

УДК: 355.233(477)
№ держреєстрації 0119U001747
Інв. № _____

Прим. № _____

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ (НУОУ)
імені Івана Черняховського
03049, м. Київ, просп. Повітрофлотський, 28; тел./факс (044) 248 10 78

ЗАТВЕРДЖУЮ
Заступник начальника університету
з наукової роботи
кандидат військових наук, професор
генерал-майор **Павло ЩИПАНСЬКИЙ**
“ ____ ” _____ 2020 року

ОСТАТОЧНИЙ ЗВІТ
ПРО НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ

ОБҐРУНТУВАННЯ ШЛЯХІВ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ
ПІДГОТОВКИ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ЗА ПРОГРАМОЮ
ПІДГОТОВКИ ОФЦЕРІВ ЗАПАСУ
(шифр “Резерв У”)
(остаточний)

Перший заступник начальника Національного університету
оборони України імені Івана Черняховського
генерал-лейтенант
“ ____ ” _____ 2020 року

Віктор ТАРАСОВ

Науковий керівник НДР:
Начальник кафедри військової підготовки
полковник
“ ____ ” _____ 2020 року

Євген КАМАЛОВ

2020

Рукопис закінчено 23 листопада 2020 року

Результати роботи розглянуто на засіданні кафедри військової підготовки, протокол від 26 листопада 2020 року № 5

СПИСОК АВТОРІВ

- Науковий керівник роботи:
начальник кафедри _____
військової підготовки (підпис)
полковник “ ___ ” ___ 2020 р.
Євген КАМАЛОВ
(пп. 2.5, остаточний звіт)
- Відповідальний виконавець:
професор кафедри військової _____
підготовки, кандидат (підпис)
військових наук “ ___ ” ___ 2020 р.
полковник Микола КЛОНЦАК
(реферат, п.2, п.3, п.4,
пп.3.1., додаток А,
остаточний звіт)
- Професор кафедри _____
військової підготовки, (підпис)
кандидат історичних наук, снс “ ___ ” ___ 2020 р.
працівник ЗС України Павло СЛЮСАРЕНКО
(п.1, пп. 1.1)
- Доцент кафедри військової _____
підготовки, кандидат (підпис)
історичних наук “ ___ ” ___ 2020 р.
працівник ЗС України Анатолій КОБЗАР
(пп. 1.2)
- Старший викладач кафедри _____
військової підготовки (підпис)
працівник ЗС України “ ___ ” ___ 2020 р.
Олександр ГОРБАТЮК
(пп. 1.3)
- Доцент кафедри військової _____
підготовки, кандидат (підпис)
технічних наук, снс “ ___ ” ___ 2020 р.
працівник ЗС України Анатолій ГАНДЗЮК
(пп. 1.4)
- Заступник начальника _____
кафедри військової (підпис)
підготовки, кандидат “ ___ ” ___ 2020 р.
технічних наук, доцент
працівник ЗС України Вадим
МАРЦЕНКІВСЬКИЙ
(п. 2, п. 2.1, п.2.3, п.2.4
додаток А)
- Начальник відділу _____
державного замовлення та (підпис)
атестації Департаменту “ ___ ” ___ 2020 р.
військової освіти і науки,
Міністерства оборони Володимир
МАРТИНЮК
(пп. 2.2)
- працівник ЗС України

<p>Заступник начальника відділу організації освітньої діяльності Департаменту військової освіти і науки, Міністерства оборони України працівник ЗС України</p>	<p>_____ (підпис) “ ___ ” ____ 2020 р.</p>	<p>Олександр СУДНІКОВ (пп. 2.3)</p>
<p>Головний спеціаліст відділу організації освітньої діяльності Департаменту військової освіти і науки, Міністерства оборони України працівник ЗС України Доцент кафедри військової підготовки працівник ЗС України</p>	<p>_____ (підпис) “ ___ ” ____ 2020 р.</p>	<p>Михайло КОНДРАТОВИЧ (пп. 2.4)</p>
<p>Старший викладач кафедри військової підготовки працівник ЗС України</p>	<p>_____ (підпис) “ ___ ” ____ 2020 р.</p>	<p>Микола ПЕТРЕНКО (пп. 3.2)</p>
<p>Професор кафедри військової підготовки, доктор економічних наук, доцент працівник ЗС України</p>	<p>_____ (підпис) “ ___ ” ____ 2020 р.</p>	<p>Олександр ЄМЕЦЬ (пп. 3.3)</p>
<p>Доцент кафедри військової підготовки, кандидат педагогічних наук працівник ЗС України</p>	<p>_____ (підпис) “ ___ ” ____ 20 р.</p>	<p>Антоніна ВОЛОШЕНКО (пп. 4.1)</p>
<p>Доцент кафедри військової підготовки, кандидат педагогічних наук працівник ЗС України</p>	<p>_____ (підпис) “ ___ ” ____ 20 р.</p>	<p>Наталія ЗАМОТАЄВА (пп. 4.2)</p>
<p>Доцент кафедри військової підготовки, кандидат технічних наук, доцент працівник ЗС України</p>	<p>_____ (підпис) “ ___ ” ____ 20 р.</p>	<p>Ірина КЛИМЧУК (пп. 4.3)</p>
<p>Доцент кафедри військової підготовки, кандидат технічних наук, доцент працівник ЗС України</p>	<p>_____ (підпис) “ ___ ” ____ 20 р.</p>	<p>Олена МОІСЄЄНКО (пп. 4.4)</p>

Старший викладач кафедри
військової підготовки
працівник ЗС України

(підпис)
“ ___ ” ____ 20 р.

Ірина
КУЛІДА
(пп. 4.5)

Викладач кафедри
військової підготовки
працівник ЗС України

(підпис)
“ ___ ” ____ 20 р.

Ніна
БОНДАРЕНКО
(пп. 4.6)

Доцент кафедри
військової підготовки
працівник ЗС України

(підпис)
“ ___ ” ____ 20 р.

Людмила
ДРОК
(п.5, п.5.1)

Доцент кафедри
військової підготовки,
кандидат військових наук,
працівник ЗС України

(підпис)
“ ___ ” ____ 20 р.

Олександр
ХІВРИЧ
(пп. 5.1)

Доцент кафедри
військової підготовки
працівник ЗС України

(підпис)
“ ___ ” ____ 20 р.

В’ячеслав
ГУСАРЕНКО
(пп. 5.2, додаток Б, В)

Старший викладач кафедри
військової підготовки
працівник ЗС України

(підпис)
“ ___ ” ____ 20 р.

Сергій
КОРІННИЙ
(пп. 5.1)

Старший викладач кафедри
військової підготовки
працівник ЗС України

(підпис)
“ ___ ” ____ 20 р.

Юрій
АЛЬОШИН
(пп. 5.2)

РЕФЕРАТ

Загальний обсяг проміжного звіту про науково-дослідну роботу “Обґрунтування шляхів удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу” (шифр “РЕЗЕРВ У”) становить 441 сторінок комп’ютерного тексту (5 таблиць, 26 рисунків, 200 джерел). Звіт складається із вступу, п’яти розділів, висновків, переліку джерел посилань.

Звіт виконано відповідно до технічного завдання та робочої програми на науково-дослідну роботу (НДР) з урахуванням всіх вимог.

Актуальність науково-дослідної роботи обумовлена необхідністю запровадження ефективних шляхів удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу для потреб Збройних Сил України та інших військових формуваннях, викликаних воєнно-політичними та воєнно-технічними факторами – веденням гібридної війни на Сході України, появою нових загроз національній безпеці нашої країни.

Об’єкт дослідження – система підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Предмет дослідження – шляхи удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, з врахуванням досвіду участі Збройних Сил України в операції Об’єднаних сил (ООС), антитерористичній операції (АТО) та провідних країн світу за стандартами НАТО.

Метою науково-дослідної роботи є розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Наукова мета реалізується у постановці та вирішенні **наступних завдань**:

- аналізу підготовки офіцерів запасу на пострадянському просторі;
- аналізу підготовки офіцерів запасу в Україні;
- аналізу підготовки офіцерів запасу в провідних країнах світу;

виявленні проблемних питань функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу в сучасних умовах;

аналізу нормативно-правових актів та стандартів у сфері освіти та пошуку сучасних підходів до управління якістю підготовки офіцерів запасу;

обґрунтування вимог, які висуваються до системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

дослідження факторів, що впливають на ефективність функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

визначенні показників та критеріїв ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

теоретичному обґрунтуванні та створенні моделі внутрішньої системи управління якістю у процесі підготовки офіцерів запасу;

визначенні доцільних шляхів удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

розробці рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

Методи дослідження – для реалізації поставлених завдань науково-дослідної роботи використовується система загальнонаукових філософських та конкретно-емпіричних методів, зокрема, таких як: системний підхід, історичний і логічний, соціологічний методи, аналіз і синтез, узагальнення, метод порівняльних характеристик, метод експертних аналітичних оцінок, ретроспективний аналіз, моделювання, системно-структурний аналіз, графічний, що дозволяють отримати об'єктивні дані щодо специфіки предмета дослідження;

Аналіз літератури та джерел, проведений на початковому етапі дослідження виявив, що, незважаючи на певні досягнення в загальній системі підготовки офіцерів запасу, не проводився комплексний аналіз усієї системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу в Україні з перспективою її подальшого удосконалення.

В I розділі відповідно до робочої програми НДР “Обґрунтування шляхів удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу”, шифр “РЕЗЕРВ У”, проведено загальний аналіз системи підготовки офіцерів запасу в Україні, в країнах на пострадянському просторі та в провідних країнах світу. На підставі проведеного аналізу обґрунтовано вимоги, які висуваються до системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу. У контексті вищезазначеної теми проаналізовано існуючу систему відбору кандидатів для підготовки за програмою підготовки офіцерів запасу в Україні, розглянуто проблеми комплектування офіцерами Збройних Сил України на сучасному етапі, під час ведення гібридної війни на Сході України.

В II розділі відповідно до робочої програми НДР “Обґрунтування шляхів удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу”, шифр “РЕЗЕРВ У”, досліджено основні положення організації системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, досвід та сучасний стан підготовки офіцерів запасу в Україні та за кордоном, основні засади забезпечення ефективності функціонування системи підготовки офіцерів запасу для потреб Збройних Сил України та інших сил оборони держави. Визначено проблемні питання щодо функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу в сучасних умовах та досліджено мотиваційні та інші фактори, що впливають на ефективність функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

В III розділі відповідно до робочої програми НДР “Обґрунтування шляхів удосконалення системи підготовки громадян України за програмою

підготовки офіцерів запасу”, шифр “РЕЗЕРВ У”, визначено основні показники та критерії ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Для визначення показників та критеріїв ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу застосовано методологію DOTMLPFI. В основу цього акроніму (DOTMLPFI) покладено (англ. 'Doctrine, Organization, Training, Materiel, Leadership, Personnel, and Facilities', Interoperability), яке використовується Міністерством оборони США (United States Department of Defense) і є ключовим поняттям американської системи і процесу розвитку та інтеграції спільних спроможностей.

В обраному інтегральному показнику та критерію ефективності враховані загальні часткові показники складових ефективності системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу: показники, які враховують результати (якість) навчання студентів за навчальними предметами в тому числі і показники рівня практичної підготовленості студентів за результатами проведення КПЗ, навчального збору тощо, питомі витрати ВВНЗ (ВНП ЗВО) на навчання за програмою підготовки офіцерів запасу, а також показники якості забезпечення освітнього процесу у ВНП СПОЗ.

В IV розділі відповідно до робочої програми НДР “Обґрунтування шляхів удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу”, шифр “РЕЗЕРВ У”, визначено доцільні шляхи удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Досліджено щодо впровадження інформаційних технологій під час проведення практичних занять за фінансово-економічним напрямом навчання офіцерів запасу; запропоновано шляхи удосконалення системи підготовки науково-педагогічних працівників кафедр військової підготовки ВВНЗ та ВНП ЗВО до іноваційної педагогічної діяльності; обґрунтовано створення

моделі внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу; продіагностовано розвиток особистісних змін якостей майбутніх офіцерів запасу в процесі військової підготовки; запропоновано шляхи використання інтерактивних технологій в практичній підготовці майбутніх офіцерів запасу.

В V розділі відповідно до робочої програми НДР “Обґрунтування шляхів удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу”, шифр “РЕЗЕРВ У”, розроблено рекомендації щодо підвищення ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Систематизовано фундаментальні положення підготовки офіцерів запасу; запропоновано освітній процес підготовки офіцерів запасу, який буде відповідати сучасним вимогам та потребам Збройних Сил України; запропоновано алгоритм планомірного переходу системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу відповідно до стандартів НАТО та набуття оперативної сумісності зі збройними силами держав – членів НАТО;

В рамках виконання НДР фахівцями Департаменту військової освіти і науки Міністерства оборони України також відпрацьовані основні положення організації системи підготовки офіцерів запасу та пропозиції щодо проблемних питань функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу в сучасних умовах.

Взаємозв'язок з іншими роботами: обраний напрям дослідження пов'язаний з реалізацією Плану дій щодо впровадження оборонної реформи у Збройних Силах України (дорожня карта оборонної реформи) та на підставі річного плану наукової та науково-технічної діяльності у Збройних Силах України на 2019-2020 р.

Галузь застосування: у освітньому процесі під час підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти.

Основні результати дослідження, які відображені у звіті:

проведений аналіз системи підготовки офіцерів запасу, історичний аспект та світовий досвід;

обґрунтуванні вимоги, які висуваються до системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

досліджено та визначено фактори, що впливають на ефективність функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

визначено показники та критерії ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

розроблено модель внутрішньої системи управління якістю у процесі підготовки офіцерів запасу;

обґрунтовано та визначено доцільні шляхи удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

розроблені рекомендації щодо підвищення ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

розроблено концепцію удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Основними завданнями щодо удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу на найближчу перспективу мають бути:

удосконалення існуючої нормативно-правової бази підготовки офіцерів запасу. Формування чіткого (мотиваційного) переліку соціально-правових гарантій громадянам України, які виявили бажання до навчання за програмою підготовки офіцерів запасу. Створення чіткої, нормативно визначеної програми (вимог) щодо інновацій (впровадження інноваційних технологій) в освітньому процесі ВНП, всебічної технологізації та всебічного забезпечення освітнього процесу підготовки офіцерів запасу;

реформування структури єдиної системи підготовки офіцерів запасу з урахуванням регіонального принципу її формування та інтересів усіх військових формувань України. Створення при провідних ВВНЗ України регіональних центрів підготовки офіцерів запасу. Надання права таким центрам, крім підготовки офіцерів запасу, проводити періодичну перепідготовку, допідготовку, підвищення кваліфікації офіцерів запасу, в тому числі і після їх призову в особливий період;

оптимізація мережі військових навчальних підрозділів цивільних ЗВО в якості філій регіональних центрів ПОЗ при провідних ВВНЗ України та їх організаційно-штатних структур з метою виключення дублювання;

створення єдиної для всіх центрів ПОЗ системи методичного та інформаційного забезпечення військової підготовки громадян України;

створення системи державного замовлення на підготовку офіцерських кадрів запасу;

уточнення переліку спеціальностей, за якими необхідно готувати військових фахівців у створених регіональних центрах за державним замовленням та на підставі платних послуг;

оптимізація змісту військової підготовки на всіх рівнях відповідно до державних та відомчих вимог, військово-технічної політики, сучасних потреб, досвіду підготовки військ (сил) та ведення бойових дій. Запровадження нових ефективних (інноваційних) педагогічних методик та технологій в освітній процес. Збільшення практичної складової навчання та перехід від традиційної академічної “класної” освіти до набуття практичних навичок, які потрібні на війні;

централізоване запровадження єдиного для всіх ВОС (центрів ПОЗ) нормативного блоку загальновійськової, медичної, гуманітарної та соціально-економічної підготовки офіцера запасу. При цьому в якості варіативного блоку програми військової підготовки має розглядатися складова, яка формує фахівця за певною ВОС;

централізована оптимізація вартості навчання за програмою підготовки офіцерів запасу для єдиної СПОЗ України з урахуванням компенсації витрат на проведення комплексних практичних занять та навчального збору для всіх громадян (незалежно від форми навчання) за рахунок держави.

Основною метою удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу є реальне досягнення системою такого стану підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) військових фахівців тактичної ланки, що б відповідали моделі офіцера Збройних Сил України сучасним вимогам та стандартам НАТО.

Ключові слова: професійна підготовка, резерв, офіцер запасу, кафедра військової підготовки, навчання громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, вищий військовий навчальний заклад, військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти, військова підготовка, модель, рекомендації.

ЗМІСТ

Перелік скорочень, умовних познач, одиниць і термінів	15
Вступ.....	16
1. Аналіз системи підготовки офіцерів запасу, історичний аспект та світовий досвід.....	18
1.1. Аналіз підготовки офіцерів запасу на пострадянському просторі	20
1.2. Аналіз підготовки офіцерів запасу в Україні	60
1.3. Аналіз підготовки офіцерів запасу в провідних країнах світу.....	87
1.4. Обґрунтування вимог, які висуваються до системи підготовки офіцерів запасу	119
Висновок до розділу 1	136
2. Аналіз проблемних питань системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу в сучасних умовах.....	138
2.1. Основні положення організації системи підготовки офіцерів запасу	140
2.2. Досвід та сучасний стан підготовки офіцерів запасу в Україні та за кордоном	145
2.3. Проблемні питання функціонування системи підготовки офіцерів запасу в сучасних умовах.....	153
2.4. Мотивація військової підготовки громадян України	162
2.5. Дослідження факторів, що впливають на ефективність функціонування системи підготовки офіцерів запасу.....	177
Висновок до розділу 2.....	186
3. Обґрунтування сукупності показників та критеріїв ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу	191
3.1. Показники ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.....	192
3.2. Критерії ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.....	205
3.3. Узагальнення критеріїв та показників системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.....	214
Висновок до розділу 3.....	223

4.	Визначення доцільних шляхів удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.....	224
4.1.	Впровадження інформаційних технологій під час проведення практичних занять за фінансово-економічним напрямом навчання...	225
4.2.	Розвиток лідерських якостей майбутніх офіцерів запасу з урахуванням гендерного підходу.....	231
4.3.	Шляхи удосконалення системи підготовки науково-педагогічних працівників кафедри військової підготовки ЗВО до інноваційної педагогічної діяльності	250
4.4.	Створення моделі внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу.....	273
4.4.1	Поняття та сутність категорії “якість освіти”	276
4.4.2	Сутність поняття “якість підготовки” офіцерів запасу	285
4.4.3	Побудова моделі внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу	292
4.5.	Особистісні зміни майбутнього фахівця в процесі військової підготовки	310
4.6.	Використання інтерактивних технологій в практичній підготовці майбутніх офіцерів запасу	329
	Висновок до розділу 4.....	353
5.	Розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.....	355
5.1.	Організаційні рекомендації системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.....	357
5.2.	Рекомендації щодо удосконалення системи підготовки громадян України	370
	Висновок до розділу 5.....	389
	Висновки	391
	Рекомендації	395
	Додаток А. Концепція удосконалення системи підготовки офіцерів запасу	421
	Додаток Б. Структурно-логічна схема комплексних занять з тактичної та вогневої підготовки	440
	Додаток В. Опис та схема навчального місця для відпрацювання індивідуальних практичних навичок з тактичної підготовки	441

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ, УМОВНИХ ПОЗНАК, ОДИНИЦЬ І ТЕРМІНІВ

ЗСУ	- Збройні Сили України
ДВОНМОУ	- Департамент військової освіти і науки МОУ
АТО	- Антитерористична операція
ООС	- Операція Об'єднаних сил
ВВНЗ	- Вищий військовий навчальний заклад
ЗВО	- Зклад вищої освіти
ЗСУ	- Збройні сили України
ВНП	- Військово-навчальний підрозділ
ВП	- Військова підготовка
НДЛ	- Науково-дослідна лабораторія
ПОЗ	- Підготовка офіцерів запасу
СПОЗ	- Система підготовки офіцерів запасу
НДР	- Науково-дослідна робота
НЗ	- Навчальний збір
ЕОМ	- Електронно-обчислювана машина
ВОС	- Військово-облікова спеціальність
КВП	- Кафедра військової підготовки
ОП	- Освітній процес
КСО	- Компетенції соціально-особистісні
КЗН	- Компетенції загальнонаукові
КХ	- Кваліфікаційні характеристики
КІ	- Компетенції інструментальні
ГШ	- Генеральний штаб
НПП	- Науково-педагогічні працівники
ВП	- Вогнева підготовка
ПОЗ	- Підготовка офіцерів запасу

ВСТУП

Збройна агресія Російської федерації проти України на Сході України, яка триває більше п'яти років, спонукає до пошуку науковцями нових підходів до підготовки офіцерських кадрів (резерву) для Збройних Сил України та інших військових формувань і в той же час удосконалення системи підготовки офіцерів запасу.

Сучасні Збройні Сили та інші військові формування України є складною, різноплановою системою, функціонування якої багато в чому обумовлено інтересами, настроями і ціннісними духовно-моральними орієнтаціями різних категорій військовослужбовців. Особливе місце серед них займає офіцерський склад – керівне ядро, інтелектуальний корпус воєнної організації, армійська управлінська еліта.

Докорінні зміни, що відбуваються нині в Україні (анексія Криму Російською Федерацією, гібридна війна на Сході України), зумовлюють необхідність удосконалення військової освіти в цілому, і зокрема, на кафедрах військової підготовки, що здійснюють підготовку фахівців за програмою офіцерів запасу. На даний момент якісна підготовка військових фахівців для потреб ЗСУ є визначальним чинником життєдіяльності суспільства, важливим стратегічним ресурсом зміцнення держави як усередині, так і на міжнародній арені, забезпечення незалежності та національних інтересів.

Військова підготовка офіцерів запасу здійснюється у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ) та військових навчальних підрозділах (ВНП) закладів вищої освіти (ЗВО) України [1-5, 6, 19].

Метою проведення військової підготовки за програмою підготовки офіцерів запасу є забезпечення Збройних Сил та інших військових формувань необхідною кількістю громадян для виконання військового обов'язку в запасі, проходження військової служби за контрактом або за призовом осіб офіцерського складу, проходження служби у військовому резерві Збройних Сил України та інших військових формувань, а також забезпечення реалізації права громадян на рівні можливості у виборі професії шляхом здобуття

додаткових знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання військового обов'язку в запасі у мирний час, обов'язків військової служби у воєнний час та для майбутньої професійної діяльності [2,7,8,13].

Аналіз світових тенденцій щодо підготовки офіцерів запасу в провідних країнах світу та в суміжних з Україною державах свідчить, що у більшості провідних країн підготовка військового резерву здійснюється за змішаним принципом. При цьому акцент все більше робиться на підготовці цього резерву у ВНП ЗВО, паралельно з їхньою підготовкою як цивільних фахівців.

В процесі реформування сектора безпеки і оборони для подолання існуючих та ймовірних загроз національній безпеці України керівництвом держави та ЗСУ сформовані нові вимоги щодо підготовки кваліфікованих офіцерів запасу. Про актуальність зазначеної проблеми свідчить досвід участі офіцерів запасу, мобілізованих до частин (підрозділів) ЗС України та інших військових формувань, які приймають участь в ООС.

У сучасних умовах перед країнами світу постають все нові вимоги до підготовки військових фахівців з урахуванням досвіду тих війн та військових конфліктів, які відбуваються у світі. Однією з останніх, упродовж кількох років, провідні лідери світу озвучують тему про нові світові війни: війну з тероризмом, локальні, інформаційні, кібервійни, що все більше і більше ведуться новими нестандартними формами і способами (асиметричні, гібридні війни тощо). У них використовуються нові надсучасні досягнення воєнної науки і техніки, високоточна зброя, ракетне і космічне озброєння, нові зразки мінно-вибухових пристроїв, артилерійських систем, тощо, що, безумовно, вимагає нових, сучасних підходів під час підготовки військових фахівців, більш високого професійного рівня.

На сьогоднішній час Україні потрібна інноваційна армія, в якій до професіоналізму й компетентності військовослужбовців висуваються вимоги найвищого рівня.

1. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРІВ ЗАПАСУ, ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД.

Загально відомо, що підготовка офіцерів запасу здійснюється в усіх країнах світу, які зацікавлені у захисті свого суверенітету і має особливий, системний характер. Відповідному контингенту фахівців відводиться значна роль у поповненні офіцерського корпусу регулярних військових формувань. Серед пріоритетних принципів підготовки слід зазначити: єдність державної політики щодо підготовки офіцерів запасу, практичне спрямування навчання, зв'язок з військами, зокрема – з бойовими військовими частинами, вибір оптимальних технологій, форм, методів і засобів навчання; відповідність фінансового, інформаційного, матеріально-технічного забезпечення процесу підготовки офіцерів запасу.

В умовах гібридної війни Російської Федерації проти України, а саме під час проведення операції Об'єднаних сил на Сході нашої держави, запровадження системних політичних, економічних, соціальних реформ, а також реформи в системі цивільної та військової освіти, що відбуваються в Україні, значно підвищився інтерес до проблеми формування професійної спрямованості та фахової підготовки військовослужбовців.

Особливе місце у Збройних Силах України, безумовно, займає офіцерський склад, тому питання ефективної підготовки офіцерських кадрів є пріоритетним у концептуальному баченні забезпечення обороноздатності Української Держави [13, 25].

Як показує сучасна практика більшість офіцерів запасу призваних до лав Збройних Сил не мають достатніх умінь та навичок необхідних під час ведення бойових дій. Виникає потреба у розробці інноваційних підходів до проектування змісту підготовки офіцерів запасу на кафедрах військової підготовки, що набуває першорядного значення і прямо стосується національної безпеки України, оскільки їх діяльність може істотно впливати на бойову готовність військових частин і підрозділів. Тому, одним із головних

завдань сьогодення – є накреслення основних напрямків та інноваційних підходів до удосконалення системи підготовки офіцерів запасу для Збройних Сил України [10, 14].

Сучасний етап розвитку вищої військової освіти України характеризується повномасштабною інтеграцією в європейський освітній простір. Основою цього процесу є наближення стандартів підготовки майбутніх фахівців до загальноєвропейських (стандартів НАТО); інформатизація та комп'ютеризація навчального процесу.

Використання інформаційних, інфокомунікаційних технологій та засобів імітаційного моделювання у підготовці військових фахівців стало необхідною передумовою досягнення навчальної мети та засобами, які підносять педагогічну діяльність у військовому виші на якісно новий рівень. Світовий досвід і практика доводять необхідність впровадження у підготовку військ сучасних інформаційних технологій, заснованих на досягненнях в галузі комп'ютерного моделювання.

Метою нашого дослідження є аналіз системи підготовки офіцерів запасу провідних країн світу та основних її складових таких як нормативно-правова база, організація роботи мережі військових та цивільних вищих навчальних закладів, курсів, органів управління, які проводять підготовку офіцерів запасу.

Військово-політичне керівництво більшості зарубіжних країн, особливо країн НАТО, приділяють велику увагу проблемі підготовки офіцерів запасу (резерву), передусім - уніфікації системи цієї підготовки. Найпоширенішою формою позавійськової підготовки офіцерів запасу є навчання на курсах позавійськової підготовки офіцерів при цивільних навчальних закладах, які повністю фінансує держава. Це найбільш відпрацьована та найдешевша система підготовки резервів, про що свідчить практика провідних країн світу. Використання вищої школи для підготовки офіцерського складу запасу в більшості провідних країн світу вважається досить перспективним у світлі реформ їхніх національних Збройних Сил.

Військово-педагогічний процес на кафедрах військової підготовки у закладах вищої освіти України ґрунтується на парадигмі особистісно-орієнтовного навчання та передбачає цілеспрямовану й змістовну взаємодію того, хто вчить і того, хто навчається. В наш час виникає потреба у розробці інноваційних підходів до проектування змісту підготовки офіцерів запасу на кафедрах військової підготовки, що набуває першорядного значення і прямо стосується національної безпеки України, оскільки їх діяльність може істотно впливати на бойову готовність військових частин і підрозділів. Саме питання ефективної підготовки офіцерських кадрів є пріоритетним у концептуальному баченні призначення власних Збройних Сил України.

1.1 Аналіз підготовки офіцерів запасу на пострадянському просторі.

На сьогоднішній день повноправними членами Співдружності Незалежних Держав залишаються 9 країн: *Російська Федерація, Республіка Білорусь, Молдова, Азербайджан, Вірменія, Казахстан, Киргизстан, Таджикистан, Узбекистан.*

Після розпаду Радянського Союзу у 1991 році вказані країни набули статус незалежних держав, в яких залишилась система підготовки офіцерів запасу радянського зразка, яка функціонувала в цих країнах практично без суттєвих змін багато років.

Спробуємо дослідити особливості розвитку системи підготовки офіцерів запасу в Російській Федерації, як правонаступниці СРСР і, в той же час, ключової держави серед країн-членів СНД, та деяких держав співдружності, які спрямовують тривалий час свої зусилля в питаннях вдосконалення системи підготовки офіцерів запасу беручи до уваги саме російський досвід.

Ще у 80-ті роки ХХ століття, а особливо у другій їх половині, радянська система підготовки офіцерів запасу, функціонування кафедр військової підготовки цивільних вузів по ряду об'єктивних і суб'єктивних причин

вступили в кризу, що вимагало їх радикальної перебудови. Це збіглося з розпадом Радянського Союзу і набуття незалежності Російської Федерації.

З початку 1990-х років ХХ століття розпочинається період реформування та трансформації радянської системи підготовки офіцерів запасу та її організаційної основи факультетів військової підготовки та кафедр військової підготовки цивільних вузів. Ці зміни та трансформації були і залишаються суперечливими, як позитивними, так і негативними. Вони є наслідком змісту і характеру неоднозначних соціальних процесів, явищ і подій, які відбулися та відбуваються як в Росії, так і в світі в цілому в кінці ХХ і початку ХХІ століть.

В останні роки неодноразово трансформувалися підходи державної та військової адміністрації Російської Федерації до організації підготовки офіцерів запасу в цивільних університетах. Вносились зміни в зміст навчально-виховного процесу зі студентами, в перелік військово-облікових спеціальностей, по яким готувалися офіцери запасу в цивільних вузах, скорочувались і знову відновлювались кафедри військової підготовки цивільних вузів, створювались нові. Змінювались зміст і характер організаційного, кадрового, навчального, матеріально-технічного та методичного забезпечення діяльності факультетів і кафедр військової підготовки. В складних і неоднозначних умовах трансформацій і реформ військова підготовка студентів в цивільних вузах, значною мірою за рахунок потенціалу закладеного в радянські часи, зберегло свою дієвість і дієздатність. Воно забезпечило як підготовку мобілізаційного резерву офіцерів запасу для Збройних Сил країни та інших силових структур, так і необхідне доукомплектування посад молодшого офіцерського складу армії та флоту і інших військових формувань за рахунок призову на військову службу офіцерів запасу, підготовлених в цивільних вузах.

Підготовка офіцерів запасу в Російській Федерації з 1991 року здійснювалась виключно на окремих кафедрах військової підготовки у цивільних вузах (далі – ВНЗ) за спеціальними програмами підготовки офіцерів

запасу. Обов'язковими в складі окремої кафедри військової підготовки будь-якого ВНЗ були наступні організаційно-штатні елементи: командування, типові цикли: “Загальновійськової підготовки”, “Тактичної підготовки”, “Цивільної оборони” та цикли вузькопрофільної спеціалізації і навчальний полігон. Нерідко у другій половині 90-х та на початку 2000-х відповідними директивами начальника Генерального штабу Збройних Сил Російської Федерації цикли реорганізовувались в більш потужні організаційні структури – кафедри (у складі окремої штатної структури), тим самим сприяючи створенню в вузах на базі окремих кафедр військової підготовки відділень військової підготовки, які функціонували практично на правах окремого факультету військової підготовки вузу. Структура відповідного факультету складалась з командування, навчальної частини, як мінімум трьох профілюючих кафедр та навчального полігону. Згодом ці відділення військової підготовки були реформовані у факультети військової підготовки. Цей період характеризувався черговим активним етапом вдосконалення системи підготовки офіцерів запасу. Функціонувало 250 факультетів і кафедр військової підготовки в країні [36 – 37, 38, 39]. Особливістю цього етапу стала докорінна переробка кваліфікаційних вимог та навчальних програм за всім переліком військово-облікових спеціальностей. Подальше вдосконалення військового навчання студентів йшло шляхом опанування нових перспективних науковомістких військово-облікових спеціальностей всіх родів військ, практично для всіх видів і родів Збройних Сил Російської Федерації. В період з 2006 року до середини 2008 року у деяких потужних цивільних вузах (ВНЗ) факультети військової підготовки розростались до 7-ми профілюючих кафедр у своєму складі.

Для усвідомлення та аналізу існуючої системи підготовки офіцерів запасу, яка функціонувала завдяки окремим кафедрам та факультетам військової підготовки у ВНЗ країни наведемо коментарі щодо деяких положень Федерального закону Російської Федерації “Про військовий обов'язок і військову службу” від 28 березня 1998 р. № 53-ФЗ.

Стаття 20. Навчання громадян за програмами підготовки офіцерів запасу на кафедрах військової підготовки:

1. Станом на червень 2005 р. ці кафедри військової підготовки існували у 229 університетах та інститутах країни, і на них навчались більше 170 тис. осіб. Перелік державних або маючих державну акредитацію з відповідних напрямків підготовки (спеціальностям) недержавних освітніх установ вищої професійної освіти, в котрих здійснюється навчання громадян Російської Федерації за програмами підготовки офіцерів запасу на кафедрах військової підготовки, затверджений Постановою уряду Російської Федерації від 12 жовтня 2000 р. № 768. Також на базі кафедр військової підготовки та екстремальної медицини створені факультети військового навчання (ФВН) при Владивостокському державному медичному університеті, Московській медичній академії імені І. М. Сеченова і Ростовському державному медичному університеті на підставі постанови уряду Російської Федерації “Про створення факультетів військового навчання в державних освітніх установах вищої медичної професійної освіти” від 11 жовтня 2001 р., № 718, а у відповідності до наказу міністра оборони Російської Федерації та голови Державного комітету Російської Федерації з вищої освіти. Згідно постанови уряду Російської Федерації “Про військове навчання студентів за програмами підготовки офіцерів запасу на військових (військово-морських) кафедрах у державних освітніх установах вищої професійної освіти” від 20 грудня 1994 р. № 420/1239 створені факультети військового навчання у Воронежському державному технічному університеті, Кабардино-Балкарському державному університеті, Московській сільськогосподарській академії імені К.А.Тимирязева, Нижньогородському державному університеті імені М.М. Лобачевського.

У зв'язку зі скороченням чисельності Збройних Сил Російської Федерації та заниженням мобілізаційного завдання за дорученням міністра освіти і науки Російської Федерації від 26 червня в 2005 р. № MON-9691 згідно з листом від начальника Служби кадрової та виховної роботи Міністерства

оборони Російської Федерації від 6 червня, 2005 р. № 173/5925 до вищих навчальних закладів було відправлено листа від Федерального агентства з освіти “Про припинення набору студентів для навчання за програмами підготовки офіцерів запасу на військових кафедрах” від 15 липня 2005 р. № 17-3/103. Таким чином, з 15 червня 2005 р. було припинено набір студентів для навчання за програмами підготовки офіцерів запасу на кафедрах військової підготовки у освітніх установах вищої професійної освіти. Одночасно затверджено перелік 30 освітніх установ вищої професійної освіти, в котрих пропонується організувати підготовку офіцерів для проходження військової служби за контрактом згідно визначеним напрямкам (спеціальностям) підготовки, відповідних військово-облікових спеціальностей, з урахуванням щорічного набору в кількості 2 065 місць.

Слід зазначити, що відповідно до статті п. 13 ст. 6 Федерального закону “Про оборону” Положення про кафедри військової підготовки у державних освітніх установах вищої професійної освіти затверджується Урядом Російської Федерації. Формально ці кафедри продовжують свою діяльність, оскільки Уряд Російської Федерації не прийняв рішення про їхню ліквідацію (реорганізацію), але вже не здійснюють прийом студентів, а починаючи з 2008 р. планується створення спеціалізованих федеральних навчальних центрів військової підготовки, які по суті покликані замінити кафедри військової підготовки.

Наводимо коментар ст. 20 у щодо двох напрямів правового регулювання: станом на кінець 2006 р. (коментар щодо правового регулювання існуючих відносин у цій сфері) і на момент набуття чинності Федерального закону “Про внесення змін до окремих законодавчих актів Російської Федерації з питань оборони і військової служби” від 3 липня 2006 р. № 96-ФЗ (коментар правового регулювання, яке буде здійснюватися з 1 січня 2008 р.).

2. Громадянин, який навчається за очною формою навчання в державному або маючому державну акредитацію за відповідними напрямками

підготовки (спеціальностями) недержавної освітньої установи вищої професійної освіти, у випадку наявності при цій освітній установі військової кафедри має право укласти з Міністерством оборони Російської Федерації контракт про навчання за програмою підготовки офіцерів запасу та про проходження військової служби за призивом після отримання військового звання офіцера.

Обов'язковими умовами заключення названого контракту є:

придатність до військової служби за станом здоров'я. Експертиза проводиться військово-лікарськими комісіями військових комісаріатів за місцем військової реєстрації;

відповідність встановленим дотримання вимог, встановлених Федеральним законом вимогам. для отримання додаткової інформації. З метою визначення відповідні громадянина встановленим вимогам проводяться професійний відбір та перевірка рівня фізичної підготовки. Професійний відбір проводиться за методикою, розробленою військовою кафедрою та затвердженою ректором (керівником) освітньої установи.

Типова форма контракту на навчання за програмою підготовки офіцерів запасу на кафедрі військової підготовки та про проходження військової служби за призивом після отримання первинного військового звання офіцера затверджена додатком № 3 до наказу міністра оборони Російської Федерації, міністра освіти Російської Федерації, директора Федеральної служби залізничних військ Російської Федерації-командувача залізничних військ Російської Федерації від 8 травня 2001 р. № 215/2006/106-ДСК.

У зазначеному контракті передбачається обов'язок громадянина чоловічої статі в період навчання сумлінно виконувати свої обов'язки відповідно до програми підготовки офіцерів запасу, а після завершення підготовки та зарахування в запас Сил Російської Федерації з одночасним присвоєнням первинного військового звання офіцера пройти військову службу за призовом відповідно до Федерального закону, який коментується.

Контракт має ознаки адміністративно-правового характеру і не ґрунтується на рівності сторін. При цьому, він підписується громадянином, який бажає навчатися на кафедрі військової підготовки, начальником кафедри військової підготовки та представником ректора (керівника) вузу та набуває чинності після видачі представником керівника вузу відповідного наказу про зарахування громадянина до кафедри військової підготовки в цьому вузі.

Передбачені підстави для розірвання цього контракту (за недисциплінованістю, неуспішністю, станом здоров'я), а також строк його завершення (коли громадянин досягає 27-річного віку, після проходження військової служби за призивом, при вступі на військову службу за контрактом).

Громадянину, який навчається за програмою підготовки офіцерів запасу, виплачується додаткова стипендія у порядку та розмірі, визначеному Урядом Російської Федерації за рахунок федерального бюджету.

3. З 1 січня 2008 р. Федеральним законом “Про внесення змін до окремих законодавчих актів Російської Федерації з питань оборони і військової служби” від 3 липня 2006 р. № 96-ФГ один з пунктів викладений у наступній редакції:

3.1. Громадянин до досягнення ним 30-річного віку, який навчається заочною формою навчання у федеральній державній освітній установі вищої професійної освіти, придатний до військової служби за станом здоров'я, відповідаючи професійно-психологічним вимогам, що належать конкретним військово-обліковим спеціальностям, який пройшов у Міністерстві оборони Російської Федерації конкурсний відбір, має право заключити з Міністерством оборони Російської Федерації договір про навчання за програмою військової підготовки офіцерів запасу на військовій кафедрі в цій освітній установі. Громадянину, який навчається за програмою військової підготовки офіцерів запасу, виплачується додаткова стипендія за порядком і розміром визначеним Урядом Російської Федерації, за рахунок федерального бюджету”.

Таким чином, контракт замінюється договором, котрий може бути укладений громадянином до досягнення ним 30-річного віку, вводиться диференціація (на відміну від загальних умов вступу громадянина на військову службу) в залежності від відповідності професійно-психологічним вимогам, які висувались відповідно до конкретних військово-облікових спеціальностей та конкурсного відбору.

Зміни, що стосуються порядку відбору громадян для навчання на кафедрах військової підготовки, базуються на рішеннях Уряду Російської Федерації наступним чином. Передбачається, що договір на навчання за програмою підготовки офіцерів запасу у відповідній освітній установі може бути укладений громадянином до 30-річного віку. Цей віковий ценз встановлювався для того, щоб такий громадянин міг перебувати в запасі першого розряду не менше 10 років. Це положення ґрунтується на наступному: навчання в більшості державних освітніх установ вищої професійної освіти триває п'ять років, і відповідно до п. 1 ст. 53 коментарів Федерального закону молодші офіцери перебувають в запасі першого розряду до 45-річного віку; тобто якщо громадянин, який успішно завершив навчання за програмою підготовки офіцерів запасу на військовій кафедрі і закінчив вказану освітню установу, зараховується в запас з присвоєнням військового звання офіцера, то йому на момент зарахування в запас буде 35 років, і в запасі першого розряду він буде перебувати 10 років до 45-річного віку (30 років-вік вступу + 5 років-час навчання + 10 років-час перебування в запасі першого розряду = 45 років-вік, до досягнення якого громадянин, у військовому званні молодшого лейтенанта, перебуває в запасі першого розряду) (лист уряду Російської Федерації від 3 квітня 2006 р. № 1112 п-П4).

Крім того, навчання за вказаними програмами можна буде проходити тільки у федеральних державних установах.

Одночасно шляхом доповнення певної норми вводилася нова вимога, котра виключала можливість заключення договору з громадянином, який має судимість, а також з громадянином, у відношенні до якого ведеться дізнання,

попереднє слідство або у відношенні котрого кримінальну справу передано до суду.

4. Договір між Міністерством оборони Російської Федерації та громадянином, який бажає пройти добровільну підготовку до військової служби за програмою підготовки офіцерів запасу на кафедрі військової підготовки, що визначає взаємні права і обов'язки, мають вирішальне значення для набуття громадянином відповідного статусу.

Громадянин, який не підписав контракт (з 1 січня 2008 р. – договір), передбачений п. 1, відповідної статті, не міг навчатися на кафедрі військової підготовки у державних та недержавних освітніх установах.

5. Положення про підготовку громадян Російської Федерації до військової служби, затвердженого постановою Уряду Російської Федерації від 31 грудня 1999 р. № 1441, містить регрес-правило (п. 36) про те, що підготовка громадян за програмами підготовки офіцерів запасу проводиться відповідно до Положення про навчання громадян Російської Федерації за програмами підготовки офіцерів запасу на кафедрах військової підготовки а державних, муніципальних або маючих державну акредитацію по відповідним напрямкам підготовки (спеціальностям) недержавних освітніх установах вищої професійної освіти.

Постановою Уряду Російської Федерації “Про навчання громадян Російської Федерації за програмами підготовки офіцерів запасу на військових відомствах в державних, муніципальних або маючих державну акредитацію за відповідними напрямками підготовки (спеціальностями) недержавних освітніх установах вищої професійної освіти” від 14 листопада 1999 р. № 1255 затверджено Положення, яке визначає порядок та умови добровільної підготовки громадян до військової служби в зазначеній формі.

Навчання громадян за програмами підготовки офіцерів запасу включається в державні освітні стандарти вищої професійної освіти як додаткова освітня програма. Ця програма включає в себе теоретичний та практичний курси навчання на кафедрі військової підготовки і навчальні збори

або стажування, які передбачено проводити у військових частинах, на кораблях, в установах і організаціях Збройних Сил Російської Федерації (далі – військова частина). Програми підготовки офіцерів запасу є нормативними документами, які визначають цілі, основний зміст та кваліфікаційні вимоги до рівня підготовки офіцерів запасу у встановленому військовому обліку спеціальностей. Структура програм підготовки офіцерів запасу розробляється за вимогами встановленими Міністерством оборони Російської Федерації у з'ясуванні з Міністерством освіти Російської Федерації.

На теоретичний курс навчання, за програмою підготовки офіцерів запасу, надається 450 годин обов'язкових аудиторних занять, які проводяться під керівництвом викладачів кафедри військової підготовки. Розподіл годин на навчальні дисципліни здійснюється в залежності від військово-облікових спеціальностей у відповідності з програмами підготовки офіцерів запасу.

В період навчання за програмами підготовки офіцерів запасу громадяни здають заліки та екзамени, котрі враховуються на рівні з оцінками, отриманими по іншим дисциплінам у вищому навчальному закладі.

Загальне керівництво навчанням за програмами підготовки офіцерів запасу здійснюється Міністерством оборони Російської Федерації, Міністерством освіти Російської Федерації, відповідними федеральними органами виконавчої влади та засновники вищих навчальних закладів.

6. У відповідності до Положення про кафедри військової підготовки при державних, муніципальних або маючих державну акредитацію по відповідним напрямкам підготовки (спеціальностям) недержавних освітніх установах вищої професійної освіти, затвердженим постановою Уряду Російської Федерації від 12 жовтня 2000 р. № 768, громадяни, зараховані для проходження навчання за програмами підготовки офіцерів запасу, розподіляються за навчальними взводами чисельністю не більше 25 осіб. Особовий склад навчальних взводів та їх командири зі складу громадян призначаються начальником кафедри військової підготовки.

При проведенні групових, лабораторних та практичних занять по вивченню озброєння та військової техніки, занять на топографічних картах, по виконанню топографічних, картографічних і карто видавничих робіт, а також занять із застосуванням імітаційних засобів навчальні взводи розподіляються на дві рівні навчальні групи, щодо навчань з вивчення іноземної мови – на мовні групи по 5 – 7 осіб.

Чисельність навчальних груп на заняттях, пов'язаних з використанням радіоактивних, отруйних, вибухонебезпечних, агресивних речовин і рідин, газів високого тиску, такелажного обладнання, мікрохвильового та лазерного випромінювання, напруги понад 1 000 В, зі стрільниною бойовими патронами, снарядами, гранатами, а також по легковололазній підготовці не повинні перевищувати 8 осіб.

Вивчення громадянами спеціальних дисциплін проводиться на базі знань, отриманих ними під час проходження освітніх програм з цивільної спеціальності.

Навчання громадян військово-обліковим спеціальностям, пов'язаним з вивченням іноземної мови, проводиться на базі знань, як правило, по основній (першій) іноземній мові, яку вивчали в освітній установі.

7. Громадяни, які навчаються на кафедрі військової підготовки, мають право:

а) на дострокове здавання іспитів та заліків по предметам навчання з подальшим звільненням від занять на кафедрі військової підготовки в плинному семестрі;

б) брати участь у наукових роботах з військової тематики;

в) проходити з дозволу начальника військової кафедри навчання за індивідуальними планами;

г) на отримання юридичної консультації щодо навчання та військової служби.

8. На громадяни, які навчаються на кафедрі військової підготовки, покладаються наступні обов'язки:

- а) вивчати військову справу та оволодіти командними, методичними та практичними навичками з встановленої військово-облікової спеціальності;
- б) дотримуватись на заняттях вимог загальновійськових статутів Збройних Сил Російської Федерації та розпорядку дня кафедри військової підготовки;
- в) приходити на заняття акуратно одягненими та мають акуратну зачіску;
- г) постійно відвідувати навчальні заняття, брати участь у заходах, що проводяться кафедрою військової підготовки;
- д) зберігати майно навчального закладу, дбати про озброєння, військову техніку та військово-навчальні засоби, дотримуватись заходів безпеки при діях зі зброєю, роботі з військовою технікою та в інших випадках;
- е) дотримуватися правил пожежної безпеки та режиму таємниці.

Громадяни заохочуються до участі в академічних дослідженнях та беруть активну участь у науковій роботі відповідно до Статуту навчального закладу. За порушення обов'язків, передбачених вищезгаданим Положенням або умовами договору, громадяни можуть бути предметом дисциплінарних стягнень відповідно до Статуту навчального закладу, аж до призупинення навчання на кафедрі військової підготовки з розірванням контракту. Відсторонення від навчання оголошується наказом ректора (керівника) освітньої установи за поданням начальника кафедри військової підготовки.

9. Наприкінці навчання на кафедрі військової підготовки громадяни здають державний випускний екзамен. Залежно від військово-облікової спеціальності, він проводиться у військовій частині або на кафедрі військової підготовки освітньої установі. На проведення державного випускного екзамену виділяється не менше трьох днів (два дні на підготовку і один день на здачу екзамену).

До державного випускного екзамену допускаються громадяни, які завершили повний курс навчання на кафедрі військової підготовки та навчальні табори або стажування.

Екзаменаційні білети розробляються кафедрами військової підготовки у об'ємі навчальної програми та затверджуються головою екзаменаційної комісії.

Для прийняття державного випускного екзамену за програмами підготовки офіцерів запасузначається екзаменаційна комісія.

На кафедрах військової підготовки, які здійснюють навчання громадян за двома і більше військово-обліковими спеціальностями, екзаменаційна комісія може бути розділена на підкомісії за кожною військово-обліковою спеціальністю.

Голови екзаменаційних комісій (підкомісій) по прийому державного випускного екзамену, котрий проводиться в військах, призначаються командири військових частин, в яких проводяться навчальні збори або стажування.

До складу екзаменаційних комісій включають офіцерів військових частин і кафедр військової підготовки, які мають вищу професійну освіту і спеціальність, що відповідає профілю навчання громадян, крім того, до складу комісій можуть бути включені також представники освітніх установ. Голови екзаменаційних комісій (підкомісій) за відповідними військово-обліковими спеціальностями видів Збройних Сил Російської Федерації та родів військ призначаються наказами головнокомандуючих видами Збройних Сил Російської Федерації і командуючих родами військ, а по іншим військово-обліковим спеціальностям начальниками відповідних головних та центральних управлінь Міністерства оборони Російської Федерації.

Склад екзаменаційних комісій оголошується наказом командирів військових частин під час проведення екзаменів у військах та наказами ректорів (керівників) освітніх установ під час проведення екзаменів на військових кафедрах.

Наприкінці здачі державних випускних екзаменів голови екзаменаційних комісій складають звіт, в якому вказують склад екзаменаційної комісії, кількість громадян, допущених до екзаменів і реально

склавши екзамени, результати екзаменів, позитивні аспекти і недоліки в засвоєнні навчальної програми громадянами, вносять пропозиції щодо підвищення якості навчання громадян.

Звіти подаються тим начальникам, чиїми наказами були призначені голови екзаменаційних комісій, а копії – до командуючих військами військових округів.

Атестаційні бланки та облікові документи на громадян, поданих для присвоєння військового звання офіцера з одночасним зарахуванням в запас Збройних Сил Російської Федерації, направляються начальником кафедри військової підготовки у встановленому порядку до управління кадрів відповідних військових округів.

Громадяни, які не склали державний випускний екзамен за навчальними програмами підготовки офіцерів запасу, не подаються на присвоєння первинного офіцерського військового звання.

10. Відбір та призначення викладацького складу кафедри військової підготовки здійснюється Міністерством оборони Російської Федерації за погодженням з навчальною установою. При цьому, штат кафедри військової складається з викладачів і навчально-допоміжного персоналу, а також може включати адміністративний склад та інженерно-технічний персонал. Назви військових посад професорсько-викладацького та адміністративного складу, інженерно-технічного персоналу кафедр військової підготовки визначаються спільним наказом міністра оборони Російської Федерації та міністра освіти і науки Російської Федерації.

Листом Міністерства освіти і науки Російської Федерації від 24 грудня 2004 р. № ВФ-1315/10 затверджені рекомендації про порядок розробки та затвердження штатних розписів кафедр та факультетів військової підготовки у освітніх установах вищої професійної освіти.

Чисельність викладацького складу розраховується на підставі наступного: кількості студентів за кожною військово-обліковою спеціальністю, зарахованих на перший рік навчання на кафедру військової

підготовки; кількістю навчальних взводів; об'єму навчального навантаження на навчальний взвод і середньорічного професорсько-викладацького складу.

На кафедрах військової підготовки, що входять до складу факультетів військової підготовки, вводиться одна із посад: заступника начальника кафедри військової підготовки або начальника навчальної частини – заступника начальника кафедри військової підготовки.

На кафедрах військової підготовки, які не входять до складу факультету військової підготовки, вводиться посада начальника навчальної частини-заступника начальника кафедри військової підготовки. Крім цього, на цих кафедрах військової підготовки, де чисельність викладачів складає 20 осіб і більше, вводиться посада заступника начальника кафедри військової підготовки.

На кафедрах військової підготовки можуть створюватися цикли, які мають у своєму складі не менше трьох штатних посад професорсько-викладацького складу, включаючи начальника циклу кафедри військової підготовки – старшого викладача.

Кількість старших викладачів (у тому числі заступника начальника навчальної частини-старшого викладача, начальників циклів кафедр військової підготовки-старших викладачів) встановлюється в межах 40% від загальної кількості професорсько-викладацького складу кафедри військової підготовки.

У вузах, де студенти (курсанти) утримуються на казарменому положенні, вводяться посади адміністративного складу та створюються організаційно-стройові відділи на чолі з начальником організаційно-стройового відділу.

Посада заступника начальника організаційно-стройового відділу вводиться при наявності у вузі більше десяти рот студентів (курсантів). Посада старшого помічника начальника організаційно-стройового відділу вводиться при наявності у вузі п'яти рот і більше, посада командира роти – в разі наявності не менше 75 студентів (курсантів).

11. Порядок проходження військової служби військовослужбовцями кафедр військової підготовки визначається відповідним Федеральним законом, Федеральним законом “Про статус військовослужбовців”, Положенням про порядок проходження військової служби та іншими нормативно-правовими актами Російської Федерації.

Підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу здійснюється при проведенні всіх видів навчальної, методичної та наукової роботи, в процесі самостійної роботи з вдосконалення військових та спеціальних знань

Підвищення кваліфікації офіцерів-викладачів здійснюється на курсах (факультетах) перепідготовки та підвищення кваліфікації, на стажуванні у військах, в установах, на підприємствах і в організаціях Міністерства оборони Російської Федерації та інших федеральних органів виконавчої влади, а також на навчаннях у військах, в системі командирської та професійної підготовки.

Підвищення кваліфікації викладачів зі складу офіцерів, які перебувають в запасі, здійснюється в навчальних закладах системи підвищення кваліфікації та перепідготовки спеціалістів цивільних федеральних органів виконавчої влади, на стажуванні в провідних військових освітніх установах професійної освіти, науково-дослідних установах і на підприємствах промисловості. Решта військовослужбовців підвищують свою кваліфікацію на зборах, навчаннях, в системі командирської підготовки та самостійно.

12. В процесі проходження військової служби, беручи до уваги специфіку освітньої діяльності, професорсько-викладацький склад кафедри військової підготовки має право:

а) обирати і бути обраними до Вченої ради освітньої установи (факультету);

б) брати участь у обговоренні найважливіших питань навчальної, наукової та виховної роботи в академічних радах освітньої установи (факультету);

в) визначити методи та способи навчання громадян, які найбільш повно відповідають особливостям освітньої установи та забезпечують високу якість навчального процесу;

г) користуватися лабораторіями, аудиторіями, кабінетами, читальними залами, бібліотеками, а також послугами комп'ютерних центрів, навчально-наукових підрозділів освітньої установи;

д) застосовувати у відношенні до громадян, які проходять навчання на кафедрі військової підготовки, заохочення та накладати дисциплінарні стягнення.

13. Завершальним етапом курсу навчання громадян за програмами підготовки офіцерів запасу є навчальні збори або стажування.

Навчальні збори (тільки для громадян чоловічої статі) або стажування проходять всі громадяни, які завершили теоретичний курс навчання в університеті і склали встановлені заліки та екзамени за програмами підготовки офіцерів запасу. У період проходження навчальних зборів або стажування на громадян розповсюджується право та обов'язки призваних на військові збори громадян, які перебувають в запасі, встановлені законодавством Російської Федерації.

Положення про проведення військових зборів затверджено постановою Уряду Російської Федерації "Про військові збори та деякі питання забезпечення виконання військових обов'язків" від 29 травня 2006 р. № 333. Тривалість військових зборів, місце і час їх проведення визначаються Міністерством оборони Російської Федерації, іншими федеральними органами виконавчої влади, в котрих Федеральним законом передбачена військову службу.

Водночас є деякі логічні та правові невідповідності в ситуації суб'єктів цих заходів, оскільки громадяни, які перебувають в запасі та призвані на військову збори, вважаються виконуючими обов'язки військової служби, мають гарантії забезпечення своїх прав і несуть відповідальність за правопорушення, в тому числі кримінальну відповідальність за злочини проти

порядку проходження військової служби, в той час як на студентів відповідний статус у повному обсязі не розповсюджується.

Крім того, відповідно до федеральних законів “Про статус військовослужбовців” від 27 травня 1998 р. № 76-ФЗ і “Про обов’язкове державне страхування життя і здоров’я військовослужбовців, громадян, призваних на військові збори, осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ Російської Федерації, співробітників установ і органів пенітенціарної системи та співробітників федеральних органів податкової міліції” від 28 березня 1998 р. № 52-ФЗ і відповідно до постанови Уряду Російської Федерації “Про заходи щодо запровадження Федерального закону “Про обов’язкове державне страхування життя та здоров’я військовослужбовців, громадян, призваних на військові збори, осіб рядового та керівного складу органів внутрішніх справ Російської Федерації та співробітників федеральних органів податкової поліції” від 29 липня 1998 р. № 855, наказу міністра оборони Російської Федерації “Про організацію в міністерстві оборони Російської Федерації обов’язкового державного страхування життя та здоров’я військовослужбовців та громадян, призваних на військові збори” від 10 жовтня 1998 р., № 455 передбачено страхування життя і здоров’я громадян, призваних на військові збори, тоді як студенти відповідно до даних нормативно-правових актів суб’єктами вказаних страхових відносин бути не можуть.

14. Специфіка проведення навчальних таборів або стажування, які проводяться з громадянами чоловічої статі та навчаються за програмами підготовки офіцерів запасу на кафедрах військової підготовки, закріплена в Положенні про кафедри військової підготовки.

Загальний план проведення навчальних зборів або стажування у військових частинах розробляється Міністерством оборони Російської Федерації за встановленим порядком. Особливості проведення навчальних зборів або стажування громадян, які навчаються за тими чи іншими військово-обліковими спеціальностями, визначаються головнокомандуючими видами

Збройних Сил Російської Федерації, командувачами родів військ, начальниками головних та центральних управлінь Міністерства оборони Російської Федерації.

Відправлення громадян на навчальні збори або стажування до військових частин здійснюється військовими комісаріатами за списками, підготовленими кафедрами військової підготовки. Час пересування громадян на навчальні збори або стажування і повернення до тривалості навчального часу зборів не враховується.

Начальником навчальних зборів або стажувань призначається один з заступників командира військової частини, на базі якої організуються та проводяться навчальні збори або стажування.

Начальником навчальної частини – заступником начальника навчального збору або стажування призначається офіцер кафедри військової підготовки. Заступником начальника навчальних зборів або стажування з виховної роботи, озброєння та тилу, командирами курсантських рот (батареї) – прапорщики (мічмани) військових частин.

Командири взводів, заступники командирів взводів та командири відділень (розрахунків, екіпажів) призначаються зі складу громадян, попередньо підготовлених на кафедрах військової підготовки для виконання обов'язків на цих посадах.

Посадові особи, призначені для навчання або стажування, замінюють тільки у виняткових випадках.

Громадяни, спрямовані на навчальні збори або стажування, забезпечуються у військових частинах предметами речового забезпечення за нормами постачання.

Забороняється залучати громадян під час навчання або стажування для господарських та інших робіт, не пов'язаних з навчальним процесом та їх побутовою структурою.

15. Командири військових частин несуть відповідальність за організацію і проведення навчальних таборів або стажування з громадянами, за їх

навчання, виховання, стан військової дисципліни і підтримання внутрішнього порядку.

На командирів військових частин покладається:

- а) організація та проведення навчальних таборів або стажування;
- б) розміщення громадян та надання всіх видів забезпечення за встановленими стандартами (крім сплати стипендій);
- в) розподіл зброї, військової техніки та транспортних засобів (з водіями), військової техніки, боєприпасів, моторесурсів, паливно-мастильних матеріалів та інших витратних матеріалів, необхідних для забезпечення занять та проведення навчальних зборів або стажування;
- г) призначення керівника навчального збору, його заступників з виховної роботи, озброєння і тилу, командирів і старшин рот (батареї) за кількістю сформованих підрозділів, необхідної кількості медперсоналу та кухарів.

16. На начальника кафедри військової підготовки покладається:

- а) забезпечення своєчасного та організованого прибуття громадян до військової частини;
- б) призначення начальника навчальної частини-заступника начальника навчального збору або стажування;
- в) розробка плану проходження громадянами навчальних зборів або стажування та забезпечити якісного проведення з ними занять;
- г) відбір громадян на посади командирів взводу, заступників командирів взводів, командирів відділень (розрахунків, екіпажів) та їх підготовки до виконання своїх службових обов'язків;
- д) організація та проведення інструкторів-методичних занять;
- е) здійснення контролю за підготовкою викладачів до занять і якості їх проведення навчальних зборах або стажуваннях;
- ж) організація та проведення державних випускних екзаменів.

У 2008 році була організована підготовка кадрових офіцерів за інженерними, технологічними, наукомісткими спеціальностями в цивільних

вузах. Виходячи з цього, виникла нагальна потреба в додаток до окремих військових кафедр (факультетів військового навчання) в цивільних вузах створити й спеціалізовані навчальні військові центри.

Відповідно до розпорядження Уряду Російської Федерації №275-Р від 6 березня 2008 року “Про навчальні військові центри, факультети військового навчання та військові кафедри у федеральних державних освітніх установах вищої професійної освіти” і Постанови Уряду Російської Федерації №152 від 6 травня 2008 року “Про навчання громадян Російської Федерації за програмою військової підготовки в федеральних державних освітніх установах вищої професійної освіти” у ВНЗ у відповідності зі штатними розписами затвердженими ректорами були створені навчальні військові центри.

Таким чином, починаючи з 2008 року в цивільних вузах почали діяти дві структури – окрема кафедра військової підготовки (факультет військової підготовки) та навчальний центр військової підготовки. Вони функціонували використовуючи у своїй діяльності для проведення навчальних занять спільні аудиторії, спільні полігони, використовуючи однакові зразки озброєння, однакову військову техніку.

Спільний наказ Міністра оборони Російської Федерації та Міністра освіти та науки Російської Федерації від 10 липня 2009 року №666/249 “Про організацію діяльності навчальних військових центрів, факультетів військового навчання і військових кафедр у федеральних державних освітніх установах вищої професійної освіти” затвердив загальні вимоги до змісту та організації військової підготовки громадян Російської Федерації, порядок проведення відбору громадян для проходження військової підготовки, інструкцію з організації освітньої діяльності, порядок заміщення посад працівників та порядок контролю організації діяльності навчальних центрів військової підготовки, факультетів військової підготовки і кафедр військової підготовки. Попередній спільний наказ Міністра оборони Російської Федерації та Міністра освіти та науки Російської Федерації від 8 травня 2001

року №214/2007 “Про заходи щодо виконання постанови Уряду Російської Федерації від 12 жовтня 2000 р. № 768 “Про навчання громадян Російської Федерації за програмами підготовки офіцерів запасу на військових кафедрах у державних, муніципальних або маючих державну акредитацію за відповідними напрямками підготовки (спеціальностями) недержавних освітніх установах вищої професійної освіти” втратив силу.

З метою підвищення ефективності використання потенціалів цивільних вузів в інтересах забезпечення обороноздатності країни та для впорядкування структури адміністративного управління університетів, на підставі розпорядження Уряду №275р від 6 березня 2008 р. та рішення вчених рад університетів наказами ректорів у складі декількох цивільних освітніх установ створюються військові інститути. До структури військових інститутів увійшли наявні навчальні центри військової підготовки та факультети військової підготовки (окремі кафедри військової підготовки). Навчальні центри військової підготовки, знаходячись в штаті військових інститутів, продовжували здійснювати цільову підготовку громадян зі складу студентів, які навчалися за рахунок федерального бюджету, та після закінчення вузу проходили військову службу за контрактом у Збройних Силах Російської Федерації, інших військах, військових формуваннях і органах на військових посадах, які підлягали заміщенню офіцерами. До складу відповідних навчальних центрів військової підготовки, згідно штатного розпису, як правило входило декілька спеціалізованих відділів та циклів. Факультети військової підготовки (або окремі кафедри військової підготовки) продовжили навчання за програмами військової підготовки офіцерів запасу громадян Російської Федерації, котрі навчалися у вузах за очною формою навчання за основними освітніми програмами вищої професійної освіти. До складу факультетів військового навчання входило декілька спеціалізованих кафедр, кількість і штат яких визначалась керівництвом вузів.

Між іншим, слід відзначити, що в рамках реалізації Послання Президента Російської Федерації (спрямованого у грудні 2013 р. до уряду

країни), для більш якісної та ефективної роботи щодо впровадження нових навчальних програм у навчальний процес окремих кафедр військової підготовки вузів Росії, на базі Московського державного технічного університету імені М.Е.Баумана у вересні 2014 р. було організовано та проведено інструкторсько-методичний збір керівного складу військових округів, вузів, військових комісаріатів, штабів і родів військ Збройних Сил Російської Федерації по організації навчання громадян за програмою підготовки солдат та сержантів запасу. Міністр оборони Росії генерал армії Шойгу С.К. взяв участь в роботі інструкторсько-методичного збору та відвідав Військовий інститут цього вузу з метою огляду робочих місць при проведенні навчальних занять. Результатом збору стало у подальшому впровадження військової підготовки громадян не лише за програмою підготовки офіцерів, а й за програмою підготовки солдат та сержантів запасу [40].

Згідно з прийнятим Держдумою Законом, цивільні вузи почали готувати не лише офіцерів, а й рядових і сержантів запасу. Студенти, які пройшли таку підготовку, після закінчення навчального закладу, не підлягали призову на строкову військову службу. Пройшовши навчання на окремій кафедрі військової підготовки (факультеті військової підготовки) і побувавши на обов'язкових тримісячних зборах у військовій частині, студенти звільнялися від призовної повинності, а склавши кваліфікаційний іспит, вони отримували звання рядового, сержанта або старшини і відправлялися до мобілізаційного резерву. А для того, щоб студенти не ухилялися від строкової військової служби, у випадку не здачі екзаменів на кафедрі військової підготовки або відрахування з вузу за будь-яких причин, згідно відповідного Закону було передбачено укладання договору між студентом очником та Міністерством оборони. В разі призупинення військової підготовки за різних причин, студенти після випуску з вузу через військові комісаріати відправлялися у війська для проходження строкової військової служби терміном на 1 рік.

Військове відомство було зобов'язано значно підвищити якісні параметри військ і мобілізаційних ресурсів (резервів) країни. Заходи

Міністерства оборони спрямовувались по двох основних напрямках – підвищення привабливості служби за контрактом і створення на базі ВНЗ нової системи військової підготовки студентів. У відомстві керувалися Президентським Указом від 7 травня 2012 р. “Про подальше вдосконалення військової служби в Російській Федерації”, а також Посланням глави держави Федеральним зборам, озвученим у грудні 2013 р. Перед Радою безпеки Російської Федерації і урядом було поставлено абсолютно нове завдання, а саме: зменшення кількості призовників із числа студентів, і замість цього – значного збільшення можливостей щодо військової підготовки громадян Російської Федерації у ВНЗ.

Військову підготовку студентів розпочато проводити в два етапи. На першому, теоретичному, етапі заняття проводилися в створюваних міжвузівських центрах військової підготовки, де студенти отримували необхідні знання та уміння з військово-облікових спеціальностей. На другому, практичному, етапі впродовж трьох місяців розпочали проводити навчальні збори на базі навчальних центрів, ВНЗ Міністерства оборони і інших військових частин. Проводили заняття й на військових стрільбищах, полігонах, на військовій техніці. Система військової підготовки студентів функціонувала за військово-обліковими спеціальностями, спорідненими з цивільними спеціальностями, за якими студенти проходили навчання.

Термін навчання студентів у міжвузівському центрі військової підготовки складав:

- а) за програмою підготовки офіцера запасу – до 2,5 років з обов’язковим проходженням військового стажування;
- б) за програмою підготовки сержанта запасу – до 2 років;
- в) за програмою підготовки солдата запасу – до 1,5 років.

При цьому для всіх категорій передбачено проходження навчальних зборів упродовж трьох місяців. У разі відрахування з ВНЗ або незадовільних результатів при здачі кваліфікаційних випробувань або кваліфікаційного

екзамену з військово-облікової спеціальності громадянин підлягав призову на військову службу на загальних підставах.

На думку військових, особливу актуальність нова система набувала і з урахуванням змін, внесених в законодавство Російської Федерації в частині обмежень на заміщення посад державної і муніципальної громадянської служби особам, що не проходили військової служби без законних підстав.

Запропонована форма військової підготовки у ВНЗ дозволила студентам, не перериваючи навчання, виконати свій конституційний обов'язок і надалі гідно та на законній підставі працевлаштуватися в системі держуправління. У той же час це дозволило збройним силам розширити можливості в підготовці фахівців із найбільш складних і потрібних військово-облікових спеціальностей, забезпечити підтримку в необхідних об'ємах військово-навченого мобілізаційного людського ресурсу з високими якісними параметрами. А студентам ВНЗ – забезпечити безперервність навчання у ВНЗ, отримати якісну військову підготовку з практичним освоєнням військово-облікової спеціальності, виконати конституційний обов'язок щодо захисту Вітчизни одночасно із здобуттям вищої освіти, розширити можливості працевлаштування після закінчення навчання, у тому числі на державну громадянську або муніципальну службу.

Міністерство оборони Російської Федерації оголосило про те, що у вересні 2014 р. більше 60 цивільних вищих навчальних закладів Росії почали військову підготовку студентів з військово-облікових спеціальностей солдатів (матросів) і сержантів (старшин) запасу. Повідомлялося про те, що більше 15 тис. юнаків пройшли відбір щоб навчатися за новою системою військової підготовки студентів.

З 1 вересня 2014 р. за солдатськими і сержантськими програмами розпочали навчання більше 53 тис. студентів. З них за програмами підготовки офіцерів з терміном теоретичної підготовки 2,5 року – до 10 тис. осіб; сержантів з терміном теоретичної підготовки 2 роки – до 15 тис. осіб; солдатів з терміном теоретичної підготовки 1,5 року – більше 28 тис. осіб.

За статистикою міністерства оборони майже щорічно до 2014 р. 2,8 % студентів зі складу 520 тис. студентів – випускників ВНЗ закінчували кафедри військової підготовки, отримуючи відповідні військово-облікові спеціальності, що вважалося вкрай недостатнім для армії та флоту. І на це було звернута особлива увага з боку керівництва держави та міністерства оборони.

Президентом Російської Федерації було прийнято рішення, що мобілізаційний резерв готуватиметься шляхом надання можливості усім студентам пройти в ході навчання і подальшого військового збору військову підготовку і отримати військову спеціальність. На думку президента, цей механізм дозволить готувати потрібну кількість резервістів з тих спеціальностей, які користуються найбільшим попитом, передусім технічних військових спеціальностей, при цьому без їх призову до Збройних сил.

За даними Міністерства оборони Російської Федерації, у Росії станом на 2014 р. на військовому обліку перебувало більше 1 млн студентів ВНЗ. Для того, щоб з усіма ними організувати процес військового навчання, потрібні були відповідні матеріальні і фінансові ресурси, а також військові викладачі. В Держдумі все ж був ухвалений закон, який дозволяв усім студентам ВНЗ пройти військову підготовку й отримати військово-облікову спеціальність. Для того, щоб реалізувати таку можливість, потрібен був певний час. І ті 63 ВНЗ, де з 2014 р. була організована військова підготовка студентів, склали лише близько 7 % від усіх вищих навчальних закладів країни. Проте, вже у 2015 р., активно розпочато збільшення центрів підготовки студентів Міноборони. З цією метою по усій Росії на базі окремих кафедр військової підготовки (факультетів) розпочато створення міжвузівських центрів військової підготовки (далі – МВЦВП), за якими були закріплені довколишні ВНЗ. При необхідності також використовувалася навчально-матеріальна база ВВНЗ Міноборони.

З 1 вересня 2016 р. в Російській Федерації було розпочато навчання з військової підготовки студентів усіх ВНЗ Росії, у тому числі тих, які унаслідок віддаленості не були охоплені роботою МВЦВП. З цією метою створювались

філії МВЦВП, які при необхідності використовували навчально-матеріальну базу військових частин, які дислокувалися неподалік самих філій. Військова підготовка студентів проходила без відриву від навчального процесу у ВНЗ і в той же час дозволяла готувати фахівців в інтересах Збройних сил. Це надало можливість щорічно готувати з найбільш необхідних, передусім технічних, військових спеціальностях, близько 100 тис. резервістів із числа студентів.

У 2017 р. було зафіксовано значну нестачу призовних ресурсів в країні, яку повинні були в армії і на флоті заповнити контрактники. Їх чисельність було доведено до 425 тис. осіб. Взагалі в Росії було не розв'язано на той час проблему ухилення громадян від призову на строкову військову службу, таких було близько 200 тис. осіб. Знову треба було приймати певні рішення, зокрема, щодо збільшення чисельності підготовки сержантів та солдат запасу. А це вимагало ще раз переглянути систему підготовки громадян Росії за програмами солдат та сержантів запасу.

У 2018 році, у керівництва Міністерства оборони країни народилась ідея створити для всіх видів військової підготовки в цивільних вузах єдину уніфіковану структуру за назвою “центр військової підготовки”. Такі центри повинні були реалізовувати всі три програми військової підготовки: підготовку офіцерів запасу, кадрових офіцерів, а також рядових і сержантів запасу.

Разом з тим, у Міністерстві оборони Російської Федерації стверджували, що створення центрів військової підготовки не несе абсолютно ніякої загрози для викладацького складу існуючих на той час окремих кафедр військової підготовки. Навпаки, об'єми військової підготовки збільшаться, тому ніхто з викладачів місце роботи не втратить. Військову підготовку на той час у цивільних вузах проходили: більше 61 тис. студентів. По підготовці кадрових офіцерів – 10,5 тис., офіцерів запасу – 34,2 тис., сержантів і солдат запасу – 16,5 тис.

Законопроект про створення на базі окремих кафедр військової підготовки (військових інститутів) в цивільних вузах військових навчальних

центрів військової підготовки був розглянутий та схвалений на засіданні уряду Росії 30 травня 2018 р. Мета законопроекту полягала у підвищенні ефективності управління процесом навчання студентів вузів за наявними напрямами військової підготовки. На думку авторів законодавчої ініціативи, це було необхідним й для більш ефективного спільного використання наявної в інститутах та університетах навчально-матеріальної бази, навчального озброєння та військової техніки. Зазначалось і те, що треба максимальній кількості молодих людей надати можливість проходити військову підготовку, отримати певну військову спеціальність в вузах.

Федеральний закон від 3 серпня 2018 р. № 309-ФЗ “Про внесення змін в окремі законодавчі акти Російської Федерації в частині вдосконалення військової підготовки студентів федеральних державних освітніх організацій вищої освіти” вступив в силу на наступний день, після його публікації.

З цього часу почали активно створюватися у цивільних ВНЗ комплексні центри військової підготовки, організаційною основою яких стали вже існуючі військові інститути (окремі кафедри військової підготовки).

За результатами дослідження встановлено, що станом на 2018 р. підготовка офіцерів запасу в цивільних вузах здійснювалась за 150 військово-обліковими спеціальностями. Характерним було й те, що буквально за декілька років значно збільшилась кількість окремих кафедр військової підготовки в цивільних вузах, а саме: в 2015 році їх було 70, в 2016 році – уже 75, в 2017 році – 87. А протягом 2018 року було створено ще шість окремих кафедр військової підготовки. Таким чином, в країні в 2019 році функціонувало 93 окремих кафедр військової підготовки в цивільних вузах (у переддень вступу в силу Закону про центри військової підготовки) [38, 40, 41, 43].

Відповідно до Постанови Уряду Російської Федерації від 16 березня 2019 р. №274 в усіх ВНЗ Російської Федерації розпочато створення центрів військової підготовки.

Центр військової підготовки став специфічним формуванням у цивільному ВНЗ, де здійснюється підготовка кадрових офіцерів, для їх подальшої служби за контрактом після закінчення ВНЗ у Збройних Силах Російської Федерації, а також офіцерів запасу, рядових і сержантів запасу.

31 січня 2019 р вступив в дію Указ Президента Російської Федерації № 18, від 26 січня 2019 р., згідно якого перейменовано кафедри військової підготовки ВНЗ, які здійснювали військову підготовку офіцерів і сержантів, в окремі центри військової підготовки.

До прийняття нового закону система військової підготовки проходила в декількох формах: існували у вузах, кафедри військової підготовки, центри та факультети військової підготовки. Вступаючи до цивільного вузу де були військові навчальні формування, студент проходив військову підготовку без відриву від навчання і після завершення вуза ставав рядовим або офіцером запасу. Служити в діючій армії після закінчення кафедри військової підготовки не вимагалось.

З прийняттям нового закону кафедри військової підготовки ліквідовуються і створюються центри військової підготовки. Навчання в них буде проходити за трьома основними програмами: для кадрових офіцерів, для офіцерів запасу, для рядових і сержантів запасу.

Під час вступу до центру військової підготовки студенти заключають договір про навчання, а після закінчення контракт з Міноборони Росії і повинні будуть відслужити три роки офіцерами ЗС або, по з'ясуванню з Міністерством оборони, в структурах виконавчої влади, де передбачена військова служба [40, 41].

Отже, результатом реформ системи підготовки офіцерів запасу в Російській Федерації є створення 93 окремих центрів військової підготовки в цивільних вищих освітніх установах (університетах), які здатні цілковито забезпечити країну мобілізаційним ресурсом в якості: офіцерів, сержантів та солдат запасу.

Республіка Білорусь є союзною державою Російській Федерації. Система підготовки офіцерів запасу в цій країні формувалася ідентично до союзної країни від самого розпаду Радянського Союзу й до сьогодні не виявляючи якихось суттєвих розбіжностей.

Сьогодні Білорусь має Збройні Сили штатної чисельності 62 тис. осіб, в тому числі 48 тис. військовослужбовців і 14 тис. осіб цивільного персоналу. У ЗС Білорусії проходять службу на сьогодні близько 15 тис. офіцерів.

Підготовка офіцерських кадрів в країні здійснюється в установі освіти – Військова академія Республіки Білорусь, на семи факультетах військової підготовки і чотирьох кафедрах військової підготовки в цивільних вузах. Навчання відбувається по 18 військово-обліковим спеціальностям [135].

Серед найбільш суттєвих досягнень військового будівництва у Республіці Білорусь від часу здобуття нею державної незалежності є створення повного циклу сучасної військової освіти – багаторівневої й багатоступеневої системи підготовки військових кадрів, що відповідає економічним можливостям держави і дозволяє здійснювати підготовку військових фахівців оперативного-стратегічного, оперативного-тактичного та тактичного рівнів. Така система передбачає підготовку офіцерських кадрів, починаючи з довузівської підготовки, професійну підготовку у військових навчальних закладах, становлення і безперервне професійне зростання офіцера протягом військової служби.

Окремо слід зупинитись на системі довузівської підготовки військовиків, пріоритетними напрямками якої є вдосконалення правової регламентації її структури та змісту, розробка ефективних підходів щодо її проведення; планова військово-професійна орієнтація цивільної молоді й духовно-моральне і патріотичне виховання допризовників.

Аналіз системи допризовної підготовки молоді у Республіці Білорусь, дає підстави зробити такі висновки: допризовна підготовка молоді у Республіці Білорусь займає провідне місце у сучасній моделі військово-патріотичного виховання; військово-патріотичні класи, які були утворені у

1997 році на базі загальноосвітніх навчальних закладів з метою підготовки молоді до вступу у військові навчальні заклади Республіки за всіма ознаками є первісною ланкою підготовки військовослужбовців для ЗС Республіки Білорусь, випускники таких класів розглядаються керівництвом Міністерства оборони в якості мобілізаційного та кадрового резерву ЗС Республіки Білорусь. Результатом грамотно спланованої довузівської підготовки громадян до військової служби послідовно здійснюються двоступенева вища, фундаментальна і додаткова військова освіта.

Військові навчальні заклади Республіки Білорусь представлені установою освіти “Військова академія Республіки Білорусь” та 7 факультетами військової підготовки у провідних вищих навчальних закладах Республіки: Білоруському державному університеті, Білоруському національному технічному університеті, установах освіти “Білоруський державний університет інформатики і радіоелектроніки”, “Білоруський державний медичний університет”, “Білоруський державний університет транспорту”, “Гродненський державний університет імені Янки Купали”, “Мінський державний вищий авіаційний коледж”. Підготовка офіцерів запасу здійснюється на чотирьох кафедрах військової підготовки у вищих навчальних закладах. У Військовій академії ведеться підготовка офіцерів більше ніж за 60 військово-обліковими спеціальностями. При Військовій академії відкрито вищі академічні курси, створено факультет Генерального штабу Збройних Сил, з відкриттям якого у 2006 р. було завершено становлення білоруської національної військової школи [47, 50, 115, 127].

Відповідно до Закону “Про військовий обов’язок та військову службу” від 23 липня 2019 р. № 231-З внесені зміни до Закону Республіки Білорусь від 5 листопада 1992 р. № 1914-XII “Про військовий обов’язок та військову службу”. Створено чотири центри військової підготовки, де здійснюється підготовка громадян Республіки Білорусь за програмою підготовки офіцерів запасу [48].

Таким чином, у Збройних Силах Республіки Білорусь створена безперервна система підготовки офіцерських кадрів, що поєднує довузівську підготовку громадян до вступу у військові навчальні заклади, безпосереднє отримання військово-професійної і післявузівської освіти у військових навчальних закладах, підвищення кваліфікації і самоосвіту офіцерського складу під час професійної підготовки протягом військової служби.

Підготовка офіцерів запасу в республіці Молдова організовується та здійснюється за зразками російської системи на кафедрах військової підготовки, які створені в цивільних освітніх установах країни.

Військова підготовка на кафедрах військової підготовки здійснюється відповідно до положень чинного законодавства з метою підготовки громадян до захисту Батьківщини, поповнення резерву Збройних Сил, а також відбору кандидатів для зарахування на контрактну військову службу.

Кафедра військової підготовки створюється на підставі рішення сенату державного вищого університетського навчального закладу після попереднього узгодження з Міністерством оборони, що визначає профіль військової спеціалізації на кафедрі військової підготовки, і відповідними міністерствами, в підпорядкуванні яких знаходяться зазначені заклади.

Військова підготовка студентів на кафедрі військової підготовки, в тому числі студентів, що навчаються на заочному відділенні, здійснюється на добровільній основі. До курсу військової підготовки можуть бути допущені і студенти інших вищих університетських навчальних закладів, у тому числі приватних, а також випускники зазначених навчальних закладів.

Підготовка на кафедрі військової підготовки здійснюється на денному відділенні з обов'язковим відвідуванням згідно з розкладом, затвердженим відповідними нормативними актами в установленому порядку.

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення кафедр військової підготовки здійснюється за рахунок навчального закладу, в тому числі з позабюджетних коштів, отриманих в результаті укладення договорів з особами, які подали заявку на навчання на кафедрі військової підготовки.

Кафедра військової підготовки є структурним підрозділом державного вищого навчального закладу, який функціонує відповідно до положень чинного законодавства, і має такі повноваження:

планування, організація і реалізація навчального процесу в рамках кафедри;

оцінка викладацької діяльності, методичне забезпечення навчального процесу;

проведення навчальної та військово-патріотичної роботи зі студентами кафедри;

участь у розробці нових концепцій, форм і методів підготовки;

розробка аналітичних програм з дисциплін кафедри;

забезпечення проведення навчальних (лекційних) курсів, практичних робіт, семінарів, складання заліків та курсових іспитів з дисциплін кафедри на високому науково методичному рівні;

організація самостійної роботи студентів;

розробка необхідних дидактичних матеріалів;

організація відкритих навчально-методичних засідань за участю навчального персоналу кафедри;

створення і вдосконалення матеріально-технічної навчальної бази кафедри;

організація практичних зборів та військового стажування у військових частинах і підрозділах Національної армії;

організація випускних іспитів на курсах військової підготовки з метою присвоєння відповідних військових звань;

подання Міністерству оборони інформації про кількість осіб, що пройшли підготовку та проведення освітнього процесу на кафедрах.

Структура і персональна чисельність складу кафедри військової підготовки визначається ректором відповідного навчального закладу. Викладацькі кадри кафедри комплектуються відповідно до чинного законодавства, на конкурсній основі, як правило, з числа офіцерів запасу або

резерву, які мають досвід викладання в навчальних закладах, відповідну професійну підготовку за профілем кафедри військової підготовки, що відповідає вимогам, які висуваються до навчально-педагогічних кадрів, після узгодження кандидатур з Міністерством оборони.

Військовослужбовці, які проходять дійсну військову службу і відповідають вказаним вимогам, можуть викладати деякі навчальні дисципліни на кафедрі військової підготовки на контрактній основі відповідно до положень чинного законодавства.

Кандидатура начальника кафедри обирається з числа резервістів або військових у відставці та призначається наказом ректора державного вищого навчального закладу після узгодження з Міністерством оборони.

На посаду начальника кафедри наказом міністра оборони може бути відряджений військовослужбовець, який проходить дійсну військову службу, за погодженням його кандидатури з ректором навчального закладу.

