмінною.

Переходимо до розгляду наступного завдання - проблемні питання та шляхи удосконалення системи контролю якості підготовки слухачів

Результат контролю та оцінки знань слухачів має об'єктивний характер. Тут діє закономірний зв'язок у ланцюгу: мета навчання — процес навчання — результат навчання — нова мета навчання. Але для того, щоб педагогічно грамотно визначити нову мету, необхідно точно знати, чого вже досягнуто внаслідок навчання, тобто здійснити контроль якості підготовки слухачів.

Нова мета не буде визначена правильно, якщо результати навчання у вигляді статистичних даних будуть необ'єктивними, що призведе до

прийняття неправильних рішень з управління освітнім процесом. Для забезпечення достовірності результатів контролю вимагається дотримання умов його ідентичності (єдині завдання, єдині критерії оцінки, єдині вимоги, єдиний час контролю й таке інше).

До найбільш характерних проблемних питань функціонування системи контролю якості підготовки тих хто навчається у вищій школі фахівці відносять: застосування форм і методів оцінювання навчальних досягнень тих хто навчається без урахування педагогічних цілей; слабку реалізацію навчальної функції слухача, за якої той залишається зі своїми помилками наодинці; недооцінювання його навчальних досягнень як результату старанності в пізнавальній діяльності; реєстрацію лише нижчих рівнів засвоєння знань (впізнавання, репродуктивний, розуміння) і приділення недостатньої уваги реконструктивному та творчому рівням володіння знаннями; неврахування при розробленні тестів пізнавальних можливостей тих хто навчається, оскільки вони розробляються викладачами без перевірки на валідність, надійність тощо. Я не випадково навів ці недоліки, більшість з них не є характерними для нашого університету, але їх треба знати для того щоб вони не з'явилися у подальшому.

Проблемними питаннями функціонування системи контролю якості підготовки слухачів є:

відсутня єдина система оцінок знань слухачів під час реалізації різних способів контролю;

деякі форми тестування не дозволяють отримати об'єктивної оцінки рівня підготовки слухачів.

не всі уміння слухачів, які визначені в освітніх програмах перевіряються під час проведення рубіжного контролю;

відсутність достатньої статистичної інформації (оцінок) не дозволяє вірогідно оцінити знання слухачів за деякими навчальними дисциплінами.

Друга проблема під час функціонування системи контролю якості підготовки слухачів виникає під час застосування такої форми контролю як тестування на електронно обчислювальній техніці. В університеті існує проблема низької комп'ютерної компетентності викладачів та недостатнє вміння розроблення тестових завдань відповідно до тем навчальних занять.

Третя проблема під час функціонування системи контролю якості підготовки слухачів обумовлена змістом тестових завдань рубіжного контролю більшості навчальних дисциплін. Питання у тестах по суті дозволяють перевірити лише рівень знань слухачів і не дозволяють оцінити рівень сформованості умінь. В той же час у освітніх програмах головний акцент робиться саме на формування умінь слухачів. Тому відповісти на питання на скільки підготовка слухача відповідає вимогам замовника дуже складно. Шляхом вирішення цієї проблеми я бачу в удосконалення оцінювання під час рубіжного контролю. Я пропоную урахувати під час оцінювання на рубіжному контролі оцінки поточного контролю. В результати поточного контролю входять оцінки які отримав слухач на групових вправах, практичних заняттях тобто під час практичного виконання обов'язків за

певними посадами. Якщо в оцінку за рубіжний контроль буде входити 50% результатів поточного контролю ми позбудемося цього недоліку. До речі така методика оцінювання використовується в багатьох вишах.

Четверта проблема під час функціонування системи контролю якості підготовки слухачів обумовлена відсутністю достатньої статистичної інформації для прийняття рішення щодо удосконалення підготовки військових фахівців. Просто кажучи в журналах обліку навчальних занять мало оцінок. Особливо це стосується заочної форми навчання. Чим більше інформації тим краще рішення.

Підводячи підсумок, можна зробити наступний висновок. В окремих структурних підрозділах та в університеті в цілому створена достатньо ефективна система контролю якості підготовки слухачів, якій на цей час притаманні деякі недоліки. Ці недоліки відомі, окреслені шляхи їх вирішення і якщо на навчально-методичних зборах (методичних конференціях) це стане предметом обговорення з метою вироблення конкретних заходів, у нас є усі шанси зробити цю систему більш ефективною, а освітній процес більш якісним.

СОЦІАЛЬНА УСПІШНІСТЬ РЯТУВАЛЬНИКА ЯК ПЕДАГОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Коваль І.С.

Кандидат педагогічних наук

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

У сучасному світі одним із пріоритетних аспектів становлення особистості є досягнення успіху, який пов'язується із соціальною природою людини та виявом її сутнісного начала. Внаслідок науково-технологічного прогресу, війни на сході України, пандемією коронавірусної інфекції (COVID-19) відбулась руйнація соціальних орієнтацій, соціальних цінностей, мотивації діяльності людини, спрямованої на досягнення успіху. Особливості соціальної ситуації розвитку індивіда формують взірць її успішності як ідеал. З огляду на це, успіх та здобутки входять до числа найважливіших цінностей кожної особистості, зокрема рятувальника.

Проблему життєвого успіху розглянуто зарубіжними й вітчизняними науковцями, такими як Д. Белл, А. Вишневський, Є. Головаха, Т. Заславська, К. Полані, Я. Станиськіс, О. Тоффлер, Ф. Хайєк, В. Ядов, О. Якуба та іншими. Українськими вченими С. Бабенко, О. Злобіна, В. Тихонович розглянуто життєві стратегії успіху, Р. Ануфрієва, І. Єрмакова, Л. Сохань виокремили життєву компетентність як запоруку успіху.

Нам імпонує науковий доробок О. Поліванової, котра довела, що уявлення про успіх ґрунтуються на домаганнях й планах на майбутнє. Вона виокремила такі складові життєвого успіху [3, с. 21]: матеріальне благополуччя; якісні міжособистісні взаємини; емоційна насиченість; самореалізація; соціальне становище; самовідчуття; самопочуття.

О. Матеюк зазначив, що специфічною структурою інтегральних і функціональних якостей людини та її дій визначається успішність в діяльності.

На думку науковця, протягом життя особистість набуває певних якостей, знань, досвіду, опановує професію, що сприяють досягненню успішності в певному виді діяльності [2, с. 2].

Розглядаючи соціальну успішність рятувальників, потрібно враховувати те, що їхня професійна діяльність пов'язана з великими емоційним та фізичним навантаженням, такими як: нервово-психічна напруга, постійна загроза життю та здоров'ю, виснажливі фізичні навантаження, високий ритм роботи, чимала відповідальність при відносній самостійності дій та рішень із рятування людей і матеріальних цінностей, наявність неочікуваних та раптово виникаючих перешкод [1, с. 115-120]. З огляду на зазначене, соціальна успішність фахівців галузі безпеки людини в процесі професійної підготовки, має опиратись не лише на зовнішні (матеріальний достаток, умови праці й навчання, сім'я, повага, здоров'я, наявність плану і мети), а й внутрішні (цілеспрямованість, впевненість, чесність, педантичність, відповідальність, працездатність) чинники.

Також кожен рятувальник для власної успішності повинен усвідомлювати свою само ефективність, оскільки відчуття успішності сприяє осмисленню своєї компетентності й професійній реалізації в надзвичайних умовах. На нашу думку соціальна успішність рятувальника полягає у позитивному кінцевому результаті, який проявляється при досягненні бажаних цілей, що є важливими для нього й сприяють задоволенню життєдіяльністю, як результат усвідомлення власного саморозвитку.

Таким чином, при досягненні успіху кожен рятувальник відчуває певного роду задоволення, розслабленість, завершеність розпочатої діяльності. Тому перед педагогами стоїть проблема підготовки фахівців, здатних тверезо мислити складати перспективні плани власного професійного становлення в суспільстві. Кожен хто навчиться продуктивно планувати свій день, «йти в ногу» з науково-технологічним процесом, самовдосконалюватиметься, поступово досягатиме успіху. А чим успішнішою буде людина, тим позитивніше вона сприймається соціумом, що сприятиме її взаємодії з оточуючими.

Перспективним, на наш погляд, в подальшому стане вивчення динаміки уявлень про успіх та відчуття успішності рятувальників та їх кореляція із особистісними якостями характеру.

Література

1. Коваль І. С. Формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Коваль Ігор Святославович. – Львів, 2017. – 294 с.
2. Матеюк О. А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену / О. А. Матеюк. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2012. – Вип. 4. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2012_4_31.
3. Поліванова О. Є. Взаємозв'язок уявлення про успіх та соціально-психологічних характеристик особистості у сучасній молоді / О. Є. Поліванова // Вісник Харківського національного університету № 1099. – Серія «Психологія», 2014. – С. 19–22.

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦІВ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Коваль М.С.

Доктор педагогічних наук, професор,
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Сьогодні всі сфери людської діяльності потребують висококваліфікованих спеціалістів, здатних професійно мислити, швидко знаходити й аналізувати потрібну інформацію, оперативно та якісно вирішувати різноманітні незвичайні ситуації, беручи на себе відповідальність за прийняті рішення та виконані дії. Суспільство диктує вимоги щодо підготовленості випускників закладів вищої освіти до професійної діяльності, які стосуються не лише володіння ґрунтовними теоретичними знаннями і практичними вміннями, а й майстерного оперування стратегіями і тактиками їх застосування та професійної мобільності фахівців на ринку праці, зокрема це стосується фахівців галузі безпеки людини.

Професійна діяльність рятувальників вимагає від них володіння такими професійно важливими якостями: сміливістю, рішучістю, дисциплінованістю, самовідданістю, мужністю, самовладанням, почуттям колективізму, адекватно оцінювати безпеку життєдіяльності людей, вчасно запобігати негативному впливу зовнішніх чинників, оперативно ліквідувати наслідки аварійних ситуацій природного та техногенного характеру [1, с. 122].

Цікавою для нас є думка Ю. Середи, що для фахівців галузі безпеки людини важливими є такі психологічні якості: здатність до психічної саморегуляції, прогностичність і «гнучкість» емоцій; високий ступінь інтелектуального розвитку, оперативність мислення; емпатійність, толерантність, комунікабельність, організаторські здібності; просоціальність мотивації, самомотивування та спроможність досягати мети, незважаючи на перешкоди. До особистісних якостей науковець відносить: здатність швидко ухвалювати рішення та знаходити альтернативи в непередбачуваних обставинах; вміння досягати мети в екстремальних ситуаціях і викликати довіру в постраждалих [3].

Опрацювавши нормативні документи, ми виокремили такі професійні компетентності рятувальників [2]:

- загально професійні: знання законодавства України в галузі цивільного захисту населення та територій і здатність застосовувати їх у професійній діяльності, базові уявлення про структуру та функціонування єдиної державної системи запобігання та реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру, спроможність використовувати основні методи оцінювання стану навколишнього середовища, знання й вміння користуватися спеціальним устаткуванням та обладнанням, розуміння соціальних та екологічних наслідків своєї професійної діяльності, знання основ ділового спілкування і володіння навичками ділової комунікації в професійній сфері, ведення службової документації, навички роботи в команді; здатність організувати роботу відповідно до вимог безпеки життєдіяльності, охорони праці та санітарно-гігієнічних вимог;

• спеціалізовано професійні: обізнаність у якій забезпечує фахівця готовністю ефективно виконувати професійну діяльність. Як уже зазначалося, професійна діяльність фахівців цивільного захисту передбачає проведення аварійно-рятувальних робіт, здійснення візуального контролю за ситуацією на підконтрольній території, забезпечення безпеки людей в екстремальних умовах, надання першої медичної допомоги постраждалим, технічне обслуговування аварійного спорядження.

Таким чином, на основі аналізу наукової та нормативної літератури, ми розуміємо професійну компетентність фахівців цивільного захисту як інтегровану властивість особистості, що ґрунтується на професійних цінностях і внутрішніх потребах, відображає сукупність знань, умінь, навичок, досвіду, соціально та професійно важливих особистісних якостей, що сприяють ефективному виконанню службових обов'язків та вирішенню завдань щодо безпеки людської життєдіяльності.

Перспективним, на наш погляд, в подальшому стане вивчення кореляційних зв'язків взаємозумовлених когнітивних процесів із практичним досвідом діяльності в умовах ризику.

Література

1. Коваль М. С. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки майбутніх працівників ДСНС України в інформаційно-освітньому середовищі закладу вищої освіти: дис. ... док. пед. наук : 13.00.04 / Коваль Мирослав Стефанович. – Львів, 2020. – 567 с.

2. Комплекс нормативних документів для розроблення складових системи галузевих стандартів вищої освіти: лист Міністерства освіти і науки України від 31.07.2008 № 1/9-484 головам робочих груп МОН України з розроблення галузевих стандартів вищої освіти та головам науково-методичної комісії МОН України.

3. Серета Ю. І. Професіографічний аналіз діяльності працівників служби психологічного забезпечення державної служби України з надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 24 с

ПРОВІДНІ ФУНКЦІ ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Коваль М.С.

Доктор педагогічних наук, професор,

Литвин А.В.

Доктор педагогічних наук, професор,

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Пріоритетне місце в системі модернізації закладів вищої освіти (ЗВО) України, зокрема тих, що підвідомчі Державній службі з надзвичайних ситуацій в останні роки займає розроблення та впровадження інформаційно-освітнього середовища (ІОС). Науково-педагогічний колектив Львівського державного університету безпеки життєдіяльності накопичив успішний досвід використання засобів ІКТ і мережевих ресурсів із метою підвищення ефективності освітньої діяльності у закладі вищої освіти із специфічними

умовами навчання та забезпечення якості підготовки випускників. Інформаційно-освітнє середовище ми розглядаємо як поле освітньої та професійної діяльності, що є інноваційною основою вдосконалення роботи ЗВО ДСНС України, і дієвий механізм підвищення рівня професійної компетентності майбутніх фахівців цивільного захисту, їхньої готовності до життєдіяльності в умовах діджиталізації.

Інформаційно-освітнє середовище закладу забезпечує реалізацію комплексу організаційно-управлінських, правових, освітніх відносин учасників освітнього процесу через інформаційну взаємодію, зорієнтовану на потреби здобувачів освіти, і передбачає оптимальний розподіл повноважень між усіма сторонами і суб'єктами навчання з метою виконання державних стандартів. ІОС охоплює викладачів, курсантів і студентів, командирів, адміністрацію закладу, слугує інтегрованим осередком для всіх компонентів професійної підготовки і координує діяльність кафедр, деканатів, відділів та управлінських структур ЗВО.

Потужний вплив на формування освітнього середовища має розвиток ІКТ та Інтернет-технологій, сучасних телекомунікаційних засобів, девайсів і гаджетів. У загальному інформаційному просторі відбувається цілеспрямоване формування механізмів, що забезпечують нові якості системи освіти, передусім професійної, способів її функціонування, модернізації та розвитку [4, с. 89]. Практика показує, що такі механізми формуються на сукупності спеціалізованих комп'ютерно орієнтованих навчальних середовищ [3, с. 89].

Зважаючи на це, ми конкретизували завдання ІОС стосовно освітньої, навчально-методичної, організаційно-управлінської та інших видів діяльності нашого закладу вищої освіти. На цій основі, детально вивчивши погляди науковців [1, с. 165] ми визначили таку сукупність різнопланових функцій інформаційно-освітнього середовища закладу вищої освіти ДСНС України:

Системотвірна функція спрямована на взаємозв'язок та взаємопроникнення всіх аспектів професійної підготовки фахівців цивільного захисту в інформаційно-освітньому середовищі ЗВО; забезпечує цілісність процесу формування знань, умінь і навичок з усіх дисциплін, інтегрування компонентів професійної компетентності майбутніх фахівців завдяки використанню ІКТ як засобу навчання та професійної діяльності, що виявляється в реалізації системних зв'язків, єдності всіх сторін інформатизації освітнього процесу.

Мотивувальна функція пов'язана з урахуванням потреб студентів і курсантів (мотиви, настанови, інтереси), підвищенням мотивації навчально-пізнавальної діяльності майбутніх фахівців і стимулюванням до послідовного просування власним освітнім маршрутом, тобто концентрацією освітнього середовища на потребах та індивідуальних особливостях кожного майбутнього фахівця.

Світоглядно-аксіологічна функція визначає розвиток у майбутніх фахівців власного світорозуміння та професійної позиції крізь призму їхніх об'єктивних інтенцій і самосвідомості, побудову ієрархії цінностей, духовно-моральних і морально-етичних характеристик [2, с. 3-4].

Інформаційно-забезпечувальна функція відбір і надання різноманітної інформації, що гарантує своєчасне та якісне одержання навчальних матеріалів для формування професійної компетентності, забезпечує інформаційний обмін і застосування інноваційних, вискоєфективних методів трансляції знань і досвіду викладачів із використанням ІКТ, у тому числі засобів моделювання та візуалізації складних і ризиконебезпечних об'єктів, явищ і ситуацій професійної діяльності.

Комунікативна функція дає змогу налагоджувати і підтримувати інформаційні зв'язки й інтерактивну взаємодію з викладачами і діалог суб'єктів освіти в середині ІОС, а в разі потреби, з ресурсами єдиного інформаційного простору з метою задоволення пізнавально-освітніх потреб учасників професійної підготовки, реалізації та моніторингу їхньої самостійної роботи.

Професійно-спрямувальна функція забезпечує формування професійно важливих знань, умінь і навичок, якостей, які дають змогу майбутнім фахівцям сформувати готовність до дій у надзвичайних ситуаціях, ефективно виконувати професійні завдання та зберігати власне здоров'я, що передбачає освітню діяльність у професійному контексті, спрямовану на засвоєння операцій, аналоги яких виконуватимуться в подальшій роботі, коли засобами ІКТ створюються обставини і ситуації, максимально наближені до реальних, насичені елементами раптовості, динаміки, небезпеки, граничної складності.

Науково-аналітична функція пов'язана з вивченням потреб здобувачів освіти щодо загальної та професійної підготовки в умовах інформаційного суспільства; дослідженням необхідного та реального рівня інформатизації освітньої системи; виявленням напрямів оптимізації ІКТ-забезпечення навчально-пізнавальної, виховної та професійної діяльності, розвитку інтелекту, креативних якостей, формування інформаційної культури курсантів і студентів.

Соціальна функція підвищує престижність і ефективність професійної діяльності майбутніх фахівців завдяки безперервному розвитку системи їхньої підготовки, а також передбачає формування якостей і властивостей, спрямованих на використання творчого потенціалу, виховання високого рівня соціальної свідомості та відповідальності.

Методична функція визначає проектування, створення, надання, реалізацію, безперервне оцінювання та вдосконалення високопродуктивного навчально-методичного комплексу, що дає змогу гарантувати професійну кваліфікацію випускників на рівні державних стандартів вищої освіти.

Технологічна функція передбачає реалізацію дидактичних, виховних і розвивальних можливостей ІКТ, що дозволяє впроваджувати і застосовувати сучасні вискоєфективні електронні освітні ресурси і засоби навчання, обґрунтовано обирати і використовувати можливості телекомунікацій, персональних пристроїв, призначених для налагодження, здійснення й

обслуговування навчально-пізнавальної інформаційної взаємодії в освітньому процесі, повсякденному житті, професійній службовій діяльності.

Організаційно-управлінська функція спрямована на реалізацію оперативного адміністрування та управління (навчально-виховною взаємодією, ресурсами, науково-педагогічними кадрами, контингентом курсантів і студентів, процесом діджиталізації ЗВО) за допомогою послідовного планування та проектування, організації, координування освітнього процесу, виявлення психолого-фізіологічних особливостей, визначення та своєчасного комплексного контролю навчальних досягнень майбутніх фахівців, оцінювання та неперервного моніторингу роботи усіх елементів із налагодженням дієвого зворотного зв'язку.

Прогностично-коригувальна функція зумовлює стратегію розвитку освітнього середовища, його взаємодію із зовнішніми чинниками і загальними соціально-економічними обставинами шляхом використання прогностичної інформації для визначення довгострокових напрямів і тенденцій підготовки фахівців у системі безперервної освіти, коригування їхньої подальшої діяльності на основі випереджального бачення близьких і віддалених професійних завдань, а також усвідомлення перспектив професійної діяльності [3, с. 222-225].

Висновки. Зазначені функції ІОС розглядаємо як провідні в освітньому процесі закладу вищої освіти ДСНС України. Їх реалізація дає змогу оптимізувати процес професійної підготовки, добитися кращого управління навчально-виховною діяльністю та підвищення загальної якості підготовки фахівців цивільного захисту. Як засвідчили результати діяльності ЛДУБЖД в умовах пандемії COVID-19, науково обґрунтована та методично продумана реалізація можливостей і завдань інформаційно-освітнього середовища дає змогу повноцінно проводити інтерактивне, діалогове, професійно спрямоване навчання в дистанційному та змішаному режимі роботи закладу.

Література

1. Гуревич, Р. С., & Кадемія М. Ю. (2004). *Інформаційно-телекомунікаційні технології в навчальному процесі та наукових дослідженнях*. Вінниця: ДОВ «Вінниця».
2. Зязюн, І. А. (2007). Інтегративна функція культури в інформаційному суспільстві. *Професійно-художня освіта України*, IV, 3–12.
3. Коваль, М. С. (2019). *Система професійної підготовки майбутніх працівників ДСНС України в інформаційно-освітньому середовищі закладу вищої освіти*. Львів: ПАІС.
4. Литвин, А. В. (2009). Інформаційні технології в контексті формування освітнього середовища. *Інформаційно-телекомунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*, 2 (1), 86–90.

СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Кошлань О.А.,

Доктор філософії,

Аксанов Т.Ш.,

Колдов О.О.

Свідницький С.М.

Національний університет оборони України імені Івана Черняховського

Якість освіти – це сукупність характеристик об’єкта, що складають його здатність задовольнити встановлені та передбачувані потреби, відповідність діяльності освітньої установи встановленим вимогам і стандартам.

Поняття “якість освіти” об’єднує такі складові:

- якість освітніх програм;
- якість процесу викладання;
- якість управління освітою;
- якість підготовки осіб, що навчаються (ад’юнкти (докторанти), слухачі (курсанти);
- якість матеріально-технічного забезпечення та якість інформаційно-освітнього середовища;
- якість науково-педагогічних кадрів та наукових досліджень.

Відповідно до частини 2 статті 41 Закон України “Про освіту” від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII та враховуючи принципи, викладені у “Стандартах і рекомендаціях щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG)” Європейської асоціації із забезпечення якості вищої освіти і національному стандарті України “Системи управління якістю” ДСТУ ISO 9001:2015 складовими системи забезпечення якості освіти є:

- система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти);
- система зовнішнього забезпечення якості освіти;
- система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти.

Згідно з частиною 3 статті 41 Закон України “Про освіту” система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти) може включати:

- стратегію (політику) та процедури забезпечення якості освіти;
- систему та механізми забезпечення академічної доброчесності;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної (науково-педагогічної) діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників;

- забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління закладом освіти;
- забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, в тому числі для самостійної роботи здобувачів освіти;
- створення в закладі освіти інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування;
- інші процедури та заходи, що визначаються спеціальними законами або документами закладу освіти.

Система забезпечення якості діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти і незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти передбачає здійснення таких процедур і заходів:

- забезпечення наявності та ефективності процесів і процедур зовнішнього забезпечення якості вищої освіти;
- забезпечення наявності достатніх і збалансованих ресурсів для здійснення процесів зовнішнього забезпечення якості вищої освіти;
- забезпечення незалежності у діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти і незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти;
- підзвітність;
- інших процедур і заходів.

Система зовнішнього забезпечення якості освітньої діяльності закладів вищої освіти та якості вищої освіти передбачає здійснення таких процедур і заходів:

- забезпечення ефективності процесів і процедур внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності закладів вищої освіти та якості вищої освіти;
- забезпечення наявності системи проведення процедур зовнішнього забезпечення якості;
- забезпечення наявності оприлюднених критеріїв прийняття рішень відповідно до стандартів та рекомендацій забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти;
- налагодження доступного і зрозумілого звітування;
- проведення періодичних перевірок діяльності систем забезпечення якості та механізмів роботи з отриманими рекомендаціями;
- інших процедур і заходів.

Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності – загальна політика, стратегія і процедури забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти в університеті, розподіл відповідальності за удосконалення внутрішньої системи забезпечення якості, що передбачає низку завдань, заходів і процедур, моніторинг та аналіз результатів діяльності на всіх рівнях організаційної структури університету, в тому числі щодо забезпечення якісного здобуття знань, навичок та інших компетентностей відповідно до стандартів вищої освіти.

Система забезпечення закладами вищої освіти якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості) передбачає здійснення таких процедур і заходів:

- удосконалення планування освітньої діяльності: розробка, затвердження, моніторинг і періодичний перегляд освітніх програм;
- підвищення якості контингенту здобувачів вищої освіти;
- посилення кадрового потенціалу університету;
- забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу та підтримки здобувачів вищої освіти;
- розвиток інформаційних систем з метою підвищення ефективності управління освітнім процесом;
- забезпечення публічності інформації про діяльність університету;
- створення ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових працях працівників закладів вищої освіти і здобувачів вищої освіти;
- участь університету в національних та міжнародних рейтингових дослідженнях закладів вищої освіти.