Начальник кафедри військової підготовки в рамках своєї компетенції та відповідно до чинного законодавства:

бере участь у розгляді радами факультетів і навчальних закладів усіх питань, що відносяться до дидактичної, наукової та підготовчої діяльності студентів;

визначає форми та засоби військової підготовки студентів, що забезпечують ефективне проведення навчального процесу;

залучає викладацькі кадри і студентів до науково-дослідної роботи з військових питань;

розподіляє навчальні завдання між викладачами кафедри військової підготовки, з урахуванням необхідності виконання ними науково-дослідницьких робіт, висунення новаторських ідей і винаходів;

керує дидактичною, навчально-патріотичною, методичною роботою та науковими дослідженнями, а також особисто читає лекції на кафедрі;

виходячи з реальних завдань військової служби в рамках Національної армії, організовує, здійснює інтегрування і координування навчально-

методичного процесу на військовій та інших кафедрах з викладанням військових дисциплін;

скликає теоретичні та практичні збори студентів, а також навчально-методичні засідання професорсько-викладацького складу, організовує контроль навчальної роботи;

бере участь у відборі випускників, бажаючих проходити військову службу в Національній Армії, а також в інших частинах Збройних сил;

веде облік, забезпечує належне зберігання та використання за призначенням навчально-технічних матеріалів;

організовує роботу з удосконалення матеріально-технічної бази кафедри військової підготовки;

керує процесом розробки документів з планування та обліку навчально-методичної роботи, затверджує ці документи;

організовує прийом відповідних іспитів і заліків відповідно до програми військової підготовки курсантів;

виконує інші вимоги, передбачені цим положенням та чинними нормативними актами;

організовує підготовку студентів до проходження військового стажування;

забезпечує організоване і своєчасне прибуття студентів до військових частин;

здійснює періодичний контроль проходження студентами військового стажування у військових частинах;

організує прийом звітів про виконання завдань військової стажування.

Професорсько-викладацький і допоміжний персонал призначається на посади наказом ректора державного вищого навчального закладу за пропозицією начальника кафедри військової підготовки після обов'язкового попереднього погодження з Міністерством оборони.

Планування військової підготовки на кафедрах військової підготовки повинно забезпечувати:

якісне виконання навчальної програми;
правильну послідовність і належне вивчення дисциплін, включених до програми підготовки;
рівномірне планування навантаження викладацьких кадрів і раціональне використання матеріально-дидактичної бази кафедри;
дотримання загальної кількості годин на тиждень.

Планування військової підготовки на навчальний рік на кафедрі здійснюється начальником кафедри за погодженням з проректором, відповідальним за військову кафедру відповідно до вимог діючих нормативних актів і програм військової підготовки, узгоджених з відповідними міністерствами і затверджених міністром оборони.

На кафедрі військової підготовки розробляються і зберігаються такі документи:

положення про кафедру, затверджене ректором навчального закладу і узгоджене з Міністерством оборони;
навчальні програми з дисциплін;
тематичні плани;
розрахунок годин на навчальний рік;
щорічний план діяльності кафедри;
щомісячний план діяльності кафедри;
розклад лекцій на семестр і на тиждень;
журнал обліку засідань;
логіко-структурна схема вивчення дисциплін;
план редакційної та видавничої діяльності;
план науково-дослідної роботи;
контрольний журнал проведення викладацьких засідань і взаємовідвідувань;
журнал обліку протоколів засідань кафедри;
графік і журнал проведення консультацій;
індивідуальні плани викладачів кафедри;

звіти та інформація про діяльність кафедри;
інші документи, що відображають діяльність кафедр і професорів, відповідно до нормативними актами.

Запис громадян для навчання здійснюється на підставі письмової заяви на ім'я ректора навчального закладу, в підпорядкуванні якого знаходиться кафедра військової підготовки. Приймаються тільки громадяни Республіки Молдова чоловічої статі не старші 32 років, придатні до несення військової служби за станом здоров'я.

Військово-медична підготовка і проблеми екстремальної медицини регламентуються наказами міністра оборони і міністра охорони здоров'я.

Особи жіночої статі, за бажанням, можуть відвідувати курси військової підготовки на кафедрі військової підготовки. Після успішного закінчення відповідного курсу цим особам видається свідоцтво про закінчення кафедри військової підготовки, яке, в разі призову на військову службу за контрактом, служить підставою для присвоєння відповідного військового звання.

Студенти допускаються на курси підготовки на кафедрі військової підготовки наказом ректора відповідного навчального закладу.

Групи комплектуються студентами одного і того ж року навчання та факультету (за винятком Військової академії Збройних сил імені Олександру чол Бун).

Підготовка на кафедрі військової підготовки здійснюється в два етапи.

На першому етапі проводиться військова підготовка за програмою підготовки солдатів і сержантів. Студенти, що закінчили повний курс військової підготовки за даною програмою, здають відповідні іспити і приймають військову присягу в одній з військових частин Національної армії. Списки осіб, які склали військову присягу, підписані командиром військової частини, а також поіменні списки студентів з отриманими на цих іспитах результатами подаються протягом одного місяця у відповідні воєнно-адміністративні органи для переведення студентів з категорії призовників в

категорію резервістів та підготовки документів для присвоєння військових звань сержанта або рядового запасу в установленому порядку.

Представлені документи підписуються ректором навчального закладу і заступником Міністра оборони. Особи, які не склали іспити, допускаються до повторного іспиту, не більше одного разу, не раніше ніж через місяць після закінчення курсу або з наступним курсом. Особи, які не склали іспити і вдруге, відраховуються з кафедри військової підготовки.

На другому етапі проводиться військова підготовка за програмою підготовки офіцерів запасу на підставі заявки Міністерства оборони, в якій вказується необхідне число осіб за військовими спеціальностями. На даному етапі студенти в обов'язковому порядку проходять військове стажування у військових частинах Національної армії у відповідності з програмою підготовки. Військова підготовка студентів за програмою підготовки офіцерів запасу здійснюється тільки на кафедрі військової підготовки та екстремальної медицини Державного медичного і фармацевтичного університету імені Н.Тестеміцану та кафедрі підготовки кадрів в резерві Військової академії Збройних сил імені Олександру Чол Бун.

Для організації військового стажування студентів у військових частинах або навчальних центрах начальник кафедри військової підготовки представляє Міністерству оборони для погодження та затвердження відповідну заяву та поіменні списки студентів, які проходять військове стажування, не менш ніж за один місяць до початку військового стажування.

У період проходження військового стажування студенти підпорядковуються вимогам військових статутів та інструкцій.

Студенти, які в період проходження військового стажування порушують військову дисципліну, наказом командира військової частини знімаються з проходження військового стажування з відправкою відповідних документів начальнику кафедри військової підготовки для прийняття рішення відносно даних осіб.

Іспити про закінчення підготовчого курсу на кафедрі військової підготовки організуються відповідним навчальним закладом. Для оцінки знань студентів, що пройшли підготовчий курс на кафедрі військової підготовки, створюється відповідна комісія з оцінки знань та практичних умінь, склад якої затверджується міністром оборони. До складу комісії включаються діючі офіцери з Міністерства оборони і представники інших міністерств та зацікавлених установ.

До іспитів по закінченні кафедри військової підготовки допускаються студенти, які повністю виконали навчальну програму і пройшли військову підготовку.

Після закінчення першого етапу відповідно до програми підготовки солдатів і сержантів запасу студенти здають 2-3 іспити і 2-3 заліки, передбачені Міністерством оборони, в залежності від військової спеціальності, за винятком Державного медичного і фармацевтичного університету імені Н.Тестеміцану.

Після закінчення другого етапу відповідно до програми підготовки офіцерів запасу студенти здають 3-4 випускних іспити і 3-4 заліки або дипломну роботу, передбачені Міністерством оборони, в залежності від військової спеціальності, за винятком Державного медичного і фармацевтичного університету імені Н.Тестеміцану.

Студенти, невмотивовано відсутні в період одного з етапів на уроках більше 18 годин, будуть відраховані з кафедри військової підготовки.

Графік випускних іспитів із зазначенням військових дисциплін подається до Міністерства оборони не менш, ніж за один місяць до їх початку.

Після завершення випускних іспитів на кафедрі військової підготовки та проходження курсу підготовки офіцерів запасу начальник кафедри протягом одного місяця представляє в територіальні військово-адміністративні органи, в яких студенти перебувають на військовому обліку, поіменний список студентів з отриманими результатами для підготовки документів про присвоєння військового звання “лейтенант запасу”.

Після завершення повного курсу військової підготовки на кафедрі військової підготовки відповідно до чинного законодавства і в залежності від отриманих результатів з військової підготовки випускникам вищих цивільних навчальних закладів можуть бути присвоєні офіцерські, субофіцерські, сержантські і солдатські звання в запасі, з дотриманням таких вимог:

а) для осіб, які завершили курс підготовки за програмою підготовки солдатів і сержантів запасу:

з оцінками “8”, “9”, “10” – “молодший сержант запасу”;

з оцінками “5”, “6”, “7” – “солдат запасу”;

випускникам Державного медичного і фармацевтичного університету імені Н.Тестеміцану чоловічої статі (особам жіночої статі за бажанням) може бути присвоєно військове звання “плутоньєр”;

б) для осіб, які завершили повний курс навчання за програмою підготовки офіцерів запасу:

здали іспити на кафедрі військової підготовки і закінчили вищий навчальний заклад – “лейтенант запасу”;

здали іспити на військовій кафедрі, але не закінчили вищого навчального закладу, – “старший плутоньєр запасу”.

Військові звання солдатського та сержантського складу в запасі (до військового звання “старший сержант запасу” включно) присвоюються керівником територіального військово-адміністративного органу. Субофіцерському складу в запасі (до військового звання “плутоньєр ад’ютант запасу” включно) військові звання присвоюються керівником центрального військово-адміністративного органу. Військове звання “лейтенант запасу” присвоюється наказом Міністра оборони.

Студенти, відраховані з навчального закладу, відраховуються і з кафедр військової підготовки, з відшкодуванням суми згідно з контрактом, за винятком витрат на навчання, до дати відрахування.

Військові квитки видаються військово-адміністративними органами на підставі наказу про присвоєння відповідного військового звання.

Кафедри військової підготовки закріплюються за військовими установами Міністерства оборони, частинами і підрозділами Національної армії наказом міністра оборони [46].

Отже, система підготовки офіцерів запасу в Республіці Молдова функціонує завдяки наявності кафедр військової підготовки в цивільних ВНЗ країни. Результатів щодо створення центрів військової підготовки в Російській Федерації в ході дослідження не виявлено.

1.2 Аналіз підготовки офіцерів запасу в Україні.

В Україні, після набуття незалежності, залишилась система військової підготовки офіцерів запасу радянського зразка, що функціонувала в нашій країні практично без суттєвих змін вже багато років і створена була згідно Постанови ЦВК і РНК СРСР у 1926 році. На той час вона мала назву “Вищої допризовної підготовки” і за задумом мала стати першим етапом підготовки командних кадрів середньої ланки. Студенти, які закінчили ВНЗ і технікуми та пройшли в них вищу допризовну підготовку, служили в армії 9 міс., на флоті 1 рік. Склавши випробування, вони звільнялися як середній начсклад запасу.

В 1930 році Постановою ЦВК і РНК СРСР “Про обов’язкову військову службу” вища допризовна підготовка була замінена на Вищу позавійськову підготовку (ВПП). Усі студенти, які навчалися та успішно закінчили повний курс такої підготовки вже звільнялися від строкової служби. Ранг військової підготовки підвищувався і прирівнювався до дійсної військової служби. У Постанові було сказано (мовою оригіналу): “Трудящиеся, обучающиеся в высших учебных заведениях и техникумах, проходят высшую вневоинсковую подготовку. Эта подготовка является действительной военной службой и заменяет для них срочную службу в кадрах”. Таким чином, при цивільних ВНЗ згідно цієї Постанови була створена система підготовки офіцерів запасу.

Постанова у свою чергу зобов'язувала побудувати роботу військових кафедр так, щоб військова підготовка стала військовою службою.

Введення ВПВП вирішувало дві надзвичайно важливі задачі: по-перше, вивільняло державу від значних витрат на підготовку резерву командних кадрів; по-друге, вивільняло студентів – майбутніх кваліфікованих фахівців від призову на дійсну військову службу і допомагало їх використовувати за прямим призначенням для народного господарства. Важливо, що в цьому вдало співвідносилися, як особисті, так і суспільні інтереси.

Згідно з вимогами 1930 року на військову підготовку відводилося, залежно від профілю навчання, від 430 до 580 навчальних годин у стінах ЗВО і 3-4 місяці навчального збору у військах. Увесь навчальний процес на військових кафедрах ділився на чотири періоди.

На перший з них приділялося 20 днів відразу ж після вступних екзаменів і зарахування абітурієнтів в університет. Заняття проводилися в одній із військових частин або на навчальному пункті військкомату. Студенти у цей час проходили програму одиночної підготовки бійця. Вважалося, що за ці 20 днів студент здобуває первинні навички та уміння поведінки військовослужбовця.

Другий період охоплював один рік військового навчання в стінах ЗВО і два місяці табірної збору у військах. Метою цього періоду була підготовка студентів в обсязі вимог, що висуваються до молодших командирів (командирам відділень, розрахунків, екіпажів). У навчальному закладі займалися головним чином теорією, а табірні збори цілком і повністю присвячувалися практиці. У цей час студенти вдосконалювали стрійову підготовку, здобували навички володіння зброєю, закріплювали та удосконалювали виконання тактичних прийомів, здобували і закріплювали навички командування підлеглими.

Третій період також охоплював один рік занять у ЗВО і два місяці табірної збору у військах. Метою цього періоду була підготовка студентів в обсязі знань і вмінь, необхідних середнім командирам (головним чином

командирам взводів). Заняття проводилися за тією ж схемою, що й у другому періоді, тільки на більш високому рівні їх змісту.

Четвертий період приділявся на повторення пройденого, закріплення набутих знань умінь і навичок і підготовку до випускних іспитів. Він займав рік військового навчання у ЗВО. По закінченню ЗВО студентам, що засвоїли повний курс ВПВП присвоювали військове звання середнього начальницького складу запасу.

Випускники могли в цих званнях поступити на дійсну військову службу.

Спочатку на воєнних кафедрах готувалися молодші офіцери загального профілю. У подальшому з розвитком різних родів військ та видів збройних сил, з впровадженням у армію досягнень сучасної техніки, підготовка молодших офіцерів відбувалася вже за конкретними воєнно-обліковими спеціальностями, у тому числі політруків. Підготовлені у вищих навчальних закладах СРСР до 1941 року молодші офіцери запасу у роки Великої Вітчизняної війни у певній мірі заповнили посади молодших командирів, політруків при мобілізації. Цей досвід вважають вдалим і тому у післявоєнний час підготовка молодших офіцерів у навчальних закладах СРСР була ще більш розвинута.

На теренах України після розпаду Союзу залишився значний фрагмент системи вищої військової освіти Збройних Сил СРСР (34 військово-навчальні заклади). Щорічно вищі військові навчальні заклади випускали до 12000 молодих офіцерів, які опанували 83 військові спеціальності, випуск офіцерів запасу 73 військовими кафедрами вищих цивільних навчальних закладів у середньому становив 25.5 тис. осіб із 110 військово-облікових спеціальностей [36, 160].

Цей фрагмент, незважаючи на свою розгалуженість, не міг задовольнити потреби Збройних Сил України з підготовки фахівців за повним переліком необхідних військово-облікових спеціальностей, і до того ж був дуже обтяжливий для економіки молодої української держави.

З метою реформування військової освіти у 1992 р. у структурі Міністерства оборони України вперше створили управління військової освіти (з 1994 р. – Головне управління військової освіти) [176]. Вище військово-політичне керівництво країни поставило завдання розробити нормативно-правову та методичну бази, здійснити заходи з інтеграції військової освіти до загальної системи освіти України, розробити організаційно-штатну структуру закладів військової освіти.

За основу концепції розвитку військової освіти в Україні було взято американський підхід і досвід, за якими базою підготовки військових фахівців мали стати видові навчальні заклади (за родами військ).

Принциповою основою реформи вищої освіти взагалі, яка пов'язувалось з включенням до європейської системи, виступала ступенева підготовка. Законом “Про освіту” встановлювалась ступенева система підготовки (бакалавр, магістр) поряд з традиційним рівнем – спеціаліст. Протягом 1991-92 рр. Міносвіти розробляло її концепцію, до чого було залучено близько 3 тис. фахівців [160].

На початку 1993 року з'явилися перші ознаки недоліків і прорахунків втіленої Концепції реформування військової освіти. Політичне та військове керівництво держави зрозуміло, що незважаючи на значну роботу щодо розробки та втілення в життя концепції, планів реформування, створення системи вищих навчальних закладів, наукових центрів, у справі інтеграції військової освіти та науки з державною системою освіти, існували суттєві проблеми. Під час поспішного реформування було скорочено унікальні військові навчальні заклади, втрачено наукові кадри, значна кількість військових викладачів взагалі звільнилася з армії, а безцінна матеріально-технічна база багатьох військових навчальних закладів була зруйнована. Значно знизилась якість навчального процесу [160, с. 14].

Президент України, Верховний Головнокомандувач Збройними Силами України Л. Кучма на нараді в Міністерстві Оборони України, яка відбулася 1-

2 грудня 1994 року, оцінив реформу, як дії, в результаті яких була: “... практично зруйнована система військової освіти” [85 с. 3-4].

Тому в квітні 1994 року відбулося засідання Воєнної Колегії Міністерства Оборони, яке було присвячене нагальним проблемам військової освіти: йшлося про корективи в деякі державні рішення відносно військової освіти. Було вжито важливих заходів, внаслідок яких здійснювалися структурні зміни в системі військової освіти, удосконалювалася нормативно-правова база, розроблялися нові освітні стандарти.

Таким чином, як показує дослідження, перша спроба створити систему вищої військової освіти (1992-1993 рр.) шляхом копіювання західних зразків без урахування економічних можливостей Української держави і рішучих вольових дій, не принесла бажаних результатів.

В 1994-1995 рр. система вищої військової освіти в основному визначилась. Радикально оновився зміст навчальних програм, був визначений перелік спеціальностей підготовки військових фахівців та структура системи вищої військової освіти. Вона істотно відрізнялася і від традиційної системи військової освіти колишнього СРСР і від існуючої в інших країнах зокрема, майже всі вищі військові навчальні заклади були багатoproфільними, та міжвидовими. Вони мали структури, які забезпечували післядипломну освіту. Радикально оновився зміст навчальних програм, широко вдосконалювалася підготовка науково-педагогічних кадрів. Завершився перший етап акредитації військових навчальних закладів.

На Воєнній Колегії МО України, яка відбулася наприкінці 1995 року, Президент України, Верховний Головнокомандувач Збройних Сил України Л. Кучма відзначив: “Створення власних Збройних Сил – одна із найважливіших ділянок в будівництві держави, і під цим кутом зору керівництво країни ставить і розглядає проблему забезпечення воєнної безпеки” [84, с. 1-2].

На виконання пункту 4 статті 11 Закону України “Про загальний військовий обов’язок і військову службу”, вимог Президента України та

пункту 1 статті 4 Положення про Міністерство освіти України, яке було затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 08.07.1992 р. № 384, з метою впровадження єдності організації, планування та методики здійснення підготовки офіцерів у цивільних вищих навчальних закладах України Міністерство освіти України та Міністерство оборони України видали наказ [16], яким затвердили Тимчасове положення про організацію підготовки офіцерів у цивільних вищих навчальних закладах України .

В наказі ставилися завдання:

Першому заступнику Міністра освіти України забезпечити загальне керівництво з питань організації та проведення військової підготовки студентів (курсантів) вищих навчальних закладів в межах повноважень Міністерства освіти України, визначених Тимчасовим положенням про організацію підготовки офіцерів у цивільних вищих навчальних закладах України.

Заступнику Міністра оборони України забезпечити загальне керівництво військовою підготовкою студентів (курсантів) вищих навчальних закладів за програмами підготовки офіцерів з військових спеціальностей видів Збройних Сил України.

Начальнику Головного управління військової освіти Міністерства оборони України забезпечити контроль за виконанням наказів і директив Міністра оборони України, директив заступників Міністра оборони України з питань військової підготовки студентів (курсантів) вищих навчальних закладів за здійснення зв'язків з цих питань з міністерствами і відомствами, у підпорядкуванні яких знаходяться навчальні заклади.

Начальнику Головного управління вищої освіти Міністерства освіти України забезпечити: розгляд та погодження програм військової підготовки студентів (курсантів) вищих навчальних закладів; визначення в навчальних планах навчальних закладів порядку проходження військової підготовки студентів (курсантів) вищих навчальних закладів; облік керівного складу військових навчальних підрозділів.

Контроль за виконанням наказу покладался на першого заступника Міністра освіти України та заступника Міністра оборони України.

Тимчасовим Положенням визначалася організація підготовки офіцерів для Збройних Сил України та інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України, в цивільних вищих навчальних закладах України.

Для підготовки офіцерів у цивільних вищих навчальних закладах створювалися:

військові інститути, військові відділення, військові факультети (вищі військові навчальні заклади) при цивільних вищих навчальних закладах;

кафедри військової підготовки, факультети військової підготовки, відділення військової підготовки (військові навчальні підрозділи), як структурні підрозділи цивільних вищих навчальних закладів.

Передбачалося, що дані підрозділи будуть займатися також військовою підготовкою студентів цивільних вищих навчальних закладів за програмами офіцерів запасу відповідно до державного контракту, забезпеченням всебічного і гармонійного розвитку особистості, формування у студентів високих моральних, загальнолюдських та військово-професійних якостей, виховання почуття обов'язку і готовності до захисту Батьківщини; проведенням військово-патріотичної діяльності.

Мова, на якій здійснювалася підготовка офіцерів, визначалася чинним законодавством.

Перелік військових спеціальностей підготовки офіцерів визначало Міністерство оборони України і узгоджувало з міністерствами, яким підпорядковані цивільні вищі навчальні заклади. Обсяги підготовки осіб офіцерів запасу з кожної військової спеціальності визначалося наказом Міністра освіти України і Міністра оборони України незалежно від підпорядкованості цивільного вищого навчального закладу в межах державного контракту.

Підготовка офіцерів запроваджувалася у цивільних вищих навчальних закладах, заснованих на державній формі власності. Підготовка військових фахівців для інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України – за їх замовленням на підставі відповідних договорів з Міністерством оборони України.

В розділі 2 Тимчасового Положення визначалися повноваження державних органів управління освітою щодо підготовки офіцерів.

Зокрема на Міністерство оборони України покладалося:

визначення переліку спеціальностей і обсягів підготовки офіцерів у цивільних вищих навчальних закладах;

визначення вимог до студентів, які залучаються до підготовки за програмами офіцерів запасу;

добір та призначення на конкурсно-контрактній основі військовослужбовців на штатні посади військових навчальних підрозділів цивільних вищих навчальних закладів за погодженням з їх ректорами;

організація підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу військових навчальних підрозділів;

організація та проведення навчальних зборів студентів;

створення екзаменаційних комісій для державної атестації студентів з військової підготовки;

забезпечення військових навчальних підрозділів цивільних вищих навчальних закладів усім необхідним для проведення навчально-виховного процесу відповідно до штатів, табелів та норм постачання;

забезпечення видання розроблених у військових навчальних підрозділах цивільних вищих навчальних закладів методичних та навчальних посібників, наукових праць і статей з військової підготовки студентів;

затвердження кваліфікаційних характеристик, навчальних планів і програм підготовки офіцерів тощо.

Кафедри, факультети та відділення військової підготовки визначалися як структурні підрозділи цивільних вищих навчальних закладів та призначалися для підготовки офіцерів запасу. Вони могли здійснювати також і підготовку громадян на посади осіб офіцерського складу. Визначалося, що вони вели самостійне військове та фінансове господарство.

Військові навчальні підрозділи цивільних вищих навчальних закладів мали утримуватися за штатними розкладами, порядок розроблення і затвердження яких встановлюється Інструкцією введеною в дію спільним наказом Міністра оборони України і Міністра освіти України №301/308 від 20.11.1995 р.

Військові навчальні підрозділи цивільних вищих навчальних закладів створюються відповідно до потреб у них Міністерства оборони України.

Рішення про створення (реорганізацію, ліквідацію) військових навчальних підрозділів приймалося на основі постанов Кабінету Міністрів України та вводилися в дію спільними наказами Міністра оборони України і керівника міністерства (відомства) України, якому підпорядковані цивільні вищі навчальні заклади.

Діяльність військових навчальних підрозділів цивільних вищих навчальних закладів визначалася Положенням про кафедри військової підготовки (факультети, відділення військової підготовки) цивільних вищих навчальних закладів України, яке затверджувалося наказом Міністра освіти України і Міністра оборони України.

Військові навчальні підрозділи цивільних вищих навчальних закладів підпорядковувалися керівникам цих закладів.

Особливості діяльності військових навчальних підрозділів цивільних вищих навчальних закладів визначалися у Статуті цивільного вищого навчального закладу.

Витрати, пов'язані з утриманням військовослужбовців, які входили до складу військових навчальних підрозділів, здійснювалося за рахунок кошторису Міністерства оборони України.

Фінансування підготовки громадян на посади офіцерського складу у цивільних вищих навчальних закладах, які мали військові навчальні підрозділи, визначалося Міністерством оборони України.

Витрати, пов'язані з оплатою праці професорсько-викладацького складу та інших працівників, з експлуатацією навчально-матеріальної бази, придбанням обладнання відносилися на рахунок коштів, що виділялися для цього міністерствам і відомствам України, у підпорядкуванні яких знаходилися ці навчальні заклади.

Комплектування посад професорсько-викладацького складу військових навчальних підрозділів здійснювалося Міністерством оборони України на конкурсно-контрактній основі за погодженням з керівниками цих закладів. Крім того, призначення начальників військових навчальних підрозділів погоджувалося з міністерством, якому підпорядковувався навчальний підрозділ.

До підготовки за програмами офіцерів запасу у цивільних вищих навчальних закладах залучалися на добровільних умовах студенти (курсанти) вищих навчальних закладів денної форми навчання віком до 27 років, які придатні до військової служби за станом здоров'я, а також жінки-студентки вищих медичних навчальних закладів.

Організація навчального процесу зі студентами, які навчалися за програмами офіцерів запасу, визначалися Положенням про кафедри військової підготовки (факультети, відділення військової підготовки) цивільних вищих навчальних закладів.

Навчальні програми підготовки офіцерів запасу погоджувалися з начальником Головного управління військової освіти Міністерства оборони України, начальником Головного управління вищої освіти Міністерства освіти України і затверджувалися командуючими видами Збройних Сил України або начальниками управлінь центрального апарату Міністерства оборони України, на замовлення яких була організована підготовка офіцерів.

Обсяг годин навчального плану військової підготовки студентів встановлювалася не менше 450 годин, військово-медичної підготовки студентів медичних вищих навчальних закладів – не менше 350 годин,

Зарахування до військових навчальних підрозділів студентів для проходження військової підготовки за програмами офіцерів запасу провадилося наказами ректорів вищих навчальних закладів за результатами конкурсного відбору на засадах, визначених контрактом.

Військова підготовка студентів проводилася методом військового дня протягом не менше двох років і завершувалася, як правило, за рік до закінчення підготовки фахівців кваліфікаційного рівня “спеціаліст”.

Обов’язкові аудиторні, індивідуальні заняття під керівництвом викладача і самостійна робота студентів планувалися в дні військової підготовки в межах 9-годинного навчального дня.

Під час проходження військової підготовки студенти складали заліки та іспити відповідно до навчального плану вищого навчального закладу і програми військової підготовки студентів. В Положенні передбачалася і система звільнення студентів від занять.

Після проходження всієї програми військової підготовки студенти складали випускні іспити перед випускними екзаменаційними комісіями. Студентам, які пройшли повний курс військової підготовки за програмами офіцерів запасу, склали встановлені іспити та прийняли Військову присягу на вірність народу України присвоювалося відповідне військове звання офіцера запасу.

У січні 1997 року Указом Президента України була затверджена Державна Програма будівництва та розвитку Збройних Сил на період до 2005 року. Вона була зорієнтована на зростання економічних і політичних методів забезпечення безпеки України, посилення впливу європейського співтовариства на підтримання миру і усунення кризових явищ у міжнародних відносинах. Програма об’єднала цілий ряд взаємопов’язаних між собою

напрямів будівництва та розвитку Збройних Сил, які охоплювали всі без винятку сторони їх життєдіяльності. Питання вдосконалення системи військової освіти були включені до цієї програми як складова частина.

У квітні 1997 року Міністерство Оборони і Міністерство Освіти України визначили завдання, пов'язані з переліком спеціальностей, за якими необхідно готувати військових фахівців у цивільних навчальних закладах.

У грудні 1997 року прийнята Постанова Кабінету Міністрів України “Про створення єдиної системи військової освіти”, яка затвердила “Концепцію військової освіти в Україні та заходи щодо її реалізації”, “Перелік вищих військових навчальних закладів” та “Положення про підготовку військових фахівців у вищих навчальних закладах єдиної системи військової освіти”.

Одним із основних положень було інтегрування військової освіти у державну систему освіти на засадах єдиної законодавчої та нормативно-правової бази. Вона забезпечує підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрових військових фахівців та офіцерів запасу різних освітньо-кваліфікаційних рівнів для Збройних Сил та інших військових формувань України.

Вказувалося, що офіцери запасу готуються у ВВНЗ, у військових навчальних підрозділах цивільних вищих навчальних закладів та в навчальних центрах видів та родів військ, спеціальних військ шляхом проведення навчальних зборів з особами, що мають вищу освіту. Особам, які пройшли повний курс підготовки за програмами офіцерів запасу, встановлюється рівень військової освіти: військова освіта за програмами підготовки офіцерів запасу.

Концепція визначала комплекс заходів щодо виконання наступних основних завдань: створення єдиної системи військової освіти з урахуванням інтересів усіх військових формувань України; оптимізацію мережі військових навчальних закладів та їхніх організаційно-штатних структур з метою уникнення їх дублювання; оптимізацію змісту військової освіти на всіх її рівнях відповідно до державних і відомчих вимог, військово-технічної політики, сучасних потреб і досвіду підготовки військ; інтегрування

військової та цивільної освіти; створення системи підвищення кваліфікації та перепідготовки офіцерських кадрів; удосконалення системи професійної підготовки офіцерів.

Згідно з Концепцією військової освіти у 1996-1998 рр. здійснювалась оптимізація напрямків і спеціальностей підготовки військових фахівців, уточнювався зміст навчання на різних освітньо-кваліфікаційних рівнях, визначено кваліфікаційні характеристики нового покоління, освітньо-професійні програми, навчальні плани та робочі навчальні програми, впроваджувалися методики контролю відповідності рівня підготовки військових фахівців вимогам державних стандартів і кваліфікаційних характеристик.

Суттєво важливим було створення єдиної системи військової освіти як складової частини державної освіти України, призначеної для підготовки фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів для підрозділів, частин, з'єднань та інших структур Збройних Сил, Міністерства внутрішніх справ, Служби безпеки України, Держкомкордону, Міністерства надзвичайних ситуацій та Національного космічного агентства України. Було створено Координаційну раду з питань військової освіти – колегіальний орган при Міністерстві освіти України, який забезпечує керівництво підготовкою військових фахівців у єдиній системі військової освіти, що здійснює Міністерство освіти та інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані вищі навчальні заклади єдиної системи військової освіти.

Основною метою підготовки майбутніх військовослужбовців проголошувалося виховання відданості народу України, почуття гордості за його історичні завоювання у розбудові самостійної держави, формування високих морально-психологічних якостей громадянина-патріота, особистої відповідальності за оборону та безпеку України.

На початку 1998 року було 30 кафедр військової підготовки, щорічний випуск складав близько 17.5 тис. офіцерів запасу. У вищих військових навчальних закладах з'явилося близько 30 нових спеціальностей.

Таким чином, протягом 1996-1998 років була створена нормативно-правова та методична база військової освіти України, організовано взаємодію між військовими навчальними підрозділами та базовими цивільними вищими навчальними закладами. Почалася робота з розробки та впровадження державних стандартів освіти та подальше вдосконалення і оптимізація системи підготовки офіцерів запасу. В ході оптимізації системи підготовки офіцерів запасу було скорочена значна кількість військових навчальних підрозділів (більше тридцяти).

У спільному наказі Міністерство освіти і науки України та Міністерство оборони України від 20.06.2003 р. [30] уточнювалися деякі норми, правила, обов'язки та права учасників начально-виховного процесу в системі підготовки осіб офіцерського складу для проходження військової служби за контрактом, та студентів, які проходять військову підготовку за програмою офіцерів запасу.

В наказі чітко визначалися:

повноваження органів управління військовими навчальними підрозділами вищих навчальних закладів;

проходження особовим складом військової служби;

обов'язки керівників військового навчального підрозділу та його функції;

порядок підготовки фахівців, використання військового майна;

надання військовим навчальним підрозділам вищих навчальних закладів окремих прав юридичної особи тощо.

Вперше були виписані права та обов'язки студентів, які проходять навчання за програмами підготовки осіб офіцерського складу для проходження військової служби за контрактом, та студентів, які проходять військову підготовку за програмою офіцерів запасу. Крім прав, передбачених Законом України "Про вищу освіту" [4] та Положенням про державний вищий заклад освіти [29], вони мали право: брати участь у наукових роботах з військової тематики; проходити з дозволу керівника військового навчального

підрозділу військової підготовки за індивідуальними планами (для студентів, які пройшли строкову військовою службою до вступу у вищий навчальний заклад) [5, с. 13],

Студенти, які проходили військовою підготовкою за програмою офіцерів запасу, крім обов'язків, передбачених Законом України “Про вищу освіту” та Положенням про державний вищий навчальний заклад, були зобов'язані: сумлінно вивчати військовою справу, наполегливо оволодівати командирськими, методичними та практичними навичками за встановленою військовою (військово-обліковою) спеціальністю; відвідувати всі заняття з військовою підготовки, у встановлені терміни складати заліки та екзамени, які передбачені програмою військовою підготовки, брати участь у заходах, що проводяться у військовому навчальному підрозділі; дотримуватись на заняттях з військовою підготовки вимог Статутів Збройних Сил України і розпорядку дня військового навчального підрозділу; прибувати на заняття з військовою підготовки охайно одягненими, мати акуратну зачіску; зберігати військоове майно, озброєння, військовою техніку, навчальне обладнання, дотримуватись заходів безпеки під час проведення занять зі зброєю та на військової техніці; виконувати вимоги режиму таємності та не допускати розголошення державної таємниці, яка їм буде довірена або стане відомою під час навчання.

З метою приведення нормативної бази у відповідність до Закону України “Про вищу освіту” [5], удосконалення планування, організації та проведення підготовки офіцерів запасу з числа студентів вищих навчальних закладів наказом Міністерства оборони України та Міністерства освіти і науки України [31] затвердили Інструкції про організацію підготовки офіцерів запасу з числа студентів вищих навчальних закладів (вперше в ЗС України). Ця Інструкція визначала організацію, порядок планування та методикую здійснення підготовки офіцерів запасу з числа студентів вищих навчальних закладів (крім студентів вищих медичних навчальних закладів).

Інструкцію розроблено на підставі вимог Законів України “Про загальний військовий обов'язок і військову службу”, “Про вищу освіту”, постанови Кабінету Міністрів України від 26 липня 2001 року №866 “Про військову підготовку студентів за програмою офіцерів запасу” (зі змінами та доповненнями) та Положення про військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України та Міністерства оборони України від 20 червня 2003 року №400/192.

Інструкція містила:

загальні положення (визначалися громадяни, які могли залучатися до військової підготовки за програмою офіцерів запасу та вимоги до них; заклади, де проводилася військова підготовка студентів; джерела, з яких поступали кошти за проходження військової підготовки; вартість навчання та категорії із числа офіцерського складу, офіцерів запасу і працівників Збройних Сил України, що залучалися для організації та проведення військової підготовки студентів);

організація відбору студентів для проходження військової підготовки (проведення конкурсного відбору, склад відбіркової комісії та її обов'язки, порядок інформації студентів про конкурсний відбір, документи на відбір, порядок визначення придатності студента до військової служби за станом здоров'я, проведення професійного психологічного відбору студентів для навчання за програмою офіцерів запасу, тестування студентів з метою визначення рівня знань з допризовної підготовки, перевірка рівня фізичної підготовленості, визначення рівня успішності та результатів конкурсного відбору; порядок зарахування студентів до навчання за програмою офіцерів запасу за рахунок коштів державного бюджету та за рахунок коштів, які надходять від юридичних та фізичних осіб; порядок розгляду апеляцій студентів за результатами конкурсного відбору, умови складання контракту про військову підготовку студента);

організацію військової підготовки студентів [визначався час на підготовку студентів (не менше 675 годин у військовому навчальному

підрозділі, з них 450 годин - заняття під керівництвом викладача та 225 годин – самостійна підготовка, на навчальний збір (стажування) у військах відводилося не менше 184 годин, з них 144 години - заняття під керівництвом викладача та 40 годин - самостійна підготовка); визначалися вимоги до кваліфікаційних характеристик, видів навчальних занять (до тактичних, тактико-спеціальних навчань); розподіл часу на вивчення окремих розділів програми навчання; перелік основних документів з планування, обліку навчальної, методичної та наукової роботи, умови відрахування з військового навчального підрозділу];

проведення навчальних зборів (стажування) студентів [організація, зміст, порядок призову і направлення на збір, порядок планування, обов'язки командирів (начальників); порядок, тривалість та сутність проведення збору; підготовка до прийняття Військової Присяги та випускного екзамену; керівництво];

контрольні заходи (порядок та зміст їх проведення, робота екзаменаційних комісій, оформлення результатів, порядок атестації студентів до присвоєння первинного військового звання офіцера запасу).

В зв'язку зі значним скороченням військових навчальних підрозділів, економічними умовами, необхідністю подальшої розробки нормативно-правової бази постановою Кабінету Міністрів України 01.02.12р. [32, с. 27] затверджений Порядок проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу (Подається в редакції від 26.03.2019р.). В загальних положеннях визначалося, що військову підготовку на добровільних засадах проходять громадяни України, які мають або здобувають ступінь вищої освіти не нижче бакалавра, придатні до військової служби за станом здоров'я та морально-діловими якостями.

Громадяни можуть проходити військову підготовку за умови відповідності спеціальностей, які вони мають або за якими здійснюється їх підготовка у закладі вищої освіти, військово-обліковій спеціальності, за якою проводиться підготовка офіцерів запасу.

Метою проведення військової підготовки є забезпечення Збройних Сил, інших військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення та Держспецтрансслужби необхідною кількістю військовонавчених громадян для виконання військового обов'язку в запасі, проходження військової служби за контрактом або за призовом осіб офіцерського складу, проходження служби у військовому резерві Збройних Сил та інших військових формувань, а також забезпечення реалізації права громадян на рівні можливості у виборі професії шляхом здобуття додаткових знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання військового обов'язку в запасі у мирний час, обов'язків військової служби у воєнний час та для майбутньої професійної діяльності.

Військова підготовка проводиться за державним замовленням за рахунок коштів державного бюджету, передбачених на утримання Збройних Сил та інших військових формувань і для надання фізичним особам платних послуг у галузі вищої освіти. Для військової підготовки передбачається не менш як 29 кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи. Військова підготовка, як правило, планується та проводиться протягом одного навчального дня на тиждень (методом проведення "військового дня") строком до двох років навчання, може також здійснюватися у строк від двох до шести тижнів поточного семестру (навчального року) строком до двох років навчання, або у строк, передбачений відповідним контрактом про військову підготовку громадянина,

Основні вимоги до професійних якостей, знань і умінь фахівця, перелік компетентностей, які необхідні для успішного виконання професійних обов'язків на посадах офіцерського складу, визначаються у кваліфікаційній характеристиці офіцера запасу відповідної військово-облікової спеціальності. Крім того, у кваліфікаційній характеристиці визначався перелік спеціальностей, які мають громадяни або за якими здійснюється їх підготовка у закладі вищої освіти, з яких вони можуть залучатися до військової підготовки за відповідною військово-обліковою спеціальністю.

Передбачено, що громадяни, які проходять військову підготовку, відраховуються з військового навчального підрозділу наказом ректора закладу вищої освіти, до складу якого входить зазначений військовий навчальний підрозділ за таких умов: невиконання навчального плану або відсутність без поважної причини на заняттях з військової підготовки (понад 20 відсотків загальної кількості годин навчальних занять, що заплановані в семестрі); за власним бажанням; ухилення без поважної причини від навчального збору; порушення дисципліни та громадського порядку під час навчання у військовому навчальному підрозділі чи вищому військовому навчальному закладі; порушення умов контракту; за станом здоров'я; порушення правил військового обліку.

Встановлено, що обов'язковою практичною складовою військової підготовки є первинна військово-професійна підготовка та підготовка з тактичної медицини. Комплексні практичні заняття з вивчення курсу первинної військово-професійної підготовки та тактичної медицини проводяться після опанування у військовому навчальному підрозділі чи вищому військовому навчальному закладі теоретичної складової первинної військово-професійної підготовки та тактичної медицини.

Тривалість комплексних практичних занять за всіма військово-обліковими спеціальностями становить 108 год. під керівництвом науково-педагогічних працівників та 30 год. самостійної роботи. Комплексні практичні заняття за всіма військово-обліковими спеціальностями проводяться відповідно до плану-програми комплексних практичних занять з вивчення курсу первинної військово-професійної підготовки та тактичної медицини, що затверджується Генеральним штабом Збройних Сил. Для громадян, які проходять військову підготовку за військово-обліковими спеціальностями для потреб Військово-Морських Сил Збройних Сил, розробляється окремий план-програма.

Вимагалось, що громадяни, які мають ступінь вищої освіти не нижче бакалавра, пройшли теоретичний і практичний курс навчання з військової

підготовки у відповідному військовому навчальному підрозділі чи вищому військовому навчальному закладі та комплексні практичні заняття з вивчення курсу первинної військово-професійної підготовки та тактичної медицини, залучаються до проходження навчального збору, передбаченого програмою військової підготовки.

Навчальний збір організовується після закінчення навчання у військовому навчальному підрозділі чи вищому військовому навчальному закладі у поточному році або за рахунок часу, відведеного на канікулярну відпустку здобувачів вищої освіти. Під час навчального збору на громадян поширюються права та обов'язки, встановлені актами законодавства для військовозобов'язаних, призваних на збори. Тривалість навчального збору за всіма військово-обліковими спеціальностями становить 30 діб. Навчальний збір завершується складенням громадянами екзамену.

Хід підготовки офіцерів запасу, укомплектованість підрозділів ЗС України, події в Криму та на сході України змусили коригувати систему підготовки офіцерів запасу.

Постановами Кабінету Міністрів України прийнято рішення щодо утворення кафедр військової підготовки:

№ 666 від 11.09.2013 р. - Вінницького національного аграрного університету, Національного авіаційного університету, Одеського національного політехнічного університету та Харківського національного університету внутрішніх справ;

№ 932 від 18.12.2013 р. - Державного університету телекомунікацій;

№ 94 від 30.01.2015 р. - Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут";

№ 143 від 25.03.2015 р. - Луцького національного технічного університету, Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, Національного університету цивільного захисту України, Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка, Ужгородського національного університету, Черкаського національного

університету імені Богдана Хмельницького і кафедр медицини катастроф та військової медицини Буковинського державного медичного університету, Вінницького національного медичного університету імені М.І. Пирогова, Дніпропетровської медичної академії, Івано-Франківського національного медичного університету, Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького, Одеського національного медичного університету, Української медичної стоматологічної академії;

№ 962 від 11.11.2015 р. - Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника та Національної академії внутрішніх справ;

№ 133 від 10.03.2017 р. - Державного університету телекомунікацій, Державного вищого навчального закладу “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана” та Херсонського державного університету;

№ 809 від 25.10.2017 р. - Академії Державної пенітенціарної служби та Приазовського державного технічного університету;

№ 37 від 31.01.2018 р. - Вінницького національного технічного університету.

№ 241 від 20.03.2019 р. - Університету митної справи та фінансів (м. Дніпро);

№ 998 від 04.12.2019 р. - Донецького національного технічного університету.

Постановами Кабінету Міністрів України ліквідовані кафедри військової підготовки: № 143 від 25.03.2015 р. - Донецького національного технічного університету та Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля; Національного університету “Одеська юридична академія і № 584 від 19.06.2019 р. - Державного університету телекомунікацій - до 30 вересня 2020 р. та Херсонського державного університету.

Відповідно до Законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про військовий обов’язок і військову службу”, постанови Кабінету Міністрів України від 1 лютого 2012 року № 48 “Про затвердження Порядку проведення

військової підготовки студентів вищих навчальних закладів за програмою підготовки офіцерів запасу” та з метою вдосконалення нормативно-правової бази для підготовки фахівців у військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів Міністерство освіти і науки України та Міністерство оборони України видали спільний наказ [33] в якому згідно Постанови Кабінету Міністрів України постанови Кабінету Міністрів України від 01.02.2012 р. № 48 та реалій того часу була уточнені: структура самого наказу, загальні положення, структура військових навчальних підрозділів, організація забезпечення функціонування військових навчальних підрозділів, управління військовими навчальними підрозділами, організація підготовки громадян на посади військових фахівців для проходження військової служби за контрактом, матеріально-технічна база військових навчальних підрозділів та фінансування військових навчальних підрозділів та введено розділ “Особовий склад військових навчальних підрозділів”.

Відповідним чином, наказом Міністерства оборони України та Міністерства освіти і науки України [22] уточнена Інструкція про організацію військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, враховуючи досвід участі ЗС України в АТО.

Інструкція про організацію військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу містила п'ять розділів: загальні положення, організація відбору громадян для проходження військової підготовки, організація військової підготовки громадян, проведення навчального збору, контрольні заходи.

Інструкція зазначала, що військовослужбовці рядового, сержантського та старшинського складу, які мають або здобувають ступінь вищої освіти не нижче бакалавра, можуть проходити військову підготовку з урахуванням вимог пункту 173 Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затвердженого Указом Президента України від 10 грудня 2008 року №1153 (зі змінами). можуть навчатися без відриву від військової служби у закладах вищої освіти з дозволу

командира (від командира з'єднання і вище), який надається на підставі рапорту військовослужбовців та оголошується наказом командира (начальника) військової частини, в якій військовослужбовець проходить військову службу.

В Інструкції підкреслювалося, що за рахунок коштів державного бюджету проходять військову підготовку громадяни, які мають вищий рейтинг за результатами конкурсного відбору та уклали відповідний контракт з Міністерством оборони України щодо зобов'язань про проходження військової служби громадянами України у Збройних Силах України після отримання первинного військового звання офіцера запасу та закінчення вищого навчального закладу. Для цього укладався відповідний контракт.

Інструкція врегульовувала питання відстрочки від призову на строкову військову службу (звільнення від призову на військову службу під час мобілізації, на особливий період) громадянам, які проходять військову підготовку, продовження навчання за програмою підготовки офіцерів запасу після звільнення з військової служби, які були призвані під час мобілізації; переведення учасників АТО на навчання за рахунок коштів державного бюджету.

Інструкція визначала, що професійно-психологічний відбір громадян для навчання за програмою підготовки офіцерів запасу здійснюється відповідно до вимог Інструкції з організації та проведення професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністра оборони України від 09.07. 2009 р. № 355.

В Інструкції уточнена вартість військової підготовки громадянина, порядок перерахунку коштів, порядок утримання підрозділів та посад для організації та проведення військової підготовки громадян за програмою підготовки офіцерів запасу.

Підкреслювалося, що для проходження військової підготовки за кошти державного бюджету до проекту наказу ректора ЗВО (керівника ВВНЗ) насамперед включаються громадяни, яких рекомендовано відбірковою комісією до зарахування та які:

відповідно до Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” належать до членів сімей ветеранів війни, у тому числі і учасників бойових дій, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в АТО (ООС), забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах АТО (ООС), а також працівників підприємств, установ, організацій, які залучалися та брали безпосередню участь в АТО (ООС) в районах її проведення у порядку, установленому законодавством;

відповідно до Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” мають таке право під час вступу до ВНП (ВВНЗ);

прийняли рішення щодо укладання контракту про проходження військової служби громадянами України у Збройних Силах України на посадах осіб офіцерського складу після завершення навчання згідно з пунктом 4 розділу I цієї Інструкції;

мають таке право в інших випадках, передбачених законодавством.

Решту громадян до проекту наказу включають відповідно до рейтингового списку.

Громадяни (у тому числі і військовослужбовці), що мають досвід бойових дій, участі в миротворчих операціях та АТО, що підтверджується відповідними документами, зараховуються для проходження військової підготовки поза конкурсом за умови позитивного складання вступних випробувань та придатності за станом здоров'я. Інструкція розширювала права та обов'язки Генерального штабу Збройних Сил України стосовно переліку та розподілу військово-облікових спеціальностей, прийому на

навчання громадян, організації та проведення комплексних практичних занять та навчального збору і контрольних заходів.

Відповідно до Законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про військовий обов’язок і військову службу”, постанови Кабінету Міністрів України від 01.02.2012 р. № 48 “Про затвердження Порядку проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу” та з метою вдосконалення нормативно-правової бази для підготовки фахівців у військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти 15.08.2018р. наказом Міністерства освіти і науки України та Міністерства оборони України затверджено Положення про військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти [34].

Положення визначало повноваження органів управління військовими навчальними підрозділами (військові інститути, військові коледжі, факультети, відділення військової підготовки, кафедри військової підготовки, кафедри медицини катастроф та військової медицини) закладів вищої освіти, особливості організації та здійснення освітньої діяльності в них, порядок проходження особовим складом військової служби, використання військового майна, озброєння та військової техніки і поширювало свою дію на заклади вищої освіти незалежно від їх підпорядкування, у структурі яких функціонують військові навчальні підрозділи.

У 2019 році з метою удосконалення планування, організації і проведення підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу видано наказ Міністерства оборони України та Міністерства освіти і науки України [49], яким вимагається “Внести зміни до Інструкції про організацію військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, затвердженої наказом Міністерства оборони України та Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2015 року №719/1289., виклавши її в новій редакції.

Інструкція визначала порядок організації та проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу (крім офіцерів запасу медичного та фармацевтичного фахів).

В Інструкції уточнені, враховуючи набутий досвід підготовки офіцерів запасу та участь Збройних Сил та інших збройних формувань в АТО (ООС), загальні положення, організація відбору громадян для проходження військової підготовки, організація військової підготовки громадян, проведення навчального збору та контрольних заходів,

В Інструкції включено положення, що громадяни, які мають досвід бойових дій, участі в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки та АТО (ООС), що підтверджується відповідними документами, зараховуються для проходження військової підготовки поза конкурсом за умови позитивного складання вступних випробувань та придатності за станом здоров'я.

В Інструкції підтверджено положення наказу № 719/1289 від 14.12.15 р., що громадянам України, які мають освітній ступінь вищої освіти не нижче бакалавра, пройшли повний курс військової підготовки за програмою підготовки офіцерів запасу, склали встановлені іспити та атестовані до офіцерського складу, присвоюється відповідне первинне військове звання офіцера запасу. У разі потреби вони за наказом Міністра оборони України підлягають призову для проходження військової служби осіб офіцерського складу або за їх бажанням можуть бути прийняті на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу.

Пошук нових форм організації наукового знання – найважливіший шлях реформування системи освіти. Зараз складається та розвивається новий образ науки, який віддаляється від нормативізму та унітаризму просвітницької концепції, що зумовлює зміни в підходах до розуміння освіченості. Разом з традиційними, сьогодні в педагогіці і особливо в такій новій науці, як андрагогіка складаються нові уявлення про людину і освіченість, відбувається зміна антропологічних підстав цих наук. Освічена людина – це не стільки “людина, яка знає”, скільки підготовлена до життєдіяльності, орієнтується в

складних проблемах сучасної культури, здатна осмислити своє місце в житті, вільно орієнтуватися в інформаційному просторі, вміти враховувати соціально-психологічні особливості і знайти своє місце в колективі. Освіта повинна створювати умови для формування вільної особистості, яка мислить, спілкується та готова до практичних дій [93].

Відповідно особливої актуальності набувають завдання вдосконалення підготовки і офіцерського складу. Така підготовка має бути спрямована на досягнення необхідного рівня професійної компетентності військових фахівців. У даний час одним із джерел поповнення кадрового ресурсу Збройних Сил України, в першу чергу за посадами молодшого офіцерського складу, є випускники кафедр військової підготовки. З цього випливає актуальність підвищення ефективності функціонування системи підготовки офіцерів запасу на цей час.

В умовах реформування Збройних Сил України система військово-професійної освіти потребує пошуку певних засобів і методів, що дозволять підвищити якість підготовки військових фахівців, у тому числі і офіцерів запасу. Вирішити це завдання, на нашу думку, можливо, крім організаційних заходів, також шляхом впровадження в систему підготовки військових фахівців компетентнісного підходу на основі синтезу сучасних тенденцій вищої професійної освіти та дистанційного навчання.

Метою і результатом навчання є формування готовності випускників кафедр військової підготовки до професійної діяльності, тобто цілісного комплексу властивостей особистості на основі професійних знань, умінь і навичок, які в потрібний момент і в різних умовах перетворюються відповідно до завдань навчальної (або далі – професійної) діяльності у впевнені дії, що призводять до професійної самореалізації, особистісного самовдосконалення і саморозвитку.

Отже, на основі професійно важливих знань, умінь і навичок формується особистість офіцера, патріота, лідера, здатна до вирішення практичних навчальних і професійних завдань.

Таким чином, офіцер запасу повинен бути всебічно розвинутою особистістю, з високим рівнем загальної та військово-технічної культури; бути фізично підготовленим і володіти високими патріотичними, морально-психологічними, моральними якостями і здібностями до виконання обов'язків військової служби.

1.3 Аналіз підготовки офіцерів запасу в провідних країнах світу.

Вища військова освіта провідних зарубіжних країн має стійку тенденцію до інтеграції з цивільною освітою. Вона є однією з ключових ланок, які визначають якість стану та основу стабільного розвитку їх військових організацій. Вона сприяє відтворенню кадрового і резервного потенціалу збройних сил (ЗС), забезпечує підготовку військових фахівців усіх кваліфікаційних рівнів та ланок управління з високим рівнем професіоналізму, компетентності, інтелектуального розвитку, загальної і військово-професійної культури, здатних з високою ефективністю виконувати поставлені завдання щодо оборони держави, розвитку власної творчої індивідуальності, наполегливого самостійного засвоєння нових знань протягом військової служби, прийняття оптимальних рішень у нестандартних умовах [103, 104].

Усебічний аналіз закордонного досвіду підготовки військових фахівців кадру та резерву показує, що в низці країн накопичено значний досвід щодо нормативного, структурного, організаційного, змістового, технологічного та матеріально-технічного забезпечення зазначених видів підготовки офіцерських кадрів. Досвід підготовки військових фахівців у зарубіжних країнах, зокрема досвід підготовки офіцерів запасу, може бути корисним для Збройних Сил України, особливо в сучасних умовах їх розвитку.

Сучасні збройні сили будь-якої розвинутої країни здатні виконувати функції лише за наявності висококваліфікованого кадрового складу, особливо офіцерського, який не просто має військову підготовку, але й є освіченим спеціалістом у конкретній галузі. З цієї причини наявність вищої освіти, а

інколи й ученого ступеня стає обов'язковим елементом підготовки офіцерського складу та усієї системи кадрового забезпечення сучасної армії.

Військово-політичне керівництво зарубіжних країн, особливо країн НАТО, проблемі підготовки офіцерів запасу приділяє значну увагу. Це, у першу чергу, стосується уніфікації та підвищення ефективності функціонування діючих систем підготовки та перепідготовки офіцерів, для чого створюються різні організації. Найбільш значущою з них є “Міжсоюзницька конфедерація офіцерів запасу” (CIOR) [56, 103].

Підготовка офіцерів запасу здійснюється в усіх країнах, які дбають про захист свого суверенітету. Цьому контингенту військових фахівців відводиться значна роль у поповненні кадрового складу, а також у разі виникнення кризових ситуацій як у самих країнах, так і в різних регіонах світу, що особливо характерно для політичного керівництва та збройних сил Великобританії, Ізраїлю, Іспанії, Російської Федерації, Сполучених Штатів Америки, Франції, Японії тощо. Так, близько 30 % кадрових офіцерів збройних сил Великобританії і 40 % збройних сил США проходили навчання на курсах позавійськової підготовки при цивільних навчальних закладах. В Іспанії на дійсну службу щороку призивають близько 4000 офіцерів запасу – випускників цивільних ВНЗ. До них, насамперед, належать ті, хто закінчив медичні, технічні й теологічні факультети університетів. У Франції розширюються масштаби підготовки офіцерів із числа студентів, які оволоділи складними технічними, військово-медичними та адміністративно-господарськими спеціальностями.

У багатьох країнах, що входять до НАТО існують різні системи позавійськової підготовки військових спеціалістів з числа студентів.

Підготовка офіцерів запасу в США.

Найпоширенішою формою позавійськової підготовки офіцерів запасу у США є чотирирічне навчання на курсах позавійськової підготовки офіцерів резерву армії ROTC (Reserve Officer Training Course), що функціонують при коледжах та університетах, і повністю фінансуються державою [56, 104].

Навчання здійснюється в системі ROTC: в офіцерських кандидатських школах сухопутних військ (СВ); у школах підготовки офіцерів військово-повітряних сил (ВПС); у школах підготовки офіцерів військово-морських сил (ВМС). Студенти університетів і коледжів оволодівають основною спеціальністю за програмами університетів чи коледжів та одночасно навчаються за програмою курсів ROTC, що організовані за видами ЗС. Офіцерів СВ готують курси ROTC при 300 університетах і коледжах, офіцерів ВПС – при 600, офіцерів ВМС – при 65, офіцерів морської піхоти – при 60 університетах і коледжах.

Військова освіта у цивільних закладах вищої освіти США має давню історію, що сягає часів початку XIX століття. Згідно з ідеологією всієї системи вищої освіти США національна оборона потребує наявності висококваліфікованих молодих офіцерів, однак їхня підготовка не повинна замикатися у спеціалізованих військових академіях.

Крім того, військова освіта в цивільних закладах розглядається не стільки в якості доповнення, скільки в якості альтернативи військовим академіям, протипаги елітарній військовій освіті, яка створює військову аристократію [160]. Тобто система цивільних закладів виступає в даному випадку в якості самостійного актора, який пропонує альтернативні канали мобільності для студентів, що пов'язують свою кар'єру з військовою сферою. Це можна вважати проявом типової для США моделі інституційної конкуренції і відмови від єдиної, централізованої системи військової підготовки (рис. 1.1).

Навчання військовим спеціальностям в університетах і коледжах, на думку ідеологів ROTC, дозволяє не лише забезпечити широкий і міцний загальнопрофесійний фундамент військової освіти, але й великою мірою погодити її з ключовими цінностями американського суспільства.

Результатом високої самостійності університетської системи є й те, що часто-густо університети не схильні підтримувати надто щільні зв'язки з військовим істеблішментом США [104, 106].

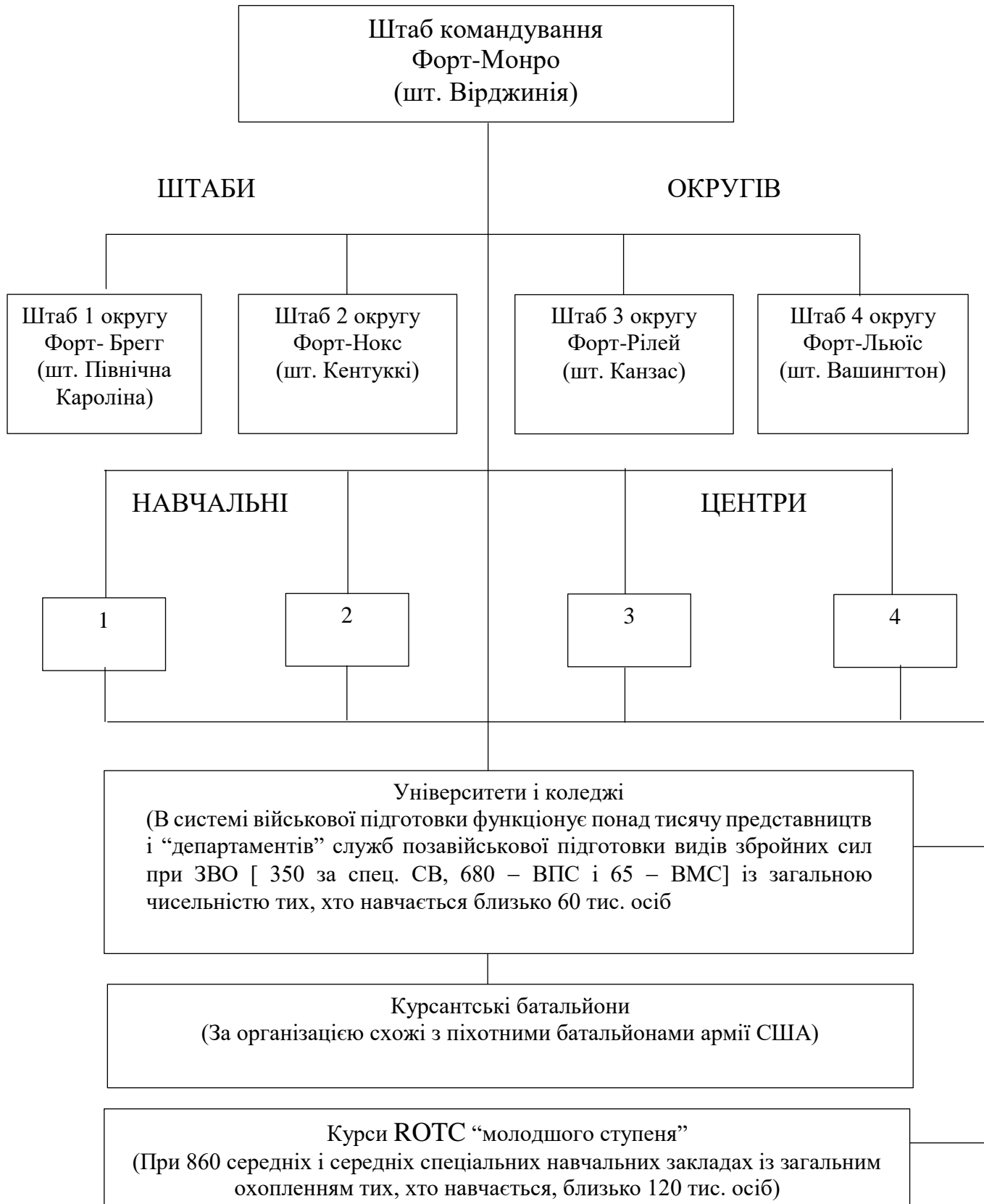


Рисунок 1.1 – Оргструктура командування позавійськової підготовки армії США

У цивільних освітніх установах, що мають курси ROTC, проводиться вища спеціальна загальноосвітня і загальна військова підготовка. У коледжах і університетах, з якими Міністерство оборони (МО) має відповідні угоди, студент, який бажає стати офіцером ЗС США, надходить на курси на період навчання в даному вищому навчальному закладі і після закінчення отримує не тільки ступінь бакалавра або магістра, а й первинне офіцерське звання – другий лейтенант. Студенти опановують свою спеціальність за програмою ЗВО і одночасно займаються за програмою курсів ROTC [104, 106].

У даний час командування невійськової підготовки співпрацює з більш ніж 600 цивільними закладами вищої освіти США, тобто майже з 20 % усіх функціонуючих у країні закладів. Студент закладу вищої освіти США, з яким у МО є відповідна угода, що бажає стати офіцером, має право вступити на дворічні курси ROTC під час навчання в даному закладі [104].

Для зарахування на курси студент повинен відповідати ряду досить жорстких вимог, що стосуються стану здоров'я, рівня розвитку відповідних індивідуально-особистісних якостей та фізичної підготовленості.

Поступаючи на курси, студенти підписують контракт, за яким зобов'язуються прослужити певний строк у резерві або регулярних збройних силах. Надалі він може бути призваний на військову службу в будь-який час, виходячи з потреб МО США.

Для ширшого залучення молоді до навчання на курсах ROTC Міністерство оборони США встановило щорічні стипендії студентам, які найкраще вчать, і перспективним майбутнім кадровим офіцерам. Стипендія покриває плату за навчання в університеті чи коледжі, витрати на придбання підручників і навчальних посібників, на лабораторні роботи тощо. Усім, хто навчається на цих курсах, окрім щомісячної допомоги в період літніх зборів, виплачується грошове утримання – 200 доларів на місяць [104].

На сьогодні до системи ROTC сходять національні програми в сухопутних військах США, військово-морському флоті, а також військово-повітряних силах.

Випускники програм служать офіцерами не тільки в трьох гілках Збройних сил, а також у Корпусі морської піхоти та Берегової охорони. Крім того, діють програми JROTC, розраховані на старшокласників і діють у деяких американських школах [104, 106]. Також широко обговорюється можлива роль JROTC в якості заміни шкільних програм фізичного розвитку [104].

За останніми наявними відкритими даними випускники ROTC склали 36,7 % від усіх молодих офіцерів міністерства оборони США, яким було присвоєно звання у 2011 р., у тому числі 21,7 % – випускники, які перебувають на повному бюджетному фінансуванні. При цьому, найбільш висока доля випускників ROTC в сухопутних військах. Приблизно 4,5 тис. випускників ROTC щорічно поступають на службу до армії США, складаючи майже половину всього нового офіцерського складу. Дещо нижче їх доля у ВМФ (19,9 %) та ВПС (42,9 %) – причому в останньому випадку більше половини курсантів навчається за власний рахунок [104, 106].

Про роль ROTC у сучасній системі Збройних сил США можна судити з того, які бюджетні витрати спрямовано на відповідні програми. Так, за офіційними даними, у 2015 році на підготовку офіцерів за програмами ROTC було витрачено 670,9 млн. доларів США, у 2016 році – 724,2 млн. [28].

У загальному бюджеті США (у 2016 році) на військову підготовку доля витрат на ROTC становила 3,8 %. Враховуючи, що доля нових офіцерів, які закінчили бюджетні програми ROTC, у військах складає більше 20 %, це підтверджує, що військове навчання у цивільних закладах забезпечує більш ефективну підготовку офіцерського складу.

Студенти, які відповідають вимогам та записалися на програму ROTC, проходять навчання паралельно з основною бакалаврською програмою в коледжі або університеті, при цьому діють програми різної тривалості. Кандидати, пройшовши жорсткий конкурсний відбір, мають можливість навчатися за державний рахунок, решта можуть брати участь у програмах, самостійно

сплачуючи їх. Навчання включає в себе відвідування занять, військову та фізичну підготовку, практичні заняття, а також участь у літніх зборах [104].

Найбільш популярною формою підготовки серед американських студентів вишів є чотирирічне навчання на курсах, що повністю фінансується державою. Воно включає в себе два етапи: дворічний курс для студентів 1-го і 2-го курсів, які, називаючись курсантами, вивчають військову справу, не беручи на себе зобов'язань проходження служби у ЗС США, а потім дворічний курс для студентів 3-го і 4-го курсів із зобов'язанням проходження військової служби в різних видах збройних сил.

Ті, хто навчається на курсах ROTC, у період проходження військової підготовки забезпечуються щомісячною стипендією, а також виплатами на придбання книг і навчальних посібників, що в сукупності становить значну суму. Передбачені також іменні виплати за участь у різних програмах, забезпечення житлом і харчуванням, компенсація транспортних витрат при виїзді в літні табори. Міністерство оборони особливо стимулює майбутніх лікарів, фізиків, хіміків та інженерів. Вони нагороджуються стипендіями до 7000 доларів, що складає приблизно 80 % від загальної оплати за навчання. Однак у разі невиконання курсантом положень контракту з нього стягується сума всіх отриманих ним виплат з боку курсів ROTC [104].

Військова підготовка на таких курсах при коледжах і університетах проводиться один раз на тиждень під керівництвом досвідчених офіцерів і сержантів, які у штаті командування невійськової підготовки.

Освітня програма курсів ROTC при чотирирічному періоді навчання передбачає два цикли: початкова загальна військова підготовка і поглиблена підготовка.

На курсах навчається близько 60 тис. осіб, із них 20% жінки. Випускники цих курсів складають приблизно 70% молодих офіцерів Збройних Сил. Програма навчання розрахована на чотири або два роки, але найбільш розповсюдженою формою є чотирьохрічна освіта. Студенти університетів і коледжів, при яких

функціонують дані курси, навчаються за своєю основною цивільною спеціальністю і одночасно за програмою курсів ROTC [52].

Завданням курсів є навчання студентів розумінню особливостей Сухопутних військ США, що безпосередньо впливають на особистість студента, спонукають його творчо думати, правильно говорити і писати. Курси також впливають на підготовку майбутнього офіцера з точки зору адекватної оцінки ситуації щодо прийняття важливих рішень, розвивають у студентів вміння розуміти людей і організовувати їх. На курсах ROTC студенти вивчають основи самодисципліни, особливостей зовнішнього вигляду офіцера, у студентів виховують почуття відповідальності, честі і гідності.

Програма навчання поділена на два періоди терміном два роки кожний.

Перші два роки студенти відвідують курс основної підготовки, який передбачає вивчення історії Збройних Сил, організації військових формувань, їх призначення і завдання, озброєння, а також заняття по вогневій, стройовій і фізичній підготовці, топографії, основам військового законодавства. Особливістю цього періоду є збереження за студентами права в будь-який момент перервати навчання за власним бажанням. При цьому, носіння форми і суворе дотримання військової дисципліни під час відвідування занять основної підготовки не обов'язкові.

Протягом цього курсу студенти вивчають наступні предмети:

Перший рік навчання.

Створення і роль Сухопутних військ.

Звичаї і традиції Сухопутних військ.

Підрозділи Сухопутних військ.

Тактика і військові операції.

Другий рік навчання.

Роль військовослужбовців сержантського і офіцерського складу.

Засоби військового зв'язку.

Військовий етикет.

Засоби першої медичної допомоги.

Особливості ведення війни.

Тактика і військові операції [104].

Другий період навчання на курсах – це період поглибленої підготовки. До нього допускаються юнаки та дівчата, що підписали контракт, відповідно до якого вони зобов'язані закінчити курси підготовки офіцерів резерву і відслужити певний строк у військах (у регулярній армії або резерві). Термін поглибленої підготовки складає 300 годин (по 5 годин в тиждень). Програма підготовки включає вивчення таких дисциплін, як: основи військового мистецтва, організація зв'язку, служба тилу, озброєння і військова техніка, права і обов'язки командирів. Передбачені стройова і фізична підготовка. На заняттях – обов'язкова військова форма. Обмундируванням студенти забезпечуються безкоштовно. За кожен місяць на курсах виплачується грошове утримання в розмірі близько 500 доларів, а по закінченню навчання – 300 доларів на придбання військової форми одягу [104].

У подальшому протягом двох років студенти проходять курс поглибленої підготовки. Приблизний навчальний план такої підготовки може бути наступним:

Третій рік навчання.

Функції командування і офіцерів штабу.

Ядерна, біохімічна і хімічна зброя.

Військове право.

Види озброєння.

Психологія людини.

Математика.

Інформатика.

Тактика і військові операції.

Четвертий рік навчання.

Військове право.

Розвідка і електронна зброя.

Управління підрозділами Сухопутних військ.

Військове забезпечення Сухопутних військ.

Обслуговування спеціальних установок.

Тактика і військові операції.

Після першого року заняття за програмою поглибленої підготовки студенти проходять шеститижневі літні збори в учбових таборах на навчально-матеріальній базі Збройних Сил. Найбільш потужним є Національний навчальний центр у форту Ірвін (штат Каліфорнія). Загальне керівництво організацією навчального процесу і контроль здійснюють штаб центру й інструкторські групи, до завдань яких входить розробка сценаріїв навчань, їх проведення і підбиття підсумків.

У тому вигляді, в якому він функціонує зараз, навчальний центр у Форті Ірвін почали створювати в кінці 1970-х рр. у місцях розташування казарм та інших споруд, що належали військовому відомству і залишилися з часів другої світової війни. При розробці проекту національного навчального центру спеціалісти з бойової підготовки виходили з того, що усі батальйони Сухопутних військ, які розташовуються на континентальній частині США, повинні раз у 2-3 роки проходити навчання, перепідготовку і перевірку можливостей щодо ведення бойових дій проти частин і підрозділів ймовірного противника [104, 106].

Національний навчальний центр у Форті Ірвін розташований у центральній частині пустелі Мохаве, приблизно на півшляху між Лос-Анджелесом і Лас-Вегасом. Адміністративна частина являє собою звичайне військове містечко подібного призначення, в якому є службові і житлові приміщення, склади, парки навчально-бойових машин тощо. Загальна площа навчального центру 2 590 км. Це пустеля, але достатньо різноманітна місцевість. Високі гори чергуються із невеликими пагорбами та широкими долинами, що перетинаються сухими руслами річок. Природі перепони – гірські хребти

розділяють два основних учбових поля. Їх розміри коливаються від 6 до 12 км по ширині і 45 км по довжині. Клімат тут різко континентальний, із жарким літом. Опадів випадає 45-150 мм на рік (одне із найсухіших міст в державі). Практично вся (приблизно 75%) територія прохідна для броньованої техніки [104, 106].

Американські спеціалісти підкреслюють, що такі фізико-географічні умови у поєднанні із віддаленим розташуванням від центру (56 км до найближчого населеного пункту Барстоу) практично виключає можливість нещасних випадків серед місцевого населення, створюють сприятливі можливості для навчання мотопіхотних і танкових підрозділів. Поряд із цим суттєве значення на підвищення ефективності відпрацювання завдань здійснює використання позначення противника під час проведення суміжних навчань спеціального армійського формування ОПФОР (OPFOR – Opposing Force), використання апаратури, що дозволяє безперервно контролювати і керувати тактичною обстановкою, використання універсальної лазерної системи імітації стрільби й ураження, а також знаходження в підрозділах, що навчаються, спостерігачів-посередників.

Технічне забезпечення навчальних полігонів забезпечує створення в деталях практично будь-яких тактичних ситуацій. Управління ними ведеться із застосуванням сучасних комп'ютерних мереж, що встановлені в адміністративному центрі форту Ірвін. Через мережу датчиків, що розміщені по всій території навчального центру, комп'ютер спроможний відслідковувати дії і видавати команди 500 об'єктам, що задіяні у навчаннях. За допомогою комп'ютерів на моніторах на фоні топографічної карти або плану місцевості вказується місце знаходження машини, їх тип, склад озброєння [104].

Територія центру також обладнана автоматизованими мінними полями, тренажерами, імітаторами різних цілей, ревізійною апаратурою, приймачами, регістраторами і датчиками, що поєднані в загальну систему управління елементами мішеневої обстановки і контролю за ходом навчання.

Таким чином, таборні збори у форту Ірвін дозволяють студентам курсів ROTC опинитися в обстановці повністю наближеній до театру воєнних дій.

Щорічний випуск офіцерів резерву ROTC складає до 10 тис. осіб. Випускники ROTC зобов'язані укласти контракт з Міністерством оборони. Термін служби залежить від конкретної кар'єрної траєкторії. Так, наприклад, випускники ROTC (програм ROTC для ВМФ США) зобов'язані відслужити п'ять років на флоті або чотири роки – в Корпусі морської піхоти. У разі, якщо студент навчається за власний рахунок, мінімальний термін служби становить три роки.

Зміст освітніх програм ROTC визначається вузами, тому у різних коледжах та університетах можуть діяти відмінні набори дисциплін. Існуючі інституційні механізми дозволяють на високому рівні гармоніювати національні програми ROTC з відповідними програмами коледжів та університетів без введення єдиних стандартів.

Існує набір базових профілюючих дисциплін (мейджорів), які вважаються пріоритетними для кожної програми. Наприклад, для програми ROTC ВПС США (AFROTC) такими дисциплінами є технічні (електротехніка, обчислювальна техніка, метеорологія, ядерна фізика, ядерна енергетика) і мовні профілі [104, 106].

Комплектування ВМС США офіцерським складом для заміщення первинних посад здійснюється випускниками мережі освітніх установ трьох видів: 20 % майбутніх офіцерів ВМС отримують освіту у Військово-морському училищі (м. Аннаполіс); 40 % – на курсах позавійськової підготовки при цивільних університетах і коледжах країни і 40 % – у кандидатських офіцерських школах.

Прийом на навчання юнаків і дівчат, які не перебувають у шлюбі, мають закінчену 12-річну середню освіту та початкову морську підготовку у різних морських клубах, школах, спілках, у Військово-морське училище здійснюється у віці 17 – 22 років. Як правило, до училища поступають випускники середніх

шкіл з числа 20% кращих учнів. Слід відзначити прагнення держави покращити загальнонаукову підготовку випускників середніх шкіл. Кандидати на навчання відбираються з особливою ретельністю. Наприклад, кожний, хто поступає до Військово-морського училища, повинен мати рекомендацію, підписану президентом, віце-президентом, членом Конгресу, губернатором штату або іншою відповідальною посадовою особою, яка має на це право. На одне вакантне місце посадова особа може дати рекомендації 10 бажаючим поступити до училища. Віце-президент і члени Конгресу США мають право щорічної рекомендації на п'ять вакантних місць, Президент США – на сто вакантних місць, причому за законом він може резервувати ці місця на свій розсуд для синів офіцерів, старшинського та рядового складу, що прослужили у збройних силах не менше 8 років, звільнених у відставку або померлих після звільнення. З 1989 року до училища приймаються близько 220 осіб з національних меншин.

Щорічно з цього училища випускається 1000 офіцерів, а набирається близько 1300–1500 осіб. Близько 33 % з прийнятих на навчання відраховуються в основному через неуспішність та порушення кодексу честі офіцера. І це вважається нормою. Загальна чисельність тих, хто навчається в училищі на всіх курсах складає близько 4500 осіб.

Термін навчання безпосередньо в самому училищі складає чотири роки. Мета навчання – підготовка професійних офіцерів ВМС і морської піхоти.

Логічним завершенням чотирирічного навчання курсантів в училищі перед призначенням на посаду є їх практична професійна підготовка в школах родів ВМС тривалістю від 3–5 і до 15 місяців залежно від спеціальності. По закінченні училища випускники, що навчалися за програмою підвищеної підготовки, отримують вищу освіту з присвоєнням академічного ступеня “бакалавр”. Відмінною особливістю освітнього процесу в училищі є те, що курсанти (юнаки та дівчата) займаються за єдиними освітніми програмами незалежно від майбутньої спеціальності та роду ВМС під час подальшого проходження служби

(штурман, зв'язківець, інженер-механік, морський льотчик, морський піхотинець тощо).

За оцінками американських спеціалістів, випускники училища отримують широку загальнонаукову освіту, яка за якістю в основному відповідає освіті, що отримують бакалаври в університетах країни. Військово-морське училище є елітною освітньою установою, а навчання в ньому – престижним. Для випускників Військово-морського училища найбільш характерними якостями є високі стандарти честі і військова гідність; висока професійна майстерність; патріотична налаштованість; відданість флотським традиціям.

З початку 90-х років у Збройних силах США розпочався активний пошук оптимальних структур для мережі військових освітніх установ та їх зв'язок з коледжами й університетами країни; змістовного наповнення військово-професійної освіти; оптимальних термінів навчання; способів фінансування освіти й удосконалення соціального захисту офіцерів. Як один з можливих напрямків розвитку системи військово-морської професійної освіти офіцерів ВМС США розглядається інтеграція вищої військової та вищої цивільної освіти, яка передбачає два етапи отримання вищої військової професійної освіти. На першому етапі претенденти на заміщення офіцерських посад отримують освіту в цивільних коледжах або університетах з присвоєнням академічного ступеня “бакалавр”, на базі якої в подальшому забезпечується освоєння військової професії та спеціальності. На другому етапі навчання триває в спеціально створених військових коледжах з терміном навчання не менше одного року, де ті, хто навчаються, отримують військові спеціальності.

Незважаючи на зміни, що відбуваються у вищій військово-морській професійній освіті, Військово-морському училищу й надалі відводиться провідна роль у підготовці еліти офіцерських кадрів ВМС США. Програма навчання курсантів в училище включає чотири курси теоретичної та практичної підготовки. У підсумку з чотирьох років навчання курсанти один рік повністю проводять в морських походах. Загалом на професійну підготовку відводиться

близько 2000 годин. Після закінчення училища офіцер зобов'язаний прослужити не менше п'яти років на дійсній військовій службі на флоті і не менше одного року – в запасі. Випускники училища, як свідчить багаторічна практика, розподіляються за родами сил флоту таким чином: кораблі – 35–40 %, авіація – 30–35%, морська піхота – 10–15%, інші служби ВМС – 10–15%.

На курси позавійськової підготовки в університетах та коледжах зараховуються у добровільному порядку студенти (юнаки і дівчата), які мають американське громадянство, годні за станом здоров'я та морально-політичними якостями для служби у ВМС. Навчання на курсах позавійськової підготовки організовано на постійній основі при 60 коледжах і університетах США. Навчання побудовано таким чином, що заняття на курсах позавійськової підготовки проводяться за двома різними чотирирічними програмами. Одна з цих програм призначена для підготовки кадрових офіцерів, друга – офіцерів резерву. Особи, хто навчається за програмою “кадра”, вважаються курсантами, перебувають на державному забезпеченні й отримують щомісячне грошове утримання. Вони укладають контракт с Міністерством ВМС, за яким зобов'язуються до кінця навчання не вступати до шлюбу, повністю засвоїти програму навчання, у літній час проходити практику тривалістю вісім тижнів на кораблях та в частинах ВМС і, якщо буде запропоновано, стати кадровими офіцерами флоту або морської піхоти та прослужити не менше чотирьох років.

Особи, що навчаються за програмою “резерву”, належать до студентів. Вони зобов'язані упродовж чотирьох років вивчити програму і в процесі навчання в один з літніх періодів пройти практику на кораблях або в частинах ВМС.

Навчальна програма складена так, що на першому та другому курсах студенти повинні працювати над її засвоєнням щоденно по три години, а на третьому і четвертому курсах – по п'ять годин. Згідно з контрактом студенти цих курсів забезпечуються форменим одягом і безплатними навчальними посібниками, а на третьому та четвертому курсах отримують грошове

забезпечення. У разі призову на дійсну військову службу такий офіцер зобов'язаний прослужити не менше трьох років.

Курсанти і студенти, які завершили чотирирічне навчання, отримують академічний ступінь бакалавра. Випуск за обома програмами складає 1800 осіб щорічно. Як показує досвід, близько 1000 випускників стають кадровими офіцерами і близько 800 – офіцерами резерву. Умови дозволяють у коледжах та університетах за необхідності значно збільшувати кількість тих, хто навчається, для ВМС США. Випускники курсів позавійськової підготовки перед призначенням на посади, як і випускники Військово-морського училища, зобов'язані пройти підготовку в школах родів сил упродовж трьох–п'яти місяців для засвоєння конкретних спеціальностей.

Американські фахівці активно обговорюють різні аспекти програм ROTC в якості альтернативної форми підготовки офіцерів та їх порівняння з навчанням в елітних військових закладах, таких як Академія Вест-Пойнт (USMA) або Військово-морська академія США (USNA).

Однією з ключових проблем військової освіти в США є проблема утримання кваліфікованих випускників та підвищення якості людського капіталу Збройних сил. Кожний випускник військового закладу або програми ROTC повинен прослужити певну кількість років на дійсній військовій службі. Однак Міністерство оборони, враховуючи високі витрати на підготовку офіцерів, зацікавлено в тому, щоб офіцери продовжили свою кар'єру і після завершення цього строку.

Американські спеціалісти визнають, що низький коефіцієнт утримання є серйозною проблемою [104]. Однією з головних причин цього є обмежені можливості вибору кар'єрної траєкторії і можливості служби у найбільш привабливих та престижних підрозділах.

Традиційно розподіл випускників за родами військ здійснювався на підставі їх рейтингу за результатами навчання. За такою системою вибір напрямків проходження служби виявлявся максимальним у кращих випускників,

а решті доставалося те, чого не вибрали кращі.

З 2011 року як в USMA, так і програмах ROTC було введено новий механізм, що отримав назву “вибір в обмін на службу” (branch-for-service). Його сенс полягає в тому, щоби надати курсантам можливість вибрати переважний напрямок служби в обмін на зобов’язання прослужити декілька додаткових років. Система ґрунтувалася на конкурсному механізмі: курсанти роблять “ставки” на напрямки, що їх цікавлять та передбачають зобов’язання прослужити три роки додатково. При цьому доля місць, розподілених подібним чином, складає 20 % в USMA і 50 % – у програмах ROTC [104].

Перші результати програми показали, що в програмах ROTC ефективність цього механізму виявилася значно нижче, ніж в USMA[13]. Більш конкретно нова система призвела до того, що значна частина кваліфікованих випускників була позбавлена можливості вибору й тим самим – мотивації до продовження служби. Тобто для деяких найбільш популярних напрямків, таких як авіація, цим курсантам просто не залишилося вільних місць, незалежно від готовності служити більший термін.

У пошуках оптимальної системи розподілу американські спеціалісти продовжують розробляти оптимізаційні моделі на основі ринкових механізмів, спрямованих на більш повне задоволення інтересів курсантів і утримання кваліфікованих кадрів.

Інша важлива проблема полягає у здатності програм у цивільному вузі забезпечити формування специфічних військово-професійних компетенцій.

Відносно професійної підготовки у конкретній галузі знань потенціал цивільних вищих закладів очевидний; однак в апріорі можна припустити, що контекст навчання у військовій академії більшою мірою ніж ROTC сприяє формуванню особливих психологічних та особистісних якостей, необхідних офіцеру.

В американській системі військової підготовки традиційно велику увагу

приділяють формуванню лідерських якостей. З цією метою у військових навчальних закладах діють спеціалізовані програми розвитку лідерських якостей [52]. Аналогічні програми є обов'язковим елементом і в інших формах військової підготовки, у тому числі ROTC. Успішне завершення програми розвитку лідерських якостей є обов'язковою умовою завершення навчання та присвоєння офіцерського звання.

Ряд проведених досліджень дозволяє виявити чинники, що впливають на результативність лідерської підготовки. Так, під час масштабного дослідження курсантів армійських ROTC, проведеного дослідником Дж. Бейкером, з'ясувалося, що види занять, пов'язаних з міжособистісними стосунками, виявилися важливіше занять, спрямованих на формування специфічних навичок (фізичний розвиток, військова підготовка, орієнтування) [104].

У цілому, формат військової підготовки шляхом ROTC демонструє здатність формування усіх ключових військово-професійних навичок, що і пояснює високу долю випускників у структурі офіцерського корпусу США. Варто зазначити, що програми ROTC носять більш насичений характер і дещо більшою мірою наближені до професійної військової освіти. Крім того, система ROTC носить більш масштабний характер та відіграє більш важливу роль у формуванні офіцерського корпусу Збройних сил, особливо сухопутних військ.

На відміну від інших країн, у США діє більш гнучка освітня модель. Різноманітність програм підготовки, альтернативні кар'єрні можливості, а також велика кількість закладів вищої освіти, що пропонують ROTC, забезпечують курсантам можливість вибору кар'єрної траєкторії і планування свого життя.

Високий ступінь незалежності коледжів і університетів від Міністерства оборони, а також велика кількість програм ROTC в країні забезпечує конкуренцію як мінімум на трьох рівнях: між курсантами за найбільш перспективні кар'єрні траєкторії, між навчальними організаціями за талановитих курсантів і потоки фінансування, а також між різними інститутами військової підготовки за вклад у формування кадрового потенціалу ЗС. Сукупність цих

факторів визначає вагомий внесок цивільної системи освіти у формуванні людського потенціалу ЗС США.

Підготовка офіцерів запасу у Великобританії.

У Великій Британії підготовкою військових кадрів займаються більш ніж у 100 університетах та коледжах. Процес координує Корпус університетської підготовки офіцерів. Студентів готують до служби тільки в сухопутних військах. У 2011 році в програмі нараховувалося понад 4 тис. кадетів. Курси розраховані на юнаків і дівчат не старше 25 років, які склали тести на фізичну підготовку і пройшли медичне обстеження. Поступити на них можуть громадяни і піддані будь-якої країни Співдружності націй. Програма триває три роки. Всім учасникам виплачують стипендію від £115 до £240 за тиждень залежно від курсу і навантаження, крім того, їм передбачені разові виплати від £1500 на рік. Заняття (теоретичні та практичні), як правило, проводяться раз на тиждень. Збори проходять двічі в семестр по вихідних і кожне літо упродовж двох тижнів. Випускники, як правило, отримують звання другого лейтенанта, подальша служба не обов'язкова. На програму виділяється близько £30 млн. на рік.

Система позавійськової підготовки у Великобританії має таку організаційну структуру: три служби позавійськової підготовки офіцерів у військових і цивільних навчальних закладах відповідно до трьох видів ЗС; кадетський корпус, що складається з курсантських формувань на базі шкіл і середніх спеціальних навчальних закладів, морського кадетського корпусу, кадетських формувань сухопутних військ, авіаційного навчального (кадетського) корпусу та об'єднаних кадетських формувань [56, 61].

Діяльність усіх трьох служб координує штаб при військовому училищі в Сандхерсті. Кожний вид ЗС має окремий штаб позавійськової підготовки командних кадрів, створений при базовому училищі (Сандхерст – СВ, Дартмут – ВМС) або при відповідному навчальному центрі (штаб курсантських формувань ВПС на авіабазі Ньютона). Такі штаби керують підпорядкованим їм

курсами (підрозділами) і військовими кафедрами у цивільних ВНЗ, де студенти навчаються з необхідних для ЗС спеціальностей.

За даними британського міністерства оборони, майже 1/3 офіцерського складу ЗС укомплектована особами, що пройшли позавійськову підготовку в цивільних ВНЗ, яка щороку охоплює близько 150 тис. студентів та учнів, Усього у країні функціонує 740 середніх спеціальних і 350 вищих навчальних закладів (у тому числі 47 університетів, 30 політехнічних та інших ВНЗ) [40].

Про якість підготовки цих офіцерів можна судити за високою оцінкою командування НАТО, отриманої в результаті аналізу їх дій під час операції “Буря в пустелі” проти збройних сил Іраку. Ця підготовка економічна: якщо витрати на підготовку фахівця інженерного профілю у військовому училищі становлять у середньому 100 тис. дол, то в цивільному виші – усього 40 тис. дол, тобто в 2,5 рази дешевше.

Військова підготовка студентів добре стимулюється. До пільг, крім безкоштовного навчання, відноситься постачання обмундируванням, а також всіма видами постачання під час табірних зборів та навчань. Студенти, які відповідають кваліфікаційним вимогам, отримують премії та дотації. Студенти навчаються за програмою меншого обсягу, ніж курсанти військового училища і мають велику професійну спрямованість. Термін навчання на курсах – 3 роки. Для отримання першої наукового ступеня (бакалавр) необхідно 3-4 роки, а медичних спеціальностей – 5-6 років. Заняття проводяться по 2-4 години 1-2 рази на тиждень, а також за допомогою зборів (їх на місяць буває 1-2). Навчальний рік закінчується двотижневим збором, який проводиться під час літніх канікул. Керує діяльністю таких курсів комітет військової підготовки (сюди входить представник ректорату та начальник військової кафедри). Викладацький та інструкторський склад комплектується з кадрових офіцерів і офіцерів запасу.

У збройних силах Великої Британії також широко практикується укладання контрактів зі студентами, що навчаються в цивільних закладах вищої освіти [6, 11, 12, 13]. Так, студенти цивільних вишів можуть укладати з

міністерством оборони контракти на здобуття вищої цивільної освіти в якості військовослужбовців-студентів (за англійською термінологією “університетські кадети”) або вільнонайманих. При цьому вони повинні бути старші 17 років і шести місяців та закінчити навчальний заклад до досягнення 25-річного віку.

Під час початкової військової підготовки основними предметами навчання є: фізична, стройова, вогнева, тактична і загальновійськова підготовка. В цей період курсанти отримують інтенсивне фізичне навантаження, їх сон складає не більше 6 годин (відбій о 23 годині, під’йом о 5 ранку). Для них передбачено посилене харчування. Далі з курсантами проводяться заняття із загальновійськової підготовки, діям у різних погодних умовах, основам гірської підготовки, подолання водних перешкод тощо. Головна мета навчання – дати студентам базові знання й уміння в галузі загальновійськової та фізичної підготовки.

Військовослужбовцям-студентам присвоюється тимчасове первинне офіцерське звання, виплачується грошове забезпечення й оплачується навчання у навчальному закладі. Військова форма носить лише під час військових зборів, що включають два збори по одному тижні на різдвяні і пасхальні канікули та одномісячні збори в період літніх канікул. Після завершення університету військовослужбовці-студенти зобов’язані пройти курс військової підготовки у військовому училищі, ним підтверджується первинне військове звання і гарантується укладання регулярного контракту з мінімальним терміном на п’ять років.

Вільнонаймані студенти отримують допомогу на навчання, зобов’язані по закінченні університету пройти курс підготовки у військовому училищі та відслужити після його закінчення мінімум три роки. Їм гарантується укладання короткотермінового контракту, а в подальшому можливий перехід на регулярний контракт. Випускники вищих цивільних навчальних закладів не старші 29 років і ті, що не мають військової підготовки, можуть укласти на загальних підставах регулярний, спеціальний регулярний або

короткотерміновий контракти. При цьому вони зобов'язані пройти курс навчання у військовому училищі. В окремих випадках їм дозволяється поступати до військово-наукового коледжу.

На підставі проведеного аналізу стану проблеми можна зробити такі висновки:

- по-перше, уряд і військове командування активно використовує систему вищої громадянської освіти для підготовки офіцерських кадрів;
- по-друге, у складі мотивації військової підготовки студента поряд з моральними виступають матеріальні форми;
- по-третє, офіцери запасу активно залучаються до локальних бойових дій, виконуючи щонайменше три завдання – збереження кадрового офіцерського складу та практична допідготовка офіцерів запасу в ході бойових дій, повернення з прибутком тих вкладень, які були зроблені в підготовку офіцерів запасу;
- по п'яте, студенти на курсах отримують тільки загальну військову підготовку. Конкретну військову спеціальність вони набувають протягом декількох місяців на відповідних курсах в школах родів військ (сил) і служб, а також у військових навчальних центрах і тільки після цього направляються в частини відповідного виду ЗС для продовження служби. В подальшому для всіх передбачена періодична допідготовка.

Підготовка офіцерів запасу у Німеччині.

Для Німеччини є характерним традиційний підхід до комплектування командних кадрів офіцерами запасу [86, 150]. У бундесвері існують три основні напрями, що дають змогу поповнювати контингент офіцерів запасу: зарахування до резерву кадрових офіцерів та офіцерів-фахівців, які працюють за контрактом, перебувають на дійсній службі й не досягли межі відставного віку; підготовка офіцерів запасу з числа військовослужбовців, призваних на дійсну військову службу, а також тих, хто відслужив строкову службу й перебуває в запасі; підготовка офіцерів резерву з числа цивільних фахівців, які закінчили ВНЗ і мають загальну професійну підготовку, що відповідає певній військовій

спеціальності (у цьому випадку офіцерські звання присвоюються під час проходження зборів у військових навчальних закладах бундесверу. Позавійськова підготовка у ЗС Німеччини відсутня, тому підготовка офіцерів запасу здійснюється переважно у військових частинах. Поза військами та військовими навчальними закладами проводяться лише громадські заходи й самостійна (індивідуальна) робота військовослужбовців запасу з підвищення кваліфікації, включно з навчанням у цивільних ВНЗ [150].

Підготовка офіцерів запасу з числа цивільних фахівців здійснюється, виходячи із загальної потреби бундесвера в офіцерах-спеціалістах. При цьому враховується те, що можливий у разі війни недолік кількості кадрових офіцерів і офіцерів запасу може бути покритий за рахунок військовозобов'язаних цивільних спеціалістів. Підготовка офіцерів запасу з числа військовозобов'язаних та присвоєння їм офіцерських звань проводяться відповідно до офіційно встановлених відповідностей між цивільними і військовими спеціальностями наведено у таблиці 1.1.

Підготовка офіцерських кадрів резерву відбувається відповідно до концепції резерву (Konzeption der Reserve–KdR) міністерства оборони Німеччини, яка передбачає наявність в бундесвері трьох видів резерву: військового, територіального та загального. Військовий резерв призначений для доукомплектування частин регулярних військ резервістами з приписними свідоцтвами. Територіальний резерв окрім кадрової бази військового приписного резерву розглядається як елемент територіальної оборони (ТО) країни.

У 2012-2013 роках згідно з концепцією у збройних силах ФРН був сформований територіальний резерв, або за німецькою термінологією— регіональні сили охорони і підтримки (Regionale Sicherungs - und Unterstützungs-kraefte).

Таблиця 1.1 – Офіційні відповідності цивільних і військових спеціальностей офіцерів бундесвера

Військові спеціальності	Цивільні спеціальності
1	2
Стройові служби	
піхота, включаючи війська охорони; танкові війська; артилерія; ППО; розвідка; топографічні частини	управлінські професії; організаційно-виробничі професії; педагоги; топографи; креслярі
Технічні служби	
ремонт озброєння та бойової техніки; ремонт автотракторної техніки; льотно-експлуатаційні і корабельно-експлуатаційні служби; ремонт електро- та електронного обладнання	слюсарі; механіки; електрики; спеціалісти з радіоелектронної техніки; інші технічні спеціальності
Корабельні та інженерні служби	
корабельні спеціальності; понтонно-мостові і десантно-переправні служби; водії інженерних машин; інженерно-будівельні спеціальності; водолази; зварювальники	спеціальності морського та річкового пароплавства; водолази; зварювальники; водії будівельних машин; спеціалісти з металообробки
Авіа- та авіадиспетчерська служба:	
пілоти; авіадиспетчерська служба; пожежна служба	пілоти; служба забезпечення безпеки польотів; пожежники; перекладачі
Служби зв'язку	
розвідка; радіо- і телефонний зв'язок; постачання майном зв'язку	радисти; телефоністи; кореспонденти зі знанням іноземних мов
Медико-санітарна служба	
лікарі всіх спеціальностей; санітари; помічники лікарів; лаборанти	лікарі всіх спеціальностей; санітари; масажисти; працівники водолікувальних відділень
Служби матеріально-технічного забезпечення:	

наземний, повітряний і водний готельні службовці; кухарі; водії транспорт; обробка вантажів; служби автотранспорту; комерсанти; постачання та речового забезпечення спеціалісти з ЕОМ; адміністратори

Служба штабів	
посадові особи штабів і адміністративних служб; фінансові органи; канцелярські служби	комерсанти; управлінські та адміністративні спеціальності

Метою створення цієї структури є підтримання боєздатності бундесвера шляхом формування повністю укомплектованих і боєготових підрозділів, які в разі необхідності замінять кадрові підрозділи ЗС Німеччини, візьмуть на себе частину другорядних завдань як у складі діючих підрозділів, так і самостійно.

Підрозділи територіального резерву підпорядковані командуванням федеральних земель (Landes kommando). Це спадкоємці батальйонів захисту батьківщини (Heimatschutz bataillone), які були розформовані у 2007 році. У разі введення надзвичайного стану на території адміністративного округу його територіальний резерв поступає у розпорядження голови цього адміністративного округу [150].

Система безперервної підготовки офіцерського складу бундесвера представляє практичний інтерес, оскільки має суттєві відмінності від безперервної підготовки офіцерських кадрів ЗС США. Офіцерський склад бундесвера представлений кадровими офіцерами й офіцерами, що проходять службу за контрактом (на 3-15 років і два роки).

Офіцери запасу з числа кадрових (віком до 65 років) зобов'язані проходити військові збори, а у разі необхідності відмобілізовуються в мирний час на строк від одного до двох років. Кожний військовослужбовець, що проходить службу за контрактом, звільняючись з лав збройних сил за закінченням строку договору, відповідно до свого військового звання отримує звання запасу. Для отримання офіцерського звання необхідно під час дійсної військової служби пройти підготовку за програмою навчання офіцерів. Це стосується і

військовослужбовців, що проходили строкову службу (упродовж 18 місяців) або службу за контрактом (строком 2 роки). При цьому передбачено, що курс навчання в якості офіцерів запасу вони проходять на відповідних військових зборах або у визначених університетах бундесверу.

Військовослужбовці, що проходять строкову службу або службу за контрактом строком 2 роки (якщо вони не досягли 30-річного віку), можуть бути зараховані кандидатами в офіцери запасу. Для цього необхідно: мати атестат з середньої загальноосвітньої школи або диплом про закінчення ЗВО (свідоцтво про другу освіту або професійну підготовку); мати звання унтер-офіцера; пройти підготовку на спеціальних курсах свого виду збройних сил.

В сухопутних військах і ВПС особи, які підписали договір за контрактом рядового і унтер-офіцерського складу на строк понад двох років, можуть бути зараховані кандидатами в офіцери запасу по завершенні строку договору. Кандидатами в офіцери запасу ВМФ зараховуються лише військовослужбовці, які підписали контракт на строк не менше трьох років. Кандидатами можуть бути зараховані також унтер-офіцери, які не мають перерахованих вище свідоцтв. Як правило, ці особи до моменту зарахування повинні мати військове звання не нижче фельдфебеля або фельдфебеля запасу. Якщо військовослужбовець відповідає всім зазначеним вимогам, він може подавати рапорт за командою з проханням про зарахування його кандидатом в офіцери запасу. За згодою військовослужбовця рапорт з таким клопотанням може подавати і його безпосередній начальник. До рапорту військовослужбовця або його безпосереднього начальника додається службова характеристика, на яку вищий начальник накладає свою резолюцію. Потім рапорт разом з характеристикою і деякими іншими документами у формі подання направляються в управління кадрів бундесверу. Рішення про зарахування військовослужбовця кандидатом в офіцери запасу приймає начальник управління.

Зарахування кандидатом в офіцери запасу флоту відбувається строго в обмеженій кількості.

Особи, зараховані кандидатами в офіцери запасу, проходять спеціальну підготовку, яка залежно від виду збройних сил та роду військ (сил) має свої особливості, але в цілому однакову принципову схему: початкова підготовка – “курси фанен-юнкерів” – курси офіцерів запасу.

Існує два основних типи курсів з підготовки офіцерів запасу бундесверу у військах:

по-перше, з підготовки кадрових офіцерів і офіцерів за контрактом на строк 12 років з обов’язковим курсом навчання у вищій школі бундесверу;

по-друге, з підготовки офіцерів за контрактом на строк менше 12 років і офіцерів запасу без курсу навчання у вищій школі бундесверу.

Всі кандидати в офіцери починають навчання за єдиною програмою, що включає такі етапи:

початкова військова підготовка у військах за програмою рядового військовослужбовця (шість місяців). Вона, у свою чергу, розподіляється на загальну військову підготовку (три місяця), яку проходять всі кандидати в офіцери незалежно від приналежностей до роду військ, і на первинну спеціальну (три місяця), що враховує специфіку відповідного роду військ;

бойова підготовка у військах і навчання для отримання водійських прав (три місяця);

курс підготовки для отримання військового звання фанен-юнкера в школі роду військ (відповідає рівню підготовки унтер-офіцерів) – три місяця;

стажування на посаді командира відділення свого роду військ – три місяця (для кандидатів в офіцери за контрактом на три або чотири роки – шість місяців).

Програми підготовки офіцерів запасу з числа кадрових офіцерів і фахівців, які закінчили цивільні ЗВО, в училищах відрізняються переважно тим, що пріоритет надано таким військовим дисциплінам, як тактика, озброєння та бойова техніка. Кадрового лейтенанта готують як командира, вихователя, наставника, а кандидата в офіцери запасу – тільки як командира. У разі

підготовки офіцерів запасу з числа цивільного персоналу враховується загальна потреба бундесверу в таких фахівцях. Підготовка резервістів з їх числа з подальшим присвоєнням офіцерських звань здійснюється відповідно до офіційно встановленого співвідношення між цивільними та військовими спеціальностями. Основною формою підготовки офіцерів запасу (поряд із дійсною службою за призовом) є військові збори [150].

Система підвищення кваліфікації офіцерів запасу бундесверу передбачає активне залучення їх до деяких форм перепідготовки у військових навчальних закладах (зокрема, в університетах Гамбурга і Мюнхена), у тому числі – за заочною формою. Крім того, для них діють заочні курси вивчення іноземних мов, створені як при військових, так і при цивільних вищих навчальних закладах.

Теоретичні концепції військової підготовки офіцерів ЗС ФРН і педагогічні напрямки, реалізовані в системі професійної підготовки офіцерів, містять такі основні вимоги військово-професійного і морально-етичного (психологічного) характеру до офіцерів [86, 150]:

здійснювати військове забезпечення національної політики незалежно від політичної партії, що стоїть у влади, власних поглядів і позицій військовослужбовця;

усвідомити те, що служба у ЗС є честю й обов'язком громадянина, а військова професія – не приватною, а суспільною справою;

забезпечувати високий рівень бойової готовності як особистої, так і у складі підрозділу, що знаходиться в його підпорядкуванні, та досягається формуванням в офіцерського корпусу перш за все таких якостей: компетентність, визначена рівнем освіти, навчанням та оперативно-тактичною підготовкою; високопрофесійне виконання службових обов'язків, що визначається дисциплінованістю і готовністю до виконання завдань, проявляючи при цьому гнучкість і швидкість мислення, уміння розуміти та реалізовувати нові підходи до вирішення бойових завдань; адаптивність, тобто уміння забезпечувати

злагожденість і згуртованість особового складу та адекватно реагувати на зміни обстановки або завдань;

нести повну відповідальність за всі сторони життя і діяльності підпорядкованого йому особового складу: високий рівень його боєготовності, постійну бойову та мобілізаційну готовність, за морально-психологічний і фізичний стан, а також за оснащення необхідними озброєнням та військовою технікою відповідно до потреб.

Отже, в цілому система професійної підготовки офіцерів ЗС ФРН, будучи безперервною і багатоступінчастою, забезпечує якісну підготовку офіцерських кадрів.

Підготовка офіцерів запасу у Франції.

Будівництво збройних сил Франції здійснюється в рамках прийнятої у 2014 році програми, розрахованої на період до 2019 року. Одним з напрямків цієї програми є оптимізація підготовки офіцерських кадрів для різних видів та родів військ [59].

У Франції підготовкою офіцерського складу поряд з 80-ма військовими навчальними закладами займаються ще більше 50-ти цивільних закладів вищої освіти. Крім того, до неї традиційно залучаються середні спеціальні навчальні заклади, зокрема цивільні ліцеї в Парижі, Нансі, Тулоні [103, 59].

Останніми роками, за відомостями військових джерел, помітна тенденція зростання кількості офіцерів, що йдуть на службу після закінчення інститутів, порівняно з випускниками військових училищ.

Офіцери запасу становлять приблизно 30 % загальної чисельності офіцерського корпусу. З них близько 50 % є випускниками вузів технічного профілю, інші – юридичних, економічних, торгових, управлінських і т.п.

З 1986 р. введено обов'язковий курс підготовки з військово-медичних спеціальностей, проходження якого організовано у навчальному центрі підготовки офіцерів запасу (м. Лібурн). До неї залучаються випускники всіх

медичних інститутів для навчання за програмою офіцерів запасу в обов'язковому порядку.

Підготовка студентів як офіцерів запасу чи кадрових офіцерів з технічних спеціальностей відбувається у таких ВНЗ, як Політехнічна школа, Національна школа адміністрування, Національна школа магістрів. Фахівці можуть здобути військову освіту, а також пройти перепідготовку або підвищити свою кваліфікацію під час зборів (на базі училища в Монпельє) [59, 103].

На теперішній час запроваджено обов'язковий курс підготовки з військово-медичних спеціальностей, проходження якого організовано в навчальному центрі підготовки офіцерів запасу медслужби (Лібурн). До підготовки залучають випускників медичних інститутів, яких в обов'язковому порядку призивають на збори для навчання за програмою офіцерів запасу (як курсантів). Викладацький склад – кадрові офіцери та військові медики. Програма розрахована на шість тижнів; навчається близько 800 осіб.

Програма курсу підготовки спеціалістів військово-медичних служб передбачає 45% навчального часу на військово-медичну підготовку. Решта часу відводиться на військову підготовку, що включає три розділи: загальновійськова, технічна (топографія, зв'язок, захист від ЗМУ, вогнева підготовка) та фізична підготовка.

Час проходження зборів установлюється за бажанням випускників (з відстрочкою чи без неї) у будь-який із шеститижневих періодів навчання.

Підготовка офіцерів запасу здійснюється також у військових навчальних закладах, зокрема, в артилерійській школі сухопутних військ Франції. Тут на факультеті підготовки офіцерів і унтер-офіцерів за чотири-п'ять місяців готується кадровий склад та унтер-офіцери запасу [59].

Військове навчання в середніх спеціальних навчальних закладах (ліцеї в Парижі, Нансі і Тулоні) організовується таким чином: у разі вступу до ліцею кандидати надають анкету, свідоцтво про народження і соціальний статус та його батьків, медичну довідку встановленого зразка.

Особи, які виявили бажання поступити на навчання до офіцерських шкіл, крім того, повинні подати заяву про намір поступити на військову службу, свідоцтво про постановку на військовий облік, заяву про внесення до списків на складання іспитів в одній із військових шкіл, а також укласти контракт про (у подальшому) проходження військової служби строком до п'яти років.

Навчальний процес ліцелях організовано за інтернатською системою згідно із державною, військовою або військово-технічною програмами. При цьому значна увага приділяється початковій військовій і фізичній підготовці, вивченню іноземних мов. Ліцеїсти носять спеціальну військову форму, беруть участь у військових церемоніалах.

У разі підписання контракту на проходження військової служби учні звільняються (тимчасово) від сплати за навчання і, крім того, їм виплачується стипендія. У разі розірвання контракту учень повинен відшкодувати витрати за навчання й утримання в ліцеї. Випускники звільняються від сплати такої заборгованості у разі присвоєння їм звання кадрового офіцера або офіцера резерву, а також у разі визнання медичною комісією непридатності випускника до військової служби.

Отже, у Франції значна увага приділяється стимулюванню військової підготовки студентів (тих, хто навчається), розвитку структури і функцій системи військової підготовки як одного з основних джерел комплектування офіцерських кадрів резерву і кадрових офіцерів. Зокрема, через “молодший ступінь” системи військової підготовки, тобто в ліцелях, готуються потенційні кандидати як в офіцери запасу, так і кадрові офіцери.

Провідні країни світу приділяють велику увагу проблемі підготовки офіцерів запасу (резерву) і передусім – уніфікації системи цієї підготовки. Найпоширенішою формою підготовки офіцерів запасу є навчання на курсах позавійськової підготовки офіцерів при цивільних навчальних закладах, які повністю фінансуються державою. Це найбільш відпрацьована та найдешевша система підготовки резервів, про що свідчить практика у провідних країнах світу.

Використання вищої школи для підготовки офіцерського складу запасу у зазначених країнах вважається досить перспективним у світлі реформ їх національних збройних сил. У системі позавійськової підготовки в цивільних навчальних закладах найбільший економічний ефект досягається під час підготовки спеціалістів інженерно-технічного профілю.

Військова підготовка у цивільних навчальних закладах проводиться за двома напрямками: позавійськова підготовка для професійних армій і підготовка офіцерів резерву для збройних сил, які комплектуються за змішаною системою. Позавійськова підготовка офіцерського складу при цивільних ВНЗ здійснюється за програмами, що порівняно з програмами, розробленими для військових навчальних закладів, мають менший обсяг і більш конкретну практичну спрямованість. З метою підвищення рівня кваліфікації офіцерів запасу передбачається активне залучення їх до деяких форм перепідготовки у вищих військових навчальних закладах.

До основних принципів у підготовці офіцерів запасу провідних країн світу можна віднести такі як: єдність державної політики щодо підготовки офіцерів кадру та запасу у військовій і цивільній вищих школах; пріоритет національних інтересів і національної безпеки при формуванні змісту навчання та вимог до військових фахівців; гуманізація і демократизація; практичне спрямування навчання; зв'язок з військами; урахування вікових та індивідуальних особливостей студентів; самостійність й творчість навчання; раціональне поєднання колективного та індивідуального характеру навчання на засадах державної ідеології та практичної психології; вибір оптимальних технологій, форм, методів і засобів навчання; відповідність фінансового, інформаційного, матеріально-технічного забезпечення процесу підготовки офіцерів запасу за відповідними програмами [59].

У переважній більшості країн навчальний процес у військових навчальних закладах носить чітко виражену тенденцію поділу на початкову військову підготовку та спеціальну військову підготовку та складається з 2-х частин: на

території військового навчального закладу (військової частини) і в польових умовах. Програми та процес підготовки вирізняються практичною спрямованістю, високою інтенсифікацією навчального процесу та вимагають від майбутніх офіцерів запасу напруженої роботи. Акцент при цьому зосереджується на висвітленні таких проблем: національна безпека та національні інтереси, тактика та бойове застосування підрозділів, системний і ситуативний аналіз, застосування комп'ютерних технологій, гуманітарне право, менеджмент [59].

Навчально-матеріальна та інформаційна база підготовки офіцерів запасу відзначається високим рівнем забезпечення їхньої теоретичної та практичної підготовки у ВНЗ, навчальних центрах, військових частинах.

Зарубіжний досвід організації та вдосконалення систем підготовки офіцерів запасу може бути корисний для розв'язання проблем реформування вітчизняної військової освіти. Вивчення та узагальнення цього досвіду дасть можливість порівняти його з досвідом національним і продуктивно використати у підготовці офіцерів запасу на факультетах та кафедрах як цивільних, так і військових закладах вищої освіти.

1.4 Обґрунтування вимог, які висуваються до системи підготовки офіцерів запасу.

За роки незалежності в Україні визначено пріоритетні напрями розвитку освіти, створено її сучасну нормативно-правову базу, здійснюється реформування з опорою на прогресивні національні та світові освітні традиції та стандарти, гуманістичну філософію освіти. У Національній доктрині розвитку освіти проголошено пріоритет освіти в державній політиці, сформульовано систему концептуальних ідей щодо стратегії та основних напрямів розвитку освіти [18, 57].

Важливою складовою системи освіти є військова, яка спрямована на

кадрове забезпечення Збройних Сил України та має сприяти відтворенню їх кадрового потенціалу, забезпечувати високу якість підготовки військових фахівців, безпосередньо впливати на зміцнення обороноздатності держави. Створення системи підготовки офіцерів запасу (СПОЗ) та її пріоритетний розвиток у будівництві ЗС України стали актуальним науковим і практичним завданнями.

Класичне визначення терміну «система» - це наявність органу управління та управляемого об'єкту, які поєднані між собою інформаційними зв'язками. Інформаційні зв'язки представляють собою відповідні розпорядження і контрольні функції від органу управління, а від управляемого об'єкта – звітні документи про хід і результати виконання розпоряджень., заявок на забезпечення інформаційними матеріалами, а також окремими видами матеріально-технічних ресурсів, якими не має можливості забезпечити себе автономно управляемий об'єкт.

Стійкість і стабільність функціонування кожної системи, незалежно від її призначення, досягається дотриманням наступних вимог, а саме:

стабільність, тобто незмінність структури системи і її змісту протягом тривалого проміжку часу, який визначається за результатами моделювання ситуації отриманого ймовірного прогнозу розвитку подій;

чіткість і деталізованість в постановці завдань від органу управління та від управляемого об'єкту – зрозуміла відповідь (доповідь) у вигляді формалізованого документу;

матеріально-технічне та інформаційне забезпечення виконання розпоряджень від органу управління;

спадковість в підборі та підготовці фахівців;

мотивованість всього персоналу, залученого до функціонування системи, яка більшою мірою утримується завдяки свідомості самореалізації кожного виконавця, а не на адмініструванні виконання розпоряджень;

державне фінансування навчального процесу.

Перелічені вимоги до класичної системи є базовими. В залежності від галузі виробництва або будь-якої іншої сфери життєдіяльності населення вимоги до різних систем будуть мати відповідну специфічність і деталізацію.

Система підготовки офіцерів запасу являє собою підсистему загальної системи підготовки офіцерських кадрів для Збройних сил України, які перебувають в теперішній час в процесі реорганізації. Тому важливе обґрунтування базових вимог в перехідний період. А специфічні вимоги можуть бути визначені і обґрунтовані лише після завершення реформування структури Збройних сил України і структури забезпечення всіма видами озброєння, техніки і матеріальних ресурсів.

Первинною інформацією для аналізу та обґрунтування вимог до системи підготовки офіцерів запасу є положення постанови Кабінету Міністрів України (КМУ) і спільного наказу Міністерства оборони та Міністерства освіти (1,2). Дані документи розроблені і прийняті в період початку військового протистояння з Російською Федерацією, тому основні вимоги в них направлені на концентрацію всіх зусиль по формуванню і розподіленню по визначеним категоріям людських резервів на основі старих органів підбору, підготовки і розподілення фахівців військової справи з існуючого мобілізаційного запасу в період незавершених реформ в структурах Міністерства оборони і Міністерства освіти. Додаткові труднощі виникають внаслідок несформованої до кінця системи матеріально-технічного забезпечення Збройних сил України, яка передбачає поступовий перехід на новітні зразки озброєння і військової техніки, вітчизняного та закордонного походження, що в свою чергу веде до змін в практиці дій підрозділів. Це тривалий діалектичний процес, тому важливо в усіх перетвореннях та інноваціях враховувати базові вимоги (принципи) при створенні різних систем управління, функціонування і забезпечення тими чи іншими процесами життєдіяльності відомства, організації тощо. Тому важливо зберігати принциповий підхід, зміст якого наведено на (рис. 1.2), який завжди забезпечить стабільність і результативність системи.

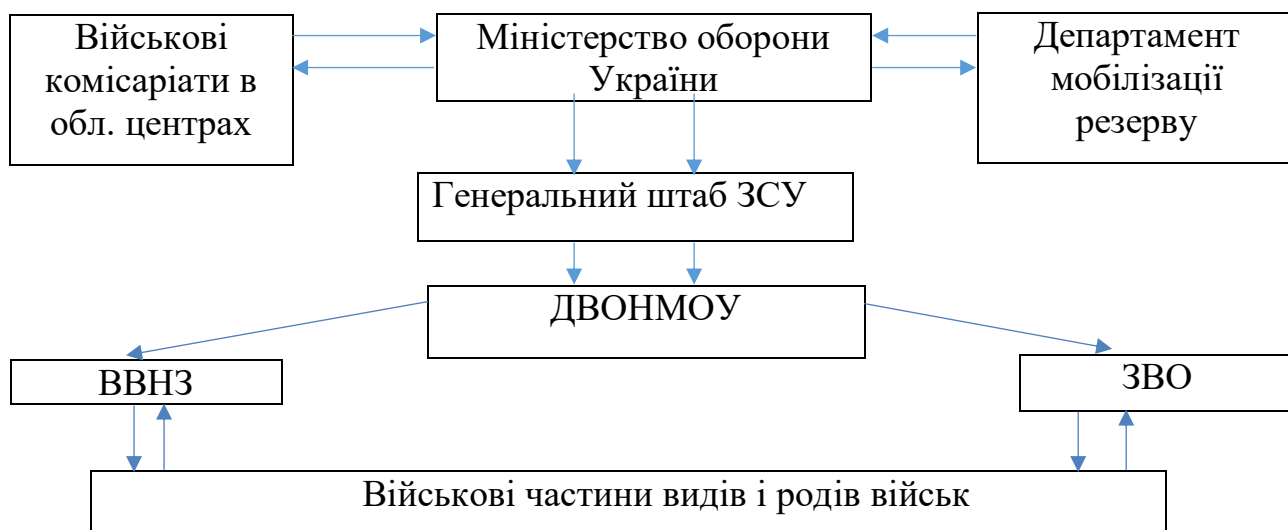


Рисунок 1.2 – Схема організації підготовки людського резерву для ЗСУ

Міністерство оборони України має мету та завдання забезпечити фінансово та матеріально підготовку резерву для військових частин, видів і родів військ.

Задача Генерального штабу полягає в обґрунтуванні перспективної потреби у фахівцях з урахуванням військової ситуації та здійснення контролюючої функції за якістю підготовки фахівців.

Військові заклади вищої освіти повинні готувати фахівців для військових підрозділів бойового призначення, а цивільні – фахівці всебічного забезпечення бойових підрозділів. При цьому важливо щоб навчальні заклади мати відповідну навчально-матеріальну базу, а науково-педагогічний персонал мав значний практичний досвід, поєднаний з теоретичними основами навчальних дисциплін. Підсумком вивчення кожного навчального модуля (змістовного модуля) мають бути стажування (практичні заняття) в умовах діючих військових частин.

21 століття – це епоха впровадження в практику винаходів в науці, які певний час були засекреченими. У військовій справі інновації в області техніки і озброєння мають певну інертність, яка пов'язана з походженням зразків, складністю їх конструкції і як наслідок цього створення системи технічного супроводу (технічного обслуговування, ремонту, підготовки технічного

персоналу, забезпечення запасними частинами тощо). Тому важливо в програмах підготовки офіцерів запасу технічних спеціальностей передбачити теми з відповідних предметів фундаментальної підготовки (фізики, хімії, математики і прикладної тематики (деталі машин, електротехніка тощо), які б спонукали розвитку логічного технічного мислення у навчаємого персоналу (6). Враховуючи таку особливість в підготовці фахівців технічної спеціалізації, бажано звертати увагу при наборі студентів на військові кафедри, на вивчення фундаментальних і прикладних технічних предметів в основних своїх навчальних закладах (університетах). Для забезпечення цієї вимоги необхідно визначити перелік закладів вищої освіти, а також провести оцінку їх спроможності щодо підготовки фахівців запасу конкретних спеціалізацій робочими групами незалежних експертів від Генерального штабу. Дуже важливо обґрунтовано визначити перелік кваліфікаційних характеристик, які б передбачали надбання практичних навичок при застосуванні озброєння та військової техніки в бойовій обстановці.

Таким чином, підсумовуючи наведену загальну аргументацію щодо стабільності системи підготовки офіцерів запасу слід зазначити, що вони досягаються:

наявністю єдиного органу управління (замовлення);

розробкою кваліфікаційних характеристик для фахівців, зміст яких передбачає надбання сталих теоретичних знань і практичних навичок, максимально наближених до дій в умовах воєнних дій;

незалежним поточним і підсумковим контролем якості навчального процесу з боку замовника.

Вимоги щодо чіткості та деталізованості полягає в єдиній формі для всіх видів і родів військ, керівних і звітних документів на досить тривалий час, який визначається десятиліттями. Тоді в навчальних закладах більше часу буде приділено на якість навчального процесу, а не на відпрацювання значної кількості плануючих і звітних документів, які за своїм змістом тотожні. У цьому

питанні бажано звертати увагу на старий документ Радянської доби – «Инструкция организации учебно-воспитательного процесса в высших военно-учебных заведениях Советской армии», в якому викладені положення щодо організації навчального процесу, актуальність яких не втрачена і в теперішній час.

Комплекс заходів по матеріально-технічному та інформаційному забезпеченню навчального процесу має бути розділеним між Міністерством оборони України, Генеральним штабом, видами і родами військ і навчальними закладами. Наприклад : департамент Міністерства оборони України – відповідальний за забезпечення тренажерами, дидактичними матеріалами і літературою на зразки військової техніки і озброєння які поставляються з країн-партнерів і прийняті на озброєння в Збройні сили України, а також організовує відповідну допідготовку (тренінги) для викладачів навчальних закладів. Генеральний штаб відповідає за забезпечення настановами по тактиці цій підрозділів, які оснащені більш сучасними зразками техніки та озброєння. Військові частини видів і родів військ надають можливість проведення практичних занять, стажувань, навчальних зборів. А відповідальність навчальних закладів – розробка методичних матеріалів, навчальних посібників, пам'яток, обладнання аудиторій тощо. Такий підхід забезпечить розподіл вимог і функцій кожного органу системи підготовки офіцерів запасу в державі, що сприятиме в цілому підвищенню якості навчального процесу і реалізується основне правило ефективності управління: постановка завдання-матеріальне забезпечення – підбір і підготовка виконавчого персоналу – мотивація – контрольні функції на всіх етапах виконання завдання – результат завдання – аналіз.

Вимога щодо спадковості в підборі і підготовці науково-педагогічних працівників не зазначена, на жаль, в жодному нормативному документі Міністерства оборони України і Міністерства освіти України. А виконання цієї вимоги забезпечує створення і розвиток наукових шкіл у напрямках науково-

педагогічної діяльності. На жаль, в період реформ в різних галузях головною метою була економічно швидка доцільність, що призвело до важких наслідків в науково-педагогічній сфері – це руйнування наукових зав'язків, звільнення з роботи великої кількості наукових працівників, а інколи звільнення перспективних і досвідчених працівників з суб'єктивних причин, тому що вони мали своє бачення і громадянську позицію на ті чи інші процеси. В кінцевому результаті це призвело до руйнування старих наукових шкіл і не створення нових, а якщо і створення нових, то не завжди з якісним наповненням. Вирішення цієї проблеми на перспективу можливе лише за умови розробки і прийняття відповідного законодавчого акту.

І на кінець, мотивація праці науково-педагогічних працівників. Науково-педагогічна праця – це творчий процес, надлишкове адміністрування якого лише зашкодить його якості і отримання бажаного результату вчасно.

Первинною мотивацією має бути матеріальна зацікавленість внаслідок результату своєї діяльності. Від радянської доби, у спадщину Україні, дісталася стара система матеріальної мотивації. Це мізерні надбавки до посадового окладу і нікчемна оплата за винаходи і раціоналізаторську роботу. Сучасний пакет законодавчих актів про захист інтелектуальної власності і стимулювання творчої діяльності, особливо в сфері техніки і технологій, не забезпечує заохочення працівників до продуктивної роботи, що призводить з часом до небажаного розриву в спадковості передачі набутих знань від одного покоління до іншого. А ще гірше явище – це міграція талановитих людей за кордон в країни де є можливість для самореалізації.

В деяких розвинених країнах Європи заробітна плата викладача залежить від кількості студентів, які бажають навчатися у нього, тобто мають право вибору викладача. Науковим працівникам надається творча відпустка від трьох до шести місяців протягом якої зберігається посадовий оклад і повертаються кошти, які науковець витратив на відрядження з наукової роботи. В питанні мотивації праці науково-педагогічних працівників в розвинених країн вже все

давно визначено і впроваджено. Нам залишається лише вивчити і перейняти, в цьому питанні, досвід передових країн Європи та Японії. Адже «кадри вирішують все», а їх потрібно комусь готувати і від рівня фаховості «комусь» залежить якість підготовленого фахівця. Адже інтелектуальна власність – це товар, який має свою ціну і від реалізації його в практичній діяльності залежить, в тому числі в педагогічній діяльності, якість підготовки фахівців молодого покоління.

Щодо фінансування підготовки офіцерів запасу з державного бюджету було б доречним фінансувати категорії фахівців бойових і технічних підрозділів, при умові, що вони мають зобов'язання відслужити (пройти службу протягом 2 років) 2 роки на первинних офіцерських посадах в Збройних силах України. Така практика мала місце у Збройних силах Радянського союзу і чимало таких офіцерів у подальшому присвячували (пов'язували) своє життя військовій службі. Такий підхід актуальний сьогодні і у розвинутих країнах Європи, наприклад в ФРГ [86].

Вимоги щодо організації системи підготовки детально визначені в спільному наказі Міністерства оборони України та Міністерства освіти та науки України №531/857 від 11.11.2004 р. [13]. В даному параграфі нами розглянуті вимоги до результативності функціонування системи і запропоновані шляхи їх реалізації. Ці вимоги в більшій мірі відносяться безпосередньо до кінцевих виконавців, тобто військових кафедр, навчальних закладів від роботи як залежить кінцевий результат – відповідність підготовлених фахівців вимогам кваліфікаційних характеристик від замовника.

Окрім того, складність завдань щодо створення сучасної системи підготовки офіцерів запасу посилювали такі чинники:

недостатність інформації щодо функціонування СПОЗ в провідних країнах світу;

необхідність в кардинальній структуризації мережі військових навчальних закладів у стислі терміни та організації підготовки військових фахівців за повним

переліком спеціальностей для ЗС України;

необхідність обґрунтування та запровадження наукових засад підготовки військових фахівців, які відповідали б сучасним світовим освітнім тенденціям і національним інтересам.

Проблеми оптимального становлення й ефективного розвитку військової освіти не можна було вирішити тільки за рахунок реформ організаційного, управлінського та змістового характеру. Розробляючи стратегію розвитку системи військової освіти, вкрай важливо було враховувати всі досягнення та помилки минулих десятиліть. Необхідно було, спираючись на кращі світові освітні тенденції, обґрунтувати та ухвалити концепцію військової освіти. Для цього належало, насамперед, чітко визначитись із загальною освітньою парадигмою. А зміна парадигми військової освіти зумовлювала необхідність розробки методологічних основ процесу створення та реформування всієї військово-освітньої сфери з позиції сучасних реалій, переосмислення її місця в соціальному, військовому та культурному середовищі.

Наукове уявлення про складну динамічну військово-освітню систему в Україні як органічну єдність всіх її структурних складових потребує її системного дослідження в історичному, структурному і функціональному аспектах, визначення методологічних основ стратегічного планування її розвитку, оптимального обґрунтування основ управління нею та з'ясування перспектив розвитку системи підготовки офіцерів запасу (СПОЗ) в Україні. Вони є необхідними і достатніми науковими засадами аналізу теоретичних, методичних і практичних проблем оптимального функціонування (СПОЗ) в умовах реформування та розвитку ЗС України [18, 23].

Загальна гіпотеза дослідження ґрунтується на припущенні, що ефективність функціонування (СПОЗ) в умовах розвитку ЗС України, їх поступового переходу на контрактну систему комплектування значно підвищиться за умови системного аналізу її становлення й розвитку, виявлення провідних характеристик, переосмислення ролі та місця в державі й

соціокультурному середовищі, обґрунтування сучасної системи з урахуванням досвіду провідних країн світу та її впровадження у практику підготовки офіцерів запасу [18, 23].

Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що здійснено обґрунтування вимог, які висуваються до системи підготовки офіцерів запасу (СПОЗ) в Україні та обґрунтовано низку актуальних проблем і завдань, зокрема:

визначення сучасного стану СПОЗ в Україні на основі порівняльного аналізу світового і національного досвіду становлення та розвитку військових освітніх систем;

дослідження ролі й місця СПОЗ у системі національної безпеки та оборони, національній системі освіти;

розробка теоретико-методологічних засад створення сучасної СПОЗ і наукове обґрунтування її концепції на основі гуманістичної парадигми військової освіти;

обґрунтування методологічних і теоретичних основ проектування та дослідження СПОЗ й ефективного управління нею;

здійснення моделювання СПОЗ й педагогічної системи ВВНЗ, ВНП ЗВО розробка критеріїв їх ефективного функціонування;

розробка теоретичних основ інтеграції військової та цивільної освіти;

теоретичне обґрунтування стратегії подальшого розвитку СПОЗ та управління якістю підготовки військових фахівців.

Система підготовки офіцерів запасу повинна забезпечувати ЗС України кваліфікованими військовими фахівцями всіх рівнів і ланок управління, а також:

реалізовувати кваліфіковану підготовку офіцерських кадрів;

підвищувати кваліфікації офіцерського складу різних рівнів і ланок управління;

сприяти створенню інтелектуальних, духовних і матеріальних цінностей в інтересах національної безпеки та оборони України;

сприяти зміцненню бойової та мобілізаційної готовності ЗС України.

Окрім того, до практичних результатів належать:

творче розв'язання проблеми оптимальної інтеграції військової та цивільної освіти;

розроблення ефективної методики формування державного замовлення на підготовку військових фахівців;

обґрунтування методики формування змісту підготовки військових фахівців усіх рівнів і ланок управління;

розроблення документів і методик зі стандартизації та інформатизації військової освіти;

обґрунтування технології ефективного управління СВО та якістю підготовки військових фахівців;

реалізація конкретних практичних підходів щодо налагодження міжнародного співробітництва у сфері військової освіти.

Водночас СПОЗ в Україні є притаманні такі недоліки: невідповідність структури та змісту навчання вимогам життя і реальній практичній діяльності військових фахівців; недостатня розробленість всебічної системи мотивації навчання; недооцінка місця самостійної роботи студентів у системі навчання та її значення в формуванні й розвитку особистості фахівця [23].

Сучасна система підготовки офіцерів запасу повинна відповідати наступним вимогам:

концепції національної безпеки та Воєнної доктрини України;

сучасним вимогам, які висуваються до Збройних Сил України;

офіцери запасу повинні відповідати вимогам сучасних теоретичних і практичних знань, а також світовим освітнім тенденціям і національним інтересам.

навчально-матеріальна база вищих військових навчальних закладів у відповідності до вимог програм підготовки офіцерів запасу.

Система військової освіти – це соціальний інститут, що є складовою частиною державної системи освіти, покликаний забезпечити процес військової

освіти, він складається певною мірою з організованої сукупності освітніх закладів, які реалізують військову освіту згідно з чинними нормативно-правовими основами, освітніми та освітньо-кваліфікаційними рівнями, встановленими державою, та органів управління освітою, що здійснюють керівництво діяльністю цих закладів. До складу цього соціального інституту, крім освітніх, можуть також входити інші заклади та установи (наукові, методичні, практичної підготовки), що забезпечують неперервну підготовку військових фахівців [23, 59].

СПОЗ має відповідний зв'язок з основними сферами життя суспільства, серед яких зазвичай виділяють: економічну; соціальну; політичну; духовну.

Виявлено, що економічна сфера впливає на СПОЗ, по-перше, через загальний рівень життя, що виражається в ступені задоволення матеріальних і духовних потреб і запитів. По-друге, економічний розвиток і економічна могутність держави визначають кількісні та якісні параметри матеріально-технічного і фінансового забезпечення СПОЗ. По-третє, відповідно до рівня економічного розвитку суспільства та держави і забезпечення соціального захисту суб'єктів СПОЗ формуються їхні життєві стандарти, можливості та стимули до неперервної освіти.

Соціальна структура суспільства визначає рівні, темпи та зміст військової освіти. Водночас розвиток СПОЗ зворотно впливає на соціальну структуру, змінюючи співвідношення між чисельністю військової інтелігенції та військової еліти відносно інших соціальних груп суспільства.

Серед етнокультурних чинників, які впливають на розвиток СПОЗ, виділено менталітет, що визначає ставлення до навчальної праці, специфічних традицій, пов'язаних з суспільством.

Основоположним чинником впливу на СПОЗ є держава з її владними функціями як ланка політичної системи суспільства. Це – вплив потрібний: соціально-прогнозований (проективний); соціально-контрольований; стихійний.

Особливої складності й важливості набуває вплив на СПОЗ духовної сфери суспільства, який реалізується через систему духовних, соціальних, моральних і релігійних цінностей.

На базі попередніх досліджень експліковано структуру національних інтересів держави та показано роль ЗС України у її захисті. Обґрунтовано необхідність формування змісту та методології підготовки офіцерів запасу для ЗСУ на основі національних інтересів країни і суспільства.

Розкрито зв'язок і взаємодію СПОЗ та системи національної безпеки, що розглядається як такий стан життєдіяльності суспільного організму, за якого безперешкодно задовольняються життєво важливі потреби, інтереси, зберігаються й примножуються цінності (здебільшого – через підсистему освіти), здійснюються задуми і сподівання. Це забезпечується шляхом створення спеціальних підрозділів і структур, призначених протидіяти загрозам.

Основні напрями взаємодії системи підготовки офіцерів запасу з системою національної безпеки:

1. Система національної безпеки з погляду змістових компонентів тісно пов'язана з підсистемою військової освіти, містить інтелектуальну складову, яка в найширшому сенсі включає в себе широке й творче стратегічне мислення вищого військово-керівного складу, високу кваліфікацію офіцерів, достатній рівень освіти та культури особового складу для ведення сучасної збройної боротьби.

2. СПОЗ служить меті підвищення рівня інтелектуального компонента національної безпеки; вона висвітлює, прояснює такі кардинальні теоретичні питання, як характер майбутніх збройних змагань, основні напрями підготовки до них держави і війська.

3. СПОЗ має бути інтегрованою в національну загальноосвітню систему, щоб у разі оголошення воєнного чи надзвичайного стану вона забезпечувала загальну військову підготовку широкого профілю з різних спеціальностей, а в основному зміцнювала загальний інтелектуальний потенціал суспільства,

частина якого може бути залучена для забезпечення його оборонних завдань.

4. Найголовнішим завданням СПОЗ в контексті національної безпеки є формування потужного кадрового потенціалу (резерву) для ЗС України в єдності особистісного, науково-інтелектуального, морального та вольового компонентів, однак його реалізація залежить не лише від діяльності освітніх інституцій.

5. Проблема взаємозв'язку і взаємовпливу системи національної безпеки та оборони і СПОЗ достатньо складна й мало досліджена в теоретичному плані, а тому в майбутньому чекає на ґрунтовнішу розробку.

Згідно з “Концепцією військової освіти в Україні” СПОЗ інтегрується у державну систему освіти на засадах єдиної законодавчої та нормативно-правової бази. Вона забезпечує підготовку офіцерів запасу різних освітньо-кваліфікаційних рівнів для Збройних сил та інших військових формувань України.

Основоположними підходами до розбудови системи підготовки офіцерів запасу визначено такі [27]:

розвиток СПОЗ як складової частини загальнодержавної системи освіти як один із пріоритетних напрямів будівництва ЗС України;

СПОЗ інтегрується в державну систему освіти на засадах єдиної законодавчої та правової бази;

сучасний етап СПОЗ передбачає актуалізацію подальшого інтегрування військової та цивільної освіти.

Основними напрямками інтеграції військової та цивільної освіти є:

створення інтегрованих у систему загальнодержавної освіти військових навчальних структур (військових інститутів, відділень, факультетів, кафедр);

участь представників військових навчальних закладів у науково-методичних комісіях з розробки ОПП для військових спеціальностей, споріднених із цивільними, зі створенням нормативної бази освіти та її науково-методичного забезпечення;

співпраця військових і цивільних фахівців у проведенні ліцензування та

акредитації військових навчальних закладів;

спільне розв'язання проблеми допризовної та призовної підготовки юнаків до військової служби;

створення єдиної системи військової освіти в Україні.

Серед основних напрямів інтеграції військової та цивільної освіти одним із пріоритетних визнано поєднання підготовки військових і цивільних фахівців у спільних навчальних закладах.

Необхідність нової парадигми військової освіти зумовлена зміною характеру суспільного устрою, його економіко-технологічної бази, суттєвим уточненням мети соціального та освітнього поступу, якісними та кількісними змінами у військово-освітньому просторі, появою якісно нових вимог до професійного рівня підготовленості військових фахівців. Її необхідність також зумовлена потребою розробки концептуальних основ процесу реформування всієї СВО, переосмислення попереднього досвіду її створення з урахуванням сучасних реалій.

Обґрунтовано такі найважливіші пріоритети нової парадигми СПОЗ:

випереджувальний розвиток СПОЗ в сучасному суспільстві;

спрямованість СПОЗ на забезпечення національної безпеки та оборони країни;

формування особистості військового фахівця, здатного творчо й ефективно діяти в складних та екстремальних умовах мирного і воєнного часу;

фундаменталізація як категорія якості освіти та освіченості особистості;

гуманістична система цінностей та етичних норм, відносин між науково-педагогічними працівниками і студентами;

інноваційні підходи до організації СПОЗ.

Важливим аспектом нової парадигми СПОЗ є поняття “фундаменталізація” як категорія якості освіти та освіченості особистості. Завдання фундаменталізації освіти полягає в забезпеченні оптимальних умов для формування гнучкого та багатогранного наукового мислення, різних способів сприйняття дійсності,

створення внутрішньої потреби до саморозвитку і самоосвіти протягом усього життя людини. Її основу мають скласти система та структура освіти, пріоритетом яких є не прагматичні, вузькоспеціалізовані знання, а методологічно важливі, довготривалі та інваріантні, що мають сприяти цілісному сприйняттю навколишнього світу, інтелектуальному розвитку особистості, її адаптації до соціально-економічних і технологічних змін [23, 27].

Концепція побудована на таких основних засадах:

1. Військова освіта інтегрується в державну систему освіти на засадах єдиної законодавчої і нормативно-правової бази. Вона забезпечує підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрових військових фахівців і офіцерів запасу різних освітньо-кваліфікаційних рівнів для ЗС та інших військових формувань України.

2. Освітній процес у ВВНЗ єдиної СВО будується з урахуванням специфіки військової служби і спрямований на реалізацію змісту освіти на певних освітньо-кваліфікаційних рівнях на підставі державних стандартів освіти та їхніх складових – стандартів військово-професійної освіти.

3. Невід’ємною складовою частиною діяльності ВВНЗ є наукова діяльність, яка має забезпечувати відповідність змісту освіти сучасним досягненням у галузі науки, техніки та культури; розвиток фундаментальних, пошукових і прикладних досліджень у пріоритетних напрямках науково-технічного прогресу, теорії та практики будівництва ЗС та інших військових формувань України; підвищення боєздатності, створення принципово нових зразків озброєння та військової техніки.

4. Навчально-матеріальна база ВВНЗ призначена забезпечити студентів необхідним комплексом матеріальних і технічних засобів, будівель і споруд відповідно до навчальних планів і програм, сучасних технологій і методик навчання, а також проведення наукових досліджень і підготовку науково-педагогічних кадрів.

Головні задачі системи підготовки офіцерів запасу:
забезпечення ефективної підготовки військових фахівців відповідно до програми підготовки;
зміцнення обороноздатності держави та морально-психологічного потенціалу ЗС України;
удосконалення нормативно-правової бази СПОЗ;
підвищення якості управління освітою;
оптимізація мережі військових навчальних закладів і науково-методичних установ;

Покращення системи підготовки офіцерів запасу передбачає:
створення єдиної інформаційної мережі;
розвиток платформи дистанційного навчання;
розвиток і вдосконалення всіх напрямів діяльності військових навчальних закладів і наукових установ, стимулювання через економічні й правові важелі їх самовдосконалення і саморозвитку.

Визначено такі найбільш істотні ознаки педагогічної технології: діагностичне цілепокладання, результативність, економічність, алгоритмічність, проєктованість, цілісність, керованість, коригованість та ін.

У контексті запропонованої інноваційної моделі структури педагогічної технології розглянуто один із видів педагогічної технології – модульно-рейтингову технологію навчання, яка суттєво сприяє підвищенню якості підготовки офіцерів запасу.

Значну увагу приділено проблемі інформатизації системи підготовки офіцерів запасу, що дає змогу забезпечити підвищення ефективності та якості навчання, створити умови доступності знань, сприяє реалізації інтелектуальних і творчих здібностей особистості, активізації здобутих знань, а також забезпечує підвищення ефективності управління військовою освітою. Наголошено, що однією з найважливіших форм навчання в процесі інформатизації військової освіти є інформаційна підготовка, яка складається з двох компонентів – базового та спеціального.

Великого значення останнім часом набуло впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Розроблено структуру інформаційної комп'ютерної мережі військових навчальних закладів, наукових установ та органів управління системою. Ці структури є основними компонентами інформаційної інфраструктури СПОЗ. Інформаційно-телекомунікаційна мережа СПОЗ призначена для забезпечення ефективної та якісної організації й управління ВПП, повсякденного функціонування СВО, можливості доступу з кожного робочого місця локальна обчислювальна мережа до ресурсів інформаційно-телекомунікаційної мережі, надання доступу до ресурсів міжнародної комп'ютерної мережі Інтернет.

Висновок до розділу 1

Серед аналізу та пропозицій, спрямованих на вдосконалення системи підготовки офіцерів запасу, є як цілком реальні, так і перспективні. На наш погляд, зараз головною метою є знаходження можливих шляхів вирішення проблеми: максимальне наближення теоретичної підготовки до спроможності її практичного використання в поєднанні зі збільшенням уваги до мотивації студентів на отримання звання офіцера запасу і навчання на військовій кафедрі.

На думку авторів нині дуже актуалізувалась проблема підготовки офіцерів запасу, ключовим елементом якої є мотивація та стимулювання оволодіння військово-обліковою спеціальністю на кафедрах військової підготовки.

Ефективність процесу навчання, тобто оволодіння знаннями і практичними навичками, забезпечується напруженою діяльністю НПП і майбутніх офіцерів запасу під час проведення занять, так і самостійне оволодіння сучасними науковими методами досліджень, що сприяють розробленню та використанню такого змісту, форм, методів і засобів навчання, які підвищують інтерес, активність, творчу самостійність студентів щодо засвоєння знань,

формуванні вмінь і навичок, використання їх на практиці.

Проведені дослідження показують, що у процесі підготовки майбутніх офіцерів запасу мають місце незадіяні резерви, про що свідчать досягнуті рівні, а аналіз основних проблем у працях вітчизняних і зарубіжних науковців із проблем військової підготовки вказує на різноманіття підходів до їхнього розв'язання.

2. АНАЛІЗ ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ЗА ПРОГРАМОЮ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРІВ ЗАПАСУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.

“Система (*від гр. – ціле, складене з частин, поєднане*) – це сукупність елементів, які взаємопов’язані між собою, утворюють відповідну цілісність, єдність”.

Основні зусилля у системних дослідженнях зосереджено на категорії “система”. Дослідники В. Садовський та Е. Юдін стверджують, що поняття “система” вперше зустрічається у стоїків, які трактували його в онтологічному сенсі як “світовий порядок”. О. Огурцов зазначає, що поняття система у грецькій мові має багато значень, а саме: сполучення, організм, устрій, організація, союз, стрій. Інтегрувавши поняття “порядок”, “організація”, “цілісність” і водночас не зводячись за своїм об’єктивним змістом повністю до жодного з них, поняття “система” стало аксіомою [51, 52, 55].

У філософії Нового часу здійснюється спроба надати цьому поняттю наукової значущості, чіткості й виразності. Так, відомий французький просвітитель Е. Кондільяк зазначав, що будь-яка система – не що інше, як розташування різних частин якого-небудь мистецтва чи науки у відповідному порядку, у якому вони всі разом підтримують одна одну і в якому останні частини пояснюються першочерговими. І. Кант вживав поняття “**система**” стосовно знання, наголошуючи, що під системою слід розуміти єдність різноманітних знань, об’єднаних однією ідеєю. У Г. Гегеля система як філософська категорія безпосередньо не була предметом спеціального розгляду, але будь-який предмет дослідження виступає в нього як система, що сама розвивається, бо, на його думку, являє собою тільки момент розвитку ідеї.

На сучасному етапі розвитку наукових досліджень системний підхід застосовують під час аналізу об’єктів, подій, процесів, явищ у будь-якій сфері діяльності. Разом з тим тривають спроби сформулювати універсальне

визначення поняття “система”. Найпоширенішими дефініціями поняття “система” нині вважаються такі:

“Сукупність будь-яких елементів, одиниць, частин, об’єднаних за спільною ознакою, призначенням”.

“Підготовка – проведення чого-небудь попередньо для облаштування, організації чогось”.

Підготовка громадян України до військової служби включає патріотичне виховання, допризовну підготовку, підготовку призовників з військово-технічних спеціальностей, підготовку у військових оркестрах, військових ліцях та ліцях з посиленою військово-фізичною підготовкою, підготовку до вступу у заклади вищої освіти та військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти, військову підготовку у закладах вищої освіти, за програмою підготовки офіцерів запасу, фізичну підготовку, лікувально-оздоровчу роботу, підвищення рівня освітньої підготовки, вивчення державної мови [51, 52, 63].

Порядок проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу визначається Кабінетом Міністрів України за поданням Міністерства оборони України, погодженим з центральним органом виконавчої влади в галузі освіти і науки.

Громадянам України, які мають освітній ступінь вищої освіти не нижче бакалавра, пройшли повний курс військової підготовки за програмою підготовки офіцерів запасу, склали встановлені іспити та атестовані до офіцерського складу, присвоюється відповідне первинне військове звання офіцера запасу [27].

2.1 Основні положення організації системи підготовки офіцерів запасу.

Захист незалежності та територіальної цілісності України є конституційним обов'язком громадян України. Військовий обов'язок у нашій державі встановлений з метою підготовки громадян України до захисту Вітчизни, забезпечення особовим складом Збройних Сил України, інших, утворених відповідно до законів України, військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення та Державної спеціальної служби транспорту, посади в яких комплектуються військовослужбовцями [2].

Правовою основою військового обов'язку і військової служби є Конституція України, Закон України "Про військовий обов'язок і військову службу", Закон України "Про оборону України", "Про Збройні Сили України", "Про мобілізаційну підготовку і мобілізацію", інші закони України, а також прийняті відповідно до них укази Президента України та інші нормативно-правові акти щодо забезпечення обороноздатності держави, виконання військового обов'язку, проходження військової служби, служби у запасі, військовому резерві та статусу військовослужбовців, а також міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [2, 13].

Збройні Сили України та інші військові формування комплектуються військовослужбовцями шляхом призову громадян України на військову службу або прийняття громадян України на військову службу за контрактом.

Для доукомплектування Збройних Сил України та інших військових формувань військовослужбовцями на особливий період, а в разі прийняття у випадках та в порядку, визначених законом, відповідного рішення Президента України і в мирний час проводиться планомірна військова підготовка і забезпечується перебування в запасі та військовому резерві необхідної кількості військовонавчених громадян.

Виконання військового обов'язку в запасі полягає в дотриманні військовозобов'язаними порядку і правил військового обліку, проходженні зборів для збереження та вдосконалення знань, навичок і умінь, необхідних для виконання обов'язків військової служби в особливий період.

Громадяни України в добровільному порядку можуть проходити службу у військовому резерві Збройних Сил України або інших військових формувань. Основу мобілізаційного резерву офіцерського корпусу в найближчій та подальшій перспективі розвитку Збройних Сил України будуть складати випускники Закладів вищої освіти (далі – ЗВО), які пройшли навчання за програмами підготовки офіцерів запасу на факультетах військового навчання і військових кафедрах.

Пріоритетним напрямком є підготовка офіцерів запасу за основним переліком військово-облікових спеціальностей. Модернізація системи військової підготовки, що проводиться в даний час, здійснюється відповідно до завдань реформування Збройних Сил України, реформування системи військової освіти, одним із завдань якої є формування ефективної системи комплектування офіцерами військ.

Доцільність підготовки офіцерів із числа студентів (випускників) цивільних ЗВО обумовлена декількома факторами.

По-перше, ступінь володіння необхідними компетенціями у офіцера – випускника цивільного вузу в більшості випадків не нижча, а іноді і вища, ніж у випускника військово-навчального закладу. При цьому існуючі відмінності нівелюються протягом перших місяців служби.

По-друге, підготовка офіцера у ВНП ЗВО істотно дешевша;

По-третє, додаткова кваліфікація дозволить випускнику вишу бути більш конкурентоспроможним на ринку праці.

Навчальний процес з підготовки студентів (випускників) ЗВО за програмою підготовки офіцерів запасу базується на принципах науковості, гуманізму, демократизму, наступності та безперервності, незалежності від

втручання будь-яких політичних партій, рухів, громадських та релігійних організацій.

Військову підготовку за програмою підготовки офіцерів запасу на добровільних засадах проходять громадяни України, які мають або здобувають освітній ступінь вищої освіти не нижче бакалавра, придатні до військової служби за станом здоров'я та морально-діловими якостями.

Громадяни України можуть проходити військову підготовку за умови відповідності напряму їх підготовки у ЗВО військово-обліковій спеціальності (ВОС), за якою проводиться підготовка офіцерів запасу [22].

Військова підготовка включається до навчальних планів вищого навчального закладу за місцем основного (базового) навчання, як окрема навчальна дисципліна.

Метою проведення військової підготовки є забезпечення Збройних сил, інших військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення (далі – Збройні сили та інші військові формування) необхідною кількістю військовонавчених громадян для виконання військового обов'язку в запасі, проходження військової служби за контрактом або за призовом осіб офіцерського складу, проходження служби у військовому резерві Збройних Сил України та інших військових формувань, а також забезпечення реалізації права громадян на рівні можливості у виборі професії шляхом здобуття додаткових знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання військового обов'язку в запасі у мирний час, обов'язків військової служби у воєнний час та для майбутньої професійної діяльності [22].

Студенти закладів вищої освіти, що не мають військових навчальних підрозділів, можуть проходити військову підготовку у ВВНЗ або ЗВО, що мають такі підрозділи.

До військової підготовки на базі зазначених ВВНЗ та ВНП ЗВО на цей час залучені студенти більше ніж 130 закладів вищої освіти України.

Військова підготовка громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу здійснюється за різними військово-обліковими спеціальностями. Чисельність громадян для навчання та їх розподіл між військово-обліковими спеціальностями щорічно визначається наказом Міністра оборони України [65].

Військова підготовка проводиться у межах обсягу надання відповідної освітньої послуги, що визначається Генеральним Штабом Збройних Сил України:

1. За державним замовленням за рахунок коштів державного бюджету, передбачених на утримання Збройних Сил України та інших військових формувань.

2. Для надання фізичним особам платних послуг у галузі вищої освіти, пов'язаних з військовою підготовкою, для забезпечення реалізації права таких осіб на рівні можливості у виборі професії шляхом здобуття додаткових знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання військового обов'язку в запасі у мирний час, обов'язків військової служби у воєнний час та для майбутньої професійної діяльності [60].

Розподіл ВОС та визначення обсягів підготовки за ними здійснюється Міністерством оборони України за поданням Генерального штабу Збройних Сил України за погодженням з Міністерством освіти та науки України.

Для проведення військової підготовки у військовому навчальному підрозділі ЗВО між Міністерством оборони України та ЗВО, на базі військового навчального підрозділу якого проводиться військова підготовка, укладається договір про проведення такої підготовки з визначенням умов її фінансування. У разі коли ЗВО, на базі військового навчального підрозділу якого проводиться військова підготовка, підпорядкований центральному органу виконавчої влади, який здійснює керівництво військовим формуванням, правоохоронним органом спеціального призначення відповідний договір укладається між таким центральним органом виконавчої влади та зазначеним ЗВО [60].

Для проведення військової підготовки студентів, які навчаються у ЗВО, що не має військового навчального підрозділу, укладається договір про проведення такої підготовки та умови її фінансування між зазначеним ЗВО та закладом вищої освіти, на базі військового навчального підрозділу якого проводиться військова підготовка чи вищим військовим навчальним закладом.

На цей час військова підготовка складається:

з теоретичного і практичного курсу військової підготовки;

комплексних практичних занять з вивчення курсу первинної військово-професійної підготовки (після 1-го року навчання);

навчального збору (після 2-го року навчання – завершальний етап навчання, що включає випускний екзамен і складання Військової присяги).

Зміст комплексних практичних занять (далі – КПЗ) складає тактична, розвідувальна, інженерна, психологічна підготовка, військова топографія, підготовка зі зв'язку, радіаційний, хімічний, біологічний захист, військово-медична, вогнева, стройова підготовка, статuti Збройних Сил України та їх практичне застосування.

Комплексні практичні заняття в першу чергу спрямовуються на вивчення громадянами України досвіду бойових дій підрозділів та військових частин Збройних Сил України набутого під час виконання бойових завдань в зоні проведення АТО та ООС, з метою формування у них високих морально-психологічних, військово-професійних та лідерських якостей для подальшого виконання військового обов'язку за призначенням.

Проведення навчального збору є завершальним етапом військової підготовки громадян.

На навчальному зборі вдосконалюються командирські та методичні навички громадян, отримані ними під час засвоєння програми військової підготовки, виконуються вправи зі стрільби, водіння військової (бойової) техніки та вирішуються інші практичні завдання. Завершальним етапом навчального

збору є здача випускного іспиту та складання громадянами України Військової присяги [60].

2.2 Досвід та сучасний стан підготовки офіцерів запасу в Україні та за кордоном.

Військова історія свідчить про виняткову важливість проблеми підготовки військових кадрів. Ця проблема в свій час постала і перед Радянським Союзом - молодою державою, яка була створена на теренах бувшої Російської імперії на початку ХХ – го сторіччя і до складу якої входила Україна. На той час провідну роль у підготовці резерву офіцерів запасу традиційно займали вищі спеціальні військові навчальні заклади. Проте утримувати їх велику кількість було занадто дорого. Їх мало бути стільки, щоб задовольнити повсякденну необхідність військ мирного часу. А готувати так резерви на випадок війни за економічними міркуваннями, в тому числі і з огляду на післявоєнну розруху, стало недоцільним.

В Україні, після набуття незалежності, залишилась система військової підготовки офіцерів запасу радянського зразка. Паралельно з реорганізацією вищої освіти проводились і відповідні зміни в підготовці офіцерів запасу (Розділ 1).

Навчання за програмою офіцерів запасу в Україні є добровільним. Призов випускників військових кафедр був призупинений із середини 2000-х років. При цьому випускники кафедр військової підготовки за їх бажанням могли поступити на військову службу за контрактом із Збройними Силами або іншими силовими структурами, проходити службу в резерві або знаходитись у запасі. З початком війни на Сході України ситуація суттєво змінилася і на цей час офіцери запасу поступають на службу, як на добровільних засадах, так і за контрактом у відповідності з потребами військ [60].

Сучасний етап розвитку нашої держави, події в Криму і на Сході вимагають безумовного подальшого реформування Збройних Сил і відповідних прискорених кроків в напрямку налагодження співпраці з НАТО та модернізації системи військової освіти. Зрозуміло, що особливої актуальності набувають також і завдання вдосконалення підготовки і офіцерського складу.

Така підготовка має бути спрямована на досягнення необхідного рівня професійної компетентності військових фахівців. У даний час одним із джерел поповнення кадрового ресурсу Збройних Сил України, в першу чергу за посадами молодшого офіцерського складу, є випускники військових кафедр. З цього випливає актуальність підвищення ефективності функціонування системи підготовки офіцерів запасу на цей час [60, 75].

В умовах реформування Збройних Сил України система військово-професійної освіти потребує пошуку певних засобів і методів, що дозволять підвищити якість підготовки військових фахівців, у тому числі і офіцерів запасу. Вирішити це завдання, на нашу думку, можливо, крім організаційних заходів, також шляхом впровадження в систему підготовки військових фахівців компетентнісного підходу на основі синтезу сучасних тенденцій вищої професійної освіти та інформаційних технологій підтримки навчання.

Метою і результатом навчання є формування готовності випускників військових кафедр до професійної діяльності, тобто цілісного комплексу властивостей особистості на основі професійних знань, умінь і навичок, які в потрібний момент і в різних умовах перетворюються відповідно до завдань навчальної (або далі – професійної) діяльності у впевнені дії, що призводять до професійної самореалізації, особистісного самовдосконалення і саморозвитку. Отже, на основі професійно важливих знань, умінь і навичок формується особистість офіцера, патріота, лідера, здатна до вирішення практичних навчальних і професійних завдань.

Таким чином, офіцер запасу повинен бути всебічно розвиненою особистістю, з високим рівнем загальної та військово-технічної культури; бути

фізично підготовленим і володіти високими патріотичними, морально-психологічними, моральними якостями і здібностями до виконання обов'язків військової служби.

Доцільно також відмітити, що введення свого часу військової підготовки вирішило, дві надзвичайно важливі задачі: по-перше, звільнило державу від значних витрат на підготовку резерву командних кадрів і, по-друге, звільнило студентів, майбутніх висококваліфікованих фахівців, від призову на дійсну військову службу і допомогло використовувати їх за прямим призначенням з користю для народного господарства, а під час війни мати підготовлений резерв командних кадрів для військ. У цьому дуже вдало поєдналися особисті, громадські та державні інтереси.

У працях науковців підкреслюється, що військово-політичне керівництво зарубіжних країн, особливо країн НАТО, проблемі підготовки офіцерів запасу приділяє значну увагу. Це, у першу чергу, стосується уніфікації та підвищення ефективності функціонування діючих систем підготовки та перепідготовки офіцерів, для чого створюються різні організації. Найбільш значущою з них є "Міжсоюзницька конфедерація офіцерів запасу" (CIOR).

Підготовка офіцерів запасу здійснюється в усіх країнах, які дбають про захист свого суверенітету. Цьому контингенту військових фахівців відводиться значна роль у поповненні кадрового складу, а також у разі виникнення кризових ситуацій як у самих країнах, так і в різних регіонах світу, що особливо характерно для політичного керівництва та збройних сил Великобританії, Ізраїлю, Іспанії, Російської Федерації, Сполучених Штатів Америки, Франції, Японії тощо. Так, близько 30 % кадрових офіцерів збройних сил Великобританії і 40 % збройних сил США проходили навчання на курсах позавійськової підготовки при цивільних навчальних закладах. В Іспанії на дійсну службу щороку призивають близько 4000 офіцерів запасу – випускників цивільних ЗВО. До них, насамперед, належать ті, хто закінчив медичні, технічні й теологічні факультети університетів. У Франції розширюються масштаби підготовки

офіцерів із числа студентів, які оволоділи складними технічними, військово-медичними та адміністративно-господарськими спеціальностями.

Військова підготовка у цивільних навчальних закладах зарубіжних країн проводиться у двох напрямках: позавійськова підготовка для професійних армій (це характерно для Великобританії) і підготовка офіцерів запасу для збройних сил, що комплектуються за змішаною системою (це характерно для Німеччини).

Підготовка офіцерів запасу у Великобританії.

На частку випускників невійськової підготовки припадає близько 30 % усіх підготовлених офіцерів. Про якість підготовки цих офіцерів можна судити за високою оцінкою командування НАТО, отриманої в результаті аналізу їх дій під час операції “Буря в пустелі” проти збройних сил Іраку. Ця підготовка економічна: якщо витрати на підготовку фахівця інженерного профілю у військовому училищі становлять у середньому 100 тис. дол, то в цивільному виші – усього 40 тис. дол, тобто в 2,5 рази дешевше [61].

Військова підготовка студентів добре стимулюється. До пільг, крім безкоштовного навчання, відноситься постачання обмундируванням, а також всіма видами постачання під час табірних зборів та навчань. Студенти, які відповідають кваліфікаційним вимогам, отримують премії та дотації. Студенти навчаються за програмою меншого обсягу, ніж курсанти військового училища і мають велику професійну спрямованість. Термін навчання на курсах – 3 роки. Для отримання першої наукового ступеня (бакалавр) необхідно 3-4 роки, а медичних спеціальностей – 5-6 років [61, 82].

Заняття проводяться по 2-4 години 1-2 рази на тиждень, а також за допомогою зборів (їх на місяць буває 1-2). Навчальний рік закінчується двотижневим збором, який проводиться в літні канікули. Керує діяльністю таких курсів комітет військової підготовки (сюди входить представник ректорату та начальник військової кафедри). Викладацький і інструкторський склад комплектується з кадрових офіцерів і офіцерів запасу.

На підставі проведеного аналізу стану проблеми можна зробити наступні висновки:

по-перше, уряд і військове командування провідних країн Заходу і США активно використовують систему вищої громадянської освіти для підготовки офіцерських кадрів;

по-друге, у складі мотивації військової підготовки студента поряд з моральними виступають матеріальні форми;

по-третє, офіцери запасу активно залучаються до локальних бойових дій, виконуючи щонайменше три завдання – збереження кадрового офіцерського складу та практична допідготовка офіцерів запасу в ході бойових дій, повернення з прибутком тих вкладень, які були зроблені в підготовку офіцерів запасу;

по-четверте, в більшості випадків підготовка офіцерів запасу з числа студентів носить індивідуальний характер;

по-п'яте, студенти на курсах ROTC отримують тільки загальну військову підготовку. Конкретну військову спеціальність вони набувають протягом декількох місяців на відповідних курсах в школах родів військ (сил) і служб, а також у військових навчальних центрах і тільки після цього направляються в частини відповідного виду ЗС для продовження служби. У подальшому для всіх передбачена періодична допідготовка.

Підготовка офіцерів запасу в Німеччині.

Для Німеччини є характерним традиційний підхід до комплектування командних кадрів офіцерами запасу. У бундесвері існують три основні напрями, що дають змогу поповнювати контингент офіцерів запасу: зарахування до резерву кадрових офіцерів та офіцерів-фахівців, які працюють за контрактом, перебувають на дійсній службі й не досягли межі відставного віку; підготовка офіцерів запасу з числа військовослужбовців, призваних на дійсну військову службу, а також тих, хто відслужив строкову службу й перебуває в запасі; підготовка офіцерів резерву з числа цивільних фахівців, які закінчили ВНЗ і мають загальну професійну підготовку, що відповідає певній військовій спеціальності (у цьому випадку офіцерські звання присвоюються під час проходження зборів у військових навчальних закладах бундесверу).

Позавійськова підготовка у ЗС Німеччини відсутня, тому підготовка офіцерів запасу здійснюється переважно у військових частинах. Поза військами та військовими навчальними закладами проводяться лише громадські заходи й самостійна (індивідуальна) робота військовослужбовців запасу з підвищення кваліфікації, включно з навчанням у цивільних ВНЗ [86].

Програми підготовки офіцерів запасу з числа кадрових офіцерів і фахівців, які закінчили цивільні ВНЗ, в училищах відрізняються переважно тим, що пріоритет надано таким військовим дисциплінам, як тактика, озброєння та бойова техніка. Кадрового лейтенанта готують як командира, вихователя, наставника, а кандидата в офіцери запасу – тільки як командира. У разі підготовки офіцерів запасу з числа цивільного персоналу враховується загальна потреба бундесверу в таких фахівцях. Підготовка резервістів з їх числа з подальшим присвоєнням офіцерських звань здійснюється відповідно до офіційно встановленого співвідношення між цивільними та військовими спеціальностями. Основною формою підготовки офіцерів запасу (поряд із дійсною службою за призовом) є військові збори.

Система підвищення кваліфікації офіцерів запасу бундесверу передбачає активне залучення їх до деяких форм перепідготовки у військових навчальних закладах (зокрема, в університетах Гамбурга і Мюнхена), у тому числі – за заочною формою. Крім того, для них діють заочні курси вивчення іноземних мов, створені як при військових, так і при цивільних вищих навчальних закладах [61, 150].

Підготовка офіцерів запасу в Бельгії, Данії, Нідерландах.

Офіцерів запасу для ВМС Бельгії готують з осіб, які закінчили навчання в цивільних ВНЗ. Після теоретичної підготовки вони проходять стажування на кораблях, а після складання іспитів їм присвоюється звання “молодший лейтенант запасу”. Загальний термін підготовки офіцерів запасу становить 18 місяців; 10 з них відведено на теоретичну підготовку, вісім – на корабельну практику. Щороку офіцерів запасу на чотири-п’ять тижнів призивають на збори.

Офіцерів запасу для ВМС Данії готують з осіб, які мають середню освіту. Кандидати проходять підготовку у навчальному загоні (три місяці) й сержантській школі (чотири місяці). Потім упродовж 6-12 місяців вони служать на кораблях і в частинах ВМС. Заключний етап підготовки (один рік) відбувається у школі офіцерів запасу.

До офіцерів запасу ВМС Нідерландів належать військовослужбовці, які закінчили школу офіцерів запасу ВМС. Там вони навчаються протягом шести місяців і після закінчення зобов'язані прослужити 12 місяців на посадах командирів груп та інших рівних їм посадах. Офіцер запасу може укласти контракт, де обумовлюється термін його служби (до шести років). Він має право піти в запас (у віці до 45 років) або стати кадровим офіцером.

Підготовка офіцерів запасу в ЗС Італії.

Підготовка здійснюється на курсах двох видів – А і В, набір на які проводиться на основі закону про військовий обов'язок. На курс А (термін навчання – вісім місяців) призивають юнаків, які мають атестат середньої школи або диплом рівного їй навчального закладу (при цьому враховується їхнє бажання щодо вибору спеціальності), на курс В (термін навчання – три місяці) – тих, хто має вищу освіту, відповідно до якої вони можуть обрати одну зі спеціальностей [81].

Після закінчення служби та складання іспитів курсантам-резервістам присвоюють звання “кандидат в офіцери” і направляють на чотиримісячне стажування на посаді за місцем їхньої подальшої служби, що зазвичай проходить у берегових частинах та установах. По закінченні стажування, у разі бездоганної служби, спеціальна комісія училища присвоює їм звання “гардемарин”, у якому вони продовжують подальшу службу (її обов'язковий термін – два роки). Після цього вони можуть демобілізуватися із ЗС.

Підготовка офіцерів запасу у Швейцарії.

Швейцарія хоч і нейтральна країна, утім це держава з найбільшим у світі відсотком населення, яке служить в армії. Там всі чоловіки віком від 20 до 50

років – військовослужбовці, які в буквальному сенсі сплять з автоматом під ліжком. Швейцарія здатна за дві-чотири години розгорнути з 22-тисячної армії мирного часу – 650-тисячну, а за дві доби – 1,7-мільйонну армію, чудово навчену, організовану і дуже непогано озброєну.

Швейцарія – не єдина країна у світі, що має кадрово-мілітарну структуру. За цим же принципом побудований, наприклад, Бундесвер, що є по суті якимось величезним аналогом радянських “кадрових” дивізій. Тобто їхня система підготовки військ – це небагато солдатів, багато кадрових офіцерів і унтер-офіцерів, резервісти, учбові збори. І розгортання тільки за необхідності.

Швейцарська система – доведення до абсолюту ідеї “народ – це армія”. Кадрових військових у країні близько 9000, в основному в авіації. Тих, які знаходяться на службі та перепідготовці, – близько 10-15 тисяч одночасно. Солдати викликаються на 90 днів у школу рекрутів. Після її закінчення держава віддає бійцю особисту зброю з двома повними магазинами, “консерви міністра” (відкривається тільки за наказом самого міністра), три комплекти форми на всі пори року, спорядження, бронежилет і каску, з якими він і їде додому. Зберігає резервіст все це майно як хоче – ніхто перевіряти не буде.

Особливість швейцарської армії – посилена підготовка офіцерів-запасу (резервістів). Охочі стати офіцерами проходять додаткові збори (кожен ранг) приблизно 100 днів у сумі. Також ніхто не може ухилитися від служби: ані студент, ані сам Президент, якщо він чоловік.

Цікаво, що військовий бюджет країни в 7,5 млн населення становить майже п'ять мільярдів доларів. На озброєнні знаходиться більше 800 танків і бронемашин (420 “Леопардів-2”, 150 САУ М-109). У країні, територія якої має довжину всього 300 км, є 14 ескадрилей з більш ніж 350 бойовими, 120 учбовими літаками і 100 вертольотами. При цьому парк постійно оновлюється. Такою є плата за нейтральний статус.

2.3 Проблемні питання функціонування системи підготовки офіцерів запасу в сучасних умовах.

Своєрідна перевірка ефективності існуючої системи підготовки офіцерів запасу (СПОЗ) відбувається з початку війни на Сході України. Попри деякі позитивні відгуки про якість виконання обов'язків військової служби у мирний та воєнний час офіцерами запасу, в цілому відношення до такого різновиду підготовки офіцерів до цього часу залишається в основному негативним і, безумовно, потребує подальших суттєвих кроків щодо покращення. Досвід АТО, ООС, всіх суб'єктів виконання НДР “Резерв” протягом 2014–2016 років, а також проведений аналіз ефективності СПОЗ за подальший період до 2020 року включно, дозволяють стверджувати, що існуюча в на цей час в Україні СПОЗ (незважаючи на суттєвий період реформування) продовжує залишатися недостатньо ефективною і потребує подальшого системного удосконалення [101, 170].

Насамперед це стосується її структурно – організаційних та нормативно-правових засад. У Стратегічному оборонному бюлетені зазначено, що назріла нагальна потреба в створенні ефективної, необтяжливої для держави системи підготовки та накопичення мобілізаційних ресурсів, яка відповідала б потребам Збройних Сил України. Прийнята за підсумками виконання НДР «Резерв» (впродовж 2015 року) оновлена законодавчо-нормативна база, зміни, що відбувалися і відбуваються в ній до цього часу врахували багато назрілого, в тому числі і за досвідом АТО та ООС [2, 14, 19, 22]. Розширений перелік тих, хто може навчатися, упорядкована структура змісту підготовки офіцера запасу, введені додаткові комплексні практичні заняття по типу “курсу підготовки бійця” – особиста підготовка військовослужбовця. Але, на нашу думку, ці часткові заходи та їх впровадження не дозволяють вирішити проблему удосконалення підготовки офіцерів запасу в цілому. На жаль, залишаються невирішеними питання ефективної підготовки громадян до військової служби в

тому числі і допризовної, що важливо, військово-патріотичного виховання, мотивації громадян до військової підготовки, всебічної технологізації військової підготовки та забезпечення її інноваційного розвитку тощо [101, 170].