Система забезпечення закладами вищої освіти якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості) за його поданням оцінюється Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти або акредитованими ним незалежними установами оцінювання та забезпечення якості вищої освіти на предмет її відповідності вимогам до системи забезпечення якості вищої освіти, що затверджуються Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти.

На сьогоднішній день в Національному університеті оборони України імені Івана Черняховського система внутрішнього забезпечення якості вищої освіти побудована на основі “Положення про систему внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у Національному університеті оборони України імені Івана Черняховського”, що базуються на “Стандартах і рекомендаціях щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти” із залученням у систему усіх учасників освітнього процесу та розподілом функцій між різними структурними одиницями системи.

ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ, МЕТОДИ ТА СПОСОБИ ЇЇ ПОКРАЩЕННЯ

Лабунець В.Ю.

Національна академія Служби безпеки України

До навчального закладу належать військові університети, академії, інститути, коледжі, які діють у системі військової освіти Міноборони, СБУ, Держприкордонслужби, Національної гвардії, Служби зовнішньої розвідки[1].

Освітній процес базується на принципах науковості, гуманізму, демократизму, послідовності та безперервності, незалежності від втручання будь-яких політичних партій, рухів, інших громадських та релігійних організацій і здійснюється на засадах компетентнісного підходу.

Освітній процес у ВВНЗ (ВНП ЗВО) забезпечує можливість здобуття курсантами, слухачами, студентами, ад'юнктами, докторантами компетентностей у гуманітарній, соціальній, науково-природничій, технічній та військовій сферах, необхідних для професійної діяльності та їх інтелектуального, морального, духовного, естетичного і фізичного розвитку.

Зміст вищої військової освіти - обумовлена цілями та потребами суспільства, держави та Збройних Сил України система знань, умінь і навичок, професійних, світоглядних і громадянських якостей, що має бути сформована в процесі навчання військових фахівців.

Зміст вищої військової освіти формується з урахуванням:
пріоритетів національних інтересів і національної безпеки;
національних інтересів в інформаційній сфері, розвитку системи стратегічних комунікацій сектору національної безпеки і оборони України;
змін, що відбуваються в економіці, політиці, соціальних відносинах і суспільній свідомості;
новітніх досягнень науки, техніки, технологій і культури, що забезпечують широкий науковий кругозір військового фахівця;
перспектив розвитку воєнної науки, озброєння та військової техніки, способів ведення збройної боротьби.

Стандарт вищої освіти - це сукупність вимог до освітніх програм вищої освіти, які є спільними для всіх освітніх програм у межах певного рівня вищої освіти та спеціальності.

Стандарти вищої освіти розробляються для кожного рівня вищої освіти в межах кожної спеціальності відповідно до Національної рамки кваліфікацій і використовуються для визначення та оцінювання якості вищої освіти та результатів освітньої діяльності ВВНЗ (ВНП ЗВО), результатів навчання за відповідними спеціальностями[2].

З метою поліпшення якості підготовки військових фахівців необхідно:

забезпечувати пріоритетну поставку до вищих навчальних закладів найновіших зразків озброєння та військової техніки, навчально-тренувальних комплексів, сучасної комп'ютерної техніки та засобів зв'язку;

поліпшувати інформаційне забезпечення підготовки військових фахівців шляхом утворення у вищих навчальних закладах комп'ютерних інформаційних інфраструктур з виходом на зовнішні комп'ютерні інформаційні мережі;

поширювати функції бібліотек вищих навчальних закладів шляхом перетворення їх на інформаційні центри.

За умов відсутності стабільного та достатнього бюджетного фінансування, планового забезпечення вищих навчальних закладів необхідним озброєнням та військовою технікою передбачається:

оснащення вищих навчальних закладів озброєнням, військовою технікою, навчально-лабораторним обладнанням, науковою та

навчально-методичною літературою за рахунок тих військових навчальних закладів, які ліквідуються;

використання озброєння, військової техніки і обладнання, термін експлуатації яких минув, як запасні частини та приладдя для ремонту і підтримання у робочому стані аналогічних зразків;

фінансування вищих навчальних закладів за рахунок оплати виконаних науковцями військових навчальних закладів досліджень по договірних науково-дослідних та дослідно-конструкторських роботах, а також за рахунок оплати підготовки іноземних військових фахівців[3].

Таким чином для покращення, освітньої діяльності, якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах, потрібно дотримуватися основних принципів освітньої діяльності, змісту вищої військової освіти, стандартів вищої освіти, що дозволяє чітко і правильно виконати освітню програму. Щодо покращення підготовки фахівців, потрібно забезпечувати ВВНЗ, новітньою технікою, озброєнням, вдосконалювати і покращувати функції бібліотек. Все це забезпечується за умови своєчасного і достатнього фінансування.

Література

1. Положення про вищі військові навчальні заклади. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 12 травня 2021 р. №467

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/467-2021-п#Text>

2. Положення про особливості організації освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти. Затверджено наказом Міністерства оборони України 09 січня 2020 р. №4

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0250-20#Text>

3. Концепція військової освіти в Україні. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 15 грудня 1997 р. N1410

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1410-97-п#Text>

ЕЛЕМЕНТИ ВНУТРІШНЬОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Майстренко О.В.

Доктор військових наук, старший науковий дослідник
Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Якість освіти – комплекс характеристик освітнього процесу, що визначають послідовне та практично ефективне формування компетентності та професійної свідомості.

Якість вищої освіти - відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам заінтересованих сторін і суспільства, що забезпечується

шляхом здійснення процедур **внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості**.

Система внутрішнього забезпечення якості вищої освіти передбачає здійснення таких процедур і заходів:

- 1) визначення **принципів та процедур** забезпечення якості вищої освіти;
- 2) здійснення **моніторингу та періодичного перегляду** освітніх програм;
- 3) щорічне **оцінювання здобувачів вищої освіти, НПП** та регулярне **оприлюднення** результатів таких оцінювань на офіційному веб-сайті ЗВО, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб;
- 4) забезпечення **підвищення кваліфікації** НіНПП;
- 5) забезпечення наявності необхідних **ресурсів** для організації освітнього процесу;
- 6) забезпечення наявності **інформаційних систем** для ефективного управління освітнім процесом;
- 7) забезпечення **публічності інформації** про ОП, ступені вищої освіти та кваліфікації;
- 8) забезпечення дотримання **академічної доброчесності**;
- 9) інших процедур і заходів.

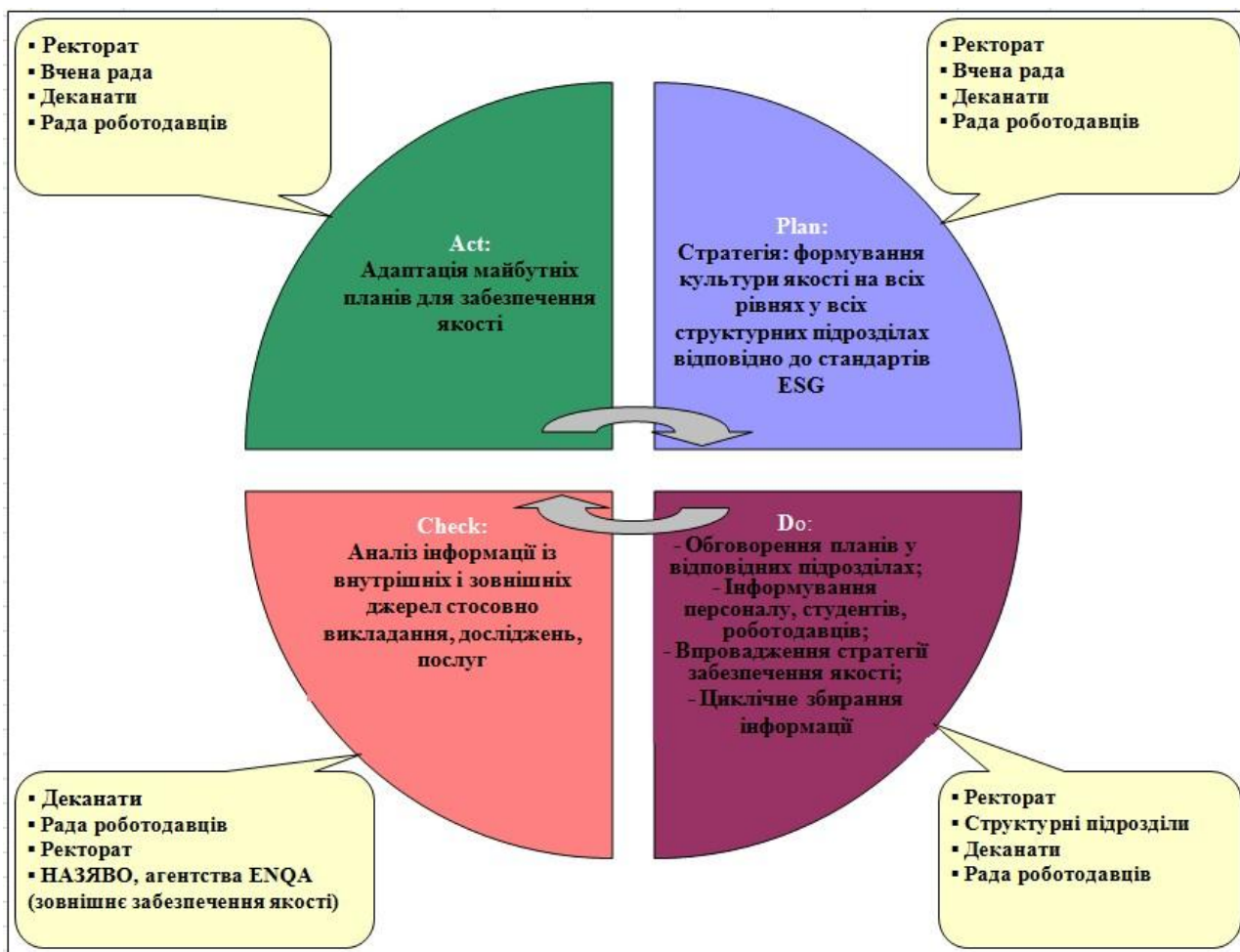


Рис. Елементи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти

Система забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти та наукового дослідження (Базові засади)

Сучасна європейська практика передбачає розвиток культури якості (Quality Culture) шляхом впровадження менеджменту якості (Quality Management), який має забезпечити:

- Планування якості (Quality Planning) (відбір відповідних процедур або стандартів для конкретної мети)

- Контроль якості (Quality Control) (їх належне застосування)

- Забезпечення якості (Quality Assurance) (всеохоплюючий термін, що відноситься до постійного, безперервного процесу оцінювання, який включає визначення, моніторинг, гарантування, підтримання, вдосконалення якості системи вищої освіти, освітньої установи або програми)

Європейські стандарти та рекомендації щодо внутрішнього забезпечення якості вищої освіти. Політика щодо забезпечення якості:

- Розроблення і затвердження програм
- Студентоцентроване навчання, викладання та оцінювання
- Зарахування, досягнення, визнання та атестація здобувачів
- Викладацький персонал
- Навчальні ресурси і підтримка здобувачів
- Інформаційний менеджмент
- Публічна інформація
- Поточний моніторинг і періодичний перегляд програм
- Циклічне зовнішнє забезпечення якості

Урачування внутрішнього забезпечення якості

- Розроблення методологій, що відповідають меті
- Процеси запровадження
- Незалежні (зовнішні) експерти
- Критерії для результатів
- Звітування
- Старги та апеляції

Отже, розвиток культури якості в освітній установі може бути забезпечений лише за умови активної підтримки відповідальною, компетентною та підготовленою командою вищого керівництва які несуть відповідальність за: організацію внутрішньої мережі якості; поліпшення комунікацій між підрозділами; розробку трьохстадійного освітнього процесу: вчитися, застосовувати, поширювати; впровадження спеціальних навичок в установі; сприяння інноваційним підходам вирішення проблем; вимірювання поліпшення якості; забезпечення якості; аналіз щорічних звітів кожного підрозділу; аудит діяльності у співпраці з старшим менеджером; бенчмаркінг результатів

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ГАРАНТУВАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ВВНЗ

Матвєєнко О.В.

Кандидат наук з державного управління
Національний університет оборони України імені Івана Черняховського

Спільна директива стратегічних командувань НАТО “Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007” від 10 вересня 2015 року [1] деталізує повноваження та відповідальності, планування та процедури, які використовуються в системі освіти та індивідуальної підготовки НАТО, зокрема глобального програмування, сертифікації курсів, забезпечення якості, застосування системного підходу до підготовки тощо. Створення українського перекладу директиви у вигляді довідкових матеріалів, виданих в Національному університеті оборони України імені Івана Черняховського у 2021 році [2] розглядає зокрема таке поняття, як менеджмент якості освіти.

Освіта та індивідуальна підготовка в НАТО забезпечується за рахунок різноманітних закладів освіти та підготовки. Розглянемо механізми та процеси впроваджені НАТО для забезпечення якості освіти у тих закладах [3], що відповідають вимогам визначеним уповноваженим органом, який був призначений Верховним головнокомандувачем об'єднаних сил НАТО в Європі. Необхідно, щоб спланований та систематичний підхід до розвитку, забезпечення та вдосконалення освіти відповідав встановленим стандартам. Співвідношення з цими стандартами, дозволить бути певними у тому, що результати освіти та індивідуальної підготовки особового складу задовольнятимуть вимогам НАТО.

Організована система менеджменту якості (Quality Management System, QMS) у закладі освіти та підготовки включає механізми постійного вдосконалення та містить основні чотири елементи:

a. Інспектування (Inspection). Проводиться для виявлення та виправлення помилок, перш ніж вони можуть спричинити проблеми.

b. Контроль якості (Quality Control, QC). Це системний підхід до виявлення та усунення проблем на кожному етапі процесу.

c. Гарантування якості (Quality Assurance, QA). Передбачає розширення відповідальності за якість, зокрема інші функції окрім основних (наприклад, вплив заходів забезпечення на якість освітнього процесу).

d. Менеджмент якості (Quality Management, QM). Спрямований на:

- (1) задоволення потреб та очікувань замовників;
- (2) охоплення усіх складових організації;
- (3) залучення кожної людини в організації;
- (4) вивчення всіх аспектів, пов'язаних з якістю;
- (5) націлювання на "правильний перший раз", розробляючи якісно з самого початку, а не очікуючи, що якість прийде згодом;
- (6) розроблення систем та підходів, що дозволятимуть не лише підтримувати якість, але й постійно її вдосконалювати.

На рисунку 1 зображено елементи вимірювання якості та їхнє конкретне застосування у системі освіти та індивідуальної підготовки НАТО.

Система менеджменту якості – це повний комплекс стандартів якості, та повноважень, що охоплює усі аспекти діяльності. Документальний супровід системи менеджменту якості детально описує політику закладу, систему, цілі, організаційну структуру, обов’язки, функції/повноваження та методологію.



Рис. 1 Вимірювання якості в системі освіти і індивідуальної підготовки НАТО

Процес постійного вдосконалення (Continuous Improvement Process, CIP) є складовою системи менеджменту якості.

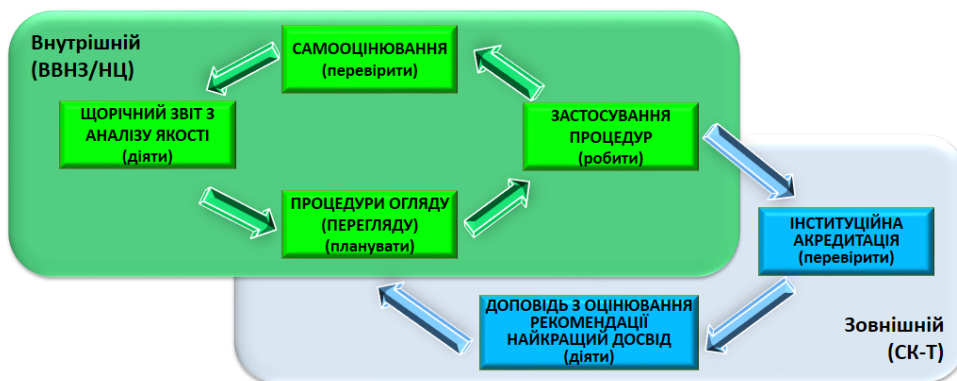


Рис. 2 Процес постійного вдосконалення

Для закладів освіти і підготовки, що проходять інституційну акредитацію НАТО, процес постійного вдосконалення складається з внутрішнього і зовнішнього циклів, як зображено на рисунку 2. Обидва цикли постійно реалізуються. Реалізація внутрішнього циклу нерозривно пов’язана із звичайним циклом планування заходів закладу освіти та підготовки. Зовнішній цикл постійного вдосконалення містить початкову інституційну акредитацію

закладу освіти та підготовки, після якої закладу надають доповідь щодо результатів оцінки, що містить рекомендації для покращення внутрішніх підходів та процедур.

До того ж є ще один додатковий цикл зворотного зв'язку, що реалізується за рахунок звіту щодо гарантування якості (QA Report/Quality assurance/ Забезпечення якості), який щорічно формує кожен заклад. Штаб Верховного головнокомандувача об'єднаних сил НАТО з трансформації щороку збирає доповіді від акредитованих закладів освіти та підготовки і об'єднує їх в єдину Збірку рекомендацій (QA Summary).

Основна відповідальність за забезпечення якості освіти та індивідуальної підготовки в НАТО покладається на командирів/начальників/директорів відповідних закладів освіти та підготовки. Командири бойових підрозділів, роблять свій внесок у якість підготовки не лише надаючи оновлену інформацію щодо вимог до рівня підготовки на основі нещодавніх змін в оперативному середовищі, а й надаючи відгуки щодо рівня підготовленості їхніх випускників.

Штаб Верховного головнокомандувача об'єднаних сил НАТО з трансформації відповідає за:

- a. менеджмент, проведення та акредитацію освіти та індивідуальної підготовки;
- b. розробку та оновлення доктрин і стандартів якості у сфері освіти та індивідуальної підготовки в НАТО;
- c. забезпечення відповідності системи освіти та індивідуальної підготовки в НАТО стандартам НАТО;
- d. сертифікацію курсів;

Акредитовані заклади освіти та підготовки відповідають за:

- a. встановлення, підтримку та оцінювання власної системи менеджменту якості та дотримання стандартів;
- b. направлення щорічного Звіту щодо гарантування якості до штабу Верховного головнокомандувача об'єднаних сил НАТО з трансформації/ Начальнику підготовки об'єднаних сил.

Для отримання інституційної акредитації Штаб Верховного головнокомандувача об'єднаних сил НАТО з трансформації/Начальник підготовки об'єднаних сил формує та спрямовує групу експертів з гарантування якості, на основі рекомендацій якої приймається рішення щодо акредитації закладу. Основні етапи інституційної акредитації зображені на рисунку 3.

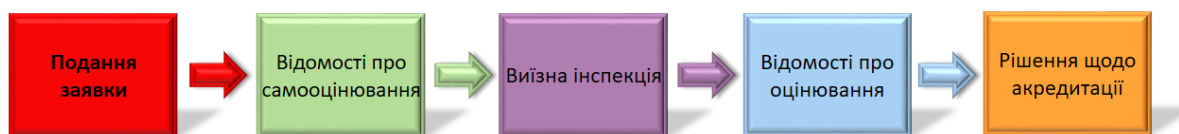


Рис. 3 Процес інституційної акредитації

a. **Подання заявки.** Участь в процесі акредитації добровільна. Заповнену заявку потрібно офіційно подати до штабу Верховного головнокомандувача

об'єднаних сил НАТО з трансформації /Начальнику підготовки об'єднаних сил та групі експертів з гарантування якості (jftqa@act.nato.int).

b. Відомості про самооцінювання. Обґрунтований звіт з самооцінювання, в якому були би описані якісні та кількісні показники необхідно подати щонайменше за місяць до виїзної інспекції. Для завершення оцінювання штаб Верховного головнокомандувача об'єднаних сил НАТО з трансформації /Начальник підготовки об'єднаних сил може зробити запит на отримання додаткової документації.

c. Виїзна інспекція. Конкретний час залежить від готовності та графіку заходів навчального закладу. Така інспекція проводиться шляхом відкритого обговорення та опитування відповідних працівників навчального закладу та шляхом огляду відповідної документації та матеріально-технічної бази. Розклад та програма візиту повинні бути узгоджені щонайменше за місяць до його проведення.

d. Відомості про оцінювання. Група експертів з гарантування якості готуватиме проект відомостей на основі виїзної інспекції. Оцінювання відбуватиметься шляхом порівняльного аналізу кожного окремого критерія на відповідність визначеним стандартам якості. До оцінок відносять такі:

- (1) Відповідає стандарту.
- (2) Частково відповідає стандарту.
- (3) Не відповідає стандарту. В такому випадку закладу освіти та підготовки надають рекомендації щодо усунення недоліків та вдосконалення.

e. Можуть бути прийняті такі рішення:

(1) **Безумовна акредитація.** Акредитація залишається дійсною протягом шести років. Акредитація залишається валідною доти, доки заклад продовжує надавати курси НАТО відповідно до вимог НАТО.

(2) **Умовна акредитація.** Така акредитація дійсна протягом року. Вона може стати безумовною протягом перших шести місяців за умови, якщо заклад освіти та підготовки обґрунтує та продемонструє покращення та усунення визначених під час інспекції недоліків.

(3) **Без акредитації.** Закладу надаються рекомендації щодо того, як усунути недоліки та покращити окремі аспекти діяльності. Усунення недоліків дозволить закладу освіти та підготовки отримати акредитацію.

Після успішної акредитації штаб Верховного головнокомандувача об'єднаних сил НАТО з трансформації /Начальник підготовки об'єднаних сил проводить моніторинг усіх акредитованих закладів освіти та підготовки через щорічний звіт щодо гарантування якості.

З метою заохочення закладам освіти та підготовки, які отримували та підтримували рівень інституційної акредитації, дозволяється офіційно заявляти про ці досягнення та вказувати на власних логотипах: **“Заклад освіти та підготовки, акредитований НАТО”**. В такому випадку, заклад може використовувати логотип АСТ (Стратегічне командування НАТО з трансформації/ Allied Command Transformation) на своїй продукції [4], що пов'язана із відповідними курсами, але лише у поєднанні із власним логотипом.

Відповідно до плану проведення огляду системи військової освіти у Міністерстві оборони України від 28.09.2020 № 14606/з комісією [5] у складі представників Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України, іноземних радників з США, Канади, Литовської республіки, за результатами проведеного інституційного аудиту складено та підготовлено рекомендації щодо підвищення функціонування системи військової освіти у відповідності до методики держав-членів НАТО. Звіт затверджено 23.12.2020.

Експертна група інституційного аудиту вважає, що за критеріями перевірки освітня програма Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського (НУОУ) відповідає наступним рівням:

Критерій	Рівень відповідності
Критерій 1. Проектування та цілі освітньої програми	В
Критерій 2. Структура та зміст освітньої програми	Е
Критерій 3. Навчання і викладання за освітньою програмою	Е
Критерій 4. Контрольні заходи, оцінювання здобувачів та академічна доброчесність	В
Критерій 5. Людські ресурси	В
Критерій 6. Освітнє середовище та матеріальні ресурси	В
Критерій 7. Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми	В
Критерій 8. Прозорість та публічність	В

На думку експертної групи, підстави для прийняття рішення про відмову в інституційному аудиті відсутні. Освітні програми оцінюються **умовно** з наданням можливості НУОУ усунути недоліки протягом одного року.

Згідно з Додатком G до Bi-SCD 075-007 [1, 2] кваліфікаційні рівні об'єднані у шкалу, яка дозволяє визначати ступінь професійної компетенції (“експертизи”), необхідний для виконання основних обов'язків та завдань у структурі НАТО. Обов'язки та завдання визначаються з метою уникнення прогалин в продуктивності професійної діяльності, а шкала кваліфікаційних рівнів (А, В, С, D, Е, де А – нижчий рівень, а Е – вищий рівень) визначає глибину знань та навичок, на досягнення яких спрямоване певне рішення щодо освіти та індивідуальної підготовки, яке застосовується з метою усунення визначеної прогалини в продуктивності діяльності.

Література

1. Bi-SC EDUCATION AND INDIVIDUAL TRAINING DIRECTIVE (E&ITD) 075-007 10 September 2015 Supreme Allied Commander, Europe B-7010 SHAPE Belgium Supreme Allied Commander, Transformation Norfolk, Virginia 23551-2490 United States of America.

2. Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007 (10 вересня 2015 року) : Спільна директива стратегічних командувань НАТО : довідкові матеріали./[колектив авторів]. – К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2021. – 178 с., С. 20-27.

3. PARTNERSHIP TRAINING AND EDUCATION CENTRES (PTECS) FINAL DECISION ON MC 0458/3 NATO EDUCATION, TRAINING, EXERCISES, AND EVALUATION (ETEE) POLICY, режим доступу: [https://www.coemed.org/files/Branches/DH/Files_01/MC0458-3-Final-NATO-EDUCATION%2C-TRAINING%2C-EXERCISES%2C-AND-EVALUATION-\(ETEE\)-POLICY](https://www.coemed.org/files/Branches/DH/Files_01/MC0458-3-Final-NATO-EDUCATION%2C-TRAINING%2C-EXERCISES%2C-AND-EVALUATION-(ETEE)-POLICY)

4. Allied Command Transformation, режим доступу: https://en.wikipedia.org/wiki/Allied_Command_Transformation

5. Звіт про огляд системи військової освіти в Міністерстві оборони України, затверджений першим заступником Міністра оборони України 23.12.2020 (№ 14606/з/2 від 28.12.2020).

АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ З ПИТАНЬ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВВНЗ, ЗА ПІДСУМКАМИ ЇХ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Мацевко Т.М.

Кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник

Годованський О.О.

Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного

Сучасні тенденції розвитку воєнного мистецтва і реалії відсічі збройної агресії РФ на Сході України потребують необхідності підвищення обороноздатності Держави та виступають каталізатором для удосконалення системи підготовки військових кадрів. Державі потрібні інтелектуально та професійно підготовлені фахівці, рівень підготовленості яких відповідає сучасним вимогам теорії та практики збройної боротьби, здатних на всіх етапах своєї професійної діяльності (військової кар'єри) оволодівати новими знаннями і вміннями, успішно керувати військами (силами) в бою (операції) та навчанням, вихованням, психологічною підготовкою особового складу в мирний і воєнний час, а також спроможними експлуатувати найскладніші системи сучасного військового озброєння та техніки з дотриманням вимог керівних документів, в т. ч. – стандартів НАТО в умовах бойової обстановки й повсякденної діяльності військ.

Актуальність дослідження визначається необхідністю удосконалення системи інформаційного забезпечення військової освіти у Збройних Силах України з питань оцінювання результатів навчання випускників ВВНЗ за підсумками їх службової діяльності та створення ефективної системи інформаційного забезпечення якості підготовки військових фахівців у Збройних Сил України для своєчасного внесення змін в освітню діяльність ВВНЗ.

Основою дослідження інформаційного забезпечення військової освіти у Збройних Силах України з питань оцінювання результатів навчання випускників ВВНЗ за підсумками їх службової діяльності є аналіз нормативно-правових актів, які регламентують існуючу систему оцінювання їх діяльності в

межах щорічного атестування та визначення напрямків щодо їх змін на основі створення єдиної методологічної схеми у вигляді співвідношення компетентності випускника ВВНЗ з моделлю його професійної діяльності, з використанням отриманої інформації для удосконалення всієї системи військової освіти.

Інформаційне забезпечення є невід'ємною складовою, яка впливає на ефективність освітнього процесу. Дослідження інформаційного забезпечення вищих навчальних закладів знайшло відображення у працях таких вчених, як Л. І. Антошкіна, Т. М. Боголіб, Н. І. Верхоглядова, Т. Є. Оболенська, В. Л. Плєскач, проте в умовах сьогодення це питання потребує постійного дослідження та вдосконалення.

І. П. Босак та Є. М. Палига [1] трактують інформаційне забезпечення як наявність інформації, необхідної для управління процесами, що міститься у базах даних інформаційних систем. Під інформаційними системами розуміють системи зберігання, обробки, перетворення, передачі й оновлення інформації з використанням комп'ютерної та іншої техніки.

На думку П. М. Сороки та Б. П. Сороки, інформаційне забезпечення – це сукупність форм документів різного призначення, нормативної бази та реалізованих рішень щодо обсягів, розміщення форм існування інформації, яка використовується в інформаційній системі під час її функціонування на об'єкті управління.

Вони окреслили основні вимоги до інформаційного забезпечення [9]:

1. інформаційне забезпечення повинно бути достатнім для використання всіх функцій інформаційної системи, які автоматизуються;

2. для кодування інформації, що використовуються як на об'єкті управління, так і на вищому рівні, потрібно використовувати погоджені класифікатори;

3. інформаційне забезпечення цієї інформаційної системи повинно бути поєднане з інформаційним забезпеченням інших систем, з якими воно взаємодіє та ін.

Інший підхід до визначення інформаційного забезпечення можна побачити у наукових працях Л. Т. Онисимова та Н. О. Петрини: «інформаційне забезпечення – це надання інформації, знайденої в ході робіт задля задоволення інформаційних потреб користувача і представленої у вигляді інформаційного продукту у зручному для споживача вигляді» [8].

На думку І. І. Доброскок, «інформаційне забезпечення – це цілісна технологічна навчальна система, що забезпечує інтеграцію технічного, дидактичного, користувального та інформаційно - освітнього середовищ, які створюють умови для виконання послідовності спільних дій суб'єктів навчання в умовах інформатизації освіти, орієнтованих на досягнення проєктованих результатів професійної підготовки» [4, 38].

Отже, інформаційне забезпечення – сукупність процесів із підготовки й надання інформації для вирішення управлінських, наукових, технічних та інших завдань відповідності з етапами їх розв'язування.

Вхідним процесуальним елементом управління в системі військової освіти є одержання інформації. У першу чергу – це нормативно-правові акти, що врегульовують суспільні відносини в галузі навчання, професійної підготовки громадян України. Стосовно вищої освіти головним з поміж інших є Закон України «Про вищу освіту»[5]. У ньому зокрема визначено, що якість вищої освіти – це відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам заінтересованих сторін і суспільства, що забезпечується шляхом здійснення процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості.

При цьому щодо оцінювання результатів навчання випускників ВВНЗ, за підсумками їх службової діяльності визначено таку форму як атестація це встановлення відповідності результатів навчання (наукової або творчої роботи) здобувачів вищої освіти вимогам освітньої (наукової, освітньо-творчої) програми та/або вимогам програми єдиного державного кваліфікаційного іспиту. Атестація осіб, які здобувають ступінь молодшого бакалавра, бакалавра чи магістра, здійснюється екзаменаційною комісією, до складу якої можуть включатися представники роботодавців та їх об'єднань, відповідно до положення про екзаменаційну комісію, затвердженого вченою радою закладу вищої освіти (наукової установи) [5].

Стандарти ВО формують основу інформаційного забезпечення підготовки фахівців і забезпечення якості в освітній сфері.

Систему стандартів вищої освіти складають стандарти вищої освіти професійні стандарт та освітні програми.

Зазначені стандарти є основою оцінки якості вищої освіти та професійної підготовки, а також якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів незалежно від їх типів, рівнів акредитації та форм навчання.

Освітня програма повинна містити: перелік освітніх компонентів; їх логічну послідовність; вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою; кількість кредитів ЄКТС, необхідних для виконання цієї програми, а також очікувані програмні результати навчання (компетентності), якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти.

Освітні програми, що передбачають присвоєння професійних кваліфікацій, мають забезпечувати виконання вимог відповідних професійних стандартів (за наявності), якщо інше не передбачено законодавством.

Стандарт вищої освіти - це сукупність вимог до освітніх програм вищої освіти, які є спільними для всіх освітніх програм у межах певного рівня вищої освіти та спеціальності.

Стандарти вищої освіти розробляються для кожного рівня вищої освіти в межах кожної спеціальності відповідно до Національної рамки кваліфікацій і використовуються для визначення та оцінювання якості вищої освіти та результатів освітньої діяльності закладів вищої освіти (наукових установ), результатів навчання за відповідними спеціальностями.

Стандарт вищої освіти визначає такі вимоги до освітньої програми:

1) обсяг кредитів ЄКТС, необхідний для здобуття відповідного ступеня вищої освіти;

2) вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, та результатів їх навчання;

3) перелік обов'язкових компетентностей випускника;

4) нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, сформульований у термінах результатів навчання;

5) форми атестації здобувачів вищої освіти;

6) вимоги до створення освітніх програм підготовки за галуззю знань, двома галузями знань або групою спеціальностей (у стандартах рівня молодшого бакалавра), міждисциплінарних освітньо-наукових програм (у стандартах магістра та доктора філософії);

7) вимоги професійних стандартів (за їх наявності).

Порядок розроблення стандартів вищої освіти та внесення змін до них, а також здійснення контролю за їх дотриманням визначається Кабінетом Міністрів України. Органи управління, спираючись на Закон України «Про вищу освіту», інші закони адаптують їх до завдань і специфіки функціонування мережі ВВНЗ: перетворюють і передають одержану інформацію іншим елементам системи освіти. Одним з показників перетворення одержаної інформації може слугувати наказ Міністерства оборони України № 4 від 09 січня 2020 року «Про затвердження Положення про особливості освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти» [6].

Цей наказ, як управлінське рішення, забезпечує приведення у відповідність до Закону України «Про вищу освіту» нормативної бази щодо функціонування ВВНЗ ЗС України та вдосконалення процесу організації освітньої діяльності в системі військової освіти. Зокрема в цьому наказі визначається, що інформаційне забезпечення освітньої діяльності у ВВНЗ включає: наявність бібліотек, у яких розміщується навчальна та інша література, вітчизняні та закордонні фахові періодичні видання за спеціальностями підготовки або спорідненого профілю підготовки, періодичні наукові видання, інформаційні і довідкові матеріали, які забезпечують освітню, наукову і науково-технічну діяльність.

Наказом Міністерства оборони України від 27.11.2017 № 621, який має назву «Деякі питання управління вищими військовими навчальними закладами, військовими навчальними підрозділами закладів вищої освіти та військовими ліцеями», визначено розподіл основних завдань і функцій між структурними підрозділами Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України, іншими органами військового управління з питань управління військовою освітою [7]. Відповідно до цього розподілу основними завданнями та функціями Міністерства оборони України з питань управління військовою освітою зокрема є:

організація роботи екзаменаційних та приймальних (відбіркових) комісій ВВНЗ та під час проведення атестації випускників ВВНЗ, та вступної кампанії відповідно, прийняття рішення щодо вдосконалення їх роботи (діяльності);

організація спільно з Міністерством освіти і науки України розробки переліку галузей знань та спеціальностей підготовки військових фахівців, стандартів вищої військової освіти;

перевірка та аналіз якості освітньої діяльності ВВНЗ.

Серед основних завдань та функцій Генерального штабу Збройних Сил України з питань управління військовою освітою визначено такі елементи щодо інформаційного забезпечення оцінювання результатів навчання випускників ВВНЗ, за підсумками їх службової діяльності:

погодження стандартів вищої військової освіти та освітньо-професійних (освітньо-наукових) програм підготовки військових фахівців;

залучення фахівців Генерального штабу Збройних Сил України та органів військового управління до участі в перевірях якості організації освітнього процесу у ВВНЗ, повноти виконання навчальних планів і програм підготовки.

Департамент військової освіти, науки, соціальної та гуманітарної політики Міністерства оборони України відповідно до наданих повноважень організовує проведення атестації випускників ВВНЗ.

Керівники структурних підрозділів Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України та інших органів військового управління, яким безпосередньо підпорядковані ВВНЗ, відповідно до наданих повноважень відповідають за:

впровадження в освітній процес ВВНЗ досвіду бойових дій, участі у миротворчих операціях, бойової (оперативної) підготовки військ (сил);

своєчасність надання відгуків на випускників до ВВНЗ після року їх служби у військах (силах), врахування пропозицій з удосконалення освітнього процесу.

Керівники структурних підрозділів Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України, інших органів військового управління, які є замовниками на підготовку військових фахівців, відповідно до наданих повноважень, відповідають за:

контроль організації та якості підготовки військових фахівців, які готуються у ВВНЗ за їх замовленням, повноти виконання навчальних програм (за планами цих структурних підрозділів, що погоджуються із службовою особою, якій безпосередньо підпорядкований ВВН, і директором Департаменту військової освіти, науки Міністерства оборони України);

створення умов для якісної підготовки військових фахівців, які навчаються за їх замовленням, підвищення кваліфікації науково-педагогічних (педагогічних) та наукових кадрів у ВВНЗ;

визначення вимог до компетентності випускників ВВНЗ, які навчаються за їх замовленням, розроблення професійних стандартів та освітньо-професійних програм їх підготовки, проведення аналізу змісту навчання та якості підготовки військових фахівців, зміст програм навчальних дисциплін та

надання пропозицій щодо внесення необхідних змін (оновлення) до зазначених програм;

відповідність навчальних планів і програм навчальних дисциплін вимогам освітньо-професійних програм підготовки у ВВНЗ, їх інтеграцію з підготовкою і завданнями військ (сил);

впровадження в освітній процес ВВНЗ досвіду бойових дій, участі у миротворчих операціях, бойової (оперативної) підготовки військ (сил);

забезпечення ВВНЗ, у яких здійснюється підготовка військових фахівців за їх замовленням, необхідним озброєнням та військовою технікою, військово-технічним майном, постійна участь у вдосконаленні та розвитку матеріально-технічної бази, впровадженні сучасних освітніх та інформаційних технологій відповідно до номенклатури озброєння і майна, особливостей завдань та специфіки застосування виду (роду) військ;

своєчасне надання відгуків на випускників до ВВНЗ після року їх служби у військах (силах), надання пропозицій для вдосконалення змісту навчальних планів і програм.

Щодо керівних документів, які безпосередньо визначають порядок оцінювання результатів навчання випускників ВВНЗ, за підсумками їх службової діяльності, то слід відзначити їх обмежений характер. Так відповідно до Директиви Генерального штабу Збройних Сил України від 06.03.2014 № ДГШ-6 Про затвердження Табеля термінових донесень Збройних Сил України з кадрових питань та підготовки військових фахівців, було визначено форму, порядок відпрацювання та терміни подачі військовими частинами відгуку на випускника після року служби у військах (форма відгуку надана у додатку Г), проте відповідно до Директиви Генерального штабу Збройних Сил України від 05.10.2018 № ДГШ-15 ці положення були скасовані [2; 3]. При цьому, в наказі Міністра оборони України від 10.04.2009 № 170 Про затвердження Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України із змінами, внесеними згідно з Наказами Міністерства оборони редакції 25.09.2019 року та Методичних рекомендаціях з порядку організації і проведення атестування військовослужбовців Збройних Сил України, які затверджені директором Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України від 19.04.2017 № 328 (зі змінами від 12.10.2018 № 226/490, від 01.10.2019 № 226/4372), зазначено, що після закінчення підготовки за денною формою навчання випускників військових закладів вищої освіти після року військової служби (через рік після закінчення, оформлюється відгук на випускника військового закладу вищої освіти). Маємо певну неузгодженість у керівних документах.

Таким чином, нормативно-правових актів, які системно розглядали весь перелік питань інформаційного забезпечення військової освіти щодо оцінки результатів навчання випускників ВВНЗ за підсумками їх службової діяльності на цей час не сформовано. Діючі керівні документи щодо атестації особового складу персоналу не враховують особливостей молодих офіцерів і їх рівень підготовки у ВВНЗ.

Основним недоліком отримання інформації відповідно до діючих керівних документів є значна суб'єктивність. Крім цього, критерії та показники оцінювання результатів навчання випускників ВВНЗ за підсумками їх службової діяльності спрямовуються в ОВУ кадрового забезпечення, рідше у ВВНЗ, отже, мають обмежене використання для всієї системи інформаційного забезпечення військової освіти.

На підставі проведеного дослідження щодо підходів до оцінювання результатів навчання випускників ВВНЗ, за підсумками їх службової діяльності можна надати такі рекомендації:

1. Доцільно відпрацювати керівний документ (Інструкція) щодо унормування процесу збору, обробки, аналізу та розповсюдження інформації щодо оцінювання результатів навчання випускників ВВНЗ та ВВП ЗВО, за підсумками їх службової діяльності.

Цей документ має бути розроблений Департаментом військової освіти і науки у взаємодії з Департаментом кадрової політики. Та затверджений наказом Міністерства оборони України. В основі розробки має бути оцінка компетентностей випускника під час виконання службової діяльності.

Доцільно визначити структурний підрозділ Департаментом військової освіти і науки МА України, який відповідатиме за отримання, обробку, аналіз, узагальнення та розповсюдження отриманої інформації зацікавленим суб'єктам системи військової освіти (як варіант – відділ державного замовлення та атестації), а також визначити порядок внесення змін, на основі узагальненої інформації, у стандарти вищої освіти, освітньо-професійні програми, інші інформаційно-організаційні документи системи військової освіти.

2. Доцільно внести зміни у Директива Генерального штабу Збройних Сил України від 06.03.2014 № ДГШ-6 Про затвердження Табеля термінових донесень Збройних Сил України з кадрових питань та підготовки військових фахівців, щодо відновлення в Табелі термінових донесень Збройних Сил України з кадрових питань та підготовки військових фахівців форми відгуку на випускника військового навчального закладу після року служби.

3. На підставі розробленого документу (п.1.), внести зміни у Наказ МО України від 27.11.2017 року № 621 «Деякі питання управління вищими військовими навчальними закладами, військовими навчальними підрозділами закладів вищої освіти та військовими ліцеями».

Література

1. Босак І. П. Інформаційне забезпечення управління підприємством: економічний аспект / І. П. Босак, Є. М. Палига // Регіонал. економіка. – 2007. – № 4. – С. 193–195.

2. Директива Генерального штабу Збройних Сил України від 06.03.2014 № ДГШ-6 Про затвердження Табеля термінових донесень Збройних Сил України з кадрових питань та підготовки військових фахівців.

3. Директива Генерального штабу Збройних Сил України від 05.10.2018 № ДГШ-15 Про затвердження Змін до Табеля термінових донесень Збройних Сил України з кадрових питань та підготовки військових фахівців.

4. Доброскок І. Інформаційне забезпечення освітнього середовища майбутніх соціальних педагогів як засіб активізації й інтенсифікації управління навчальним процесом у ВНЗ / І. Доброскок // Рідна шк. – 2012. – № 89. – С. 37–41.

5. Закон України «Про вищу освіту» 2014 року № 1556-VII в редакції від 25.09.2020 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>. – Назва з екрану.

6. Наказ Міністерства оборони України № 4 від 09 січня 2020 року «Про затвердження Положення про особливості освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти» [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0250-20#Text>. – Назва з екрану.

7. Наказ Міністерства оборони України від 27.11.2017 року № 621 «Деякі питання управління вищими військовими навчальними закладами, військовими навчальними підрозділами закладів вищої освіти та військовими ліцеями» [Електронний ресурс] / Режим доступу: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/621_nm_2017.pdf. – Назва з екрану.;

8. Петрина Н. О. Інформаційне забезпечення процесів освіти і науки в умовах становлення інформаційного суспільства [Електронний ресурс] / Н. О. Петрина, Н. Т. Ониксимова. – Режим доступу: <http://dspace.uabs.edu.ua/bitstream/123456789/2660/3/Petrina%202.pdf>. – Назва з екрану.

9. Сорока П. М. Інформаційний менеджмент : навч. посіб. / П. М. Сорока, Б. П. Сорока ; Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» . – Київ, 2008. – 535 с.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА ТРЕТЬОМУ (ОСВІТНЬО-НАУКОВОМУ) РІВНІ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Мірошніченко В.І.

Доктор педагогічних наук, професор

Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького

В умовах реформування вищої освіти України стрімко зростає значення військової освіти, яка стає не лише умовою підвищення культурного рівня населення, а й важливим ресурсом, який істотно впливає на національну безпеку, соціально-економічний розвиток держави. У зв'язку з цим набуває актуальності питання удосконалення якості освіти у вищих військових навчальних закладах, особливо на третьому (освітньо-науковому) рівні, оскільки здобувачами освіти за цим рівнем є, переважно, ті, хто в майбутньому безпосередньо здійснюватиме освітню діяльність у секторі безпеки і оборони та перейматиметься освітянськими реформами.

У Законі України «Про вищу освіту» якість вищої освіти визначається як «рівень здобутих особою знань, умінь, навичок, інших компетентностей, що

відображає її компетентність відповідно до стандартів вищої освіти». У тому ж законі якість освітньої діяльності трактується як «рівень організації освітнього процесу у вищому навчальному закладі, що відповідає стандартам вищої освіти, забезпечує здобуття особами якісної вищої освіти та сприяє створенню нових знань». Зауважимо, що існує пряма залежність між якістю освітньої діяльності та якістю освіти.

Вважаємо, задля удосконалення якості вищої освіти необхідно удосконалювати якість освітньої діяльності. Одним із аспектів цієї роботи є всебічне вивчення на етапі розроблення освітньо-наукових програм питань, які пов'язані з фаховою підготовкою кваліфікованих педагогів до здобуття ступеня доктора філософії за певною спеціальністю, урахування рекомендацій потенційних роботодавців із закладів освіти сектору безпеки та оборони, залучення в якості консультантів висококваліфікованих науковців і педагогів, відображення в кожній програмі всіх необхідних структурних компонентів: змісту, форм, методів підготовки, визначення компетентностей (загальних та фахових), що дадуть змогу сформувати науковця і науково-педагогічного працівника вищої кваліфікації.

Зміст навчального плану підготовки докторів філософії за певною спеціальністю, перелік обов'язкових та вибіркових освітніх компонентів мають забезпечувати досягнення мети освітньо-наукової програми. Наукова складова освітньо-наукової програми передбачає проведення здобувачами власного наукового дослідження за спеціальністю з відповідним оформленням одержаних результатів у вигляді дисертації з подальшим її публічним захистом.

Як переконує практичний досвід, щоб змістове наповнення освітньо-наукової програми забезпечувало реалізацію компетентнісного підходу у підготовці здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти і здобуття ступеня доктора філософії за певною спеціальністю, необхідно грамотно представити в ньому поєднання обов'язкових та вибіркового компонент.

У Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії визначено, що навчальний план ад'юнктури повинен містити перелік та обсяг навчальних дисциплін (30-60 кредитів ЄКТС), послідовність їх вивчення, форми проведення навчальних занять та їх обсяг, графік навчального процесу, форми поточного і підсумкового контролю.

На основі освітньо-наукової програми та навчального плану ад'юнктом розробляється індивідуальний план. В індивідуальному навчальному плані, окрім обов'язкових дисциплін, зазначаються також дисципліни вільного вибору ад'юнкта. Доречно буде ці дисципліни планувати відповідно до тематики дослідження. Адже у здобувача вищої освіти за третім (освітньо-науковим) рівнем вже сформовані компетентності, що передбачені освітньо-професійними програмами бакалаврського та магістерського рівнів. Це фахівець з певним життєвим та професійним досвідом. Тому увага зосереджується на формуванні у здобувача ступеня доктора філософії компетентностей, необхідних для здійснення науково-дослідницької

діяльності, викладацької роботи в секторі безпеки і оборони, аналітичної роботи, наукового консультування в певній галузі діяльності.

Важливими є різні види ресурсного забезпечення реалізації програми: відповідність науково-педагогічного складу, який забезпечує реалізацію освітньо-наукової програми, ліцензійним умовам провадження освітньої діяльності, особливо наявність практичного досвіду діяльності; матеріально-технічне забезпечення; інформаційне навчально-методичне забезпечення; національна та міжнародна мобільність тощо.

Отже, удосконалення якості вищої освіти на третьому (освітньо-науковому) рівні у вищих військових навчальних закладах передбачає інтегрування зусиль освітян в теоретичній та прикладній площинах, підхід до викладання та навчання із застосуванням методів сучасних освітніх технологій (інтерактивних, критичного мислення, проєктних, портфоліо, тренінгових, проблемного навчання, квести тощо) для оволодіння здобувачами компетентностями різного рівня.

ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ МАЙБУТНІХ ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ У ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛАХ ЗВО

Монастирський В.М.

Кандидат педагогічних наук, доцент

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Прагнення України вступити до Організації Північноатлантичного договору та набути стандартів НАТО, вимагає проведення і виконання великого обсягу заходів та завдань, особливо в секторі безпеки та оборони. Україна має стати державою, здатною захистити свої кордони та забезпечити публічну безпеку не лише на своїй території, а й в європейському регіоні [1]. У зв'язку з цим важливого значення набуває розвиток системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості військової освіти, орієнтованої на підготовку висококваліфікованих фахівців у сферах підтримання безпеки держави та інтересів суспільства в умовах мирного та воєнного часу.

У процесі реформування військової освіти України суттєво змінилися підходи до сучасного військового фахівця. Не є винятком і заклади вищої освіти (ЗВО), в яких створено військові навчальні підрозділи для підготовки спеціалістів для Збройних Сил України та інших військових формувань. Сьогодення потребує суб'єктної професійної позиції у забезпеченні якості навчання, впровадження нових педагогічних та інформаційних технологій, використання світових досягнень у підготовці громадян до виконання військового обов'язку, проходження служби у Збройних Силах України та інших державних військових формуваннях [2].

Основними показниками якості підготовки випускників кафедр військової підготовки (ЗВО) є рівень сформованості у них відповідних професійних знань, умінь та навичок, відповідність їх вимогам стандарту

військової освіти за спеціальністю, які базуються на компетентнісному підході та здатності й готовності до їх застосування під час виконання службових (бойових) функцій і завдань.