Аналіз світових тенденцій розвитку збройної боротьби і відповідного (інноваційного) розвитку військової освіти також переконливо свідчить про нагальну потребу докорінного перегляду традиційної для України, ще з 20-х років минулого століття, системи підготовки офіцерів запасу. Практично всі форми та методи організації освітнього процесу при підготовці офіцерів запасу використовуються незмінно майже 100 років, тому застаріли та не відповідають сучасним вимогам до підготовки військових фахівців. Насамперед до них слід віднести надмірну регламентацію структури та змісту військової підготовки при глобальному збільшенні необхідної інформації та світових інформаційних ресурсів, формальне планування освітнього процесу, недосконалість педагогічних та інформаційних технологій, які використовуються; недостатній рівень організаційно-методичного забезпечення самостійної роботи майбутніх офіцерів тощо. Навчальні плани хибують на багатопредметність, мають слабкі міждисциплінарні зв'язки; недостатньо враховують вимоги військ до підготовки майбутніх офіцерів запасу. Проблеми інтенсифікації та індивідуалізації творчої пізнавальної діяльності тих, кого навчають, вивчені недостатньо, тому практично не впроваджуються. Комп'ютеризація та інформатизація освітнього процесу поки що перебувають на недостатньому рівні, можливості сучасної комп'ютерної техніки використовуються не у повному обсязі.

Так, на сьогоднішній день, великий відсоток занять з дисциплін професійної та практичної підготовки ще продовжує займати відпрацювання теоретичних аспектів з тактики, організації військового зв'язку, військової топографії, радіаційного, хімічного, біологічного захисту підрозділів, статутів ЗСУ та їх практичного застосування (в т.ч. стройової підготовки), стрілецької зброї та вогневої підготовки, автомобільної техніки (в т.ч. автомобільної підготовки), інженерної підготовки, військово-медичної підготовки тощо. Тобто

студенти отримують знання в умовах, де, умовно кажучи, «немає загрози життю та здоров'ю», необхідності приймати самостійні рішення щодо застосування практичних знань та умінь. Теорія без умов, наближених до бойових, де постійно присутні фізичні й психічні перевантаження, дефіцит часу для прийняття рішень, наявність стресової ситуації, пов'язаної із загрозою для особистого життя і здоров'я та підлеглого особового складу підрозділу, необхідністю брати на себе відповідальність, не в змозі якісно забезпечити тактичну, технічну й психологічну підготовленість громадян за програмою офіцера запасу.

Відсутність (обмеженість) державного замовлення (інших форм та можливостей безкоштовної підготовки за всім переліком ВОС) призводить до того, що громадяни, які дійсно мають бажання отримати військову підготовку з метою здобуття додаткової професії та права проходити військову службу в Збройних Силах України на офіцерських посадах, але які не можуть сплачувати кошти за цю підготовку, не мають такої можливості. Крім того, молодь пільгових категорій (сироти, юнаки з неповних сімей тощо) фактично позбавляються можливості здобути освіту за програмою підготовки офіцерів запасу.

Також обмеженість державного замовлення не дозволяє мати в штатних розписах кафедр (факультетів) військової підготовки достатньої (необхідної) кількості науково-педагогічних працівників – офіцерів військової служби за контрактом (практично всі вони на цей час мають досвід БД), оскільки утримання зазначеної категорії військовослужбовців за кошти фізичних осіб заборонено чинним законодавством [171].

Нажаль, задекларовані за останні роки в ЗС України організаційні заходи: стосовно відміни строкової військової служби, прийняття нових нормативних документів щодо порядку проведення військової підготовки, норми обов'язкового призову офіцерів запасу на військову службу після завершення навчання і відповідного відношення до цього в системі військкоматів, відмови від чіткої норми закріплення цивільних ЗВО за військовими кафедрами (факультетами) тощо, а також війна на сході України, порушили проіснувавши

багато років умовний «паритет інтересів» в системі підготовки офіцерів запасу. І, як наслідок, в умовах практично повної відсутності (на всіх освітніх рівнях) єдиної системи військово-патріотичного виховання молоді різко (більше чим вдвічі) знизився наплив молоді на військові кафедри (факультети) та в цілому їх зацікавленість в такій підготовці. Це перший і мабуть один із головних висновків відбіркових компаній 2017 – 2020 років.

Довідково. Орієнтовна динаміка чисельності набору на навчання в НУОУ (для прикладу) представлена на рисунку 2.1.

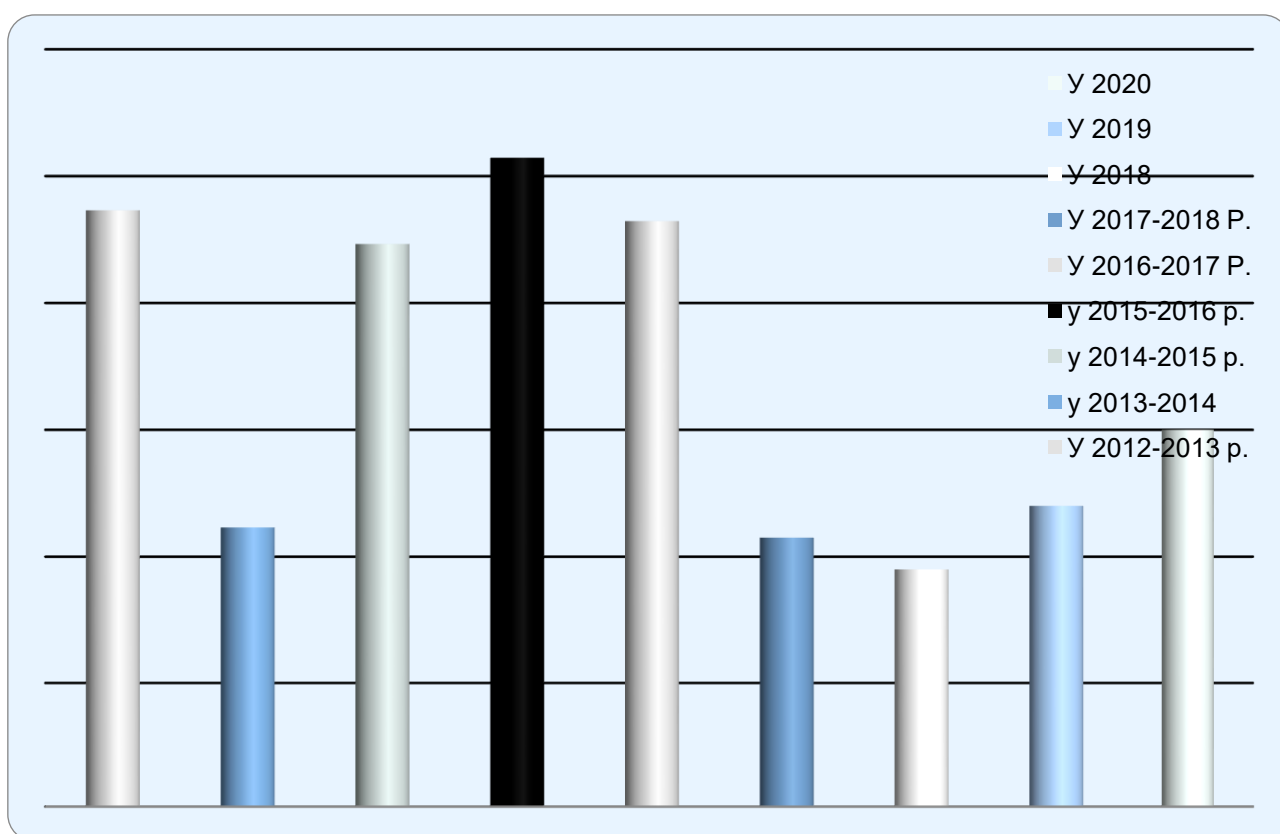


Рисунок 2.1 – Орієнтовна динаміка чисельності набору на навчання в НУОУ імені Івана Черняхівського

Постанова Кабінету Міністрів України від 01 лютого 2012 року № 48 обґрунтовано обмежила кількість військових підрозділів, що мали ліцензію на проведення військової підготовки. На той час це було всього 33 військових кафедри та факультети. За 8-м років, незважаючи на суттєве зменшення кількості

бажаючих навчатися за програмою підготовки офіцерів запасу, кількість таких підрозділів знову збільшилась майже вдвічі. При чому право проводити військову підготовку отримали, в тому числі і ЗВО, які взагалі ніколи цим не займалися.

Виникає питання можливості створення на цей час сучасної навчально-матеріальної бази (в тому числі і польової) або оновлення існуючої в окремих цивільних ЗВО (де вже є, або передбачається за бажанням керівництва ЗВО створити кафедри військової підготовки), підбору колективу підготовлених викладачів із відповідним бойовим досвідом тощо? А головне навіщо це робити (в умовах зменшення набору), а особливо в тих містах де кафедри вже існують??

Вкрай важливим для подальшого дослідження є ще один аспект. В провідних вищих **військових** навчальних закладах вже створені та існують потужні навчальні – наукові комплекси, налаштовані на підготовку військового фахівця, сучасні військові інформаційні бази, потужні інформаційні навчальні технології, польова навчальна база, тісні зв'язки із замовником тощо. Є можливість оперативного реагування на зміни змісту навчання всебічно врахувавши, при цьому, сучасний досвід застосування військ і в першу чергу досвід АТО та ООС. В той же час на кафедрах цивільних вишів це практично неможливо.

Останнім часом в Україні стосовно СПОЗ існують дві протилежні думки. Деякі фахівці та вчені вважають, що необхідність у підготовці офіцерів запасу із числа студентів відпала, так як події на Сході України показали низьку ефективність та якість підготовки цієї категорії громадян, тим більше, що на особливий період їх підготовлено достатньо. Якщо припустити, що це дійсно так, то постає наступна проблема: чому в своїй більшості вони не готові до виконання своїх функціональних обов'язків за призначенням? Однією із причин цьому, мабуть, є те, що в існуючій СПОЗ не працюють механізми перепідготовки (підвищення кваліфікації) офіцерів запасу. Цю проблему пропонується розв'язати шляхом поновлення практики проведення періодичних **навчальних**

зборів для удосконалення знань та практичних навичок офіцерів запасу. Зазначене свідчить про доцільність зосередження підготовки офіцерів запасу в регіональних навчально-методичних Центрах, які необхідно створити при провідних ВВНЗ України.

Прихильники протилежної думки підтримують подальше утворення кафедр військової підготовки у ЗВО. Але, як вже зазначалося вище, це безумовно приведе, на нашу думку, до негативних наслідків і, в тому числі, до зниження загального рівня (якості) підготовки офіцерів запасу. Тому додатково утворювати кафедри військової підготовки у регіонах, де є ВВНЗ, недоцільно.

Багато проблем, на цей час, пов'язані також із застосуванням у підготовці майбутніх фахівців сучасних інформаційних технологій та засобів імітаційного моделювання, і які, на жаль, поки що не знайшли свого вирішення (крім знов ж таки ВВНЗ) ні у теоретичному, ні у практичному аспектах. А набутий при цьому досвід свідчить про наявність у сучасній організації ВНП ЗВО низки протиріч:

між традиційними формами методичного забезпечення навчального процесу та потребою в інноваційних формах подання інформації з урахуванням сучасних тенденцій збройної боротьби;

між процесом інформатизації військової освіти та відсутністю загального підходу щодо розробки, створення та забезпечення засобами навчання, які органічно поєднують сучасні педагогічні та інформаційні технології.

Зрозуміло, що суттєво впливають на ці процеси і складне фінансово-економічне становище в державі і недостатня кваліфікація частини НПП.

Зазначені протиріччя визначають основні проблемні питання, що притаманні організації освітнього процесу в сучасній системі підготовки офіцерів запасу. А саме:

обґрунтування методика застосування сучасних освітніх технологій, що синтезують педагогічні інновації, інформаційні, інформаційно-комунікаційні технології та засоби імітаційного моделювання з урахуванням сучасних поглядів щодо збройної боротьби;

інтеграція традиційних педагогічних технологій з комп'ютерними технологіями в освіті;

модернізація імітаційних комп'ютерних моделей навчання та застосування їх у навчальному процесі вищого військового навчального закладу.

Як видно основним шляхом розв'язання даних проблем, що пропонується більшістю науковців, є впровадження у освітню діяльність інноваційних технологій (інноваційного навчання) та всебічна технологізація освітнього процесу.

Практика та передовий педагогічний досвід свідчать, що форма військової підготовки “методом військового дня” неоптимальна і значно поступається такій формі, як навчальний збір. Достатньо нагадати, що для збереження у пам'яті людини отриманої інформації необхідно якнайшвидше її повторити. У іншому випадку через дев'ять годин залишається лише 30 відсотків отриманої інформації і далі цей показник зменшується за експонентним законом. Крім того, впровадження посеместрових навчальних зборів, як основного методу військової підготовки, спрощує систему планування навчальних занять та взаємодію із цивільними ЗВО.

Певні проблеми у функціонуванні СПОЗ пов'язані також з якістю кваліфікаційних характеристик (КХ), навчальних планів та програм військової підготовки. На цей час вони різні за структурою і змістом у різних ВНП ЗВО та ВВНЗ для однієї військово-облікової спеціальності. Тому необхідно провести уніфікацію кваліфікаційних характеристик, навчальних планів та програм військової підготовки в усіх ВНП ВНЗ та ВВНЗ, тобто привести розробку цих документів у відповідність з вимогами керівних документів. Зазначене також додатково свідчить про доцільність зосередження підготовки офіцерів запасу в регіональних навчально-методичних Центрах, які необхідно створити при провідних ВВНЗ України [101].

Якісна підготовка офіцерів запасу неможлива без відповідної **навчально-матеріальної бази**, у першу чергу без сучасного озброєння та військової техніки.

На сьогоднішній день у більшості ВВП ЗВО майже 90% зразків ОВТ такі, що були виготовлені задовго до 1990 року і відносяться до IV та V категорій (IV категорія – зразки, що потребують капітального ремонту і можуть використовуватись в якості навчальних макетів; V категорія – зразки, що ремонту не підлягають, а їхнє відновлення економічно недоцільне).

Відсутність нових зразків ОВТ практично у всіх ВВП (мабуть, крім навчальних підрозділів ВВНЗ ЗСУ), особливо засобів розвідки і зв'язку, не дозволяє здійснити підготовку офіцерів запасу як фахівців, які у повній мірі здатні виконувати посадові обов'язки за відповідними військово-обліковими спеціальностями. Крім того, постачання нових та перспективних зразків ОВТ до ВВП ЗВО неможливе без державного замовлення, що також свідчить на користь проведення оптимізації структури СПОЗ та створення потужних навчально-методичних регіональних Центрів підготовки офіцерів запасу при провідних ВВНЗ України де проходить фахова підготовка офіцерів і є можливість при підготовці офіцерів запасу використовувати відповідну НМБ.

Таким чином, розглянуті вище проблемні питання функціонування системи підготовки офіцерів запасу для ЗС України підтверджують необхідність її удосконалення.

З метою покращення якості підготовки офіцерів запасу, як потужного мобілізаційного резерву Збройних Сил України, на нашу думку необхідно:

По-перше, як найповніше використовувати потужну навчально-матеріальну базу ВВНЗ України, таких як НУОУ ім. Івана Черняховського, Академія Сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного та інших провідних ВВНЗ, орієнтуючись при цьому, на створення регіональних центрів підготовки офіцерів запасу. Це дозволить, не розпорошувати кошти, а зосереджувати їх на постійне удосконалення існуючої навчально-матеріальної бази ВВНЗ, що, безумовно, приведе до значного покращення якості підготовки, як офіцерів запасу, так і в цілому офіцерського корпусу для ЗСУ.

По-друге, з метою забезпечення відповідної якості військової підготовки молоді, необхідно переглядати підходи щодо допризовної підготовки, військово-патріотичного виховання молоді та в цілому до формування змісту підготовки громадян до захисту Вітчизни, залежно від специфіки та типу школи, коледжу, ліцею, ЗВО, ВВНЗ тощо, у якому вони набули або набувають своїх фахових знань, практичних навичок та умінь, з урахуванням необхідності проведення періодичної перепідготовки та підвищення кваліфікації громадян.

З цією метою, у кожному регіоні має бути створений такий військово-навчальний комплекс (центр), який здатний забезпечити системну військову підготовку (навчання), як учнівської, студентської молоді, громадян з вищою освітою, так і офіцерів запасу, резервістів (відмобілізованого особового складу), як в мирний час так і в особливий період.

По-третє. Невідкладно, на всіх рівнях СПОЗ, приступити до впровадження сучасних інноваційних технологій та всебічної технологізації ВВП ЗВО підготовки офіцерів запасу, для чого доцільно відпрацювати єдині методичні рекомендації, де нормативно визначити основні вимоги, умови фінансування, терміни та порядок їх реалізації у ВВП СПОЗ. Основна увага має приділятися формуванню у майбутніх офіцерів запасу умінь та певних професійних компетенцій, а не накопиченню теоретичних знань.

По-четверте, якісно підготувати солдата, сержанта, офіцера здатна лише військова людина – справжній патріот, професіонал своєї справи. Звісно, що можна запросити на факультети (КВП ЗВО) офіцерів запасу, однак треба бути свідомим того, що всі сучасні підходи в системі підготовки військових фахівців завжди були і будуть зосереджені у військових частинах (з'єднаннях), військових навчальних центрах і вищих військових навчальних закладах. У них акумульовано найкращий інструкторсько-технічний, науково-педагогічний, методично-технологічний потенціал з військової підготовки, з величезним досвідом участі у миротворчих операціях та АТО (ООС). Іншими словами, викладачі військових кафедр ЗВО (навіть з числа офіцерів запасу) будуть завжди

відставати від реалій бойової підготовки у силу різних чинників (недостатньої навчально-матеріальної бази, інформації, ресурсів, озброєння, відсутності бойового (передового) досвіду тощо). Тому такий підхід – це крок у минуле, де КВП будуть навчати молодь, у кращому випадку, лише на основі досвіду минулих війн, локальних збройних конфліктів тощо [75, 82].

Таким чином, попередній аналіз проблеми підготовки офіцерів запасу однозначно показав необхідність всебічного і глибокого дослідження мети, завдань і в цілому порядку та ефективності функціонування системи підготовки офіцерів запасу на цей час. Ми маємо визначити, з огляду на стратегічну перспективу, історію та сучасність, доцільність мати у Державі таку організаційну форму підготовки офіцера. Яким шляхом нам рухатися далі, та кого і як готувати для того щоб це відповідало Державним потребам, зацікавило і привело до нас сучасну молодь.

2.4. Мотивація військової підготовки громадян України.

Досвід бойового застосування військових частин і підрозділів у антитерористичній операції, операції Об'єднаних сил на Сході України свідчить про те, що успішне виконання ними бойових завдань значною мірою залежить від їх рівня навченості. Безпосередній вплив на навченість об'єктів підготовки здійснює організація і керівництво бойовою підготовкою суб'єктами підготовки.

Якщо брати до уваги те, що озброєння і військова техніка (ОВТ) постійно вдосконалюються та ускладняється їхня будова та бойове застосування, то питання якості підготовки фахівців із цієї точки зору займає пріоритетне місце.

На сьогодні головною метою є знаходження можливих шляхів вирішення проблеми: максимальне наближення теоретичної підготовки до спроможності її практичного використання в поєднанні зі збільшенням уваги до мотивації студентів на отримання звання офіцера запасу і навчання на військовій кафедрі.

Під час проведення заходів бойової підготовки перед суб'єктами підготовки стоїть завдання, як спонукати підлеглих військовослужбовців опанувати знаннями, вміннями й навичками, які їм необхідні для досягнення військовою частиною (підрозділом) визначених спроможностей. Іншими словами, як їх мотивувати. Тому виникає потреба у науковому обґрунтуванні методичного підходу до оцінювання рівня мотивації військовослужбовців.

Мотив є психологічною формою вияву потреби, конкретизацією потреби у відповідності до умов і способів її задоволення. Розуміючи співвідношення понять потреба, мотив, мотивація, можемо дослідити окремі їхні прояви: потребу в досягненні та мотив досягнення в процесі навчання майбутніх офіцерів [66].

Потреба в досягненні – це прагнення майбутнього офіцера запасу покращувати результати своєї діяльності, вдосконалювати вміння та здібності, ставити все складніші цілі, отримувати творчі результати. Основні компоненти цієї потреби: прагнення до успіху; уникнення невдачі. Розглядаючи сутність мотивації не можна не відмітити критерії успішності мотивації, тобто мотивації досягнення успіху навчання майбутніх офіцерів запасу.

Саме тому, на нашу думку, доцільним є введення відповідно до системи багаторівневих мотиваційних стимуляторів формування навчальної активності студентів, досвід використання яких започатковано на нашій кафедрі.

Дослідження показало, що ефективність навчання майбутніх офіцерів запасу підвищується при використанні способів активізації пізнавальної мотивації при їхньому оптимальному поєднанні на різних етапах навчання разом зі стимулюванням. Стимулювання навчально-пізнавальної діяльності майбутніх офіцерів запасу у сучасному розумінні означає спонукання їх до активної навчально-пізнавальної діяльності, залучення до неї, заохочування.

Із сказаного вище випливає, що мотивація і стимуляція у процесі навчання виступають у освітньому процесі як одне ціле. Назвемо його як мотиваційно-стимуляційний компонент у процесі навчання.

Розкриємо сутність названого компонента детальніше. Почнемо з того, що у результаті застосування правильних методів мотивації та стимуляції на студентів у процесі нового матеріалу виникає реакція очікування, позитивний стан, виробляється позитивна установка на сприйняття нових знань, що сприяє реалізації своїх знань і вмінь у майбутньому.

Треба зазначити, що протікання процесу навчання неможливе без взаємодії співробітництва, партнерства між НПП і слухачами, їх діяльністю. Взаємодія передбачає безпосередні контакти НПП і їх слухачів, дія яких може поширюватись у часі і просторі. У будь-якому випадку головним є те, що ці контакти сприяли стимулюванню, активізації навчально-пізнавальної діяльності, її організації. І це досить суттєво: без інтересу до навчального процесу, навчального матеріалу, студент не буде працювати ні на заняттях, ні поза аудиторією.

Додаймо до сказаного, що НПП повинен викликати інтерес до себе, своєї дисципліни, до заняття, яке він проводить.

Структура мотивів досить суттєво змінилася за останній час, з'явилися установки, породжені сучасною військово-політичною ситуацією у державі: ставлення до рівня здобутих знань, професійного статусу, кар'єри, матеріального становища тощо.

З'явився новий для сучасних випускників мотив, такий як можливість працевлаштування не тільки у військових структурах Збройних Сил, але й у інших силових структурах.

Проведені дослідження показують, що у процесі навчання майбутніх офіцерів запасу мають місце незадіяні резерви, про що свідчать рівні мотивації досягнення, а аналіз основних проблем у працях вітчизняних і зарубіжних науковців із проблем мотивації вказує на різноманіття підходів до їхнього розв'язання.

Відомо, що відпрацювання студентами практичних питань відкриває для них нове, збуджує цікавість, сприяє засвоєнню навчального матеріалу і оволодінню практичними навичками.

Ефективність СПОЗ безпосередньо залежить від особливості формування та розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього офіцера запасу у процесі його професіоналізації.

Мотивація студентів кафедр військової підготовки залежить від спрямованості освітньо-виховного процесу на сучасні вимоги розвитку військової освіти, визначення обсягу і змісту навчання майбутніх офіцерів запасу, впровадження цілісної системи їх підготовки відповідно до освітніх стандартів вищої військової освіти. Підвищення якості підготовки військових фахівців для Збройних Сил України та інших військових формувань на основі системної організації військової освіти, цілісності методології викладання, наукової обґрунтованості педагогічних принципів, покладених в основу процесу формування професійної готовності до службової діяльності [66].

Якщо мотиваційна сфера не сформована, то буде відсутня можливість для реалізації потенціалу особистості, оскільки саме від мотивації залежить, як і в якому напрямку будуть використані різні функціональні здібності. Позитивна мотивація до діяльності, вольове прагнення стати професіоналом, дозволяє компенсувати навіть недостатній розвиток компонентів, створюючи передумови для їхнього доведення в процесі формування професійної готовності до службової діяльності (наприклад, одержання необхідних знань і умінь) [66].

Одним із складових підготовки громадян України до військової служби є навчання за програмою підготовки офіцерів запасу.

На сьогодні на кафедрах військової підготовки вищих військових навчальних закладів та у ВНП ЗВО проходять навчання громадяни України за програмою підготовки офіцерів запасу (далі – військова підготовка). До військової підготовки залучаються громадяни України, які мають або

здобувають освітній ступінь вищої освіти не нижче бакалавра, придатні до військової служби за станом здоров'я та морально-діловими якостями [66].

З метою виявлення структури та складових мотивації (поглядів, намірів) громадян України щодо навчання за програмою підготовки офіцерів запасу, в рамках виконання НДР “Обґрунтування шляхів удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу” було здійснено опитування студентів 1-го та 2-го років навчання, які проходять військову підготовку в НУОУ імені Івана Черняхівського.

Відомо, що мотивація посідає центральне місце в структурі особистості і є одним з основних понять, яке використовується для пояснення рушійних сил і спрямованості діяльності та поведінки. Аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить, що серед дослідників поки що відсутня єдність як у розумінні структури мотиваційної сфери особистості, так і у трактуванні її основних понять. Часто поняття мотивації трактується як сукупність усіх видів спонукань: мотивів, потреб, інтересів, намагань, цілей, норм, цінностей, установок, ідеалів тощо (В. Г. Асеев, Л. І. Божович, І. А. Зимня). Інший підхід полягає в її визначенні як особливого процесу, в ході якого формуються спонукання до діяльності, здійснюється вибір між різними діями, регулюється і підтримується цілеспрямована активність (Х. Хекхаузен). Це детально розглянуто авторами у другому розділі НДР.

Центральним у більшості теорій мотивації є поняття мотиву, як основної мотиваційної диспозиції. Поняття мотиву в психолого-педагогічній літературі трактується теж неоднозначно: його співвідносять з потребою (А. Маслоу), з переживанням потреби (С.Л. Рубінштейн), з предметом потреби (О.М. Леонтьєв).

Будь-який вид діяльності є полімотивованим – спонукається не одним, а багатьма мотивами, які утворюють певну ієрархічну структуру і взаємодіють між собою. Одні з них є абсолютно “самі по собі” значущими, постають як кінцеві цілі діяльності і надають їй особистісного смислу, інші – мають лише тимчасове, ситуативне значення і постають як засоби, умови, проміжні цілі діяльності.

Перші в концепції діяльності О. М. Леонтьєва називаються смислоутворюючими, другі – мотивами-стимулами [66].

Зазначимо, що у психолого-педагогічній літературі найчастіше виділяються два основні типи мотивів: внутрішні і зовнішні.

Внутрішні мотиви безпосередньо пов'язані з процесом і результатами діяльності.

Зовнішні мотиви безпосередньо не стосуються змісту, процесу та результатів діяльності: бажання стати високопрофесійним спеціалістом, почуття обов'язку, прагнення утвердитись серед товаришів, бажання уникнути неприємностей, прагнення продемонструвати свої можливості, почуття власної гідності, прагнення отримувати високі оцінки і уникати негативних, небажання виглядати гіршим за інших, розуміння значення навчання для майбутнього життя та ін.

Цікаву класифікацію мотивів діяльності запропонував польський психолог Т.Томашевський, на яку, на нашу думку, слід зважати аналізуючи прагнення громадян щодо навчання на кафедрі військової підготовки.

Першу групу мотивів він називає мотивами **вигоди**. Можемо виділити матеріальну та соціальну вигоду. Матеріальна вигода – це передусім заробітна плата (грошове забезпечення), також житло і задоволення інших матеріальних потреб. Соціальна вигода – це насамперед професійна гордість. Т. Томашевський вважає, що працівник (службовець) повинен уявити собі залежність між продуктивністю праці і вигодою, яку отримує.

Важливу роль у цій класифікації відіграє безпека. Визначимо можливі небезпеки: фізична небезпека, матеріальна небезпека, зміна соціального положення або професійного престижу.

Серед мотивів, які вплинуть на вибір молоді є **зручність**. Людина має природне намагання вибирати серед доступних їй способів виконання завдання найпростіший спосіб, який потребує мінімальних фізичних і розумових зусиль. Зручність ми вбачаємо в тому, що без витрати додаткового часу громадянин має

можливість навчитися військової справи, здобуваючи одночасно вищу освіту, загартувати вишкіл, не перебуваючи у званні солдата в казармі.

Наступна група мотивів – **задоволеність**. Коли сам процес виконання робіт або завдань приносить задоволення. Слід зазначити, що така схильність може набуватися або втрачатися під час певної діяльності. Тому завдання освітнього процесу кафедри військової підготовки задовольнити мотиви громадян, пов'язані з військовою діяльністю до якої вони залучаються.

Також важливе значення має **думка оточуючих** людей. Це громадська думка щодо престижу професії військового, необхідності розвитку патріотизму у молоді, прагнення до захисту Батьківщини.

Отже, проблема виявлення структури та складових мотивації вступу громадян України на навчання за програмою офіцерів запасу є однією з головних у функціонуванні кафедр військової підготовки. Без її з'ясування неможливо підвищити ефективність та якість навчально-виховного процесу на кафедрах військової підготовки, забезпечити якісне комплектування первинних офіцерських посад громадянами, які проходять військову підготовку за програмою офіцерів запасу.

Зважаючи на вищезазначене на кафедрі військової підготовки НУОУ імені Івана Черняхівського проведено опитування громадян протягом 2019 року для виявлення мотиваційних чинників, які впливають на їх рішення навчатися за програмою підготовки офіцерів запасу.

В опитуванні взяло участь 729 студентів. Серед опитаних – 91% особи чоловічої статі і 9% – жіночої. Вікова категорія опитуваних становить переважно 19-20 років. За соціальним походженням це: вихідці з сімей робочих – 33%, підприємців – 27%, державних службовців – 13%, військовослужбовців – 11%, інтелігенції – 16%.

Першочергово досліджувалися чинники, які вплинули на вибір навчатися за програмою підготовки офіцерів запасу:

1. Романтика військової служби.

2. Вплив батьків.
3. Вплив друзів-студентів.
4. Престижність військової служби.
5. Привабливість форми одягу.
6. Сімейна традиція.
7. Певні державні гарантії для офіцерів (працевлаштування, соціальні тощо).
8. Історичні витоки військової справи, військові традиції.

Розподіл відповідей на дане питання проілюстрований наступною діаграмою (рис.2.2).

Що більшою мірою вплинуло на Ваш вибір навчатися за програмою підготовки офіцерів запасу?

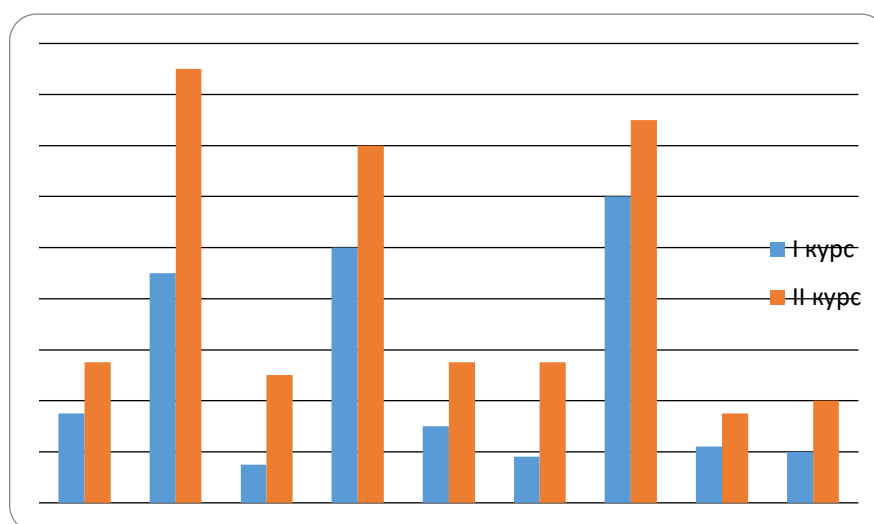


Рисунок 2.2 – Чинники, що вплинули на вибір навчатися за програмою підготовки офіцерів запасу

Перш за все, було з'ясовано, що серед чинників, які вплинули на вибір молоді навчатися за програмою підготовки офіцерів запасу, пріоритетними є наступні: вплив батьків, престижність військової служби, певні державні гарантії для військовослужбовців. Для молодих людей, які завершують навчання на військовій кафедрі, рішення приймалося на основі впливу батьків, а для першокурсників – пріоритетом стали певні державні гарантії для офіцерів. Незначною мірою впливають на рішення вибору навчатися сімейні традиції,

історичні витоки військової справи та військові традиції. Цікавим є фактор зниження впливу друзів-студентів на вибір опанування військової справи першокурсників у порівнянні з попереднім роком навчання.

Наступна діаграма (рис. 2.3) ілюструє, що стало вирішальним фактором, який спонукав громадян опанувати військову справу.

Враховуючи типи мотивів, для студентів першого і другого курсу були виділені наступні фактори-стимули:

1. Отримати військово-облікову спеціальність (як додаткові знання про військову справу для подальшого професійного зростання).
2. Мати первинне офіцерське звання для служби на офіцерських посадах у випадку необхідності (служба у резерві, у силових структурах).
3. Стійке бажання служити на офіцерських посадах у силових структурах після отримання первинного офіцерського звання.
4. Відсутність мотивації проходити строкову службу.
5. Участь у миротворчих операціях та миротворчих місіях.
6. Опанування бойової системи виживання воїна в екстремальних умовах.
7. Посилена фізична підготовка.
8. Гарантоване працевлаштування в державних структурах.
9. Невдала спроба вступити на навчання до обраного мною вищого військового навчального закладу.

Для студентів як першого, так другого курсів прослідковується чітке прагнення отримати первинне офіцерське звання для військової служби у випадку необхідності (служба у резерві, у силових структурах) та отримати військово-облікову спеціальність як додаткові знання про військову справу для подальшого професійного зростання. Було виявлено бажання молоді продовжити службу у силових структурах. У той же час чітко простежується тенденція у студентів другого курсу навчання у виборі навчання на військовій кафедрі з метою уникнення проходження військової служби.

Що для Вас стало вирішальним фактором, який вплинув на кінцеве рішення навчатися за програмою підготовки офіцерів запасу?

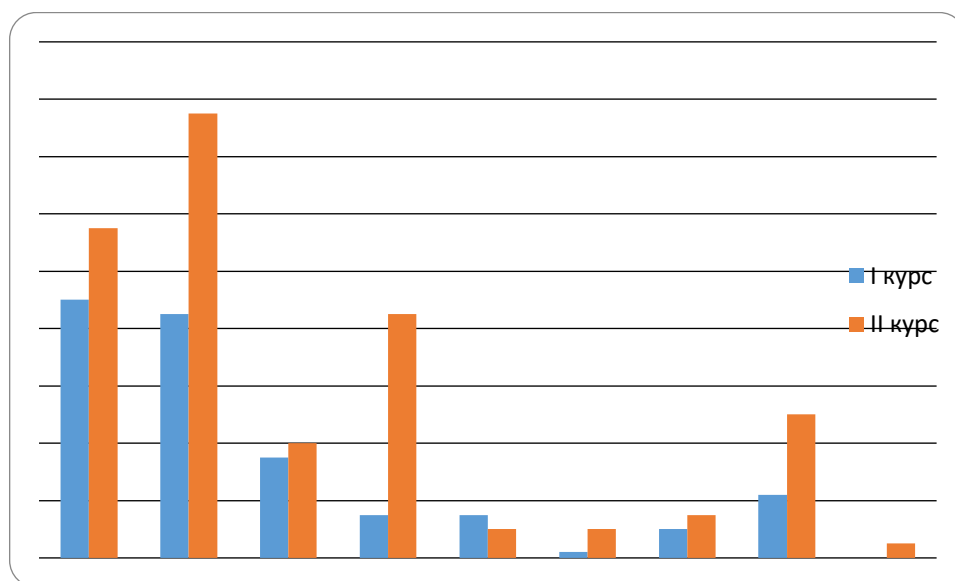


Рисунок 2.3 – Вирішальний фактор вибору студентів

Для першокурсників це питання не набуло такої актуальності у зв'язку з обмеженням призову.

Враховуючи мету проведення військової підготовки нами було встановлено бажання (небажання) студентів пов'язати своє майбутнє з військовою кар'єрою. Варіації бажань молоді відображені на діаграмі (рис. 2.4.).



Рисунок 2.4 – Бажання проходити службу в силових структурах після завершення навчання у студентів першого курсу

На діаграмах вказано, що переважна більшість студентів (62% з кожного курсу навчання) бажає пов'язати свою подальшу професійну кар'єру з силовими структурами. Приблизно однакову кількість складють ті, хто не визначився і ті, хто не збирається на сьогодні служити в жодних із силових структур (відповідно 20% і 18% - на першому курсі; 19% і 19% - на другому).

Серед силових структур, яким надають перевагу студенти першого і другого курсів – це Служба безпеки України, Прокуратура, Державна митна служба України. На жаль, Збройні Сили України, Національна гвардія України, Прикордонні війська не користуються популярністю у молоді.

Продовжити дослідження мотиваційних чинників науковці кафедри військової підготовки НУОУ імені Івана Черняхівського вирішили на кандидатах до вступу у 2019 році що наведено на (рис.2.5).



Рисунок 2.5 – Бажання проходити службу в силових структурах після завершення навчання у студентів другого курсу

В опитуванні, яке було проведено під час вступної кампанії, взяли участь 871 кандидати на навчання. Серед опитаних – 85% особи чоловічої статі і 15% – жіночої. Вікова категорія опитуваних становить переважно 19-20 років. За соціальним походженням це: вихідці з сімей робочих – 34%, підприємців – 28%,

державних службовців – 19,5%, військовослужбовців – 11,5%, інтелігенції – 5%, фермерів – 2%.

Продовжувалися досліджуватися чинники, які вплинули на вибір навчатися за програмою офіцерів запасу:

романтика військової служби.

вплив батьків.

вплив друзів-студентів.

престижність військової служби.

привабливість форми одягу.

сімейна традиція.

певні державні гарантії для офіцерів (працевлаштування, соціальні тощо).

історичні витоки військової справи.

військові традиції.

Розподіл відповідей на дане питання проілюстрований наступною діаграмою (рис. 2.6).



Рисунок 2.6 – Чинники, що вплинули на вибір навчатися за програмою офіцерів запасу

1. Романтика військової служби;
2. Вплив батьків;
3. Вплив друзів-студентів;
4. Престижність військової служби;
5. Привабливість військової форми;
6. Сімейна традиція;
7. Певні державні гарантії для офіцерів(працевлаштування)
8. Історичні витоки військової справи;
9. Військові традиції.

Важливе значення для кандидатів навчатися за програмою підготовки офіцерів запасу мають наступні чинники: певні державні гарантії для військовослужбовців, престижність військової служби, військові традиції. Незначною мірою впливають на рішення вибору навчатися на кафедрі історичні витоки військової справи, військові традиції та вплив батьків.

Наступна діаграма (рис. 2.7) ілюструє, що стало вирішальним фактором, який спонукав студентів опанувати військову справу методом “військового дня”.



Рисунок 2.7 – Вирішальний фактор вибору студентів

Враховуючи типи мотивів, були виділені наступні фактори-стимули:

1. Отримати військово-облікову спеціальність (як додаткові знання про військову справу для подальшого професійного зростання).
2. Мати первинне офіцерське звання для служби на офіцерських посадах у випадку необхідності (служба у резерві, у силових структурах).
3. Стійке бажання служити на офіцерських посадах у силових структурах після отримання первинного офіцерського звання.
4. Відсутність мотивації проходити строкову службу.
5. Участь у миротворчих операціях та миротворчих місіях.
6. Опанування бойової системи виживання воїна в екстремальних умовах.
7. Посилена фізична підготовка.
8. Гарантоване працевлаштування в державних структурах.
9. Невдала спроба вступити на навчання до обраного мною вищого військового навчального закладу.

Кандидати на навчання так, як і ті хто вже навчається, бажають отримати військово-облікову спеціальність як додаткові знання про військову справу для подальшого професійного зростання та первинне офіцерське звання для військової служби у випадку необхідності (служба у резерві, у силових структурах). У той же час з'явилася тенденція опанувати бойові системи виживання воїна в екстремальних умовах та посилити свою фізичну підготовленість.

Враховуючи мету проведення військової підготовки, нами також встановлювалось бажання (небажання) студентів пов'язати своє майбутнє з військовою кар'єрою. Варіації бажань молоді відображені на діаграмі (рис. 2.8).

На діаграмі вказано, що переважна більшість кандидатів на навчання бажає пов'язати свою подальшу професійну кар'єру з силовими структурами. Серед силових структур, яким надають перевагу кандидати на навчання – Служба

безпеки України (36 %), Прокуратура (16%), Міністерство внутрішніх справ (13%) та Збройні Сили України (13%).



Рисунок 2.8 – Бажання проходити службу в силових структурах після завершення навчання у кандидатів на навчання.

1. Служба безпеки України;
2. Міністерство внутрішніх справ;
3. Державна служба надзвичайних ситуацій;
4. Збройні Сили України;
5. Прокуратура;
6. Податкова служба;
7. Державна служба спецзв'язку;
8. Державна прикордонна служба;
9. Національна гвардія;
10. Управління державної охорони;
11. Я не збираюсь служити.

Приблизно однакову кількість складють ті, хто не визначився і ті, хто не збирається на сьогодні служити в жодних із силових структур (відповідно 1,5% і 1,5%).

Порівнюючи відповідні результати в попередньому дослідженні (відповідно 18% і 20% рис. 2.3 та 19% і 19% рис.2.4), можна зазначити, що кількість осіб, бажаючих служити зростає, також підвищується мотивація до служби в Збройних Силах України.

Це дуже позитивна тенденція, яка відображає реалії сьогодення.

По-перше, сучасна молодь чітко усвідомлює, що для тих, хто закінчив кафедру військової підготовки, відкритий великий перелік посад у державних органах влади, окрім того, у військових формуваннях, які визначено законодавством України. Якщо людина планує працювати у Міністерстві внутрішніх справ, Прикордонній службі чи Департаменті виконання покарань, то навчання за програмою підготовки офіцерів запасу є для неї пріоритетним. Адже для такої роботи потрібно або закінчити спеціалізований навчальний заклад, або мати відповідні документи офіцера запасу.

По-друге, ми переживаємо вкрай складний та відповідальний час, коли проти нашої країни, її цілісності та суверенітету здійснюється агресія з боку, Російської Федерації. Усвідомлюючи це, громадяни (молодь), які вступають на навчання з військової підготовки, виявляють бажання продовжити службу в Збройних Силах України для того, щоб дати гідну відсіч будь-якому агресору, зберегти нашу державу та примножувати її потенціал, як демократичної, незалежної та рівноправної європейської країни.

2.5 Дослідження факторів, що впливають на ефективність функціонування системи підготовки офіцерів запасу.

Система підготовки офіцерів запасу за змістом, ознаками та характеристиками являє собою складну організаційну систему управління [81].

Система управління складається з управляючого (керуючого) об'єкта – органу управління та керуемого об'єкта – об'єкта управління, тобто систему управління утворює сукупність органу управління та об'єкту управління [82].

Одним із важливих елементів системи підготовки офіцерів запасу є студенти (основа об'єкту управління), тому показник ефективності системи підготовки офіцерів запасу повинен враховувати рівень їх підготовки. Врахування рівня підготовки офіцера – обов'язкова складова частина оцінки ефективності системи підготовки офіцерів запасу (це результат її функціонування).

Слід відзначити, що при виборі показника ефективності функціонування системи підготовки офіцерів запасу необхідно виходити:

із результатів, отриманих студентами по відповідним навчальним предметам на екзаменах, заліках і контрольних роботах;

із результатів оцінки рівня практичної підготовки студентів як військових фахівців за результатами їх практичної діяльності на посадах у збройних силах у відповідності до умінь, визначених у Кваліфікаційній характеристиці.

Для вибору показників ефективності системи підготовки офіцерів запасу та методів щодо їх визначення розглянемо основні фактори, що визначають процес функціонування системи підготовки офіцерів запасу, а також параметри, що оцінюють ці фактори.

Аналіз сукупності таких факторів показує, що їх доцільно поділити на дві групи:

фактори, які безпосередньо визначають результати функціонування системи підготовки офіцерів запасу;

фактори, які впливають на результати функціонування системи підготовки офіцерів запасу.

До факторів, які безпосередньо визначають результати функціонування системи відносяться:

рівень підготовки студентів за результатами навчання за предметами

підготовки;

здатність системи забезпечити сформованість умінь (компетенцій), визначених Кваліфікаційною характеристикою.

До факторів, які впливають на результати функціонування системи підготовки офіцерів запасу відносяться:

термін навчального процесу;

витрати на підготовку офіцера запасу;

забезпеченість навчального процесу озброєнням та військовою технікою і іншими матеріально-технічними засобами;

забезпеченість навчально-методичною літературою;

кваліфікація науково-педагогічних працівників;

мотивація студентів.

Результати аналізу параметрів, що оцінюють фактори, які визначають або впливають на ефективність функціонування системи підготовки офіцерів запасу, наведені у таблиці 2.1.

Проведений за матеріалами вітчизняної і зарубіжної літератури аналіз стану проблеми організації підготовки студентів ЗВО, як офіцерів резерву ЗС України у сучасних умовах їх реформування, вивчення нормативних та інструктивних документів і власний досвід дозволили визначити сутність означеної підготовки, встановити об'єктивні та суб'єктивні фактори, що впливають на її організацію, окреслити напрями оптимізації і визначити організаційно-педагогічні умови військової підготовки студентів цивільних ЗВО.

Військова підготовка студентів у ВНП ЗВО - це специфічно організований, систематичний і цілеспрямований освітній процес формування необхідних для майбутньої служби у військах професійних знань, умінь і військово важливих якостей, який є цілісною складною педагогічною системою зі специфічним змістом, наявністю структурних елементів (підсистем) і формами зв'язків та відношень, котрі певною мірою залежать від особливостей

Таблиця 2.1 – Фактори, які визначають або впливають на ефективність функціонування системи підготовки офіцерів запасу

Фактори, які визначають або впливають на ефективність функціонування системи підготовки офіцерів запасу	Параметри, що оцінюють фактори
Рівень підготовки студентів	Оцінки рівня навчання за предметами
Здатність системи забезпечити сформованість умінь	Експертні оцінки
Термін навчального процесу	Час навчання (фіксований)
Витрати на підготовку офіцерів запасу	Витрати коштів (фіксовані)
Забезпеченість навчального процесу озброєнням та військовою технікою	Кількість наявних та необхідних зразків
Забезпеченість навчального процесу підручниками (посібниками)	Кількість наявних та необхідних підручників (посібників)
Кваліфікація науково-педагогічних працівників	Кількість вчених
Мотивація студентів до навчання	Вербальна оцінка
Впровадження та розвиток сучасних технологій навчання (платформи дистанційного навчання)	Оцінка рівня студентів

військово-навчального підрозділу ЗВО та ступеня його централізації.

В означеній системі всі підсистеми та їх структурно-змістові компоненти (види підготовки) мають специфічну для роду військ і певного фаху (військово-облікової спеціальності) та незалежну від типу ВВНЗ, ВНП ЗВО військово-прикладну спрямованість.

До підсистем найвищого рівня належить підсистема військово-спеціальної підготовки, яка в Сухопутних військах ЗСУ поділяється на загальновійськову, військово-технічну, тактичну і тактико - спеціальну підсистеми підготовки, кожна з яких містить власні компоненти - види підготовки, зміст або навчальний обсяг яких залежить від певного фаху [77].

До компонентів підсистеми загальновійськової підготовки належать такі види підготовки: організаційна загальновійськова підготовка щодо знання військових статутів ЗСУ, стройова підготовка до швидких одиночних дій та дій у складі підрозділу, початкова тактична підготовка до ведення загальновійськового бою, початкова вогнева підготовка щодо основ та правил стрільби. В цій підсистемі залежно від фаху, тобто від військово-облікової спеціальності, змінюється тільки обсяг зазначених видів підготовки в навчальних годинах.

Підсистему військово-технічної підготовки складають такі компоненти: автомобільна підготовка щодо водіння бойових машин, технічна підготовка за фахом, інженерна підготовка щодо фортифікаційного обладнання опорних пунктів, позицій і районів розташування, підготовка до підривних робіт, вогнева підготовка щодо побудови озброєння. В цій підсистемі залежно від військово-облікової спеціальності (ВОС), змінюється не тільки навчальний обсяг видів підготовки, але і зміст такої її компоненти, як технічна підготовка.

Наприклад, для найбільш поширеної і найбільш запитаної у Сухопутних військах (СВ) ЗСУ військово-облікової спеціальності “Бойове застосування механізованих з’єднань, військових частин та підрозділів” технічна підготовка студентів здебільшого стосується будови та експлуатації бронетанкового озброєння; а для військово-облікових спеціальностей системи тилового забезпечення ЗСУ: “Організація продовольчого, речового, шкіперського і торгівельно-побутового забезпечення” зміст фахової технічної підготовки студентів стосується насамперед будови та експлуатації технічних засобів по службах тилу. Так, майбутні начальники то помічники начальника продовольчої та речової служби здебільшого вивчають технічні засоби продовольчої служби - польові технічні засоби щодо харчування військовослужбовців, холодильне обладнання, тощо; лазне-пральне обслуговування особового складу та хімічного очищення обмундирування; служби пального - технічні засоби транспортування ракетного палива і

пального, їх зберігання на складах, базах пального, ділянках польового магістрального трубопроводу.

Компонентами підсистеми тактичної підготовки є: командирська, загальнотактична і методична підготовка до дій в основних видах бою, топографічна, фортифікаційна і фахова тактико-інженерна підготовка для забезпечення бою, бойова підготовка та підготовка до роботи з бойовими графічними документами, управлінська підготовка щодо повсякденної діяльності підрозділів (за фахом: механізованих, аеромобільних, розвідувальних підрозділів або служб тилового забезпечення військових частин) у мирний час і командування зазначеними підрозділами в бою, вогнева підготовка зазначених підрозділів щодо методики її організації.

Підсистема тактико-спеціальної підготовки містить такі компоненти: підготовку до організації зв'язку, підготовку до організації служби військ за фахом і військового господарства, вогневу підготовку щодо правил стрільби і управління вогнем, підготовку до забезпечення всебічного захисту підрозділу (радіаційного, хімічного, біологічного) і медичну підготовку. Залежно від військово-облікової спеціальності в цій підсистемі змінюється, насамперед, зміст підготовки до організації служби військ, а також обсяг у навчальних годинах видів підготовки.

Об'єктивний фактор обов'язково зв'язаний з діяльністю людей, він характеризує певний стан об'єктивних умов, при якому вони стали об'єктом цілеспрямованого впливу суб'єкту" [188].

Суб'єктивними факторами, на нашу думку, виступають встановлені за аналізом першоджерел недоліки наявної організації військової підготовки студентів ВНП ЗВО, безпосередньо пов'язані з діями суб'єктів навчання. Зазначені недоліки стосуються низької мотивації навчання, репродуктивного характеру викладання і навчання, відсутності практичного досвіду і недостатнього рівня сформованості у студентів професійних й особистісних військово-важливих якостей, насамперед командирських, лідерських. Для

усунення зазначених недоліків, на наш погляд необхідно виконати організаційно-управлінські заходи, які спрямовані на забезпечення висококваліфікованого складу військових викладачів з досвідом участі в (АТО, ООС) на Сході України.

Фактор пріоритету національних інтересів і національної безпеки є визначальним на всіх організаційно-управлінських і структурних рівнях системи організації військової підготовки студентів у ВВНЗ, ВНП ЗВО. Зазначений фактор враховується як при визначенні змісту військово-професійної підготовки, тобто при формуванні кваліфікаційних характеристик і професійних програм підготовки офіцерів запасу за різними військово-обліковими спеціальностями, так і при визначенні навчально-виховних впливових дій усіма суб'єктами військової підготовки, зокрема під час виховання, розвитку і саморозвитку у студентів - майбутніх офіцерів запасу ЗСУ та інших військових формуваннях, почуття патріотизму і національної свідомості.

Фактор єдності державної політики в галузі підготовки офіцерських кадрів цивільною і військовою школою обумовлює єдність їх законодавчої і нормативно – правової бази та їх органічний зв'язок зі змінами, що відбуваються в економіці, політиці, соціальних відносинах і суспільній свідомості. Базуючись на цьому, фахівці доводять, що освітня система повинна організовуватися і управлятися таким чином, щоб бути здатною не тільки озброювати студентів знаннями і вміннями, але й внаслідок постійного та швидкого оновлення знань, формувати потребу в неперервному самостійному оволодінні ними, вміння та навички самоосвіти [80]. Отже, забезпечувати пізнавальну вмотивованість студентів щодо самостійного і творчого здобуття військово-професійних знань упродовж усього активного життя. А це потребує нових сучасних підходів до вдосконалення системи управління і організації військової підготовки студентів ВНП ЗВО, впровадження у процес навчання сучасних технологій і методик, платформи дистанційного навчання та проведення його моніторингу.

Фактор демократизації також потребує нових підходів до управління і організації системи військової підготовки студентів ВНП ЗВО та обумовлює пріоритет у змісті кваліфікаційних характеристик і професійних програм підготовки офіцерів запасу тих функцій військово-професійної діяльності та відповідних їм вмінь, які добре узгоджуються із загальнолюдськими демократичними цінностями, будуються на повазі прав і свобод особистості в умовах дотримання законів, які регламентують діяльність Збройних Сил України.

Фактор цілеспрямованості навчально-виховного процесу впливає на організаційну послідовність етапів досить тривалої військово-професійної підготовки офіцерів запасу (резерву) ЗСУ, передбачає їхню неодноразову перепідготовку в тому чи іншому військово-навчальному закладі або на курсах удосконалення і підвищення кваліфікації під час військових зборів. Відтак, забезпечується визначенням конкретних цільових завдань на кожному етапі військово-професійної підготовки офіцерів запасу за такою схемою організації навчання: початкова допризовна військова підготовка (у школі, ліцею тощо), військово-професійна підготовка за фахом (у ВВНЗ або інших ВНП ЗВО), підвищення кваліфікації і перепідготовка.

Конкретизація цільових завдань на етапі військово-професійної підготовки студентів у ВНП ЗВО за фахом віддзеркалюється у змісті службово-бойових функцій і типових завдань майбутньої діяльності та потрібних для їх виконання вмінь і знань, визначених у кваліфікаційних характеристиках і професійних програмах підготовки офіцерів запасу за різними військово-обліковими спеціальностями.

Фактор єдності військового навчання і виховання теж потребує таких змін в управлінні й організації системи військової підготовки студентів ВНП ЗВО, які забезпечать розвиток їхніх професійних й особистісних військово важливих якостей, підкріплення мотивації щодо підвищення рівня військової підготовки під час навчання у ВНП ЗВО, пізнавальної активності студентів та інтересу до

навчання. Однак, це забезпечується не тільки сучасною системою управління, організації і моніторингу якості військової підготовки студентів ВВНЗ, ВНП ЗВО але й професійною майстерністю викладачів, їх здатністю до формування у студентів відповідної пізнавально-мотиваційної сфери. Отже, такі організаційно-управлінські структури повинні містити й відповідну систему підготовки військових викладачів до забезпечення військового професіоналізму майбутніх офіцерів запасу.

Фактор фундаменталізації військово-професійної підготовки студентів ВВНЗ передбачає її зв'язок з новітніми досягненням науки, техніки, технології і культури, зокрема з новими освітніми технологіями, що має підвищити їхню вмотивованість стосовно військової підготовки і забезпечити широкий науковий світогляд майбутніх офіцерів. Однак, вимагає і додатково обґрунтовує необхідність організації при кафедрах військової підготовки офіцерів запасу у ВВНЗ або при інших ВНП ЗВО системи підвищення професійної кваліфікації військових викладачів у даному напрямі.

Фактор практичної спрямованості та реалістичності військової підготовки студентів ВВНЗ, ВНП ЗВО передбачає їх навчання в умовах, максимально наближених до бойових, формування і закріплення сформованих умінь та доведення їх до автоматизму навичок, особливо стосовно практичної частини підготовки офіцерів запасу: водіння бойових машин, бойових стрільб, тактичних навчань тощо. Зазначений фактор нерозривно пов'язаний з необхідністю забезпечення при підготовці майбутніх офіцерів принципу випередження теоретичною частиною змісту військово-професійної підготовки практики застосування військових підрозділів.

Загалом встановлені фактори, що впливають на ефективність функціонування системи підготовки офіцерів запасу виступили теоретичною базою, яку було покладено в основу розробки експериментальної моделі організації військової підготовки офіцерів запасу.

Висновок до розділу 2

Підготовка офіцерів запасу здійснюється в усіх країнах, які дбають про захист свого суверенітету. Цьому контингенту військових фахівців відводиться значна роль у поповненні кадрового складу, а також у разі виникнення кризових ситуацій як у самих країнах, так і в різних регіонах світу.

Для доукомплектування Збройних Сил України та інших військових формувань військовослужбовцями на особливий період, а в разі прийняття у випадках та в порядку, визначених законом, відповідного рішення Президента України і в мирний час проводиться планомірна військова підготовка і забезпечується перебування в запасі та військовому резерві необхідної кількості військовонавчених громадян.

Громадяни України в добровільному порядку можуть проходити службу у військовому резерві Збройних Сил України або інших військових формувань. Основу мобілізаційного резерву офіцерського корпусу в найближчій та подальшій перспективі розвитку Збройних Сил України будуть складати випускники ЗВО, ВВНЗ, які пройшли навчання за програмами підготовки офіцерів запасу на факультетах військового навчання і військових кафедрах.

Метою і результатом навчання є формування готовності випускників військових кафедр (факультетів) до професійної діяльності, тобто цілісного комплексу властивостей особистості на основі професійних знань, умінь і навичок, які в потрібний момент і в різних умовах перетворюються відповідно до завдань навчальної (або далі – професійної) діяльності у впевнені дії, що призводять до професійної самореалізації, особистісного самовдосконалення і саморозвитку. Отже, на основі професійно важливих знань, умінь і навичок формується особистість офіцера, патріота, лідера, здатна до вирішення практичних навчальних і професійних завдань.

Військова підготовка проводиться у межах обсягу надання відповідної освітньої послуги, що визначається Генеральним Штабом Збройних Сил України:

За державним замовленням за рахунок коштів державного бюджету, передбачених на утримання Збройних Сил України та інших військових формувань.

Для надання фізичним особам платних послуг у галузі вищої освіти, пов'язаних з військовою підготовкою, для забезпечення реалізації права таких осіб на рівні можливості у виборі професії шляхом здобуття додаткових знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання військового обов'язку в запасі у мирний час, обов'язків військової служби у воєнний час та для майбутньої професійної діяльності.

Військова підготовка студентів у ВНП ЗВО – це специфічно організований, систематичний і цілеспрямований освітній процес формування необхідних для майбутньої служби у військах професійних знань, умінь і військово важливих якостей, який є цілісною складною педагогічною системою зі специфічним змістом, наявністю структурних елементів (підсистем) і формами зв'язків та відношень, котрі певною мірою залежать від особливостей військово-навчального підрозділу ЗВО та ступеня його централізації.

Попри деякі позитивні відгуки про якість виконання обов'язків військової служби у мирний та воєнний час офіцерами запасу, в цілому відношення до такого різновиду підготовки офіцерів до цього часу залишається в основному негативним і, безумовно, потребує подальших суттєвих кроків щодо покращення.

Проведені в розділі дослідження показали, що ефективність навчання майбутніх офіцерів запасу підвищується при оптимальному поєднанні (на різних етапах навчання) способів активізації пізнавальної мотивації студентів разом із стимулюванням навчальної активності студентів. Саме тому, на нашу думку, доцільним є введення до системи багаторівневих мотиваційних стимуляторів також і заходів щодо формування навчальної активності студентів, досвід використання яких започатковано на нашій кафедрі.

Для встановлення комплексних показників та критерію ефективності

системи підготовки офіцерів запасу і методів щодо їх визначення, в розділі проаналізовано основні фактори, що впливають на процес функціонування СПОЗ, а також запропоновано об'єднати їх у дві основні групи. А саме:

- фактори і відповідні їм часткові показники ефективності, які безпосередньо визначають результати функціонування системи підготовки офіцерів запасу;
- фактори, та відповідні їм часткові показники ефективності, які впливають на результати функціонування системи підготовки офіцерів запасу.

З метою підвищення якості підготовки офіцерів запасу, як потужного мобілізаційного резерву Збройних Сил України, на нашу думку необхідно:

По-перше, як найповніше використовувати потужну навчально-матеріальну базу ВВНЗ України, таких як НУОУ ім. Івана Черняхівського, Академія Сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного та інших провідних ВВНЗ, орієнтуючись при цьому, на створення регіональних центрів підготовки офіцерів запасу. Це дозволить, не розпорошувати кошти, а зосереджувати їх на постійне удосконалення існуючої навчально-матеріальної бази ВВНЗ, що, безумовно, приведе до значного покращення якості підготовки, як офіцерів запасу, так і в цілому офіцерського корпусу для ЗСУ.

По-друге, переглянути існуючі засади (вимоги) щодо допризовної підготовки, військово-патріотичного виховання молоді та в цілому до формування змісту підготовки громадян до захисту Вітчизни, залежно від специфіки та типу школи, коледжу, ліцею, ЗВО, ВВНЗ тощо, у якому вони набули або набувають своїх фахових знань, практичних навичок та умінь, з урахуванням необхідності проведення періодичної перепідготовки та підвищення кваліфікації громадян.

З цією метою, у кожному регіоні має бути створений такий військово-навчальний комплекс (центр), який здатний забезпечити системну військову підготовку (навчання), як учнівської, студентської молоді, громадян з вищою освітою, так і офіцерів запасу, резервістів (відмобілізованого особового складу), як в мирний час так і в особливий період.

По-третє. Невідкладно, на всіх рівнях СПОЗ, приступити до впровадження сучасних інноваційних технологій та всебічної технологізації ВВП ЗВО підготовки офіцерів запасу, для чого доцільно відпрацювати єдині методичні рекомендації, де нормативно визначити основні вимоги, умови фінансування, терміни та порядок їх реалізації у ВВП СПОЗ. Основна увага має приділятися формуванню у майбутніх офіцерів запасу умінь та певних професійних компетенцій, а не накопиченню теоретичних знань.

По-четверте, якісно підготувати солдата, сержанта, офіцера здатна лише військова людина – справжній патріот, професіонал своєї справи. Звісно, що можна запросити на факультети (КВП ЗВО) офіцерів запасу, однак треба бути свідомим того, що всі сучасні підходи в системі підготовки військових фахівців завжди були і будуть зосереджені у військових частинах (з'єднаннях), військових навчальних центрах і вищих військових навчальних закладах. У них акумульовано найкращий інструкторсько-технічний, науково-педагогічний, методично-технологічний потенціал з військової підготовки, з величезним досвідом участі у миротворчих операціях та АТО (ООС). Іншими словами, викладачі військових кафедр ЗВО (навіть з числа офіцерів запасу) будуть завжди відставати від реалій бойової підготовки у силу різних чинників (недостатньої навчально-матеріальної бази, інформації, ресурсів, озброєння, відсутності бойового (передового) досвіду тощо). Тому такий підхід – це крок у минуле, де КВП будуть навчати молодь, у кращому випадку, лише на основі досвіду минулих війн, локальних збройних конфліктів тощо .

Враховуючи вищезазначене, основними завданнями удосконалення системи підготовки офіцерів запасу на найближчу перспективу мають бути:

реформування структури єдиної системи підготовки офіцерів запасу з урахуванням регіонального принципу її формування та інтересів усіх військових формувань України (створення при провідних ВВНЗ Міністерства оборони України регіональних науково-методичних центрів підготовки офіцерів запасу, надання права таким центрам, крім підготовки офіцерів запасу, проводити

періодичну перепідготовку, допідготовку, підвищення кваліфікації офіцерів запасу (іншої визначеної категорії громадян України та військовослужбовців), в тому числі і після їх призову в особливий період);

оптимізація мережі військових навчальних підрозділів цивільних ЗВО в якості філій регіональних центрів підготовки офіцерів запасу при провідних ЗВО України та їх організаційно-штатних структур з метою виключення дублювання;

створення єдиної для всіх центрів підготовки офіцерів запасу системи навчально-методичного, матеріально-технічного та інформаційного забезпечення військової підготовки громадян України;

удосконалення чинної нормативно-правової бази підготовки офіцерів запасу з метою формування чіткого (мотиваційного) переліку соціально-правових гарантій громадянам України, які виявили бажання до навчання за програмою підготовки офіцерів запасу;

створення чіткої, нормативно визначеної в ліцензійних умовах системи вимог щодо широкого впровадження інноваційних технологій та всебічного забезпечення навчально-виховного процесу підготовки офіцерів запасу;

уточнення переліку спеціальностей, за якими необхідно готувати військових фахівців у створених регіональних центрах за державним замовленням та на підставі надання платних послуг.

Таким чином, попередній аналіз проблеми підготовки офіцерів запасу однозначно показав необхідність всебічного і глибокого дослідження мети, завдань і в цілому порядку та ефективності функціонування системи підготовки офіцерів запасу на цей час. Ми маємо визначити, з огляду на стратегічну перспективу, історію та сучасність, доцільність мати у Державі таку організаційну форму підготовки офіцера. Яким шляхом нам рухатися далі, та кого і як готувати для того щоб це відповідало Державним потребам, зацікавило і привело до нас сучасну молодь.

3. ОБҐРУНТУВАННЯ СУКУПНОСТІ ПОКАЗНИКІВ ТА КРИТЕРІЇВ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ЗА ПРОГРАМОЮ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРІВ ЗАПАСУ.

Україна та її Збройні Сили поступово еволюціонують до тих взірців економіки, безпеки, демократії, суспільних відносин, які є нормою для західних держав.

Розвиток військової освіти є одним із пріоритетних напрямів реформування Збройних Сил України на найближчу перспективу. В умовах війни на Сході України, зміни форм та способів застосування Збройних Сил, всебічної інформатизації, посилення співпраці з НАТО особливої актуальності набула проблема ефективності система підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Система підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу за змістом, ознаками та характеристиками являє собою складну систему управління. Систему управління утворює сукупність органу управління та об'єкту управління.

Освітня система підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу являє собою складну багатофункціональну, діалектично-розвиваючу систему, яка об'єднується цільовою установкою і включає в себе всі методи, види і форми навчальної та практичної діяльності, спрямованої на теоретичну і практичну підготовку студентів, та на їх самостійну роботу. Взаємозв'язок зазначених систем становить систему підготовки офіцера запасу, що забезпечує активну діяльність викладачів і студентів.

3.1 Показники ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

На сьогоднішній час курс України на набуття членства в ЄС та НАТО набув конституційної гарантії незворотності.

У 2019 році були внесені зміни до преамбули основного закону Конституції України, трьох статей та перехідних положень щодо стратегічного курсу України на набуття членства в Європейському Союзі та в НАТО. Зокрема абзац п'ятий преамбули після слів “громадянської злагоди на землі України” доповнили словами “та підтверджуючи європейську ідентичність Українського народу і незворотність європейського та євроатлантичного курсу України”.

Пункт 5 частини першої Статті 85 виклали в такій редакції: “визначення засад внутрішньої і зовнішньої політики, реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору”.

Статтю 102 доповнили частиною третьою, згідно з якою “Президент України є гарантом реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору”.

Статтю 116 доповнили пунктом 11: “забезпечує реалізацію стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору”.

У зв'язку з ухваленням основ законопроект “Про внесення змін до деяких законів України щодо військових стандартів”. Документ покликаний через доповнення до закону “Про оборону України” ввести нові терміни: “військова стандартизація”, “військовий стандарт”, “стандарт НАТО” та “стандарт у сфері оборони держави-члена НАТО”. Він надає Міністерству оборони України повноваження із забезпечення нормативно-правового регулювання у сфері військової стандартизації та визначення органу військової стандартизації,

основна функція якого полягатиме в розробленні, прийнятті, скасуванні, відновленні дії, розповсюдженні та застосуванні військових стандартів, зокрема тих, які прийматимуть на основі стандартів Альянсу.

На сьогодні існує очевидний поступ: незважаючи на окремі труднощі різного характеру, трансформація Збройних Сил України (українського війська) триває — як з урахуванням досвіду, набутого нами на Сході України під час операції Об'єднаних сил, так і шляхом впровадження найкращих практик та підходів, які використовуються в країнах Північноатлантичного Альянсу.

У зв'язку із трансформацією Збройних Сил України, необхідно щоб змінювалася система підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу відповідно до стандартів НАТО.

За інформаційними матеріалами, вимогам сучасності та стандартам НАТО показники ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу повинні бути чітко встановлені і ясно виражені для того, щоб забезпечити якісне оцінювання ефективності функціонування системи підготовки офіцерів запасу у ВВНЗ та ВВП ЗВО.

Під час визначення показників ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу необхідно врахувати принципи підготовки офіцерів запасу для потреб Збройних Сил України а також вимог які висуваються до офіцерів що виконують завдання в операції Об'єднаних сил на Сході України.

Система підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу повинна базуватися на наступних основних принципах:

професійна спрямованість – відповідність цілей і змісту навчання переліку конкретних завдань, які визначені кваліфікаційною характеристикою замовника, з наданням пріоритету практичній підготовці (на полігонах, озброєнні і військовій техніці, безпосередньо у військах (силах), яка ґрунтується на стандартах НАТО та відповідає критерію високої ефективності за прийнятних витрат;

освітній процес та науковість – обґрунтованість та відповідність освітнього процесу військової підготовки вимогам сучасності а також змісту з позицій останніх досягнень військової науки і техніки; систематичність і послідовність – розподіл змісту підготовки за періодами підготовки (строками навчання у ВВНЗ (ВНП ЗВО), навчальних центрах), тісний взаємозв'язок та наступність підготовки, відповідність вимогам стандартів підготовки (вищої військової освіти);

комплексність – системне використання різних форм і методів підготовки для формування у офіцерів запасу визначених компетентностей (фахових здібностей) за стандартами підготовки (стандартами вищої військової освіти) для виконання обов'язків за посадою (спеціальністю);

доступність – відповідність навчання його змісту, форм і методів рівню навченості офіцерів запасу, що створює передумови для ефективного навчання;

максимальне наближення умов навчання до обстановки реальних бойових дій – навчати тому, що необхідно знати та вміти для якісного виконання завдань за призначенням;

наочність – врахування у процесі військової підготовки особливостей пізнавальної діяльності офіцерів запасу; індивідуальний підхід – персональний підхід до кожного із тих, хто навчається, під час підготовки та проведення занять, розвиток його спроможностей творчо мислити і працювати самостійно.

При визначенні вимог до показників ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу необхідно виходити із того, що вони мають об'єктивно характеризувати результати функціонування системи підготовки офіцерів запасу та мати прямий зв'язок з цільовим призначенням системи.

Аналіз функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, який проведено у попередніх розділах НДР, дозволяє сформулювати основні вимоги до показників ефективності:

1. Показники ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу повинні відповідати меті підготовки офіцера запасу, об'єктивно характеризувати систему та мати прямий зв'язок з її цільовим призначенням, тобто вони мають характеризувати результат функціонування системи, враховувати структуру системи, значення її параметрів.

2. Показники ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу повинні забезпечувати повноту оцінювання функціонування системи підготовки офіцерів запасу (змістовність). Дуже важливо, щоб кожний показник був по можливості простим, мав ясний фізичний зміст.

3. Показники ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу повинні бути чутливими до зміни основних параметрів системи підготовки офіцерів запасу і в той же час повинні бути достатньо простими. Чутливість показника полягає в його спроможності реагувати на зміну тих факторів (чинників), за допомогою яких приймається (обґрунтовується) рішення. Якщо показник не чутливий до зміни фактора, то це означає, що він або невірний вибраний, або необхідно змінити фактор, який прийнятий для оцінювання ефективності функціонування системи підготовки офіцерів запасу.

4. До показника ефективності функціонування підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу у будь-якому випадку пред'являються також дві важливих вимоги, в деякій мірі протилежні, і тому завжди необхідно знаходити компромісне рішення: показник ефективності повинен бути достатньо простим для практичних розрахунків його значень і в той же час критичним відносно головної мети функціонування системи підготовки офіцерів запасу. При порівнянні цих двох вимог доцільно надати перевагу вимозі критичності показника ефективності.

Вибір показників ефективності функціонування системи підготовки

громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу передбачає розуміння всіх особливостей функціонування системи та потребує чіткого обґрунтування, оскільки в подальшому від цього залежить результат оцінювання виконання системою функціональних завдань.

В той же час слід розуміти, що вибір показників ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу – це тільки перший крок на шляху оцінювання ефективності функціонування системи підготовки офіцерів запасу ВВНЗ та ВВП ЗВО. Адже кількісна оцінка системи веде до необхідності з'ясування наступних питань:

Що впливає на величину конкретного показника ефективності, від чого він залежить?

Чи можна зробити систему, що досліджується, кращою за її показниками та як цього досягти?

Тому виникає питання про залежність показників ефективності від структури, властивостей, характеристик та параметрів системи, конкретних умов її функціонування, оскільки це дозволяє зробити висновки щодо напрямів покращення цих показників.

При визначенні показників ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу необхідно враховувати фактори, що впливають на організацію військової підготовки, і обґрунтування на їх основі організаційно-освітніх умов військової підготовки, насамперед стосовно подолання основних недоліків військової підготовки в сучасних умовах євроінтеграції України, трансформації ЗСУ та модернізації військової освіти, зокрема в напрямку підвищення професійної складової, щодо сучасної військової підготовки офіцерів запасу.

Для визначення показників ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу застосовано методологію DOTMLPFI. В основу цього акроніму (DOTMLPFI) покладено (англ. 'Doctrine, Organization, Training, Materiel, Leadership, Personnel,

and Facilities', Interoperability), яке використовується Міністерством оборони США (United States Department of Defense) і є ключовим поняттям американської системи і процесу розвитку та інтеграції спільних спроможностей.

Під час визначення показників ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу застосовувалися вимоги DOTMLPFI та на основі експертних оцінок було визначено основні показники ефективності функціонування системи підготовки офіцерів запасу.

Окремі складові стратегічних вимог методології DOTMLPFI не можна розглядати ізольовано, оскільки кожна складова має конкретний потенціал впливу на інші складові та на систему в цілому. Наприклад, зміна інформації щодо матеріальної бази може вимагати змін у доктрині, навчанні і організації. У більшості досліджень окремі складові DOTMLPFI розглядаються без їх впливу на інші складові стратегічних вимог [76]. Такий підхід не можна вважати помилковим, адже подібне дослідження дозволяє отримати множину потенціальних рішень, щоб зрозуміти і покращити кожен специфічну особливість. Окрім того, детальне дослідження окремих складових дозволяє більш чітко сформулювати експертне рішення та оцінити реалізацію проєкту за конкретним напрямом. Але враховуючи практичне значення стратегічних вимог DOTMLPFI, можна зробити висновок про необхідність системного підходу до дослідження взаємодії окремих складових системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу. Аналізуючи складові стратегічних вимог DOTMLPFI, можна чітко провести підсумкову риску у вигляді визначення показників ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Всі складові методології DOTMLPFI є взаємопов'язаними і важливими щодо ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, що наведені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Складові методології DOTMLPFI щодо системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу

Літера/термін	Переклад	Визначення
D – Doctrine	Доктрина	Принципи досягнення цілей. Нормативні документи, які регламентують якісну (сучасну) підготовку громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.
O – Organization	Організація	Організаційна структура системи підготовки офіцера запасу, зв'язки та повноваження.
T – Training	Навчання (підготовка)	Освітній процес громадян України за програмою підготовки офіцера запасу.
M – Materiel	Ресурсне забезпечення (матеріальна база)	Всі матеріальні ресурси системи підготовки офіцера запасу їх стан та ступінь використання (навчально-матеріальна база, озброєння і військова техніка, обладнання, матеріально-технічні засоби)
L – Leadership	Керівництво	Здатність керівного складу впливати на персонал з метою чіткого забезпечення виконання рішень.
P – Personnel	Персонал	Співробітники які забезпечують функціонування системи підготовки офіцера запасу (офіцери, науково-педагогічні та інші працівники).
F – Facilities	Військова інфраструктура	Навчальні об'єкти, окремі споруди, полігони а також супровідні рішення які призначенні для забезпечення функціонування системи підготовки офіцера запасу.
I–Interoperability	Сумісність	Перевіряється сумісність підготовки громадян України що пройшли програму підготовки офіцера запасу в різних силах оборони держави.

Модель факторів оцінювання ефективності системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу на основі DOTMLPFI має кілька цікавих особливостей щодо представлення зв'язків між цими факторами.

Наприклад, в ході експрес-аналізу впливу на систему підготовки офіцерів запасу, в першу чергу оцінюють професійні уміння та навички, а потім – всі інші.

Так, в процесі опрацювання організаційної структури системи підготовки офіцера запасу, в першу чергу слід оцінити вплив нормативно-правової бази системи військової підготовки та системи управління персоналом, а потім – матеріально-технічне оснащення, надання переваги (кращості, досконалості), інфраструктури та взаємосумісності.

З метою якісного визначення показників ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, мають бути визначені принципи формування системи підготовки офіцерів запасу. Це дозволить обґрунтувати показники ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Ефективність системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу відповідно до методології DOTMLPFI можливо оцінити за наступними основними показниками:

1. “Доктринальна (нормативна) база” (P_d) – визначається наявністю (достатністю) законів, постанов, концепцій, наказів, директив та інших керівних документів, які регламентують якісну (сучасну) підготовку громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Показник “Доктринальна (нормативна) база” визначається за критеріями:

“відповідає вимогам”, якщо наявні закони, постанови, концепції, накази, директиви та інші керівні документи, регламентують (забезпечують) якісну (сучасну) підготовку громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

“обмежено відповідає вимогам”, якщо основні закони, постанови, концепції, накази, директиви та інші керівні документи, обмежено забезпечують якісну (сучасну) підготовку громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

“не відповідає вимогам”, якщо не виконі вимоги критерію **“обмежено відповідає вимогам”**.

2. “Організація” (P_o) – перевіряється організаційна структура системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, яка має забезпечити якісне функціонування системи у відповідності кваліфікаційній характеристиці офіцера запасу.

Показник **“Організація”** визначається за критеріями:

“відповідає вимогам”, якщо перспективна організаційна структура забезпечить виконання заходів щодо якісної (сучасної) підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

“не відповідає вимогам”, якщо організаційна структура не здатна забезпечити виконання заходів щодо якісної (сучасної) підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

3. “Навчання (підготовка)” P_n – перевіряється якість освітнього процесу підготовки громадян України за програмою підготовки офіцера запасу відповідно до кваліфікаційної характеристики замовника.

Показник **“Навчання (підготовка)”** визначається за критеріями:

“відповідає вимогам”, якщо наявний рівень освіти (вмінь та навиків) офіцера запасу (загальновійськової підготовки; організації та методики роботи з особовим складом; тактична і тактико-спеціальна підготовка; військово-технічна і військово-спеціальна підготовка) дозволяє виконувати завдання відповідно функціональним обов’язкам та вимог кваліфікаційної характеристики замовника.

“не відповідає вимогам”, якщо не виконі вимоги критерію **“відповідає вимогам”**.

4. “Ресурсне (матеріальне, матеріально-технічне) забезпечення” ($P_{MTЗ}$) – перевіряється забезпеченість необхідною навчально-матеріальною базою, озброєнням і військовою технікою, обладнанням, матеріально-технічними засобами, витратними матеріалами для забезпечення якісної

(сучасної) підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Показник “Ресурсне забезпечення” визначається за критеріями:

“відповідає вимогам”, якщо громадяни України під час проходження військової підготовки за програмою підготовки офіцерів запасу будуть забезпечені необхідною навчально-матеріальною базою, озброєнням і військовою технікою, обладнанням, матеріально-технічними засобами та витратними матеріалами відповідно до встановлених вимог (норм);

“обмежено відповідає вимогам”, якщо громадяни України під час проходження військової підготовки за програмою підготовки офіцерів запасу забезпечені необхідною навчально-матеріальною базою, озброєнням і військовою технікою, обладнанням, матеріально-технічними засобами і витратними матеріалами не нижче ніж встановлені норми до показника “обмежено готовий”;

“не відповідає вимогам”, якщо не виконі вимоги критерію “обмежено відповідає вимогам”.

Показники “готовий”, “обмежено готовий” визначається згідно з кваліфікаційною характеристикою замовника щодо підготовки офіцера запасу.

5. “Керівництво” (P_k) – визначається наявністю та здатністю керівного складу організувати ефективну підготовку громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу та впливати на персонал з метою чіткого забезпечення виконання рішень.

Показник “Керівництво” визначається за критеріями:

“відповідає вимогам”, якщо рівень функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцера запасу відповідає вимогам кваліфікаційної характеристики замовника.

“не відповідає вимогам”, якщо рівень функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцера запасу не відповідає вимогам кваліфікаційної характеристики замовника.

6. “Персонал” ($P_{п}$) – перевіряється наявністю кваліфікованого особового складу (офіцерів, науково-педагогічних працівників), які здатні якісно виконувати свої функціональні обов’язки.

Показник “Персонал” визначається за критеріями:

“відповідає вимогам”, якщо наявний персонал відповідає кваліфікаційним вимогам які висуваються до системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу відповідно до керівних документів;

“обмежено відповідає вимогам”, якщо наявний персонал не відповідає кваліфікаційним вимогам які висуваються до системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу відповідно до керівних документів;

“не відповідає вимогам”, якщо не виконі вимоги критерію **“обмежено відповідає вимогам”**.

Показники “готовий”, “обмежено готовий” визначається згідно з наказами, директивами МО та ГШ ЗСУ.

7. “Військова інфраструктура” ($P_{інф}$) – визначається наявністю об’єктів, окремих споруд, полігонів які призначенні для забезпечення якісної (сучасної) підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, а також для розміщення та забезпечення їх життєдіяльності.

Показник “Військова інфраструктура” визначається за критеріями:

“відповідає вимогам”, якщо об’єкти, окремі споруди, полігони забезпечать заходи щодо підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, а також розміщення особового складу;

“не відповідає вимогам”, якщо об’єкти, окремі споруди, полігони не забезпечать заходи щодо підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, а також розміщення особового складу;

8. **“Сумісність”** (P_c) – перевіряється теоретичний та практичний рівень підготовленості офіцера запасу щодо виконання функціональних обов’язків у складі ЗСУ та ІССО.

Показник **“Сумісність”** визначається за критеріями:

“відповідає вимогам”, якщо доктринальна та перспективна технічна готовність системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу забезпечить можливість виконання функціональних обов’язків офіцера запасу у складі ЗС та ІССО, а також багатонаціональних формувань;

“не відповідає вимогам”, якщо доктринальна та перспективна технічна готовність системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу не забезпечує можливість виконання функціональних обов’язків офіцера запасу у складі ЗС та ІССО, а також багатонаціональних формувань;

Показники ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу схематично наведено на (рис. 3.1).

Ефективність функціонування системи підготовки офіцерів запасу є мірою відповідності її своєму призначенню, це ступінь пристосованості системи до виконання конкретної задачі, ступінь досягнення системою мети.

Таким чином, загальний критерій системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу у символічній формі можна представити як функцію безлічі показників:

$$E^{\text{споз}} = f (P_d; P_o; P_n; P_{\text{мтз}}; P_{\text{мтз}}; P_k; P_p; P_{\text{в.інф}}; P_c) \quad (3.1)$$

Загальний критерій системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу є функцією від:

(P_d) – показника **“Доктринальна (нормативна) база”** – законів, постанов, концепцій, наказів, директив та інших керівних документів системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

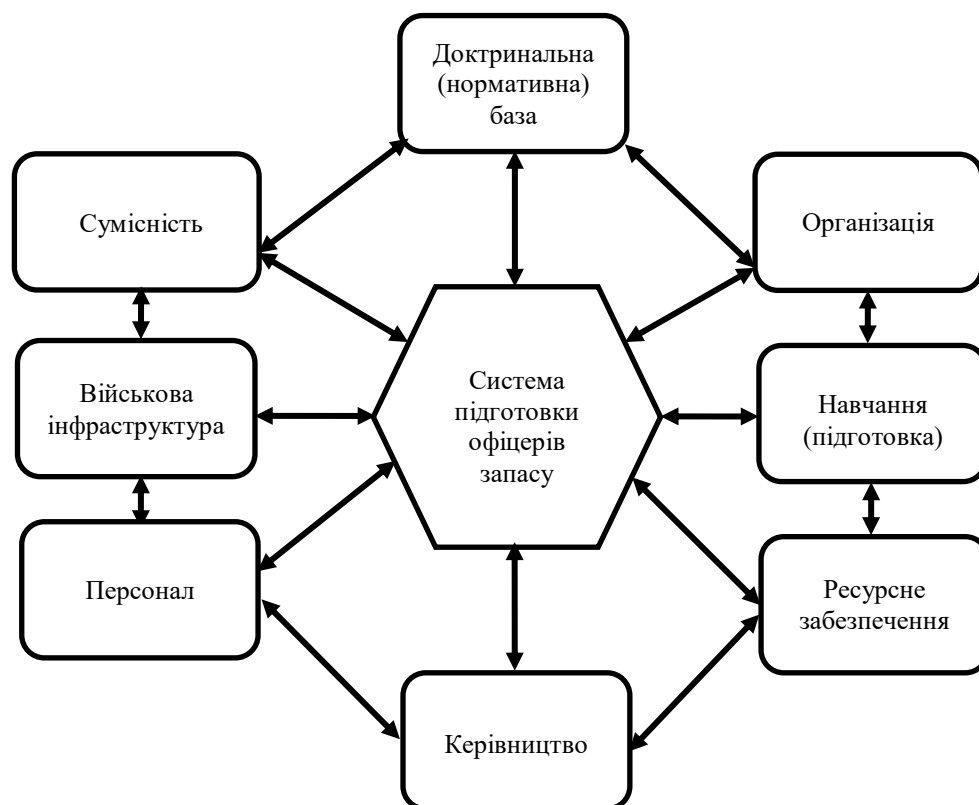


Рисунок 3.1 – Показники ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

(P_o) – показника **“Організації”** організаційна структура системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

P_n – показника **“Навчання (підготовка)”** – якість освітнього процесу підготовки громадян України за програмою підготовки офіцера запасу;

$(P_{MTЗ})$ – показника **“Ресурсне (матеріальне, матеріально-технічне) забезпечення”** – забезпеченість необхідною навчально-матеріальною базою, озброєнням і військовою технікою, обладнанням, матеріально-технічними засобами, витратними матеріалами для забезпечення якісної (сучасної) підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

(P_k) – показника **“Керівництво”** – наявністю та здатністю керівного складу організувати ефективну підготовку громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу та впливати на персонал з метою чіткого забезпечення виконання рішень;

(P_p) – показника **“Персонал”** перевіряється наявністю кваліфікованого особового складу (офіцерів, науково-педагогічних працівників), які здатні якісно виконувати свої функціональні обов’язки;

(P_{inf}) – показника **“Військова інфраструктура”**– наявністю об’єктів, окремих споруд, полігонів які призначенні для забезпечення якісної (сучасної) підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, а також для розміщення та забезпечення їх життєдіяльності;

(P_c) – показника **“Сумісність”** – теоретичний та практичний рівень підготовленості офіцера запасу щодо виконання функціональних обов’язків у складі ЗСУ та ІССО.