З огляду на це, перед науково-педагогічним складом кафедр військової підготовки актуальною стає проблема формування професійної спрямованості курсантів (студентів) військових навчальних підрозділів (ЗВО) до майбутньої службової (бойової) діяльності.

Враховуючи актуальність порушеної проблеми, розглянемо вплив вибору педагогічних технологій та застосування інноваційних засобів навчання на ефективність формування професійної спрямованості курсантів (студентів) до майбутньої військової діяльності.

Освітній процес у військових навчальних підрозділах (ЗВО) має свою специфіку і відмінності, сутність і закономірності як загальні, так і часткові, психолого-педагогічні закономірності військового спрямування, перш за все, формування системи знань, умінь і навичок у майбутніх військових фахівців.

З огляду на зазначене, ми вважаємо, що професійна спрямованість курсантів (студентів) до здійснення майбутньої службово-бойової діяльності є інтегрованим утворенням, яке має складну структуру і передбачає сформованість системи професійно значущих знань, умінь та навичок, певних мотивів, індивідуально-психологічних якостей особистості, що у поєднанні зумовлюють змобілізованість психіки, налаштованість на найбільш доцільні та рішучі дії під час виконання службових (бойових) завдань в умовах сьогодення.

Події, пов'язані із анексією Криму та проведенням Операції Об'єднаних Сил (ООС) на Сході України, свідчать, що знання та практичні навички, отримані тими, хто навчається у військових навчальних підрозділах (ЗВО) упродовж навчання, не повною мірою забезпечують підготовку фахівця як особистості морально та психологічно готової до роботи в умовах військового середовища, здатної повною мірою застосовувати здобуті знання при виконанні посадових обов'язків та ухвалювати відповідні рішення, зокрема щодо застосування зброї та ін.

З огляду на зазначене, ми вважаємо одним із ефективних засобів оптимізації військової (бойової) підготовки, зокрема у військових навчальних підрозділах (ЗВО), використання нових освітніх педагогічних технологій в освітньому процесі майбутніх офіцерів.

Під освітньою педагогічною технологією слід розуміти таку побудову професійної діяльності у якій усі етапи, що входять до освітнього процесу майбутніх військових фахівців, представлені у певній цілісності та послідовності, а їх навчання і виховання передбачають досягнення необхідного результату і мають прогностичний характер (у даному випадку - готовності курсантів (студентів) до майбутньої військової діяльності).

Педагогічна технологія має будуватися перш за все на основі врахування раціональної організації навчально-пізнавальної діяльності курсанта (студента), закономірностей сприймання, запам'ятовування та

відтворення інформації, умов виникнення і протікання розумової діяльності, мислення за принципом «від простого - до складного» тощо.

Суттєве значення в оволодінні змістом військових дисциплін має системне впровадження в освітній процес сучасних інформаційних та інфокомунікаційних технологій, які дають можливість викладання курсантам (студентам) навчального матеріалу, який неможливо реалізувати за інших умов, змоделювати різноманітні службові (бойові) ситуації у процесі навчання, продемонструвати в динаміці складові професійної діяльності конкретної військово-облікованої спеціальності (ВОС); вдосконалювати методики проведення різних організаційних форм і видів занять тощо.

На нашу думку, до основних педагогічних технологій оптимізації освітнього процесу підготовки військових фахівців у військових навчальних підрозділах ЗВО слід віднести:

- технологію проблемно-ситуативного навчання;
- технологію інтерактивного ігрового навчання;
- технологію інформаційного (комп'ютерного, мультимедійного, тренажерного) навчання;
- технології віртуальної і доповненої реальності;
- технологію формування критичного мислення;
- тренінгові технології в екстремальних видах діяльності тощо.

Серед інноваційних технічних засобів навчання слід виокремити:

спеціалізовані багатофункціональні комп'ютерні класи з відповідним програмним забезпеченням, що дозволяє проводити як теоретичні так і практичні заняття з тактичної (тактико-спеціальної), вогневої підготовки та водіння;

мультимедійні тири, які обладнані стрілецькою зброєю, мають відповідне програмне забезпечення та дозволяють проводити початкове навчання курсантів (студентів) з набуття практичних навичок поводження зі зброєю;

тренажери з використанням віртуальної (доповненої) реальності (VR/AR), що дозволяють прищепити навички ведення бойових дій у різних умовах і відпрацьовувати командну взаємодію в ситуаціях, які складно змоделювати в реальних умовах;

пейнтбольне (страйкбольне) обладнання та бойові симулятори та ін.

На нашу думку, підготовка військових фахівців з використанням інноваційних засобів навчання суттєво покращує ефективність формування професійної спрямованості в освітньому процесі курсантів (студентів), наочно демонструє переваги традиційного навчання, підвищує інтерес тих, хто навчається до військової (бойової) підготовки, дозволяє значно скоротити терміни підготовки, оптимізувати витрати за рахунок економії боєприпасів, пально-мастильних та інших витратних матеріалів, що застосовуються у підготовці військових фахівців тощо.

Отже, узагальнюючи сучасний досвід використання новітніх педагогічних технологій в освітньому процесі підготовки майбутніх офіцерів Збройних Сил України, можна визначити такі основні напрямки щодо їх удосконалення:

1. Внести відповідні зміни до навчальних планів і програм у військових навчальних підрозділах (ЗВО) щодо вивчення та практичного опрацювання досвіду ведення бойових (спеціальних) дій у зоні проведення ООС та вимог розбудови ЗС України, що наближені до стандартів провідних країн світу, сучасних понять службової (бойової) підготовки як одного із видів забезпечення готовності курсантів (студентів) до майбутньої військової діяльності.

2. Розробити наукове обґрунтування процесу тренувань тих, хто навчається у ситуаціях, які моделюють реальні екстремальні (бойові) умови.

3. Застосовувати сучасні інформаційні та тренажерні технології, а саме: перехід від військового традиціоналізму до нових форм і методів навчання з використанням технологій віртуальної реальності та інформаційних цифрових носіїв, орієнтованих на формування творчої особистості військового фахівця;

забезпечення наскрізної комп'ютеризації навчального процесу, створення комп'ютерних (інформаційних) систем та тренажерів;

розробку інтерактивних (мультимедійних) систем навчально-методичного забезпечення професійно-спрямованих дисциплін тощо.

Література

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна - 2020» : указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 [Електронний ресурс].- <https://zakon.rada.gov.ua/Laws/show/5/2015>.

2. Концепція підготовки Збройних Сил України - Ukrainian Military Pages [Електронний ресурс] / www.ukrmilitary.com/.../concept-of-the-armed-forces-of-uk.

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАГІСТРАНТІВ ВІЙСЬКОВОГО УПРАВЛІННЯ: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Олійник Л.В.

доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник

Луцько В.М.

Павлюк І.М.

Семенов А.В.

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Перехід до професійної армії вимагає нових підходів до підготовки офіцерського складу. Сьогодення вимагає значних змін процесу підготовки майбутніх магістрів військово-соціального управління з метою підвищення рівня їхньої професійної компетентності, практичної підготовленості до вирішення складних військово-професійних завдань у процесі виконання службових обов'язків.

Магістр військового управління тільки тоді досягає ефективності, коли він має необхідний рівень знань та якостей організатора, вихователя та

психолога, користується авторитетом, приймає правильні рішення. До вирішення цього завдання треба підходити у напрямку підготовки магістранта військового управління до виконання конкретного виду військової діяльності у вищому військовому навчальному закладі (ВВНЗ), де особистість слухача, його готовність до керівництва військовим колективом формується під впливом усього освітнього процесу, військового стажування, у результаті подолання різного роду труднощів та протиріч. За період навчання магістрант військового управління набуває необхідного запасу знань, навичок, умінь, нагромаджує досвід керівної діяльності, активізує позитивні мотиви своєї поведінки. У нього формується професійна компетентність, інтерес до професії, закладаються високі професійні, вольові та інтелектуальні якості.

Професійна компетентність – результат індивідуальної самореалізації особистості. Реалізаційна спрямованість відбивається в ієрархічній структурі мотиваційної сфери особистості, виявляється у цілеспрямованих вчинках і поведінці, переживається на емоційному рівні як інтерес, захоплення, відчуття перспективи. Питання розвитку професійної компетентності магістра військового управління у сучасних умовах стоїть дуже актуально. Це обумовлено новими завданнями реалізації кадрової політики, пов'язаними з переходом Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, а також загальним підвищенням освітньо-кваліфікаційних вимог до військових фахівців та рівня їх компетентності.

Проблема розвитку професійної компетентності магістранта військового управління викликає теоретичний і практичний інтерес командирів, викладачів та науковців, що обумовлено кардинальними змінами в концепції функціонування освіти в сучасному суспільстві, яка висуває нові, підвищені вимоги до особистості як суб'єкта діяльності, до його професійної культури та особистісних якостей, передбачає його готовність оволодівати інноваційними технологіями та здатність творчо їх впроваджувати у педагогічний процес. Збройним Силам України нині потрібен професійно підготовлений, морально надійний офіцер, котрий піклується про духовне самовдосконалення. Це означає, що предметом його особливої уваги мають бути людинознавчі знання. Підвищення гуманітарної культури магістранта військового управління – важлива умова прояву творчого потенціалу управління.

Досліджуючи питання акмеолого-педагогічної культури офіцера, науковці визначають найважливішим її компонентом психолого-педагогічну підготовленість. Вона характеризує готовність і здатність вирішувати завдання військово-професійної діяльності і повсякденної життєдіяльності військ, спираючись на принципи педагогіки, психології та інших наук, а також безпосередньо брати участь в освітньому процесі і надавати педагогічну спрямованість всім сторонам військової справи. Психолого-педагогічна підготовленість поряд з такими характеристиками, як знання проблеми, що вирішуються, сформованість позиції, відрізняється здатністю військового керівника творчо підходити до моделювання, алгоритмізації (системності), а також вміло використовувати психолого-педагогічні технології. Під педагогічними знаннями офіцера розрізняють базово-методологічні,

орієнтаційно-ситуаційні, прогностичні. Базово-методологічні знання військового керівника базуються на глибокому знанні філософії, категорій, понять психолого-педагогічної науки, її логіки. Орієнтаційно-ситуаційні знання передбачають осмислення офіцером ролі дидактичних і виховних принципів, а також розуміння ним методів (засобів, прийомів, форм, способів і умов) їх реалізації. Прогностичні знання забезпечують можливість вловлювати тенденції у розвитку ситуації, передбачати педагогічні наслідки рішень, що ним приймаються, "проекувати" перспективу розвитку особистості воїнів і військового колективу. Серед педагогічних якостей визначають педагогічну спостережливість, педагогічне мислення, особливі якості мовлення, педагогічну вимогливість, душевну чутливість, близькість до людей, педагогічний такт.

Досліджуючи застосування терміну "компетентність", необхідно визначати компетентність як актуалізовану спроможність оптимально реалізувати всі цілі педагогічної діяльності, а також творчо підходити до її організації, що зумовлюється його знаннями, навичками, уміннями, засвоєними видами і способами (технологіями) її здійснення, а також індивідуально-психічними властивостями (темперамент, здібності, характер, спрямованість особистості тощо).

Аналіз визначення педагогічної майстерності, психолого-педагогічної складової професійної компетентності дає можливість припустити, що остання є рівнем психолого-педагогічної майстерності (якщо характеризуються якісні показники).

Гуманістична спрямованість вважається найголовнішою характеристикою майстерності педагога, що будується на основі ціннісних орієнтацій: на себе - самоствердження; на засоби педагогічного впливу; на суб'єкт учіння; на мету педагогічної діяльності.

Педагогічна техніка як форма організації поведінки магістра військового управління – це вміння використовувати психофізичний апарат як інструмент психолого-педагогічного, виховного впливу, це конкретні прийоми та способи володіння собою (своїм організмом, настроєм, мовленням, увагою, увагою та ін.), а також методи впливу на інших (вербальними та невербальними засобами).

Результатом сформованості професійної компетентності у ВВНЗ є сформований військовий фахівець-професіонал з чітко визначеними лідерськими якостями, завжди готовий з високою професійною компетентністю керувати окремими підлеглими та підрозділами як в мирний, так і воєнний час.

Ефективність формуванню професійної компетентності визначається за умов практичного використання принципів:

- комплексності: залучення у вирішення проблем формування професійної компетентності фахівців багатьох спеціальностей;
- індивідуалізації: в комплексі кожен має розробляти свій власний напрямок проблеми формування професійної компетентності;

- спадковості: використовувати досвід колег провідних армій світу і ВВНЗ України;

- матеріальності: розвиток матеріальної бази (технічних засобів, матеріальне заохочення спеціалістів.)

Під психолого-педагогічною складовою професійної компетентності слід розуміти інтегровану особистісну характеристику, що включає психологічну (розуміння та усвідомлення власної діяльності) та теоретичну (набуття особистісно значущих знань та вмінь) готовність магістранта військового управління до діяльності, його здатність вирішувати на практиці педагогічні задачі та виконувати роботу в цілому.

Таким чином, психолого-педагогічна складова професійної компетентності магістранта військового управління є комплексною властивістю, вищим рівнем прояву якої є педагогічна майстерність, яка виявляється у ефективній організації та проведенні навчально-виховних заходів з метою створення умов для саморозвитку та самовдосконалення підлеглого особового складу.

АНКЕТУВАННЯ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩОМУ ВІЙСЬКОВОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ: СУТНІСТЬ ТА МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ

Осауленко В.М.

Гнесь Б.М.,

Терновий О.В.

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Опитування учасників освітнього процесу є вивчення та аналіз думки суб'єктів навчання про якість організації та проведення навчання в університеті, що надає можливість своєчасно реагувати на суб'єктивне сприйняття курсантами навчального матеріалу та з високою імовірністю прогнозувати ефективність підготовки військових фахівців.

Вивчення думки учасників освітнього процесу щодо організації та якості проведення освітнього процесу у вищому військовому навчальному закладі проводиться методом анкетування. Анкетування дає можливість своєчасно реагувати на суб'єктивне сприйняття слухачами навчального матеріалу та з високою імовірністю прогнозувати ефективність підготовки суб'єктів навчання. Анкетування надає можливість окреслити коло труднощів, які ускладнюють, з погляду суб'єктів навчання, освітній процес.

До складу робочої групи призначаються: голова робочої групи, заступник голови робочої групи, члени робочої групи (далі – експерти). В залежності від кількості опитуваних для обробки даних може залучатися допоміжний персонал. Усі експерти повинні мати вищу освіту і зобов'язані дотримуватися норм професійної етики.

Голова робочої групи забезпечує ретельне дотримання всіх вимог до процесу проведення анкетування, викладених у організаційно-методичних вказівках. Він повинен забезпечувати діяльність робочої групи, взяти під

особистий контроль підготовчі заходи, особливо питання своєчасного прибуття слухачів, готовність робочої групи, приміщень для анкетування, матеріально-технічне забезпечення і своєчасність подання аналітичних матеріалів заступнику начальника університету з навчальної роботи.

Голова та члени робочої групи повинні знати зміст цих рекомендацій та неухильно їх виконувати.

Матеріали для проведення анкетування включають: анкети, розміщені на платформі дистанційного навчання (чи бланки анкет у випадку письмового анкетування) та організаційно-методичні вказівки щодо його організації та проведення.

Начальник інституту зі слухачами (курсантами) якого проводиться анкетування, зобов'язаний забезпечити необхідні умови для його проведення.

Особам, яких допущено до контролю за процесом проведення анкетування, дозволяється бути присутніми на усіх етапах його проведення, оцінювання відповідей та оформлення висновків.

Усі особи, які залучаються до роботи у складі робочої групи, зобов'язані доповідати по команді про спроби будь-яким чином вплинути на результати анкетування з боку осіб, які не входять до складу робочої групи, якщо вони мали місце.

Порядок підготовки та проведення анкетування (опитування)

Обов'язкове анкетування проводиться двічі протягом періоду навчання. Окрім того, анкетування може проводитися додатково за рішенням керівництва університету і начальників інститутів (центрів). Перше опитування спрямоване на визначення первинного уявлення, яке отримали офіцери від навчання. Опитування проводиться через 3 – 4 місяці після початку занять. Обраний термін обумовлений: по-перше, завершенням процесу адаптації в зв'язку з зміною провідного виду діяльності з військово-професійної на навчальну; по-друге, вирішенням слухачами власних побутових питань; по-третє, отриманням загального уявлення про організацію та проведення навчальних занять з дисциплін, що вивчаються; по-четверте, налагодженням стабільної системи міжособистісних стосунків. Метою анкетування є вивчення ставлення слухачів до навчання. Означена мета досягається шляхом вирішення наступних завдань: визначення рівня адаптованості слухачів до навчання в університеті; визначення суб'єктивної оцінки якості освітнього процесу у вищому військовому навчальному закладі; виділення кола труднощів, які ускладнюють навчання. Анкета організаційно складається з двох блоків. Перший блок є інформативним і включає в себе питання, які відображають загальні відомості про опитуваного. Другий блок дозволяє, з одного боку вивчити суб'єктивну думку учасників освітнього процесу про організацію і проведення навчальних занять науково-педагогічними працівниками кафедр та про матеріально – технічне забезпечення занять, а з іншого – виявити труднощі, які ускладнюють процес навчання у вищому військовому навчальному закладі. Друге опитування спрямоване на визначення сильних і слабких місць в організації освітнього процесу та проводиться перед атестацією випускників. Мета полягає у

визначенні думки випускників про навчання у вищому військовому навчальному закладі. Завданнями виступають: визначення загального враження слухачів від навчання у вищому військовому навчальному закладі; отримання інформації стосовно відповідності навчальних дисциплін, які викладаються у вищому військовому навчальному закладі, потребам Збройних Сил України. Для вирішення поставлених завдань використовується спеціально розроблена анкета, питання якої змістовно об'єднані у два блоки. Питання першого блоку спрямовані на визначення задоволеності випускників навчанням у вищому військовому навчальному закладі та на висловлення побажань щодо його покращення. Другий блок об'єднує питання, які дозволяють визначити навчальні дисципліни, що потребують доопрацювання. Окрім того до анкети можуть бути включені питання, які стосуються умов проживання та навчання у вищому військовому навчальному закладі, розпорядку дня тощо.

Отже, анкетування учасників освітнього процесу для визначення якості вищої освіти, дозволить більш ефективно вирішувати питання контролю та оцінки якості роботи викладача, кафедри інституту, університету. Опитування курсантів є умовою вдосконалення професійних знань і педагогічної майстерності викладача. Для суб'єктів навчання анкетування дає можливість не просто оцінити якість роботи викладача, а й оцінити себе як учасника освітнього процесу.

ІНСТРУМЕНТИ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВВНЗ, ЗАДІЯНИХ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ

Паламар М.І.,

Каракуркчі А.В.,

Доктор технічних наук, старший дослідник

Євич Ю.В.

Національний університет оборони України імені Івана Черняховського

Професійна кваліфікація наукових та науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів (НПП ВВНЗ), задіяних до реалізації освітніх програм є одним із ключових параметрів здійснення освітньої діяльності, адже він закладений в основу як Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, так і Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти.

Відповідно до наявної законодавчої та нормативної бази, заклади вищої освіти мають кадрову автономію, що полягає у їх відповідальності за комплектування посад НПП із відповідним рівнем освітньої та професійної кваліфікації для реалізації акредитованих освітніх програм та започаткування нових. При цьому “освітня кваліфікація” відображає компетентності у певній спеціальності та підтверджується здобутою освітою або науковою кваліфікацією (науковий ступінь, вчене звання), “професійна кваліфікація” –

зазначає досвід професійної діяльності (не менше п'яти років) або наукової роботи (протягом останніх п'яти років) у відповідній сфері, дотичній до профілю освітньої програми або освітнього компонента, який викладається, що має забезпечити фаховість у викладанні. Крім того, висувуються додаткові вимоги до рівня професійної активності (досягнень у професійній діяльності) за останні п'ять років.

Застосування зазначених вимог до НПП має здійснюватися ще на етапі конкурсного відбору шляхом подання зазначеної інформації до конкурсної комісії та її врахуванні при прийнятті рішення вченою радою ВВНЗ.

Запропоновані інструменти оцінювання професійної кваліфікації викладацького складу є доцільними для застосування керівниками навчальних структурних підрозділів (кафедр, факультетів, інститутів) та гарантими освітніх програм при формуванні кадрового складу відповідної освітньої програми, проєктної групи, групи забезпечення спеціальності тощо. Залучення наукових працівників ВВНЗ до викладання окремих освітніх компонентів в межах освітніх програм, що реалізуються, також має здійснюватися з урахуванням зазначених параметрів.

Оптимізація процесів аналізу індикаторів відповідності кадрового складу закладу освіти встановленим вимогам може бути реалізована із використанням локальних мереж при створенні електронних баз даних та їх періодичним оновленням (не рідше одного разу на семестр). В цілому, комплекс проведених заходів сприятиме підвищенню якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у ВВНЗ.

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОВОЇ, НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ТА НАУКОВИХ УСТАНОВ В СИСТЕМІ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Переверзін Ю.П.

Кандидат військових наук, доцент

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Якість освітньої, наукової та науково-технічної діяльності вищих військових навчальних закладів та наукових установ в системі Міністерства оборони України забезпечується діяльністю наукових і науково-педагогічних працівників, що проходять службу та працюють в них.

На наукових та науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів та наукових установ в системі Міністерства оборони України покладаються особливі завдання, спрямовані на забезпечення виконання Збройними Силами України функції, визначеної статтею 17 Конституції України щодо оборони України, захисту її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності.

Діяльність наукових працівників спрямована на проведення наукових досліджень у напрямках забезпечення воєнної безпеки України, будівництва Збройних Сил України, форм і способів підготовки та застосування Збройних Сил України, військово-технічної політики, оборонних технологій, розробок сучасного озброєння і військової техніки та оснащення ними Збройних Сил України.

Діяльність науково-педагогічних працівників спрямована на якісну підготовку військових кадрів для Збройних Сил України на тактичному, оперативному (оперативно-тактичному), стратегічному (оперативно-стратегічному) рівнях підготовки, а також підвищення їх кваліфікації упродовж служби в системі курсової підготовки на базі вищих військових закладів, наукових установ та центрів в системі Міністерства оборони України. У своїй діяльності науково-педагогічні працівники також проводять наукові дослідження, або беруть участь у їх проведенні, та використовують результати в освітньому процесі вищих військових навчальних закладів.

Виходячи із цього, логічним буде стверджувати, що посади наукових і науково-педагогічних працівників вищих військових закладів і наукових установ повинні обіймати найбільш підготовлені військовослужбовці та працівники Збройних Сил України, які мають не тільки відповідну освіту, але і практичний досвід проходження служби на посадах відповідних рівнів управління, що забезпечить можливість виконувати покладені на них обов'язки. Науково-педагогічні працівники вищих військових навчальних закладів, що здійснюють підготовку військових фахівців на тактичному рівні, повинні мати досвід проходження служби не нижче ланки командира роти, управління батальйону (дивізіону), на оперативному рівні – не нижче ланки управління бригади, на стратегічному рівні – не нижче ланки управління командування видів (родів) військ (сил).

Наукові працівники також повинні мати практичний досвід проходження служби на посадах відповідно до напрямів наукових досліджень, що вони проводять.

При персональному підході до призначення на посади наукових і науково-педагогічних працівників у кваліфікаційних вимогах до посад, що розробляються вищими військовими навчальними закладами та науковими установами, можуть додатково враховуватись наявність у наукових і науково-педагогічних працівників значного досвіду підтвердженого відповідним педагогічним, науковим (науково-педагогічним) стажем, та проходження ними підвищення кваліфікації в системах освіти та курсової підготовки Міністерства оборони України.

При цьому слід зазначити, що діяльність вищих військових закладів і наукових установ системи Міністерства оборони України, а, відповідно, і наукових та наукових працівників, які проходять в них службу та працюють, крім законодавчих і нормативно-правових актів у сфері оборони, регламентується Законами України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про наукову і науково-технічну діяльність” та іншими законодавчими і

нормативно-правовими актами у сфері освіти і науки, що висувають окремі додаткові вимоги до них, у тому числі і щодо кадрового забезпечення.

Кар'єрне зростання військовослужбовців (офіцерів) у Збройних Силах України залежить, в першу чергу, від рівня їхньої військової освіти (підготовки) – тактичний, оперативний (оперативно-тактичний), стратегічний (оперативно-стратегічний) з отриманням диплома бакалавра та магістра відповідної кваліфікації на кожному із цих рівнів, а також навчання в системі курсової підготовки (курси L-1, L-2, L-3, L-4). Таким чином, з набуттям досвіду при проходженні військової служби на відповідних посадах та навчаючись в системі військової освіти, з отриманням стратегічного (оперативно-стратегічного) рівня освіти офіцери можуть обіймати керівні посади на вищих рівнях військового управління.

При цьому, враховуючи вимоги законодавства у сфері освіти і науки, наявність лише другого рівня вищої освіти (магістр) та відсутність стажу науково-педагогічної (наукової роботи) дає можливість офіцерам обіймати тільки первинні посади наукових і науково-педагогічних працівників (молодший науковий співробітник, науковий співробітник, старший науковий співробітник, асистент викладача, викладач, старший викладач).