3.2 Критерії ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу

Підготовка громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу здійснюється за складною нестатичною системою й визначити критерії її ефективності можливо порівняльними характеристиками. Вимоги кваліфікаційних характеристик за спеціальностями та міра їх досягнення і являтиме критерії ефективності функціонування системи підготовки офіцерів запасу.

Важливим критерієм ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу є якість освітньої діяльності, тобто рівень організації освітнього процесу у ВВНЗ та ВНП ЗВО. Якість освітньої діяльності оцінюється рівнем виконання сукупності вимог

відповідно стандартам вищої освіти, забезпечує здобуття особами необхідної освіти в межах кожної спеціальності та сприяє створенню нових знань.

Знання можливо ідентифікувати тільки за умови їх проявлення у вигляді умінь виконувати відповідні розумові або фізичні дії. Відсутність такої можливості із-за вкрай низького відсотку офіцерів запасу, що проходять військову службу спонукає до пошуку показників оцінювання, які результативно діагностуватимуть систему підготовки.

Змістом військової підготовки є формування й удосконалення у громадян високих морально-психологічних, військово-професійних та лідерських якостей. Отримавши військову підготовку громадяни України:

1. Складають потенціал військової могутності Збройних Сил України на час перебування у запасі.
2. Здатні виконувати посадові обов'язки за призначенням.
3. Спроможні самостійно підвищувати свій рівень військової підготовленості впродовж перебування у запасі.
4. Є носіями спеціальних знань з якими діляться й формують світогляд у своєму оточенні; є прикладом, взірцем виконання громадянського обов'язку у справі захисту України.

Здатність громадян успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність є результатом навчання на певному рівні вищої освіти й визначає їх компетентність – динамічну комбінацію знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей.

Здатність – психічний та фізичний стан індивіда, в якому він спроможний виконувати певний вид продуктивної діяльності, що складають професійні та спеціалізовано професійні компетенції.

Компетенція включає знання і розуміння (теоретичне знання академічної області, здатність знати і розуміти), знання як діяти (практичне й оперативне

застосування знань до конкретних ситуацій), знання як бути (цінності як невід'ємна частина способу сприйняття і життя з іншими в соціальному контексті).

Предметні області у якій громадяни України повинні бути добре обізнані і в якій вони повинні проявляти готовність до виконання діяльності визначені у кваліфікаційних характеристиках:

здатність використовувати знання законодавчої бази правових, нормативних документів для організації і проведення роботи з особовим складом, воєнно-ідеологічної та психологічної підготовки, підтримання бойової готовності, статутного порядку та військової дисципліни в підрозділі, виховання у військовослужбовців відданості Україні, формування в особового складу морально-психологічних якостей необхідних для виконання бойових завдань в будь-яких умовах обстановки на фоні високої емоційної напруженості;

здатність особисто виконувати вимоги статутів Збройних Сил України, інших керівних документів що регламентують повсякденну службову діяльність та вимагати від підлеглих дотримання законодавчих основ статутів Збройних Сил України, виконання положень статутів внутрішньої служби, гарнізонної та вартової служби, дисциплінарного та стройового статутів;

здатність використовувати методи і принципи управління в різних службових ситуаціях для ефективного здійснення управлінської діяльності;

здатність підтримувати постійну готовність підрозділу до бойового застосування, вдосконалювати свої фахові та методичні навички, особисто проводити з особовим складом заняття з бойової підготовки, працювати з таємними документами, надійно зберігати зброю і боєприпаси, майно підрозділу, вести ротне господарство;

здатність використовувати знання з основ теорії і практики підготовки та застосування підрозділів Сухопутних військ Збройних Сил України у сучасному загальновійськовому бою та в ході виконання завдань під час їх участі у стабілізаційних, специфічних діях військ, спеціальній операції та в міжнародних миротворчих операціях;

здатність використовувати знання організації, озброєння, бойових можливостей, тактики дій підрозділів сухопутних військ армій провідних країн світу, своїх підрозділів для їх аналізу та прийняття рішення з постановкою завдань підлеглим в умовах бойової обстановки;

здатність застосовувати знання положень норм міжнародного гуманітарного права (МГП) до обмеження загального характеру щодо ведення бойових дій (заборонені методи і засоби ведення воєнних дій; дій підрозділів на окупованій території, обмеження, які пов'язані з правилами поводження з особами та об'єктами, які під захистом МГП; обмеження, які пов'язані із підписанням перемир'я, закінченням воєнних дій і використанням парламентарів).

здатність готувати штатне озброєння підрозділу до застосування, ефективного використання його бойових можливостей та впевнено управляти вогнем підрозділу в ході бою;

здатність використовувати знання і практичні навички з основ військової топографії для впевненого орієнтування на місцевості за картою і без карти, вивчення та оцінки тактичних властивостей місцевості під час організації і ведення бою, користуватися топографічною картою при вирішенні бойових завдань;

здатність організувати виконання завдань радіаційного, хімічного, біологічного захисту для забезпечення безпеки та захисту особового складу підрозділу під час ведення бойових дій у зонах зараження та районах руйнувань;

здатність використовувати знання і практичні навички з будови та експлуатації засобів зв'язку для забезпечення надійного управління підрозділами і чітку взаємодію між ними в ході виконання бойових завдань в ланці: взвод – рота – батальйон;

здатність використовувати бойові і технічні можливості штатної техніки підрозділу під час бойового застосування та правильно організувати її експлуатацію, обслуговування та зберігання у повсякденній діяльності;

здатність планувати та проводити заходи з морально-психологічного забезпечення у військових підрозділах;

здатність проводити заходи щодо збереження та зміцнення здоров'я військовослужбовців та надання першої медичної допомоги постраждалим на полі бою, вживати заходів щодо своєчасного укриття поранених (тих, які отримали важкі бойові та психологічні травми), збирання, винесення та евакуації поранених та загиблих військовослужбовців;

здатність здійснювати організацію тилового забезпечення військової частини, управління підпорядкованими службами у сучасному загальновійськовому бою та своєчасно забезпечувати підрозділи, частину матеріальними засобами у бойовій обстановці;

здатність застосовувати положення нормативних документів для організації своєї професійної діяльності;

здатність організовувати правильну експлуатацію, зберігання та ремонт технічних засобів підлеглого підрозділу, виконання протипожежних заходів та санітарно-гігієнічних вимог на об'єктах частини.

На жаль, перераховані компетенції занадто розмиті (не конкретні) й одночасно намагаються охопити необмежене. Це ускладнює не тільки зміст навчальної програми, а й ефективність військової підготовки, не забезпечують особистісне зростання, необхідне для командирів (начальників), так й у цивільних галузях на керівних посадах. Орієнтуючи офіцерів запасу на особистісне зростання, виникає можливість забезпечення якісними кадрами на загрозливий період.

Доцільно виділити наступні компетенції, які **необхідні офіцеру для успішного виконання функціональних обов'язків під час проходження військової служби:**

навички керування людьми;

навички аналізу ефективності процесів і навички керування складними процесами;

навички стратегічного планування;
 навички вирішення проблем у складних і конфліктних ситуаціях;
 навички побудови й оптимізації організаційних структур;
 навички підбору й оцінки командирів нижчої ланки.

Загальні компетенції (індивідуально-особистісні характеристики):

орієнтація на результат (знання основних критеріїв);
 глобальність мислення;
 вміння легко працювати в умовах багатозадачності;
 позитивне відношення до людей;
 креативність;
 амбіційність;
 лідерські якості;
 харизма (сполучення енергетики й чарівності);
 схильність до аналітики;
 стресостійкість;
 здатність швидко сприймати й аналізувати нову інформацію (не тільки лише пов'язану із грошовим забезпеченням чи зміною пенсійного віку);
 вміння відстоювати свою точку зору (аргументами, а не криками й приниженням);
 змішана референція (вміння враховувати як власну, так і чужу думку);
 лояльність;
 відповідальність.

Сучасного офіцера, як керівника робить ефективним не знання тієї або іншої області, а вміння управляти, будувати взагалі системи, домагатися поставлених цілей; вміння вести переговори й знаходити компроміс, проявляти майстерність у наведенні мостів, об'єднувати підлеглих під прапором єдиного завдання, проявляти гнучкість та природжену мудрість в умовах різноманіття організаційних форм і посадових обов'язків, не вимагають досвіду роботи (служби).

Більш важливою складовою системи підготовки є уміння – здатність громадян виконувати певні дії на основі відповідних знань. Система умінь різних видів формують компетенції. Уміння оцінюється за видами:

предметно-практичні – уміння виконувати дії щодо переміщення об'єктів у просторі, зміни їх форми тощо. Головну роль у регулюванні предметно-практичних дій виконують перцептивні образи, що відображають просторові, фізичні та інші властивості предметів і забезпечують керування робочими рухами відповідно до властивостей об'єкта та завдань діяльності;

предметно-розумові – уміння щодо виконання операцій з розумовими образами предметів. Ці дії вимагають наявності розвиненої системи уявлень і здатність до розумових дій (наприклад, аналіз, класифікація, узагальнення, порівняння тощо);

знаково-практичні – уміння щодо виконання операцій зі знаками та знаковими системами. Прикладами цих дій є письмо, прокладання курсу по карті, одержання інформації від пристроїв тощо;

знаково-розумові – уміння щодо розумового виконання операцій зі знаками та знаковими системами. Наприклад, дії, що є необхідні для виконання логічних та розрахункових операцій. Ці дії дозволяють вирішувати широке коло задач в узагальненому вигляді.

За рівнем сформованості уміння оцінювати:

здатність виконувати дію, спираючись на матеріальні носії інформації;

здатність виконувати дію, спираючись на постійний розумовий контроль без допомоги матеріальних носіїв інформації;

здатність виконувати дію автоматично, на рівні навички.

Загальні вимоги до властивостей і якостей випускників військової підготовки за програмою підготовки офіцерів запасу подаються у вигляді переліків компетенцій щодо вирішення певних проблем і завдань професійної діяльності

Відповідно до посади, яку можуть займати випускники кафедр військової підготовки за програмою підготовки офіцерів запасу, вони придатні до виконання службових функцій та типових для даної функції завдань професійної діяльності. Кожному типовому завданню відповідає компетенція, яка формується системою умінь щодо вирішення цього завдання діяльності.

Для ефективного навчання за програмою підготовки офіцерів запасу є вимоги до рівня попередньої освіти осіб: військову підготовку на добровільних засадах проходять громадяни, які мають або здобувають освітній ступінь вищої освіти не нижче бакалавра, придатні до військової служби за станом здоров'я та морально-діловими якостями.

НУОУ забезпечує опанування (досягнення) випускниками системи умінь та набуття відповідних компетенцій, які дозволяють вирішувати типові завдання діяльності під час здійснення певних службових функцій. Для цього створюються необхідні умови для одержання якісної військової підготовки. Для визнання спроможності юридичної особи провадити освітню діяльність за певною спеціальністю на певному рівні вищої освіти відповідно до стандартів освітньої діяльності проводиться ліцензування.

З метою перевірки характеристик якостей особистості випускника ЗВО, та їх порівняння з установленими вимогами і визначення відповідності кінцевим цілям вищої освіти проводиться атестація громадян, які проходять військову підготовку, проводиться на основі аналізу успішності навчання, оцінювання якості вирішення ними завдань діяльності, що передбачені кваліфікаційними характеристиками офіцера запасу та рівня сформованості компетенцій вирішувати завдання діяльності, які можуть виникнути.

Нормативною формою атестації з військової підготовки є складання громадянами випускного екзамену. До складання випускного екзамену допускаються громадяни, які пройшли курс військової підготовки у ВВНЗ та ВНП ЗВО, передбачений програмою підготовки офіцерів запасу, та навчальний збір у повному обсязі.

До реалізації програми військової підготовки залучаються науково-педагогічні працівники, які мають науковий ступінь доктора філософії або доктора наук, вчене звання доцента або професора, а також науково-педагогічні працівники, які не мають наукових ступенів і вчених звань, але мають вищу військову освіту та досвід роботи у військах (досвід бойових дій у миротворчих, антитерористичних операціях, операції Об'єднаних сил).

Відповідальність за якість військової підготовки встановлюється згідно з чинним законодавством.

Отже, частковими критеріями ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу є:

1. Здатність громадян успішно здійснювати професійну діяльність за рівнем умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей.
2. Наявність у громадян сформованої компетенції, що визначена у кваліфікаційних характеристиках військово-облікової спеціальності.
3. Спроможність ВНП ЗВО та ВВНЗ надавати якісні освітні послуги.
4. Якісна атестація громадян з метою перевірки характеристик особистості випускника вищого навчального закладу, та їх порівняння з установленими вимогами і визначення відповідності кінцевим цілям вищої освіти й проводиться на основі аналізу успішності навчання, оцінювання якості вирішення ними завдань діяльності, що передбачені кваліфікаційними характеристиками офіцера запасу та рівня сформованості компетенцій вирішувати завдання діяльності, які можуть виникнути.

3.3 Узагальнення критеріїв та показників системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Будь-яка освітня система (ОС) є системою і складається з ряду підсистем, кожна з яких взаємопов'язана одна з одною, але і може розглядатися як самостійна освітня система, що виконує певну задачу [102]. Так, до складу ОС - університет, організаційно входять освітні системи - інститути, факультети, центри, кафедри. Кожна з цих систем готує фахівців з визначеними спеціальностями, і в цілому всі разом вони готують фахівців для потреб Збройних Сил України.

Для оцінки ефективності підготовки військових фахівців в ЗВО доцільно виділити для аналізу окрему освітню систему ЗВО - кафедра військової підготовки.

Основною проблемою в проведенні досліджень [176] щодо підвищення ефективності ОС є те, що вона, як об'єкт дослідження, є складною системою, що постійно розвивається. Необхідність постійного вдосконалення ОС обумовлена цілим рядом факторів, основними з яких є:

багатоетапність проведення реформи військової освіти;

постійно мінливі соціально-економічні умови підготовки студентів та службової діяльності випускників ЗВО;

динамічно мінливі пріоритети у службовій діяльності випускників, складу і характеру вирішуваних завдань;

надходження на озброєння сучасних зразків озброєння.

Таким чином, склалася проблемна ситуація: з одного боку, постійно змінюються вимоги військ, що призводять до зміни вимог до якості професійної підготовки фахівців, а з іншого боку, система військової освіти залишається колишньою за програмними цілями навчання, структурі ЗВО, технологіям і методам навчання.

Вирішення зазначеного завдання можливо тільки за рахунок побудови ОС, яка має властивість адаптивності до мінливих умов професійної підготовки військових фахівців [176].

Цілеспрямованість процесу функціонування ОС є однією з важливих його особливостей, що дозволяє віднести ОС до класу складних інформаційних систем. Формалізація цілей функціонування ОС у вигляді деякої системи критеріїв оптимальності, або узагальненого критерію, пов'язана з визначенням всіх властивостей ОС, що впливають на досягнення мети, введенням їх кількісної міри - системи показників якості; вибором процедури редукції, нормалізації і скаляризації (згортки) вектора показників якості і отриманням узагальненого критерію оптимальності ОС якого показника ефективності її функціонування.

Теорія ефективності цілеспрямованих процесів, до яких відноситься і функціонування ОС, становить методологічну та математичну основи модельного експериментування зі складними об'єктами (системами і процесами) на базі такого комплексного процесу функціонування об'єктів (систем), як його ефективність, кількісної міри цієї властивості - показника ефективності та принципу його оцінювання - критерію ефективності.

Організація, порядок планування та методика військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу визначені на підставі вимог Законів України "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про вищу освіту", "Порядку проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу", затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 01.02.2012 року №48 (зі змінами) та "Інструкції про організацію військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, затвердженої наказом Міністерства оборони України та Міністерства освіти і науки України від 14.12. 2015 року №719/1289 (зі змінами) [1-5].

На підставі вищевизначених основних показників ефективності системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу

відповідно до методології DOTMLPFI, можливо виокремити три часткові групи показників функціонування ВВП СПОЗ: **вартість** (витрати кожного із ВВП на військову підготовку громадян), **продуктивність** (виконання ВВП встановлених МОУ обсягів набору громадян на навчання за кожною спеціальністю) та **результативність** військової підготовки а також запропонувати можливі напрямки підвищення їх ефективності [176].

Вартість характеризує затратний, ресурсний бік ефективності. За цим критерієм витрати ВВП СПОЗ на навчання громадян і відповідно плата за навчання мали би бути мінімальними.

Продуктивність є співвідношенням обсягів підготовки офіцерів запасу за різними військовими спеціальностями та величини затрат на їх підготовку.

Результативність вказує на відповідність затрат і досягнутих результатів підготовки фахівців конкретним військовим цілям та завданням.

Якщо під час оцінювання продуктивності увагу зосереджують на окупності витрат, які з урахуванням платної основи навчання не мають бути надмірними, то в ході аналізу результативності – на мірі відповідності одержаних результатів (кваліфікації випускників) певним потребам Збройних Сил України [115, 176].

Вартість, продуктивність і результативність по суті є різними аспектами ефективності, що мають деякі суперечності. Наприклад, продуктивність може зростати за рахунок великого обсягу тих хто навчається у ВВП, але з точки зору результативності доцільно було б (в умовах несталого набору громадян на навчання) його обмежувати, щоб забезпечити необхідну якість підготовки при постійному корегуванні штатного розпису ВВП, зміні навчальних потужностей, навчально-матеріальної бази що, безумовно збільшить вартість підготовки офіцерів запасу.

На ефективність підготовки значно впливають також зовнішні фактори (події на Сході України, зміни в нормативних вимогах та процесі відбору громадян України на навчання тощо), що позначається на бажанні молоді долучатися до військової підготовки, внаслідок чого змінюються динаміка та

чисельність набору в останні роки. Вагомим чинником є збереження в Україні до цього часу переважно платної основи навчання.

З огляду на це кожен ВНП СПОЗ, залежно від регіону базування, спеціальностей підготовки фахівців та економічних міркувань приймає рішення про планування та організацію військової підготовки громадян.

Якщо мета ВНП полягатиме у зниженні витрат, то цього досягатимуть, наприклад, зменшенням розміру заробітної плати викладачів або кількості самих викладачів, оскільки це найбільш затратна стаття військової освіти. У такому разі отримають лише кількісний результат – зменшення витрат незалежно від випуску фахівців і якості освітньої діяльності. Якщо ж ВНП дбатимуть про підвищення продуктивності освітньої діяльності, то оберуть шлях зниження затрат на навчання одного студента зарахунок збільшення набору, активно працюючи в ЗВО та інформаційному просторі регіону і залучаючи молодь до навчання в межах визначених замовником обсягів підготовки фахівців. Однак таке зростання продуктивності не обов'язково означатиме підвищення результативності, на яку впливатимуть кваліфікація науково-педагогічних працівників, рівень інформатизації навчально-виховного процесу у ВНП, стан навчально-методичного забезпечення і в цілому внутрішня система забезпечення якості освітньої діяльності у ВНП СПОЗ. Від цих чинників, безумовно, залежить кваліфікація випускників. Однак їх реалізація потребуватиме додаткових витрат на організацію військової підготовки громадян у ВНП [2–5].

Таким чином, вартість військової підготовки та її продуктивність характеризують економічний аспект ефективності, тобто величину затрат, а також їх співвідношення з одержаним обсягом підготовки фахівців, тобто ефектом. Результативність відображає військово-економічний аспект ефективності, а саме відповідність результатів навчання майбутніх офіцерів та їх кваліфікації вимогам замовника [6–9].

В ході аналізу виокремлено дві групи показників ефективності функціонування ВНП СПОЗ:

показники, які безпосередньо визначають результати функціонування системи підготовки офіцерів запасу – рівень підготовленості громадян за

результатами вивчення модулів знань з певних предметів та результатами складання випускного іспиту; здатність системи забезпечити сформованість практичних умінь та навичок, визначених Кваліфікаційною характеристикою, за результатами проведення комплексних практичних занять та навчального збору.

показники, які впливають на результати функціонування системи підготовки офіцерів запасу – витрати навчального часу студентами під час навчання (відвідування занять); економічні витрати на підготовку офіцера запасу; забезпечення навчального процесу озброєнням і військовою технікою та іншими матеріально-технічними засобами; використання сучасних інформаційних технологій в навчально-виховному процесі; забезпечення навчально-методичною літературою; кваліфікація науково-педагогічних працівників; кількісні показники виконання планового відбору громадян на навчання, мотивація громадян до військової підготовки у ВВП СПОЗ.

Враховуючи вищезазначене в якості інтегрального показника ефективності функціонування ВВП СПОЗ пропонується векторний показник, що складається із системи часткових скалярних показників у вигляді показників середнього результату (1):

$$W = \{K_{яфп}, C_{пит}^{ПОЗ}, Z_{яфп}\} \quad (1)$$

де: $K_{яфп}$ - комплексний показник якості функціонування підрозділів СПОЗ, що містить показники, які безпосередньо визначають результати функціонування системи;

$C_{пит}^{ПОЗ}$ – питомі витрати на організацію процесу підготовки офіцерів запасу в кожному ВВП СПОЗ для одного студента (залежать від виконання планових показників набору громадян на навчання);

$Z_{яфп}$ – показник якості забезпечення функціонування підрозділів СПОЗ.

Комплексний показник, що включає в себе показники, які безпосередньо впливають на результати функціонування системи.

Отже визначати ефективність організації процесу підготовки офіцерів запасу в кожному ВПН СПОЗ пропонуємо за критерієм ефективності сучасної СПОЗ, в якій процес військової підготовки організовано так, що цілей функціонування системи досягнуто може бути за всіма частковими показниками комплексного інтегрального показника ефективності (2):

$$W = \{K_{яфп}, C_{нит}^{ПОЗ}, Z_{яфп}\} \geq W^* \quad (2)$$

$$K_{яфп} \geq K_{яфп}^*, \quad Z_{яфп} \geq Z_{яфп}^*, \quad C_{нит}^{ПОЗ} \leq$$

де $K_{яфп}^*$, $Z_{яфп}^*$, $C_{нит}^{ПОЗ}$ та в цілому W^* - відповідно нормативно встановлені показники якості функціонування підрозділів та якості забезпечення функціонування підрозділів СПОЗ та нормативно встановлені питомі витрати на організацію процесу підготовки офіцерів запасу, що враховують практичну складову підготовки офіцера запасу, наявність у ВВП бюджетної форми підготовки фахівців та розраховуються з урахуванням того, що встановлені планові показники набору громадян України на навчання у ВВП СПОЗ виконані повністю за кожною спеціальністю підготовки.

Найефективнішим ВВП СПОЗ будемо вважати підрозділ (кафедру, факультет) де організація процесу військової підготовки відповідає нормативним вимогам за всіма показниками, а показник якості функціонування підрозділів СПОЗ максимальний (3).

$$u^* : \max K_{яфп}(u), \quad u \in U,$$

$$\text{при } Z_{яфп} \geq K_{яфп}^{**}, \geq K_{яфп}^*, \quad C_{нит}^{ПОЗ}, \quad (3)$$

де U – множина підрозділів системи підготовки офіцерів запасу, що досліджується.

В якості показника якості функціонування ВВП $K_{яфп}$ пропонується комплексний частковий показник, що включає показники, які враховують результати навчання студентів за навчальними модулями, включаючи і

випускний іспит K_{pn} , та показники рівня практичної підготовленості студентів як військових фахівців за результатами проведення комплексних практичних занять та навчального збору K_{mn} (4):

$$K_{яфп} = V_1 K_{pn} + V_2 K_{mn}, \quad (4)$$

де V_1 та V_2 – параметри, що враховують вагу показників ефективності у критерії (визначають, методом шкального оцінювання (5), [12–14, 176]:

$$\sum_{i=1}^n V_i = 1. \quad (5)$$

Показники K_{pn} та K_{mn} визначають як відношення середнього бала за результатами вивчення усіх навчальних модулів (здачі іспитів, оцінки за практичну складову підготовки) до максимально можливої оцінки в балах (6):

$$R_{ff} = \frac{\sum_{i=1}^n W_i M_i}{\sum_{i=1}^n W_i M_{\max}}, \quad (6)$$

де M_i – середній бал студентів за результатами вивчення кожного (i -го) навчального модуля (виконання практичної вправи, залікової стрільби, комплексних практичних занять тощо) ($i=1,2,\dots,n$);

M_{\max} – максимальний бал (для 4-бальної системи оцінювання $M_{\max} = 5$);

W_i – відносна вага (важливість) i -го навчального предмета, $\sum_{i=1}^n W_i = 1$.

На ефективність функціонування ВВП СПОЗ істотно впливають також показники якості забезпечення функціонування системи підготовки офіцерів запасу. В якості такого показника $Z_{яфп}$ пропонується комплексний частковий показник, що включає показники, які враховують забезпеченість навчального процесу озброєнням та військовою технікою та іншими матеріально-технічними засобами $Z_{овт}$, використання сучасних інформаційних технологій в навчально-виховному процесі $Z_{ит}$, забезпеченість навчально-методичною літературою та

навчально-методичними матеріалами $Z_{нмл}$, кваліфікацію науково-педагогічних працівників $Z_{нпн}$, та пропуски навчальних занять студентами в процесі навчання $Z_{пр}$ (7);

$$Z_{яфп} = V_1 Z_{овт} + V_2 Z_{ім} + V_3 Z_{нмл} + V_4 Z_{нпн} + V_5 Z_{пр} \quad (7)$$

де V_1, V_2, V_3, V_4 , та V_5 – параметри, що враховують вагу кожного часткового показників ефективності та визначаються методом шкальних оцінок, $\sum_{i=1}^n V_i = 1$.

Показники $Z_{овт}$, $Z_{ім}$, $Z_{нмл}$, $Z_{нпн}$ та $Z_{пр}$ визначають як відношення середніх значень забезпечення навчально-виховного процесу ВНП (за результатами вивчення усіх складових комплексного показника) до встановлених нормативних значень цих показників.

Кваліфікацію науково-педагогічних працівників ВНП можна оцінювати за показниками, що враховують участь у навчальному процесі докторів наук (професорів), кандидатів наук (доцентів), викладачів з досвідом ведення бойових дій (участі в АТО, ООС), практичним досвідом служби у військах відповідно до загальної кількості викладачів ВНП.

Що стосується показника втрат навчального часу студентами під час навчання (відвідування занять) то він визначається, як середня частка пропущених студентами занять (з різних причин) до їх загальної кількості за час навчання в кожному навчальному підрозділі.

Питомі витрати ВВНЗ (ВНП ЗВО) на навчання одного студента за програмою підготовки офіцерів запасу $C_{нит}^{ПОЗ}$ складаються із витрат ВНП на послуги у галузі вищої освіти, пов'язані з військовою підготовкою та витрати Міністерства оборони України, інших військових формувань, яким підпорядковані відповідні ВВНЗ (ВНП), пов'язані із забезпеченням та проведенням військової підготовки (8) [4, 5]:

$$C_{нит}^{ПОЗ} = B^{нпн} C_{нит}^{зво} + (C_{нит}^{моу} + C_{нит}^B) \quad (8)$$

де відповідно: C_{num}^{360} – питомі витрати ВВП на послуги у галузі вищої освіти згідно затвердженої калькуляції з урахуванням типових нормативів на утримання науково-педагогічних працівників що фактично визначають витрати на навчання за програмою військової підготовки кожного студента, який навчається за власні кошти;

B^{nnt} – коефіцієнт, що враховує частку витрат на утримання НПП в загальній калькуляції витрат ВВП на військову підготовку громадян України;

C_{num}^{mou} – питомі витрати Міністерства оборони України, інших військових формувань, яким підпорядковані відповідні ВВНЗ (ВВП), пов'язані із забезпеченням та проведенням військової підготовки;

C_{num}^B – питомі витрати Міністерства оборони України, пов'язані із бюджетною програмою навчання частини громадян.

Відповідно відносний показник економічної складової ефективності військової підготовки у ВВП СПОЗ $C^{ПОЗ}$ (затрати та продуктивність) можна навести так (9).

$$C^{ПОЗ} = \frac{C_{num}^{*ПОЗ}}{C_{num}^{ПОЗ}} \quad (9)$$

Із виразів (1) – (9) наведемо **цільову функцію** ефективності функціонування ВВП СПОЗ ($W_{яфп}$) у вигляді математичної залежності (10):

$$W_{яфп} = \frac{1}{W^*} (K_{яфп} + Z_{яфп} + C^{ПОЗ}) = \frac{W}{W^*} \geq 1 \quad (10)$$

$$\text{при } K_{яфп} \geq K_{яфп}^*, \quad Z_{яфп} \geq Z_{яфп}^*, \quad C_{num}^{ПОЗ} \leq C_{num}^{ПОЗ} \leq$$

Таким чином, відповідно до залежності (10) ефективною, тобто такою, що відповідає вимогам до СПОЗ, буде така організація процесу військової підготовки у ВВП СПОЗ, при якій буде досягнуто цілей функціонування системи за всіма частковими показниками комплексного інтегрального показника

ефективності $W \geq W^*$ (з урахуванням обмежень), а цільова функція (її кількісна оцінка), що характеризує якість функціонування ВВП СПОЗ за встановленими та запропонованими в роботі показниками при цьому не має бути меншою за одиницю. Тобто $W_{яфт} \geq 1$.

Дана цільова функція у разі потреби дасть змогу кількісно оцінити якість навчання майбутніх офіцерів запасу в кожному підрозділі СПОЗ, порівняти підрозділи між собою і визначити серед них найкращий.

Висновок до розділу 3

Отже у процесі дослідження проаналізовано та запропоновано основні показники та критерії ефективності функціонування підрозділів системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу в Україні, визначено інтегральний показник та критерій ефективності функціонування сучасних ВВП СПОЗ.

В обраному інтегральному показнику та критерію ефективності враховані загальні часткові показники складових ефективності системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу: показники, які враховують результати (якість) навчання студентів за навчальними предметами в тому числі і показники рівня практичної підготовленості студентів за результатами проведення КПЗ, навчального збору тощо, питомі витрати ВВНЗ (ВВП ЗВО) на навчання за програмою підготовки офіцерів запасу, а також показники якості забезпечення освітнього процесу у ВВП СПОЗ.

Із використанням розроблених єдиних методичних підходів до оцінювання ефективності функціонування ВВП ЗВО СПОЗ визначено цільову функцію ефективності функціонування підрозділів СПОЗ, за допомогою якої можна кількісно оцінити якість підготовки офіцерів запасу в різних підрозділах та регіонах СПОЗ Збройних Сил, щоб запропонувати можливі напрями підвищення ефективності навчання за програмою підготовки офіцерів запасу та з'ясувати зміст основних категорій, принципів і концептуальних засад, необхідних для подальшого реформування СПОЗ в Україні.

4. ВИЗНАЧЕННЯ ДОЦІЛЬНИХ ШЛЯХІВ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ЗА ПРОГРАМОЮ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРІВ ЗАПАСУ.

Підготовка сьогодні фахівців фінансово-економічної сфери як цивільного, так і військового напрямку, неможливе без використання в освітньому процесі сучасних інформаційних технологій. Адже вказана сфера будується на формуванні та реалізації значних масивів інформації, що пов'язане з потребою застосування різноманітного програмного забезпечення для здійснення накопичення, обробки, пошуку та збереження інформації про виконані господарські операції.

Кожна така операція орієнтована на певну цільову функцію, яка безпосередньо пов'язана з інформацією та її перетворенням. Виконання інформаційних операцій зводиться до розв'язання інформаційних задач, які й здійснюються автоматизованим способом за допомогою комп'ютерної та іншої техніки. Такі задачі реалізують інформаційний процес управління.

Комп'ютерно-комунікаційна техніка виступає одним з основних інструментів для фахівців економічного напрямку у вирішенні поставлених завдань, пов'язаних з підготовкою та наданням інформації різним групам користувачів.

4.1 Впровадження інформаційних технологій під час проведення практичних занять за фінансово-економічним напрямом навчання.

Важливість впровадження інформаційних технологій вже отримало підтримку на державному рівні. Так, прийнятий Закон України “Про Національну програму інформатизації”, де зазначено, що інформаційна технологія – цілеспрямована організована сукупність інформаційних процесів з використанням засобів обчислювальної техніки, що забезпечують високу швидкість обробки даних, швидкий пошук інформації, розосередження даних, доступ до джерел інформації незалежно від місця їх розташування [5].

Ознаками інформаційних технологій є:

1. Робота користувача в режимі маніпуляції даними, а не програмування. Користувач має можливість переглядати інформацію за допомогою засобів виведення – екран, принтер і діяти шляхом введення даних з клавіатури, сканеру тощо;
2. Інтерактивний режим розв’язування завдань з можливостями для користувачів впливати на цей процес; можливість колективної співпраці для підготовки рішення за допомогою декількох персональних комп’ютерів, об’єднаних засобами комунікації;
3. Можливість гнучкої й адаптивної перебудови форм і способів надання інформації тощо.

Технічною базою застосування сучасних інформаційних технологій є комп’ютерна техніка та комп’ютерні мережі, офісне обладнання.

Основними завданнями інформаційних технологій є:

1. Досягнення універсальності методів комунікацій;
2. Підтримка систем мультимедіа і максимальне спрощення інтерфейсу “людина – ЕОМ”;
3. Відкритість стандартів, тобто використання протоколів з програмних інтерфейсів, що гарантували б створення єдиного інтерфейсу для всіх взаємодій

з ЕОМ (доступу до файлів, повідомлень, сторінок, документів, тобто до локальних дисків і Web – сторінок, графіки та мультимедіа).

На сьогоднішній день в роботі Міністерства оборони України використовуються (електронні системи, бази даних, реєстри, архіви, аналітичні системи, системи моніторингу): офіційний веб-портал Міністерства оборони України в мережі Інтернет; захищена система електронного документообігу “Седо-М”; інформаційно-аналітична система планування мобілізаційного розгортання Збройних Сил України; інформаційно-аналітична система автоматизованого обліку особового складу “Персонал”; інформаційно-аналітична система підтримки оборонного планування “Ресурс”; каталог предметів постачання ЗС України “КПП”; інформаційно-аналітична система підтримки планування розвитку озброєння “Клеопатра” і т.ін. [6].

Міжнародна Ініціатива “Відкритий Уряд” [2] до якої Україна приєдналася у 2011 році вимагає підвищення прозорості та підзвітності органів влади, зокрема Міністерства оборони, шляхом впровадження систем публічних закупівель, запровадження надання електронних послуг, забезпечення відкритості даних щодо планування та витрачання коштів оборонного бюджету, створення онлайн платформи для взаємодії органів виконавчої влади з інститутами громадянського суспільства. Модернізація бухгалтерського обліку в Україні відповідно до міжнародних стандартів також включає вдосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення і розвиток інформаційних систем [13].

Прискорення науково-технічного прогресу засноване на впровадженні у виробництво гнучких автоматизованих систем, мікропроцесорних засобів і пристроїв програмного управління, роботів і обробних центрів, а також перехід на управління організаціями, підприємствами із застосуванням інформаційно-аналітичних систем, поставило перед сучасною педагогічною наукою важливе завдання – виховати та підготувати зростаюче покоління, здатне активно включитися в якісно новий етап розвитку сучасного суспільства, пов'язаний з інформатизацією.

Рішення вищезгаданого завдання: виконання суспільного замовлення – докорінно залежить як від технічної оснащеності військових навчальних закладів електронно-обчислювальною технікою з відповідним периферійним обладнанням, навчальним, демонстраційним обладнанням, що функціонує на базі засобів нових інформаційних технологій, так і від готовності студентів (курсантів) до сприйняття постійно зростаючого потоку інформації, у тому числі і навчальної.

Розвиток інформаційних технологій, повсюдне використання інформаційних ресурсів, що є продуктом інтелектуальної діяльності найбільш кваліфікованої частини працездатного населення суспільства, визначає необхідність підготовки в зростаючому поколінні творчо активного резерву. З цієї причини стає актуальною розробка певних методичних підходів до використання засобів нових інформаційних технологій для реалізації ідей розвиваючого навчання, розвитку особистості. Зокрема, для розвитку творчого потенціалу індивіда, формування у майбутнього військового фахівця фінансово-економічного напрямку підготовки вміння здійснювати прогнозування результатів своєї діяльності, розробляти стратегію пошуку шляхів і методів вирішення завдань – як навчальних, так і практичних.

Не менш важливе завдання – забезпечення психолого-педагогічними та методичними розробками, спрямованими на виявлення оптимальних умов використання засобів нових інформаційних технологій в ході підготовки фахівця фінансово-економічного напрямку, з метою інтенсифікації навчального процесу, підвищення його ефективності і якості.

Актуальність вищезгаданого визначається не тільки суспільним замовленням, а й потребами індивіда до самовизначення й самовираження в умовах глобальних процесів інформатизації.

Особливої уваги заслуговує опис унікальних можливостей засобів нових інформаційних технологій, реалізація яких створює передумови для

інтенсифікації освітнього процесу, а також створення методик, орієнтованих на розвиток особистості майбутніх фахівців.

Перерахуємо ці можливості:

1. Негайний зворотній зв'язок між користувачем і засобами нових інформаційних технологій;
2. Комп'ютерна візуалізація навчальної інформації про об'єкти чи закономірності процесів, явищ, як таких що реально відбуваються, так і "віртуальних";
3. Архівне зберігання досить великих обсягів інформації з можливістю її передачі, а також легкого доступу та звернення користувача до центрального банку даних;
4. Автоматизація процесів обчислювальної інформаційно-пошукової діяльності, а також обробки результатів навчального експерименту з можливістю багаторазового повторення фрагмента чи самого експерименту;
5. Автоматизація процесів інформаційно-методичного забезпечення, організаційного управління навчальною діяльністю та контролю за результатами засвоєння [5].

Реалізація перерахованих вище можливостей засобів нових інформаційних технологій дозволяє організувати такі види діяльності майбутнього військового фахівця з фінансів і економіки:

реєстрація, збір, накопичення, зберігання, обробка інформації про досліджувані об'єкти, явища, процеси, максимально наближених до практичної діяльності фінансового органу, і передача досить великих обсягів інформації, представленої в різних формах;

інтерактивний діалог – взаємодія користувача з програмною (програмно-апаратною) системою, що характеризується на відміну від діалогового, який передбачає обмін текстовими командами (запитами) і відповідями (запрошеннями), реалізацією більш розвинених засобів ведення діалогу (наприклад, можливість задавати питання в довільній формі, з використанням

“ключового” слова, у формі з обмеженим набором символів); при цьому забезпечується можливість вибору варіантів змісту навчального матеріалу, режиму роботи;

участь в реальних процесах майбутньої діяльності (наприклад, використання державної системи Прозоро для відпрацювання процедури тендерних закупівель);

управління відображенням на екрані моделей різних об'єктів, явищ, процесів, в тому числі і таких що реально відбуваються;

автоматизований контроль (самоконтроль) результатів навчальної діяльності, корекція за результатами контролю, тренування, тестування.

З огляду на те, що перераховані вище види діяльності засновані на інформаційній взаємодії між студентом (студентами), викладачем і засобами нових інформаційних технологій а також спрямовані на досягнення навчальних цілей, назвемо її інформаційно-навчальною діяльністю.

Разом з тим, розвиток особистості студента, набуття індивідом конкурентних переваг в умовах інформаційного суспільства досягається внаслідок:

1. Розвиток мислення, (наприклад, наочно-дієвого, наочно-образного, інтуїтивного, творчого, теоретичного видів мислення);
2. Естетичне виховання (наприклад, за рахунок використання можливостей комп'ютерної графіки, технології Мультимедіа);
3. Розвиток комунікативних здібностей;
4. Формування умінь приймати оптимальне рішення або пропонувати варіанти вирішення в складній ситуації (наприклад, за рахунок моделювання та відпрацювання ситуацій, орієнтованих на оптимізацію діяльності з прийняття рішення);
5. Розвиток умінь здійснювати експериментально-дослідницьку діяльність (наприклад, аналіз ринку за ціновими та якісними параметрами товарів і послуг, створення баз даних та ін.);

6. Формування інформаційної культури, умінь здійснювати обробку інформації (наприклад, за рахунок-використання інтегрованих користувальницьких пакетів, різних графічних редакторів) [25].

Застосування інформаційних технологій у навчально-виховному процесі підготовки військових фахівців фінансово-економічного напрямку є перспективним через інтенсифікацію всіх його рівнів:

підвищення ефективності і якості процесу навчання за рахунок реалізації можливостей засобів нових інформаційних технологій;

забезпечення спонукальних мотивів (стимулів), що обумовлюють активізацію пізнавальної діяльності (наприклад, за рахунок комп'ютерної візуалізації навчальної інформації, моделювання ситуацій наближених до дійсності, можливості управління, вибору режиму навчальної діяльності);

поглиблення міждисциплінарних зв'язків за рахунок використання сучасних засобів обробки інформації, у тому числі і аудіовізуальної, при вирішенні завдань різних предметних областей.

Підсумовуючи визначимо, що засоби нових інформаційних технологій під час підготовки військових фахівців фінансових органів можуть бути використані в якості:

1. Засобу навчання, що удосконалює процес викладання, підвищує його ефективність і якість. При цьому забезпечується:

реалізація можливостей програмно-методичного забезпечення сучасних ПЕОМ з метою повідомлення знань, моделювання навчальних ситуацій, здійснення тренування, контролю за результатами навчання;

використання об'єктно-орієнтованих програмних засобів або систем (наприклад, системи підготовки текстів, електронних таблиць, баз даних) з метою формування культури навчальної діяльності;

реалізація можливостей систем штучного інтелекту в процесі застосування навчальних інтелектуальних систем.

2. Інструменту пізнання навколишньої дійсності.

3. Засобу розвитку особистості студента.
4. Об'єкту вивчення (наприклад, в рамках освоєння Excel).
5. Засобу інформаційно-методичного забезпечення і управління навчально-виховним процесом.
6. Засобу комунікацій (наприклад, застосування платформи дистанційного навчання).
7. Засобу автоматизації процесів контролю, корекції результатів навчальної діяльності, комп'ютерного педагогічного тестування і психодіагностики.
8. Засобу автоматизації процесів обробки результатів експерименту і управління навчальним обладнанням.
9. Засобу організації інтелектуального дозвілля, розвивальних ігор.

Таким чином, реалізація суспільного замовлення на висококваліфікованих військових фахівців сфери економіки і фінансів, обумовленого глобальними процесами інформатизації, досягається шляхом впровадження інформаційних технологій в освітній процес підготовки офіцерів запасу вказаного напрямку. Зазначене, відповідно, вимагає вирішення питань, щодо посилення матеріально-технічної бази забезпечення навчального процесу, рівня професійної підготовки викладачів, а також захисту авторського права та суміжних прав викладачів-розробників навчально-методичного забезпечення.

4.2 Розвиток лідерських якостей майбутніх офіцерів запасу з урахуванням гендерного підходу.

Інтеграція Збройних Сил України до НАТО визначає пріоритетні напрями реформування вищої військової освіти за північноатлантичними стандартами, серед яких особливої ваги набуває підготовка гнучких, інноваційних лідерів, здатних об'єднувати усіх членів колективу навколо високої місії військової організації, демонструвати повагу і толерантність до кожного підлеглого,

незалежно від його культурної чи гендерної ідентичності. Ці завдання знайшли своє відображення у Конвенції Організації Об'єднаних Націй “Про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок”, Резолюціях Ради Безпеки ООН, присвячених питанням забезпечення жіночого лідерства у миротворчих діях та запобіганню конфліктів (2000 і 2009 рр.), запобіганню та діям у відповідь щодо сексуального насильства в умовах конфліктів (2008, 2009, 2010 рр.), Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”. Питання щодо налагодження гендерної рівності закріплені у Конституції України, Законі України “Про військовий обов'язок і військову службу”, Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, Стратегії упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти “Освіта: гендерний вимір – 2020” та є одним із пріоритетних завдань реформування вітчизняного сектору підготовки майбутніх офіцерів запасу.

Огляд історії становлення теорії та практики військового лідерства дозволив встановити, що у науковій літературі прослідковуються різні підходи до тлумачення природи і механізмів його функціонування. Розмірковуючи над порушеною проблемою, дослідники обґрунтовують особистісні характеристики лідера (Р. Стогдилл, Р. Манн, Ф. Тейлор); визначають моделі поведінки, які впливають на стиль керівництва (К. Левін), мотивацію особистості лідера (теорія “Х” і “У” Д. МакГрегора), структуру та якість відносин у групі (дослідження університету штату Огайо та Мічиганського університету), інтерес до професійної діяльності та підлеглих (управлінська решітка Блейка і Моутона); досліджують поведінку лідера у конкретних ситуаціях та визначають чинники, які впливають на налагодження взаємовідносин між керівником і членами колективу (модель Херсея і Бланчарда, Стінсон-Джонс, С. Керр і Дж. Джермейр). Біхевіористський підхід та теорії ситуативності являються альтернативними до теорії рис або лідерських якостей, адже припускають можливість навчання і розвитку для покращення лідерської поведінки.

Методологічно значущими для нашого дослідження є ідеї зарубіжних (J. Keller, K. Points) та вітчизняних (О. Бойко, А. Вітченко, В. Волков, А. Зелінський, В. Осьодло, А. Романишин, П. Ткачук, В. Стасюк, О. Хміляр) учених. Особливе місце серед досліджень займають сучасні теорії – трансформаційного лідерства, що вимагає від лідера певних ініціативних дій, спрямованих на трансформацію свідомості і діяльності його послідовників, їх інтеграцію в єдину команду і мобілізацію на досягнення бажаної мети (Б. Басс, О. Бойко, Д. Віллем, А. Зелінський, В. Осьодло, О. Хміляр та інші учені); розподіленого лідерства, де обов'язки лідера делегуються іншим відповідно до їх ролей і рівнів, на яких вони знаходяться в організації (С. Калашнікова, Ф. Хесельбайн); етичного лідерства, орієнтованого на дотриманні етичних стандартів усіма учасниками команди, демонстрації ними етичних норм у процесі міжособистісної взаємодії (Brown); реформативного лідерства, що потребує від лідера та членів команди поведінки, придатної до творчого вирішення проблеми в кризовій ситуації (D. Willem, F. Uys).

Обрані підходи, на наш погляд, не лише описують моделі поведінки і характеристики лідера, а й підкреслюють думку про те, що у науковій літературі відсутнє спільне визначення понять “лідерство” і “лідер”, але, розглянувши деякі визначення, ми прийшли до розуміння того, що лідерами є люди, а лідерство – це дії людей. Зокрема керівництво “Director Leadership” визначає, що лідером є член групи, який виконує основну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаєностосунків, за яким група визнає право приймати рішення в значущих ситуаціях, їм добровільно підкоряються всі члени групи. При цьому військове лідерство витлумачується як процес організації та керування малою соціальною групою, який сприяє досягненню спільної групової мети в мінімальні терміни з максимальним ефектом, детермінований пануючими в суспільстві соціальними відносинами [17]. Отже, лідер не може існувати без одnodумців, тому він повинен поводити себе так, щоб люди або хотіли слідувати за ним, або були змушені так діяти. Які ж чинники забезпечують ефективну взаємодію

військового лідера і його послідовників? Проведений аналіз наукових праць з порушеної проблеми свідчить про те, що на дії військового лідера впливають особистісні характеристики, продуктивність, оточуюче середовище (культура), у якій функціонує військовий колектив, а також об'єм і ефективність зворотного зв'язку. Слід зауважити, що на сьогодні існує дуже багато моделей поведінки військового лідера.

Автор праці “Вступ до лідерства в армії” К. Points наводить основні підходи до вирішення порушеного питання в армії США, де місія лідерства заснована на філософії “Будьте! Знайте! Дійте!” (“Be! Know! Do!”). У пошуках відповіді на питання: “Що таке лідерство?”, – дослідник приходять до висновку, що “армійський лідер – це той, хто, на підставі прийнятої на себе ролі чи відповідальності, надихає і впливає на людей для досягнення організаційних цілей” [18]. Бути лідером, за вченим, означає окреслювати мету та бачення своїм підлеглим, визначати напрямки, які дозволять їм виявити ініціативу, креативність, забезпечать високий рівень мотивації кожного військовослужбовця у військовому колективі.

Згідно з дослідженнями J. Kellera, ціннісну основу військовослужбовця Бундесверу складає внутрішнє лідерство (Innere Führung), воно формує максимально високий рівень військової продуктивності та гарантує військовослужбовцям навіть в екстремальних ситуаціях виявляти здатності в найкоротші терміни впоратися з різними ролями [37]

Подібні погляди зустрічаємо у дослідженнях вітчизняних науковців: О. Хміляр, В. Волков представили набір важливих для військового лідера якостей, які включають в себе такі здатності та уміння:

усвідомлювати спільні потреби і проблеми військового колективу та брати на себе частку роботи із задоволення цих потреб і вирішення проблем;

бути організатором спільної діяльності, формулювати мету, що хвилює більшість членів військового колективу, брати на себе відповідальність за створення визначальних умов для досягнення цієї мети;

виявляти чуйність і проникливість, довіру до військовослужбовців;

мати представницькі схильності;

планувати спільну роботу;

заохочувати людей до виконання необхідних для колективу справ;

здійснювати емоційно-психологічний вплив: лідер здатний заохочувати людей до діяльності, не віддаючи прямих розпоряджень і команд; він вищою мірою наділений “почуттям ліктя”, уміє переконувати, підтримувати;

виявляти оптимізм, упевненість у своїх діях [131, с. 19].

У той же час список лідерських рис, за версією О. Бойка, вказує виключно на характеристики, які можуть стати важливими для військового лідера у бойовій обстановці. Згідно з вченим, потенційно успішні військові лідери володіють *здатностями*:

зосереджуватися на баченні (візії);

використовувати інтуїцію, виявляти ініціативу;

виявляти зацікавленість у майбутньому та у перетвореннях;

формувати бачення, цінувати різноманітні точки зору;

співпрацювати, приділяти головну увагу людям і результатам;

виявляти системне і творче мислення, думати і бажати почути відповідь від послідовників: “Навіщо? ”;

та уміннями:

ризикувати, знаходити можливості, приймати правильні рішення, брати відповідальність на себе і захищати свою позицію;

будувати довгострокові плани;

делегувати обов’язки;

спрощувати;

поділяти відповідальність за прийняття рішень з іншими;

допомагати іншим, стимулювати самоконтроль;
виконувати роль об'єднувача, ставлячи запитання і слухаючи (чуючи)
відповіді інших;

розглядати конфлікти як інструмент розвитку і спрямовувати їх для досягнення мети, уміння цінувати кожного як бойову одиницю [6].

Зважаючи на це, вчений робить висновок, що військовий лідер – “це авторитетна особа, якій військовий підрозділ (бойова група, команда) за будь-яких обставин надає право приймати важливі для нього рішення, що відповідають інтересам і визначають напрям та характер його діяльності. Він здатний забезпечити успішне виконання завдань, згуртувати особовий склад для злагодженої бойової роботи, максимально задовольняти індивідуальні потреби військовослужбовців і вести їх до досягнення поставленої мети” [2].

Андрій Зелінський – священник УГКЦ, штатний капелан 36-ої окремої бригади Морської піхоти Збройних Сил України, з нагоди відкриття Школи лідерства УКУ, у лекції “Шлях воїна. Духовність лідера у час бурхливих змін” доводить, що військовий лідер – це ціннісна особистість, яка знає, чого хоче, і знає, як туди дійти. Це людина перемоги, яка для воїна має три виміри: перемога над собою, перемога над життєвими обставинами, перемога над ворогом. Він дотримується головних цінностей: честь, відвага і відданість. Честь означає, що існують певні принципи, відповідно до яких потрібно своє життя організувати. Відвага – це перша і найбільша цінність, вона дає змогу зробити перший крок. Однією з найважливіших компетентностей лідера вчений визначає вміння комунікувати. “Лідер вміє донести, чого ми добиваємося, як ми це робимо, чого ми хочемо, як називається наша перемога і як туди дібратися. І ми завжди потребуємо поруч когось, хто зможе підтримати, хто зможе своєю вірою у нас допомогти досягнути нашої спільної перемоги” [36].

Таким чином, проведений аналіз розвитку військового лідерства у Збройних Силах України та арміях країн-НАТО дозволяє зробити висновки, що військове лідерство потрібно розглядати як процес міжособистісного впливу на

людей, який відбувається в певних умовах здійснюється у взаємодії та спрямований на досягнення певної цілі або цілей. Щоб вплинути на підлеглих вони можуть використовувати різні моделі поведінки, але мета при цьому одна й та ж – змінити поведінку чи вплинути на неї. Лідери можуть керувати групою власним прикладом, задаючи таким чином своїм підлеглим рольову модель. Так і вчиняє кожен лідер, коли дотримується групових норм, перш ніж намагатися зайняти місце лідера. Однак, не дивлячись на те, що лідери повинні диктувати решті групи певні норми поведінки, лідерів у порівнянні з рештою членами групи, як правило, відрізняються більшою гнучкістю у виконанні норм. Успішні лідери повинні бути гнучкими, адаптивними та інноваційними, готовими діяти зі сміливістю та ініціативою в динамічних, складних ситуаціях, брати на себе відповідальність за відсутності наказів, чітко визначати мету, напрямок, мотивацію та бачення підлеглих. Зважаючи на це вважаємо, що розвиток військових лідерів має здійснюватися протягом усієї кар'єри через освіту, навчання та узагальнення досвіду. Ключовим компонентом цього процесу має стати свідомий, безперервний, послідовний і прогресивний процес розвитку лідерської компетентності.

У сучасних дослідженнях лідерська компетентність розглядається у структурі загальних (ключових, базових) компетентностей, які “формується, розвиваються, розширюються протягом усього життя у системі неперервної освіти та забезпечують соціалізацію особистості, закладають підґрунтя для її успішної професіоналізації” [13, с. 59].

На переконання А. Вітченка змістовне наповнення лідерської компетентності військовослужбовців Збройних Сил України складають такі компоненти:

знання основних стратегій лідерства;

вміння чітко визначати спільні цілі, обирати й обґрунтовувати оптимальні шляхи, способи, засоби їх практичного втілення;

навички відстоювання інтересів групи (колективу), виявлення гнучкості, конструктивності, прозорості, відкритості, демократизму в побудові міжособистісних відносин;

досвід успішної реалізації цілей в інтересах групи (колективу), продуктивного попередження (вирішення) конфліктів; відповідальне ставлення до формування власного авторитету і лідерської позиції; ціннісне ставлення до пріоритетів розвитку групи (колективу) [13, с. 62].

Водночас вважаємо, що успішні лідери сьогодення повинні бездоганно володіти технологіями ефективної взаємодії, а саме: розширювати можливості для обміну інформацією, відкривати двосторонні канали комунікації, чути і вирішувати проблеми підлеглих, заохочувати регулярний зворотний зв'язок для забезпечення ефективного спілкування. У процесі налагодження взаємодії поведінка військового лідера повинна демонструвати повагу і толерантність до кожного підлеглого, незалежно від їхньої культурної чи гендерної ідентичності. Але, як стверджує вітчизняний дослідник В. Татенко: “Якщо поєднати чи перетнути поняття “гендер” і “лідер”, то перед нами, часом у загостреній формі, постануть проблеми гендерної асиметрії, а саме – нерівності можливостей для жінок ствердитись у статусі лідера” [123, с. 38]. Особливо гостро ця проблема постає у військових організаціях, де традиційно роль лідерства базується на переконаннях, що ідеальний військовослужбовець – це “механізована” людина, яка здатна неухильно виконувати накази, демонструвати перевагу відстороненість і виживання в неймовірно несприятливих фізичних і психічних умовах.

Останнє у свою чергу зумовлює необхідність “ефективного впровадження гендерного підходу у життєдіяльність війська для створення гарантій рівних прав та можливостей людини незалежно від її статі” [41, с. 26].

Концептуальні засади впровадження гендерного підходу в освітній процес вищої школи обґрунтовано у наукових дослідженнях О. Бондарчук, Т. Говорун, О.Кікінежді, О. Нежинської, Т. Марценюк та інших учених. Вітчизняні

дослідники витлумачують гендерний підхід в освіті як “комплекс заходів щодо організації навчально-виховного процесу та керівництва ним на основі гендерної рівності, за якого можливо так організувати пізнання дійсності, щоб уникнути протиставлення та “очевидної” нерівноцінності чоловічих і жіночих рис особистості, образу мислення, особливостей поведінки, які закріплюють зв’язок між біологічною статтю і досягненнями в соціальному житті” [41, с. 477]. Втім до останнього часу не створено систему гендерної освіти у вищій військовій школі, не розв’язано цілу низку теоретичних і технологічних питань організації освітнього процесу у ВНЗ, спрямованого на подолання наявної у суспільстві гендерної диференціації, забезпечення успішної соціалізації особистості, налагодження міжособистісної взаємодії та комунікації, завдяки якій “створюється, підтверджується і відтворюється уявлення про чоловіче і жіноче як базові категорії соціального порядку” [123, с. 41].

Важливого значення для нашого дослідження набула проблема пошуку шляхів подолання гендерної асиметрії лідерства, адже тривалий час у психології лідерства або переважала модель чоловічого (“героїчного”) лідерства, або фактор статі не враховувався зовсім. Це, у свою чергу, зумовлює дослідження гендерних теорій, які спрямовані на визначення набутих (культурних) характеристик чоловіків і жінок, на відміну від існуючих природних (біологічних, фізіологічних і репродуктивних).

З-поміж найвідоміших концепцій є психоаналітична теорія (А. Адлер, З. Фрейд, К. Хорні, К.Г. Юнг та інші учені); теорія соціального научіння (К. Бассі, А. Бандура), теорія когнітивного розвитку (Л. Виготський, Л. Колберг, Ж. Піаже), теорія гендерних схем (С. Бем, Дж. Стегор, Д. Мартін, Х. Хелверсон), концепція гендерних лінз (С. Бем).

Проаналізовані праці свідчать про те, що механізми побудови гендеру зумовлені гендерною ідентифікацією особистості, яка формується у процесі соціального навчання та уявленням про те, які ролі та у якій послідовності вона повинна виконувати у суспільстві. У процесі когнітивного розвитку, оволодіння

мовою і становлення інтелекту особистість починає активно діяти, конструювати “заснований на гендері Я-образ та систему цінностей, навіть за відсутністю зовнішнього тиску поводити себе у статево стереотипній манері” [1, с. 312]. Оволодівши уявленнями про жіночі та чоловічі риси характеру, розподіл праці, установки у подальшому дитина вчиться кодувати і організовувати інформацію у гендерних схемах. В результаті у процесі гендерної соціалізації виробляються моделі поведінки представників різної статі, які традиційно у багатьох суспільствах закріплюються гендерними стереотипами. Науковці виділяють декілька груп гендерних стереотипів. До першої відносять стереотипи маскулінності і фемінності, які узагальнюють уявлення та установки з приводу чоловічих і жіночих ролей у суспільстві. За свідченням В. Татенка, “маскулінність асоціюється з компетентністю, інструментальною активністю, незалежністю, самовпевненістю, рішучістю, агресивністю, емоційною стриманістю, асертивністю, інтегральністю, а фемінність – з пасивністю, залежністю, недостатньою впевненістю в собі, нерішучістю, надмірною емоційністю, експресивністю, тривожністю, екстернальністю тощо” [123, с. 39]. Наступну групу складають стереотипи щодо уявлень про розподіл соціальних ролей у суспільстві. Для жінки найбільш значимою соціальною роллю вважається роль домогосподарки, матері. Чоловікам, навпаки, належать включеність у суспільне життя, професійна успішність, відповідальність за забезпечення сім’ї. Не менш поширеними є стереотипні уявлення щодо специфіки змісту праці, згідно з якими жіноча праця повинна носити виконавчий, обслуговуючий характер, тоді як для чоловіків відводиться управлінська робота. На наш погляд, перераховані стереотипи пояснюють упереджене ставлення до лідерської поведінки жінок та породжують в організаційному середовищі гендерно-рольові очікування. Відтак враховуючи, що лідерство з боку чоловіків зазвичай сприймається як легітимне, деталі їхньої діяльності менш піддаються сумнівам, як і їх рівень компетентності. Жіноче лідерство порушує традиційні відносини між статями, тому вони постійно

повинні доводити свою компетентність. Відповідно вважається, що жіночі стереотипні форми лідерства орієнтовані на міжособистісну взаємодію, тоді як для чоловічого стилю домінуючим є орієнтування на виконання завдання. Вчені підтвердили власне припущення стосовно того, що коли жінки-лідери порушують очікування інших людей щодо їхньої поведінки і здійснюють управління у чоловічому стилі, може виникнути конфлікт ролей. При цьому, жінки, які досягають відносно високих управлінських посад теж оцінюються як лідери, адже їх високий статус, не узгоджується з їхньою жіночою статтю.

Подібна тенденція зберігається і у дослідженнях широкого спектру факторів, які визначають певні поведінкові патерни та стратегії взаємодії між представниками різної статі.

Д. Дж. Амен, Т. Бендас, О. Бодалев, М. Бутовська, Є. Ільїн, І. Кон, Г. Морєва та ін. порівняли мотивацію, соціально-перцептивні здатності учасників комунікативного процесу і встановили розбіжності у лідерській поведінці представників протилежних статей у групі. З'ясувалося, що жінки-лідери віддають перевагу співробітництву, а не індивідуальній роботі, більш гнучкі і варіативні у спілкуванні, виявляють більшу емпатію, чуйність в розумінні душевного стану підлеглих. Чоловіків-лідерів, навпаки, рідше зважають на морально-психологічний клімат у колективі. На переконання дослідників, ці особливості впливають на налагодження стилю спілкування у професійній сфері.

За результатами емпіричних досліджень О. Коқун та І. Пішко було доведено, що курсанти-жінки мають вищі показники інтелекту, активності, комунікабельності, товариськості, негативної мотивації. Чоловіки, у свою чергу, відрізняються вищими показниками врівноваженості та незалежності, рівнем готовності. Водночас показники сформованості лідерських якостей і здібностей виявилися практично ідентичними [40, с. 226].

У статті Н. Клименка “Жінки-військовослужбовці в Україні” наведено відгуки командирів військових частин та підрозділів, які свідчать про наявність суттєвих позитивних моментів у військовій службі жінок. Зокрема, за оцінками

колег, жінки виявляють неабияку працездатність, дисциплінованість, відповідальність за доручену справу, високий професіоналізм. Як зауважує науковець, присутність жінок на військовій службі дозволяє значно пом'якшити морально-психологічну атмосферу у військових колективах, спонукає командирів і начальників бути більш стриманими, сприяє підвищенню культури взаємостосунків між військовослужбовцями [38, с. 118].

Незважаючи на встановлені стереотипи, в останні роки жіночі ролі у військовій організації різко змінилися. Сьогодні можна переконливо стверджувати, що і лідери-чоловіки, і лідери-жінки здатні посилити якість роботи військової організації. Це, зі свого боку, потребує наукового обґрунтування й розроблення нової моделі освітнього процесу у ВВНЗ на основі інтерактивної гендерної взаємодії.

Значний досвід налагодження гендерної взаємодії у військовій освіті накопичено науковцями Організації міжнародної співпраці з питань безпеки, що об'єднує дослідження в галузі безпеки у 60 країнах. З метою поширення інноваційних напрацювань робочою групою з розвитку військової освіти Консорціуму “Партнерство заради миру” розроблено довідник “Викладання гендеру у військовій сфері” з практичними рекомендаціями для педагогів та експертів з гендерних питань та безпеки країн-членів НАТО та країн-партнерів [117]. Дослідники переконані в тому, що впровадження гендерного освітнього контенту у військових навчальних закладах необхідно спрямовувати на формування сучасного полікультурного світогляду, виховання недискримінаційної культури поведінки, демократичних цінностей. Серед провідних принципів, що забезпечуватимуть досягнення переваг гендерної рівності та партнерства, визначають андрагогічний принцип спирання на життєвий та професійний досвід тих, хто навчається.

З метою визначення сучасного стану впровадження різних аспектів гендерного підходу у вищій військовій школі провели власне опитування суб'єктів військово-педагогічного процесу кафедри військової підготовки

Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського (студенти та науково-педагогічні працівники), генеральна сукупність якого склала 143 особи, з них – 22 науково-педагогічні працівники та 121 студент.

Зазначимо, що більшість опитаних науково-педагогічних працівників кафедри військової підготовки на запитання “Якою мірою, на Вашу думку, враховується гендерний підхід у системі військової підготовки на сучасному етапі?” отримали такі відповіді:

враховується в багатьох аспектах (45,4%)

враховується частково (36,4%);

зовсім не враховується (18,2%).

При цьому більшість респондентів убачають головне завдання упровадження гендерної освіти у вищій військовій школі у включення до навчальних планів військово-професійної підготовки правових питань щодо гендерної рівності (54,5%), формування гендерної культури у майбутніх офіцерів запасу (27,3%). Зазначимо, що, лише незначна частка опитаних вказує на необхідності оновлення сучасної моделі підготовки військових фахівців за стандартами НАТО, зокрема в аспекті забезпечення гендерної рівності (18,2%).

Для визначення рівня розвитку лідерського потенціалу студентів кафедри військової підготовки провели опитування “Лідерство і гендер у військовому колективі”.

На запитання “Які риси, на Ваш погляд, спонукають військовослужбовців до лідерства?” отримали такі відповіді більшість студентів обрали відповіді “можливість самовираження” та “можливість впливати на інших людей”. Причому серед чоловіків ці варіанти були більш поширеними. Жінки ж переважають чоловіків серед таких показників як “можливість зробити кар’єру”, “можливість допомогти іншим” та “можливість допомогти іншим”. Узагальнені відповіді студентів представлено у діаграмі (рис. 4.1).

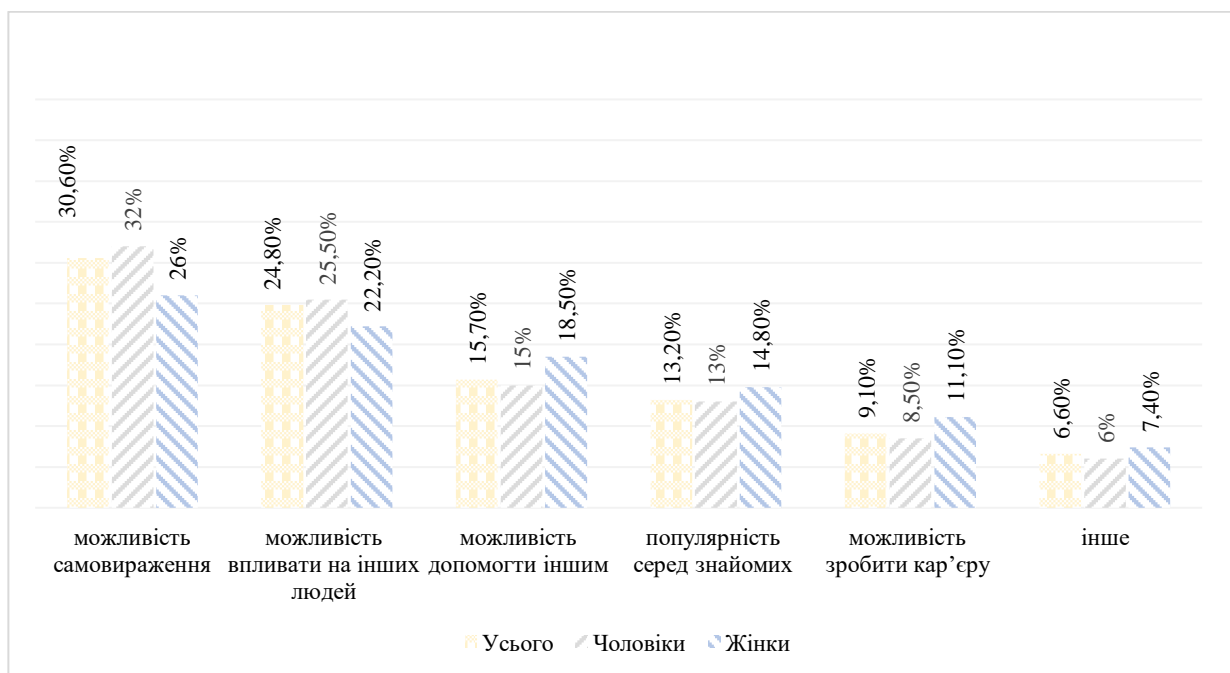


Рисунок 4.1 – Риси, які спонукають військовослужбовців до лідерства

Відповіді переважної більшості респондентів на запитання “Чи готові Ви визнати лідером особу протилежної статі” виявили переважно дружні стосунки між студентами та готовність майбутніх офіцерів запасу визнати лідером особу протилежної статі (рис. 4.2).

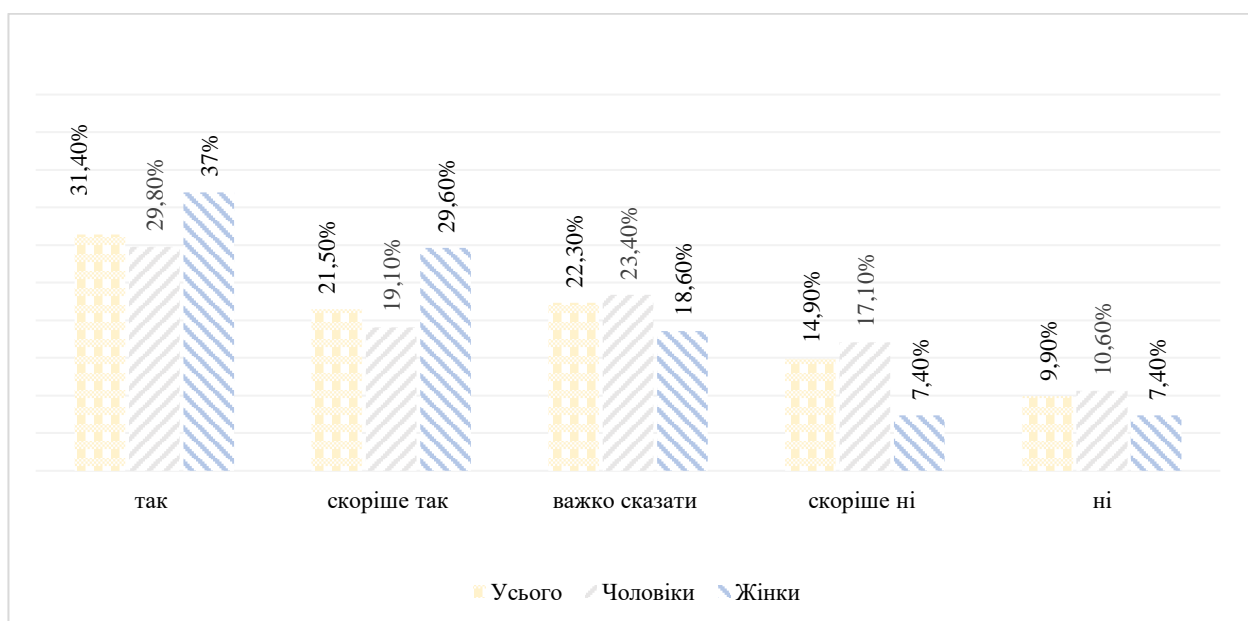


Рисунок 4.2 – Готовність майбутніх офіцерів запасу визнати лідером особу протилежної статі

На підставі поглибленого вивчення відповідей, отриманих під час проведення інтерв'ю зі студентами, виявили стійку тенденцію збереження стереотипних поглядів на військове лідерство як сферу реалізації переважно офіцерами-чоловіками власних кар'єрних домагань. Тільки за окремими показниками жінки випереджають чоловіків (“більш емоційні”, “більше орієнтовані на налагодження міжособистісної взаємодії у військовому колективі”, “досить гнучко поводяться у спілкуванні з людьми, готові змінити стиль свого керівництва”), тоді як у переважній більшості позицій суттєво поступаються за своїм статусом. Результати дослідження дають підстави стверджувати, що відмінності у поведінці жінок і чоловіків визначаються не фізіологічними чи психологічними особливостями, а формуються у процесі соціальної взаємодії під впливом різноманітних факторів (рівень вихованості, культура, цінності).

Таким чином, проведений аналіз сучасного стану і підходів до організації освітнього процесу на кафедрі військової підготовки свідчить про те, що підготовка військових лідерів недостатньо зорієнтована на практичну реалізацію гендерного підходу, відзначається переважно декларативним, поверховим характером.

Перехід на компетентнісну освітню парадигму, систему підготовки військових фахівців за стандартами НАТО пояснюють нагальність обґрунтування нової моделі освітнього процесу у ВНЗ на основі інтерактивної гендерної взаємодії, що має складатися з узгоджених і взаємообумовлених структурних компонентів: цільового (цілі навчання), мотиваційно-спонукального (мотивація, стимулювання), аксіологічного (цінності), ресурсного (умови, зміст), суб'єктно-діяльного (суб'єкти, види освітньої діяльності та гендерної взаємодії), технологічного (інтерактивний навчальний інструментарій), контрольного-корегувального (контроль і корегування результатів навчання), результативного (результати навчання у термінах компетентностей) [22, с. 12].

Ефективність спроектованої моделі залежить від дотримання сукупності принципів і підходів до її практичної реалізації та передбачає єдність і взаємозв'язок ключових підходів, що мають забезпечити продуктивну гендерну взаємодію в освітньому процесі, а саме: суб'єкт-суб'єктного, аксіологічного, середовищного, комунікативно-діяльнісного, розвивального, компетентнісного.

Підґрунтя пропонованої моделі становлять загальні (системності, розвивальності, послідовності, наступності, гнучкості, проблемності, зв'язку теорії з практикою тощо) та специфічні принципи:

гендерної рівності – спрямований на “забезпечення рівними можливостями, правами і обов'язками жінок та чоловіків під час проходження військової служби” [36, с. 23-24], уникнення будь-яких проявів дискримінації, розрізнення, привілеїв за ознакою статі;

інтерактивності, що передбачає налагодження активної взаємодії усіх учасників освітньої діяльності, їх безпосередню спрямованість на оволодіння прийомами взаємодії на засадах гендерної рівності;

суб'єктності та інтерсуб'єктності – забезпечує визнання студентів рівноправними суб'єктами освітнього процесу, здатними використовувати набуті знання, уміння, досвід для налагодження міжсуб'єктної гендерної взаємодії;

нерепресивної свідомості (толерантності) – спрямований на забезпечення свободи учасників навчання у висловлюваннях, мисленні, творчій діяльності, толерантність у міжособистісній взаємодії та комунікації, повагу до особистих поглядів і переконань;

діалогічності – передбачає налагодження міжособистісної діалогічної комунікації для рівноправного обміну думками;

рефлексивності – визначає необхідність осмислення суб'єктами навчання своїх досягнень і проблем, вироблення в учасників гендерної інтеракції здатності до самоаналізу [22, с. 13].

Успішність організації освітнього процесу у ВВНЗ на засадах гендерної рівності залежить від продуманої мотиваційної основи діяльності тих, хто навчаються, сформованості у них відповідних цінностей. Проектування визначених компонентів пропонованої моделі має здійснюватися у відповідності із пріоритетними завданнями підготовки військових фахівців, їх соціалізації і професіоналізації. До ключових мотиваторів інтерактивної гендерної взаємодії майбутніх офіцерів запасу відносимо прагнення до самовдосконалення та кар'єрного зростання, зацікавленість у досягненні життєвого і професійного успіху, намагання розширити свої пізнавальні інтереси та задовольнити їх, підвищити власну конкурентоспроможність, набуття досвіду продуктивного спілкування з представниками протилежної статі.

Аксіологічну основу гендерної взаємодії в освітньому процесі ВВНЗ мають становити система узгоджених і взаємопов'язаних цінностей: національних і загальнолюдських; особистісних, соціальних і військово-професійних. Зокрема кодекс "The NATO Code of Conduct" спрямовує Північноатлантичний альянс на сприяння встановленню найвищого рівня довіри між його членами і передбачає формування у військовослужбовців єдності, вірності, відповідальності, неупередженості, професіоналізму незалежно від гендерних ознак [16]. Інтеграція України до ЄС і НАТО зумовлює необхідність оновлення змісту освітніх програм у вищій військовій школі на засадах загальноєвропейських цінностей: мир, людська гідність, свобода, демократія, законність, права людини, рівноправність, солідарність, толерантність тощо. Саме утвердження і захист цих фундаментальних цінностей мають визначати сутність і спрямованість діяльності сучасного офіцера ЗСУ, підходи до його підготовки в умовах гендерної освітньої взаємодії.

Налагодження конструктивних гендерних відносин у ВВНЗ залежатиме від наявності цілої низки суб'єктивних та об'єктивних чинників, що сприятимуть досягненню поставлених цілей з урахуванням зовнішніх змінних обставин, чисельних викликів і перешкод, внутрішніх проблем тощо. Для цього

виокремили такі психолого-педагогічні умови освітньо-професійної підготовки майбутніх офіцерів запасу на основі інтерактивної гендерної взаємодії:

гендерна чутливість, партнерський характер відносин, атмосфера доброзичливості, взаємоповаги та взаємопідтримки;

рівноправність та однакова персональна відповідальність за результати навчання, міжособистісної комунікації, гендерної взаємодії;

відсутність необґрунтованої критики, упередженого ставлення, прихованих утисків;

взаємоповага і толерантність;

налаштування всіх учасників на діалог, взаєморозуміння, взаємодію, співпрацю, досягнення спільного успіху як основну мету освітньої діяльності;

прозорість, відкритість, публічність в обговоренні освітніх питань, демократизм у виробленні загальних рішень;

урахування життєвого і професійного досвіду військовослужбовців, рівня їхньої готовності до інтерактивної гендерної взаємодії;

підвищення мотиваційної готовності до формуванню позитивних установок щодо гендерної рівності в освітньому процесі [22, с. 13].

Формування готовності студентів ВВНЗ до ефективної гендерної взаємодії має здійснюватися на основі актуального освітньо-професійного контенту, що, у свою чергу, потребує наукового обґрунтування й розроблення відповідного змісту: нормативного (модулі навчальних дисциплін, тренінги для курсів підвищення кваліфікації, дидактичних матеріалів) і варіативного (спеціальні курси, спеціальні семінари та ін.). З урахуванням перспектив професіоналізації ЗСУ за стандартами НАТО доцільно впровадити у систему підготовки офіцерів запасу таких спецкурсів і спецсемінарів: “Актуальні питання реалізації гендерної політики у ЗСУ (вищій військовій школі) з урахуванням передового досвіду країн-учасниць НАТО”, “Правові аспекти гендерної взаємодії суб’єктів освітнього процесу ВВНЗ”, “Проблеми налагодження конструктивних гендерних відносин у процесі військово-професійної комунікації студентів ВВНЗ”.

З метою оптимізації підготовки офіцерів запасу доцільно оновити зміст освітніх програм шляхом уведення окремих навчальних питань, тем, розділів, модулів. Серед імовірних розділів пропонуємо такі: “Діагностика професійної готовності викладача до налагодження гендерної взаємодії в освітньому процесі ВВНЗ”, “Гендерні аспекти діяльності сучасного військового керівника-лідера” (для модуля “Військова педагогіка”).

Засвоєння нового освітнього змісту і досягнення поставлених цілей залежать від технологічного забезпечення освітнього процесу, продуманого застосування інтерактивного навчального інструментарію (методи, форми, засоби інтерактивного навчання), періодичного звернення до інтерактивних технологій навчання. У проектуванні технологічного компоненту авторської моделі використали класифікацію технологій інтерактивного навчання А.О. Вітченка, В.І. Осьодла, С.М. Салкуцана, що складається з чотирьох груп:

1. Технології кооперованого навчання (інтерактивне навчання в «малих групах») – “Два – чотири – всі разом”, “Синтез думок”, “Спільний проєкт”, “Карусель”, “Коло ідей”, “Акваріум”.

2. Технології колективно-групового навчання – “Мікрофон», “Незакінчені речення”, “Мозковий штурм”, “Навчаючи – вчуся”, “Дерево рішень”, кейс-технологія.

3. Технології ігрового навчання – рольова гра, ділова гра, імітаційна гра та ін.

4. Комунікативно-діалогові технології – ПРЕС, “Обери позицію”, “Зміни позицію”, дискусія, дебати, конференція та інші [5, с 196].

Вибір відповідної технології інтерактивного навчання з метою налагодження ефективної гендерної взаємодії зумовлюється передусім цільовими настановами щодо підготовки офіцерів запасу за стандартами НАТО, рівнем сформованості світоглядних, морально-ціннісних, комунікативних та інших якостей суб’єктів освітнього процесу, пріоритетами їх особистісного і професійного розвитку. Належним чином відібрані зміст, методи і засоби

навчання виконуватимуть стимулювальну функцію, забезпечуватимуть необхідне підкріплення різних видів діяльності військовослужбовців з метою посилення зацікавленого ставлення до гендерної взаємодії, комунікації, усвідомлення перспектив подальшого самовдосконалення.

4.3 Шляхи удосконалення системи підготовки науково-педагогічних працівників кафедри військової підготовки ЗВО до інноваційної педагогічної діяльності.

На сучасному етапі розвитку вищої цивілізації особливу роль відіграє інноваційний потенціал суспільства. Це, в свою чергу, вимагає підготовки фахівців, здатних системно й конструктивно мислити, швидко знаходити потрібну інформацію, приймати адекватні рішення, створювати принципово нові ідеї в різних галузях знання. Таким чином формується соціальне замовлення на нові підходи в системі вищої освіти, нове педагогічне мислення, нове ставлення викладача до своєї професійної діяльності, результатом якої має бути виховання “інноваційної людини”.

Нові соціально-економічні пріоритети розвитку світової спільноти зумовили суттєві зміни в цілях, змісті та результатах функціонування вищої військової освіти, орієнтуючи її на підготовку нової генерації фахівців військової галузі.

Розвиток інноваційних процесів у освіті на сучасному етапі зумовлюється: інтенсивним розвитком інформаційних технологій у всіх сферах людського буття;

оновлення змісту філософії сучасної освіти, центром якої став загальнолюдський ціннісний вимір професійної діяльності;

гуманістично зорієнтованим характером взаємодії учасників навчально-виховного процесу;

необхідністю підвищення рівня активності та відповідальності педагога за власну професійну діяльність [5].

У зв'язку з цим винятково важливого значення набуває інноваційна діяльність педагога, що ґрунтується на основі наукового осмислення практичного педагогічного досвіду, організації цілеспрямованої педагогічної діяльності, зорієнтованої на зміну та розвиток навчально-виховного процесу з метою досягнення вищих результатів, одержання нового знання, формування якісно іншої педагогічної практики [6].

За таких умов інноваційна професійна діяльність стає невід'ємним чинником розвитку професійного становлення кожного військового викладача.

Позитивним явищем інтеграційних процесів у сучасній вищій військовій освіті є теоретичний і практичний інтерес науковців до проблеми професійної компетентності військового викладача, що зумовлено кардинальними змінами в концепції функціонування вищої військової освіти в сучасному суспільстві, яка висуває нові підвищені вимоги до його особистості, професійної культури та особистісних якостей; передбачає особистісну, професійну та психологічну види готовності до опанування сучасними інноваційними технологіями та здатність творчо їх впроваджувати у педагогічний процес.

Відомо, що, як правило, науково-педагогічний контингент вищих військових навчальних закладів формується із випускників цих навчальних закладів. Саме тому їх традиційна підготовка орієнтована лише на зростання загального наукового або професійного рівня, а не на формування у них культури та основних методик педагогічної діяльності, основ педагогічної майстерності та “озброєння” їх творчою методикою самоактуалізації у цій діяльності.

Переважає більшість науково-педагогічних працівників є, в кращому випадку, лише науковими працівниками, а не педагогічними, що призводить до протиріч в їх педагогічній діяльності: для “науковця” на першому місці є здобуття нового фахового знання, розумова праця в бібліотеці, експерименти в лабораторії, а для “педагога” – генерування, систематизація й аналіз наукової та

навчальної інформації, цілеспрямована організація процесу її системного засвоєння студентами, тобто чітко прослідковуються різні цілі та неідентичність професійної діяльності науково-педагогічного працівника – “науковця” і науково-педагогічного працівника - “педагога”.