Повноцінно реалізувати себе на посадах наукових і науково-педагогічних працівників можуть офіцери, які мають третій освітньо-науковий рівень освіти (доктор філософії або науковий ступінь кандидата наук) або науковий ступінь доктора наук.

Таким чином, перехід з командної, командно-штабної, технічної, соціально-гуманітарної та інших видів службової діяльності під час проходження військової служби у категорію наукових та науково-педагогічних працівників – це фактично розширення (зміна) професійної діяльності офіцерів, що пов'язана з:

- необхідністю додаткового навчання в ад'юнктурі (докторантурі);
- іншими принципами призначення на посади (за конкурсом);
- додатковими кваліфікаційними вимогами (науковим та науково-педагогічним стажем) та посадовими обов'язками (більш персоналізовані індивідуальні показники щодо наукових здобутків).

Також слід зазначити, що офіцери, які вирішили реалізувати себе під час проходження служби як наукові і науково-педагогічні працівники, мають наукові ступені кандидата наук, доктора філософії, доктора наук, певні наукові здобутки і вчені звання доцента, старшого дослідника (старшого наукового співробітника), професора, стаж наукової та науково-педагогічної роботи, можуть і після звільнення з військової служби з успіхом продовжувати реалізовувати себе у науковій, науково-технічній і науково-педагогічній діяльності у вищих військових навчальних закладах і наукових установах Міністерства оборони України та інших закладах вищої освіти і наукових установах держави.

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ОФІЦЕРІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Торчевський Р.В.

Кандидат педагогічних наук

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Агресія Російської Федерації проти України, ведення операції Об'єднання сил, реформування та розвиток Збройних сил (далі – ЗС) України актуалізує проблему підготовки військових управлінців з широкою науковою освітою, розвиненим творчим мисленням, високою управлінською культурою, здатних ефективно розв'язувати комплекс завдань, що постали перед ними, а також постійно нарощувати науково-теоретичний потенціал і практичний досвід в умовах бурхливого розвитку засобів сучасної збройної боротьби, змін її форм та способів ведення.

Зацікавленість проблемою розвитку управлінської культури офіцерів у педагогічній теорії та військовій практиці підвищилась в перше десятиріччя ХХІ ст. Це пояснюється об'єктивними умовами розвитку суспільства і функціонування військових формувань. Збільшення обсягу і складності завдань ЗС України, науково-технічна революція, нові засоби збройної боротьби потребують формування та розвитку у офіцера сучасних знань, навичок і вмій, всебічного розвитку його управлінських і командирських здатностей.

Ефективність військової практики суттєво залежить від її організації та оптимального управління. Керівників військових структур у всі часи вважали особливою групою, оскільки управління військами серед з усіх видів людської діяльності є однією із найбільш складних, напружених і відповідальних.

Управлінська культура офіцерів та її структурні елементи стали предметом численних наукових розвідок вітчизняних науковців. Так, управлінську культуру як системну психолого-педагогічну проблему досліджено В. Ягуповим (2013) [9], В. Свистун [6], М. Кришталь (2013), С. Бурим (2016) [3]; шляхи вдосконалення управлінської культури офіцерів вивчено А.Грунічевим (2013); управлінська культура майбутніх офіцерів як складник загальної культури фахівців військового управління вивчалася Є. Денисенком (2017); педагогічним засадам формування управлінської культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки виокремлено в працях О. Діденка, А. Галімова (2017) [4]; культура управлінської діяльності офіцера державної пенітенціарної служби України викладено О. Сушковим (2017); формуванню адміністративно-управлінської культури майбутніх офіцерів Національної гвардії України у процесі професійної підготовки досліджувалося Л. Кравченком (2018). Дисертаційне дослідження Р. Торчевського [7] присвячено педагогічним умовам розвитку управлінської культури майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти (2012).

Водночас проблемі управління та управлінській діяльності офіцера приділяли увагу українські науковці (О. Бойко, Т. Мацевко, С. Мосов та ін.). В

їх працях, а також працях зарубіжних і вітчизняних вчених вивчалися та удосконалювалися окремі аспекти означеної проблеми, які у подальшому заклали основу змісту поняття «управлінська культура офіцера».

Процес розвитку управлінської культури офіцерів безпосередньо пов'язаний з генезисом управлінської культури людства. Потреба в управлінні суспільством виникла з давніх-давен. Вона зумовлена біологічною та, насамперед, соціальною природою людини. Це – невід'ємна характеристика її сутності, бо вона без участі в спільній діяльності не може формуватися, існувати та розвиватися як соціальна істота. Результативність спільної діяльності насамперед першою чергою забезпечується наявністю чіткої організації та координації дій її учасників. Таким чином цивілізоване суспільство потребується в керівникові або групі людей, які здійснюють функції організації та координації, тобто управління спільною діяльністю людей [10, 24].

На нашу думку, важливим для з'ясування і розуміння сутності поняття «управлінська культура офіцера» є розкриття сутності понять «управління» та «культура» й бажано, в різних аспектах. Кожне визначення поняття «управління» в філософії і психології відображає його наукове осмислення та сутність, певним чином відображає специфіку. Проте дати чітке його визначення непросто: "...управління – це умовне поняття, яке потребує уточнень у більшості випадків його використання", – вважає український психолог С.Г. Москвичев [6, 15].

Цю думку також підтримує А. Атаєв, який пропонує розуміти це поняття в таких аспектах, як функцію, процес, абстрактне поняття, конкретну організацію, залежно від застосування у конкретній сфері.

Так, у *філософському* трактуванні поняття "управління" – це функція організованих систем (біологічних, технічних, соціальних), яка забезпечує збереження їх структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію її програми та мети.

Поняття "управління" у *психологічному* смислі: це – спрямований вплив на якийсь об'єкт з метою активізування його динаміку, змінювання стану чи надання нової якості; спрямований вплив на систему чи окремі процеси, які в ній відбуваються, з метою зміни її стану чи надання нових властивостей і якостей; свідомий і цілеспрямований процес впливу на свідомість і поведінку індивіда, членів групи та організації для підвищення організованості й забезпечення ефективності їх спільної діяльності [3, с. 15].

Управління як соціальне явище і як сфера людської практики зародилося разом з цивілізацією, складно і тривало розвивалося в процесі її еволюції. Підтвердженням зазначеного є те, що теорія управління як самостійна наукова дисципліна оформилася лише на початку ХХ ст. Водночас, аналізуючи зміст процесу управління як виконання офіцером конкретних управлінських функцій, ми також намагалися з'ясувати, наскільки український термін «управління» і відповідно процес, який відображається за його допомогою, відповідає англійському терміну «менеджмент», що нині дуже популярний в Україні. У найзагальнішому розумінні ці два терміни справді тотожні. Коли ж

аналізувати їх більш глибоко, не слід забувати про дві суттєві відмінності. По-перше, коли американці кажуть «management», вони завжди мають на увазі особу менеджера – суб'єкта управління в будь-якій організації. По-друге, коли говорять «менеджер», мають на увазі професіонального керівника, який пройшов спеціальну підготовку й усвідомлює, що він є представником окремої професії, а не просто інженером, економістом, педагогом, командиром, який здійснює управлінську діяльність [4, с. 36].

Розглядаючи управління як діяльність, ми будемо виходити з тотожності термінів (і відповідно процесів) «управління» і «менеджмент» і використовувати їх як синоніми.

Латинське cultura перекладається як виховання, догляд, освіта, розвиток. Спочатку слово вживалося для означення діяльності людини по створенню матеріальної і духовної культури (cultus atque humanitas), працюючи на землі. Потім це поняття почали використовувати для означення процесу й розвитку духу – cultura animi, cultura litterarum, вправлення духу. Пізніше ним почали визначати витончену, вишукану поведінку людини. Ще раніше вчені Риму поширили вживання терміна cultura для характеристики людини, на означення її вихованості, що безсумнівно, є результатом тривалого і різнобічного процесу діяльності: догляд, освіта, розвиток [1, 33; 10, 15].

Поняття культура є узагальнюючим і має кілька значень. Наприклад, говорять про управлінську культуру суспільства, частини суспільства, окремої особистості і, врешті-решт, про управлінську культуру офіцерів.

У широкий науковий обіг увійшли такі різновиди поняття, як: професійна культура, управлінська, педагогічна, акторська, виконавська, виховна, особистісна, світоглядна, правова, політична, екологічна, емоційна культура тощо. Отже, культура суспільства надзвичайно динамічна, оскільки сучасне покоління може розвиватись лише на основі творчого використання культурних цінностей попередніх поколінь для свого подальшого соціального прогресу. Суспільство відтворює і вдосконалює себе, тільки наслідуючи і творчо переробляючи вже нагромаджені багатства культури [10; 16].

Аналіз психолого-педагогічних досліджень показав, що у науковому обігу сучасними науковцями широко вживаються різні терміносполуки: «управлінська культура офіцерів як суб'єктів військового управління», «культура військового управління», «управлінська культура офіцера» тощо (див. Таблиця 1).

Таблиця 1

Визначення дефініції «управлінська культура офіцерів»

Назва визначення	Визначення поняття, автор, рік, джерело
Управлінська культура офіцерів як суб'єктів військового управління	це їх інтегроване професійно-важливе утворення, яке характеризує особливості системи їх управлінських знань, навичок, умінь, здатностей, й актуалізується в професійній свідомості, стилі управління, управлінській етиці та поведінці (за В.Ягуновим, 2013) [9, 211].

Управлінська культура офіцера майбутнього магістра військового управління	це інтегральний компонент їх військово-професійної культури, яка складається з правової, адміністративної, менеджерської, організаційної, соціально-психологічної, інформаційної, комунікативної та фінансово-економічної видів підготовленості і проявляється в їх ставленні до управлінської діяльності у ЗС України, самого себе як до суб'єктів ОТЛУ, реалізації основних посадових компетенцій як менеджерів військового управління та інших суб'єктів військово-професійної діяльності (за Р. Торчевським, 2013) [7, 8].
Культура військового управління	це сукупність теоретичних і практичних положень, принципів і норм, що мають загальний характер і відносяться певною мірою до різних аспектів службової діяльності. Це, по суті, система знань про управлінську військову практику як культурний феномен, сукупність науки і мистецтва управління, рекомендацій, узагальнення об'єкта управління, що мають науково-практичну цінність і органічно, системно пов'язані між собою. Основною метою аналізу структури культури управління є вирішення проблеми врахування його результатів у навчально-виховному процесі ВВНЗ як пошук ефективних шляхів і засобів формування професіоналізму офіцера (за С. Бурим, 2016) [3, 24].
Управлінська культура	представляє собою поєднання управлінських знань, умінь, почуттів, цінностей, управлінських та організаційних відносин, творчої управлінської діяльності. Від ступеня її розвитку залежить ефективність будь-якої системи управління, адже висока управлінська культура означає мистецтво управління не лише підлеглими, але й собою (за О. Діденко, А. Галімовим, В. Довганем, 2017) [4, 180].
Управлінська культура	управлінська культура, представляючи сукупність різних елементів, пов'язаних з культурою професійної діяльності загалом, є однією з ключових ознак, що забезпечують ефективність управлінської діяльності, результативність професійної комунікації (за Р. Троцьким, 2018) [8, 52].

Виходячи з аналізу відомостей таблиці 1, можна констатувати, що сучасні науковці вживають як синонімічний ряд поняття «управлінська культура офіцера», «культура військового управління» тощо, вкладають у визначення поняття «управлінська культура офіцера» різний зміст, виокремлюють багатоаспектні структурні компоненти. Водночас спільною ознакою для всіх визначень є система сформованих професійних компетенцій, що виявляються в стилі управління, управлінській етиці, поведінці, військово-професійній діяльності в цілому.

Зважаючи на важливість дотримання одвічних моральних принципів, вироблених людством, і таких, що кваліфікуються як загальнолюдські правила існування і взаємовідносин, цілком слушним буде вживання такого словосполучення, як управлінська культура, оскільки вона якнайповніше відбиває той комплекс знань, навичок, умінь, компетенцій, відношень і здатностей, якими опановує офіцер, щоб на основі Статутів ЗС України виконувати свої функціональні управлінські обов'язки та повноваження.

Одночасно, для розуміння такого складного феномена, як управлінська культура, бажано розглянути й її процесуальний аспект, оскільки її функціонування є постійним перетворенням індивідуального багатства

керівника у загальні форми культури, а з цих загальних форм знов – у індивідуальне багатство керівника. У цьому контексті ми бачимо взаємозв'язок і взаємовплив між керівником і культурою. Вчені (В. Біблер, І. Ільяєва, Л. Коган та ін.) розглядають культуру як змінювання самої людини та її становлення як творчої особистості. Вивчення проблеми творчості (О.Леонт'єв, О. Матюшкин, Я. Пономар'єв, С. Рубінштейн та ін.) дозволило у більш завершеному вигляді уявити собі культурно-історичну концепцію творчості, яка має важливе значення для визначення місця і ролі педагогічної творчості. Творчість, зокрема педагогічна, має бути розглянута як функція у культурно-історичному контексті. Результатом педагогічної творчості виступає управлінська культура. Форми, способи і сфери прояву творчості у професійній діяльності офіцера пов'язані з розвитком його управлінської культури й обумовлені мірою творчого підходу до власної управлінської діяльності. Проблема творчості одночасно є проблемою самореалізації особистості, прояву її особистісних сил і можливостей [2, 27].

Ф. Хміль на основі аналізу управлінської культури до її особливостей відносить те, що вона складається з чотирьох тісно пов'язаних між собою і взаємозалежних елементів: культури особистості управлінця, культури процесу управління, культури умов праці і культури документації. Визначальним елементом серед них є культура особистості управлінця [4, с. 18]. Маючи високу культуру, кожна особистість якісно виконуватиме свою роботу, тобто підтримуватиме високий рівень культури процесу управління і прагнутиме вдосконалювати організацію своєї діяльності. Культура особистості управлінця залежить від багатьох чинників і характеризується рівнем загальної культури, наявністю професійно важливих якостей, необхідних для виконання управлінських функцій відповідно до посади, яку обіймає керівник. Така культура визначається також глибоким і всебічним знанням науки управління та здатністю використовувати ці знання в процесі своєї управлінської діяльності (мистецтво управління) і, врешті-решт, стилем роботи управлінця. Командир будь-якої військової частини (з'єднання), під час виконання своїх службових обов'язків у процесі своєї професійної управлінської діяльності, керується тими ж правилами поведінки, які відображають суть взаємовідносин між людьми в суспільстві. Однак специфічність управлінської діяльності керівників, особливо офіцерів визначає й специфічні вимоги до їх культури.

Намагаючись більш ретельно з'ясувати сутність наукового поняття «управлінська культура офіцера» як психолого-педагогічного феномену, важливо враховувати, що воно пов'язане передусім з феноменом «управлінська діяльність». Саме через категорію управлінської діяльності можна розглядати управлінську культуру офіцерів як засвоєння ними тих ціннісних орієнтацій, які дозволяють їм реалізувати себе в управлінській діяльності та функціональні обов'язки і повноваження, а також свій творчий управлінський потенціал. Важливо, що саме такий підхід дозволяє у центр дослідницької уваги поставити постать самого офіцера як суб'єкта управління.

Управлінські здатності керівника є основою його успішної управлінської діяльності. Нині успіх в кар'єрі на військовій службі залежить від професійно важливих якостей офіцера більше, ніж від його професійної підготовки [10, 15].

Потреба у розвитку управлінської культури офіцерів обумовлюється, перш за все, стратегією і змістом курсу радикальних військових реформ, коли все більше підвищується роль особистісного чинника, рівня професіоналізму та культури управлінців [2, 25].

Аналіз сучасної наукової літератури свідчить про те, що основними шляхами розвитку управлінської культури офіцерів є глибоке оволодіння ними наукою управління, методами сучасного менеджменту; систематичне підвищення кваліфікації і загальної культури, аналіз і практичне узагальнення результатів своєї управлінської діяльності, розвиток позитивних якостей [10, 16].

Значення розвитку управлінської культури офіцерів в професійній управлінській діяльності величезне. Врахування елементів управлінської культури офіцерів в управлінській діяльності дає змогу поліпшити організацію управління, спростити процес управління, забезпечувати злагодженість і чіткість роботи апарату управління, підвищити дисципліну в підрозділі. Без врахування вимог управлінської культури практично неможливо реалізувати жодну з рекомендацій, розроблених наукою управління. А в сучасних умовах на перший план виступає необхідність підготовки для ЗС України компетентних військових керівників, здатних до ефективної управлінської діяльності в умовах різких змін у військовому мистецтві. У зв'язку з цим слід забезпечувати розвиток творчої особистості офіцера як оптимальної передумови розвитку його управлінської культури.

Нині ЗС України пред'являють до офіцерів ряд вимог, які відносяться до його управлінських якостей. В управлінській сфері сучасний офіцер має: володіти системним мисленням, тобто всебічно підходити до об'єкту, бачити головну ланку, працювати колективно; володіти проблемним баченням світу, тобто знаходити проблему там, де вона прихована (якщо проблему бачать всі – це не проблема); використовувати точки зору, протилежні своїй; бути незалежним в інтелектуальному відношенні від самого себе, від традицій, досвіду; переносити знання на інші ситуації, тобто володіти безінерційним мисленням; вирішувати питання при дефіциті умов і без наказів зверху; бути мобільним (оперативним) у прийнятті рішень; володіти кібернетичним мисленням.

Проведене дослідження уможливило висновок про те, що упродовж останніх років тема розвитку управлінської культури офіцерів є актуальною, про що свідчить наявність ґрунтовних досліджень з порушеної теми. Науковці здійснюють міждисциплінарні дослідження в галузі психології, педагогіки, соціології, присвячені різним аспектам управлінської культури офіцерів Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, майбутніх

офіцерів Національної гвардії України, курсантів вищих навчальних закладів МВС України тощо.

Виявлено, що сучасними науковцями вживаються як синонімічний ряд поняття «управлінська культура офіцера», «культура військового управління», до змісту яких ними вкладено різні ознаки та структурні елементи. Водночас спільною ознакою для всіх визначень є система сформованих професійних компетенцій, що виявляється в стилі управління, управлінській етиці, поведінці, військово-професійній діяльності в цілому.

Доведено, що управлінська культура пов'язана із загальною культурою особистості. Компоненти управлінської культури офіцера представлені практично в культурі праці, культурі поведінки, культурі побуту. Одночасно, можна зробити висновок про те, що зв'язок між загальною та управлінською культурою настільки безпосередній, що справедливим є твердження про те, що управлінська культура офіцерів – це прояв загальної культури в умовах управлінської діяльності. Проте, було б помилковим вважати, що будь-який офіцер з високим рівнем загальної культури володіє обов'язково і управлінською культурою. Наявність останньої передбачає набуття управлінських знань, навичок та вмінь з метою вдосконалення стилю та методів виконання офіцерами службових обов'язків.

Література

1. Аніщенко О.В., Смоляна Н.В. Теоретичне і виробниче навчання у професійно-технічних навчальних закладах: короткий термінологічний словник. Київ; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2012. 103 с.
2. Бойко О.В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Національна академія оборони України. К., 2005. 217 с.
3. Бурій С. Формування управлінської культури майбутнього офіцера в процесі практичної підготовки як педагогічна проблема. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського*. Педагогічні науки. № 1 (52), 2016. С. 21-25.
4. Діденко О.В., Галімов А., Довгань В. Педагогічні засади формування управлінської культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки. *Збірник наукових праць національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія: педагогічні науки. №4 (11), 2017. С. 179-191.
5. Радванський І.Г. Шляхи та педагогічні умови підготовки офіцерів Внутрішніх військ у ВВНЗ до управлінської діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 20.00.02 / Хмельницька Національна академія прикордонних військ. Х., 2000. 191 с.
6. Свистун В.І. Підготовка майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності: [монографія]. К.: Науково-методичний центр аграрної освіти, 2006. 343 с.
7. Торчевський Р. В. Педагогічні умови розвитку управлінської культури майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти: автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04. К., 2012. 300 с.

8. Троцький Р.С. Формування готовності до управлінської діяльності у курсантів вищих навчальних закладів МВС України у фаховій підготовці: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. К., 2018. 306 с.

9. Ягупов В. В. Управлінська культура офіцерів як системна психолого-педагогічна проблема. *Військова освіта*. №2 (28). 2013. С. 205-213.

10. Ярковий О.М. Педагогічні засади розвитку управлінської культури державних службовців в умовах післядипломної освіти: дис...канд. пед. наук: 13.00.05. З., 2001. 185 с.

ВІЙСЬКОВО-СОЦІАЛЬНА РОБОТА В НГУ –ЗМІСТ І МЕТА НОВОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Трубавіна І.М

Доктор педагогічних наук, професор,
Національна академія Національної гвардії України

Військово-соціальна робота є актуальною для НГУ, інших збройних формувань України в контексті збільшення соціальних проблем військовослужбовців та членів їх сімей внаслідок військових конфліктів, пандемії тощо. Завжди в історії соціальні проблеми військовослужбовців привертали увагу урядів, командування ЗС під час війни. Так, у Франції збудували будинок інвалідів в Парижі, в нашій країні пораненим і інвалідам забезпечували посильну роботу, житло при монастирях чи у приватних дворах тощо. Ці традиції є сильними для соціального захисту і соціальної підтримки військовослужбовців і членів їх сімей і сьогодні. Є поранені, інваліди, сім'ї загиблих, діти без батьківської опіки, яким потрібна допомога в житті. Є Директива Командуючого НГУ щодо роботи з особовим складом, в якій прописана військово-соціальна робота. На жаль, сьогодні немає фахівців з військово-соціальної роботи в НГУ, але є напрям роботи з особовим складом, є нова навчальна дисципліна в НАНГУ «Військово-соціальна робота в НГУ». Розкриємо її зміст для здобувачів освіти бакалаврського рівня.

Предмет вивчення навчальної дисципліни: військово-соціальна робота, соціальні проблеми військовослужбовців.

Мета та завдання навчальної дисципліни : сформувати здатність виконувати військово-професійну діяльність з особовим складом у мирний та воєнний час; питань, які регламентують проходження військової служби та трудових відносин, а також регулюють сферу діяльності стосовно виконання посадових обов'язків; форм, методів, вимог до морально-психологічного, психологічного й гуманітарного забезпечення службово-бойової діяльності; форм і методів організації й здійснення роботи з особовим складом в підрозділах Національної гвардії України; професійні навички щодо виконання посадових обов'язків; ефективного керівництва підлеглим особовим складом; оперативного прийняття та реалізації рішень; організації взаємодії з іншими підрозділами; ефективного планування роботи; створення ефективних

взаємовідносин у військовому колективі, систематичного підвищення професійних знань; розробки документів, надання методичної та практичної допомоги військовослужбовцям; організації й здійснення роботи з особовим складом в підрозділах Національної гвардії України.

Компетентності, які формує дисципліна

Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у ході виконання завдань забезпечення військ (сил), вирішення яких, надасть можливість створити сприятливі умови для дій військ в різних умовах обстановки, або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів військових та технічних наук і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети

Здатність здійснювати морально-психологічне забезпечення у військовому підрозділі.

Згідно з вимогами освітньої програми здобувачі вищої освіти повинні:

знати: соціальні проблеми військовослужбовців, членів їх сімей, сутність, особливості, принципи, нормативну базу, суб'єктів та клієнтів соціальної роботи з військовослужбовцями в НГУ, її особливості в НГУ, теоретичні основи, передовий вітчизняний і закордонний досвід, її менеджмент, технології, методика, методи і форми роботи з різними категоріями клієнтів, критерії ефективності військово-соціальної роботи

уміти: виявляти проблеми і потреби користувачів соціальних послуг і створити соціальні умови в військовому колективі для їх задоволення і вирішення, організувати надання соціальних послуг відповідно до ресурсів, виявлених потреб і проблем, демонструвати цінності та якості, що притаманні професійним військовим у демократичних країнах і соціальним працівникам відповідно до кодексів етики і чинного законодавства, вирішувати проблеми військовослужбовців і членів їх сімей самостійно і у взаємодії з соціальними працівниками соціальних служб

Навчальна дисципліна «Військово-соціальна робота» присвячена соціальним проблемам військовослужбовців та шляхам їх вирішення через організацію і здійснення військово-соціальної роботи з ними та членами їх сімей. Дисципліна спирається на законодавчі і нормативні документи про соціальну роботу в Україні і військово-соціальну роботу в НГУ, висвітлює актуальні проблеми військовослужбовців і членів їх сімей в умовах конфлікту на сході України, пандемії, бойового і мирного несення служби, розкриває теоретичні і методичні основи здійснення такої роботи, світовий і вітчизняний досвід з проблеми, суб'єктів та об'єктів цієї роботи в НГУ і громаді, визначає перелік користувачів соціальних послуг в НГУ, значення і роль військово-соціальної роботи в морально-психологічному забезпеченні НГУ. Дисципліна озброює конкретними технологіями і методиками роботи з користувачами соціальних послуг, показує можливості взаємодії соціальних

служб громади і НГУ у вирішення соціальних проблем військовослужбовців і членів їх сімей, права людини як основу цієї взаємодії. Дисципліна дозволяє визначити межі військово-соціальної роботи НГУ і соціальних послуг населенню соціальних служб громади, спирається на складні життєві обставини користувачів соціальних послуг і ресурси НГУ та громади, показує критерії ефективності військово-соціальної роботи та методи діагностики потреб і проблем користувачів соціальних послуг.