Обґрунтуванню структури, змісту та результатів інноваційної діяльності присвячені праці К. Ангеловські, Л.І. Даниленко, Н.І. Клокар, О.Г. Козлової, Ю.Г. Максимова. Різні аспекти підготовки педагогів до інноваційної діяльності розглядалися у працях Ю.О. Будас, І.В. Гавриш, Т.М. Демиденко, Л.О. Пертиченко, Л.С. Подимової, В.А. Сластьоніна. Проведений аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить, що у сучасній педагогіці існують різні підходи до структурування інноваційної педагогічної діяльності, з виділенням значущості тих чи інших компонентів.

На думку вчених, основними проблемами, з якими зустрічатимуться викладачі у третьому тисячолітті, є:

постійне ускладнення змісту освіти, гарантування високого рівня освітніх стандартів;

самостійна постановка і вирішення творчих і дослідницьких завдань;

ускладнення проблем виховання;

безперервне оволодіння прогресивними технологіями навчання і виховання, новими досягненнями вітчизняного і зарубіжного досвіду;

розв’язання складних професійно-педагогічних проблем, які вимагають інтеграції знань, практичних умінь і навичок із таких суміжних з педагогікою наук як філософія, психологія, медицина, релігієзнавство, економіка, правознавство;

робота в єдиному інформаційному середовищі, що передбачає раціональне використання інформаційних технологій у навчально-виховному процесі [5].

Забезпечити реалізацію визначених проблем зможе лише викладач з високою професійною компетентністю, розвиненими творчими, дослідницькими здібностями, високим рівнем інтелігентності, духовно-морального потенціалу,

конкурентоспроможності, ерудованості, здібностей до безперервної освіти. Сучасна освіта все більше набуває інноваційного характеру, тому професіонали в галузі освіти повинні бути здатними до інноваційного мислення навчання упродовж всього життя і подальшої життєдіяльності [2].

Деякі вимоги до сучасного викладача можна назвати “вічними”, тобто такими, що діють незалежно від місця та часу, у який працює педагог. Ці вимоги можемо поділити на групи.

До професіоналізму викладача можна віднести глибоке знання свого предмету, що відповідають новітнім науковим досягненням, володіння методикою викладання, вміння обирати та застосовувати необхідні методи, форми, засоби навчання, вміння організувати роботу студентів, застосовувати педагогічні підходи, принципи, закономірності, загальна ерудиція тощо.

До мотиваційно-вольових якостей можна віднести любов до свого предмету, викладацької діяльності, бажання самовдосконалення, а також зацікавленість у особистісному і професійному розвитку своїх студентів, вміння надихнути, зацікавити студентів у навчанні, стимулювати їх до вивчення предмету та саморозвитку, вимогливість до студентів.

Важливими є комунікативні якості педагога – це ораторська майстерність, поставлене мовлення, вміння розуміти особистість студента. Сила слова – могутня сила і педагог має ним володіти блискуче.

У викладанні все важливо: гучність, швидкість мовлення, використання пауз, керування увагою слухачів, початок, закінчення всієї лекції або окремої промови тощо.

Не менш важливими є й особистісна сфера викладача – володіння такими якостями, як стресостійкість, людяність, відповідальність, доброта, щирість, уважність, морально-етичні якості тощо.

Розвиток суспільства потребує від педагогічної науки нових, інноваційних підходів та методів навчання. Однією з важливих якостей військового викладача, умов успішності його як професіонала є готовність до інноваційної діяльності.

Поняттям “інновація” позначають нововведення, новизну, зміну, введення чогось нового. Стосовно військово-педагогічного процесу інновація означає введення нового в цілі, зміст, форми і методи навчання та виховання; в організацію спільної діяльності військового викладача і слухача. Інновації самі по собі не виникають, вони є результатом наукових пошуків, передового педагогічного досвіду окремих викладачів і цілих педагогічних колективів.

Основу інноваційних процесів військової освіти складають дві важливі проблеми військової педагогіки – проблема вивчення, узагальнення і поширення передового педагогічного досвіду та проблема впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику. Головною рушійною силою інноваційної діяльності є військовий викладач, оскільки суб'єктивний чинник є вирішальним під час впровадження і поширення нововведень.

Педагог-новатор є носієм конкретних нововведень, їх творцем, модифікатором. Він має широкі можливості і необмежене поле діяльності, оскільки на практиці переконується в ефективності наявних методик навчання і може коригувати їх, проводити докладну структурування досліджень навчально-виховного процесу, створювати нові методики. Основна умова такої діяльності – інноваційний потенціал педагога.

Інноваційний потенціал педагога – сукупність соціокультурних і творчих характеристик особистості викладача, яка виявляє готовність вдосконалювати педагогічну діяльність, наявність внутрішніх засобів та методів, здатних забезпечити цю готовність.

Педагогічні інновації потребують принципово нових методичних розробок, нової якості педагогічного новаторства. Успішність інноваційної діяльності передбачає, що педагог усвідомлює практичну значущість різних інновацій у системі освіти не лише на професійному, а й на особистісному рівні.

Однак включення педагога в інноваційний процес часто відбувається спонтанно, без урахування його професійної та особистісної готовності до інноваційної діяльності.

Отже, у структурі професійно спрямованої особистості педагога готовність до інноваційної діяльності є показником його здатності нетрадиційно вирішувати актуальні для особистісно-орієнтованої освіти проблеми.

Включення педагога в інноваційну діяльність може бути наслідком дії різноманітних чинників: – невдоволеність методиками, результатами особистої праці; – освоєння нових знань, особливо у суміжних сферах; – осмислення і якісно нове бачення особистої життєвої місії, іноді – творче осяяння, яке, як правило, є результатом тривалого пошуку й аналізу здобутого на цьому шляху. Деякі вчені (зокрема, Касьянова О.М., skuid.gu.net) на основі вивчення й аналізу досліджень з проблем педагогічної діяльності, визначають такі параметри інноваційної діяльності викладача:

1. Готовність викладача до здійснення інноваційної діяльності.
2. Інноваційна діяльність викладача.
3. Результативність інноваційної діяльності. Кожен параметр діяльності деталізується певними показниками [13].

Параметр “Готовність викладача до здійснення інноваційної діяльності” розкривається такими показниками: – здатність до самоорганізації; – здатність до самоаналізу, рефлексії; – здатність відмовитися від стереотипів педагогічного мислення; – прагнення до творчих досягнень; – критичність мислення, здатність до оціночних суджень.

Параметр “Інноваційна діяльність” характеризується наступними показниками: – варіативність педагогічної діяльності; опанування методологією творчої діяльності; – володіння методами педагогічного дослідження; – здатність акумулювати та використовувати досвід творчої діяльності інших педагогів; – здатність до співпраці та взаємодопомоги. Параметр “Результативність” розкривається такими показниками: – створення авторської ідеї навчання та виховання; – розробка змісту планів і програм; методик, технологій; – апробація інновацій; – розповсюдження освітньої інновації; – виявлення інноваційної ініціативи.

Інноваційна діяльність педагога передбачає дотримання таких принципів:

1. Принцип інтеграції освіти. Вимагає уваги до кожної дитини як особистості, орієнтації на формування громадянина з високими інтелектуальними, моральними, фізичними якостями.

2. Принцип диференціації та індивідуалізації освіти. Потребує забезпечення умов для розвитку здібностей кожного вихованця. максимальний розвиток здібностей дитини, незалежно від соціально-економічного та суспільного статусу її сім'ї, статі, національності, віросповідання.

3. Принцип демократизації освіти. Передбачає створення передумов розвитку активності, ініціативи, творчості учнів і вчителів, залучення громадськості в управлінні школою. Здійснення цих принципів передбачає зміну характеру освітньої системи, змісту, методів, форм, технологій навчання й виховання. Метою освіти за таких умов є вільний розвиток індивідуальних здібностей, мотивів, особистісних цінностей різнобічної, творчої особистості. Отже, у структурі професійно спрямованої особистості педагога готовність до інноваційної діяльності є показником його здатності нетрадиційно вирішувати актуальні для особистісно-орієнтованої освіти проблеми.

Педагог інноваційного спрямування повинен вміти реалізовувати:

педагогічний гуманізм (довіра до вихованців, повага до їх особистості, гідності, впевненість у своїх здібностях і можливостях; відчуття змін в цінностях освіти: не засвоєння формальних знань і навичок, а гуманність стосунків, свобода самовиявлення, культивування індивідуальності, творча самореалізація особистості);

емпатійне розуміння вихованців (прагнення і вміння відчувати іншого як себе, розуміти внутрішній світ вихованців, сприймати їх позиції);

співробітництво (покропе перетворення вихованців на співтворців педагогічного процесу; володіння культурою спілкування);

діалогізм (уміння слухати дитину, цікавитися її думкою, розвивати міжособистісний діалог на основі рівності, взаємного розуміння і співтворчості);

особистісна позиція (творче самовираження, за якого педагог постає перед вихованцями не як позбавлений індивідуальності функціонер, а як особистість, котра має свою думку, відкрита у вираженні своїх почуттів, емоцій; удосконалення у своїй професії – набуття компетентності, яка дає можливість справлятися з різними ситуаціями).

Часто провідним мотивом інноваційної педагогічної діяльності є пізнавальний інтерес. Пізнавальні інтереси педагога, орієнтованого на застосування інноваційних освітніх технологій, концентруються навколо потреби у науковому розумінні різноманітних аспектів особистісної орієнтації освіти; на осмисленні власного досвіду, ступеня ефективності педагогічної діяльності, формування своєї позиції щодо змін у системі освіти; використанні нових знань у власній практичній діяльності.

Креативний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності виявляється через відкритість щодо педагогічних інновацій, гнучкість, критичність мислення, творчу уяву. Готовність до інноваційної педагогічної діяльності – особливий особистісний стан, який передбачає наявність у педагога мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення педагогічних цілей, здатності до творчості і рефлексії.

Виділяють основні критерії готовності до інноваційної діяльності:

- усвідомлення необхідності інноваційної діяльності;
- готовність до творчої діяльності щодо нововведень у навчальному закладі;
- впевненість у тому, що зусилля, спрямовані на нововведення, принесуть результат;
- узгодженість особистих цілей з інноваційною діяльністю;
- готовність до подолання творчих невдач;
- органічність інноваційної діяльності, фахової та особистісної культури;
- рівень технологічної готовності до інноваційної діяльності;

сприйняття свого минулого досвіду і вплив інноваційної діяльності на фахову самостійність;

здатність до фахової рефлексії.

Багато проблем, що постають перед військовими викладачами, які працюють в інноваційному режимі, пов'язані з низькою інноваційною компетентністю.

Під інноваційною компетентністю викладача можемо розуміти систему мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога, які забезпечують ефективність використання нових педагогічних технологій у роботі з слухачами. Компонентами інноваційної компетентності педагога є:

поінформованість про інноваційні педагогічні технології;

належне володіння їх змістом і методикою;

висока культура використання інновацій у навчально-виховній роботі;

особиста переконаність у необхідності застосування інноваційних педагогічних технологій.

Готовність до інноваційної діяльності є внутрішньою силою, що формує інноваційну позицію педагога. За структурою це складне утворення, яке охоплює різноманітні якості, властивості, знання, навички особистості. Як один із важливих компонентів професійної готовності, вона є передумовою ефективної діяльності педагога, максимальної реалізації його можливостей, розкриття творчого потенціалу. Джерела готовності до інноваційної діяльності сягають проблематики особистісного розвитку.

Підготовлений до інноваційної професійної діяльності військовий викладач має такі професійні й особистісні якості:

усвідомлення змісту і цілей освітньої діяльності у контексті актуальних педагогічних проблем сучасної військової освіти;

осмислена, зріла педагогічна позиція;

уміння по-новому формулювати освітні цілі з предмета;

здатність вибудувувати цілісну освітню програму, яка враховувала б освітні стандарти, нові педагогічні орієнтири;

співвіднесення сучасної реальності з вимогами особистісно-орієнтованої освіти;

здатність бачити індивідуальні здібності слухачів;

уміння продуктивно, нестандартно організувати освітній процес, володіння технологіями, формами і методами інноваційного навчання;

здатність до особистісного творчого розвитку, рефлексивної діяльності, усвідомлення значущості, актуальності власних інноваційних пошуків і відкриттів.

Сприйняття нових ідей, інновацій у галузі військової педагогіки складний багатоетапний розумовий процес прийняття рішення, який має тривалий термін від першого знайомства людини з інновацією до її кінцевого сприйняття.

У ході цього процесу виділяють основні етапи сприйняття інновацій:

етап ознайомлення з інновацією;

етап появи зацікавленості;

етап оцінки;

етап апробації;

етап кінцевого сприйняття, використання в повному обсязі [13].

Інноваційна педагогічна діяльність військового викладача буде продуктивною тільки тоді, коли він повністю відмовиться від відомих штамтів, стереотипів у навчанні, вихованні й розвитку особистості, діючих нормативів, створить нові цілі та принципи своєї діяльності. Інноваційний потенціал загальноосвітнього навчального закладу залежить від кількості педагогів, які з яскраво вираженим новаторським духом завжди першими охоче сприймають нове як позитивне. Вони вміють розв'язувати нестандартні завдання, часто самі створюють і розробляють педагогічні освітні інновації.

Десять професійних і особистісних якостей педагога підготовленого до інноваційної діяльності

Педагог, який підготовлений до інноваційної професійної діяльності має такі професійні й особистісні якості:

1. Усвідомлення цілей освітньої діяльності у контексті актуальних педагогічних проблем сучасної школи. Врахування та розвиток індивідуальних здібностей учнів їх інтересів і потреб, потреб окремого учня та суспільства в цілому.

2. Осмислена в контексті сучасності педагогічна позиція. Уміння відповідно до нововведень у науці і практиці по-новому формулювати освітні цілі з предмета, певної методики, досягати і оптимально переосмислювати їх під час навчання.

3. Здатність вибудувати цілісну освітню програму навчання і виховання, яка враховувала б індивідуальний підхід до дітей, освітні стандарти, нові педагогічні орієнтири.

4. Вміле поєднання вчителем сучасної йому реальності з вимогами особистісно-орієнтованої освіти, коригування освітнього процесу за критеріями інноваційної діяльності.

5. Здатність бачити індивідуальні здібності дітей і навчати відповідно до їх особливостей.

6. Вміння продуктивно, нестандартно організувати і проводити навчання й виховання, забезпечуючи розвиток творчості дітей через використання інноваційних технологій.

7. Застосування форм і методів інноваційного навчання, яке передбачає врахування особистого досвіду і мотивів вихованців, використання доступних для дітей форм рефлексії та самооцінки.

8. Адекватно оцінювати, стимулювати відкриття та форми культурного самовираження вихованців, здатність бачити позитивний розвиток учнів.

9. Уміння аналізувати зміни в освітній діяльності, в розвитку особистісних якостей вихованців.

10. Здатність і прагнення до особистісного творчого розвитку, рефлексивної діяльності, усвідомлення значущості, актуальності власних інноваційних пошуків і відкриттів.

Рівні сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності вирізняють, на основі прояву вищевказаних якостей, інтуїтивний, репродуктивний, пошуковий, творчий (продуктивний) рівні сформованості готовності до педагогічних інновацій [25].

Інтуїтивний рівень сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності. До цього рівня сформованості готовності належать педагоги, які за особливостями мислення і практичної діяльності, ставляться до інноваційної проблематики як до альтернативи традиційній практиці. Основою їх діяльності в такому випадку є емоційна, інтуїтивна налаштованість на сприйняття нового тому, що воно нове, а не глибокі теоретичні знання особливостей інноваційної ідеї чи аналіз педагогічної практики, яка на цій ідеї базується. Педагогічна рефлексія у них не сформована.

Репродуктивний рівень сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності. Педагоги, які належать до цієї категорії добре обізнані з теоретичними засадами, змістом, конкретними методиками педагогів новаторів, нерідко застосовують елементи цих систем у власній педагогічній діяльності. Проте використання інновацій у їх педагогічній практиці є несистематичним (невпорядкованим), ситуативним. Окремі педагоги вважають, що новітні технології можуть бути застосовані лише їх авторами. Педагогічна рефлексія у них виражена недостатньо.

Пошуковий рівень сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності. Педагоги цієї групи намагаються працювати по-новому, втілюючи у власній діяльності відомі практики технології та методики навчально-виховної роботи. Охоче йдуть на експеримент, не приховують ні своїх успіхів, ні помилок, відкриті для публічного обговорення, осмислення педагогічних інновацій.

Творчий рівень сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності. Педагоги цього рівня творчо ставляться до інноваційної діяльності, мають змістовні знання про нові наукові та новаторські підходи до навчання й виховання, володіють новітніми технологіями і створюють власні. Реалізація творчого потенціалу в інноваційному процесі для багатьох із них є найважливішим орієнтиром діяльності. Знання про рівень сформованої готовності кожного педагога до інноваційної діяльності дає змогу як педагогу планувати свій саморозвиток, так і керівнику вишу коригувати інноваційний потенціал колективу, що є важливим компонентом структурних професійних якостей.

Структура мислительного процесу сприйняття педагогом нововведення, охоплює п'ять основних етапів:

1. Ознайомлення педагога з інновацією. Педагог уперше дізнається про інновацію, але ще не готовий до сприйняття додаткової інформації.

2. Поява інтересу. Викладач виявляє зацікавленість інновацією і починає шукати додаткову інформацію про неї.

3. Оцінювання. На цьому етапі педагог подумки оцінює нововведення у контексті своєї ситуації, а потім вирішує, чи варто його апробувати, шукає спеціалізовану інформацію (поради, консультації) про нововведення, найчастіше в колег і знайомих.

4. Апробація. Апробують інновацію у відносно невеликих масштабах, намагаючись з'ясувати, наскільки доцільне її застосування в конкретній ситуації. Результати цього етапу є найважливішими, оскільки вони можуть дати широкий простір для впровадження нововведення або переконати в його неможливості чи недоцільності.

5. Остаточне сприйняття. На цьому етапі приймають рішення щодо сприйняття інновації.

Як правило, висновок відповідає одному з таких варіантів рішення:

а) сприйняття і використання нововведення;

б) цілковита відмова від інновації;

в) сприйняття з подальшою відмовою від інновації;

г) відмова від нововведення з подальшим сприйняттям. Основним завданням на цьому етапі є оцінювання результатів попереднього етапу і прийняття остаточного рішення про застосування інновації в майбутньому.

Практика свідчить, що відмовитися від інновації можна на різних етапах, це значною мірою залежить від суті нововведення, а також від інновативності (сприйнятливості) до нововведень. Відомі такі компоненти готовності педагога до інноваційної педагогічної діяльності: мотиваційний, когнітивний, креативний, рефлексивний. Вони взаємообумовлені та пов'язані між собою [13].

Мотиваційний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності Мотиваційний компонент є основою, навколо якої конструюються головні якості педагога як професіонала, оскільки від того, чим мотивує педагог свою готовність до інноваційної діяльності, залежать характер його участі в інноваційних процесах та досягнуті результати. Важливим компонентом управління педагогічними інноваціями є знання мотивів інноваційної діяльності педагогів, які можуть бути обумовлені: – підвищенням ефективності навчально-виховного процесу; – намаганням привернути до себе увагу: – здобути визнання та ін. Справжню суть мотивів з'ясувати буває нелегко, оскільки вони змінюються. Особистісну значущість конкретних мотивів досліджують на підставі аналізу сформульованих педагогом цілей власної інноваційної діяльності, його дій щодо реалізації цих цілей, а також аналізу змін у його мотиваційній сфері, самооцінок, ставлення до своєї професійної діяльності. Провідним мотивом інноваційної педагогічної діяльності у більшості випадках є пізнавальний інтерес. Позитивну мотивацію педагога до інноваційної діяльності засвідчує задоволення таких його особистісних і професійних потреб, як створення і застосування нового, підвищення педагогічної майстерності, подолання професійних труднощів. Тому використання інноваційних технологій багато хто з педагогів вважає єдиним важливим мотивом особистісного і

професійного самоствердження. До ідеї про необхідність інновацій багато викладачів приходять через невдоволеність власною професійною діяльністю у межах традиційного педагогічного процесу. Тільки випробувавши себе в різних моделях навчання й виховання, можна обрати адекватні особистісній і професійній спрямованості методи, прийоми, способи роботи.

Отже, показниками мотиваційного компонента готовності до інноваційної педагогічної діяльності є пізнавальний інтерес до інноваційних педагогічних технологій та особистісно-значущий смисл їх застосування. Когнітивний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності є результатом пізнавальної діяльності.

Його характеристики: – обсяг знань (ширина, глибина, системність) педагога про суть і специфіку інноваційних педагогічних технологій; – їх види та ознаки; – комплекс умінь і навичок із застосування інноваційних педагогічних технологій у структурі власної професійної діяльності; – стиль мислення, сформованість умінь і навичок педагога. Виокремлюють такі професійні уміння педагога, які засвідчують свідоме оволодіння інноваційною діяльністю:

гностичні (уміння здобувати, поповнювати і розширювати свої знання, вивчати особистість дитини і себе);

проекувальні (здатність планувати навчальний процес відповідно до цілей навчання, психологічних закономірностей, оптимальних видів, методів, прийомів професійної діяльності; уміння планувати позакласну роботу);

конструктивні (уміння обирати оптимальні прийоми і способи навчання, форми роботи, відбирати і дозувати навчальний матеріал, оптимально керувати процесом учіння);

організаційні (здатність організовувати свою діяльність і діяльність дітей відповідно до цілей навчально-виховного процесу);

комунікативні (уміння використовувати різні механізми формування міжособистісних взаємин учасників педагогічного процесу, застосовувати

техніку акторської майстерності, попереджувати і долати конфлікти, створювати комунікативну мережу занять).

Показниками сформованості когнітивного компонента є:

методологічні знання (вміння сприймати дійсність із позицій системного підходу, сформованість загальнонаукових категорій);

загальнотеоретичні й методичні знання (знання принципів і методів педагогічного дослідження, володіння конкретними дослідницькими вміннями);

уміння успішно застосовувати інноваційні педагогічні технології (гностичні, проектувальні, конструктивні, організаційні, комунікативні);

позитивний педагогічний досвід. Реалізація когнітивного компонента для педагога означає для нього необхідність професійно самовизначитись, тобто усвідомити норми, модель своєї професії і відповідно оцінити свої можливості.

Креативний компонент проявляється у нестандартному розв'язанні педагогічних завдань, в імпровізації, експромті.

Ознаками креативності є:

здатність до створення нового;

нетрадиційний підхід до організації навчально-виховного процесу;

вміння творчо вирішувати будь-які професійні проблеми;

взаємодія з вихованцями, колегами, батьками дітей;

уміння розвивати креативність дітей, що втілювалося б у їх поведінці.

Формування креативності у вихованців залежить від таких професійних умінь та установок педагога:

визнання цінності творчого мислення та права на помилку;

розвиток чутливості вихованців до стимулів оточення;

вільне маніпулювання об'єктами та ідеями;

уміння всебічно розкрити особливість творчого процесу;

уміння розвивати конструктивну критику;

заохочення самоповаги та самооцінки;

нейтралізація почуття страху перед оцінкою тощо.

Креативність військового педагога розвивається на основі наслідування досвіду, концепції, ідеї, окремого прийому, форми, методу з поступовим зменшенням питомої ваги наслідувального і зростанням питомої ваги творчого компонента педагогічної діяльності.

Рефлексивне мислення є важливою умовою вдосконалення власної діяльності військового педагога. Здатність людини рефлексивно ставитися до себе і до своєї діяльності є результатом освоєння нею соціальних відносин між людьми. На основі взаємодії з іншими людьми, прагнучи зрозуміти думки і дії іншого, людина виявляє здатність рефлексивно поставитися до себе. Рефлексивне мислення характеризує пізнання й аналіз педагогом явищ власної свідомості та діяльності. Реалізується цей компонент через такі рефлексивні процеси, як саморозуміння й розуміння іншого, самооцінювання й оцінювання іншого, самоінтерпретація й інтерпретація іншого. Таким чином, пошук, освоєння і застосування відомих педагогічних інновацій, аналіз отриманих результатів і власного індивідуального стилю роботи можуть сприяти створенню педагогом нових інноваційних освітніх технологій. Показником рефлексивного компонента в структурі готовності до інноваційної педагогічної діяльності є сформованість рефлексивної позиції (характер оцінки педагогом себе як суб'єкта інноваційної діяльності). Отже, ми розглянули мотиваційний, когнітивний, креативний і рефлексивний компоненти, які представляють структуру готовності педагога до інноваційної діяльності [13].

Особистісна центрація педагога як зацікавленість його інтересами учасників педагогічного процесу У творчих педагогів краще розуміння самого себе, висока самоповага та задоволеність своєю професійною діяльністю. Але творчий, конструктивний педагог не обов'язково може бути педагогом з високим інноваційним потенціалом. І.М. Дичківська відзначає [5], що інтерес викладача до новацій може співіснувати зі спрямованістю не на розвиток вихованця, а на інші зовнішні цілі: підвищення престижу в очах адміністрації, колег, військового колективу, задоволеність від володіння "модними" методиками. Це означає, що

особистісна центрація педагога може спрямовуватися у різні сфери. Особистісна центрація – це спрямованість, зацікавленість педагога інтересами учасників педагогічного процесу.

З огляду на внутрішню мотивацію та спрямованість виокремлюють такі види особистісної центрації педагога:

1. Бюрократична особистісна центрація (на адміністрації навчального закладу).
2. Конформістська особистісна центрація (на колегах).
3. Авторитетна особистісна центрація (на оточуючих).
4. Егоцентрична особистісна центрація (на особистих інтересах і переживаннях).
5. Методична особистісна центрація (на засобах навчання та виховання).
6. Гуманістична особистісна центрація (на інтересах кого навчаєш). Лише гуманістична центрація є умовою того, що нововведення відповідатиме справжній меті навчання та виховання, де людська особистість визначається найвищою цінністю.

З'ясувавши особливості центрації, легше зрозуміти причини психологічних бар'єрів, що виникають у військових педагогів під час впровадження нововведення, та здійснювати управління ними. Управління процесом впровадження інновацій у вищому військовому навчальному закладі Інноваційна діяльність військових вишів є одним із стратегічних напрямів військової освіти.

Метою інноваційної діяльності вищих військових освітніх закладів є досягнення очікуваного кінцевого результату, тобто якісна зміна об'єкта. Мета – це усвідомлення моделі бажаного творчого пошуку; осмислення етапів та термінів досягнення очікуваного результату; раціональний добір засобів її досягнення. Важливим чинником інноваційної діяльності є вміння знайти у нововведеннях власну мету, що активізує інноваційну діяльність військового педагога, сприяє ефективному процесу та результату. Завдання інноваційної

діяльності полягає у виконанні різноманітних за обсягом видів роботи (чи конкретних заходів), що залежать від змісту нововведення.

Основним алгоритмом розробки завдань є поетапний перехід від вихідного стану до ідеального образу моделі.

Зміст інноваційної діяльності визначається основною ідеєю інноваційного процесу, метою та очікуваними результатами. Зміст формалізується у програмі прикладного дослідження (проекті), підготовка якої передбачає функціональний розподіл ролей та завдань. Основною формою організації інноваційної діяльності є педагогічний експеримент. Форма педагогічного експерименту передбачає впровадження нововведення на науковій основі, тобто з урахуванням специфіки та механізмів емпіричного дослідження.

Провідною формою і важливою складовою інноваційної педагогічної діяльності є експеримент, результати якого збагачують новими знаннями про навчально-виховний процес, дають змогу переконатися на підставі педагогічної практики в ефективності нових ідей і технологій. Загалом експеримент у галузі освіти тлумачиться як метод емпіричного пізнання, за допомогою якого в природних або штучно створених, контрольованих і керованих умовах досліджується педагогічне явище, триває пошук нового, ефективнішого способу розв'язання педагогічної проблеми; метод дослідження, що передбачає виокремлення суттєвих факторів, які впливають на результати педагогічної діяльності, дає змогу варіювати ними задля досягнення оптимальних результатів. Метою педагогічного експерименту є перевірка ефективності різних педагогічних впливів, тобто змісту, методів, прийомів, форм організації навчальної та виховної роботи. Він дає змогу встановити причинний зв'язок між педагогічними впливами та їх результатами (опануванням знань, умінь, розвитком здібностей, формуванням навичок поведінки тощо). Чим більше в педагогічній діяльності нового, інноваційного, тим ближча вона до власне експериментальної роботи, чим більше в ній відтворення, хоч і в нових умовах, відомих методів, прийомів, технологій тощо, тим ближча вона до дослідної

роботи. Крім того, експеримент повинен бути належно організований. Інноваційний педагогічний експеримент є особливим видом інноваційного педагогічного експерименту. Інноваційний педагогічний експеримент – метод дослідницько педагогічної діяльності, який передбачає істотні зміни у змісті, формах і методах роботи з метою підвищення їх ефективності. Інноваційний педагогічний експеримент виконує не тільки оцінну, а й прагматичну (вивчення умов впровадження новацій) та прогностичну (визначення перспектив розвитку нововведення) функції. Його структура аналогічна структурі наукового експерименту, до якої належать: – об’єкт і предмет дослідження; – формулювання мети експерименту; – визначення завдань і гіпотези експерименту; – розроблення і вибір конкретних методик і методів дослідження; – експертиза програми дослідження та етапи проведення експерименту. Інноваційний педагогічний експеримент є важливим чинником інноваційної освіти, яка головною метою, вважає формування в людини дослідницької позиції, виховання у неї ставлення до суспільства як до творчопошукового середовища.

Передовий педагогічний досвід – це педагогічна діяльність, у процесі якої стабільні позитивні результати забезпечуються використанням оригінальних форм, методів, прийомів, засобів навчання та виховання, нових освітніх систем або інтеграції традиційних форм, методів, прийомів і засобів. Головними критеріями передового педагогічного досвіду є:

1. Актуальність – відповідність досвіду найважливішим на певному етапі проблемам навчання і виховання.

2. Новизна – наявність у теорії та практиці раніше не відомих знань, форм і методів діяльності. Вона властива не тільки науковим відкриттям, а й раціоналізації окремих аспектів педагогічної діяльності.

3. Результативність – підвищення рівня розвитку дітей у процесі застосування конкретного досвіду, оптимальне використання учителем (вихователем) і дітьми сил і часу для досягнення результату.

4. Стабільність – використання досвіду в діяльності інших педагогів протягом тривалого часу.

5. Раціональність – досягнення високих результатів за розумної інтенсифікації зусиль, засобів і використання часу.

6. Перспективність можливість творчого наслідування досвіду іншими педагогами. Новаторський педагогічний досвід – породжена радикально новою педагогічною ідеєю навчально-виховна, організаційно-педагогічна діяльність.

Завжди передбачає істотні зміни в навчально-виховному процесі. Його поширення можливе тільки після ретельної перевірки. Залежно від змісту і конкретних результатів вирізняють такі його види: – дослідницький педагогічний досвід (суть його полягає в отриманні оригінальних даних, нерідко – відкриттів); – раціоналізаторський педагогічний досвід (його метою є вдосконалення практики навчання і виховання на основі використання творчих ідей). Дуже часто він стосується тільки окремих елементів навчально-виховного процесу. Як правило, новаторський педагогічний досвід є результатом творчого пошуку, реалізації оригінальних, смислових педагогічних ідей.

Інноваційною педагогічною діяльністю займається багато творчих військових викладачів, серед яких умовно можна виокремити три групи:

викладачі-винахідники, які приходять до нового в результаті власних пошуків;

викладачі-модернізатори, які вдосконалюють і по-новому використовують елементи створених систем задля позитивного результату;

викладачі-професіонали, які швидко сприймають і досконало використовують як традиційні, так і нові підходи та методи [9].

Процес моделювання передового педагогічного досвіду охоплює чотири етапи:

1. Процес моделювання. Основними компонентами цього процесу є: – визначення мети й завдання створюваного досвіду; – аналіз науково-теоретичних джерел та актуальної практики; – визначення об'єкта; –

розроблення структури моделі досвіду, плану і методики впровадження, системи аналізу і контролю тощо. На цьому етапі важливо з'ясувати суть, мету проєктованого досвіду, особливості проблем, які доведеться вирішувати, обсяг і терміни відповідних робіт.

2. Формування моделі досвіду. Особливістю цього етапу є створення за допомогою понять, схем, рекомендацій, алгоритму дій системи засобів педагогічної, управлінської, науково-методичної діяльності або окремих її елементів. Як правило, до структурних компонентів цієї системи належать: – обґрунтування актуальності досвіду; – теоретична база досвіду; – провідна ідея досвіду; – технологія досвіду; – прогнозовані результати. Наслідком такої роботи є бачення цілісної картини модельованого досвіду, а також теоретичне визначення його ефективності.

3. Створення (вирощування) досвіду. На цьому етапі теоретичні положення моделі трансформуються в реальну педагогічну діяльність. Він складний і розгортається за такою схемою: – освоєння працівниками теоретичних знань для оволодіння новими засобами роботи; – застосування заданих способів діяльності; – коригування діяльності учасників; – виявлення специфічних засобів реалізації завдань; – експертна оцінка досвіду. На завершени етапу здійснюється аналіз і оцінка створеного педагогічного досвіду як передумова для висновків про доцільність впровадження в педагогічну практику.

4. Упровадження в педагогічну практику створеного досвіду. Відбувається у процесі реалізації системи науково-методичних і організаційних заходів, які забезпечують використання досвіду в масовій педагогічній практиці. Для цього важливо мати опис створеного досвіду і рекомендації щодо його впровадження [4].

Труднощі, які супроводжують інноваційну діяльність породжені дією багатьох об'єктивних і суб'єктивних факторів. Ключовим серед них є фактор управлінський і значною мірою залежить від того, наскільки діяльність керівників вищих військових освітніх закладів зорієнтована на інноваційність.

Інноваційна налаштованість, тип ділової поведінки керівника навчально-виховного закладу є важливим чинником того, яку модель інноваційної діяльності досліджуватимуть у ньому. Значною мірою це залежить від інноваційної ідеї, особливостей колективу, якому належить її реалізувати. Згідно з типологією сучасного дослідника проблем управління Ф. Гельфера інноваційна діяльність може розгортатися за однією із таких моделей [25]:

1. Нововведення за типом «Наказ» (його ініціює керівник, який розраховує на власні адміністративні можливості – силу розпоряджень і невідступність контролю).

2. Нововведення за типом «Щеплення» (з його впровадженням лише додається новий елемент – навчальний предмет, організаційна структура тощо).

3. Класичне «Впровадження» (особливістю його є ґрунтовність попередньої роботи, яка полягає в професійній підготовці педагогів, навчанні їх працювати по-новому, запровадженні відповідних матеріальним і моральних стимулів). Така модель інноваційної діяльності є виправданою, якщо нововведення не визріло в колективі, а привнесеною ззовні.

4. Нововведення за типом «Зрощування» (йому властива орієнтація ініціатора інновації на організацію практичної роботи педагогічного колективу, застосування активних методів освоєння педагогами нововведення, які з часом починають сприймати інноваційну ідею як виправдану, закономірну);

5. Інноваційна діяльність за типом «Вирощування» (ініціатор нововведення не розглядає свою ідею як остаточну, завершену, а організує спільне з колегами розроблення потрібної навчально-виховному закладу ідеї проекту інноваційних дій).

Форми попередньої роботи при цьому мають багато спільного з організаційно-діяльними і продуктивними іграми. За таких обставин важливо сформувати команду однодумців-інноваторів, які володіють діалогічними та ігротехнічними вміннями. Шлях цей достатньо складний, але за правильної організації справи є досить перспективним, якщо нові педагогічні системи

охоплюють весь навчально-виховний заклад, а не лише окремі елементи навчально-виховного процесу.

Таким чином, розглянувши інноваційну професійну діяльність викладача вищого військового навчального закладу за її структурними компонентами, ми з'ясували її сутнісний зміст та ознаки. Проведене дослідження дозволяє зробити висновки про те, що інноваційна професійна діяльність викладача вищого військового навчального закладу має бути спрямована на формування позитивної мотивації, набуття необхідних компетенцій для її здійснення, оволодіння інформаційною культурою, науковим пошуком, розвиток творчих здібностей і рефлексивного мислення.

4.4 Створення моделі внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу

Проблема якості надання освітніх послуг є однією з ключових для системи освіти будь-якої країни. “Привернення уваги до цієї проблеми викликане тим, що нині в усьому світі простежується стійке зниження якості освіти” [28, с.40]. Поліпшення якості освіти є одним з головних завдань сучасної державної політики в галузі освіти, національним пріоритетом і передумовою національної безпеки держави [40, 115]. Серед загроз у воєнній сфері багато країн вбачають і низьку якість підготовки військових кадрів [30, 55].

Сьогодні однією з найважливіших стратегічних задач модернізації національної системи вищої освіти України, в тому числі і військової, залишається забезпечення якості підготовки фахівців на рівні міжнародних стандартів [37, 38]. Як акцентують військові науковці “...адже саме у стандартах закладається модель військового фахівця (професійний стандарт), перспективне бачення розвитку галузі (академічний стандарт)” [136, с.45]. В Україні створюється національна модель управління якістю освіти, що ґрунтується на найкращих світових практиках та відповідає національним стандартам та

вимогам Міжнародної організації зі стандартизації (International Organization for Standardization – ISO).

Аналіз відгуків із військ про проходження служби молодшими офіцерами та практика свідчать, що значна частина резервістів, призваних до лав Збройних Сил України, не мають тих професійних якостей (компетенцій), які необхідні для служби на первинних офіцерських посадах [37, 38]. На думку експерта з сучасних збройних конфліктів В.Целуйко “не можна ігнорувати підготовку офіцерів запасу. Значну їх частину складають випускники військових кафедр цивільних ВНЗ, чий рівень підготовки можна охарактеризувати як близький до нуля” [62].

Імплементация норм Закону “Про вищу освіту” зобов’язує розбудову внутрішніх систем якості освіти у закладах вищої освіти (далі – ЗВО) [2]. На сьогодні стан розбудови таких локальних систем управління якістю (далі – СУЯ) – незадовільний, про що свідчать ряд наукових публікацій та аналітичний звіт “Впровадження локальних систем управління якістю в українських університетах”, підготовлений Міжнародним фондом досліджень освітньої політики [123, 45].

Проблеми якості військової освіти дають підстави констатувати наявність суперечностей між сучасними потребами професіоналізації ЗС України та якості підготовки її мобілізаційних ресурсів [15, 45]. Вимоги щодо якісного забезпечення сучасного рівня підготовки усіх військових кадрів, у тому числі й запасу (резерву), які повинні бути спроможними на високому професійному рівні здійснювати свою діяльність за призначенням, обумовлюють необхідність пошуку нових шляхів до більш якісної професійної підготовки майбутніх офіцерів запасу. У зв’язку із необхідністю приведення військової освіти в Україні у відповідність до європейських та євроатлантичних освітніх стандартів залишається низка проблем, пов’язаних саме із впровадженням внутрішньої системи управління якістю освіти у військових навчальних закладах (далі – НЗ).

Усунення виявлених суперечностей і потреба забезпечення якісної на професійному рівні підготовки офіцерів запасу зумовили вибір теми. Це стало підставою для проведення нами перспективно-прогностичного аналізу тенденцій та шляхів подальшого удосконалення освітньої діяльності з військової підготовки офіцерів запасу, переосмислення стратегічних цілей і поточних завдань, коригування принципів діяльності внутрішньої системи управління якістю освіти.

Нормативно-правовою базою з питань військової освіти є: Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, Стратегічний оборонний бюлетень України (оперативні цілі п.5.2. “Удосконалення системи військової освіти та підготовки кадрів”), Закони України “Про вищу освіту” та “Про освіту” та інші, що регламентують освітню діяльність з організації військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу [1-8]. Для створення моделі внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу базовими означені вимоги до фахової підготовки офіцерів запасу, які регламентуються в названих нормативно-правових актах України та унормовують системні перетворення військової освіти і підготовки, спроможної забезпечити набуття здобувачами нових освітніх та професійних компетентностей.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять наукові праці учених, у яких розкрито: проблеми та шляхи розвитку системи вищої військової освіти України у контексті сучасних трансформаційних змін [А.Вітченко, В.Осьодло 2019; В.Артамощенко, О.Фаворська 2019], інноваційні підходи в системі підготовки військових фахівців з вищою освітою [А.Сиротенко, С.Богунов, Ю.Приходько 2018; В.Телелим 2015; В.Толок 2013], організаційно-педагогічні умови формування професійно значущих якостей майбутніх офіцерів [М.Нещадим 2003; Є.Подтергера 2007], психолого-педагогічні основи особистісно-орієнтовного навчання [І.Бех 2003; С.Морозов 2013], моделювання

професійної компетентності [В.Ягупов], формування професійної мобільності майбутніх офіцерів у процесі навчання [А.Ващенко 2006], та інші.

Окремі аспекти порушеної проблеми висвітлюють у таких наукових розвідках Ю.Медвідь: сучасні дослідження удосконалення процесу підготовки офіцерів запасу в Україні як педагогічна проблема [33]; В.Баришніков: підвищення ефективності та якості навчального процесу підготовки офіцерів запасу [15]; В.Стадник: інноваційні підходи до удосконалення системи підготовки офіцерів запасу для Збройних Сил України [44]; В.Рахманов модель формування пізнавальної активності майбутніх офіцерів в процесі вивчення загальновійськових дисциплін, як засобу підвищення активності студентів у ВВНЗ [40]; Г.Хлипавка: формування соціальної компетентності майбутніх офіцерів служби цивільного захисту України в процесі професійної підготовки [27] та інші.

4.4.1. Поняття та сутність категорії “якість освіти”

В контексті визначених завдань дослідження було здійснено ретроспективний аналіз науково-методичної літератури з проблем управління якістю в галузі освітньої діяльності НЗ та вимог щодо підвищення якості військової підготовки офіцерів запасу у військових навчальних підрозділах ВОЗ (далі - ВНП) або у ВВНЗ.

Як і будь-який науковий об'єкт, проблема забезпечення якості освіти для військової підготовки офіцерів запасу потребує вивчення певного комплексу категорій і понять, що зумовлюють її теоретичну розробку, обґрунтування та впровадження в практичну діяльність. Тож існує потреба визначитися з розумінням сутності таких понять як “якість”, “якість освіти” та “якість підготовки”. В доступних нам наукових джерелах стосовно цих термінів єдиної думки не існує.

Більшість науковців і практиків, які працюють у галузі освіти, вважають центральною проблемою реформування освіти саме підвищення її якості. Поняття якості є одним із центральних у сучасних дискусіях щодо проблем української освіти, в тому числі і військової. Зрозуміло, що поняття “якість освіти” та “якість підготовки” має бути узгоджено із загальним поняттям якості. Тому спочатку спробуємо розібратися із сутністю таких понять як “якість” та “якість освіти”.

Аналіз заданого понятійного простору показав, що категорія “якість” є базовою у нашому дослідженні, тому дамо їй детальну характеристику. Якість як категорія розглядається ученими у різних наукових галузях. Але тим не менш використання терміну “якість” у науковій роботі вимагає його обговорення.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови надаються такі визначення: 1. “Якість – ступінь цінності, придатності чого-небудь для його використання за призначенням”; 2. “Якість – внутрішня визначеність предмета, яка становить специфіку, що відрізняє його від інших”; 3. “Якість – сукупність характеристик або послуг щодо її здатності встановити та передбачити потреби” [19, с.1423]. У Вікіпедії серед безлічі визначень нами обране наступне: “Якість як властивість – філософське поняття, з термінології гуманітарних наук”. В Арістотелівській логіці якість – одна з 10 категорій, на які Арістотель поділив усі речі реальності. Як кілька з таких категорій: “якість вказує якою є річ (її змістовні якості та форми) і як річ діє (її здатності та навички); якість є зовнішньою оцінювальною формою”. На нашу думку, ці визначення можуть бути вживані для застосування поняття “якість освіти” та “якість підготовки” але не розкривають їх повної сутності.

Аналіз основних підходів до визначення поняття “якість освіти” здійснено у працях О. Грибко. Дослідниця розглядає це поняття з точки зору філософії, економіки, управління. О. Грибко визначено низку факторів, які впливають на якість освіти, що дало можливість дійти висновку що “якість освіти – інтегральна характеристика системи освіти, що відображає ступінь відповідності ресурсного

забезпечення, освітнього процесу, освітніх результатів нормативним вимогам, соціальним й особистісним очікуванням, а оцінка якості освіти – визначення за допомогою діагностичних та оціночних процедур ступеня відповідності ресурсного забезпечення, організації освітнього процесу, освітніх результатів нормативним вимогам, соціальним й особистісним очікуванням” [40, с.6].

У національному ДСТУ ISO 9000:2015 надане наступне визначення: “Якість – сукупність характеристик об’єкта, що відносяться до його здатності задовольняти встановлені чи очікувані вимоги споживачів послуг. Досягнення характеристик якості залежить від управління, що забезпечує їхні величини, комплекс і сполучення” [42]. Стандартами серії ISO якість розглядається не тільки як результат діяльності, а і як можливості його досягнення у вигляді внутрішнього потенціалу та зовнішніх умов, а також як процес формування заданих характеристик (компетенцій) на етапі випуску. Якість освітніх послуг охоплює не тільки їхні передбачені функції та характеристики, але також їхні сприймані цінність і користь для замовника [7]. Проте О. Грибко зазначає, що “при застосуванні підходу, який застосовується в стандартах ISO серії 9000 версії 2000 року якість освіти буде надто залежною від зовнішньої оцінки, від змін у затребуваності ринком праці певних спеціалістів” [40, с.3].

Варто не погодитися з таким баченням О. Грибко, адже вимоги саме до якості освіти військового фахівця найбільш повно розкриває соціальне замовлення щодо підготовки мобілізаційних ресурсів держави та вимоги замовника – до професійних якостей офіцера запасу, які регламентуються відповідними документами. Крім того, важливим складником стосовно вимог до якості освіти є вимоги та очікування самої особи, яка отримує освіту, саме це і було враховано розробниками стандарту стандартизації ISO 21001:2018 [45]. Зокрема, серед безлічі ключових переваг впровадження стандартів серії ISO, окрім поліпшення та узгодження стандартних цілей і заходів з внутрішньою політикою конкретного НЗ, передбачається більш персоналізоване навчання,

підвищення довіри до НЗ та поглиблення залучення та участі зацікавлених сторін у процесі роботи постачальника освітніх послуг [17].

На нашу думку, якість освіти і має бути залежною, як від зовнішньої оцінки та від встановлених вимог, що висуваються з урахуванням мети використання її результатів, так і від задоволеності особи, яка отримує на власний вибір освіту, а також внутрішньої політики конкретного НЗ щодо якості надання освітніх послуг. Є очевидним, що якість освіти – головна мета, пріоритет розвитку громадянського суспільства і є головним аргументом у забезпеченні такого рівня життєвої й професійної компетентності людини, розвитку людського потенціалу, який би задовольняв насамперед потреби особистості, суспільства і держави.

У наукових розробках А. Чемерис наголошує, що “якість освіти слід розуміти у широкому та у вузькому значенні. У широкому – якість освіти характеризується через якість системи у відповідності процесу, результату та самої освітньої системи меті, потребам і соціальним нормам (стандартам) освіти; у вузькому розумінні якість освіти стосується лише самої особистості” [55, с.219].

На нашу думку, оскільки основне поняття “освіта” поширюється на освітній процес та його результат (спроможність особистості як фахівця), то і поняття “якість освіти” слід відносити як до результату – процесу формування професійних компетентностей, так і до процесу освітньої діяльності в цілому, яка спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу.

Підсумовуючи викладене, процес освітньої діяльності в цілому потребує постійного управління на певних методологічних, методичних та організаційних засадах.

Акцентування вимог до якості освіти проходить через увесь ряд нормативно-правових документів у галузі освіти. Зокрема Національна стратегія розвитку освіти в Україні розкриває сутність поняття “освіта” як стратегічний ресурс поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення авторитету держави на міжнародній арені. У документі

підкреслюється, що “головна мета української системи освіти – створити умови для розвитку самореалізації кожної особистості як громадянина України, формувати покоління здатних навчатися впродовж життя.” [4]. Поняття “якість освіти” є одним із базових у вітчизняних та міжнародних стандартах, які регламентують функціонування сфери освіти. Закон України “Про освіту” будує визначення якості навколо двох концептів:

якість освіти – відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг;

якість освітньої діяльності – рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг [3].

Цілком підтримуємо твердження А. Зельницького про те, що у вищеназваних законодавчих актах “йдеться про сутність і зміст складників процесу забезпечення якості освіти, що цілком відповідає стратегічному курсу України на приведення її вищої освіти у відповідність до європейських, а військової – до євроатлантичних стандартів” [26, с.48].

У наукових розвідках М. Науменко зазначає, що “якість освіти – категорія комплексна, системна. Не можна підвищити якість підготовки випускників, якщо зважати лише на окремі компоненти, що її забезпечують. Комплексний підхід до якості підготовки військових фахівців передбачає такі її складові, як проєктивна, процесуальна, моніторингова (оцінка, облік, аналіз) та корегувальна, що відповідає теоретичним основам управління і системного аналізу та вимогам стандартів ДСТУ ISO 9001-2001, ДСТУ ISO 9004-2001” [34, с. 27].

У запропонованому Е. Коротковим тексті проєкту Концепції якості освіти щодо концептуального розуміння якості освіти, надається таке трактування: “Якість освіти – це комплекс характеристик освітнього процесу, що визначають

послідовне та практично ефективне формування компетентності та професійної свідомості” [28]. При цьому автор виділяє три групи характеристик: “якість потенціалу досягнення мети освіти, якість процесу формування професіоналізму та якість результату освіти. Якість потенціалу виражається в таких характеристиках, як якість мети освіти, якість освітнього стандарту, якість освітньої програми, якість матеріально-технічної бази освітнього процесу, якість викладацького складу, якість студентів, якість інформаційно-методичної бази.

Якість процесу формування професіоналізму – це якість технології освіти, контролю освітнього процесу, якість мотивації викладацького складу на творчість та ефективність педагогічної роботи, якість ставлення студентів до освіти, інтенсивність освітнього процесу, управління освітою, методи презентації навчальних досягнень.

Якість результату освіти – усвідомлення професіоналізму, розпізнавання та реалізація індивідуальних здібностей та особливостей, оволодіння методологією самоосвіти, знання, практичні навички.

Якість освіти в узагальненому визначенні та своєму підсумковому представленні – це комплекс характеристик компетентностей і професійної свідомості, що відбивають здатність фахівця здійснювати професійну діяльність відповідно до вимог сучасного етапу розвитку економіки, на визначеному рівні ефективності та професійного успіху, із розумінням соціальної відповідальності за результати професійної діяльності” [28].

Цілком підтримуємо важливість вищезазначеного Е.Коротковим комплексу характеристик якості освітнього процесу, особливо стосовно того розуміння, що якість освіти характеризує не тільки результат освітньої діяльності – здатність фахівця – випускника НЗ усвідомлення професіоналізму, а й фактори формування цього результату, які залежать від мети освіти, змісту та методології, організації та технології.

Проте, на нашу думку, за такого підходу у сфері військової освіти без належної уваги залишаються проблеми відповідності результатів освіти вимогам

замовника, реаліям військово-професійної діяльності, якості підготовки військових фахівців за посадовим призначенням, особливо її практичної складової, що надзвичайно є актуальним для підготовки офіцерів запасу.

М. Кісіль до тлумачення “якість освіти” підходить з точки зору управління, вказуючи, що “якість освіти – це низка системно-соціальних якостей і характеристик, які визначають відповідність системи освіти прийнятним вимогам, соціальним нормам, державним освітнім стандартам”. Систему якості освіти автор подає як “сукупність організаційної структури, методик, процесів і ресурсів, необхідних для здійснення управління якістю” [27, с. 86].

В своїх наукових дослідженнях О. Грибко стверджує, що якість освіти “за своєю сутністю є системою відкритою, адже на її зміни суттєво впливають навіть незначні зміни зовнішнього середовища (від технічного прогресу до змін нормативних документів)”. А тому, акцентує автор, “особливого значення набуває забезпечення єдності всіх структурних підрозділів ЗВО щодо надання освіти належного рівня якості, при цьому слід враховувати такі внутрішні фактори впливу на якість освіти, як освітні програми та їх відповідність стандартам та вимогам ринку праці, потенціал науково-педагогічного складу та інше. Адже над якістю не можна працювати епізодично, у процесі організації навчального процесу треба приділяти увагу всім його складовим – якості ресурсного забезпечення, освітніх програм, кваліфікації персоналу тощо”. Ці внутрішні фактори впливу на якість освіти О. Грибко пропонує узагальнити у вигляді схеми [24, с.5].

Враховуючи що “ВВНЗ готують фахівців не для відкритого ринку праці, а для конкретних військових посад, пов’язаних з експлуатацією військової техніки та озброєння” [33, с.45], розширимо запропоновані О. Грибко внутрішні фактори впливу на якість військової освіти, та узагальнимо їх із зовнішніми факторами впливу і представимо їх у вигляді схеми (рис. 4.3)

Важливими зовнішніми факторами впливу на якість підготовки офіцерів запасу є вимоги замовників та партнерська взаємодія із цивільними НЗ, оскільки

саме там навчаються громадяни, які вже мають передвищу чи вищу освіту, ступінь якої не нижче бакалавра, та виявили бажання проходити військову підготовку.



Рисунок 4.3 – Фактори впливу на якість освіти військової підготовки офіцерів запасу

На нашу думку, для кафедри військової підготовки співробітництво із замовниками та цивільними НЗ особливо значуще задля оптимізації інтеграційних процесів військової освіти з цивільною щодо якості теоретичної та практичної військово-професійної спрямованості підготовки фахівців. Взаємовигідні стосунки із “постачальниками” студентства, в особі ректорів ЗВО, це один із восьми принципів управління якістю, що складають основу всіх стандартів систем менеджменту групи ISO 9000 і являються базисом

стандартизації, сертифікації й оцінки результатів функціонування процесів надання освітніх послуг у НЗ [17, 43].

Ряд дослідників звертають увагу на те, що “саме спільна з цивільними НЗ системна робота щодо підготовки студентів до військової служби та захисту Вітчизни і має стати основою, провідною об’єднуючою ідеєю в організації підготовки майбутніх офіцерів запасу, яка дозволить змінити ставлення молоді до навчання за такою програмою. Тут доречно також відмітити, що саме такий різновид підготовки офіцерів запасу тактичної ланки управління вже багато років плідно використовується практично всіма провідними країнами світу. При цьому принциповою особливістю підготовки майбутнього офіцера запасу є його формування як особистості не тільки на військовій кафедрі, де на відміну від курсанта він перебуває один день на тиждень, а переважно, в навчально-виховному полі цивільного НЗ, де студент проходить навчання. Відсутність на цей час такої єдності (системності в роботі) між цивільними та військовими НЗ мабуть і є однією із основних причин, що не дозволяє на цей час досягти високих якісних показників підготовки та в повному обсязі забезпечити потребу держави у фахових молодших офіцерських кадрах” [189, с.17].

Результати теоретичного аналізу науково-педагогічних досліджень та аналізу наявної нормативно-правової бази стосовно сутності поняття “якість освіти” дають можливість дійти висновку: освіта, як і будь-який процес або результат діяльності людини, має визначену якість. Якість освіти – інтегральна характеристика системи освіти, що відображає ступінь відповідності ресурсного забезпечення, освітнього процесу, освітніх результатів нормативно-правовим вимогам та вимогам замовників, соціальним і особистісним очікуванням. На формування та досягнення комплексу відповідних характеристик якості освіти військової підготовки офіцерів запасу необхідний свідомий ціленаправлений вплив. Якість освіти стає не тільки функцією управління освітою, а й багатофункціональним об’єктом управління, до якого повинен бути

застосований комплексний, системний підхід, реалізація якого можлива лише у рамках системи управління якістю.

4.4.2. Сутність поняття “якість підготовки” офіцерів запасу

Освітній процес військової підготовки громадян організовується і здійснюється на засадах військової освіти, які регулюються Законами України “Про вищу освіту”, “Про освіту”, “Про військовий обов’язок і військову службу” та спеціальними законами [3–8]. У чинних документах визначено, що військова підготовка офіцерів запасу відноситься до спеціалізованої освіти та здійснюється для “забезпечення реалізації права громадян на рівні можливості у виборі професії шляхом здобуття додаткових знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання військового обов’язку в запасі у мирний час, обов’язків військової служби у воєнний час та для майбутньої професійної діяльності” [8].

Існують різноманітні підходи щодо розуміння сутності та специфіки поняття “якість підготовки”. Вони різняться один від одного повнотою врахування окремих характеристик фахівця. Так у Великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття “підготовка” ототожнюється з однією, головною, професійно важливою характеристикою фахівця за умовного абстрагування від решти його характеристик: “запас знань, навичок, досвід, набутий у процесі навчання, практичної діяльності” [39, с. 767]. На нашу думку, це визначення є загальним і повністю не відображає всієї сутності процесу військової підготовки.

“Якість підготовки” можна розглядати з погляду відповідності вимогам національним законодавчо-нормативним актам вищої військової освіти із специфічними умовами навчання. Зокрема стаття 21. Спеціалізована освіта. Закону України “Про освіту” проголошує, що “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. Освітні програми з військової підготовки розробляються закладами спеціалізованої освіти військового (військово-спортивного) профілю та затверджуються органами державної влади, до сфери управління яких належать відповідні заклади освіти” [3].

Дещо узагальнене визначення подано також у енциклопедії професійної освіти, яка визначає “підготовку” як загальний термін стосовно прикладних завдань освіти, коли передбачається засвоєння певного соціального досвіду з метою його подальшого застосування під час виконання специфічних завдань практичного, пізнавального чи навчального характеру. Це поняття розуміється у двох значеннях: як навчання, тобто як спеціально організований процес формування готовності до виконання майбутніх завдань, та як готовність, під якою розуміють наявність компетенцій, знань, умінь та навичок, необхідних для успішного виконання певної сукупності завдань [67].

Цілком підтримуємо висновки наукових розвідок С. Морозова, який акцентує, що “професійна підготовка офіцерів запасу буде ефективною в разі створення на військових кафедрах вищих навчальних закладів таких організаційно-педагогічних умов:

- зміст військово-професійної освіти офіцерів запасу максимально наближений до застосування ними результатів навчання у майбутній професійній діяльності, адекватно відображає сучасні тенденції розвитку та відповідає основним напрямкам модернізації військової підготовки на основі інтенсифікації методів навчання, упровадження сучасних освітніх технологій, зокрема інформаційних;

- здійснюється врахування загальних закономірностей формування особистості та індивідуальних особливостей майбутніх офіцерів, розвитку в кожному з них індивідуальних здібностей, інтересів і схильностей;

– досягнуто готовності викладачів військових кафедр у науково-методичному, теоретичному і практичному спрямуванні до реалізації вищезазначених вимог” [176, с.135-136].

У наукових дослідженнях існує також інший підхід до розуміння поняття “професійна підготовка”. Представники цього підходу стверджують, що це поняття можна трактувати і як процес навчання, і як процес формування готовності до майбутньої професійної діяльності. Слід погодитися з твердженням О. Чорної, яка вважає, що поняття “якість професійної підготовки” відображає потребу підсумувати дієвість навчального процесу, надає можливість діагностувати професійні компоненти випускника та його готовність увійти до практичної діяльності без тривалої адаптації [64, с.92].

“Якість підготовки фахівців” деякі науковці трактують як сформованість всього комплексу окремих властивостей, що характеризують поняття “якості підготовки”, із введенням при цьому в обіг інтегрального показника якості підготовки. Найбільш досконалим, на нашу думку, є визначення поняття “якості професійної підготовки” військовими науковцями М. Науменко та Ю. Приходько. На їх погляд: “якість підготовки фахівців є важливою інтегральною характеристикою освітнього процесу ВВНЗ, системною категорією, яка визначається ступенем обґрунтованості і дієздатності таких складових, як мета навчання (для чого навчатися), управлінські процедури (як управляти навчанням), зміст навчання (чого навчати), методи і засоби навчання та принципи організації процесу навчання (як навчати). Вона має відповідати вимогам стандартів ДСТУ ISO 9001” [47, с. 42].

У наукових дослідженнях існує підхід щодо розуміння поняття “якість підготовки” з точки зору управлінської діяльності. Як наголошує М.Нещадим, “якість підготовки фахівців є важливою характеристикою управління освітнім процесом. Успіх та ефективність процесу навчання визначаються врешті-решт змістом освіти і технологією діяльності як науково-педагогічного складу і командирів, так і курсантів” [176, с. 458].

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що не існує єдиного підходу до визначення поняття “якість підготовки”, оскільки це є інтегральною характеристикою освітньої діяльності, системною категорією. Своє бачення сутності “якість підготовки” офіцерів запасу представимо у вигляді системи що показано на (рис.4.4). Дана схема відображає систему тематичних угруповань відповідного понятійно-категорійного апарату “якість підготовки”. Система тематичних угруповань, що відображає сутність поняття “якість підготовки” містить сукупність складових, які певним чином пов’язані між собою та демонструє їх взаємозв’язок і взаємовплив. Своєрідна цілісність системи, як інтегрованої субстанції, є носієм нових якостей і може перебувати як у стані постійного поліпшення “якості підготовки”, так і у стані руйнації чи хаосу.



Рисунок 4.4 – Система понятійних тематичних угруповань, які розкривають сутність поняття “якість підготовки” офіцерів запасу

Дамо роз'яснення поняттям на яких базоване тематичне угруповання що зображене схематично системою на (рис. 4.4), використовуючи основні терміни та визначення які надані у ДСТУ ISO 9000:2015 та інших нормативних документах.

Вимоги – сформульовані потреби чи очікування, обов'язкові чи загальнозрозумілі. “Загальнозрозумілі” означає, що є звичаєм або загальноприйнятою практикою для НЗ, її замовників та інших зацікавлених сторін. Для позначення конкретного типу вимоги можна вживати означальні слова, до прикладу, вимога щодо управління якістю. Установлені або обов'язкові вимоги – це вимоги, сформульовані у документах, до прикладу, вимога замовника щодо кваліфікаційної характеристики випускника, тощо. Вимоги можуть ставити різні зацікавлені сторони. Зокрема, вимоги суспільства до надання якісних освітніх послуг – створити такі умови, за яких кожен громадянин, що навчається на кафедрі військової підготовки, буде переконаний, що оборона держави – це не тільки загальносуспільна, а і його особиста справа.

Замовники. Військова підготовка громадян організовується і проводиться згідно з вимогами Закону України “Про вищу освіту”, Порядку проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 лютого 2012 року № 48 (зі змінами), та спільного наказу Міністерства оборони України та Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2015 року N 719/1289 (зі змінами). Відповідно до п.5 названого наказу регламентується перелік та розподіл військово-облікових спеціальностей, за якими ведеться військова підготовка громадян за програмою підготовки офіцерів запасу, обсяги підготовки за ними для кожного ЗВО та ВВНЗ у відповідному навчальному році визначаються наказом Міністерства оборони України за поданням Генерального штабу Збройних Сил України за погодженням з Міністерством освіти і науки України, а для підготовки офіцерів запасу медичної служби – також з Міністерством охорони здоров'я України [9]. Замовники, які мають легітимний

інтерес у освітній діяльності кафедри військової підготовки і певною мірою можуть вливати на її діяльність, приймають безпосередню участь в спільному розробленні змісту освітніх програм, кваліфікаційних характеристик. Кваліфікаційні характеристики розробляють комісії, які створюються наказами керівників структурних підрозділів Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України, органів військового управління Збройних Сил України, відповідних структурних підрозділів інших військових формувань, що є замовниками (далі – *замовники*). До складу комісії залучаються представники замовників та ВНП (ВВНЗ) [9].

Задоволеність замовника – сприйняття замовником ступеня виконання його вимог. Сприйняття замовником ступеня виконання його вимог є загальноприйнятим показником низького рівня задоволеності замовника, але якщо скарг немає, це не обов'язково свідчить про високий рівень задоволеності замовника. Відповідно до основоположних понять, які пропонуються ДСТУ ISO 9000:2015 “Якість продукції та послуг організації визначають здатністю задовольняти замовників, а також передбаченим і непередбаченим впливом на відповідні зацікавлені сторони. Якість продукції та послуг охоплює не тільки їхні передбачені функції та характеристики, але також їхні сприймані цінність і користь для замовника”. Таким чином, для надання якісних освітніх послуг НЗ повинен визначити вимоги споживачів і організувати та забезпечити свою освітню діяльність такою, щоб вона відповідала цим вимогам.

Спроможність (capability) – здатність НЗ, системи або процесу виробляти освітні послуги, яка відповідатиме вимогам до цієї послуги [42]. В той же час великий тлумачний словник поняття “спроможність” тлумачить, як: 1. Властивість за значенням спроможний; по своїй спроможності, можливість. 2. Здатність до здійснення чого-небудь [19]. Ми розглядаємо поняття “спроможність” як здатність системи, процесу або особи здійснювати діяльність, яка відповідатиме установленим вимогам споживачів, в тому числі і нормативним вимогам.

Компетентність – випускника кафедри військової підготовки професійна компетентність є інтегративним особистісним новоутворенням, яка зумовлює “спроможність” офіцера хоч і запасу до виконання специфічної діяльності та забезпечує високий рівень його самоорганізації.

Як вбачає науковець у галузі педагогічної акмеології В.Тарасова, “стратегічний результат у системних характеристиках випускника професійного навчального закладу, які складають його стартові можливості для професійної адаптації в перші роки роботи за спеціальністю: професійна спрямованість особистості, її моральна стійкість, готовність до творчості (креативність) і готовність до професійної адаптації” [56, с.276].

Споживачами результатів діяльності НЗ є держава, замовники, студенти, суспільство. Чим краще кафедра військової підготовки зможе визначити вимоги та потреби усіх категорій споживачів, тим більше ймовірність організувати свою діяльність так, щоб максимально задовольнити їх вимоги і очікування. Постійний зв’язок зі споживачами, оцінювання ступеню їх задоволеності освітньою діяльністю є визначальним для успішності на ринку освітянських послуг.

Здійснений нами аналіз літературних джерел та нормативно-правових актів дає змогу узагальнити різні наукові підходи і визначити сутність “якості підготовки” офіцерів запасу як систему заходів освітньої діяльності, спрямованих на формування сукупності професійних знань, умінь, навичок, якостей особистості, а також на формування спроможності офіцера запасу до майбутньої професійної діяльності, його здатність задовольнити встановлені вимоги та очікування держави, суспільства, замовників та особистісні. Ця інтегральна якість відображає рівень якості, тобто задоволеність всіх категорій споживачів та сприйняття замовником ступеня виконання його вимог щодо надання якісних освітніх послуг з військової підготовки офіцерів запасу. Система сутності поняття “якість підготовки” містить сукупність складових, які певним чином пов’язані між собою та демонструє їх взаємозв’язок та

взаємовплив. Своєрідна цілісність системи, як інтегрованої субстанції, є носієм нових якостей і може перебувати як у стані постійного поліпшення “якості підготовки”, так і в стані хаосу, тому виникає необхідність ціленаправленого управління у рамках моделі внутрішньої системи управління якістю.

4.4.3 Побудова моделі внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу

Проблеми управління якістю освіти виникають уже в зв'язку з тим, як навчальним закладам та їх структурним підрозділам допомогти вийти на нові, вищі рівні якості, що являється вимогою чинного законодавства в галузі освіти. Зокрема, відповідно до Закону України “Про вищу освіту” “якість вищої освіти – відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам, а також потребам заінтересованих сторін і суспільства, що забезпечується шляхом здійснення процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості”[2].

Досліджуючи розвиток системи вищої військової освіти у контексті сучасних трансформаційних змін, А.Вітченко і В.Осьодло зазначають, що “провідне значення в оновленні вищої військової освіти належить стандартизації, адже саме у стандартах закладається модель військового фахівця (професійний стандарт), перспективне бачення розвитку галузі (академічний стандарт)” [20, с.45].

Наукові розробки у контексті управління змінами щодо розвитку системи військової освіти на засадах програмно-проектного менеджменту надані в працях В. Артамощенка та Ю. Фаворської. Як зазначають автори застосування програмно-проектного менеджменту “дасть змогу управляти змінами в системі військової освіти з метою набуття нових спроможностей системою військової освіти” [13, с.43].

На сучасному етапі розвитку освіти проблемами управління її якістю у НЗ займається значна кількість вітчизняних учених і дослідників. Зокрема, розгляду теоретичних, методологічних та практичних аспектів управління якістю підготовки військових фахівців, як важливої складової функціонування системи військової освіти, та висвітлення багатфакторності процесу управління присвячена наукова розробка М.Науменко та Ю.Приходько [47]. Науковці НУОУ під керівництвом С. Салкуцана здійснили наукові розробки щодо “Управління якістю підготовки фахівців з вищою військовою оперативнo-стратегічною та оперативнo-тактичною освітою” [58]. Вирішенням проблем розробки системи управління якістю у НЗ та створення моделі управління якістю займалася І.Тавлуй [52, 61]. О.Крикун розкрито переваги впровадження у ЗВО комплексної системи управління якістю; виділено ключові аспекти засвоєння принципів TQM; зроблено висновки щодо удосконалення внутрішнього попроцесного підходу забезпечення якості ЗВО [30]. Етапам запровадження системи управління якістю у ЗВО присвячені розробки О.Васілевського та О.Слободянюк [17]. Окремим питанням щодо управління якістю освітньої діяльності у НЗ та використання міжнародних стандартів для забезпечення якості освіти присвячені інші наукові розвідки [25, 34, 38, 40 та інші].

Відповідно до частини 2 статті 41 Закону України “Про освіту” та враховуючи викладені принципи 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 у 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 [2, 6, 42].

В Україні згідно з наказом Національного органу по стандартизації від 31.12.2015 за № 221 із 01.07.2016 є чинними ДСТУ ISO 9000:2015 (ISO 9000:2015, IDT) “Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів” та ДСТУ ISO 9001:2015 (ISO 9001:2015, IDT) “Системи управління якістю. Вимоги”.

ДСТУ ISO 9000 описує основні положення систем управління якістю та визначає термінологію стосовно систем управління якістю. Впровадження стандартів ДСТУ серії ISO 9000 дозволяє як покращити систему управління якістю НЗ, підвищити їх конкурентоздатність, так і сприяє підвищенню рівня якості професіоналізму випускників. Серед означених вимог щодо впровадження стандартів ДСТУ серії ISO 9000 необхідним є запровадження СУЯ.

Згідно рекомендацій ДСТУ ISO 9001 для побудови ефективної системи внутрішнього управління якістю перш за все будь-який НЗ має визначити два основних моменти. По-перше, у чому полягає його діяльність, тобто, що є його продукцією або послугою. І, по-друге, хто є споживачами його продукції або послуги [43].

Організація системи управління якістю відбувається на основі виконання основних положень ДСТУ ISO 9000 та вимог ДСТУ ISO 9001 до системи управління якістю для випадків, коли організація (НЗ у стандарті організація), має продемонструвати свою спроможність надавати послуги, що відповідає вимогам замовників і застосованих нормативів, а також прагне підвищувати задоволеність споживачів.

Управління якістю є однією з функцій організації з управління, яка фактично забезпечує якість послуг на високому рівні за рахунок управління освітньою діяльністю НЗ. Стандарти серії ДСТУ ISO 9001 пропонують методику розроблення і побудови системи управління якістю, яка, відповідно, може бути офіційно сертифікована, тобто перевірена та визнана незалежним акредитованим Органом з сертифікації.

Суть стандартів серії ISO 9000 полягає в універсальності цієї серії. Ці стандарти не пропонують абсолютних критеріїв якості для окремого виду послуг – бо це неможливо. При цьому слід чітко усвідомити, що стандарт дає уточнення, що потрібно робити вищому керівництву, а не як треба це робити. Стандарти серії ISO 9000 задають методологію функціонування та саморегулювання системи якості з урахуванням зміни запитів споживачів, а вже вона, в свою чергу, повинна забезпечувати і підтримувати високий рівень якості послуг, іншими словами – забезпечувати високу ступінь задоволеності споживачів [17, 21, 45, 51]. Внутрішні результати, що отримує заклад освіти від запровадження системи управління якістю, напряду залежать від зусиль, які він докладає для покращення своєї освітньої діяльності. Основним інструментом і засобом держави у досягненні закладами освіти відповідних стандартів якості освіти є акредитація [2, 6].

Досліджуючи впровадження міжнародних стандартів для управління якістю освіти у НЗ, І.Тавлуй наголошує, що “перенесення центру тяжіння із процедур зовнішнього контролю якості освітнього процесу та його результатів на базі національних систем атестації та акредитації в сторону внутрішньої самооцінки освітнього закладу на основі тих чи інших моделей, забезпечує перенесення відповідальності за якість та оцінку якості туди, де вона і повинна бути – в освітню установу, та призводить до суттєвої економії матеріальних та часових ресурсів, які виділяються на проведення зовнішньої експертизи” [51].

Цілком підтримуємо актуальність питання внутрішньої самооцінки освітньої діяльності не лише ВВНЗ в цілому, але і всіх окремих структурних підрозділів та кафедр на основі тих чи інших моделей внутрішньої системи управління якістю.

Як відомо, освіта може мати формальну, неформальну та інформальну основу. Перша визначає комплекс обов’язкових регламентів і нормативів і передбачає досягнення здобувачами освіти заздалегідь визначених результатів навчання; друга – соціально-психологічне ставлення персоналу до проблем

якості, атмосферу творчості й ініціативи (якість необхідно не тільки вимагати та контролювати, а й мотивувати); третя – передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності.

Досліджуючи оцінювання якості професійної підготовки майбутніх фахівців, В.Гладкова стверджує, що “проблеми управління якістю підготовки особливі: вони пов’язані з розв’язанням стратегічних, оперативних і тактичних задач. Їх розв’язання потребує аналізу ситуації, що склалася в університеті, та ухвалення рішень: що, ким і в якій послідовності від першого до останнього курсу в усіх підсистемах повинно бути зроблене, щоб кінцеві результати за ознаками готовності студентів до майбутньої діяльності стали вищими” [23, с.43].

У відповідності до вимог універсальних міжнародних стандартів серії ISO 9000, основа діяльності НЗ щодо систем управління якістю базується на восьми принципах: орієнтація на замовника; лідерство; залучення працівників; процесний підхід; системний підхід до управління; постійне поліпшення; прийняття рішень на підставі фактів; взаємовигідні стосунки із постачальниками [43]. Ці вісім принципів управління якістю є основою всіх стандартів систем менеджменту групи ISO 9000 і складають базис стандартизації, сертифікації й оцінки результатів функціонування процесів надання освітніх послуг у НЗ [17, 38, 43,].

Розглядаючи концептуальний підхід до управління якістю НЗ, О.Крикун робить висновок що “менеджмент якості – загальне керівництво якістю освітньої діяльності, тобто аспект, здійснюваний вищим керівництвом, яке забезпечує ресурсами, організовує роботу управління якістю, взаємодіє із зовнішнім середовищем, визначає політику і плани у сфері якості та ухвалює стратегічні важливі оперативні рішення забезпечення зацікавлених сторін якістю освітньої послуги” [30, с.12].

В сучасній освітній сфері загальноживаний термін “менеджмент” (від англ. management – організація управління), що означає “комплекс принципів,

методів, організаційних форм та технологічних прийомів управління освітнім процесом, спрямований на підвищення його ефективності, що складений відповідно до вимог державного освітнього стандарту вищої професійної освіти” [29, с.26].

Нещодавно ISO опублікувала новий управлінський стандарт, що містить керівні принципи та рекомендації для працівників системи освіти [17, 45]. Стандарт ISO 21001:2018 “Освітні організації, системи менеджменту для освітніх організацій, вимоги та настанови щодо використання” це перший в своєму роді міжнародний стандарт на системи менеджменту для освітніх організацій. Якість освітніх послуг може варіюватися в широких межах в залежності від конкретних організацій. Спростити такий вибір може наявність сертифіката відповідності вимогам міжнародного стандарту ISO 21001:2018. Крім того, навчальні заклади повинні періодично оцінювати ступінь задоволеності освітніх потреб своїх студентів і запитів інших зацікавлених сторін. Міжнародний стандарт ISO 21001:2018 являє собою інструмент управління для навчального закладу (НЗ у стандарті організація), що надають освітні продукти і послуги, які хочуть і можуть задовольнити очікувані потреби споживачів цих послуг [17, 45].

О. Васілевським та О. Слободянюк здійснено аналіз міжнародних стандартів ISO 21001:2018 щодо запровадження системи управління якістю вищої освіти у ЗВО, на основі якого запропоновано необхідні умови для створення внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти та етапи запровадження такої системи [17]. Як свідчать результати досліджень цих авторів, розробники стандарту ISO 21001:2018 визначили безліч ключових переваг впровадження цього стандарту, в тому числі краще узгодження стандартних цілей і заходів з внутрішньою політикою конкретної організації, більш персоналізоване навчання, підвищення довіри до організації і поглиблення залучення та участі зацікавлених сторін у процесі роботи постачальника освітніх послуг. Суттєва відмінність між стандартами ISO 21001 та ISO 9001, як

стверджують вказані автори, є заміна принципу “орієнтованість на клієнта” на принцип “зосередженість на здобувачах освіти та інших бенефіціарах” [17].

Переважає більшість пропонованих підходів, що базується на застосуванні систем управління якістю у освітніх установах, засновані на принципах загального управління якістю (Total Quality Management – TQM). TQM базується на двох основних механізмах: контроль якості (Quality Assurance – QA) і підвищення якості (Quality Improvements – QI). Контроль якості – підтримує необхідний рівень якості, тобто надання НЗ гарантій в якості освітньої послуги. Підвищення якості направлено на постійне поліпшення якості і, як наслідок, підвищення рівня гарантій. Два цих механізми дозволяють постійно вдосконалювати і розвивати освітню діяльність [32, 38, 51].

Модель TQM передбачає наявність у НЗ чіткої місії, стратегічних цілей, які формуються в результаті всебічного дослідження потреб зовнішнього середовища (потреб суспільства, замовника тощо). TQM по своїй суті це зосереджений на якості, сфокусований на замовнику, що ґрунтується на фактах, керований командний процес. Однією з ключових особливостей системи є використання колективних форм і методів пошуку, аналізу і вирішення проблем, постійна участь у поліпшенні якості всього колективу.

Модель управління якістю TQM, називають всезагальним управлінням якістю, оскільки вона передбачає процесний та системний підходи до діяльності НЗ і використовує ефективні методи та інструменти управління якістю. Тільки при системному підході до управління стане можливим повне використання зворотного зв'язку із замовником для вироблення стратегічних планів та інтегрованих в них планів по якості. При цьому кожний підхід віддзеркалює або характеризує тільки один з аспектів управління. Вони не є синонімами, не дублюють один одного. Але їх використання повинне носити комплексний системний характер. Модель управління на основі ідеології TQM спрямована на досягнення двох головних цілей організації: надання споживачам продукції або послуги, яка повною мірою задовольняє їхні потреби і навіть перевищує їх;

постійне удосконалення всієї діяльності і збільшення можливостей організації досягати все більшої задоволеності усіх заінтересованих у результатах її діяльності сторін. Ідеологія загального управління якістю TQM лягла в основу міжнародних стандартів ISO серії 9000 [32, 38, 51].

Спираючись на ДСТУ ISO 9000, сутність терміну “система управління якістю” (СУЯ) можна розглядати як сукупність управлінських органів та об’єктів управління, заходів, методів і засобів, спрямованих на встановлення, забезпечення та підтримку високого рівня якості надання освітніх послуг. За національним стандартом України ДСТУ ISO 9000:2015 “під системою управління якістю варто розуміти систему управління, спрямовану на контролювання діяльності організації стосовно якості” [42].

Таким чином, система управління якістю НЗ – це сукупність організаційної структури, методик процесів та ресурсів, необхідних для реалізації політики та цілей у сфері якості шляхом планування, забезпечення, контролювання та покращення якості.

Науковці М.Науменко та Ю.Приходько запевняють що “до всіх процесів можна застосувати, методологію відому як “Плануй-Виконуй-Перевірй-Дій” (“Plan-Do-Check-Act”) – цикл PDCA [47, с.42]. Згідно із ДСТУ ISO 9001: 2015 цикл PDCA може бути застосовано до всіх процесів і до систем управління якістю в цілому, що підкреслює посилення на акцентах, відомих як принципи менеджменту TQM. Цикл PDCA може бути стисло описано так: плануй – встановлюй цілі системи та її процеси, а також ресурси, необхідні для отримання результатів, що відповідають вимогам замовника та політиці організаційної структури; виконуй – впроваджуй те, що заплановано; перевірй – здійснюй моніторинг, вимірй процеси та отримані результати, а також звітуй про результати; дій – вживай заходи для постійного поліпшення показників функціонування процесу [42].

Відповідно до вимог ДСТУ ISO 9001:2015 підхід до розроблення та впровадження системи управління якістю передбачає декілька етапів, а саме:

визначення потреб та очікувань замовників та інших зацікавлених сторін;
установлення політики та цілей організації у сфері якості;
визначення процесів та відповідальності, необхідних для досягнення цілей у сфері якості;
визначення та постачання ресурсів, необхідних для досягнення цілей у сфері якості;
установлення методів, які дають змогу вимірювати результативність та ефективність кожного процесу;
використання результатів цих вимірювань для визначення результативності та ефективності кожного процесу [43].

Вимоги стандарту ДСТУ ISO 9001:2015 носять загальний характер і не передбачають забезпечення однаковості структури систем управління якістю або однаковість документації, тому що застосовані до діяльності будь-якого НЗ незалежно від освітньої послуги, що надається.

Головна мета створення внутрішньої системи управління якістю на кафедрі військової підготовки – задоволення вимог та потреб всіх категорій споживачів та законодавчих і регуляторних норм у якісній підготовці офіцерів запасу. Під створенням внутрішніх систем управління якістю розуміється її побудова: розроблення та впровадження у діяльність. Розроблення системи якості в основному полягає в тому, щоб спочатку з урахуванням рекомендацій ДСТУ ISO 9000:2015 року визначити склад необхідних функцій системи якості, а потім визначити структури, що виконують або будуть виконувати ці функції. Після цього розробляються нові та переробляються або використовуються наявні нормативні документи для виконання всіх функцій. При цьому слід чітко усвідомити, що стандарт дає уточнення, що потрібно робити вищому керівництву, а не як треба це робити. Під час її створення необхідно дати відповідь на три ключові запитання: ХТО наш споживач? ЯКІ його вимоги? ЯКИХ зусиль треба докласти, щоб задовольнити його вимоги? Відповідь на них визначає специфіку системи якості, що буде створюватися для кожного окремо

взятого підрозділу, чи НЗ в цілому. Для впровадження внутрішньої системи управління якістю необхідно:

1. Розробити документацію системи, яка має відповідати вимогам національного стандарту ДСТУ ISO 9001:2015;
2. Привести практичну діяльність університету, кафедри у відповідність з документацією.

Саме з цих кроків, що передують заходам, безпосередньо пов'язаним із впровадженням внутрішніх систем управління якістю, відповідно до вимог ДСТУ ISO 9001:2015, і доцільно розпочинати роботи в даному напрямі. Згідно із вимогами стандарту ДСТУ ISO 9001:2015 система управління якістю являє собою мережу процесів, базові з яких подано у запропонованій нами моделі внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу на (рис.4.4)

Нами враховано те, що для моделі системи менеджменту якості ДСТУ ISO 9001:2015 недоліком моделі є роз'єднаність контурів системи управління, особливо для тих випадків, коли необхідна єдина політика і комплексні керуючі впливи.

Запропонована нами модель внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу представляє відкриту систему, яка включає етапи циклу підготовки і взаємозв'язки між ними, у вигляді структурної схеми, що показує устрій внутрішньої системи управління якістю та дає змогу наочно представити процес управління якістю в цілому. Модель внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу побудована на принципах загального менеджменту якості TQM є багатоконтурною, вкладеною одна в іншу і представлена на (рис.4.5)

Запропонована модель показує устрій внутрішньої системи управління якістю і дає змогу наочно продемонструвати як здійснюється проекція виконання вимог всіх категорій споживачів щодо організації проведення освітньої діяльності в процесі підготовки офіцера запасу.

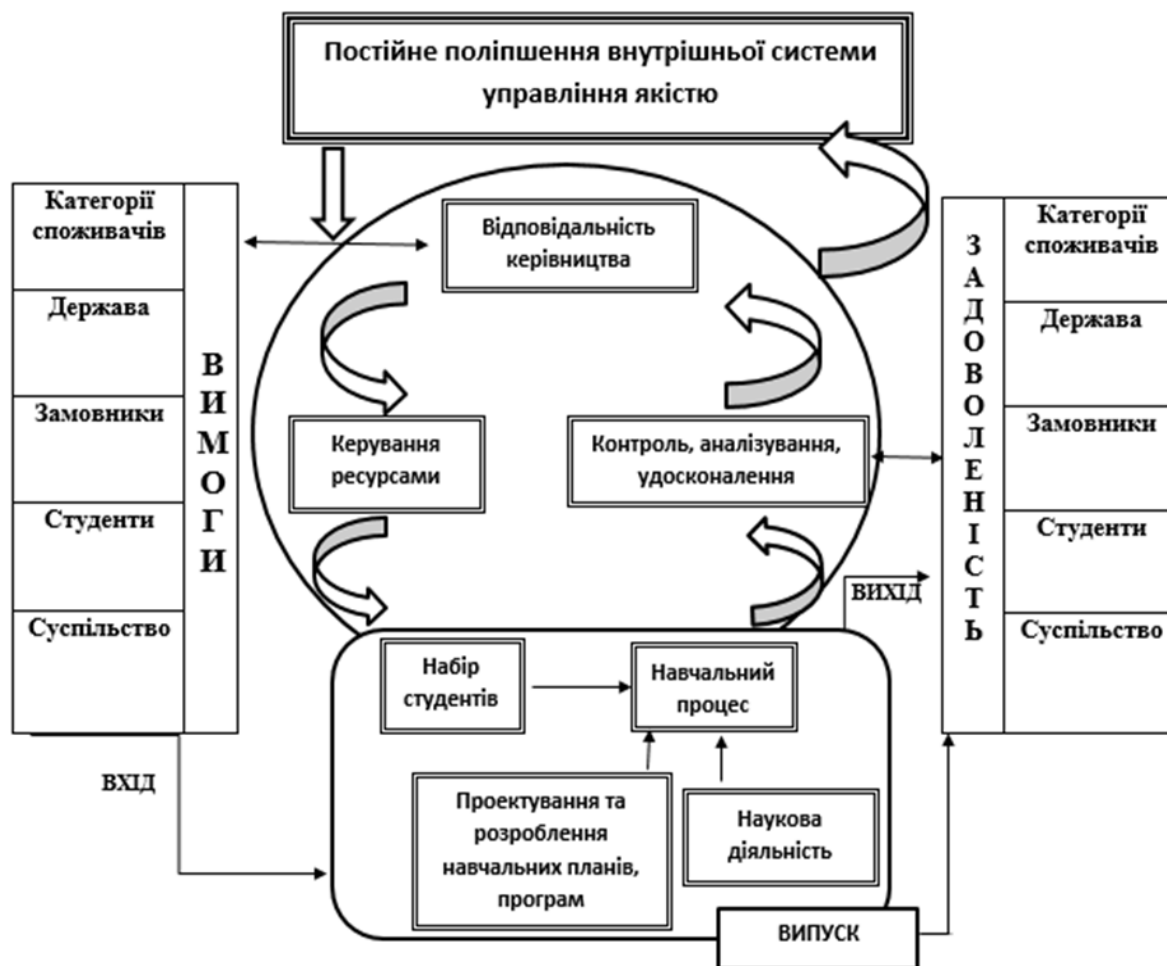


Рисунок 4.5 – Модель внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу

Здійснюючи аналіз принципів управління якістю варто мати на увазі, що в національному стандарті з термінології ДСТУ ISO 9000:2015 виділені два аспекти управління якістю: “загальне” управління якістю і управління якістю як оперативна діяльність. При цьому за логікою стандарту такі функції, як Політика і Стратегічне планування якості, організація роботи з якості, навчання і мотивація персоналу, прийняття стратегічних рішень і взаємодія з зовнішнім середовищем повинні бути віднесені до “загального” управління якістю. Оптимальною для ВВНЗ вбачається підготовка Стратегічного плану за принципом “знизу – нагору”, тобто від кафедр, структурних підрозділів до

загального університетського рівня. Контроль якості, інформація, розробка заходів, прийняття оперативних рішень і їх реалізація повинні входити до складу “оперативного” управління якістю [42].

Для моделі внутрішньої системи управління якістю всі контури повинні бути агреговані в загальну структуру системи управління, в якій такі функції, як формування цілей (планів), формування вимог замовників та інших категорій споживачів повинні бути об’єднані, виражені у формі Політики університету в області якості. Вимірювання станів процесу, відповідність вимогам споживачів здійснюється з використанням внутрішньої аудиторської служби. Це є дуже важливим з позиції “оперативного” управління якістю. Забезпечення прозорості системи моніторингу щодо якості військової підготовки студентів дає можливість вчасно скоригувати відхилення на підставі максимальної інформованості щодо стану компонентів моделі внутрішньої системи управління якістю. Використання різних видів контрольних заходів, засобів діагностики та критеріїв оцінювання сприяє досягненню бажаних результатів на “виході”.

Бажаний результат досягається, якщо діяльністю і відповідними ресурсами управляють як процесом. Керування процесом здійснюється з використанням зворотного зв’язку, а аналіз результатів виконання процесів, станів його входів і виходів, прийняття взаємопов’язаних рішень має здійснюватися погоджувальним органом типу Ради за якістю.

На сьогоднішній день в Національному університеті оборони України імені Івана Черняховського (далі – НУОУ) сформована та діє внутрішня нормативна база системи якості, що включає:

Концептуальні засади діяльності НУОУ, Стратегію (політику) розвитку до 2025 року, Заходи реалізації та прогностичні показники, Положення про організацію освітнього процесу в НУОУ (далі – Положення) та іншу нормативно-технічну документацію [11]. Згідно до пункту 1.3.2. Положення вказано Перелік основних документів з організації освітньої діяльності в університеті, а пунктом 1.3.6. передбачено нормативний Перелік документів з організації освітньої діяльності

на кафедрі, в т.ч. і військової підготовки. Вимоги, визначені та описані у Положенні та інших документах системи управління якістю є обов'язковими для всіх працівників і поширюються на освітню та наукову діяльність університету [11].

Документація системи управління якістю являє собою ієрархічну систему, у якій документом найвищого рівня є Політика та Цілі в галузі якості надання освітніх послуг та здійснені освітньої діяльності НЗ. Як того потребують нормативні документи НУОУ, Політика у сфері якості первинної ланки управління (кафедри) передбачає застосування сучасних принципів і підходів до задоволення зростаючих потреб потенційних замовників освітніх послуг [11]. Виходячи з Політики НУОУ, Місія кафедри військової підготовки полягає в наданні якісної освіти на підставі ліцензій і акредитації ВВНЗ та в забезпеченні якості підготовки офіцера запасу до майбутньої професійної діяльності, його спроможності задовольнити встановлені освітні вимоги всіх категорій споживачів.

Розглянемо основний зміст структурних елементів моделі внутрішньої системи управління якістю, яка побудована на стратегії TQM та вимогах стандартів ISO серії 9000 версії 2015 року. При цьому будемо використовувати термінологію ДСТУ 9000:2015, яка вживана вище в коментарях до рис.4.4.1 та рис.4.4.2. Із моделі на рисунку 4.4.3 видно, що взаємодія у моделі внутрішньої системи управління якістю супроводжується та підтримується інформаційними потоками, які з'єднують як безпосередніх учасників освітнього процесу, так і суспільне оточення з кафедрою військової підготовки, як цілісною системою.

В якості процесів представленої на рис.4.4.3 моделі внутрішньої системи управління якістю можна виділити два основних напрями: зовнішній – відповідність вимогам всіх категорій споживачів (або сприйняття замовником ступеня виконання його вимог) до якості військової підготовки, тобто відповідність міжнародним стандартам, а також нормативним вимогам держави

та іншим споживачам, наявність партнерської взаємодії з замовниками та цивільними НЗ, потенціал тих, хто має намір навчатися;

внутрішній напрям – відповідність встановленим вимогам до освітніх послуг: організація освітньої діяльності (освітні технології, форми, методи, зміст та прийоми навчання), якість ресурсного забезпечення (матеріально-технічне, навчально-методичне, інформаційне); якісний потенціал науково-педагогічного складу (визначається кількістю докторів, кандидатів та незахищених викладачів), інтенсивність наукової діяльності (визначається кількістю наукових праць за певний проміжок часу, кількістю монографій, очною участю в конференціях), частка акредитованих освітніх послуг (може обчислюватись як середній термін до проведення наступної акредитації).

На моделі внутрішньої системи управління якістю окремо позначено освітній процес на кафедрі військової підготовки як специфічний об'єкт управління, який є джерелом інформації для керування і коригування внутрішньої системи якості щодо постійного поліпшення якості. Модель внутрішньої системи управління якістю складають наступні ключові процеси: відповідальність керівництва; керування ресурсами; освітня діяльність; контроль, аналізування, удосконалення, які як у сукупності, так і кожен окремо, впливають на поліпшення управління внутрішньою системою якості підготовки офіцерів запасу. Зрозуміло, що найбільш впливовим на кінцевий результат діяльності кафедри військової підготовки серед ключових процесів, наведених на (рис.4.5), є інтегрований процес “випуск”, на який впливає ефективність побудови та управління всією системою. Кожен з процесів характеризується рядом параметрів, які мають бути під постійним контролем і управлінням.

Як вважають І.Кузьмич і О.Розумний “оцінка якості професійної підготовки майбутніх офіцерів є основним інструментом контролю, висновків про результативність системи навчання й виховання у ВНЗ. Водночас вона є тим зворотнім зв'язком, на основі якого значною мірою визначається зміст програм і

планів навчально-виховної роботи на майбутній цикл. Отже, оцінка професійної підготовки є одним із засобів її вдосконалення” [31].

Контроль за якістю є важливим для внутрішньої системи освіти, оскільки він забезпечує результативність процесу навчання на підставі постійного оцінювання як навчальних програм та процесів, що здійснюють освітню діяльність, так і якість процесу навчання (інформатизація освіти, електронні підручники і бібліотеки, дистанційне навчання, повсякденне використання телекомунікацій в аудиторній та самостійній навчальній роботі). Тобто традиційне управління результатами процесу переходить до управління самим процесом якісної підготовки офіцера запасу.

Саме “випуск” і “вихід” великою мірою визначають якість підготовки випускника і, відповідно, ступінь задоволеності заінтересованих сторін і в першу чергу замовника. Відповідно до запропонованої моделі внутрішньої системи управління якістю ефективного функціонування кафедри військової підготовки можливе за умови чіткого визначення вимог і потреб споживачів, оцінювання рівня їх задоволеності результатами навчання за рахунок встановлення надійного зворотного зв'язку і постійного поліпшення якості підготовки випускника. Так, зокрема, за вимогами закону України “Про вищу освіту” передбачене “студентоцентроване навчання – підхід до організації освітнього процесу, що передбачає заохочення здобувачів вищої освіти до ролі автономних і відповідальних суб'єктів освітнього процесу; створення освітнього середовища, орієнтованого на задоволення потреб та інтересів здобувачів вищої освіти, зокрема надання можливостей для формування індивідуальної освітньої траєкторії; побудову освітнього процесу на засадах взаємної поваги і партнерства між учасниками освітнього процесу” [2].

Цілком підтримуємо бачення сучасних науковців щодо створення та впровадження системи процедур із забезпечення якості освіти, які мають орієнтуватися і на студента, і на викладача як головних суб'єктів навчально-виховного процесу [16, 40, 49, 60]. Як вважає Ю. Федорченко “власне, при

розробці будь-яких систем у сфері освіти потрібно виходити з антропоцентризму, при цьому останній має повноцінно передбачати як того, хто навчається, так і того, хто навчає” [59].

Випуск для кафедри це не лише підготовка офіцера запасу, а і проектування та розроблення нових навчальних планів та програм, а також наукової продукції в рамках науково-дослідних робіт, що проводяться у НУОУ чи на кафедрі. При цьому важливими показниками є відповідність вимогам споживачів та тривалість циклу “розроблення - впровадження”. Останній показник особливо важливий у разі відкриття нової військово-облікової спеціальності, або введення нової дисципліни.

Наступним кроком на шляху впровадження принципів стандартів серії ISO 9000 є оптимізація ресурсів кожного з процесів діяльності кафедри військової підготовки з урахуванням сучасних інноваційних підходів. Серед пріоритетних принципів військової підготовки слід зазначити: єдність державної політики щодо підготовки офіцерів запасу; практичне спрямування навчання; зв'язок з військами; вибір оптимальних технологій, форм, методів і засобів навчання; відповідність фінансового, інформаційного, матеріально-технічного забезпечення процесу підготовки офіцерів запасу. При цьому необхідно врахувати інноваційні підходи щодо підготовки військових фахівців, які потребують подальшого реформування системи військової освіти:

оптимізація інтеграційних процесів військової освіти з цивільною освітою в напрямках перегляду співвідношення нормативної та варіативної складових стандартів вищої військової освіти, військово-професійної спрямованості підготовки фахівців;

розроблення нового покоління освітньо-кваліфікаційних характеристик, освітньо-професійних програм, засобів діагностики якості підготовки фахівців на основі компетентнісного підходу;

оптимізація структури та змісту підготовки фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів, приведення його у відповідність із досвідом бойової та

оперативної підготовки військ (сил), їх застосування в миротворчих операціях, локальних конфліктах і війнах, з психолого-фізіологічними можливостями тих, хто навчається [4, 41].

Внутрішня система управління якістю освіти є системою процедур, яка має характеризуватися єдністю та повнотою. Загалом управління зазначеними процесами як системою взаємодіючих і взаємопов'язаних між собою процесів дозволить кафедрі досягти поставленої мети – підвищити якість підготовки випускників та забезпечити високий ступінь задоволеності усіх заінтересованих у результатах діяльності кафедри сторін.

Постійне удосконалення внутрішньої системи управління якістю можливе лише у разі постійного оцінювання ефективності роботи усієї системи управління якістю ВНЗ. Для цього кафедрою мають бути визначені чіткі критерії такого само оцінювання.

Запропонована нами модель дозволяє оцінювати ефективність внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу і досліджувати її динаміку та постійно поліпшувати якість підготовки.

Результативність та ефективність діяльності кафедри військової підготовки, відповідно до принципів ДСТУ серії ISO 9000, можуть бути підвищені за рахунок створення, забезпечення і управління системою взаємопов'язаних процесів. Це означає, що організація повинна прагнути до об'єднання процесів створення освітніх послуг з процесами, які дозволяють відстежити відповідність освітньої послуги потребам замовника і решті категорій споживачів.

Постійне поліпшення. У цій області кафедра військової підготовки повинна не тільки відслідковувати виникаючі проблеми або відхилення, але і, після ретельного аналізування з боку керівництва, вживати необхідні коригувальні та попереджувальні дії для запобігання таких проблем надалі.

Сама модель внутрішньої системи управління якістю підготовки офіцерів запасу не визначає зміст навчальних планів, програм, результатів досліджень, а

лише забезпечує системний і систематичний підхід до управління якістю підготовки, а також створення для цього належних умов. Забезпечувати якість освітніх послуг мають насамперед сам НУОУ, відповідні структурні підрозділи та кафедра військової підготовки – саме цього потребує імплементація норм Закону України “Про вищу освіту”, який вимагає розбудову внутрішніх систем забезпечення якості освіти.

Запропонована нами модель внутрішньої системи управління якістю носить рекомендаційний характер. Кожен НЗ чи його структурний підрозділ у праві самостійно визначити для себе і описати ключові процеси, з яких складається його діяльність.

Узагальнюючи викладене, зазначимо, головна мета створення внутрішньої системи управління якістю на кафедрі військової підготовки – задоволення вимог та потреб усіх категорій споживачів та законодавчих і регуляторних норм у якісній підготовці офіцерів запасу.

Результати теоретичного аналізу науково-педагогічних досліджень та чинних нормативно-правових актів і стандартів у сфері освіти дають можливість констатувати про необхідність побудови та впровадження в управління кафедри військової підготовки моделі внутрішньої системи управління якістю, яка має відповідати вимогам та обумовлена необхідністю поліпшення якості підготовки офіцерів запасу. Останнє необхідно державі, суспільству, університету, кафедрі, самому викладачеві, особливо студентам.

“Якість освіти”, в тому числі і військової, може відбивати сучасні потреби, але може бути націлена і на майбутнє. Забезпечувати якість освіти необхідно з урахуванням тенденцій розвитку військової освіти і підготовки кадрів, планомірного переходу до стандартів НАТО у підготовці військ (сил), в яких найбільш яскраво виявляються як сучасні особливості та потреби, так і майбутнє. На формування та досягнення комплексу відповідних характеристик якості військової підготовки офіцерів запасу необхідний свідомий ціленаправлений вплив. Якість освіти стає не тільки функцією управління освітою, а й

багатофункціональним об'єктом управління до якого повинен бути застосований комплексний, системний підхід, реалізація якого можлива лише в рамках системи управління якістю.

Узагальнення різних наукових підходів до поняття “якість підготовки” дало можливість дійти висновку, що “якість підготовки офіцерів запасу” є інтегральною характеристикою, яка відображає систему заходів освітньої діяльності, спрямованих на формування сукупності професійних знань, умінь, навичок, якостей особистості, а також на формування спроможності офіцера запасу до майбутньої професійної діяльності, його здатність задовольнити встановлені вимоги всіх категорій споживачів. Своєрідна цілісність запропонованої нами системи “якість підготовки”, як інтегрованої субстанції, демонструє, що вона є носієм нових якостей і може перебувати як у стані постійного поліпшення “якості підготовки” офіцерів запасу, так і в стані хаосу, тому виникає необхідність ціленаправленого управління у рамках моделі внутрішньої системи управління якістю.

Створення на кафедрі військової підготовки моделі внутрішньої системи управління якістю – це не тільки можливість підготовки найкращого та найбільш конкурентоспроможного випускника, а й можливість дати гарантію, що якість підготовки випускника – офіцера запасу – є стабільною та зорієнтованою на конкретного споживача. Внутрішню систему управління якістю підготовки офіцерів запасу на кафедрі військової підготовки не можна ввести одночасно. Вона формується послідовно, поетапно, відповідно до програми її становлення та розвитку.

4.5 Особистісні зміни майбутнього фахівця в процесі військової підготовки.

Метою проведення військової підготовки є забезпечення Збройних Сил, інших військових формувань необхідною кількістю військовонавчених громадян

для виконання військового обов'язку в запасі, проходження військової служби за контрактом або за призовом осіб офіцерського складу, проходження служби у військовому резерві Збройних Сил та інших військових формувань, а також забезпечення реалізації права громадян на рівні можливості у виборі професії шляхом здобуття додаткових знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання військового обов'язку в запасі у мирний час, обов'язків військової служби у воєнний час та для майбутньої професійної діяльності. Військова підготовка включається до навчальних планів закладу вищої освіти, здобувачі вищої освіти якого проходять військову підготовку, як окрема навчальна дисципліна. Важливим завданням та перспективним напрямком розвитку вищої військової освіти є підготовка фахівців, здатних конкурувати на світовому ринку. Водночас і динамічні зміни у соціумі обумовлюють необхідність постійного розвитку особистості, її вдосконалення, життєвого та професійного самовизначення, реалізацію свого внутрішнього потенціалу. Тому при підготовці майбутнього фахівця акцент все більше робиться на якості освіти, універсальності підготовки випускника та його адаптованості до світових тенденцій розвитку та запитів суспільства, на особистісну орієнтованість навчального процесу, його інформатизацію, визначальну важливість освіти у забезпеченні сталого людського розвитку. Важливим аспектом освітнього середовища є формування двох видів навичок: *hard-skills* і *soft-skills*. Перші - професійні знання і навички, другі - соціально-психологічні навички, які необхідні в більшості життєвих ситуацій, до яких, згідно з підходами НАЗЯВО (Підкритерій 2.6.), зараховують “навички комунікації, лідерство, здатність брати на себе відповідальність і працювати в критичних умовах, вміння долати конфлікти, працювати в команді, управляти своїм часом, розуміння важливості дедлайнів, здатність логічно і системно мислити, креативність та інше”.

Професійна діяльність фахівців, які потрапляють під дію стресогенних факторів, вплив яких при недостатньому розвитку професійних і особистісних якостей призводить до зниження ефективності виконання завдань, професійного

вигорання і психосоматичних порушень, потребує формування професійно-особистісних якостей особистості саме на етапі здобування вищої освіти та під проходження військової підготовки. В цей період у майбутніх офіцерів запасу завершується формування і розвиток когнітивної сфери, стабілізується емоційна сфера, виникають нові напрями розвитку спрямованості, змінюється самосвідомість.

Особливої уваги у зв'язку з цим потребують питання щодо формування у майбутніх офіцерів запасу особистісних якостей, котрі забезпечать ефективність професійної діяльності в нових суспільно-економічних умовах, а саме: мотиваційної спрямованості, самооцінки, стилю міжособистісної поведінки, типу реагування на стрес, захисних механізмів, стилю поведінки, дисциплінованості, відповідальності, виразності лідерських рис, сумлінності, відповідальності, справедливості, почуття обов'язку.

З метою діагностики в майбутніх офіцерів запасу особистісних якостей таких як: незалежність, самостійність, активність особистості в досягненні своїх цілей, розвитку почуття власної відповідальності за вчинки в складних та екстремальних ситуаціях, що відбуваються з нею, та визначення ролі особистісних якостей у майбутній професійній діяльності, що сприятиме їх удосконаленню та позитивним змінам в навчально-виховній роботі, використовувались такі методики: “Локус суб'єктивного контролю”, “Шкала загальної прокрастинації” Б. Такмана, тест-опитувальник В. А. Лосенкова на дослідження імпульсивності, Томський опитувальник ригідності (ТОРЗ), опитувальник Плутчика – Келлермана - Конте (Life Style Index, LSY).

Дослідження виконувалось на основі психодіагностичного підходу. Методики пред'являлися в індивідуальній формі студентам першого курсу на початку їхнього навчання, а студентам другого курсу – дистанційно, у зв'язку з карантинними заходами, спричиненими COVID-19.

Вибірку склали студенти кафедри військової підготовки (далі- КВП) Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського 1-го

(200 осіб) та 2-го (200 осіб) курсів навчання, середній вік яких від 19 до 22 років. Загальна кількість опитаних – 400 осіб.

Відомо, що майбутній офіцер, який усвідомлено обрав свій фах, досягнув його суспільну місію і моральну сутність, успіх своєї служби вбачає в готовності в будь-який момент стати на захист свого народу та країни, ризикуючи своїм здоров'ям, а іноді й життям. Ця діяльність потребує не тільки певних професійних знань, умінь та навичок, а й відповідних особистісних якостей, без яких багатьом вона може здаватися рутинною, надто обтяжливою.

Сформованість навичок раціонального розподілу власного часу є необхідною умовою для ефективної орієнтації майбутнього офіцера запасу в ситуації невизначеності та багатозадачності у військовій діяльності зокрема, та в сучасній реальності в цілому, а, відтак, і одним із ключових інструментів його особистісного розвитку та самореалізації. Оптимальне управління часом передбачає коректну оцінку часових затрат, необхідних для досягнення цілей, планування власної активності, врахування кінцевих термінів виконання задач. Систематичний прояв несвоєчасності у завершенні важливих завдань призводить до розбалансування особистісного та суспільного часу, що детермінує зниження продуктивності професійної діяльності та життя індивіда в цілому. Вказане явище знайшло відображення у терміні “прокрастинація”, який тлумачимо як ірраціональне добровільне відкладання попередньо запланованих важливих справ, що призводить до очікуваних особистістю негативних наслідків і супроводжується виникненням відчуття емоційного дискомфорту (С.Н. Lay).

У науковий обіг термін “прокрастинація” введено у 1977 році П. Рінгенбахом у книзі “Прокрастинація в житті людини”. А в середині 1980-х років почав здійснюватися науково-академічний аналіз феномену прокрастинації (Solomon, 1984; Lay, 1986; Rothblum, Solomon, 1986). Були розроблені опитувальники для вивчення прокрастинації (Aitken, 1982; Lay, 1986; McCownetal., 1987; Tuckman, 1991).

У своєму метааналізі Steel визначив детермінанти прокрастинації: поряд із потенційним генетичним компонентом (на основі вивчення близнюковим методом) мають значення особливості завдання (рівень винагороди, строк виконання) та особливості особистості (нейротизм, екстраверсія, особливо низька самооцінка, сумлінність, самоконтроль, локус контролю та мотивація досягнень, а також висока імпульсивність та схильність до відволікання). Відтак досліджуваний концепт є поведінковою стратегією, яку пов'язують із такими явищами, як пасивність, дисфункціональність, відсутність самоорганізації тощо (Колтунович, Поліщук, 2017). За змістом термін “прокрастинація” близький до терміну “behavioral delay” (поведінкова затримка). Є різні класифікації прокрастинації, найбільш часто зустрічається в літературі класифікація Ноаха Мілгрема (Milgram N., 1992), який виділив 5 видів прокрастинації: 1) щоденна (побутова), 2) прокрастинація в прийнятті рішень (в тому числі незначних); 3) невротична; 4) компульсивна, при якій у людини поєднуються два види прокрастинації - поведінкова і в прийнятті рішень; 5) академічна.

Мілгрем і Тенне (Milgram, Tenne, 2000) об'єднали усі ці види в два основних: відкладання виконання завдань і відкладання прийняття рішень.

Для дослідження рівня схильності до прокрастинації у майбутніх офіцерів запасу нами була застосована методика “Шкала общей прокрастинации” Б. Такмана (Tuckman General Procrastination Scale, TGPS) в адаптації Т.Л. Крюкової (Крюкова, 2010; Tuckman, 1991).

Студенти з низьким рівнем прокрастинації, (а їх на 2-му курсі навчання виявилось 14% , на 1-му – 5%) мають найвищий рівень самоповаги; очікують більш позитивного ставлення з боку оточуючих, ніж ті, хто має середні (75% студентів 1-го курсу навчання та 81% студентів 2-го курсу навчання) та високі показники рівня прокрастинації. Вони також більш впевнені у собі, ніж досліджувані із середнім та високим рівнем прокрастинації; мають вищий рівень самоприйняття, більш позитивно оцінюють свої здібності – порівняно зі студентами з високим та середнім рівнем прокрастинації (рис.4.6).

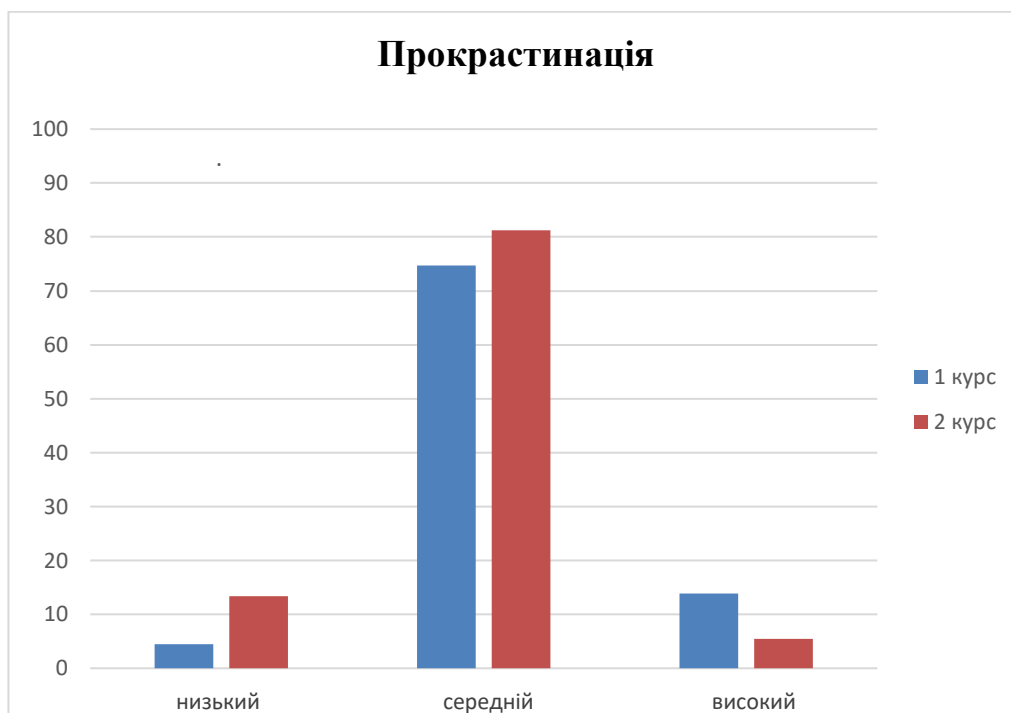


Рисунок 4.6 – Результати дослідження рівня прокрастинації у студентів КВП

Підвищення рівня прокрастинації призводить до зниження академічної успішності студента. Одним із чинників академічної неуспішності студентів можна вважати постійне відкладання виконання навчальних завдань.

Студенти з високим рівнем прокрастинації (15 % студентів 1-го курсу та 5% студентів 2-го курсу навчання) характеризуються вираженою критичністю, підвищеною рефлексивністю, непогодженням із собою, недовірою до своїх уподобань і бажань, незадоволеністю собою і своїми можливостями, низькою здатністю до саморегуляції, проявом ліні, низьким рівнем самоповаги, нездатністю до самокерування, схильністю до переоцінювання власних можливостей. Прокрастинатори потребують додаткового контролю, характеризуються низьким рівнем самостійності, нерішучістю, необов'язковістю і схильністю до відмови від реалізації відповідальних завдань.

Показники середнього рівня вказують на те, що емоційна сфера у студентів, які проходять військову підготовку, недостатньо стабілізована, тому що рівень прокрастинації корелює з тривожністю, депресією, високими

показниками компонентів стресу, що є неприпустимим для майбутніх військових фахівців. Тому для профілактики прокрастинації необхідно зменшувати негативні стани, знижувати рівень особистісної тривожності і нейротизму і підвищувати здатність до планування. Для вирішення цього завдання треба навчити студентів різних військово-облікових спеціальностей методам психологічної саморегуляції, методам визначення мети. Їх освоєння дозволить оптимізувати функціональний стан майбутнього офіцера і сформувати здатність до довгострокового планування своєї діяльності, що, в свою чергу, має сприяти зниженню бажання відкладати справи. Також для профілактики прокрастинації у студентів необхідно підвищувати почуття особистої відповідальності за результат навчального підрозділу. Це можна зробити завдяки чіткому розподілу обов'язків між усіма членами колективу. Коли кожен студент буде бачити результат своїх дій і помилок і їх вплив на результат взводу, це може збільшити почуття відповідальності і знизити бажання відкласти справи або завдання.

Термін “імпульсивність” походить від латинського “імпульс”, що означає “поштовх”, “спонукання”. В. Д. Небиліцин: “Терміном “імпульсивність” позначається швидкість, з якою емоція стає спонукальною силою вчинків і дій без їхнього попереднього обмірковування і свідомого рішення виконати їх”.

Імпульсивність виявляється в необґрунтованих вчинках, швидких реакціях, які потім можуть обмірковуватися. Імпульсивні дії переважно є неусвідомлюваними та здійснюються на основі підсвідомих установок, стереотипів, залежать від спрямованості особистості.

З іншого боку, ряд дослідників (Michalczuk, Bowden-Jones, Verdejo García, Clark, 2011) назвали чотири основні характеристики імпульсивності: нездатність до планування і прогнозування, низький рівень контролю, прокрастинація, відкладання нецікавих завдань, постійний пошук нових вражень і потреба в терміновому їх отриманні, під яким розуміється схильність діяти під впливом інтенсивних позитивних або негативних емоцій і станів, які деформують

здатність приймати зважені альтернативні рішення і тим самим уникнути постійного жалю і докорів сумління, дуже типових для імпульсивних людей.

Імпульсивність може виступати як ключовий фактор ризику для деяких форм антисоціальної поведінки у індивідуумів. Імпульсивність традиційно асоціюється з різними аспектами адиктивної та делінквентної поведінки.

Традиційно прийнято виділяти моторну імпульсивність і імпульсивність когнітивну (Antoine, Damasio, Damasio, 2000). Моторна імпульсивність виражається в тому, що почавши участь в певному типі активності, індивід (в межі) втрачає контроль над своїми діями і не може зупинитися до тих пір, поки подальше здійснення цих дій стане неможливим за зовнішніми, незалежним для нього причин чи обставин. Когнітивна імпульсивність передбачає наявність труднощів, пов'язаних з контролем своєї поведінки в ситуації вибору з двох і більше альтернатив. “Схильність до ризику” – це ще один аспект когнітивної імпульсивності. Ключову роль відіграє емоційний стан, при цьому процеси, які відбуваються в мозку, провокують виникнення емоцій, затуманюють сприйняття реальності, і прагнення “будь-що-будь” одержати їх стає непереборним. Імпульсивність напряму пов'язана зі здібністю контролювати свою поведінку.

Для дослідження рівня імпульсивності у майбутніх офіцерів запасу нами була застосована методика “Дослідження імпульсивності” В.Лосенкова (рис. 4.7)

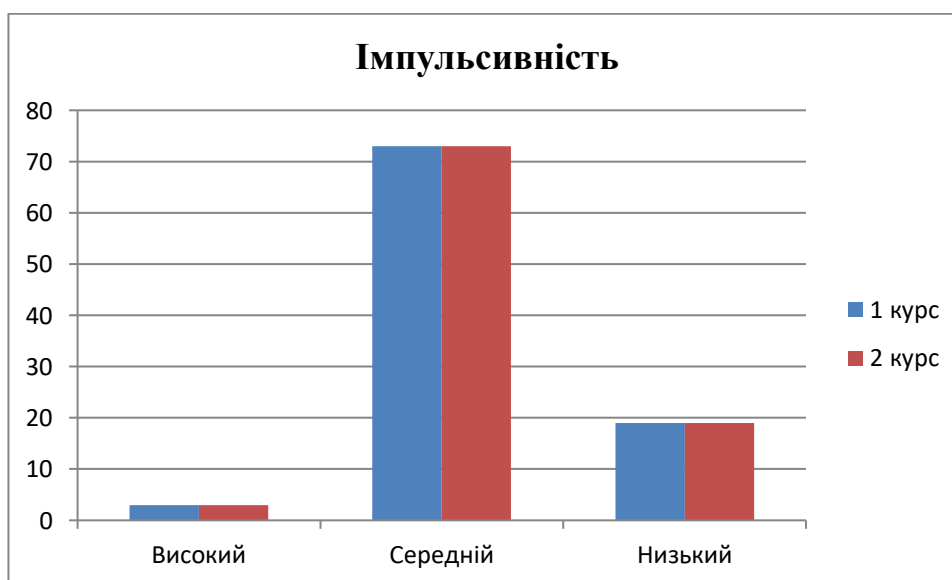


Рисунок 4.7 – Результати дослідження рівня імпульсивності у студентів КВП

Результати дослідження розподілились наступним чином: однаково і у студентів 1-го і 2-го курсів навчання: високий – 3%, середній – 73%, низький – 19%. Студенти з низьким рівнем імпульсивності цілеспрямовані, мають чіткі ціннісні орієнтації, виявляють наполегливість у досягненні поставленої мети, намагаються довести розпочате до кінця. Високий рівень імпульсивності, що виражається у роздратованості, демонстративності, образливості, схильності до грубощів, небажання підпорядковуватися правилам залишається у невеликій кількості студентів. Все ж достатньо численною залишається група студентів, які мають середній рівень імпульсивності, що обумовлює недостатній самоконтроль в спілкуванні і діяльності, вказує на невизначеність життєвих цілей, нестійкість орієнтацій та інтересів і вказує на ризик виникнення делінквентної поведінки. Для таких студентів необхідно скласти програму самоконтроля та самовиховання спрямовану на підвищення цілеспрямованості. Так при підвищенні рівня самоконтролю рівень імпульсивності й агресивності буде знижуватися.

Розкриваючи поняття про всебічно розвинену особистість, не можна обійтися без оцінки її якостей з погляду вимог суспільства, в якому вона живе і до участі в житті якого готується. Особливо це стосується тих рис особистості майбутнього офіцера, які характеризують її спрямованість, тобто провідних її потреб, інтересів, поглядів, переконань, її ставлення до інших людей, до суспільства і самої себе. Для опису узагальнених очікувань людини стосовно того, в якій мірі підкріплення залежать від її власної поведінки, а в якій контролюються зовнішніми силами, користуються терміном “локус контроль”. Поняття “локус контролю” або “локалізація контролю вольових зусиль” у психологічну науку були внесені Дж. Роттером у 1954 році. Автор визначав “локус контролю” як певну якість, що характеризує схильність людини приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам (екстернальний тип локусу контролю), або власним здібностям й зусиллям (інтернальний тип локусу контролю). Інтернальний та екстернальний типи

локусу контролю виступають особистісною характеристикою, що впливає не лише на діяльність індивіда, але і на здатність відображати та пояснювати навколишній світ. Люди з екстернальним локусом контролю розглядають свої успіхи і невдачі як такі, що регулюються зовнішніми чинниками (доля, везіння, щасливий випадок, непередбачувані сили, оточення), натомість суб'єкти з інтернальним локусом контролю вірять, що самі здатні власними вчинками визначати успіхи і невдачі. Відтак, для людей із зовнішнім локусом контролю їх власні здібності чи дії не мають особливого значення, внаслідок чого вони прикладають мінімальні зусилля або взагалі не намагаються змінити ситуацію. В той час як люди із інтернальним локусом контролю приймають на себе відповідальність за своє життя.

Для дослідження локусу контролю у студентів нами була застосована методика “Рівень суб'єктивного контролю”, яка в даний час є широко використовуваним засобом для дослідження особливостей людини. А. А. Реан визначає локус контролю як інтегративну рису індивіда, що пов'язує між собою почуття відповідальності, усвідомлення сенсу життя, готовності до активної діяльності, самоцінності та самоповагу, а також переживання, пов'язані з Я-концепцією.

В ході нашого дослідження що наведено на (рис. 4.8) були отримані наступні кількісні показники локусу контролю за шкалою Із: до екстерналів належать 73% студентів 1-го курсу та майже 90% студентів 2-го курсу, до інтерналів – 15% студентів 1-го курсу та 5% студентів 2-го курсу. При проведенні діагностики локус контролю ми також виходили з того, що частина досліджуваних студентів не може бути віднесена явно до інтерналів чи екстерналів (їх ми умовно назвали “невизначений тип” – 15% студентів 1-го курсу та 8% студентів 2-го курсу), хоча про чітку тенденцію щодо конкретизації локус контролю, звичайно, можна говорити.

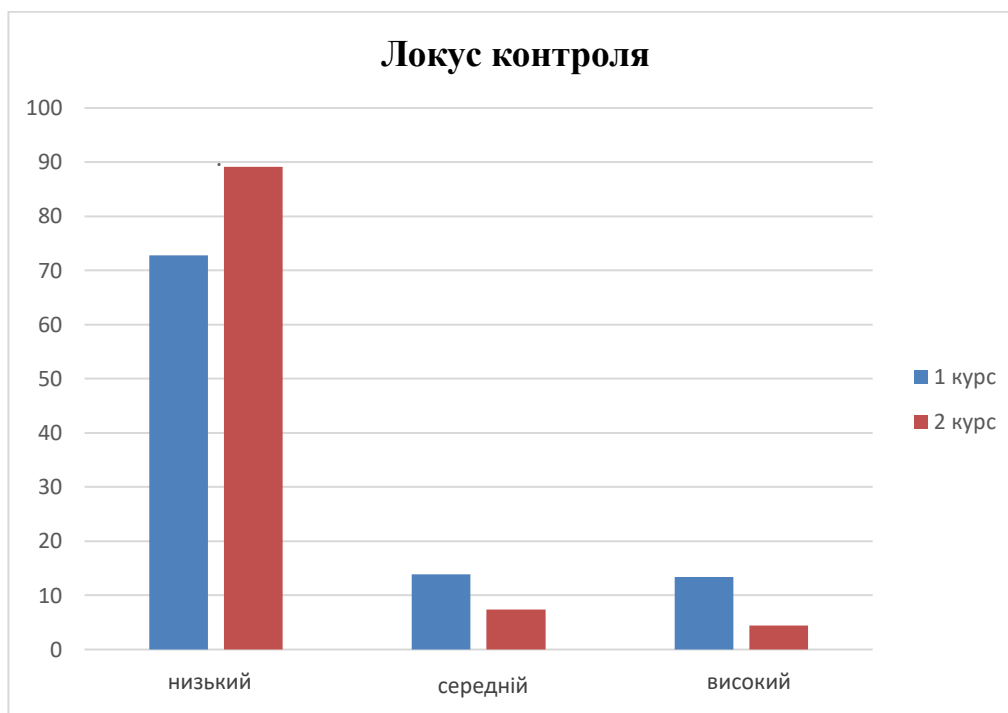


Рисунок 4.8 – Результати дослідження локуса суб’єктивного контролю у студентів КВП

Психологами встановлено, що належність людини до того чи іншого типу локалізації контролю впливає на різноманітні характеристики її психіки і поведінки. Характерними рисами інтерналів є емоційна стабільність, моральна нормативність, довірливість, багата уява, сердечність, витонченість, товарищескість і висока сила волі. Військовослужбовці, яким властива така локалізація контролю, більш відповідальні, послідовні при досягненні мети, схильні до самоаналізу, товариські, незалежні. Вони більш продуктивні в ситуаціях прийняття рішення і ситуаціях, пов’язаних з ризиком, виявляють більшу готовність відстрочити миттєве задоволення заради досягнення віддаленого, але більш цінного блага. Інтернали більшою мірою, ніж екстернали, переконані, що старанна робота найімовірніше сприяє досягненню високої продуктивності, а висока продуктивність, в свою чергу, – отримання високої “винагороди”. Їх загальна задоволеність діяльністю значно вище, ніж у екстерналів.

Схильність до зовнішньої локалізації контролю у екстерналів пов'язана з такими особистісними рисами, як безвідповідальність, невпевненість у своїх здібностях, прагнення знову і знову відкладати здійснення своїх намірів. В цілому їм більше властиві підозрілість, тривожність, депресивність, агресивність, конформізм, догматизм, авторитарність, безпринципність, цинізм, схильність до обману. Стиль керівництва екстерналів більш директивний і частіше ґрунтується на негативних санкціях.

Цікаві висновки досліджень впливу локусу контролю на поведінку військовослужбовця у військовому колективі: особи з внутрішнім контролем менш сприйнятливі до тиску групи, більше довіряють власним судженням і більш впевнені в собі; спроби надання ледь помітного впливу викликають у осіб з внутрішнім контролем сильну негативну реакцію; дослідження змін у поглядах показують, що інтерналі змінюють точку зору з великими труднощами, в порівнянні з екстерналами; для останніх дуже важливий престиж джерела одержуваних відомостей, тоді як для інтерналів істотніше сам зміст інформації (вони можуть змінити свою точку зору з урахуванням того, що їм сказали, а не хто це сказав); інтерналі в цілому більш активно беруть участь в суспільно-політичних акціях; володіючи владою над іншими людьми, екстернали частіше схиляються до насильства, а інтерналі - до впливів, заснованих на переконанні; інтерналі проявляють більше прагнення до надання допомоги, особливо в ситуаціях "один на один". Особи з зовнішнім контролем частіше реагують переляком і проявом захисних реакцій на стресогенні ситуації. Особи з внутрішнім контролем в аналогічних ситуаціях рідко відчують переляк або депресію.

За дослідженнями Г.В. Залевського [73], термін "ригідність" походить від латинського *rigiditas*, що означає бути негнучким, жорстким, окостенілим. Таким чином, відмітимо, що психічна ригідність у сучасній психологічній літературі визначається найчастіше альтернативно: як характеристика особистості або поведінки; як характеристика окремих областей особистості (перцептивна,

психомоторна, когнітивна, афективна, мотиваційна ригідність), або всієї особистості; як формально-динамічна, або змістовна характеристика особистості та поведінки; як властивість нормальної або патологічно зміненої особистості. Встановлено, що психічна ригідність – це відносна нездатність особистості в разі вимог об'єктивної ситуації: змінити свою психічну установку, реагувати на нову ситуацію, змінити дію або ставлення, реорганізувати проблемний матеріал, переструктурувати способи поведінки, засвоїти нові засоби пристосування, коригувати програму діяльності. Відмічено, що психічна ригідність тісно пов'язана з тривожністю, і саме їхня взаємодія набуває значної стимулюючої сили. Для ригідних особистостей характерні, перш за все, тривога і почуття провини, неспокій, нав'язливі сумніви, пригнічене жорстке суперого, недовірливість та почуття неповноцінності.

При експериментальних дослідженнях вивчення ригідності Б. Пітчер і С. Стесі зіставили результати тестування ригідності з даними шкали з діагностики схильності до панування або підпорядкування, що є важливим для майбутньої професійної діяльності або служби. Отримані результати показали, що ригідні випробовувані більш схильні не панувати, а підкорятися. Д. Джексон, С. Мессік і К. Соллі також виявили у ригідних досліджуваних готовність підкорятися авторитету. Р. Кеттел отримав негативну кореляцію ригідності з прагненням до домінування і тим, що він назвав інтеграцією або цілісністю характеру. Зближення таких рис особистості як догматизм, авторитаризм, націоналізм та ін. можна знайти в роботах Д. Креча і М. Рокича. Причому, ці риси називають ригідністю вищого порядку. На думку Ж. Аткинсона і У. П. Літвина, ригідність є узагальненою властивістю особистості, причому саме придбаною властивістю, а не властивістю нервових процесів [цит. по 2].

Для дослідження ригідності що наведено на рисунку (рис.4.9) ми застосували Томський опитувальник ригідності (ТОРЗ) – клініко-психологічна тестова методика, спрямована на діагностику психічної ригідності як властивості особистості. Опитувальник розроблений Г. В. Залевським в 1987 році.

Використання опитувальника може бути як повним, так і фрагментарним, вибіркоvim. Всі ці шкали вимірюють одну і ту ж особистісну характеристику, хоча з акцентом на різні її аспекти. Нами була застосована шкала загальної ригідності – схильності, до широкого спектру фіксованих форм поведінки, СКР (симптомокомплекс ригідності).

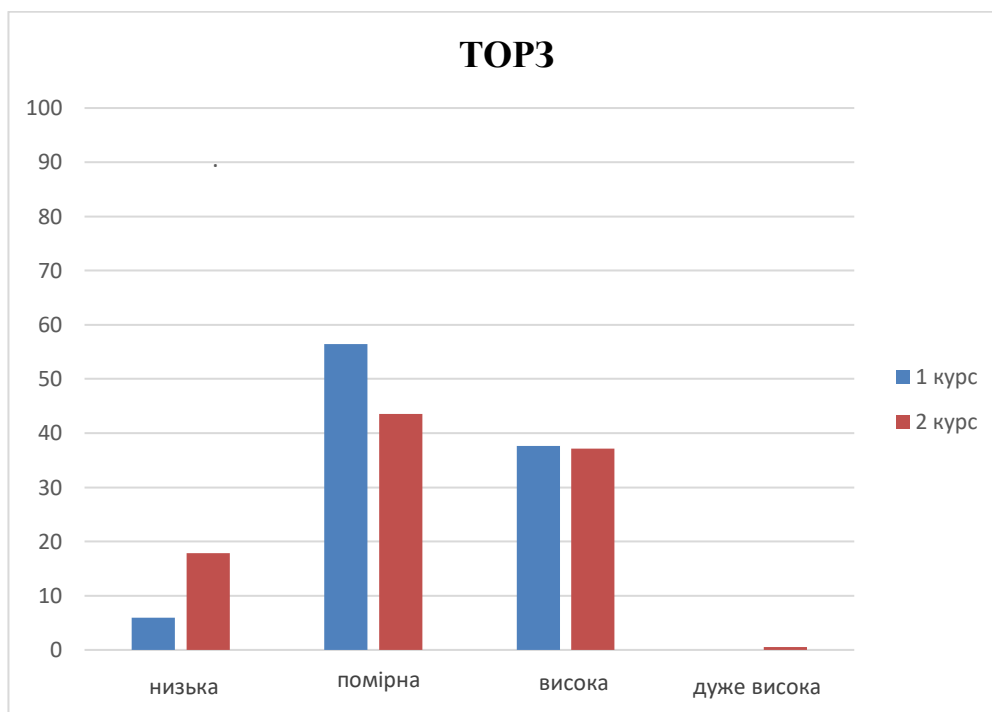


Рисунок 4.9 – Результати дослідження рівня ригідності у студентів КВП

Як ми бачимо з рис.4 схильність до широких форм фіксованої поведінки притаманна 38% студентів і 1-го і 2-го курсів, тобто в них фіксуються високий рівень показників за шкалою загальної ригідності (СКР). виявлений високий рівень різних форм ригідної поведінки потребує корекційних вправ. Помірний рівень діагностувався у 59 % випадків 1-го курсу та 42 % випадків 2-го курсу. Це означає, що майже третя частина від усіх учасників дослідження схильна до впертості, педантизму, стереотипів, персеверацій, нав'язливостей. Ми припускаємо, що високі показники ригідної поведінки обумовлені як специфікою військовою діяльністю, до якої частково долучені майбутні офіцери

запасу, так і взаємозв'язком з локусом контролю, а також віковими характеристиками.

В процесі виконання фахівцем професійних функцій, при виникненні ситуацій невдачі, ситуацій, що загрожують особистості зруйнувати уявлення про себе як про професіонала (або ж суттєво принизити почуття гідності), спрацьовує механізм психологічного захисту, який допомагає людині долати труднощі з найменшими втратами (Е. Ф. Зеєр, Р. М. Грановська, Е. Е. Симанюк та ін.). При цьому дії захисних механізмів є неоднозначними: з одного боку, психологічний захист запобігає усвідомленню особистістю власних негативних емоційних переживань і перцепцій, що сприяє збереженню психологічного гомеостазу і стабільності, з іншого — призводить до накопичення негативної енергії, а значить до посилення психологічного дискомфорту. Тобто, сновні механізми психологічного захисту майбутнього офіцера запасу, що виникають в процесі виконання завдань під час навчально- професійної діяльності, можуть впливати на формування у фахівця непродуктивних поведінкових стратегій та призводити до дезадаптації особистості і розвитку професійних деформацій [3, 86].

Сьогодні в психології під захисним психологічним механізмом розуміють міцний стереотип поведінки, що утворюється для забезпечення захисту «Я» від усвідомлення явищ, що породжують тривогу. Така поведінка, виступає лише захисною реакцією, яку можна спостерігати ззовні, на відміну від внутрішнього механізму, який забезпечує цю реакцію (О. Р. Ісаєва).

Термін “психологічний захист” (“захисні механізми”) був введений в психологічну теорію і практику З. Фрейдом, на думку якого цей вроджений процес виступає засобом вирішення конфлікту між свідомістю і несвідомим у психічній структурі особистості. В теоретичній конструкції З. Фрейда основною функцією психологічного захисту є забезпечення можливості людині контролювати і блокувати на поведінковому рівні усвідомлений прояв інстинктивних та соціально неприйнятних імпульсів.

Всі механізми психологічного захисту допомагають людині звести до мінімуму почуття тривоги. Найчастіше різновидами психологічного захисту вважають: заперечення, придушення, раціоналізацію, витіснення, проекцію, деперсоналізацію, відчуження, ідентифікацію, компенсацію, сублімацію, катарсис і регресію. Згідно твердженню деяких вчених, найбільш конструктивними психологічними захистами є компенсація і раціоналізація, а найбільш деструктивними – проекція і витіснення.

Слід також зауважити, що люди рідко використовують якийсь єдиний механізм захисту – зазвичай вони застосовують різні захисні механізми для вирішення конфлікту або ослаблення тривоги. Дія захистів зазвичай є нетривалою – лише до тих пір, поки потрібен “перепочинок” для нової активності. Проте якщо стан емоційного благополуччя фіксується на тривалий період і по суті замінює активність, то психологічний комфорт досягається ціною спотворення сприйняття реальності, або самообманом.

Для дослідження системи психологічних захистів що наведено на (рис.4.10) нами була застосована методика Life style index (LSI), яка вважається найбільш вдалим діагностичним інструментом, який дозволяє діагностувати всю систему механізмів психологічного захисту, виявити як провідні основні механізми, так й оцінити ступінь напруженості кожного з них. В основу методики покладена психоевалюційна теорія Р. Плутчика та структурна теорія особистості Х. Келлермана, які акцентують свою увагу на зв'язку між конкретними емоціями і специфічними Еґо-захисними механізмами [10]. У даній концепції розглядаються вісім основних емоцій, що притаманні всім людям, а також відповідні їм вісім варіантів психологічного захисту: здивування – регресія, гнів – заміщення, прийняття – відторгнення, страх – витіснення, відраза – проекція, смуток – компенсація, радість – гіперкомпенсація, почуття передбачення раціоналізація тощо.



Рисунок 4.10 – Результати дослідження системи психологічних захистів у студентів КВП

Результати дослідження розподілилися наступним чином: найчастіше студенти 1-го (87%) та 2-го (64%) курсів використовують раціоналізацію – найпоширеніший механізм психологічного захисту, тому що поведінка визначається безліччю факторів, і тому раціоналізуючи, ми пояснюємо її найбільш прийнятними для себе мотивами. Раціоналізація допомагає зберігати самоповагу, уникнути відповідальності та провини. Заперечення використовує приблизно 60% респодентів. Це механізм відкидання думок, почуттів, бажань, потреб або реальності, які є неприйнятними на свідомому рівні. Поведінка при цьому показує, що ніби проблеми не існує, часто використовують заперечення у випадках кризових ситуацій (можливо такими стали для 1-го курсу – початок навчання, для 2-го – перехід до дистанційного навчання на завершальному етапі навчання). До компенсації як несвідомої спроби подолання реальних і уявних недоліків вдається 40% студентів 1-го курсу. Компенсаторна поведінка є універсальною, оскільки досягнення статусу є важливою потребою майже всіх людей. Компенсація може бути соціально прийнятною та неприйнятною.

Ще виділяють пряму компенсацію (прагнення до успіху в явно програшній області) і непрямую компенсацію (прагнення затвердити себе в іншій сфері).

Витіснення використовується у майже 40% студентів 1-го курсу. Це процес мимовільного усунення в несвідоме неприйнятних думок, мотивів чи почуттів.

3. Фрейд докладно описав захисний механізм мотивованого забування. Він відіграє істотну роль у формуванні симптомів; коли цього механізму для зменшення тривожності виявляється недостатньо, підключаються інші захисні механізми, що дозволяють витісненому матеріалу усвідомлюватися у викривленому вигляді. І не вдаються респоденти до реалізації незадоволених бажань і прагнень за допомогою іншого об'єкта, тобто до заміщення. За допомогою ряду методів, способів і прийомів психологічного захисту майбутні офіцери запасу можуть змінити, скорегувати свою ієрархію цінностей, упорядкувати поведінку відповідно до зміненої шкали цінностей, спробувати створити інше уявлення про себе, свій новий образ, а також захистити себе від негараздів військової служби.

Отже, розвиток професійних та особистісних якостей і їх систем виступає вузловим моментом психологічної системи діяльності. Особистісні якості суб'єкта діяльності впливають на ефективність діяльності й на ефективність освоєння цієї діяльності.

Під час вивчення особистісних якостей, які впливають на професійну діяльність, слід враховувати, що деякі з них підлягають розвитку та тренуванню. Тому спеціально спрямоване формування та удосконалення таких якостей може активно проводитись під час підготовки до такої діяльності. Застосування викладачами у навчально-виховному процесі методів та засобів педагогічного впливу не буде дієвим без врахування особистісних якостей студентів. На нашу думку, додаткової уваги потребує питання вивчення прокрастинації та її детермінант, імпульсивності як чинника девіантної поведінки, визначення психічної ригідності у взаємозв'язку особистісних особливостей студентів і

поведінки, мінливості та стабільності локуса контролю, оцінка ступеню напруженості кожного механізму психологічного захисту.

Ми продіагностували розвиток особистісних якостей майбутніх офіцерів запасу і, виходячи з результатів, можемо зазначити, що особистісні якості потребують якіснішого формування або корегування під час проходження військової підготовки: необхідно постійно наголошувати на тому, що для розв'язання поставленого навчального завдання, яке вирізняється своєю складністю, необхідні виваженість, розсудливість і відсутність поспіху; формувати навички самоконтролю та саморегуляції у студентів всіх військово-облікових спеціальностей; навчати планувати свою діяльність та поведінку, особливо в умовах дистанційного навчання; розвивати рефлексію; привчати виконувати інструкції командирів; контролювати виконання діяльності; попереджати необдумані вчинки.

Відомо, що паралельно з навчанням, студенти КВП проходять навчально-службову підготовку та виконують навчально-службові завдання, носять форменний одяг, відлучаються тільки з дозволу начальника, засвоюють в короткі терміни принципи, що устоялися на кафедрі військової підготовки, всі години навчального дня регламентовані порядком денним, які студент має беззаперечно виконувати тощо. Перераховані чинники негативно впливають на психіку студентів, викликають різноманітні негативні стани, які супроводжуються значним нервово-психічним перенапруженням. Дія цих факторів послаблює адаптивність майбутніх офіцерів запасу, що потребує додаткового супроводу в період адаптації до нових умов навчання. Напевне, не останню роль у розвитку особистісних якостей відіграє співвіднесення отриманих студентами знань з практикою, усвідомлення потрібності цих знань, навичок, необхідних для подальшої діяльності, які набувають особливого сенсу під час проходження студентами комплексно-практичних занять та навчального збору, що підвищує успішність навчання.

Одним із ефективних шляхів можуть бути такі, як залучення студентів до процесу спортивних тренувань, до проведення з ними ділових ігор, соціально-психологічних тренінгів та поліпшення загальної та спеціальної психологічної підготовки. Перспективою подальших досліджень має бути розробка методів та засобів для формування особистісних якостей, також пошуку нових шляхів професійного вдосконалення, адекватного особистісного розвитку майбутніх офіцерів запасу щодо виявлення і подолання деструктивних тенденцій в майбутньому, в процесі професіогенезу.

4.6 Використання інтерактивних технологій в практичній підготовці майбутніх офіцерів запасу.

Сьогодні робить актуальним підготовку офіцерів запасу з числа студентів вищих навчальних закладів що має на меті їх формування та розвиток як військово-соціального індивіда, професійно-орієнтованої особистості на основі вироблення особливих ціннісно-мотиваційних орієнтацій, морально-психологічної підготовленості та військово-професійної компетентності. Особливість підготовки майбутніх офіцерів запасу з числа студентів вищих навчальних закладів полягає перш за все в особливій організації навчально-виховного процесу на основі диференціації та індивідуалізації використання педагогічних технологій.

Поняття “педагогічна технологія”, в літературі отримало назву “освітня технологія”, або “технологія навчання”. Цей термін з’явився в педагогічних виданнях на початку 1960-х років [9]. Історично поняття “технологія” розглядалося у зв’язку з технічним процесом що відповідно означає (technes - мистецтво, ремесло, logos – наука, поняття, вчення) є сукупністю знань про способи і засоби обробки матеріалів. Технологія включає також і мистецтво оволодіння процесом, в результаті чого персоніфікується. Технологічний процес завжди передбачає певну послідовність операцій з використанням необхідних

засобів та умов. Технологія в процесуальному значенні відповідає на питання: “Як зробити, яким чином зробити і які засоби при цьому використати”. Спочатку він пов’язувався тільки із застосуванням технічних засобів навчання. Однак пізніше під цим терміном стали розумітися теорія і практика побудови педагогічного процесу відповідно до визначених цілей і завдань навчання.

Теоретичні і практичні аспекти впровадження педагогічних технологій в освітній процес вищої школи досліджували відомі українські вчені: В.І.Бондар, В.П.Безпалько, С.У.Гончаренко, І.А.Зязюн, Б.С.Кобзар, Н.Г.Ничкало, О.С.Падалка, С.О. Сисоєва, О.Т.Шпак та інші [13].

Історичний аналіз даної проблеми свідчить, що методологічні засади педагогічної технології склалися під впливом гуманістичних ідей видатних вчених та педагогів різних епох, у тому числі наших вітчизняних, таких як Г.С.Сковорода, К.Д.Ушинський, А.С.Макаренко, В.О.Сухомлинський та інш..

А.С.Макаренко сформулював принцип цілеспрямованості та цільовідповідності діяльності педагога, який констатує, що будь-яка дія педагога має відповідати поставленій меті [8]. Головне завдання вчителя К.Д.Ушинський вбачав у перетворенні діяльності учня в його самодіяльність, він вимагав перебудови системи освіти на основі новітніх наукових досягнень.

Перехід до гуманістично – інноваційної парадигми освіти загалом, та її складової – військової освіти зокрема, впровадження нових освітніх технологій, оновлення змістовної частини навчальних програм – основні складові прогресивних реформ, що передбачені Законами України “Про освіту” та “Про вищу освіту” і детерміновані у директивні документи Міністерства оборони України про організацію освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах (далі ВВНЗ).

Відповідно до законодавчої бази пріоритетними напрямками у ВВНЗ визначено фундаменталізацію, індивідуалізацію та диференціацію організації навчально-виховного процесу. Керівні документи Міністерства оборони України відмічають, що військовий керівник – це фахівець із сформованими військово-

професійними, морально-етичними та вольовими якостями, які необхідні для виконання службових завдань у мирний час та у особливий період.

Питання впровадження педагогічних технологій в навчально-виховний процес вищої військової школи з метою формування особистості військовослужбовця аналізуються в роботах І.В.Біжана, А.О.Вітченка, М.І.Нещадима, В.Давидова, Ю.С.Красильника, Л.В.Олійника, В.І.Осьодло, І.О.Хорєва, В.В.Ягупова, та інш.

Автори навчально-методичного посібника «Технології навчання у вищій військовій школі: теорія і практика» відмічають, що «визначальною ознакою сучасного освітнього процесу у вищій військовій школі є зорієнтованість на особистість курсанта (слухача), розкриття індивідуальних здібностей, задоволення особистісних і професійних потреб з метою подальшої успішної самореалізації в усіх видах діяльності (навчально-пізнавальної, науково-дослідницької, виховної тощо) [159].

В.В. Ягупов вважає, що військове навчання у Збройних Силах України має ґрунтуватися на приматі суб'єктності військовослужбовця як об'єкта навчання, визнання за ним права на самовизначення і самореалізацію в навчально-пізнавальній діяльності через опанування її способами, що означає пристосування військової освіти до нього, а не навпаки, як це є у традиційному навчанні [15].

На думку І.О. Хорєва основним шляхом реалізації завдань військової освіти є оптимізація системи підготовки фахівців у вищій військовій школі, педагогічних основ забезпечення ефективності навчання, всіляке підвищення мотивації та активності об'єктів у навчальному процесі, забезпечення реалізації самої людської сутності з її особистими нахилами, спрямованістю та духовними потребами, використання педагогічних технологій, що сприяють розвитку особистості військового фахівця [14].

Гуманістична спрямованість сучасної військової освіти передбачає перш за все індивідуалізацію навчання в процесі якого створюються об'єктивні умови

творчого розвитку особистості, закладається фундамент для оцінки наслідків професійної діяльності, формується ціннісно-мотиваційна основа для вироблення нової моделі підготовки фахівця нової генерації.

Проведений нами аналіз сучасних підходів до систематизації освітніх технологій констатує, що поняття “освітня технологія”, “педагогічна технологія”, “навчальна технологія” відображають специфіку діяльності щодо досягнення відповідних цілей і знаходяться у певному ієрархічному підпорядкуванні. Так – під освітньою технологією розуміють упорядковану систему дій, що призводить до гарантованого досягнення цілей освіти. Педагогічна технологія (технологія навчання у широкому розумінні) – це упорядкована система дій, виконання яких призводить до гарантованого досягнення педагогічних цілей. Складається педагогічна технологія з приписів способів діяльності (дидактичні процеси), умов, в яких ця діяльність має втілюватися (організаційні форми навчання) і засобів здійснення цієї діяльності.

Технологія навчання – це педагогічно, валеологічно та економічно обґрунтований процес гарантованого досягнення результатів навчання [168]. Технологія навчання – це системний метод створення і визначення всього процесу викладання і засвоєння знань з технічними і людськими ресурсами та їх взаємодію, що ставить своїм завданням оптимізацію навчально-виховного процесу. Вона визначає шляхи і засоби реалізації цілей та завдань навчально-виховного процесу. З дидактичної точки зору проектування педагогічної технології — це розробка прикладних методик, що описують реалізацію педагогічної системи за її окремими елементами. Вибір технології навчання визначається змістом, цілями та завданнями підготовки фахівця. Інакше кажучи, предмет технології навчання утворюють закономірності реалізації всіх основних сторін педагогічного процесу: його конструювання, організації, ведення й оцінки результативності.

Більш ґрунтовно цей взаємозв'язок аналізує С.Вітвицька. Найбільш цілісним у визначенні поняття “педагогічні технології” є, на її думку, підхід Т.Назарової, де зазначено, що:

освітні технології відбивають загальну стратегію розвитку освіти, єдиного освітнього простору, їх призначення – прогнозування розвитку освіти, його конкретне проектування і планування, передбачення результатів, а також визначення відповідним цілям стандартів. Прикладами таких технологій можуть бути концепції освіти, освітні системи. На сучасному етапі – це гуманістична концепція освіти;

освітні технології відображають стратегію освіти, а педагогічні технології втілюють тактику реалізації освітніх технологій у навчально-виховному процесі шляхом впровадження моделей останнього і тотожних йому моделей управління цим процесом (наприклад, модель особистісно орієнтованого розвивального навчання, модульно-розвивального навчання, проблемного навчання та інш.). Педагогічна технологія відображає модель навчально-виховного і управлінського процесів освітнього закладу і об'єднує в собі зміст, форм і засоби кожного з них;

навчальні технології відбивають шлях освоєння конкретного навчального матеріалу (поняття) в межах відповідного навчального предмета, теми, питання. Вони потребують спеціальної організації навчального змісту адекватних йому форм і методів навчання. Зазначаються такі варіанти: до форм навчання добираються зміст і методи навчання, або до методів – форми і структурується зміст навчання. Прикладами навчальних технологій є предметне навчання, ігрова технологія, технологія використання опорних схем, конспектів, дистанційне навчання та інш. На одному рівні з навчальними технологіями знаходяться виховні технології і технології управління. Всі вони пов'язані з педагогічними та освітніми технологіями загальною ідеєю відповідної освітньої концепції, педагогічними парадигмами, змістовним наповненням функцій [4].

Представлена градація технологій в освітньому процесі дає нам можливість диференціювати їх як технології особистісно-орієнтованого навчання, що передбачають індивідуалізацію та диференціацію навчання спрямовану на соціалізацію та розвиток особистості, та предметно, або змістовно-зорієнтовані технології у відповідності до вивчення певних предметів, циклів, модулів, тем, тощо.

Науковці вважають, що є певні загальні критерії яким має відповідати будь-яка технологія навчання, а саме:

концептуальність – відповідність певній науковій концепції;

системність – наявність логіки процесу;

цілісність – взаємозв'язок всіх її елементів;

керованість – планування процесу навчання;

варіювання засобами та методами з метою корегування результатів впливу;

проектування – діагностичність ціле утворення, моделювання процесу;

відтворюваність – можливість відтворення, повторення технології іншими викладачами;

корегованість – пошук оптимальних шляхів вирішення поставлених завдань за умови усунення виявлених недоліків [6].

Освітні технології, що впроваджуються в навчально-виховний процес у ВВНЗ спираються на концептуальні положення, визначені в директивних документах Міністерства оборони відповідно до парадигми розвиваючого навчання на основі фундаменталізації, гуманізації та гуманітаризації підготовки фахівців тактичного рівня.

Предметно–зорієнтовані технології, що впроваджуються у навчально-виховний процес ВВНЗ, ґрунтуються на комплексному та системному підходах, що ввібрали в себе усі кращі надбаня педагогічних шкіл, їх традиції та рекомендації.

Технологія навчання у вищій військовій школі повинна:

по-перше – виходити з характеру та змісту майбутньої професійної діяльності тих, хто навчається в контексті прямого формування необхідних предметно-професійних та соціальних якостей спеціаліста на базі фундаментальної наукової підготовки;

по-друге – бути творчо-пошуковою діяльністю у поєднанні з практичною реалізацією результатів, спрямованих на формування продуктивного мислення, розвиток інтелектуального потенціалу особистості, інтуїції, способів логічного аналізу та всебічної обробки інформації, творче її використання;

по-третє – бути особистісною, що передбачає докорінне поліпшення вивчення індивідуальних якостей особистості як викладачів, так і тих, хто навчається на основі свободи викладення та вчення, всебічного забезпечення глибокої самостійної розумової праці студентів та поглибленням індивідуалізації у методиці проведення навчальних занять [14].

Технологія не існує в педагогічному процесі у відриві з його загальною методологією, метою та змістом. Педагогічна технологія являє собою сукупність психолого-педагогічних установок, що визначають вибір методів, форм, засобів, прийомів та виховних способів за допомогою яких досягається ефективний результат розвитку особистісних якостей в процесі засвоєння слухачем знань, вмінь та навичок.

На основі проведеного аналізу ми можемо констатувати, що завданнями педагогічних технологій, які впроваджуються в освітній процес ВВНЗ, ВНП ЗВО є: формування ціннісно-мотиваційної поведінки майбутнього офіцера запасу; відпрацювання та закріплення соціально-ціннісних норм та звичок поведінки; формування та розвиток якостей військовослужбовця.

Педагогічні умови індивідуалізації навчального процесу передбачаються комплексом заходів, серед яких є:

розширення вибіркової складової навчального плану;

використання сучасного арсеналу форм і методів індивідуально-консультативної роботи викладача зі студентами;

підвищення ролі індивідуальної компоненти в організації навчально-виховного процесу;

здіяння всього арсеналу педагогічних прийомів, засобів задля створення умов, за яких кожен, хто навчається отримує можливість проявити свою індивідуальність [13].

Особистісно-зорієнтовані технології, що використовуються з метою формування військово-професійної компетентності та спеціалізовано-професійних компетенцій майбутніх офіцерів запасу носять діалогічний характер, що забезпечуються шляхом навмисного моделювання суб'єкт-суб'єктних відношень, які зумовлюють характер індивідуально-особистісних змін об'єктів впливу.

Проведений нами аналіз впровадження особистісно-орієнтованих технологій свідчить про те, що реалізація існуючої (або запропонованої) технології має суб'єктивний характер у відповідності до мети та особистісних характеристик тих хто її виконує – тобто викладачів, але з умовою дотримання загальних інструкцій її виконання. Визначальними критерієм при виборі тієї чи іншої технології викладачем (як і створення власної) виступає його усвідомлення мети та завдань навчання.

При наявності особистісного компоненту їх виконання, визначальними мають бути закономірності засвоєння матеріалу та склад і послідовність дій для слухачів. Результати можуть відрізнятись, але вони мають бути близькими до деякого середнього значення, характерного для даної технології. Поза сумнівом при особистісно-орієнтованому навчанні домінувати мають не окремі суб'єкти цього процесу, а партнерські стосунки між викладачами та студентами.

Специфікою диференціації та індивідуалізації особистісно-орієнтованого навчання на кафедрі підготовки офіцерів запасу Національного університету оборони України імені Івана Черняховського є перш за все особливості військово-професійної спрямованості підготовки майбутніх офіцерів запасу, що

відображаються у навчальних програмах різних військово-облікових спеціальностей (далі ВОС).

Згідно вимог нормативних документів студенти усіх військово-облікових спеціальностей проходять загальновійськову, гуманітарну, тактико та тактико-спеціальну підготовки метою яких є формування професійних знань, умінь та навичок на основі військово-професійного світогляду майбутнього офіцера запасу. Військово-технічна та військово-спеціальна підготовки мають на меті формування спеціалізовано-професійних компетенцій у відповідності до особливостей та специфіки ВОС.

Аналіз проведення занять викладачами кафедри військової підготовки Національного університету оборони України імені Івана Чкрняховського дозволяє зробити висновок, що з метою підвищення ефективності підготовки фахівців тактичного рівня, в навально-виховний процес впроваджуються такі технології особистісно-орієнтованого навчання як:

технологія спільної розумової діяльності метою якої є безперервний процес управління розвитком здібностей, потреб та вмінь слухачів на основі колективної взаємодії під час організації навчально-виховного процесу, що сприяє розвитку внутрішніх потреб самовдосконалення, та свідомості кожного студента;

технологія евристичного навчання, яка передбачає динаміку внутрішніх змін суб'єктів навчання та виховання – студентів та викладачів під час засвоєння ними евристичних освітніх процедур таких як цілеформування, планування, засвоєння способів евристичної діяльності, тощо;

технологія індивідуально-виховної роботи, яка визначається як сукупність форм, методів та засобів, за допомогою яких реалізуються її основні функції – вивчення військовослужбовця з метою визначення найбільш ефективного впливу на нього, а саме: планування та організація навчально-виховного процесу; проведення навчально-виховних заходів та контроль за їх виконанням

Проте першочергового значення для підготовки майбутніх військових фахівців набувають інтерактивні технології навчання, що ґрунтуються на комунікативно-діяльнісному підході. Використання інтерактивних технологій у навчально-виховному процесі спрямоване на розвиток критичного і креативного мислення, відпрацювання практичних умінь розв'язання проблем, набуття досвіду міжособистісної взаємодії.

Розуміння сутності технології інтерактивного навчання ґрунтується на запропонованій Я. Голантом, ще в 60-х роках ХХ ст., активній та пасивній моделях навчання залежно від участі об'єктів у навчальній діяльності.

Поняття “пасивна” є умовним, оскільки будь-який спосіб навчання обов'язково передбачає певний рівень пізнавальної активності суб'єкта-учня. Пасивність розглядається як визначення низького рівня активності учнів, переважно репродуктивної діяльності за майже повної відсутності самостійності і творчості.

Натомість “активна” модель навчання передбачає міжособистісну взаємодію суб'єктів-учнів під час проведення занять активне їх включення у цілепокладання, реалізацію завдань та, власне, саме модулювання проведення заняття.

До класифікації запропонованої Я. Голантом, вітчизняні учені О.Пометун та Л. Пироженко, додають інтерактивне навчання, визначаючи це поняття як „певний різновид активного”, який має свої закономірності та особливості:

1. Пасивна модель навчання. Суб'єкт-учень виступає в ролі “об'єкта” навчання, повинен засвоїти й відтворити матеріал, переданий йому викладачем, текстом з підручника тощо - джерелом правильних знань. До відповідних методів навчання належать методи, за яких лише слухають і дивляться (лекція-монолог, читання, пояснення, демонстрація й відтворювальне опитування учнів). Об'єкти, як правило, не спілкуються між собою і не виконують якихось творчих завдань.

2. Активна модель навчання. Такий тип навчання передбачає застосування методів, які стимулюють пізнавальну активність і самостійність об'єктів. Суб'єкт-учень виступає "суб'єктом" навчання, виконує творчі завдання, вступає в діалог з викладачем. Основні методи: самостійна робота, проблемні та творчі завдання (часто домашні), запитання, що розвивають творче мислення.

3. Інтерактивна модель навчання. "Інтерактив" (від англ. interact, inter – взаємний, akt – діяти). Інтерактивний означає здатність взаємодіяти або знаходитися в режимі бесіди, діалогу. Інтерактивне навчання – діалогове, у ході якого здійснюється взаємодія викладача та студента; спеціальна форма пізнавальної діяльності з цілком конкретними та прогнозованими цілями.

Інтерактивне навчання – різновид активного навчання, сутність якого полягає в тому, що навчальний процес відбувається за умов постійної активної взаємодії всіх студентів та викладачів. Це співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання у співпраці), при якому всі суб'єкти педагогічного процесу є рівноправними, рівнозначними [144].

Інтерактивне навчання - це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності, яка має конкретну, передбачувану мету - створити комфортні умови навчання, за яких кожен об'єкт відчуває свою успішність, інтелектуальну спроможність.

Існують декілька правил щодо організації інтерактивного навчання, які допоможуть уникнути помилок сприятимуть організації ефективного навчального процесу.

Правило перше. У роботу повинні бути залучені (в тій чи іншій мірі) всі студенти.

Правило друге. Активна участь студентів у роботі має заохочуватися.

Правило третє. Студенти мають самостійно розробити та виконувати правила роботи у малих група.

Правило четверте. Студентів під час використання інтерактивних методів не повинно бути більш 30 осіб. Тільки в цьому випадку можлива продуктивна робота у малих групах.

Правило п'яте. Навчальна аудиторія повинна бути підготовлена до роботи у великих та малих групах. Правило шосте. Готовність, бажання, зацікавленість всіх учасників навчального процесу.

Особливістю інтерактивного навчання полягає у тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх, приймаючих участь у взаємодії. Це спів-навчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання в співпраці), де і студент, і викладач є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання. Вони розуміють, що вони роблять, рефлектують з приводу того, що знають, вміють і здійснюють. Організація інтерактивного навчання передбачає моделювання життєвих ситуацій, використання рольових ігор, спільне вирішення проблеми на основі аналізу обставин та відповідних ситуацій. Воно ефективно сприяє формуванню навичок і вмінь, виробленню цінностей, створенню атмосфери співробітництва, взаємодії, дає змогу викладачу стати справжнім лідером у колективі.

Організація інтерактивного навчання передбачає моделювання на заняттях життєвих ситуацій, використання рольових ігор, спільне розв'язання проблем.

Використання інтерактивних технологій навчання є запорукою атмосфери співробітництва, доброзичливості в групі. Інтерактивне навчання – це навчання, занурене в спілкування. При цьому «занурене» не означає «заміщене». Інтерактивне навчання зберігає кінцеву мету і основний зміст навчального процесу. Воно видозмінює форми – транслюючи на діалогові, тобто включає обмін інформацією, заснованою на взаєморозумінні і взаємодії.

Взаємодія — система взаємозумовлених дій, за яких дії одного суб'єкта одночасно є причиною і наслідком відповідних дій інших суб'єктів. У процесі її реалізується дія партнерів, відбувається взаємне пристосування дій кожного з

них, одностайність у розумінні ситуації, усвідомленні її смислу, певний ступінь солідарності між ними.

Поняття «взаємодія» тісно пов'язане з поняттям діяльність як специфічної людської активності, яка регулюється свідомістю та породжується потребами і спрямованістю на пізнання та перетворення зовнішнього світу та самої людини.

Категорію «взаємодія» психологи розглядають:

як процес діяльності (Г. Андреева, М. Каган, А. Леонтьєв, С. Рубінштейн та ін.);

як процес спілкування (В. Кан-Калик, Я. Коломинський, А. Леонтьєв, М. Лисина, Б. Ломов)

як міжособистісні стосунки (Н. Кузьміна, В. М'ясищев, Н. Обозов, К. Платонов, В. Рубцов, Г. Щедровицький та інші).

Взаємодія — як взаємозалежний обмін діями між людьми, спрямований на реалізацію спільної діяльності.

Виділяють наступні структурні елементи взаємодії:

інтерацію як організацію спільної діяльності людей, що сприяє розкриттю змісту їх конкретних дій. Інтерактивний аспект полягає в обміні діями, які допомагають партнерам здійснювати спільну діяльність.

комунікацію окрім організації спільних дій (інтерації) взаємодія фіксує обмін інформацією щодо предмету її здійснення у формі передачі знань, обміну ідеями, думками тощо.

соціальну перцепцію – як сприймання людини людиною, розуміння її цінностей, переконань та поглядів, оцінюванні, що надає спілкуванню усвідомленого характеру, та забезпечує успішність узгодження дій тих, хто спілкується. Соціальна перцепція у взаємодії також визначається сприйняттям певних особливостей соціального середовища, залежно від його характерологічних ознак [16].

Введення у навчально-виховний процес підготовки майбутніх офіцерів, військових фахівців інтерактивних технологій навчання, дає можливість більш

глибоко зануритися у специфіку військової діяльності, виявити її відмінності від діяльності цивільної, виявити особливості та опанувати специфічні прийоми її реалізації.

Психологами встановлено, що в умовах навчальної взаємодії та спілкування спостерігається підвищення точності сприйняття, збільшується результативність роботи пам'яті, інтенсивно розвиваються такі інтелектуальні і емоційні властивості особистості як: стійкість уваги, вміння її розподіляти; спостережливість у сприйнятті; здатність аналізувати діяльність партнера, бачити його мотиви, цілі уяви (в даному випадку мається на увазі вміння ставити себе на місце інших). В умовах спілкування активно протікають процеси самоконтролю, виразніше усвідомлюються «провали» і «сумнівні місця» (ті частини матеріалу, які ніхто з партнерів не може відтворити) В процесі взаємодії відбувається виховання культури почуттів, емоцій, розвиток здатності до співчуття, співпереживання, здібностей управління своєю поведінкою, пізнання самого себе. Співпраця розглядається психологами, як особлива форма людських взаємодій, що вимагає обліку багатьох чинників (рівня згуртованості колективу, наявності дієвого зворотного зв'язку, реакції на конфліктні ситуації, готовності до взаємообміну, взаємодопомоги і т. ін.).

Розгляньмо основні характеристики інтерактивного навчання. Інтерактивне навчання – це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності. Вона має на увазі цілком конкретні і прогнозовані цілі. Одна з таких цілей – створення комфортних умов навчання, тобто умов, за яких студент відчуває свою успішність, свою інтелектуальну спроможність, що робить продуктивним сам процес навчання. Суть інтерактивного навчання полягає в такій організації навчального процесу, за якої практично всі студенти виявляються залученими до процесу пізнання; вони мають можливість розуміти і рефлексувати з приводу того, що вони знають і думають.

Спільна діяльність студентів у процесі пізнання, засвоєння навчального матеріалу означає, що кожен робить свій особистий індивідуальний внесок в цей

процес, відбувається обмін знаннями, ідеями, способами діяльності. Причому відбувається це в атмосфері доброзичливості і взаємної підтримки, що дозволяє не лише одержувати нові знання, а й розвиває саму пізнавальну діяльність, піднімає її на вищий рівень кооперації і співпраці.

Інтерактивна діяльність на заняттях припускає організацію і розвиток діалогового спілкування, яке веде до взаєморозуміння, взаємодії, до спільного розв'язання загальних, але значущих для кожного учасника завдань. Інтерактивне навчання виключає домінування як одного промовця, так і однієї думки над іншими. Під час діалогового навчання студенти «навчаються критично мислити, вирішувати складні проблеми на основі аналізу обставин і відповідної інформації, зважувати альтернативні думки, приймати продумані рішення, брати участь в дискусіях, спілкуватися з іншими людьми.

Для цього на заняттях організовується індивідуальна, парна і групова робота, здійснюються дослідницькі проекти, рольові ігри, робота з документами і різними джерелами інформації, творчі роботи, малюнки та ін.

Інтерактивне навчання одночасно вирішує наступні завдання:

- розвиває комунікативні вміння і навички, допомагає встановленню емоційних контактів;
- вирішує інформаційну задачу, оскільки забезпечує студентів необхідною інформацією, без якої неможливо реалізувати спільну діяльність;
- розвиває загальні навчальні та наукові вміння і навички (аналіз, синтез, постановка цілей та ін.);
- забезпечує виховну мету, привчаючи працювати в команді, прислухатися до чужої думки. Інтерактивне навчання частково вирішує ще одне завдання. Йдеться про релаксацію, зняття нервового навантаження, перемикавання уваги, зміну форм і т. ін.

Реалізація технологій інтерактивного навчання вимагає дотримання деяких положень, які корисно враховувати в процесі проведення занять:

1. У роботу мають бути залучені всі учасники. З цією метою корисно використовувати технології, що дозволяють включити всіх студентів у процес обговорення. З іншого боку, освоєння викладачами активних методів навчання просто неможливе без безпосереднього включення викладачів в ті або інші форми.

2. Необхідна психологічна підготовка учасників. Йдеться про те, що не всі приходять на заняття психологічно підготовленими до “безпосереднього включення” в ті або інші форми роботи. В зв’язку з цим корисні розминки, постійне заохочення студентів за активну участь в роботі, надання можливості для самореалізації.

3. Кількість студентів має бути не більше 30. Тільки за цієї умови можлива продуктивна робота в малих групах. Адже важливо, щоб кожен студент був почутий, щоб кожній групі була надана можливість виступити за проблемою.

4. Приміщення для роботи має бути підготовленим з таким розрахунком, щоб усім учасникам інтерактиву було легко пересідати для роботи у великих і малих групах. Іншими словами, для студентів має бути створений максимальний фізичний комфорт.

5. Питання процедури і регламенту потрібно обговорити на самому початку заняття і не порушувати їх. Наприклад, важливо домовитися про те, що всі учасники будуть терпимі до будь-якої висловлюваної точки зору, шануватимуть право кожного на свободу слова і т. ін.

6. За необхідності ділення учасників на групи має будуватися на основі добровільності: при цьому доречно скористатися принципом випадкового вибору.

Під час групової роботи викладач виконує різноманітні функції:

контролює роботу в групах;

відповідає на запитання;

регулює спори, порядок роботи;

у разі необхідності надає допомогу окремим студентам або групі.

Спільна діяльність студентів ефективна не лише для занять, метою яких є формування знань або умінь, не менш ефективно застосування групових форм роботи для занять систематизації знань, умінь і навичок.

Після закінчення роботи в групах у багатьох випадках потрібна організація міжгрупового спілкування (з метою з'ясування загальної картини, побудови системи, узагальнення, забезпечення можливості для рефлексії і взаємооцінки).

Це – додаткова можливість організувати навчання спілкуванню (культура мовлення, логіка, мистецтво суперечки і т. ін.).

Військова підготовка студентів, яка здійснюється на кафедрі, передбачає суттєвий відсоток загально-виділеного часу навчально-виховного процесу відводити під практичну підготовку, оскільки опанування теоретичного матеріалу суттєво залежить від практичного його закріплення, оскільки практика є критерієм та показником ефективності навчання.

Практична підготовка військових фахівців до виконання військово-професійних завдань здійснюється під час різних видів та форм навчання, а саме практичних, лабораторних, тактичних, тактико-спеціальних та вогневих занять загальновійськової підготовки, групових вправ, комплексних практичних занять, навчальних зборів, тощо.

З метою безпосереднього формування, розвитку та вдосконалення бойової майстерності військових фахівців, під час проведення занять, використовуються різноманітні методи їх проведення, а саме: моделювання, тестування, тренування, інструктаж, групова вправа тощо.

Особливе місце серед практичних занять посідають тактико-спеціальні заняття і навчання відповідно специфіки військово-облікових спеціальностей. Вони є стрижнем бойової підготовки військовослужбовців, служать передусім для поглиблення, розширення та закріплення військово-професійних знань, формування й вдосконалення спеціальних практичних навичок та умінь, розвитку професійної компетентності та емоційно-вольової стійкості.

Кожне заняття має своє призначення та специфіку проведення. Так,

Вправами називають планомірно організоване, свідомо осмислене багаторазове повторення певних дій та прийомів, які ускладнюються з метою формування, закріплення та вдосконалення практичних навичок та умінь студентів.

Групова вправа – це форма навчального заняття, яка використовується під час вивчення тактичних та тактико-спеціальних дисциплін з метою прищеплення студентам або слухачам навичок з організації бойових дій, їх забезпечення та управління військами.

Інструктаж – це короткі, чіткі вказівки щодо виконання тих чи інших дій. До методів проведення інструктажу відносять інформування, розповідь, пояснення, показ, демонстрацію тощо.

Тактичні та тактико-спеціальні заняття проводяться після вивчення відповідних навчальних предметів, розділів, тем, або модулів як заключні, комплексні заняття які являють собою основу практичного навчання з організації та забезпечення бойових дій підрозділів.

Практичні заняття на зразках озброєння та військової техніки проводяться з метою засвоєння їх побудови, оволодіння методами їх застосування, експлуатації, ремонту і збереження, відпрацювання прийомів їх використання, визначених статутами та настановами. Загалом практичні заняття передбачають формування умінь і навичок використання отриманих теоретичних знань, їх трансформацію у практичну площину.