Головна увага при вивченні дисципліни приділяється створенню соціальних умов в підрозділах НГУ для реалізації прав і свобод військовослужбовців, вирішення проблем соціалізації та адаптації, інтеграції як професійних військових так і мобілізованих громадян, що служать своїй країні, професійним вмінням через надання соціальних послуг військовослужбовцям та членам їх сімей. Випускники повинні мати уявлення про сутність, особливості, принципи, нормативну базу, суб'єктів та клієнтів соціальної роботи з військовослужбовцями, її теоретичні основи, передовий вітчизняний і закордонний досвід, вміння виявляти проблеми і потреби клієнтів соціальних послуг і створити соціальні умови в військовому колективі для їх задоволення і вирішення, організувати надання соціальних послуг відповідно до ресурсів, виявлених потреб і проблем, демонструвати цінності та якості, що притаманні професійним військовим у демократичних країнах і соціальним працівникам відповідно до кодексів етики і чинного законодавства

Основні питання, що розглядаються у даній дисципліні:

Військово-соціальна робота: особливості, мета та завдання військово-соціальної роботи в НГУ в історії та на сучасному етапі.

Закономірності та принципи військово-соціальної роботи в НГУ

Етика стосунків з клієнтом у військово-соціальній роботі

Особистісні характеристики суб'єктів соціальної роботи в НГУ

Теоретичні підходи до здійснення військово-соціальної роботи в НГУ

Теоретичні основи військово-соціальної роботи

Категорії клієнтів військово-соціальної роботи в НГУ

Діагностика проблем і потреб клієнтів Принципи і зміст військово-соціальної роботи в НГУ

Принципи і зміст військово-соціальної роботи в НГУ

Менеджмент надання соціальних послуг у військово-соціальній роботі в НГУ

Поняття технологій військово-соціальної роботи.

Поняття методик військово-соціальної роботи.

Наразі розробляється посібник з військово-соціальної роботи в НГУ для цієї навчальної дисципліни.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ЗА ДОСВІДОМ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ПОВІТРЯНИХ СИЛ

Тюрін В.В.

кандидат військових наук, доцент

Салій А.Г.

кандидат військових наук, доцент

Кас'яненко М.В.

кандидат військових наук

Опенько П.В.

кандидат технічних наук, старший дослідник

Мартинюк О.Р

кандидат технічних наук

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

На даний час керівництвом нашої держави прийнято рішення та вживаються заходи щодо імплементації національного освітнього середовища до європейського. Цей процес також передбачає процес проведення акредитації, але на відміну від підходів НАТО не навчального закладу, а освітніх програм, які реалізуються закладом вищої освіти. Міністерством освіти і науки України було затверджено низку Стандартів вищої освіти 25-ї галузі знань “Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону” та Положення про акредитацію освітніх програм. Вивчення та аналіз цих документів показав, що вони висувають низку вимог, які не ідентичні тим, що висуваються документами НАТО. Таким чином, при розробці перспективної моделі системи вищої військової освіти України були визначені вищезазначені суперечності (рис. 1).

Для того, щоб бути одним з провідних вищих військових навчальних закладів України, як національного закладу вищої освіти, необхідно виконати вимоги національних керівних документів, а для того, щоб співпрацювати з навчальними закладами НАТО та бути взаємосумісними з ними – виконати вимоги керівних документів НАТО.

Виходячи з вищезазначеного, для розробки перспективної системи освіти і підготовки фахівців Повітряних Сил пропонується взяти за основу систему освіти та підготовки в комплексі як навчальних закладів НАТО, так і національних навчальних закладів держав-членів НАТО, яка наведена на рис. 2, і складається з трьох функціональних складових: академічної освіти, професійної підготовки та удосконалення фахової компетентності.

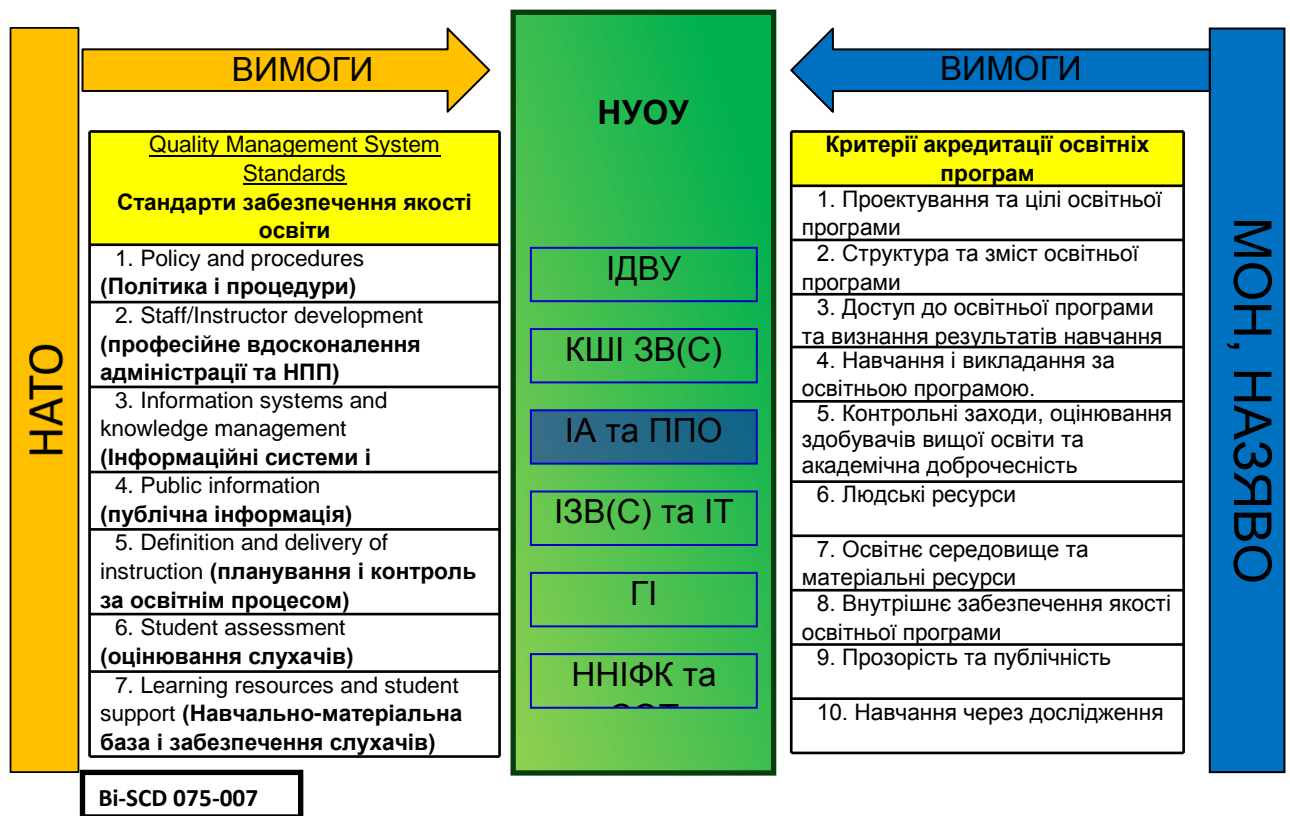


Рис.1 Вимоги, що висуваються до перспективної моделі системи вищої військової освіти України

Для розробки змісту підготовки на курсі L-2 було проаналізовано та порівняно склад та функціональні завдання повітряних командувань (ПвК) та Командування об'єднаних сил (КОС) із аналогічними структурами НАТО.

Це дало змогу стверджувати, що ПвК може бути прирівняне до командування авіаційної компоненти (Air Component command), а КОС до об'єднаного штабу (Joint Headquarters). Виходячи з цього, пропонується на курсі L-2 здійснювати підготовку офіцерів органу військового управління на рівні командування авіаційної компоненти (ПвК), а на L-3 – керівника органу військового управління на рівні командування авіаційної компоненти або офіцера органу військового управління на рівні КОС. При цьому вважається за доцільне підготовку на курсі L-2 проводити за видовою належністю, а на L-3 та L-4 – об'єднану. Проте, зважаючи на перехідний період реформування Повітряних Сил, на курсі L-2, на даний час, необхідно залишити підготовку офіцерів рівня командира бригади, і з подальшою поступовою відмовою від неї.

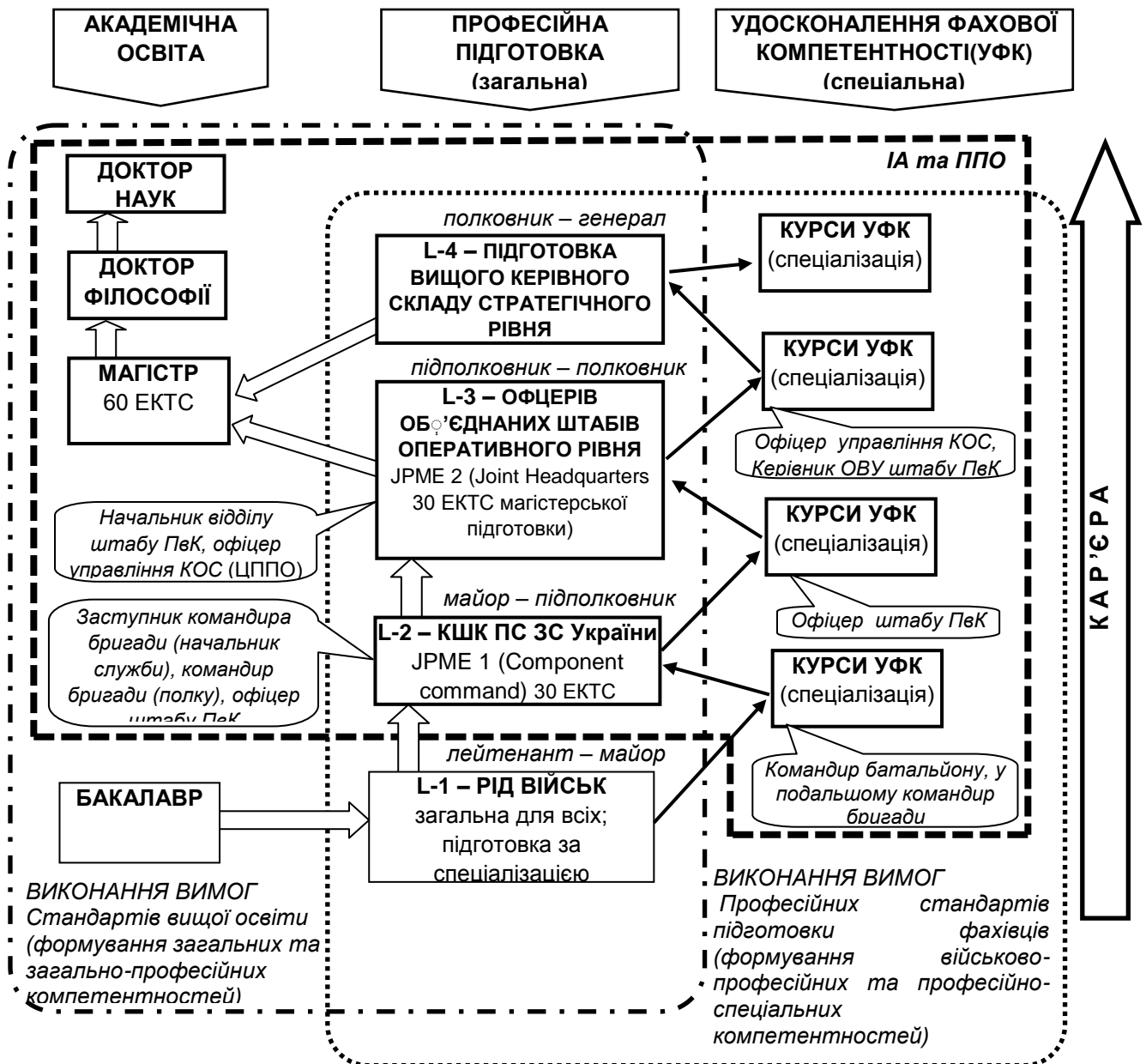


Рис.2 Перспективна модель системи вищої військової освіти України (на прикладі підготовки фахівців Повітряних Сил)

Перш, ніж офіцер прибуде до університету на навчання на курс L-2, він повинен пройти курси удосконалення фахової компетентності рівня командира батальйону (начальника служби штабу бригади), а у подальшому – командира бригади, які пропонується організувати на базі кафедр інституту авіації та протиповітряної оборони. Після закінчення курсу L-2 офіцери будуть проходити курси удосконалення фахової компетентності, де вони набудуть професійно-спеціальних компетентностей, які необхідні їм для призначення на певні посади. Пропонується, що кафедри усіх інститутів будуть приймати участь у курсах L-3 та L-4 у межах виділеного навчального навантаження.

Крім того, пропонується в сертифікатах про закінчення Командно-штабних курсів Повітряних Сил L-2, а також курсів підвищення фахової компетентності вказувати обсяг навчального навантаження в ЄКТС з метою подальшого врахування їх в магістерській підготовці у якості освітніх

компонентів, які сприятимуть набуттю здобувачем вищої освіти військово-професійних і професійно-спеціальних компетентностей та досягненню програмних результатів навчання.

Проведені дослідження дали змогу визначити переваги і недоліки запропонованої системи освіти та підготовки.

Так, до переваг даної системи можна віднести:

адаптованість до системи освіти та підготовки, як держав-членів НАТО, так і країн Європейського Союзу;

система у повній мірі відповідає вимогам керівних документів щодо забезпечення кар'єрного росту військовослужбовців;

дозволяє визнавати документи закладів освіти НАТО без додаткової нострифікації;

забезпечується дуальна система освіти, студентоцентричність, академічна мобільність;

створюється можливість сертифікації як за стандартами НАТО, так і акредитації за вимогами Міністерства освіти і науки України;

гнучкість системи.

До недоліків в перехідний період можна віднести:

невідповідність існуючих державних нормативних документів, що регламентують систему військової освіти та підготовки, нормативним документам системи освіти країн Європи та НАТО;

складність підготовки навчально-методичних матеріалів у зв'язку з відсутністю нових доктринальних документів;

надмірне навантаження на науково-педагогічних та наукових працівників під час перехідного періоду;

тривалий термін впровадження наведеної системи (3-5 років);

відсутність нострифікованих дипломів для забезпечення академічної мобільності науково-педагогічних та наукових працівників.

У якості завдань для побудови даної системи та усунення наведених недоліків в перехідний період було визначено:

термінове внесення змін до нормативних документів, що регламентують систему військової освіти та підготовки;

своєчасне впровадження доктринальних документів з метою якісної підготовки навчально-методичних матеріалів;

якісне планування рівномірного навантаження на науково-педагогічних та наукових працівників під час перехідного періоду;

обов'язкове оволодіння науково-педагогічними та науковими працівниками іноземною мовою (на рівні не нижче СМР-3);

переведення видових вищих військових навчальних закладів на підготовку виключно бакалаврів;

проведення процедури нострифікації дипломів для забезпечення академічної мобільності науково-педагогічних та наукових працівників за стандартами Європейського Союзу (НАТО).

Впровадження зазначеної системи освіти та підготовки дозволить створити умови для набуття професійних компетентностей випускниками та

приймати активну участь у проведенні спільних навчань та заходах колективної підготовки, як Збройних Силах України, так і країн-членів НАТО.

Напрямом подальших досліджень є створення системи внутрішньої системи оцінювання якості освіти і підготовки, подальша взаємодія зі стейгхолдерами як під час підготовки нормативних документів, так і в ході освітнього процесу.

ОРГАНІЗАЦІЯ МЕДИКО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ТА РЕАБІЛІТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Шемчук О.М.

кандидат психологічних наук

Шемчук В.А.

кандидат педагогічних наук

Курбакова С.М.

Національний університет оборони України імені Івана Черняховського

Надання допомоги військовослужбовцям, які одержали психічні травми, є важливою і необхідною складовою частиною морально-психологічного забезпечення бойових дій військ. Однак, порушення психічної рівноваги не тільки завдає шкоди здоров'ю людей, знижує їхню боєздатність, але й у ряді випадків вимагає значного часу. Достатньо зазначити, що відновлення психофізіологічних функцій у військовослужбовців, які одержали бойові поранення, закінчувались лише через 2–3 місяці після виписки із госпіталів, у тих же, хто був свідком загибелі своїх товаришів і сам, за їхнім висловом, «чудом залишився живий», психічні процеси і професійні навички відновились через 3–5 років.

У зв'язку із цим ще більшої значимості набувають профілактичні заходи, спрямовані на підготовку військовослужбовців до дій в умовах високої емоційно-фізіологічної напруги й попередження нервово-психічних зривів. ПТСР є досить поширеним серед військовослужбовців, які воювали, і про це свідчить статистика (станом на 1990 р. з 3140 тис військовослужбовців, які служили у В'єтнамі, на ПТСР страждають 479 тис і ще у 350 тис виявляються часткові його симптоми) питання адекватної реабілітації таких пацієнтів, на нашу думку, є надзвичайно актуальним.

Психологічна підготовка підвищує фізичну і психічну стійкість до впливу екстремальних умов бойових дій; розвиває психофізіологічні механізми й психічні функції, що сприяють виконанню функціональних обов'язків, збереженню життя й високої працездатності при будь-яких ускладненнях обстановки.

Вважається, що при досить високій психологічній стійкості військовослужбовців і володіння ними прийомами й методами психічної

саморегуляції, більше половини уражених можуть бути повернуті до строю через 1–3 дні.

Як свідчить досвід бойових дій, попередження і запобігання страху і паніки досягаються:

пропаганда умілих і рішучих дій в екстремальних умовах бойової обстановки;

безперервним і твердим керівництвом особовим складом, чіткими командами і вказівками;

цілеспрямованим і оперативним доведенням до особового складу міжнародного, військово-політичного і тактичного стану;

енергійними діями офіцерів, їх особистим прикладом самовладання, хоробрості, витримки;

виявлення каналів проникнення панічних настроїв і їх перекриттям;

виявленням осіб схильних до паніки, проведення з ними відповідної попереджувальної роботи.

Серед напрямків підтримки й підвищення психологічної стійкості й бойової активності виділяють: професійно-діяльнісний; соціально-психологічний та індивідуально психологічний.

Чинниками формування стресостійкості є наступні:

сприйняття військовослужбовцем себе «професіоналом» (володіння навичками бою в різних умовах, знання й грамотна експлуатація особистої зброї й спорядження, вміння оказати собі та товаришам першу медичну допомогу у разі поранення тощо) формує у нього впевненість у собі, підвищує мотивацію;

хороша постійна фізична підготовка військовослужбовця – підвищує його психо-фізіологічну витривалість, хорошу адаптивність до екстремальних умов, впевненість у своїх силах, підвищує шанси на виживання;

дружні, партнерські відносини з урахуванням психологічної сумісності у військовому колективі сприяють узгодженості дій, формують відчуття додаткової впевненості та «підтримки дружнього плеча» у екстремальній ситуації, попереджає виникнення групової паніки;

комплексна (групова ті індивідуальна) психологічна підготовка до кожного бою, із застосуванням методик аутотренування та групової психотерапії.

У процесі надання «екстреної психологічної допомоги» не слід занижувати ефективність самопомоги. Разом з тим, бойова обстановка пред'являє до методів психічної саморегуляції тверді вимоги:

– повинні бути ефективними, тобто в короткий строк (3–5 хв) давати відчутний результат;

– не повинні мати побічних ефектів (млявість, розслабленість, зниження уваги або, навпроти, підвищення психічної напруги). Таким вимогам можуть відповідати способи саморегуляції, побудовані на основі дії механізмів

взаємозв'язку типів подиху, тону м'язів кісткових м'язів і станів нервової й психічної системи людини.

Психологічна саморегуляція складається із двох частин: загальної та спеціальної. Вправи загальної частини застосовуються для зняття напруги, втоми, відновлення сил, регуляції вегетативних функцій. Спеціальна частина являє собою комплекс форм самонавіювання, що дозволяють цілеспрямовано регулювати плин психічних процесів і свого емоційного стану, нормалізувати функції центральної нервової системи. Навчання військовослужбовців прийомам психологічної саморегуляції виробляється за стандартними загальними методиками, методом групових занять і виконанням певних вправ.

Для реабілітації військовослужбовців ПТСР необхідним визнається створення спеціальної медико-психологічної служби. Головна мета якої полягатиме у виявленні у військовослужбовців стресових станів (викликаних як фактом травми, так і фактом перебування в госпіталі) і надання їм первинної психологічної допомоги з метою запобігання якісних негативних змін особистості.

Основні напрямки роботи медико-психологічної служби:

Екстремальна психологія: діагностика емоційно-вольової сфери військовослужбовців; елімінація стресу травми, первинна психологічна реабілітація та психокорекційно-психотерапевтичне супроводження військовослужбовців; консультації лікарів з психологічних аспектів одужання і терапевтичного ставлення до хворих.

Превентивна психологія: спостереження за учасниками бойових дій, які не мають гострих травм, але, перебувають у стані емоційної та вольової пригніченості й особистісного дискомфорту; діагностика ситуаційних причин подібних станів; проведення психотерапевтичних бесід, спрямованих на поліпшення стану хворих; надання консультаційної допомоги членам сімей військовослужбовців.

Методичний напрям: відбір методів психологічної діагностики та реабілітації, які мають доказову ефективність; консультації медичного персоналу з питань прикладної психології.

З першим кроком до співпраці медико-психологічною службою та соматичних відділень військових шпиталів може стати семінар, на якому психологи обговорять з лікарями методи прикладної психології, діагностики і корекції ПТСР, обґрунтують і доведуть практично необхідність і особливості психологічного підходу в лікуванні військовослужбовців.

Медико-психологічна служба має бути побудована на принципах відкритості, доступності, наглядності, співпраці із лікарями.

Взаємодія лікарів з медико-психологічною службою може відбуватись шляхом направлення військовослужбовців до психологів та психотерапевтів спираючись на критерії діагностики ПТСР. Золотим стандартом роботи медико-психологічної служби має бути результат, направлений на повне одужання військовослужбовців.

СИСТЕМА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Шемчук В.А.

Кандидат педагогічних наук

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Процеси інформатизації, що мають місце в сучасному суспільстві, вимагають суттєвої корекції інформаційної діяльності. Теоретичне осмислення і розробка прикладних аспектів розв'язання цієї проблеми потребують системного дослідження середовища користувачів інформаційних установ, інформаційних ресурсів, формі методів інформаційного обслуговування.

Важливими змінами у пріоритетах інформаційного забезпечення фізичного виховання, фізичної культури і спорту стало зміщення акцентів на розробку дієвої системи фізкультурної просвіти населення України шляхом використання засобів масової інформації у пропаганді здорового способу життя, нових форм масової фізкультурно-оздоровчої роботи, гуманістичних цінностей спорту, створення єдиного інформаційного простору галузі, розроблення галузевої інформаційної мережі, інтеграції до глобальної інформаційної мережі.

Варто звернути увагу, що Закон України «Про фізичну культуру і спорт» визначає інформаційне забезпечення у сфері фізичної культури і спорту, як діяльність органів державної влади та органи місцевого самоврядування щодо пропагування розвитку фізичної культури і спорту з метою зміцнення здоров'я, формування здорового способу життя, фізичного загартування та духовного зростання людини.

Система створюється з метою покращення та вдосконалення процесу організації та управління фізичною підготовкою і спортом Збройних Сил України за рахунок підвищення його оперативності та підвищення якості застосовуваних управлінських рішень.

Для досягнення поставленої мети система повинна забезпечити підрозділам управління фізичною підготовкою і спортом органів військового управління ефективно виконання наступних завдань:

обмін оперативною інформацією між підрозділами управління фізичною підготовкою і спортом органів військового управління;

облік статистичних даних системи фізичної підготовки і спорту у Збройних Силах України;

формування єдиного інформаційно-управлінського середовища організації та управління фізичною підготовкою і спортом для всіх рівнів військового управління;

надання можливості координування діяльності органів військового управління та виконавців в організації і здійсненні процесів управління фізичною підготовкою і спортом;

забезпечення органів військового управління у масштабі реального часу достовірними даними про стан фізичної підготовки і спорту у Збройних Силах України.

Впровадження автоматизованих систем управління в систему фізичної підготовки у Збройних Силах України з метою конкретизації спрямованості, правильного підбору засобів і методів фізичного вдосконалення та бойової майстерності з урахуванням усіх негативних факторів, що впливають на цей процес, шляхом створення систематичної бази даних. Інформаційне забезпечення – це сукупність форм документів, нормативної бази та реалізованих рішень щодо обсягів, розміщення та форм існування інформації, яка використовується в інформаційній системі. Для організації взаємодії різних інформаційних систем з різними користувачами та між собою, дані потрібно відповідним чином описати в усіх системах на різних рівнях, тобто вирішити проблему їх інформаційної сумісності в найширшому розумінні.

Досліджено інформаційне забезпечення фізичної підготовки у Збройних Силах України шляхом комплексного підходу до інформатизації фізичної підготовки, що передбачає концепцію розробки та використання інформаційних технологій, теоретично-методичну основу створення комп'ютерних програм та безпосереднє інформаційне забезпечення фізичної підготовки у Збройних Силах України.

Основою успішної організації та здійснення фізичної підготовки є володіння інформацією про стан її розвитку, уміння використовувати цю інформацію в повсякденній роботі і для підвищення іміджу у Збройних Силах України.

Тільки завдяки інформаційним процесам система у Збройних Силах України може ефективно впливати на зовнішнє її оточення, направляти свою діяльність на успішне вирішення завдань, що стоять перед нею, здійснювати координацію між її складовими частинами. Можна стверджувати, що інформація є найважливішим засобом організації та регуляції суспільної життєдіяльності, однією з форм закріплення і поширення знань, дійовим інструментом соціального управління.

Отримання, обробка, збереження та ефективне використання інформації стають все більш складною справою, що вимагає часу, сил і засобів, створення спеціальних структур (систем), застосування новітньої техніки і технологій.

Таким чином, система інформації у сфері фізичної культури і спорту формується під впливом багатьох чинників, її розвиток відбувається синхронно із розвитком спортивної та юридичної науки та практики, а розвиток інформаційних технологій дозволяє виробити принципово нові підходи до розв'язання поставлених проблем, зокрема вдосконалення системи інформації галузі, оперування інформаційними процесами, створення єдиного інформаційного простору з фізичної підготовки, а відтак, інформації та вироблення спільних методик її використання та розповсюдження; налагодження інформаційної взаємодії інформаційних посередників з метою задоволення потреб в інформації фахівців сфери фізичної культури і спорту в тому числі щодо забезпечення фізичної підготовки у Збройних Силах України.

На сьогоднішній день, до головних завдань статистичних спостережень у сфері фізичної підготовки та спортивної діяльності належать: збирання, розроблення, узагальнення та всебічний аналіз статистичної інформації щодо подій у сфері фізичної підготовки і спорту; розроблення і впровадження

статистичної методології; забезпечення достовірності, об'єктивності, оперативності, стабільності та цілісності статистичної інформації; забезпечення доступності та відкритості зведених статистичних даних.

Отже, під *інформаційним забезпеченням фізичної підготовки у Збройних Силах України* як складової адміністративної діяльності, слід розуміти діяльність у встановленому нормативно-правовими актами порядку із застосуванням принципів, методів, способів, правил, схем та алгоритмів, за якими здійснюється пошук даних, їх збір, обробка, накопичення та зберігання тощо, спрямована на надання своїм підрозділам необхідних для вирішення конкретної ситуації даних у обсязі, достатньому для функціонування системи фізичної підготовки.

У зв'язку із зазначеним, інформаційне забезпеченням фізичної підготовки у Збройних Силах України повинно здійснюватися шляхом комплексного підходу до інформатизації фізичної підготовки, що передбачає концепцію розробки та використання інформаційних технологій, теоретично-методичну основу створення комп'ютерних програм, розвиток системи інформаційного забезпечення тощо.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ВІЙСЬКОВИХ ЛІКАРІВ У СИСТЕМІ ВІЙСЬКОВО-МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ

Шпортко В.О.

Кандидат педагогічних наук

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Підготовка майбутніх військових лікарів у системі військово-медичної освіти на фоні виконання Збройними Силами України завдань щодо відновлення територіальної цілісності держави та боротьби із інфекційними захворюваннями, зокрема COVID - 19 набуває дедалі більшої актуальності. Тому зусилля системи військово-медичної освіти доцільно спрямувати на кращі світові та національні освітні традиції а їхню діяльність базувати на сучасних контекстних, суб'єктних і професійно-орієнтованих педагогічних системах.

Професійна культура офіцерів-лікарів, як інтегроване утворення, потребує розвитку та удосконалення в системі їх підготовки і забезпечення якості освітньої діяльності у медичних університетах, кафедрах медицини катастроф і військової медицини, в Українській військово-медичній академії (далі УВМА).

Нами протягом останніх чотирьох років було досліджено проблему розвитку професійної культури майбутніх військових лікарів у системі військово-медичної освіти. Протягом дисертаційного дослідження було обґрунтовано і експериментально перевірено організаційно-педагогічні умови розвитку професійної культури майбутніх військових лікарів у системі військово-медичної освіти, упроваджено вдосконалену контекстну методiku її розвитку (як навчальної системи), застосування об'єктивних критеріїв її розвиненості.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в реалізації організаційно-педагогічних умов розвитку професійної культури майбутніх військових лікарів, методичних рекомендацій щодо розвитку професійної культури а також комплексної Програми морально-етичного, патріотичного й фізичного виховання та пропаганди здорового способу життя студентів в освітньому процесі медичних університетів та УВМА.

Методологічний підхід ідеї дослідження професійної культури лікарів полягає у вивченні «професійного розвитку» як центральної категорії, яка відображає професіоналізацію особистості майбутнього військового лікаря, тобто розкриває цілі, зміст й основні етапи взаємодії особистості у медичному університеті і суспільному середовищі протягом навчання на шляху до здобуття професії військового лікаря. Авторська методика розкриває технологію та методику розвитку професійної культури майбутніх лікарів шляхом поетапного впровадження педагогічних умов, форм, методів навчання і виховання, діагностики, моніторингу її результатів на етапах навчання.

Розглядаючи кваліфікаційні характеристики підготовки військових лікарів, напрями визначеної практичної спеціалізації, нами виокремлено такі критерії оцінювання розвитку професійної культури майбутніх військових лікарів: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, комунікативний, морально-етичний, індивідуально-психічний і суб'єктний. Всі визначені критерії оцінювання розвиненості професійної культури майбутніх військових лікарів за рівнем її розвиненості ми розподілили на високий, середній і низький рівні, що спрощує сприйняття і розуміння оцінки.

Починаючи із перго курсу навчання (*перший етап* розвитку професійної культури), особливо для дисциплін гуманітарного спрямування і спеціальних дисциплін запропоновано визначити систему когнітивних настанов і цілей. На початку кожного заняття студентам (слухачам) доводять дидактичні цілі які переслідує викладач, а наприкінці заняття, підбиваючи його підсумки, давати аналіз того, що вдалось досягнути у ході навчального заняття. Слід також акцентувати увагу на вироблення у студентів (слухачів) атмосфери співробітництва у роботі з викладачами та іншими студентами (слухачами), практичного дотримання суб'єктних взаємин, розвитку деонтологічних знань і культури, умінь усвідомлювати результати своєї діяльності.

Рекомендуємо систему розвитку професійної культури майбутніх військових лікарів, яка базується на контекстній, суб'єктно і професійно орієнтованій моделі, завданням якої є розвиток професійної культури, а також моніторинг її розвитку. У ході її реалізації необхідно досягати гносеологічних, когнітивних, поведінково-діяльнісних і морально-етичних цілей, які необхідно обов'язково в комплексі досягати у ході професійної підготовки студентів-медиків.

Необхідно чітко дотримуватися методологічного концепту розвитку професійної культури майбутніх лікарів, зокрема, аксіологічного, системного, суб'єктно-діялісного, контекстного та компетентнісного підходів. Для розвитку суб'єкта професійної діяльності взагалі та розвитку професійної культури майбутніх військових лікарів зокрема слід особливу увагу приділяти

ціннісним орієнтаціям військово-професійного, морально-етичного змісту і комунікативної взаємодії майбутніх лікарів із пацієнтами.

Необхідно досягнути такого рівня розкриття матеріалу з деонтології, історії, педагогіки та інших предметів гуманітарного спрямування щодо суті і змісту моральних цінностей у ході занять і поза аудиторним часом до студентів, щоб отримані знання стали поштовхом до розвитку у них свідомої позиції, вироблення стійких настанов професійної поведінки і практичних дій.

Другий етап розвитку професійної культури майбутніх військових лікарів слід вважати пізнавально-пошуковим, його слід віднести до слухачів другого і третього курсу навчання з метою розвитку у них військово-професійних і медичних знань, навичок і вмінь. Найбільшу увагу слід звернути на вивчення таких навчальних дисциплін, як «Етичні предмети в медицині», «Основи етики і біоетики», «Соціальна медицина та організація охорони здоров'я», «Фізична реабілітація, спортивна медицина». На кафедрах медицини катастроф і військової медицини ВМНЗ Міністерства охорони здоров'я України та УВМА де студенти (слухачі) вивчають модуль «Організація медичного забезпечення військ», так як і протягом вивчення наведених вище предметів навчання рекомендуємо організовувати суб'єкт-суб'єктну взаємодію викладачів і студентів (слухачів) із метою розвитку професійно-етичних якостей суб'єктів майбутньої професійної діяльності, яка здійснюється протягом навчання на більшості видів навчальних занять, особливо при проведенні групових занять, вправ, семінарських занять, а також контрольних і тактико-спеціальних занять.

Результати підготовки лікарів залежать від вмілої організації навчального процесу, організації взаємодії підрозділів навчального закладу, контролю за реалізацією навчального плану та програми, якістю навчання і виховання. При підготовці майбутніх офіцерів-лікарів необхідно дотримуватись основних принципів організації навчального процесу: єдності навчання і виховання, науковості навчання, безперервного підвищення кваліфікаційного рівня викладачів, співвідношення теоретичного і практичного навчання студентів, військової спрямованості навчання і виховання, а також відповідності навчально-матеріальної бази завданням навчання.

Третій, базовий етап підготовки майбутніх військових лікарів, слід визначити як завершення навчання на випускному курсі медичного університету і кафедрах військової медицини вищих навчальних закладів а також навчання в УВМА. Протягом викладення матеріалів навчальних модулів безперечно важливим залишається набутий практичний досвід підготовки і проведення лекцій (особливо вступної лекції), семінарських групових і практичних занять.

У викладенні військово-спеціальних дисциплін практичні польові заняття є найбільш наочними та результативними, де можна створити максимально наближені умови до бойових дій. Чим краще моделюється обстановка і створюються навчально-бойові умови, тим більше навчальної користі від проведених занять. Завдання викладача – навчити слухачів діяти

самостійно, а не тільки стежити за діями викладача і групи підтримки (імітації обстановки).

Значний результат досягається шляхом проведення польових занять на полігоні методом навчального збору який завершує підготовку студентів (слухачів), дає їм можливість закріпити теоретичні знання, набути практичних навичок і вмінь за військовою спеціальністю. Ми пропонуємо обов'язкового дотримання виконання програми навчання у частині повного виконання обсягу годин навчальних зборів на полігоні на базі військових частин.

Нами було розроблено і застосовано «Комплексну програму морально-етичного, патріотичного, фізичного виховання та пропаганди здорового способу життя слухачів УВМА» Програму зосереджено на таких напрямках, як моральне, національно-патріотичне, естетичне виховання, а також фізичне виховання і пропаганда здорового способу життя. Програму розраховано на весь термін навчання слухачів в УВМА протягом трьох років і є послідовним продовженням *базового етапу* розвитку професійної культури. Тому подальше використання положень Програми медичними університетами і УВМА буде сприяти розвитку професійної культури майбутніх лікарів.

На базовому етапі підготовки військового лікаря протягом розвитку його професійної культури важливе місце займає лікарська практика, під час якої теоретичні знання переходять у практичні навички і вміння, що виробляє у слухача впевненість у своїх діях, переконання самостійності у подальшій професійній роботі. Застосування теоретичних знань лікаря у практичній роботі в госпіталі у період лікарської практики не обмежується суто лікарською діяльністю, у цей час майбутній військовий лікар втілює свої деонтологічні знання, перевіряються його морально-етичні якості.

Виробничу практику майбутніх лікарів спрямовано на вирішення низки розвивальних завдань: розвиток професійного мислення, тренування прийомів роботи з пацієнтами, розширення професійного світогляду, вдосконалення професійно-комунікативних навичок і вмінь, розвиток потреби самовдосконалення, розвиток досвіду аналізу власної професійної діяльності тощо. Запропоновано проходити лікарську практику на закріплених базах стажування у складі груп, але не більше ніж 2-4 особи на лікувальну установу.

Безпосередніми керівниками лікарської практики призначаються науково-педагогічні працівники кафедри військової терапії УВМА та відповідні посадові особи від баз лікарської практики. Рекомендовано безпосереднім керівникам практики за 2-3 дні до прибуття слухачів вивчити перелік питань з лікарської практики з урахування деонтологічних аспектів у роботі майбутнього військового лікаря. Керівники практики (науково-педагогічні працівники кафедри військової терапії) надають необхідну методичну і консультативну допомогу на робочих місцях, перевіряють виконання заходів, що передбачені індивідуальними планами, ведення щоденників слухачами, а також за потреби проводять співбесіду з тематики навчання та вносять корективи. Наприкінці лікарської практики безпосередній керівник від лікувального закладу пише відгук з оцінкою роботи слухача.

Медичні університети не враховують у своєму плануванні днів для навчання за програмою офіцерів запасу. Відповідно, це впливає на якість

професійної підготовки, тому що студент змушений у день навчання на військовій кафедрі вчитись в цілому майже 10 годин. Ці питання потребують погодження між навчальними закладами, а також домовленості між міністерствами щодо надання часу для підготовки офіцерів запасу.

Потребує збільшення навчальних годин модуль «Військове законодавство» у частині вивчення Статутів ЗС України а також «Морально-психологічне забезпечення ЗС України». Виділений за планом бюджет навчального часу – 45 годин під керівництвом викладача – не дозволяє у повному обсязі й якісно розглянути всі проблемні питання, які стосуються методики роботи майбутнього офіцера з підлеглим особовим складом, розвитку морально-етичних, етнокультурних якостей, тобто формувати молодих офіцерів-медиків не тільки як профільних медичних спеціалістів, а й майбутніх керівників медичних підрозділів (частин). Необхідно додатково ввести у зміст навчальної дисципліни «Загальновійськова підготовка» змістовний модуль «Теорія і практика роботи з особовим складом» у результаті поєднання напрямів інформаційного, морального, психологічного, ідеологічного, національно-патріотичного та організаційного складників у процесі морально-психологічного згуртування особового складу.

Доречним є введення невеликого змістовного модулю «Лідерство», за прикладом який існує у підготовці офіцерів і сержантів країн – членів НАТО. Цей змістовий модуль може стати частиною навчальної дисципліни гуманітарної підготовки майбутніх офіцерів, спрямованої на психологічне забезпечення розвитку їх лідерських якостей.

Враховуючи євроатлантичний напрямок розвитку країни пропонуємо більше уваги приділити вивченню англійської мови студентами медичних університетів і слухачами УВМА а також офіцерами-лікарями для досягнення взаємосумісності у програмах підготовки військових лікарів, їх кваліфікаційних характеристик а також досягнення стандартів НАТО у професійній підготовці лікарів.

ДІАГНОСТУВАЛЬНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ

Ягупов В.В.

Доктор педагогічних наук, професор,

Горбачевський С.К.,

Кандидат технічних наук, старший науковий співробітник

Плохута І.С.

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Науковцями досліджуються такі наукові аспекти педагогічного діагностування: зміст і специфіка педагогічного діагностування, визначено його стадій та методології (К. Ауфшнайтер, І. Є. Булах, В. М. Галузьяк, М. М. Левіна, І. Я. Лернер, І. П. Підласий та ін.); методики педагогічного діагностування (К. Інгенкамп, К. Клауер, Б. Лівер, Ю. Клюг, С. Брудер, Б. Шмітц та ін.); система підготовки майбутніх вчителів до діагностувальної діяльності (О. А. Абдулліна, Г. О. Гац, В. І. Бондар, І. А. Зязюн, С. М.

Мартиненко, Г. С. Тарасенко та ін.). У науково-педагогічній літературі ще немає чіткого визначення діагностувальної компетентності викладача. Окремі аспекти її визначення знаходимо у працях К. Ауфшнайтер, С. Брудер, Г. О. Гаца, О. І. Дорофєєвої, Н. МкЕлвані, С. М. Мартиненко, А. Оле, Ю. Клюг, А. В. Фастівець та ін.

Під поняттям “компетентність” згідно зі Законом України “Про внесення змін до деяких законів України щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері “вищої освіти” від 18.12.2019 № 392-ІХ розуміється здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей.

Так, О. П. Івутіна визначає діагностувальну компетентність педагога як поєднання теоретичних знань і практичних умінь у сфері педагогічної діагностики, способів добору адекватного інструментарію і як здатність самостійно знаходити шлях педагогічного реагування [1, с. 7]. Суттєво відрізняється дефініція С. М. Мартиненко, яка її визначає як інтегровану здатність вчителя, яка ґрунтується на знаннях про педагогічну діагностику, сформованих діагностичних уміннях, навичках, досвіду вивчати, досліджувати та прогнозувати розвиток навчально-виховного процесу загалом і конкретного учня, зокрема [2, с. 27].

Найбільш чітко дають визначення діагностувальної компетентності педагогів ВВНЗ В. В. Ягупов і О. В. Застело, які її визначають як їх діагностувальну підготовленість, інтелектуальну, діяльнісну та суб’єктну здатність, а також професійну, особистісну та психологічну готовність до реалізації своєї діагностувальної функції шляхом творчого дотримання педагогічних принципів і використання сучасних методів, методик, технологій і засобів педагогічного діагностування [3, с. 161].

Таким чином, **діагностувальна компетентність майбутніх докторів філософії** – це їх діагностувальна підготовленість, інтелектуальна, діяльнісна та суб’єктна здатність, а також професійна, особистісна й психологічна готовність до реалізації діагностувальної функції шляхом творчого дотримання педагогічних принципів діагностувальної діяльності та використання в педагогічній діяльності сучасних методів, методик, технологій і засобів педагогічного діагностування.

На основі врахування наукових доробок К. Ауфшнайтер, Г. О. Гаца, О. І. Дорофєєвої, О. В. Застело, О. П. Івутіної, Ю. Клюг, М. О. Ковальчук, С. М. Мартиненко, В. В. Ягупова, а також з урахуванням цілей, змісту та специфіки майбутньої науково-педагогічної діяльності докторів філософії визначаємо структуру їх діагностувальної компетентності в єдності таких компонентів:

ціннісно-мотиваційного (цінності педагогічної діяльності та її цілі, мотиви, потреби, інтереси, настанови реалізації діагностувальної функції, прагнення до професійного вдосконалення в процесі її реалізації);

когнітивного (психолого-педагогічні, предметні, методичні та спеціальні знання про діагностувальні методи/методики/технології, способи та засоби їх застосування в педагогічній діяльності);

операційно-діяльнісного (психолого-педагогічні, предметні, методичні, технологічні та спеціальні діагностувальні навички та вміння);

індивідуально-психічного (*професійно важливі діагностувальні якості – гуманність, об'єктивність, принциповість, толерантність, тактовність та ін.*);

суб'єктного (самоаналіз, самокорекція, самостійність, відповідальність і автономність у діагностувальній діяльності, а також усвідомлення своєї відповідальності за результати своєї діагностувальної діяльності).

Отже, діагностувальну компетентність майбутніх докторів філософії – це їх здатність реалізовувати свою діагностувальну функцію у науково-педагогічній діяльності, яка містить ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний і рефлексивно-корекційний компоненти.

Література

1. Ивутина Е. П. Формирование диагностической компетентности у студентов педагогических специальностей в процессе профессиональной подготовки : дис. канд. пед. наук : 13.00.08 / Вятский государственный гуманитарный университет. Киров, 2008. 172 с.

2. Мартиненко С. М. Формування діагностичних компетенцій у майбутніх учителів початкової школи. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2012. Вип. 36. С. 26–31.

3. Ягупов Василь, Застело Ольга. Критерії та показники оцінювання розвиненості діагностичної компетентності викладачів іноземних мов ВВНЗ. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*. 2018. Volume 6, № 3. P. 159-164.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ПЛАНУВАННЯ І СУПРОВОДЖЕННЯ РОЗКЛАДУ ЗАНЯТЬ У ВВНЗ З ВИКОРИСТАННЯМ АВТОМАТИЗОВАНОЇ СИСТЕМИ ТИПУ «ДЕКАНАТ»

Ярошов М.І.

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Актуальність теми зумовлена значною кількістю процесів, що підлягають автоматизації в сучасних умовах інформатизації, в тому числі і процес складання розкладу, який є одним з основних організаційних етапів у закладах вищої освіти, який і буде досліджений в даній роботі. Процес складання розкладу вимагає значних працевитрат і заснований на аналізі значної кількості інформації. Ефективне управління ресурсами є складним і одним із першочергових завдань, що стоять перед вищими військовими навчальними закладами (далі – ВВНЗ) в процесі надання освітніх послуг. Не дивлячись на те, що вигоди від застосування автоматизованих програм очевидні,

залишається ряд проблем, які належить вирішити з часом. Одна з проблем, яка виникає на етапі впровадження автоматизованого розкладу, це питання фінансування. Тут керівництву необхідно вирішити - чи буде купуватися спеціальне програмне забезпечення або такий ресурс буде розроблений безпосередньо кваліфікованими програмістами на базі закладу вищої освіти. І той, і інший варіант мають свої переваги. Перший варіант передбачає вибір серед безлічі продуктів, які вже були апробовані на базах інших навчальних закладів, але це вимагає покупки дорогого ліцензійного продукту з подальшим технічним та гарантійним обслуговуванням.

Важливою проблемою впровадження автоматизованого розкладу є неготовність науково-педагогічних працівників включитися в нову систему. Наукові і науково-педагогічні працівники “старої школи” звикли звертатися в навчальну частину для зміни розкладу з особистих причин, обмінюватися між собою навчальними групами, скорочувати навантаження, об'єднувати підгрупи в групи та групи в потік. При використанні автоматизованої системи це є неможливим з огляду на повної відповідності робочим навчальним планам та загального погодинного навантаження.

Оптимізація освітнього процесу передбачає контроль над виконанням навчального навантаження, що, на жаль, не завжди подобається науково-педагогічними працівникам та сприймається досить гостро. При складанні розкладу в програмі враховується тільки навантаження, а не конкретні побажання науково-педагогічного працівника, як це було раніше. Наступна проблема з впровадженням автоматизованого графіка - знайти кваліфікований персонал, який буде обробляти та компілювати всю інформацію. Такі фахівці повинні не тільки мати можливість використовувати стандартні комп'ютерні програми, а й навчатися роботі зі спеціальним програмним забезпеченням. Вони проходять навчання безпосередньо в процесі роботи під час апробації автоматизованої системи, що може значно уповільнити процес планування. Вони повинні знаходитися під наглядом наставника, який вже має досвід. Крім того, фахівці відділу автоматизованого розкладу відповідають за організацію освітнього процесу, що означає, що проблеми можуть виникнути через людський фактор через відпустки через хворобу, навчання, відрядження, відпустки наукових і науково-педагогічних працівників. В Наказі Міністерства оборони України від 09 січня 2020 року №4 “Про затвердження Положення про особливості організації освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти” в розділі 2 у пункті один написано, що освітня діяльність вищих військових навчальних закладів (ВНП ЗВО) спрямована на організацію, забезпечення (навчально-методичне, кадрове, інформаційне, матеріально-технічне (логістичне) забезпечення тощо) та реалізацію освітнього процесу. Удосконалення інформаційного та матеріально-технічного забезпечення істотно впливає на конкурентні переваги навчального закладу на ринку освітніх послуг.

Задум полягає в необхідності автоматизації процесу складання розкладу для швидкого знаходження раціонального варіанту розкладу.

У деяких закладах вищої освіти розклад складено в ручному режимі на картонних табличках олівцем. Потім інформація переноситься в Розклад на аркуші Word або Excel. У тій же формі вони поширюються на кафедри та факультети. Знайти правильну інформацію або зробити конкретний зразок у такій ситуації вкрай складно.

Тому, як мінімум, необхідно автоматизувати запис та зберігання інформації про розклад аудиторій. Програмні продукти дозволяють нам успішно створювати розклад занять в автоматичному режимі, але в той же час губляться досвід та стабільна звична структура розкладу, отримана за допомогою ручної компіляції.

Одже, метою є підвищення ефективності процесів планування і супроводження розкладу занять у ВНЗ за допомогою автоматизованої системи.

Застосування автоматизованої системи типу «ДЕКАНАТ» у навчальних закладах України

Вивчення досвіду створення таких систем показує, що в останні роки було зроблено багато спроб поліпшити планування освітнього процесу, побудувавши алгоритми для оптимізації задач планування навчальної роботи установи вищої освіти та її подальша реалізація з комп'ютерними технологіями. Тому автоматизована система дозволить підвищити швидкість обробки інформації, скоротить терміни формування звітів і заощадить час роботи користувачів.

На даний час понад 70 навчальних закладів України вже успішно використовують систему.

Система активно експлуатується та підтримується з 2007 року, функціональні можливості системи розширюються з урахуванням побажань технікумів, коледжів та закладів вищої освіти.

Продукт гнучко адаптується до індивідуальних потреб закладів вищої освіти усіх рівнів акредитації завдяки універсальним і актуальним довідникам, виконаним відповідно до рекомендацій Міністерство освіти та науки України.

Система розроблена на основі сертифікованого програмно-апаратного комплексу засобів захисту від несанкціонованого доступу і додатково, відповідно до закону, реалізується розробка і установка «Комплексної системи захисту інформації».

Система проста в експлуатації, супровід не вимагає спеціальної підготовки і складних програмно-апаратних засобів; завдяки інтуїтивно зрозумілому інтерфейсу навчання користувачів здійснюється в короткі термін.

За офіційними даними вартість системи на даний час складає: автоматизованої системи «ВНЗ» Повна версія ~ 32 520 гр., «Скороченій» ~ 22 800 гр (автоматизованої системи «Деканат» + автоматизованої системи «Студмістечко») Не дивлячись на невеликий бюджет закупівлі автоматизованої системи для закладу вищої освіти прикро усвідомлювати, що дані програми ні в «Повній версії», а ні в «Скороченій» не використовуються у вищих військових навчальних закладах.

Проведений аналіз використання автоматизованої системи свідчить про її переваги застосування в освітньому процесі, зокрема в процесі планування та супроводження розкладу занять, а саме навчальні частини в автоматизованої системи «Деканат»:

автоматизовано ведуть облік та здійснюють управління аудиторіями, слухачами (курсантами) і науково-педагогічним складом в системі;

формують навчальні плани (в т.ч. індивідуальні);

створюють і супроводжують розклад занять;

розподіляють навантаження по кафедрах (інститутах, факультетах, центрах);

ведуть навчальну документацію в електронній формі;

формують зведені дані щодо проведення і результатів сесії;

створювати відповідні звіти, за допомогою автоматизованої системи «Конструктор звітів»;

дані про результати іспитів автоматично вносяться в особисті справи здобувачів;

формують дані для друку відомостей, звітів та додатків до диплому;

ведуть електронний журнал навчальних досягнень;

підвищує швидкість і покращує якість роботи з контингентом слухачів, наукових і науково-педагогічних працівників, забезпечує надійність і цілісність управління в цілому.

Керівництво ВВНЗ отримує оперативну інформацію по слухацькому і науково-педагогічному складу, звіти про надходження коштів за навчання.

В управлінні персоналу ведуться особисті картки наукових і науково-педагогічних працівників, слухачів (курсантів), заповнюються журнали наказів по анкетах слухачів з автоматичним внесенням їх до особової справи.

Бухгалтерія отримує оперативну інформацію про академічну успішність та нарахування стипендій, керує інформацією про надходження платежів за навчання.

В процесі роботи автоматизованої системи «Деканат», до персональних даних слухача (курсанта) додаються інші поля, що відображають поточний стан навчання слухача (курсанта) згідно навчального плану. Тому доцільно використовувати дану програму у комплексі з автоматизованої системи «Приймальна комісія».

Дані зарахованих слухачів переносяться з автоматизованої системи «Приймальна комісія». Це позбавляє працівників навчальних частин і підрозділів

науково-методичного центру від необхідності вводити дані слухачів в ручному режимі.

Таким чином, персональна картка для кожного слухача (курсанта) вводиться лише один раз – під час подання документів до приймальної комісії, далі картка лише набуває додаткових даних.

Крім цього перевагами є те, що система проста в експлуатації, супровід не вимагає спеціальної підготовки і складних програмно-апаратних засобів; завдяки інтуїтивно зрозумілому інтерфейсу навчання користувачів

здійснюється в короткі термін, вона ідеально підходить для вищих військових навчальних закладів.

Звернення до сучасної автоматизованої системи - це логічний та важливий етап у формуванні вищої військової освіти в Україні. Заклад вищої військової освіти повинен прагнути формувати такі умови, в яких інноваційні підходи будуть застосовуватися слухачами, науковими та науково-педагогічними працівниками і керівництвом.

Таким чином була запропонована автоматизована система типу «Деканат» для оптимізації та супроводження навчального розкладу занять та її впровадження в освітній процес вищого військового навчального закладу. Перевагами системи є зручний інтерфейс, що дозволяє легко освоїти роботу в програмі, гнучкість програмного коду в разі необхідності дозволить задовольнити зростаючі вимоги до системи. Автоматизована система типу «Деканат» можна інтегрувати в єдину інформаційну систему закладів вищої освіти, що, безсумнівно, позитивно позначиться на роботі користувачів при аналізі структури навантаження, при плануванні структурної доопрацювання і уніфікації наявних навчальних планів.

Крім того, автоматизована система «Деканат» дозволить підвищити швидкість обробки інформації, скоротить терміни формування звітів і заощадить час роботи користувачів. Автоматизація процесу адміністрування розкладу занять та його супроводження, а також гнучкість розробленої автоматизованої системи дають переваги при її використанні в системі вищої військової освіти, покращуючи при цьому діяльність персоналу, а разом з тим і підвищуючи якість наданої вищим військовим навчальним закладом освіти.

Модульна реалізація розробленої системи автоматизованого складання розкладу в структурі загальної автоматизованої системи ведення документообігу забезпечує можливість спільного використання баз даних і впровадження загальної політики захисту інформаційного забезпечення системи.

Таким чином слід сказати, що рішення, запропоновані для усунення проблем автоматизації навчального розкладу, дозволять впровадити систему, спрямовану на специфіку роботи ВНЗ, залучити наукових та науково-педагогічних працівників до участі в удосконаленні і в подальшій роботі з системою. Також буде зменшуватися навантаження на співробітників шляхом зменшення обсягу створення і реєстрації документів, з'явиться можливість відстежувати весь життєвий цикл документів, і тим самим підвищиться ефективність і продуктивність праці при роботі з документами, навчальними розкладами, тощо. Автоматизація процесу ведення розкладу занять і багатофункціональність діючої системи, безсумнівно, мають переваги при її використанні у вищих військових навчальних закладах, покращуючи при цьому діяльність співробітників та наукових і науково-педагогічних працівників, підвищуючи якість освітніх послуг в вищому військовому навчальному закладі, що надасть конкурентні переваги на ринку освітніх послуг.

ЗМІНА ВИМОГ ДО СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ПЕРЕДУМОВА РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОЇ СФЕРИ

Ясенко С.А.

Кандидат технічних наук

Грицюк Ю.Д.

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Наприкінці ХХ ст. поняття “якість” на міжнародному рівні було трансформовано від “відповідності вимогам” до “відповідності вимогам та очікуванням заінтересованих сторін”. Наприклад, у п. 2.2 ДСТУ ISO 9000:2015 [1] зазначено: “...Організація, орієнтована на якість, сприяє формуванню культури, що має результатом поведінку, ставлення, діяльність і процеси, які додають цінність через *задоволення потреб і очікувань замовників й інших відповідних зацікавлених сторін*... Якість продукції та послуг охоплює не тільки їхні передбачені функції та характеристики, але також їхні сприймані цінність і користь для замовника...”. Такі зміни, що найбільш активно проявилися з початку 2000-х років, привели до зміни розуміння (уточнення) всіх моделей забезпечення якості, включно з переліками ключових факторів забезпечення якості. Зазначений вище витяг з стандарту можна інтерпретувати як наслідок дотримання принципу формування “функційної системи” [2] на сучасному рівні. Сучасні описи організаційних систем або систем діяльності (і науково-освітню діяльність також) часто представляють їх як системи збільшення задоволеності споживачів та інших заінтересованих сторін [3, 4], що може бути інтерпретовано як зменшення дефіциту у продуктах цієї діяльності (товарах та послугах) (див. Рис. 1). З цієї точки зору систему керування теж можна розглядати як систему продукування керівних рішень (якщо в цьому є потреба) або зменшення дефіциту керівних рішень (потреба зазначена у самому формулюванні). Мінімальні та максимальні вимоги до сучасних організацій часто ґрунтуються на моделях ISO 9001¹ [5] або CAF[6] для державних та неприбуткових організацій. Відповідно, розглядаючи спрощену модель системи (Рис. 1) легко можна побачити можливі вимоги щодо якості, наприклад у сфері освіти, це вимоги до: результатів, діяльності ресурсів, середовища (охоплює і входи, і обмеження). Що своєю чергою відбилось на структурі стандартів щодо оцінювання відповідності (серія стандартів ДСТУ ISO 17000). Звісно, що для забезпечення необхідного рівня якості необхідно враховувати певні ключові фактори (складові). Відомим прикладом щодо врахування таких факторів є використання техніки “побудови діаграми Ішикави”, як різновиду причинно-наслідкових діаграм. У практиці менеджменту якості типовими факторами є: люди, діяльність, інструменти, витратні матеріали, робоче середовище. Повертаючись до якості освіти припустимо, що основним завданням освітньої діяльності є зміна кваліфікаційного рівня, що означає зміну здатності виконувати встановлені

1 Для організацій, що здійснюють освітній процес: ДСТУ ISO 21001:2019 Освітні організації. Системи управління в освітніх організаціях. Вимоги та настанови щодо застосування (ISO 21001:2018, IDT)

завдання у відповідних умовах з необхідним рівнем показників. Наведене витлумачення кваліфікації за формою відповідає визначенню організаційних спроможностей. Розглянемо детальніше ситуацію з підготовкою фахівців керівного складу.

Не буде чимось новим, якщо сказати ситуація з дефіцитом керівних рішень є наслідком прояву постійного потоку виникнення місць невизначеності та зміни загального рівня невизначеності щодо вибору подальших дій [7, 8]. Іншими словами, система керування призначена для зменшення рівня невизначеності в інтересах заінтересованих сторін, в першу чергу, виконавчих органів² та замовників діяльності, якою керує система керування. Така потреба виникає через те, що виконавчі органи можуть ефективно здійснювати діяльність за певного допустимого рівня невизначеності.

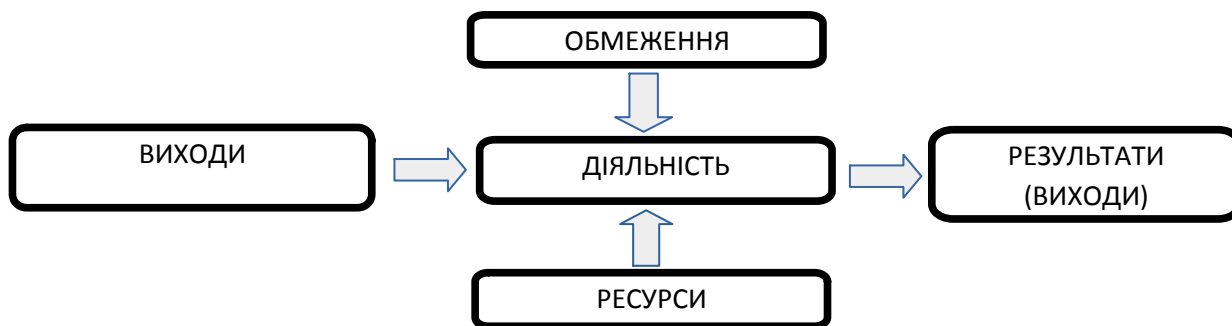


Рисунок 1 Система, як забезпечена ресурсами діяльність, що перетворює входи у виходи за певних обмежень, задовільняючи замовників та заінтересовані сторони.

² Виконавчі органи — механізми, алгоритми, особи, підрозділи.

Тобто, необхідно постійно зменшувати невизначеність, яка постійно намагається зрости. Якщо дещо інтерпретувати визначення основного системоутворювального фактору функціональної системи, то необхідно зменшити невизначеність щодо реалізації призначення керованої системи до прийняттого рівня шляхом оцінки умов середовища, визначення проміжних (локальних) цілей, вибору способу та форми дії, вибору та забезпечення ресурсами, а також, балансування варіацій можливих рішень у відповідних умовах та обмеженнях. Таким чином, основне призначення (місія) керівника — зменшувач невизначеності щодо вибору альтернатив подальших дій виконавців. Цікаво проявляється за цієї постановки питання зміст складової “Лідерство” з моделі складових спроможності DOTMLPFI [9, 10]. В певному сенсі цей зміст можна витлумачити через запитання: як забезпечити керівників кращими рішеннями та, відповідно, здатність керівників ними скористатись? Додатковою ілюстрацією є і інструменти забезпечення лідерства на різних рівнях управління: стратегічний рівень — наука та освіта; оперативний рівень — система принципів управління (політика; принципи оперативного мистецтва), кадровий менеджмент; тактичний рівень — тренуваність (навченість) та командне (командирське) лідерство.

З врахуванням умов конкурентної боротьби, частковим випадком якої є збройна боротьба, основне призначення керівника можна перефразувати на завдання забезпечення якості³ керівних рішень для забезпечення переваги над противником щодо зменшення невизначеності відносно подальших дій виконавчих органів шляхом виявлення ключових характеристик середовища, пріоритезації цілей, пошуку (формування) масиву альтернативних рішень, відбору “кращих” рішень з врахуванням результативності, ефективності та продуктивності керованої системи, доведення до виконавчих органів (механізмів, служб, підрозділів тощо) рішень з допустимим рівнем невизначеності (ризик). За різних соціально-політичних моделей суспільства, включно з відповідними моделями збройних сил, ефективний керівник (орган управління) грає різні ролі (має різну психологічну/керівну структуру). А у

		Підхід до організації робіт		
		Процедурний	Процесний	Проектний
Модель організаційної структури	Мережева		◦	☀
	Матрична	◦	☀	◦
	Пірамідальна	☀	◦	

- ☀ - найбільш ймовірне поєднання;
- - ймовірне поєднання.

Рисунок 2 Ілюстрація до класифікації організаційних моделей

перехідні періоди можуть виникати керівні групи: керівник — лідери; група керівників за напрямками (локальні, функційні, процесні, проектні тощо); тимчасовий керівник (за потребою) тощо. В інший час або за інших умов ці

³ Якість — тут розглядається в контексті ДСТУ ISO 9000.

ролі інтегровано в одній особі. Намагання описати виникнення потреб у специфічній системі управління проявляється у появі описових моделей: “піраміда Маслоу”, спіральна (інтегральна) динаміка організаційного розвитку, соціально-політичні моделі суспільства.

Свого часу автором також була запропонована така спрощена ілюстративна модель класифікації організаційних моделей, в якій основними класифікаційними факторами були: спосіб організації діяльності (процедурний [операційний], процесний, проєктний) та форма організаційної структури (за способом розподілу відповідальності та повноважень: пірамідальна/шахтна/функціональна, матрична, мережева) (див. Рис. 2).

В кожній соціально-політичній структурі суспільства в конкретний проміжок часу переважає невелика кількість моделей організації діяльності, які можуть забезпечити кращий рівень результативності, ефективності та продуктивності, що своєю чергою вимагає певної інтенсивності та якості керівних рішень. Для України в цілому характерним описом історичного виклику, з огляду на згадані вище моделі управління, є наведений у [11]. Це опис в основному відповідає процедурно-пірамідальній моделі (Рис.2), в розвинутих країнах давно опановано процесно-матричну, а в передових — йде опанування проєктно-мережевої моделі. Тобто, Україна в цілому та окремі інституції та організації мають пройти кілька умовних рівнів організаційного розвитку, не пропускаючи жодного з них. Що на найбільш стратегічному (концептуальному) рівні буде потребувати зміну управлінської культури, як такої.

Організація будь-яких змін (реформ) в межах системи потребують врахування особливостей цієї системи в певному середовищі. Якщо використати узагальнену модель системи (див. Рис. 1; [12]), то можна побачити, що основне реформування діяльності полягає у зміні підходів до організації діяльності та кількості і якості ресурсного забезпечення. З урахуванням, попереднього досвіду реформування в секторі державного управління [13], результатів оцінювання центральних органів виконавчої влади в Україні за моделлю САФ на думку автора доцільним і для системи вищої військової освіти можна вважати:

по-перше, завершити впровадження процесного підходу до управління повсякденною діяльністю з фіксацією на культурі постійного покращення, орієнтацією на результат та ризик-орієнтоване мислення⁴;

по-друге, необхідно безумовно запровадити проєктно-програмний підхід до управління будь-якою діяльністю з організаційних змін/розвитку/покращення.

Інші речі, такі як: використання інструментів технічного регулювання (стандартизація, оцінювання відповідності, акредитація, метрологія), автоматизація та інформатизація діяльності, статистичне управління процесами тощо, - є лише необхідними умовами для забезпечення

4 Мінімальні вимоги до системи менеджменту сучасної організації наведено у ДСТУ ISO 9001 та похідних стандартах.

конкурентної переваги над противником в частині якості прийняття керівних рішень. Відтак, зміні підлягають і вимоги до сучасних керівників, і до системи підготовки майбутніх командирів командувачів: більше впровадження результатів теоретичних досліджень військових систем, їх життєвого циклу та загальних моделей управління у програми базової підготовки та курсів лідерства різних рівнів; постійна (часта) курсова підготовка на коротких курсах для підтримання рівня актуальності знань керівного складу сектору оборони; гармонізація термінологічної та нормативної бази в сфері військового управління з подібною у невійськовій сфері.

Література

1. ДСТУ ISO 9000:2015 Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів (ISO 9000:2015, IDT): URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=64030.

2. Худик, О. Б. Обґрунтування фінансової стратегії на основі системного аналізу. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. №. 2(1). С. 114–121.

3. Зенкін, А. С., Годік, В. О., Іванов, П. В. Особливості процесу прийняття рішень в системі менеджменту якості підприємства. Управління проектами, системний аналіз і логістика. Технічна серія. 2011. №. 8. С. 68–71.

4. Половинкин, І. М., Лаптев, О. А. Кількісні оцінки якості моделей у кадровому менеджменті. Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони. 2009. №. 2. С. 30–35.

5. ISO - Management system standards: URL: <https://www.iso.org/management-system-standards.html> International Organization for Standardization, (дата звернення: 27.04.21).

6. М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, О. Бутенко, Ю. Єрченко; за заг. ред. В. Купрія. Інструменти забезпечення ефективності, результативності та якості діяльності органів державної влади: К.: : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2019. 178с.

7. Sosnovska, O., Dedenko, L. РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ. Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій. 2019. Vol. 1, No. 3. С. 70–79.

8. Михайлик, Д. МЕТОДИ ЗМЕНШЕННЯ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ. Економіка та суспільство. 2020. No. 22.

9. Денежкін, М. М. Шляхи вирішення проблемних питань планування розвитку спроможностей військових формувань Збройних Сил України. Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України. 2021. No. 1(42,). С. 28–33.

10. Artamoshchenko, V. DEVELOPMENT OF THE MILITARY EDUCATION SYSTEM BASED ON THE DOTMLPFI METHOD. LEGAL ASPECT. Investytsiyi: praktyka ta dosvid. 2021. No. 13–14. С. 79.

11. Пекар, В. Державне управління: перезавантаження: URL: <http://www.pravda.com.ua/articles/2017/03/31/7139815/> Українська правда, (дата звернення: 20.10.21).

12. НАЗЯВО. Місія та стратегія Агентства – Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти: URL: <https://naqa.gov.ua/місія-та-стратегія-агентства>(дата звернення: 20.10.21).

13. Канавець, М., Лихач, Ю., Кукуля, А. Звіт за результатами проведеного у 2019 році попереднього обстеження систем управління якістю в органах виконавчої влади [Електронне видання] / К.: К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2019. 32 р.

З М І С Т

Артамощенко В.С. Рекомендації щодо створення системи зовнішнього оцінювання курсів професійної військової освіти за підсумками службової діяльності випускників.....	3
Богущ В.М., Бровко В.Д. Щодо підготовки фахівців для системи протидії гібридної війни з боку держави-агресора в інформаційній сфері та кіберпросторі.....	15
Вдович С.М. Підготовка майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій до безконфліктного професійного спілкування.....	18
Гострик С.Р. Щодо особливостей підготовки фахівців служби безпеки України.....	21
Дерев'янчук А.Й. Інформаційні технології як засіб підвищення якості вивчення військово-технічних дисциплін.....	24
Зельницький А.М., Заболотний О.А., Васильєв О.М. Управління якістю вищої військової освіти.....	26
Каракуркчі Г.В., Голда М.А., Шутов О.О. Професійний розвиток наукових та науково-педагогічних працівників ввнз як складова внутрішньої системи забезпечення якості вищої військової освіти.....	32
Кашуба В.Ф., Олійник Л.В., Остапенко В.С. Роль і місце системи контролю якості підготовки слухачів в загальній структурі освітнього процесу ВВНЗ.....	34
Коваль І.С. Соціальна успішність рятувальника як педагогічний феномен.....	42
Коваль М.С. Професійна компетентність фахівців служби цивільного захисту.....	44
Коваль М.С., Литвин А.В. Провідні функції інформаційно-освітнього середовища закладу вищої освіти в умовах діджиталізації.....	45
Кошлань О.А., Аксанов Т.М., Колдов О.О., Свідницький С.М. Система забезпечення якості вищої освіти в закладах вищої освіти.....	49
Лабунець В.Ю. Освітня діяльність у вищих військових навчальних закладах, методи та способи її покращення.....	51
Майстренко О.В. Елементи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти	53
Матвєєнко О.В. Зарубіжний досвід гарантування якості освіти у ВВНЗ.....	56
Мацевко Т.М., Годованський О.О. Аналіз нормативно-правових актів з питань оцінювання результатів навчання випускників ввнз, за підсумками їх службової діяльності.....	61
Мірошніченко В.І. Актуальні питання удосконалення якості вищої освіти на третьому (освітньо-науковому) рівні у вищих військових навчальних закладах.....	68

Монастирський В.М. Педагогічні засади формування професійної спрямованості майбутніх військових фахівців у військових навчальних підрозділах ЗВО.....	70
Олійник Л.В., Луцько В.М., Павлюк І.М., Семенов А.В. Професійна компетентність магістрантів військового управління: психолого-педагогічний аспект	73
Осауленко В.М, Гнесь Б.М., Терновий О.В. Анкетування учасників освітнього процесу у вищому військовому навчальному закладі: сутність та методика проведення.....	76
Паламар М.І., Каракуркчі А.В., Євич Ю.В. Інструменти оцінювання професійної кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників ВВНЗ, задіяних до реалізації освітніх програм.....	78
Переверзін Ю.П. Особливості кадрового забезпечення наукової, науково-технічної і науково-педагогічної діяльності вищих військових навчальних закладів та наукових установ в системі міністерства оборони України.....	79
Торчевський Р.В. Управлінська культура офіцерів Збройних Сил України в сучасних наукових дослідженнях.....	82
Трубавіна І.М. Військово-соціальна робота в НГУ – зміст і мета нової навчальної дисципліни.....	89
Тюрін В.В., Салій А.Г., Кас'яненко М.В., Опенько П.В., Мартинюк О.Р. Актуальні питання розвитку системи вищої військової освіти за досвідом підготовки фахівців Повітряних Сил.....	92
Шемчук О.М., Шемчук В.А., Кубракова С.М., Організація медико-психологічної профілактики та реабілітації військовослужбовців.....	96
Шемчук В.А. Система інформаційного забезпечення фізичної підготовки у Збройних Силах України.....	99
Шпортько В.О. Організаційно-методичні рекомендації щодо розвитку професійної культури майбутніх військових лікарів у системі військово-медичної освіти.....	101
Ягупов В.В., Горбачевський С.К., Плохута І.С. Діагностувальна компетентність майбутніх докторів філософії.....	105
Ярошов М.І. Актуальні питання організації планування і супроводження розкладу занять у ВВНЗ з використанням автоматизованої системи типу “Деканат”.....	107
Ясенко С.А., Грицюк Ю.Д. Зміна вимог до систем менеджменту як передумова реформування освітньої діяльності військової сфери.....	112

**ЗАКЛАДИ, ПРЕДСТАВНИКИ ЯКИХ
БРАЛИ УЧАСТЬ У МІЖВУЗІВСЬКОМУ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОМУ СЕМІНАРІ**

1. Департамент військової освіти і науки Міністерства оборони України
2. Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
3. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького
4. Національна академія Національної гвардії України
5. Національна академія Служби безпеки України
6. Національна академія Сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного
7. Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського
8. Харківський національний університет Повітряних Сил імені Івана Кожедуба
9. Сумський державний університет
10. Черкаський Національний університет імені Богдана Хмельницького

Наукове видання

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЯКОСТІ ВИЩОЇ
ОСВІТИ У ВВНЗ

Матеріали міжвузівського науково-практичного семінару
23 листопада 2021 року

Рекомендовано до друку відповідно до Річного плану наукової і науково-технічної діяльності Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського на 2021 рік

Матеріали подано в авторській редакції. Автори статей відповідають за достовірність і вірогідність викладеного матеріалу, за належність даного матеріалу йому особисто, за правильне цитування джерел та посилання на них. Думки авторів можуть не збігатися з позицією редакторів.

Редактори-упорядники: *Олійник Леонід Віталійович,*
Гнесь Богдан Миколайович