Інструктивні документи розкривають сутність практичних занять як вид навчального заняття, під час якого викладач організує засвоєння курсантами (слухачами, студентами) теоретичних положень навчальної дисципліни шляхом індивідуального виконання спеціально сформульованих завдань та сприяє формуванню у них умінь та навичок практичного застосування цих теоретичних положень.

Цілепокладання практичних занять має на меті вироблення у майбутніх офіцерів умінь користування довідковою та науковою літературою,

трансформування теоретичних знань у практичну діяльність, оволодіння уміннями та навичками виконання розрахунків, графічних, схематичних та інших видів завдань, опанування прийомами опрацювання службової документації, вирішення практичних завдань, формування умінь самовдосконалення та саморозвитку.

До основних факторів забезпечення ефективності практичних занять науковці відносять:

особистісну теоретичну та практичну підготовку викладача, його уміння враховувати індивідуально-психічні особливості студентів;

послідовність і систематичність у виконанні завдань;

поступове ускладнення і заміна умов виконання завдань заняття;

вмотивування студентів до свідомого виконання багаторазових повторень необхідних дій щодо реалізації отриманих завдань;

послідовне підвищення самостійності учнів під час відпрацювання ними поставлених завдань;

вибір місця та підготовка матеріально-технічного забезпечення відпрацювання завдання;

систематичний контроль за ходом виконання завдань і допомога у подоланні труднощів;

формування у студентів навичок самоконтролю і самооцінки виконання завдань.

Таким чином можемо зробити висновок, що практична підготовка в системі військової підготовки офіцерів запасу сприяє їх базовій підготовці у відповідності до військово-соціальних та військово-професійних кваліфікаційних вимог, що відповідають специфіці військово-облікових спеціальностей і використання інтерактивних технологій навчання у проведенні цих занять сприяє підвищенню ефективності майбутніх військових фахівців.

Одним із головних завдань практичної підготовки військового фахівця тактичного рівня є вироблення уміння організації злагодженої діяльності

військового підрозділу. Саме технології інтерактивного навчання уможливають процес вироблення та закріплення умінь та навичок майбутніх офіцерів щодо моделювання, проектування, організації між групою взаємодії.

Як показує досвід, групова робота – форма організації діяльності, в якій головним залишається зміст діяльності груп. Тому необхідно вирішувати задачу найбільш ефективного використання цієї форми роботи, тобто треба створювати умови для розвитку мислення та вироблення практичних навичок.

Проведений аналіз роботи викладачів кафедри показав, що специфіка викладання дисциплін професійної та практичної підготовки включає в себе використання різних засобів впливу, що сприяють підвищенню ефективності підготовки майбутніх офіцерів, а саме відеозаписів, епізодів з документальних та художніх фільмів, обговорення, доповіді, промови, фотодокументи, схеми, бланки уніфікованих службових документів, листи, звіти, доповідні записки, накази, директиви, інструкції, рекомендації, положення, плани, карти тощо. Усі ці засоби допомагають реалізовувати технологію інтерактивного навчання, яка може здійснюватися в таких формах: робота в парах; ротаційні (змінні) трійки; карусель; робота в малих групах; акваріум; незавершена пропозиція; мозковий штурм; броунівський рух; дерево рішень; суд від свого імені; цивільні слухання; рольова (ділова) гра; займи позицію; дискусія; дебати.

Слід зауважити, що ці форми можуть бути використані на різних етапах заняття: під час первинного оволодіння знаннями, під час їх закріплення й удосконалення, під час формування вмінь та навичок. Їх можна застосовувати як фрагмент заняття для досягнення певної мети або ж проводити ціле заняття з використанням окремої технології.

На наш погляд, особливого значення набуває впровадження інтерактивних технологій навчання в процесі проведення практичних занять з розділу військово-професійної підготовки усіх військово-облікових спеціальностей. Саме занурення студентів у змодельовану викладачем ситуацію з військово-професійної діяльності, дозволить їм відчути реальні особливості цієї діяльності,

усвідомити усю відповідальність, що покладається на офіцера під час виконання ним завдань за призначенням у мирний час та в особливий період.

Звернемо увагу на одну із ефективніших, на наш погляд, форм інтерактивної технології, а саме ділову (рольову) гру. За результатами участі в грі студенти навчаються техніці прийняття рішень, усвідомлюють необхідність теоретичної підготовки для практичної роботи, знайомляться з тими проблемами та труднощами, які можуть виникнути в реальній діяльності, краще засвоюють предмет, розвивають навички взаємодії з іншими, навчаються виконувати різні ролі.

Також гра, на відміну від традиційних методів навчання, не лише передає певний обсяг знань, а й, насамперед, розвиває здатність аналізувати, синтезувати та використовувати одержану інформацію. Усе це є можливим, завдяки тому, що ігри дають змогу одержувати цілісне уявлення про реальність завдяки відтворенню лише суттєвих компонентів системи, стисканню часових та просторових інтервалів, можливості повторних їх програвань, проведення підсумкової дискусії про результати гри, що допомагає побачити систему з різних позицій тощо. Це уявлення про реальність виникає в результаті активної самостійної діяльності студентів у конкретних ситуаціях.

Нарешті, імітаційні, у тому числі й ділові ігри підвищують мотивацію до навчання шляхом залучення студентів у певні ситуації, створення неформальної обстановки в процесі навчання, необхідності швидких дій, забезпечення реалізації різних мотивів для різних студентів.

Важливо відзначити також, що гра більшою мірою, ніж словесні методи навчання, сприяє формуванню практичних, трудових умінь, теоретичних знань, навичок, зміцненню знань та навичок.

Проведення ділової гри в процесі навчання не лише активізує заняття, підвищуючи емоційне навантаження студентів, а й не змінює спрямованості й акцентів у стосунках між викладачем і студентом. Провідне місце посідають

відносини між самими учасниками гри, викладачем та студентами, студентами та матеріалом, що вивчається.

Використання ділових ігор у процесі навчання студентів, створює цілу низку позитивних моментів:

підвищується інтерес до навчальних занять і до проблем, які моделюються й розігруються;

учасники гри набувають навичок прийняття конструктивних рішень;

змінюється мотивація студентів до засвоєння інноваційних знань;

самооцінка гравців є більш адекватною;

розвивається інноваційне, аналітичне, правове та психологічне мислення студентів;

реалізується системний підхід до розв'язання поставленої проблеми, оскільки можна простежити процес прийняття рішень від початку до кінця в умовах «стиснутого часу», що є досить актуальним для майбутнього фахівця.

Значення гри в процесі навчання полягає у:

сприянні найповнішому розкриттю особистого інтелектуального й творчого потенціалу студента;

відвищенні ефективності у порівнянні з традиційними формами навчання – “класичними” (тобто «непроблемними») лекціями, семінарами, оскільки гра більш повно включає студента в навчальну ситуацію, сприяє інтенсифікації міжособистісного спілкування, наявності яскравих емоційних переживань успіху і невдачі;

у грі не тільки «горизонтальні» (студент-студент), а й «вертикальні» (викладач-студент) відносини складаються як партнерські та довірчі що сприятиме не тільки формуванню сприятливого психолого-педагогічного мікроклімату у групі під час заняття, а й буде його передумовою на період усього навчального модуля з дисципліни «Військова підготовка»;

навчальні ігри виступають одним із засобів здійснення міжмодулльних зв'язків, оскільки їх використання, наприклад, потребує систематизованих знань;

навчальні ігри допомагають поглибленому системному вивченню всього курсу навчальної дисципліни, вимагають від їхніх учасників знань не тільки з однієї конкретної теми, а й з інших тем;

навчальні ігри сприяють підвищенню інтересу студентів до дисципліни, що вивчається, оскільки завдяки використанню цього методу навчання на заняттях створюється доброзичлива емоційна атмосфера.

Спостереження доводять, що після проведення комплексних практичних занять та навчальних зборів згуртованість навчальних взводів підвищується в рази, змінюється і ставлення до військової підготовки взагалі та військово-облікових особливостей зокрема.

Можна зробити висновок, що упровадження в навчальний процес ігрових методів сприятиме реалізації:

оптимального поєднання загальних, групових та індивідуальних форм організації навчального процесу;

раціонального застосування сучасних методів і засобів навчання на різних етапах підготовки фахівців;

емоційності та результативності використання педагогічних технологій взагалі та інтерактивних технологій зокрема.

Таким чином відзначимо, що в правильно організованій діловій грі ігрова група в цілому і кожен її учасник зокрема стають повноправними та рівноправними з керівником гри суб'єктами ігрової діяльності, здійснюючи у грі не тільки планування, реалізацію, самоконтроль і самооцінку власної цілеспрямованої навчально-ігрової діяльності, а й беручи участь в організації, здійсненні, регулюванні й оцінюванні навчально-ігрових дій своїх колег, спільної діяльності ігрової групи, колективу, активно взаємодіючи з викладачем.

Найбільшою перевагою, на нашу думку, інтерактивного навчання є те, що під час такого навчання студент перетворюється на суб'єкта навчання. Це забезпечує внутрішню мотивацію навчання, що сприяє його ефективності. За такого навчання навіть не зовсім успішні студенти мають можливість потрапити

у ситуацію успіху, що сприятиме не лише кращому засвоєнню знань, умінь та навичок, а й кращому, більш позитивному ставленню до даного предмету та до навчання загалом.

З часом спільними зусиллями учасників навчального процесу досягається загальна атмосфера співпраці та взаємопідтримки, що панує під час занять та впливає не лише на рівень знань, а й на рівень стосунків в колективі. Але все це можливо лише в результаті вмілої організації та ціленаправленого керування пізнавально-пошуковою діяльністю студентів викладачем.

У випадку невмілого керівництва, неякісної підготовки викладача, часткове опанування інтерактивними методиками, неготовності групи до співпраці або, навіть, недодержання умов, етапів обраної технології, переваги навчання перетворюються на недоліки, втрачений дорогоцінний час, розчарування.

Разом з тим, аналіз педагогічної діяльності викладачів кафедри військової підготовки Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського засвідчує професіоналізм у використанні інтерактивних технологій навчання. Необхідний рівень військово-професійного впливу може бути забезпечений при дотриманні таких вимог і норм як:

всебічне врахування індивідуально-психологічних особливостей студентів та соціально-педагогічних явищ у колективі навчальної групи;

поважне й уважне ставлення як до окремого студента так і до колективу навчальної групи в цілому;

розумна вимогливість до студентів, піклування про їх самовдосконалення, високоморальну громадянську позицію;

витримка та врівноваженість, доброзичливість і, до певної міри, неформальність у спілкуванні із студентами, довіра й тактовність;

педагогічний оптимізм, активна життєва позиція, особистий позитивний приклад викладача.

Проте існують недоліки інтерактивного навчання, що доповнюються відсутністю методичних розробок до предметів та досвіду використання інтерактивних технологій, небажання змінювати навчальні плани та підходи до оцінювання досягнень студентів, страх втратити контроль над підпорядкованістю студентів. Це означає, що існує потреба в розробці методики організації освітнього процесу за допомогою інтерактивних технологій у вищій військовій школі та в цілеспрямованому навчанні ефективного використання інтерактивних технологій в навчальному процесі педагогічних кадрів задля поліпшення якості навчання.

Таким чином впровадження інтерактивних технологій у навчально-виховний процес практичної підготовки в системі військової підготовки офіцерів запасу сприяє їх базовій підготовці у відповідності до військово-соціальних та військово-професійних кваліфікаційних вимог, що відповідають специфіці військово-облікових спеціальностей.

Висновок до розділу 4

Проведений аналіз сучасного стану і підходів до організації освітнього процесу у вищій військовій школі свідчить про те, що у військовій освіті переважає традиційний підхід, який обмежує простір гармонійного розвитку майбутніх військових лідерів та сприяє закріпленню принципів гендерної нерівності у військовому середовищі. На підставі проведеного дослідження доведено, що традиційний підхід в освіті має поступитися гендерному, сутність якого вбачаємо у налагодженні егалітарного партнерського характеру відносин у ситуаціях гендерної освітньої взаємодії. З'ясовано, що перехід на компетентнісну освітню парадигму у системі підготовки офіцерів запасу за стандартами НАТО зумовлює нагальність обґрунтування нової моделі освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах на основі інтерактивної гендерної взаємодії, що має складатися з узгоджених і

взаємообумовлених структурних компонентів: цільового, мотиваційно-спонукального, аксіологічного, ресурсного, суб'єктно-діяльнісного, технологічного, контрольного-корегувального, результативного. Встановлено, що підґрунтям налагодження конструктивних гендерних відносин у ВВНЗ, ВНП ЗВО мають стати принципи, що забезпечують гендерну рівність у військовому колективі, передбачають уникнення будь-яких проявів дискримінації, розрізнення, привілеїв за ознакою статі, визнання права жінок і чоловіків бути собою та сприяють особистісному зростанню майбутніх військових керівників-лідерів. Формування готовності у військових лідерів до ефективної гендерної взаємодії залежить від урахування в освітньому змісті актуальних питань гендерної теорії і практики, технологічного забезпечення освітнього процесу та використання конструктивних поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії, що забезпечують партнерський характер взаємовідносин із колегами протилежної статі.

5. РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ЗА ПРОГРАМОЮ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРІВ ЗАПАСУ.

Аналіз бойових дій на Сході України свідчить про те, що в системі підготовки офіцерських кадрів, в тому числі і офіцерів запасу, наявна ціла низка невирішених проблем та прогалин. Досвід, отриманий в зоні проведення АТО та ООС, вказує, що загальновійськова підготовка особового складу військового резерву ЗС України, в тому числі і офіцерів, призваних із запасу, знаходиться на дуже низькому рівні.

Питання ефективної підготовки офіцерських кадрів у будь-якій державі є пріоритетним у концептуальному баченні призначення власних Збройних Сил, а запровадження стандартів та підходів НАТО до реформи в усіх ланках збройних сил і результативність цієї реформи насамперед залежать від професійних та особистих якостей військових спеціалістів.

Безперечно, що за цих умов найважливішим завданням держави стає реальне вдосконалення підготовки офіцерських кадрів у системі вищої школи, пошук нових форм і методів навчання й виховання. Відповідно до державних програм реформування та розвитку ЗС України ВВНЗ, ВНП ЗВО і військові кафедри (факультети, інститути) ЗВО основну увагу повинні приділяти досягненню єдності навчання та виховання особового складу, його морально-психологічної готовності до виконання вимог Конституції України, присяги та військових статутів, щодо захисту суверенітету та територіальної цілісності держави. Водночас, головною метою підготовки офіцерів запасу повинна бути підготовка офіцерських кадрів в якості мобілізаційного резерву ЗС України, тобто для ведення бойових дій у сучасному бою.

Сьогоднішні напрямки вдосконалення системи військової підготовки у ВНП ЗВО і обґрунтування основних шляхів її реалізації будується на

принципових складових структурно-функціонального механізму системи підготовки офіцерів запасу, на основі адаптації сучасного досвіду вдосконалення різних елементів СВП з урахуванням нових організаційних основ системи, що визначаються чинними нормативними документами в сфері освіти і загальновійськової підготовки.

Методологія загального підходу до підвищення ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу направлена на виведення системи військової підготовки на якісно новий, вищий (щодо кваліфікаційних вимог) рівень та передбачає, перш за все, збереження її цілісності, розвиток потенційних можливостей, дотримання спадкоємності в перетворенні найбільш розвинених напрямків, що пройшли повну апробацію в освітньому процесі.

Завдання щодо підвищення ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу можливо вирішити при тісному взаємозв'язку освітнього процесу і знань по основній - цивільній спеціальності та додаткових знань, що здобуваються на кафедрах військової підготовки ЗВО. Крім того, доцільно виділити наступні складові, що впливають на підготовку високопрофесійних офіцерів запасу в закладах вищої освіти:

1. Ефективне планування та організація навчального процесу, інтеграція цивільної та військової складових.

2. Успішне оволодіння студентами навчальних програм основного і додаткового навчання, мотивація отримання студентами додаткових знань з професійної військової підготовки.

3. Професійний рівень, педагогічна майстерність професорсько-викладацького складу військової кафедри.

4. Стан навчально-матеріальної бази вузу, військової кафедри, її ефективне використання в навчальному процесі.

5. Перепрацювання програм військових дисциплін з урахуванням вимог стандартів та процедур Альянсу, досвіду проведення АТО та ООС, чинних нормативних документів в сфері загальновійськової підготовки з акцентом на максимальному наближенні теоретичної підготовки до спроможності її практичного застосування в поєднанні з мотивацією студентів до отримання офіцерського звання, військової служби, патріотизмом, відповідальністю перед державою та ЗС України.

5.1 Організаційні рекомендації системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Рівень підготовки офіцерського складу в збройних силах будь якої армії світу має першочергове значення та набуває актуальності в ході виконання бойових завдань, коли теоретичні знання перетворюються в практичний вишкіл.

Аналіз бойових дій на Сході країни свідчить про те, що рівень фахової підготовки офіцерів запасу на початкових етапах АТО знаходився на дуже низькому рівні. Це стосується, перш за все, таких питань, як управління підрозділами та вогнем в бою, вміння діяти в наступальному і оборонному бою, володіння навичками стрільби зі стрілецької зброї та різних видів гранатометів, ведення розвідки, керівництво роботами щодо інженерного обладнання і маскуванню позицій, будівництва й обладнання найпростіших фортифікаційних споруд, користування засобами індивідуального та колективного захисту, організації охорони та оборони об'єктів. Більш того, факти свідчать, що військовослужбовці не були навчені елементарним прийомам і способам виживання в складних умовах сучасних воєнних конфліктів і здобули досвід на своїх помилках безпосередньо під час бойових дій.

Тому підготовка студентів з загальновійськових дисциплін повинна відповідати сучасним вимогам ведення загальновійськового бою з виконанням

конкретних заходів із всебічного забезпечення сучасного бою для всіх військово-облікових спеціальностей [86].

В галузі реформування військової освіти і підготовки громадян (майбутніх офіцерів запасу на кафедрах військової підготовки) можна відокремити дві базові цілі: задовольнити потреби Збройних Сил та інших військових формувань України у кваліфікованих військових фахівцях і забезпечити кожному офіцеру запасу оптимальні умови для гармонійного розвитку у навчальному закладі і професійного росту в Збройних Силах. Досягнення таких цілей, на наш погляд, з урахуванням проведеного аналізу є можливим за умови чіткого функціонування всієї системи підготовки офіцерів запасу й виконання завдань військової підготовки (рис.5.1).



Рисунок 5.1 – Завдання підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу на кафедрі військової підготовки

На думку науковців, з метою удосконалення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, першочергово слід приділити увагу уніфікації системи підготовки офіцерів запасу за кількістю студентів, що проходять підготовку, терміном підготовки, рівнями підготовки та джерелом фінансування підготовки [86, 87, 88].

Так, одним із прикладів є підготовка офіцерів резерву в ЗС Румунії, що здійснюється з числа випускників цивільних вищих навчальних закладів з урахуванням потреб збройних сил з метою забезпечення необхідним командним складом на воєнний час. Випускники вищих навчальних закладів, які не охоплені системою підготовки офіцерів резерву, проходять строкову військову службу у військах. Для офіцерів резерву існує початкова та спеціальна військова підготовка, яку вони проходять у навчальних центрах родів військ. Тривалість курсу навчання складає від шести місяців до одного року. Особи, які пройшли підготовку як офіцер резерву, мають право укласти контракт із міністерством національної оборони для проходження служби як кадрові офіцери на посадах командирів піхотних, танкових, артилерійських і протитанкових взводів [88].

Однак іншої думки щодо визначення кількості офіцерських кадрів запасу, яку необхідно готувати для потреб збройних сил В. Баришніков, О. Невмирок [86], які наводять приклад США, де кількість резервісів повинна дорівнювати чисельності регулярних військ, а отже і чисельність офіцерів запасу не повинна бути меншою за чисельність кадрових офіцерів.

Разом з тим, аналізуючи систему підготовки офіцерів запасу в провідних країнах світу, слід зазначити, що підготовка військових фахівців має практичну спрямованість навчання; постійний зв'язок з військами; враховує вікові, індивідуальні, релігійні особливості студентів; раціонально поєднує колективний та індивідуальний характер навчання на засадах державної ідеології та практичної психології; здійснюється у відповідності фінансового, інформаційного, матеріально-технічного забезпечення процесу підготовки офіцерів запасу за відповідними програмами [88]. Тому необхідно вивчити питання фінансування програми підготовки офіцерів запасу та кадру у зарубіжних країнах за рахунок держави більш досконало, так як, у країнах з більш вищим ВВП асигнування на потреби збройних сил в рази вищі ніж в ЗС України [89]. В Україні ж більшість ВВНЗ і ВНП ЗВО (понад 60%) здійснюють підготовку офіцерів запасу за кошти фізичних осіб, при цьому ніяк не

стимулюючи їх навчання, що з одної сторони дозволяє отримувати офіцерів запасу з мінімальними витратами, але з іншої – маємо невмотивованих, з низьким рівнем самостійного мислення, відсутністю лідерських якостей, уміння самостійно приймати рішення в екстремальних ситуаціях та неналежної практичної підготовки студентів [86].

Таким чином, найбільш раціональною залишається система підготовки офіцерів запасу за рахунок коштів фізичних осіб:

чітке визначення потреби в офіцерах запасу Головним управлінням персоналу ЗС України за певними ВОС дозволяє збільшити кількість бюджетних місць для підготовки офіцерів запасу за конкретними ВОС.

Потребує впровадження дворівневої система підготовки офіцерів запасу з числа студентів, а саме:

перший рівень – загальновійськова підготовка за програмою сержанта запасу протягом першого року навчання та тритижневого навчального збору;

другий рівень – спеціальна військова підготовка офіцера-фахівця протягом другого року навчання та двохмісячного практичного курсу підготовки (де перший місяць практична підготовка в ході навчального збору у видовому навчальному центрі та на навчально-матеріальній базі військового навчального закладу, другим етапом стане місячне стажування у військових частинах (підрозділах) відповідно ВОС);

студентам, які успішно засвоїли навчальну програму першого рівня, присвоюється військове звання «молодший сержант запасу» і вони атестуються на посаду командира відділення, решті – «рядовий запасу». Перший рівень підготовки зменшує термін обов'язкової строкової військової служби у військах;

присвоєння первинного військового звання можливе лише за умови успішного складання випускних іспитів та успішного проходження стажування у військовій частині. Студент, який не атестований до офіцерського складу, після закінчення курсу військової підготовки за програмою офіцерів запасу і не пройшов строкової військової служби, підлягає призову на строкову військову

службу з урахуванням фаху, який він отримав у вищому навчальному закладі, або за військово-обліковою спеціальністю, отриманою у вищому військовому навчальному закладі (військовому навчальному підрозділі) та присвоєного військового звання.

Наступною рекомендацією є питання реорганізації кафедр (факультетів, інститутів) ВНП ЗВО, що здійснюють підготовку офіцерів запасу наступним чином:

створити регіональні військові навчальні центри (інститути) з підготовки офіцерів запасу, наприклад в містах: Києві, Львові, Одесі, Харкові, Хмельницькому;

об'єднати кафедри військової підготовки (військові навчальні підрозділи), за місцем їх розташування, у філії регіональних військових центрів (інститутів) [86].

Таке групування кафедр військової підготовки дозволить створити регіональні навчально-методичні комплекси; сформулювати систему вимог до реалізації їхньої навчально-методичної та професійної підготовки; вдосконалити нормативно-правову і матеріальну бази; оновити зміст навчання і виховання.

До того ж, розширить можливості щодо закріплення за регіональними військовими навчальними центрами переліку військових частин і військових ремонтних підприємств для проведення навчальних зборів і військових стажувань, посилить контроль виконання завдань в ході військового (флотського) стажування. Дозволить забезпечити регіональні військові навчальні центри (інститути) сучасною навчально-матеріальною базою та зброєю.

Наступною рекомендацією щодо покращення підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу є:

інтеграція змісту загальної професійної і військово-спеціальної освіти з метою забезпечення взаємодії військової кафедри з іншими, особливо – спеціальними кафедрами ЗВО;

проектування змісту військових дисциплін на основі міждисциплінарного підходу, що дозволяє усунути можливість виникнення суперечностей, невідповідностей в організації освітнього процесу;

посилення практичної спрямованості загальнопрофесійних навчальних дисциплін;

розробка єдиних нормативних документів з підготовки офіцерів запасу (кваліфікаційних характеристик, програм підготовки, тощо);

внесення змін в існуючі програми підготовки офіцерів запасу з метою поглиблення практичних навичок, які потрібні у сучасному бою та в інших діях командирів для забезпечення якісної роботи з майбутнім особовим складом підпорядкованих підрозділів;

розробка методик викладання предметів та оптимізація кількості часу, який виділяється на вивчення розділів програм підготовки офіцерів запасу для конкретної ВОС.

Прикладом слугує розділ “Тактична та тактико-спеціальна підготовка”, де в загальному розподілі годин для тактичної підготовки доцільно виділити 4-5 кредитів Європейської кредитно трансферно-накопичувальної системи (далі – ЄКТС), а для тактико-спеціальної – відповідно 3-4 кредити ЄКТС. Навчальні години розділу “Військово-технічна та військово-спеціальна підготовка” збільшити, наблизити зміст військово-професійної освіти офіцерів запасу максимально до застосування ними результатів навчання у майбутній професійній діяльності, впровадити сучасні освітні технології, зокрема інформаційні, та модернізувати військову підготовку на основі інтенсифікації методів навчання [90].

Крім того, слід проаналізувати стандарти НАТО щодо військової підготовки громадян за програмою підготовки офіцерів запасу та створити умови для їх впровадження у національну систему військової освіти.

Однак насамперед, потребує збільшення кількості та якості зразків сучасного озброєння та військової техніки, майданчиків для відпрацювання

нормативів, стрільбищ та тирів для виконання вправ стрільб зі стрілецької зброї, гранатометів, кидання гранат тощо.

З метою підвищення практичної спрямованості підготовки офіцерів запасу, кожна кафедра військової підготовки повинна мати можливість відпрацьовувати практичні навички на загальновійськовій полосі перешкод, в містечку з військово-інженерної підготовки, на майданчику топографічного та з радіаційного, хімічного та біологічного захисту, вогневому містечку, на якому проводити заняття з підготовки до практичних стрільб, вирішення завдань розвідки цілей, визначення дальності та цілевказання, управління вогнем в ході вогневих тренувань, кидання ручних та учбово-імітаційних гранат.

Для проведення практичних стрільб з пістолета Макарова, необхідно мати доступ до проведення стрільб в стрілецькому тирі.

Для поліпшення якості практичних аудиторних занять з загальної тактики, військової топографії, військово-інженерної підготовки, а також з радіаційного, хімічного та біологічного захисту, є необхідність, через відповідні служби, замовити для централізованого постачання навчальні прилади та пристрої.

Задовольнити потребу кафедр військової підготовки в навчальній стрілецькій зброї та гранатометах, навчальних набоях та вистрілах, інших приладах, необхідних для якісного проведення аудиторних занять з розділу «Стрілецька зброя та вогнева підготовка» [91].

Наступною рекомендацією є збільшення уваги вивченню питань матеріально-технічного забезпечення підрозділів. Так як, офіцер, який обіймає первинну офіцерську посаду, повинен добре знатися в питаннях тилового забезпечення його підрозділу, а саме, – як організувати харчування та водопостачання в польових умовах, норми забезпечення продовольством і витрати води, забезпечення пально-мастильними матеріалами, норми витрат палива на кожну одиницю техніки його підрозділу.

Актуальними для вивчення в умовах сучасної війни стали питання надання домедичної допомоги на полі бою, що є одним з основних шляхів, які

забезпечують порятунок життя і збереження здоров'я пораненим і ураженим. У зв'язку з цим, включення до програми підготовки офіцерів запасу питань, що стосуються оволодіння знаннями і практичними навичками в наданні домедичної допомоги при пораненнях і кровотечах, опіках, обмороженнях та отруєннях, а також способах евакуації поранених з поля бою, потребують поряд з професійним викладачем належного матеріально-технічного забезпечення манекенами, муляжами переломів, поранень, кровотечі, опіків та достатнім забезпеченням витратним медичним майном, навчально-наочною літературою для підвищення ефективності практичних занять.

В існуючій програмі підготовки офіцерів запасу недостатньо уваги приділяється тематиці з патріотичного виховання майбутніх офіцерів, знання історії України та її Збройних Сил.

Також в системі підготовки офіцера запасу недостатньо навчальних годин присвячено питанням щодо організації, підготовки та ведення розвідки, яка є найважливішим видом бойового забезпечення, без якого успішне вирішення завдань загальновійськового бою неможливе.

Одним з напрямків вдосконалення підготовки офіцерів запасу для всіх військово-облікових спеціальностей є приведення до вимог часу питань інженерного забезпечення, адже основою забезпечення живучості та бойової здатності частин і підрозділів, а також стаціонарних об'єктів, є завчасне обладнання позицій і позиційних районів в інженерному відношенні, широке застосування інженерних заходів щодо маскування, граничне розосередження позицій, широке та глибоке застосування дублювання і розгортання систем бойового управління і зв'язку, достовірне обладнання помилкових об'єктів і позицій, грамотне застосування макетів [91].

Також, окремо слід зупинитися на аналізі загальноосвітньої підготовки студентів, адже здебільшого її рівень у деяких студентів дуже низький, що в свою чергу впливає на успішне оволодіння студентом навчальних програм цивільного вузу і додаткового матеріалу з військової підготовки. Студент, який постійно має

заборгованості, як правило, не може освоїти додаткові предмети, що вивчаються на військовій кафедрі і, як наслідок, пропуски занять особливо згубні при підготовці військових фахівців в програмі військової підготовки «Військово-технічна та військово-спеціальна підготовка», адже студент не зможе самостійно засвоїти військово-спеціальну підготовку, яка є основним предметом навчання. До того ж, більшість студентів навчальний час самостійної підготовки використовують неефективно. Відповідно окремою пропозицією є розробка науково-педагогічними працівниками та впровадження в освітній процес «опорних довідників», в яких повинні бути необхідні схеми, таблиці, довідковий матеріал за навчальним модулем, що проводить викладач. В результаті, кожен студент матиме повний і якісний конспект, а наявність опорного довідника значно збільшить ефективність освітнього процесу.

Наступним напрямком удосконалення організації військової підготовки та проведення практичних занять з громадянами України, за програмою підготовки офіцерів запасу за спеціальністю «Бойове застосування механізованих з'єднань частин і підрозділів» наведено у вигляді алгоритму на (рис. 5.2)



2. Бойова армійська система (БАС) — комплексна система



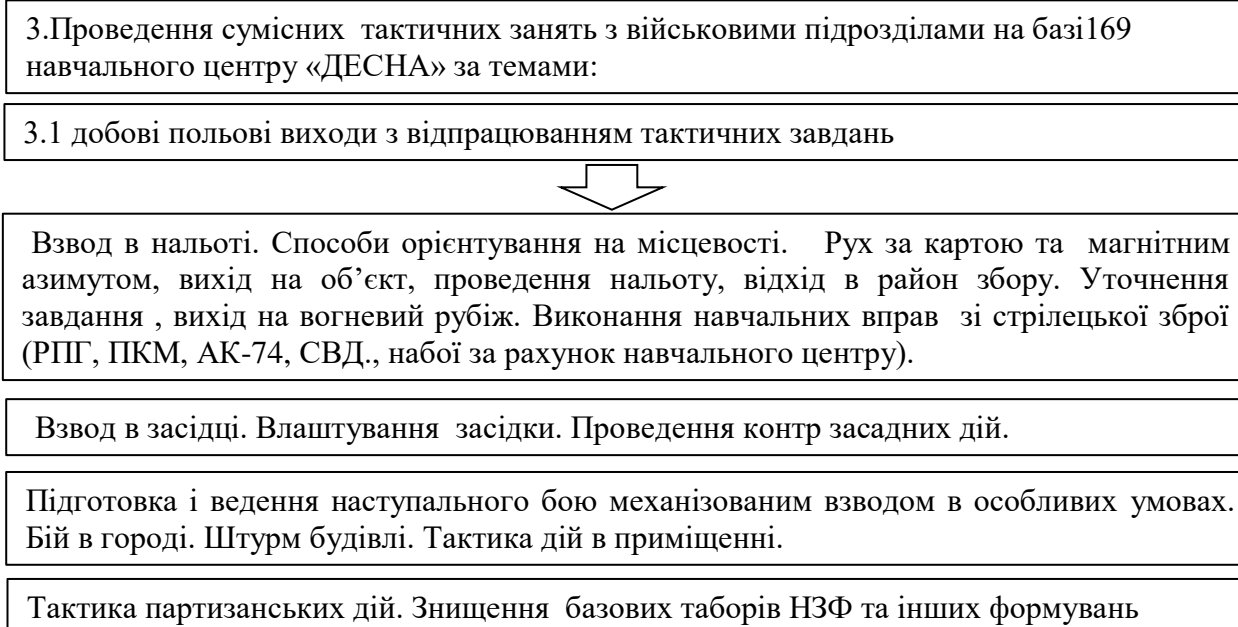


Рисунок 5.2 – Алгоритм удосконалення військової підготовки за спеціальністю “Бойове застосування механізованих з’єднань частин і підрозділів”

Впровадження в програму навчання комплекс послідовних КМЗ, ТЗ, КТЗ, РТН з практичною направленістю, як варіант для громадян України, які навчаються за спеціалізацією “Бойове застосування механізованих частин та підрозділів в бою” наведено в додатку Б.

Наступною рекомендацією щодо удосконалення освітнього процесу системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу пропонується відпрацювання комплексних практичних задач на практичних заняттях з тактичної підготовки, що буде підвищувати рівень знань офіцера запасу.

В основі запропонованого варіанту комплексної тактичної задачі (КТЗ – “тактична карусель”) є створення тактичного елементу- “БАЗА ПАТРУЛЯ” та проводиться в декілька етапів: (рис. 5.3):

1 етап. Шляхом проведення ТСЗ засвоєння прийомів створенню елементів бази (база може бути в формі трикутника, кола, чотириохкутник, трилисника та ін.)

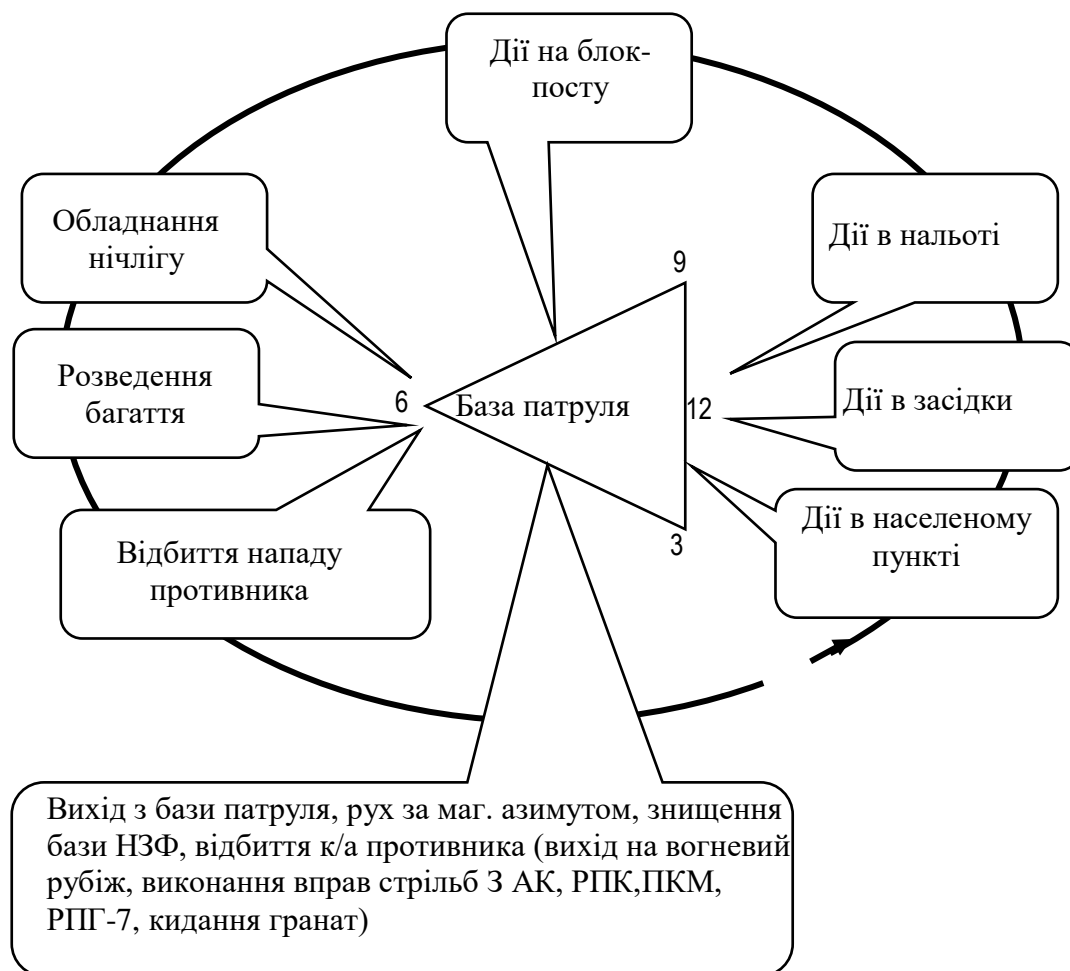


Рисунок 5.3 – Комплексна тактична задача “тактична карусель”

2 етап. Одночасна підготовка тих кого навчають на навчальних точках з послідуєчій заміною за принципом каруселі під керівництвом підготовлених інструкторів.

3 етап. На фоні загальної тактичної обстановки заняття проводяться в нічних умовах по напрямкам окремими тактичним групами. Після виконання завдання, групам ставиться нові завдання. Для створення умов наближених до бойових створюються групи імітації. Склад може бути такий: БМП (БТР)-1 од. 1-2 автоматника, 1-2 кулеметника з комплектом холостих патронів, вибухових пакетів, димових гранат згідно розрахунку.

4 етап. Вихід з бази патруля, пересування за магнітним азимутом (протяжність руху не менш 8-10 км.), вихід на вогневий рубіж (відбиття контратаки противника). Виконання вправ стрільб з різних видів зброї.

5 етап. Підведення підсумків, постановка завдань.

Застосування основних функціональних підсистем автоматизованої системи управління військами “Славутич” (тактичні задачі, ланка - взвод, рота), в системі підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу надасть можливість:

здійснення інформаційного обміну як всередині органу управління, так і між органами управління різних рівнів;

ведення і відображення оперативно-тактичної (тактичної) обстановки на електронній карті місцевості та передавання її споживачам;

забезпечення службових осіб органів управління довідковою інформацією та надання вихідних даних для інформаційно-розрахункових задач (ІРЗ);

оперативна інформаційно-аналітична підтримка прийняття рішень

забезпечення роботи командира на макеті місцевості (ЕК) – з використанням підсистеми ведення і відображення положення, стану та дій підрозділів;

Важливим елементом під час проведення практичних занять з майбутніми офіцерами запасу являється наявність сучасної матеріально-технічної бази у ВВНЗ та ВВП ЗВО яка б відповідала сучасним вимогам. Пропонується один із варіантів обладнання навчальних місць для проведення занять з тактичної підготовки з офіцерами запасу на територіях ВВНЗ та ВВП ЗВО, де можливо відпрацьовувати різного роду динамічні дії піхоти, тактичної стрільби, захоплення та зачистка приміщення (додаток В).

В навчальне місце для відпрацювання індивідуальних тактичних навичок входить комплект розбірних каркасно-модульних конструкцій для створення елементів тактичного поля (різноманітні споруди, імітація дій противника) та удосконалена психологічна смуга.

З урахуванням професійних знань і практичних навичок слухачів за допомогою системи можна вибрати доцільні методики вирішення завдань управління підрозділами, маніпулювати даними для тактичних розрахунків, аналізувати результати розрахунків і навчати прийняттю раціональних рішень.

Для покращення системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, слід актуалізувати питання професійної підготовки і педагогічної майстерності професорсько-викладацького складу військових кафедр ВВНЗ та ВНП ЗВО, адже є залежність від кількох основних чинників:

1. Професійна підготовка офіцера;
2. Досвід військової служби в ЗС України, досвід виконання бойових завдань в зоні АТО, ООС;
3. Мотивація до викладання на військовій кафедрі.

Таким чином, основні перетворення необхідні, в першу чергу, в області організаційних, науково-методичних, змістовних, матеріально-технічних і технологічних компонентів нового дворівневого освітнього процесу підготовки студентів за програмами підготовки офіцерів запасу.

5.2 Рекомендації щодо удосконалення системи підготовки громадян України.

Події на сході України розкрили цілу низку проблем в системі підготовки офіцерських кадрів, в тому числі і офіцерів, які призиваються із запасу [1– 5].

Аналіз бойових дій свідчить про те, що сучасна війна докорінно відрізняється від звичайних стереотипів війн. Вона отримала не тільки назву не визначену Воєнною доктриною України «гібридна війна», але нові сутність і зміст характеризується активним застосуванням систем залпового вогню, високоточної зброї, відсутністю чітко встановлених головних напрямків дій, нанесенням ударів одночасно з усіх можливих напрямків. Бойові дії ведуть не

бригади, полки і навіть не батальйони, а невеликі угруповання військ, що складаються з підрозділів різних родів військ.

Це стосується, перш за все, таких питань, як управління підрозділами та вогнем в бою, вміння діяти в наступальному і оборонному бою, володіння навичками стрільби зі стрілецької зброї та різних видів гранатометів, ведення розвідки, керівництво роботами щодо інженерного обладнання і маскуванню позицій, будівництва й обладнання найпростіших фортифікаційних споруд, користування засобами індивідуального та колективного захисту, організації охорони та оборони об'єктів.

Анексія Російською Федерацією Криму викрила, що в системі бойової підготовки військ взагалі, в тому числі і в підготовці офіцерського складу, недостатня увага приділяється вихованню патріотизму та відповідальності перед державою за її територіальну цілісність і недоторканність кордонів. В існуючій системі підготовки офіцерів запасу відсутня тематика з патріотичного виховання майбутніх офіцерів, вивчення історії України та її Збройних Сил. А саме з глибокого знання громадянином цих питань починається виховання патріотизму та любові до Батьківщини.

Операція Об'єднаних сил яка триває на Сході нашої країни це не тільки операція з терористичними та сепаратистськими бандформуваннями, а війна з регулярними, часом елітними, російськими частинами і підрозділами. Ми навчаємо майбутнього офіцера, як треба служити, а потрібно навчати тому, як потрібно воювати. Тому багато командирів бояться діяти самостійно, приймати рішення та нести за них відповідальність – чекають команди старших начальників. Молоді офіцери не звикли до того, що вони вирішують долю інших людей, особливо коли посилають їх на виконання завдань, пов'язаних з небезпекою для життя. Наші підрозділи на початку ведення Антитерористичної операції на Сході нашої країни виявилися непідготовленими до протидії противнику, який застосовує тактику диверсій, партизанських та терористичних дій. Більш того, факти свідчать, що військовослужбовці не були навчені

елементарним прийомам і способам виживання в складних умовах сучасних воєнних конфліктів і здобули досвід на своїх помилках безпосередньо під час бойових дій. Тому підготовка студентів з загальновійськових дисциплін повинна відповідати сучасним вимогам ведення загальновійськового бою з виконанням конкретних заходів із всебічного забезпечення сучасного бою для всіх військово-облікових спеціальностей.

Захист національних інтересів України зумовлює враховувати, що жодна соціальна система не виникає на порожньому місці. Вона використовує для свого становлення матеріал з попередніх систем або систем, що існують поряд з нею. Це здійснюється шляхом посилення окремих компонентів (соціальних інституцій, соціальних зв'язків тощо) або шляхом створення нових компонентів [5]. Тому така соціальна інституція як Збройні Сили України містить в собі тактичний резерв Сухопутних військ, основу якого складають молодші офіцери запасу. Цей резервний компонент існує в усіх країнах НАТО та інших розвинутих країнах, де створена система підготовки офіцерів різних спеціальностей [51]. Зважаючи на визначні компоненти цієї системи пропонуємо розроблені рекомендації щодо формування системи підготовки майбутніх офіцерів запасу СВ ЗС України до бойової діяльності.

Зауважимо, що рекомендації для системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу щодо бойової діяльності майбутніх офіцерів запасу передбачає вдосконалення змісту програми, навчального плану, комплексів навчально-методичного забезпечення, що є основою для організації освітнього процесу, а також управління освітньою діяльністю майбутніх офіцерів запасу.

У зв'язку з цим на рівні кафедр військової підготовки ВВНЗ та ВНП ЗВО доцільно ввести обґрунтовані зміни до навчально-методичного забезпечення освітнього процесу. З цією метою науково-педагогічний склад кафедр військової підготовки ВВНЗ та ВНП ЗВО повинен оновити структурно-логічну схему вивчення навчальної дисципліни "Військова підготовка офіцерів запасу",

визначити чітку логіку та послідовність викладення навчального матеріалу за розділами дисципліни без дублювання однакових за змістом тем, використовуючи новітні досягнення у сфері методичної підготовки [49]. Для якісної підготовки офіцерів запасу передусім необхідно пробудити мотивацію до навчання, зацікавити студентів, зробити процес навчання пізнавальним з усіх розділів програми, створити такі умови, щоб студент прагнув бути присутнім на кожному занятті.

Рекомендації щодо формування системи підготовки громадян України – майбутніх офіцерів запасу до бойової діяльності передбачають реалізацію визначених педагогічних умов. На підставі аналізу програми військової підготовки офіцерів запасу експерти визначили шляхи її вдосконалення. Так, зокрема науково-педагогічні працівники, які викладають розділ “Загальновійськова підготовка” пропонують, що доцільно збільшити кількість занять у структурі навчального плану з модулів “Статути ЗС”, “Стройова підготовка”, “Фізична підготовка”, “Стрілецька зброя та вогнева підготовка”. Виділений час під керівництвом викладача не дозволяє розглянути всі проблемні питання щодо становлення молодих офіцерів як керівників в майбутньому. Як себе поводити з підлеглими, з безпосереднім керівництвом, з офіцерами по службі? Через які важелі здобути повагу і авторитет в колективі роти, батареї? І в першу чергу постає професіоналізм молодого фахівця, який проявляється в зовнішньому вигляді, фізичній підготовці, вмінням виконувати будь-які прийоми зі зброєю, застосовувати новітні способи ведення вогню. І тут виникає характерна проблема для всіх спеціальностей офіцерів запасу: на заняттях під керівництвом викладача не вистачило часу щоб розглянути зразки озброєння, що є на озброєнні підрозділів Збройних Сил України та інших формувань.

Збільшення кількості годин дасть змогу збільшити кількість практичних занять з модуля і виділити час для роботи на тренажерах БТР, БМП, ПТРК, ПЗРК. На сьогодні заняття на тренажерах проводяться не достатньо і тільки для окремих ВОС.

Є необхідність у збільшенні кількості боєприпасів для забезпечення виконання програми навчання (не завжди виділяються боєприпаси для стрільби з озброєння БТР, кулемета ПКМ, для проведення занять із перевірки бою та приведення до нормального бою стрілецького озброєння, обмежуються потреби в холостих боєприпасах та інших імітаційних засобах для тактичної підготовки).

Збільшення часу і вдосконалення занять із стройової та фізичної підготовки може стати приводом для адекватної самооцінки та засобом для самовдосконалення фізичного і морально-психологічного стану студентів.

Викладачі модулю “Організація та методика роботи з особовим складом”, звертають увагу на наступне:

доцільно здійснити перерозподіл нормативно визначеного обсягу навчального часу, забезпечивши пріоритет розділам програми, які за змістом відповідають бойовій підготовці, бойовому та морально-психологічному забезпеченню;

збалансувати витрати навчального часу на розділи, що не спроможні надавати знання на перспективу, враховувати стрімкий розвиток науково-технічного і технологічного прогресу, передбачати зміни воєнно-політичної обстановки, оновленої нормативно-правової бази, тощо;

конкретизувати підготовку, відмовившись від тем, що не мають безпосереднього відношення до діяльності командирів підрозділів під час бойових дій;

Необхідно збільшити обсяг навчального часу блоку змістових модулів “Теорії і практики роботи з особовим складом” за рахунок поєднання інформаційного, морального, психологічного, ідеологічного та організаційного складників у процесі бойового та морально-психологічного згуртування особового складу.

Доцільним є відпрацювання практичних питань роботи з особовим складом у польових умовах:

психологічна підготовка у ході проведення тактичних занять та виконання навчальних вправ зі стрільби та водіння потребує чіткої деталізації, організації, спрямування та координації дії викладачів із застосуванням відповідних методик, штучно створюваних ситуацій, тренажерів. Наприклад, позитивний результат дає тренажер з керування транспортним засобом у “бойових умовах”.

з метою підвищення зацікавленості студентів та створення умов для задоволення їхніх особистих потреб, а також формування бажання і готовності оплачувати додаткові освітні послуги доцільно змінити структуру навчальної програми, додавши до неї факультативну частину, до якої внести:

автомобільні курси з підготовки водіїв категорії С (на держрозрахункових, платних засадах);

курси домедичної підготовки;

курси психологічної самодопомоги;

курси ораторського мистецтва та соціальних комунікацій;

практикум для керівників низової ланки управління тощо.

Із метою реалізації завдань щодо мотивації майбутніх офіцерів запасу у проходженні дійсної служби, визначення ними перспектив бойової діяльності, пояснення студентам завдань військових формувань та специфіки їх виконання доцільно використовувати території військових частин у процесі професійної підготовки. До участі у цій роботі варто залучати (запрошувати) офіцерів військових частин, Генерального штабу Збройних Сил України, Міністерства оборони України, які служать в даних установах під час складання державних іспитів студентами, а також офіцерів – учасників АТО, ООС.

Науково-педагогічні працівники, які викладають розділ програми «Військово-технічна і військово-спеціальна підготовка», в той час коли на Сході нашої країни проводиться операція Об'єднаних Сил та відбувається переозброєння підрозділів СВ ЗСУ, зобов'язані звертати увагу на вчасну інформатизацію офіцерів запасу щодо нових зразків ОВТ, нетрадиційних прийомів і способів ведення бою.

Тактична підготовка в умовах суцільної комп'ютеризації потребує вдосконалення умов для формування тактичного мислення студентів з використанням відповідного забезпечення, за допомогою якого можна навчити орієнтуватися на місцевості, вчасно і правильно подавати команди, а в умовах загрози для життя керувати підлеглими, вести робочу карту командира, скласти схему місцевості або карту вогню, відпрацювати інші бойові документи.

Розрахунок часу на заняття з вогневої підготовки та водіння бойових машин має передбачати не лише відпрацювання навчальних вправ, а й досягнення стабільних позитивних результатів стрільби та безаварійного керування БМ усіма студентами.

До чинників що зумовлюють необхідність підвищення якості проведення занять зі студентами з вогневої підготовки та водіння БМ варто віднести, такі як:

недостатнє знання матеріальної частини ОВТ;

слабкі практичні навички у підготовці машин до руху, озброєння до стрільби та обслуговуванні після водіння і стрільби;

недостатній рівень підготовленості студентів у стрільбі зі стрілецької зброї та водінні бойових машин;

мала кількість пального і боєприпасів, які виділяються на підготовку майбутніх офіцерів запасу;

недостатньо ефективного використання індивідуального підходу до навчання студентів у процесі військової топографії, вогневої підготовки та водіння БМ.

Особливу увагу необхідно звернути на необхідність удосконалення навчально-методичної та матеріально-технічної бази, зокрема: розробка і вдосконалення навчально-методичних матеріалів із розділів програми, підготовка та видання навчальних посібників; активне запровадження аудіовізуальних засобів навчання (мультимедіа, анімації, діафільмів) з голосовим супроводженням викладача з огляду на те, що студент (за даними ЮНЕСКО) на слух запам'ятовує приблизно 15 % інформації, зором – 25%,

водночас зором і слухом – 65 % [82]; при цьому значно збільшується швидкість сприйняття інформації, яка впливає на формування необхідних компетентностей; придбання макетів агрегатів механізмів і вузлів, що відповідають озброєнню і військовій техніці, які знаходяться зараз на озброєнні та перспективних зразків; використання динамічних тренажерів, що передбачає закріплення теоретичних знань і відпрацювання навичок; збільшення кількості практичних занять на техніці, що впливає на зацікавленість її опануванням.

Професійні компетентності майбутніх офіцерів сформується краще із введенням в освітній процес динамічних тренажерів, які призначені для навчання і бойової підготовки екіпажів, з метою набуття навичок керування бойовою машиною, роботи з озброєнням та устаткуванням бойових машин, в умовах максимально наближених до бойових.

Наступна рекомендація стосується нарощування дієвості системи підготовки молодших офіцерів запасу. Це перехід від тренажерів до комплексно-практичних занять студентів на штатній техніці під керівництвом екіпажів, що виконують роль інструкторів: а)інструктор з практичного водіння бойових машин (механік-водій); б)інструктор вогневого комплексу (оператор бойового модулю); в)інструктор оператора РЛС; г)інструктор оператора БПЛА. Так, для майбутніх офіцерів піхотинців з метою вироблення комплексних навичок перші два заняття з вогневої підготовки доцільно проводити комплексно з інженерною та тактичною підготовками.

З урахуванням зазначених та інших пропозицій викладачів-експертів запропоновано циклічний механізм реалізації педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів запасу до бойової діяльності (рис.5.1).

Прийняття рішень щодо внесення змін до навчально-методичного забезпечення. Для реалізації визначених педагогічних умов використано можливість, що зазначена в Інструкції про організацію військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу [10], а саме здійснено перерозподіл навчального часу між розділами програми підготовки:

на розділ «Організація та методика роботи з особовим складом» відведено 5 кредитів ЄКТС, на розділ «Військово-технічна і військово-спеціальна підготовка» 11 кредитів ЄКТС. Внесені відповідні зміни до навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх офіцерів запасу.

Прийняття рішень щодо розвитку навчально-матеріальної бази залежить від можливостей використання ресурсів закладу вищої освіти та військової частини, а також виділення коштів із доходів від здійснення освітньої діяльності за програмою підготовки офіцерів запасу на розвиток навчально-матеріальної бази.

Пріоритетами розвитку навчально-матеріальної бази ВВП ЗВО є наступні:

придбання мультимедійної техніки;

придбання макетів агрегатів, механізмів і вузлів, відповідних прийнятій на озброєння техніці;

збільшення обсягу придбання боєприпасів для занять із вогневої підготовки.

Прийняті рішення щодо розвитку навчально-матеріальної бази вносяться у перспективний та річний плани розвитку і вдосконалення навчально-матеріальної бази відповідно до інструкції про організацію військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу [49].

Особливого значення для ВВП ЗВО є налагодження взаємовідносин (підписання договорів про співпрацю) з військовими частинами, розташованими неподалік, проаналізувавши їх навчально-матеріальну базу та можливості їх використання. Знання заходів військових частин, які можуть бути професійно орієнтованими для студентів, залучення особового складу до цих заходів сприятимуть професійному самовизначенню щодо проходження дійсної військової служби.

Якщо заклад вищої освіти є військовим, то важливо знати навчально-матеріальну базу, призначену для підготовки студентів за іншими програмами, можливості її використання у процесі підготовки майбутніх офіцерів запасу. На

прикладі Збройних Сил України до неї можна віднести динамічні тренажери БМП, БТР, ПТРК, ПЗРК.

Внесення змін до комплексів методичного забезпечення за блоками змістових модулів здійснюється відповідно до проведених заходів. Крім цього, враховувалися положення інших досліджень [61].

Зокрема, у дослідженні «Застосування активних методів навчання під час проведення групових занять на кафедрах військової підготовки» професор А.В. Волошенко доводить, що «специфічне поєднання теоретичної та практичної складової під час проведення групових занять відкриває широке поле для застосування нових сучасних методів навчання, сприяє формуванню практичних умінь і навичок відповідно до освітньо-кваліфікаційних характеристик випускників вищих навчальних закладів, розвиває творчі здібності студентів та потребує постійного підвищення професійної компетенції викладача» [81].

Як вважають В.П.Чабаненко та Я.Б.Зорій, більше уваги необхідно приділяти самостійній роботі студентів: «Самостійність дозволяє студенту, як майбутньому офіцеру, усвідомити мотиви, мету, способи, прийоми навчання. Сприйняття себе як суб'єкта військової системи навчання вимагає такої побудови навчання, при якій розвивається його активність, самостійність, відбувається поступове перетворення його із об'єкта педагогічного впливу на суб'єкт здійснюваної навчальної діяльності. Такий перехід можливий, якщо правильно будуються взаємостосунки викладача і студента, в ході розвитку яких активні функції поступово передаються студенту, тобто майбутньому офіцеру запасу. Останнє особливо важливе, оскільки формування самостійності в навчальній діяльності є передумовою прояву даної якості в інших видах діяльності, зокрема не тільки в тих, в які студент включається сьогодні, а й в тих, з якими він зустрінеться в майбутній професійній діяльності» [82].

Завдання другої частини реалізації педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів запасу до бойової діяльності – розвиток і поглиблення інтересу, ціннісного ставлення до кар'єри в бойовій діяльності,

формування особистісних та професійних якостей офіцера, підвищення рівня оволодіння навчальним матеріалом за програмою підготовки офіцерів запасу, формування й розвиток здатності до оцінювання своєї готовності до подання труднощів повсякденної та бойової діяльності, умінь керувати своїми емоційно-вольовими процесами.

Перша педагогічна умова – *активізування психологічної (насамперед) пов'язаної з організацією роботи з підлеглим особовим складом), вогневої, технічної та фізичної підготовки офіцерів запасу.*

Для реалізації цієї педагогічної умови необхідно здійснити перерозподіл навчального часу між розділами програми підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу як в ВНП ЗВО так і ВВНЗ: з розділу «Загальновійськова підготовка» на розділ «Організація та методика роботи з особовим складом» - 2 кредити ЄКТС та на розділ «Військово-технічна і військово-спеціальна підготовка» - 1 кредит ЄКТС (табл.5.1).

За цих обставин логічним є питання щодо створення навчально-методичного супроводу зазначеного процесу. За тлумаченням В.Т.Бусела, «супровід – те, що супроводить яку-небудь дію, явище» [92]. О.Ковтун розуміє навчально-методичний супровід освітнього процесу «як комплекс заходів, визначених на основі досягнень науки, практики і спрямованих на розроблення науково обґрунтованих нормативно-методичних, навчально-програмних, навчально-методичних документів, інформаційних матеріалів, засобів навчання» [91]. Таким чином, навчально-методичний супровід у процесі професійної підготовки формування готовності майбутніх офіцерів запасу є комплексом навчально-методичної документації та засобів навчання, спрямованих на реалізацію педагогічних умов й ефективне функціонування розробленої моделі.

Таблиця 5.1 – Розподіл часу між розділами програми військової підготовки

Розділ програми військової підготовки	Обсяг часу на розділ програми у кредитах ЄКТС	
	До впровадження педагогічних умов	Після впровадження педагогічних умов
Загальновійськова підготовка	8	5
Організація та методика роботи з особовим складом	3	5
Тактична і тактико-спеціальна підготовка	8	8
Військово-технічна і військово-спеціальна підготовка	10	10

Планування військової підготовки громадян має забезпечити повне та якісне виконання і послідовність проходження програм військової підготовки, раціональне використання навчально-матеріальної бази військового навчального підрозділу закладу вищої освіти, вищого військового навчального закладу для навчання громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу [78]. Тому змістове наповнення зазначених трьох кредитів ЄКТС здійснювалось таким чином.

До навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх офіцерів запасу внесено відповідні зміни (таб. 5.2) вони ґрунтувались на основі запитів та практичних потреб студентів, що відповідатиме не лише їхнім особистим, а й державним інтересам.

До розділу програми «Організація та методика роботи з особовим складом» були додані змістові модулі, за якими військовослужбовці Збройних Сил України щороку проходять навчання та підвищення кваліфікації за кордоном у закладах вищої освіти та спеціалізованих центрах держав-членів та партнерів НАТО в рамках Програм професійного розвитку України – НАТО. Головна мета програм, які пропонують міжнародні фахівці альянсу, - надати українським військовослужбовцям інформаційну базу для формування і

розвитку практичних навичок для їх реалізації під час виконання функціональних обов'язків. Серед них: «Публічні виступи офіцера», «Формування умов забезпечення гендерної рівності у військових частинах», «Стратегічні комунікації», «Тактична медицина» та «Лідерство».

До розділу програми «Військово-технічна і військово-спеціальна підготовка» була додана лекція з принципів дій і процесів, на яких ґрунтується робота сучасних систем, механізмів, що забезпечують роботу військової техніки, відпрацювання завдань на тренажерах БТР, БМП, ПТРК та ПЗРК, а також у мультимедійному тирі.

Змістовий модуль «Публічні виступи офіцера». Цей змістовий модуль є необхідною складовою гуманітарної підготовки майбутнього офіцера: військова професія, незалежно від спеціалізації, тісно пов'язана з умінням говорити, організовувати, виховувати.

Таблиця 5.2 – Зміни у навчально-методичному забезпеченні підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу

Назви розділів, занять та навчальних питань	Усього	У тому числі			
		л.	п.з.	г.з.	с.р.
Розділ “Організація та методика роботи з особовим складом”					
ЗМ “Публічні виступи офіцера”	12	2		4	6
ЗМ “Формування умов забезпечення гендерної рівності у підрозділах військових формувань”	12	2	2	2	6
ЗМ “Стратегічні комунікації”	12	2		4	6
ЗМ “Тактична медицина”	12	2		4	6
ЗМ “Лідерство”	12	2		4	6
<i>Усього</i>	<i>60</i>	<i>10</i>	<i>2</i>	<i>18</i>	<i>30</i>
Розділ “Військово-технічна і військово-спеціальна підготовка”					
Принципи дій і процесів, на яких ґрунтується робота сучасних систем, механізмів, що забезпечують роботу військової техніки	2	2			
Відпрацювання завдань на тренажері БТР-4Е	10		4	2	4
Відпрацювання завдань на тренажері ПТРК	6		4		2
Відпрацювання завдань на тренажері ПЗРК	6		4		2
Відпрацювання завдань у мультимедійному тирі	6				6
<i>Усього</i>	<i>30</i>	<i>2</i>	<i>12</i>	<i>2</i>	<i>14</i>

Призначений для майбутніх офіцерів, які ознайомлюються з основами теоретичної та практичної риторики, набуті раніше. В основу покладено принципи:

- урахування системних зв'язків у риторичі;
- урахування взаємозв'язків між мовою, логікою та риторикою;
- урахування взаємозв'язку між теорією та практикою .

Результати реалізації змістового модуля «Публічні виступи офіцера» позитивно вплинули на ціннісне ставлення до бойової діяльності, на ступінь оволодіння знаннями за програмою підготовки офіцерів запасу в цілому, на вміння оцінювати результати своєї бойової діяльності та на спроможність керувати своїми емоційно-вольовими процесами.

Змістовий модуль «Формування умов забезпечення гендерної рівності у військових частинах». Цей змістовий модуль є необхідною частиною гуманітарної підготовки майбутнього офіцера. Він спрямований на формування навичок недискримінаційної поведінки, протидії гендерно зумовленому насильству, які є важливим й ефективним сучасним інструментом реформування сектору безпеки та оборони України [90].

Результати реалізації змістового модуля «Формування умов забезпечення гендерної рівності у військових частинах» позитивно вплинули на ступінь оволодіння знаннями за програмою підготовки офіцерів запасу, уміння оцінювати результати своєї бойової діяльності та кар'єри загалом, спроможність керувати своїми емоційно-вольовими процесами.

Змістовий модуль «Стратегічні комунікації». Стратегічні комунікації – скоординоване і належне використання комунікативних можливостей держави – публічної дипломатії, зв'язків із громадкістю, військових зв'язків, інформаційних та психологічних операцій, заходів, спрямованих на просування цілей держави. Мета змістового модуля – ознайомити зі змістом та особливостями стратегічних комунікацій, сформувані розуміння поведінки

військовослужбовців в інформаційному полі та навчити протидії незаконній пропаганді військових конфліктів.

Результати реалізації змістового модуля «Стратегічні комунікації» позитивно вплинули на усвідомлення потреби у здійсненні бойової діяльності, на ціннісне ставлення до неї, на вміння використовувати набуті знання у бойовій обстановці.

Змістовий модуль «Тактична медицина». Специфіка надання медичної допомоги залежить від тактичної ситуації на полі бою, характеру отриманих поранень, рівня знань та навичок медпрацівника, який перший контактує з пораненим, та наявного медичного обладнання. Мобільним підрозділам може бути важко поєднати продовження бойових дій та догляд за пораненими і водночас забезпечити ефективність виконання завдань. Для забезпечення ефективної медичної допомоги на полі бою критично важливими є тренування та їх планування [89]. Відповідно до статистичних даних, зібраних під час проведення АТО, майже 30 % поранених гине. Студенти зрозуміли, що набуті знання з основ тактичної медицини є корисними не лише майбутнім офіцерам, а й волонтерам, іншим громадянам, які опинилися у районі ведення бойових дій і зможуть своєчасно надати допомогу собі і оточуючим, використовуючи певну тактику дій.

Результати реалізації змістового модуля «Тактична медицина» позитивно вплинули на усвідомлення потреби у здійсненні бойової діяльності, на ціннісне ставлення до неї, на ступінь оволодіння знаннями за програмою підготовки офіцерів запасу, на вміння використовувати набуті знання у бойовій обстановці.

Змістовий модуль «Лідерство». Цей змістовий модуль є необхідною частиною гуманітарної підготовки майбутніх офіцерів запасу, спрямованою на психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів. Містить основні положення сучасних теоретичних уявлень про феномен лідерства, психологічну структуру та забезпечення діагностування лідерських якостей майбутнього офіцера, напрями розвитку лідерських якостей [89].

Викладачі кафедри військової підготовки провели групові заняття, на яких студенти в ролі лідерів навчилися приймати рішення на основі змодельованих ситуацій, розглянутих на попередніх заняттях інших змістових модулів розділів програми «Тактична і тактико-спеціальна підготовка» і «Організація та методика роботи з особовим складом». Студенти активно працювали над практичними завданнями у мікроколективах. У розділі самостійної роботи студентам було запропоновано завантажити з Плей Маркету тест на лідерство й управління та пройти його. За наданою майбутніми офіцерами інформацією лише 31% студентів експериментальної групи за результатами тестів є лідерами. Результати цього тестування як такі були не важливими у процесі навчання. Для студентів важливими були два аспекти: навчитися використовувати доступні засоби інформаційно-комунікаційних технологій у діяльності й усвідомити, що їм є над чим працювати і що на досягнутих результатах навчання не варто зупинятись, а потрібно розвиватись далі [50].

Для підвищення мотивації студентів заохочувалася їхня науково-пошукова робота, що було враховано під час оцінювання. У процесі викладання навчального матеріалу розділів програми «Організація та методика роботи з особовим складом», «Тактична і тактико-спеціальна підготовка» і «Військово-технічна і військово-спеціальна підготовка» особливу увагу майбутніх офіцерів запасу звертали на зв'язок з обраною професією. Пізнавальна активність студентів зростала під час роботи з кейсами, використання інформаційно-комунікаційних технологій. Предметом обговорення на групових заняттях була певна професійна ситуація на основі реальних випадків службово-бойової діяльності. Основними засобами кейс-методу є: банк кейсів (ситуацій), що відображають певні проблеми та шляхи їх вирішення, питання для обговорення, відеоматеріали, тощо.

Пропонується на вогневу підготовку додатково відводити 6 годин для самостійної роботи. З цією метою необхідно щоб майбутні офіцери запасу були забезпечені можливістю відпрацювання прийомів і правил стрільби в

інтерактивному мультимедійному лазерному тирі у зручний для них час, вільний від проведення планових занять іншими студентами.

Складниками інтерактивного мультимедійного лазерного тиру є веб-камера з інфрачервоним фільтром, портативний комп'ютер із базовим та спеціальним програмним забезпеченням, навчальні макети стрілецької зброї з лазерними випромінювачами. Такий тир дає можливість застосовувати сучасні інтерактивні технології у підготовці студентів користуватись стрілецькою зброєю без використання бойових комплектів (набоїв). Необхідно щоб студенти обов'язково проходили інструктаж з техніки безпеки під час роботи з лазерними пристроями та правил поведінки у приміщеннях із підвищеною небезпекою.

Варто зауважити, що в процесі проведення експерименту про надану можливість стало відомо студентам контрольної групи, внаслідок чого за запитами цих студентів їм також було надано можливість відпрацьовувати прийоми та правила стрільби і в інтерактивному лазерному тирі. Науково-педагогічними працівниками було зафіксовано досягнення позитивних результатів стрільби студентами з усіх видів стрілецької зброї.

На жаль, інструкція про організацію військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу [6] не дає можливість реалізувати виділення додаткового часу на фізичну підготовку. В своїх дослідженнях із проблем навчання майбутніх офіцерів запасу серед основних методичних засад зазначеного процесу С.В. Сінкевич пропонує організувати додаткові заняття зі студентами, які мають прогалини у знаннях, у формі факультативних занять [61]. У ВНП ЗВО є гуртки з фізичної підготовки куди необхідно обов'язково залучати майбутніх офіцерів запасу.

Друга педагогічна умова – посилення практичної спрямованості підготовки офіцерів запасу (шляхом проведення занять на тренажерах військової техніки, на території військових частин).

Для реалізації цієї педагогічної умови до розділу програми «Військово-технічна і військово-спеціальна підготовка» була додана лекція, що розкриває

принципи дій і процесів, на яких ґрунтується робота сучасних систем, механізмів, що забезпечують роботу військової техніки, а також практичні та групові заняття на тренажерах БТР, ПТРК та ПЗРК.

Лекція за темою «Сучасні принципи дій і процесів, на яких ґрунтується робота сучасних систем, механізмів, що забезпечують роботу військової техніки» була проведена як лекція-візуалізація, спрямована на покращення сприйняття навчального матеріалу за рахунок використання образного мислення, залучення зорової пам'яті. Під час її проведення науково-педагогічні працівники кафедр військової підготовки використовували мультимедійне обладнання, інтерактивні дошки, роздатковий матеріал зі схемами, рисунками, діаграмами. Це дозволило не лише сприймати інформацію на слух, а ще й залучити зорове сприйняття, у результаті чого студенти засвоїли більший обсяг лекційного матеріалу. Роль викладачів зводилася до коментування інформації, поданої з використанням технічних засобів навчання.

Під час конструювання кожного практичного заняття науково-педагогічні працівники визначали: мету проведення занять; місце проведення занять; зміст підготовки викладача до практичних занять, а також його помічників-студентів; матеріальне забезпечення занять; документацію (плани, завдання, методичні вказівки тощо), яку необхідно підготувати, а також терміни її видачі помічникам керівника занять і студентам; послідовність проведення вступної, основної і завершальної частини заняття та їх зміст; найбільш ефективні форми і методи навчання, що доцільно використовувати для досягнення навчально-виховних цілей практичних занять; навчальні питання, на які треба звернути увагу під час виконання студентами практичних завдань; порядок використання технічних засобів навчання, військової техніки, навчально-тренувальних засобів та іншого матеріального забезпечення занять; заходи з безпеки й охорони довкілля [69].

За результатами аналізу навчально-методичного забезпечення, крім занять змістового модулю «Тактична медицина», були визначені інші практичні та групові заняття, які проводилися на території військової частини.

Посилення практичної спрямованості підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу (шляхом проведення занять на тренажерах військової техніки, на території військових частин) найбільше вплине на ступінь оволодіння знаннями за програмою підготовки офіцерів запасу, на вміння використовувати набуті знання у бойовій діяльності.

Третя педагогічна умова – залучення офіцерів – учасників АТО (ООС) до підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу.

Цю педагогічну умову легше реалізувати у ВВНЗ, оскільки серед їх працівників є особи, які відповідають зазначеній педагогічній умові. Перевагами цих занять є передавання досвіду управління підрозділами в умовах ведення бойових дій не тільки студентам, а й викладачеві. Офіцер – учасник АТО (ООС) може і самостійно провести заняття. Проте необхідно враховувати його недостатній рівень методичної підготовки.

Науково-педагогічні працівники повинні заздалегідь зустрічатися з офіцерами – учасниками АТО (ООС) та обговорювати плани проведення заняття, місце і роль кожного з учасників. Особливо стимулюють студентів підтвердження ветераном війни потрібності в отриманні ними знань. Наприклад: «Студент Тарасенко, чому Ви не можете відповісти на запитання? Ви ж цей матеріал вивчали місяць тому. Уявіть собі, що Ви на полі бою. Перед вами ворог. А Ви з гаслом: «Не стріляй у мій підрозділ, я пропустив це заняття і не знаю, що мені роботи». Після подібних ситуацій почуття відповідальності студентів загострюється, ставлення до навчання у них змінювалось на більш відповідальне.

Залучення офіцерів – учасників АТО (ООС) до підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, надасть змогу вплинути на усвідомлення потреби у здійсненні бойової діяльності, на ціннісне ставлення до цієї діяльності, на ступінь оволодіння знаннями за програмою підготовки офіцерів запасу, на вміння використовувати набуті знання у бойовій обстановці.

Отже, виконання другої частини реалізації педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів запасу до діяльності в бойових діях будуть сприяти наступні чинники: залучення до навчального матеріалу фактів про ведення бойових дій, використання передового досвіду роботи зарубіжних країн та України ; проведення занять на тренажерах військової техніки, на території військових частин, проведення тренінгів за змістом програми тощо. Закріпленню зацікавленості студентів професійними проблемами, розвитку ціннісного ставлення до бойової кар'єри, а також якостей офіцера будуть сприяти зустрічі та бесіди з офіцерами – учасниками АТО (ООС).

Висновок до розділу 5

Таким чином, в розділі були розроблені рекомендації щодо підвищення ефективності функціонування системи підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу та охарактеризовані рекомендації формування системи підготовки майбутніх офіцерів запасу до бойової діяльності, в основу якої покладено організацію цілісного процесу, що зумовлює функціонування компонентів змістової підготовки. Вона охоплює взаємопов'язані форми організації освітньої діяльності (лекції, практичні, групові, семінарські заняття, групові вправи, консультації, самостійну роботу), форми організації виховної діяльності (професіорграфічні зустрічі, екскурсії), методи (пасивні та інтерактивні (дискусії, ігри, тренінги, кейс-метод, які моделюють різні аспекти професійної діяльності)) та засоби (підручники, посібники, дидактичний матеріал, засоби інформаційно-комунікаційних технологій, тренажери). Запропоновано нові змістові модулі розділу програми підготовки офіцерів запасу «Організація та методика роботи з особовим складом» («Публічні виступи офіцера», «Формування умов забезпечення гендерної рівності у військових частинах», «Стратегічні комунікації», «Тактична медицина», «Лідерство»), окремі заняття розділу програми підготовки офіцерів

запасу «Військово-технічна і військово-спеціальна підготовка» (лекції «Принципи дій і процесів, на яких ґрунтується робота сучасних систем, механізмів, що забезпечують роботу військової техніки», відпрацювання завдань на тренажері БТР, ПТРК, ПЗРК, у мультимедійному лазерному тирі) та позакредитну навчальну дисципліну «Спеціальна фізична підготовка». Функціонування компонентів змістової підготовки залежить від наявності необхідних ресурсів, стан яких може змінюватися у часі. Це враховано у запропонованому циклічному механізмі реалізації педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів запасу до діяльності в умовах бойових дій.

ВИСНОВКИ

Система підготовки офіцерів запасу функціонує в нашій країні практично без суттєвих змін вже майже 100 років.

Всебічний аналіз підготовки військових фахівців запасу в Україні та за кордоном, проведений в роботі показує, що в низці зарубіжних країн, на цей час, вдало використовують накопичений в Україні досвід військової підготовки громадян. Це стосується, в першу чергу, терміну, основних вимог (мети) та відповідної структуризації такої військової підготовки. Але, що стосується нормативного, методичного, організаційного, змістового, технологічного, інформаційного, морально-психологічного та матеріально-технічного наповнення всіх різновидів підготовки офіцерських кадрів запасу за кордоном то СПОЗ в Україні, в порівнянні з цими системами, **безумовно потребує суттєвого удосконалення.**

Ефективне функціонування системи підготовки офіцерів запасу на цей час забезпечуватиме:

створення необхідної (оновленої) нормативно-правової бази військової підготовки громадян. Формування нормативно затверджених соціально правових гарантій для бажаючих навчатися за програмою підготовки офіцерів запасу;

координація діяльності єдиної СПОЗ відповідними органами управління в межах установлених повноважень. Структуризація СПОЗ за регіональним принципом;

узгодження порядку комплектування ВВП постійним та змінним складом. Створення ефективної системи перепідготовки та підвищення кваліфікації НПП ВВП;

суттєве оновлення змісту підготовки офіцерів запасу. Запровадження нових ефективних педагогічних методик та технологій у освітній процес. Збільшення практичної складової навчання та перехід від традиційної

академічної (100-річної) “класної” освіти до набуття практичних навичок, які потрібні на війні. Всебічна технологізація та впровадження інноваційних технологій в освітній процес СПОЗ;

створення єдиної системи військово-патріотичного виховання громадян України на всіх освітніх рівнях, починаючи із дошкільної освіти;

формування у молоді чіткої мотивації до військової підготовки (навчання за програмою підготовки офіцерів запасу);

змішаний принцип фінансування військової підготовки громадян України з поступовим переходом на виключно бюджетну форму навчання майбутніх офіцерів запасу;

періодична перепідготовка та підвищення кваліфікації офіцерів запасу в тому числі і перед призовом на дійсну військову службу.

Основними завданнями удосконалення СПОЗ на найближчу перспективу мають бути:

удосконалення існуючої нормативно-правової бази підготовки офіцерів запасу. Формування чіткого (мотиваційного) переліку соціально-правових гарантій громадянам України, які виявили бажання до навчання за програмою підготовки офіцерів запасу. Створення чіткої, **нормативно визначеної** програми (вимог) щодо інновацій (впровадження інноваційних технологій) в освітньому процесі ВНП, всебічної технологізації та всебічного забезпечення освітнього процесу підготовки офіцерів запасу;

реформування структури єдиної системи підготовки офіцерів запасу з урахуванням регіонального принципу її формування та інтересів усіх військових формувань України. Створення при провідних ВВНЗ України регіональних центрів підготовки офіцерів запасу. Надання права таким центрам, крім підготовки офіцерів запасу, проводити періодичну перепідготовку, допідготовку, підвищення кваліфікації офіцерів запасу, в тому числі і після їх призову в особливий період;

оптимізація мережі військових навчальних підрозділів цивільних ЗВО в якості філій регіональних центрів ПОЗ при провідних ВВНЗ України та їх організаційно-штатних структур з метою виключення дублювання;

створення єдиної для всіх центрів ПОЗ системи методичного та інформаційного забезпечення військової підготовки громадян України;

створення системи державного замовлення на підготовку офіцерських кадрів запасу;

уточнення переліку спеціальностей, за якими необхідно готувати військових фахівців у створених регіональних центрах за державним замовленням та на підставі платних послуг;

оптимізація змісту військової підготовки на всіх рівнях відповідно до державних та відомчих вимог, військово-технічної політики, сучасних потреб, досвіду підготовки військ (сил) та ведення бойових дій. Запровадження нових ефективних (інноваційних) педагогічних методик та технологій в освітній процес. Збільшення практичної складової навчання та перехід від традиційної академічної “класної” освіти до набуття практичних навичок, які потрібні на війні;

централізоване запровадження єдиного для всіх ВОС (центрів ПОЗ) нормативного блоку загальновійськової, медичної, гуманітарної та соціально-економічної підготовки офіцера запасу. При цьому в якості варіативного блоку програми військової підготовки має розглядатися складова, яка формує фахівця за певною ВОС;

централізована оптимізація вартості навчання за програмою підготовки офіцерів запасу для єдиної СПОЗ України з урахуванням компенсації витрат на проведення комплексних практичних занять та навчального збору для всіх громадян (незалежно від форми навчання) за рахунок держави.

Таким чином, основною метою удосконалення СПОЗ є реальне досягнення системою такого стану підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) військових фахівців тактичної ланки управління, що б відповідали моделі

офіцера Збройних Сил майбутнього, відданого народу України, його історичним завоюванням, нашій державі, з високими морально-психологічними якостями громадянина-патріота-лідера та особистою відповідальністю за оборону та безпеку України.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

На основі аналізу наукових праць і сучасної практики військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу та вимог сучасності доцільно зосередити увагу на опрацюванні наступних рекомендаційних питань:

питань що постають з потребою переходу Збройних Сил України на контрактний спосіб комплектування та відсутністю освітнього процесу для його забезпечення;

потребою переходу Збройних Сил України на стандарти НАТО та відсутністю створених умов для їх впровадження у національну систему військової освіти;

потребою переглянути систему військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу з урахуванням досвіду бойових дій на Сході України та відсутністю визначеного переліку сформованих компетентностей майбутнього офіцера за цією програмою, необхідних для успішного виконання службово-бойових завдань в районі виконання ООС;

потребою держави у підготовці військових кадрів та відсутністю передбачених коштів у державному бюджеті на військову підготовку громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу;

проведення інноваційних та інтерактивних методах навчання.(різноманітні дискусії, навчальні ігри, тренінги, методи інтерактивного опрацювання навчального матеріалу тощо. Звісно, запровадження таких методів потребує змін в науково-методичному та матеріально-технічному забезпеченні освітнього процесу);

питань що впровадження в освітній процес гнучких робочих навчальних програм (особливо на випускних курсах), певна частка яких буде постійно оновлюватися (поточні зміни змісту керівних документів з питань організації бойової підготовки, особливості організації освітнього процесу).

питань щодо закріплення навчальних закладів за військовими частинами з метою забезпечення практичної підготовки офіцерів запасу.

Наслідком процесу інформатизації суспільства та освіти є поява дистанційного навчання як найбільш перспективної, гуманістичної, інтегральної форми освіти, орієнтованої на індивідуалізацію навчання. Впровадження комп'ютерних комунікацій підвищує вимоги до писемного мовлення, передбачає вміння користуватися інформаційними ресурсами комп'ютерних технологій.

Перелік джерел посилання

1. Закон України “Про військовий обов’язок і військову службу”.
2. Закон України “Про військовий обов’язок і військову службу” (Нова редакція від 4 жовтня 2019 року № 161 – IX).
3. Закон України “Про освіту” № 2145-УІІ від 5 вересня 2017 р.(Редакція від 02.04.2020) // Відомості Верховної Ради. – 2017. – № 38-39, ст.380.
4. Про вищу освіту / Закон України. - Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002, №20, ст.134.
5. Закон України “Про вищу освіту” № 1556-УІІ від 1 липня 2014 р. (Редакція від 18.03.2020) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
6. Закон України “Про освіту” // [Електронний ресурс]. – режим доступу: http://kodeksy.com.ua/pro_osvitu/statja-56.htm.
7. Закон України № 1556-VІІ “Про вищу освіту” // [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://vnz.org.ua/zakonodavstvo/111-zakon-ukrayiny-pro-vyschu-osvitu>.
8. Закон України “Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях” від 6 вересня 2018 року відвідування 01.05.2019 № 2523-VІІІ. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>.
9. Указ Президента України № 344/2013 “Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року” від 25 червня 2013 р. [Текст] / Офіційний вісник України. – 2013. – № 50. – С. 18–136.
10. Указ Президента України від 25 червня 2013 р. №344/2013 “Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

11. Указ Президента України № 555/2015 “Про нову редакцію Воєнної доктрини України” від 25 травня 2015 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/dokumets//>.

12. Указ Президента України № 24/2016 “Стратегічний оборонний бюлетень України” від 6 червня 2016р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/dokumets/> 5.2. “Удосконалення системи військової освіти та підготовки кадрів”.

13. “Воєнна доктрина України 2015”. Нова редакція Воєнної доктрини України затверджена Указом Президента України №555/2015 року.

14. Постанова Кабінету міністрів України від 1 лютого 2012 р. № 48 Київ “Про затвердження Порядку проведення військової підготовки студентів вищих навчальних закладів за програмою підготовки офіцерів запасу” : Урядовий кур’єр. – К., 2012 (із змінами).

15. Постанова Кабінету Міністрів України від 02.02.2012р. № 48 “Про затвердження Порядку проведення військової підготовки студентів вищих навчальних закладів за програмою підготовки офіцерів запасу”.

16. Постанова Кабінету Міністрів України № 666 від 11.09.2013 року “Про перелік вищих навчальних закладів України, на базі яких проводиться військова підготовка студентів за програмою підготовки офіцерів запасу”.

17. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку проведення військової підготовки студентів вищих навчальних закладів за програмою підготовки офіцерів запасу” № 48 від 1 лютого 2012 року (зі змінами) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP120048.html.

18. Наказ Міністерства оборони України від 14.04.98 № 152 “Про затвердження Інструкції про проведення військово-професійної орієнтації молоді та вступних випробувань у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів України (зі змінами)”.

19. Наказ Міністра оборони України від 20.07.15, № 346 “Про затвердження Положення про особливості організації освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів України”.

20. Наказ Міністра оборони України та Міністерства освіти і науки України “Про затвердження Інструкції про організацію військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу” № 719/1289 від 14 грудня 2015 р. (зміни в новій редакції наказ від 18.06.2019 № 316/833). // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0767-19>.

21. Наказ Міністерства оборони України “Про затвердження Положення про особливості організації освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти” № 4 від 9 січня 2020 р.

22. Наказ Міністерства освіти і науки України та Міністерства оборони України від 15.12.15 № 719/1289 “Про затвердження Інструкції про організацію військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу” (із змінами внесеними наказом Міністерства освіти і науки України та Міністерства оборони України від 18.06.19 № 316/833).

23. Наказ Міністерства освіти і науки України та Міністерства оборони України від 08.05.02 № 155/291 “Про затвердження Інструкції з планування та обліку діяльності науково-педагогічних (педагогічних) працівників вищих військових навчальних закладів (військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів, навчальних центрів Збройних Сил України)”.

24. Наказ начальника Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського “Про введення в дію Положення про організацію освітнього процесу у Національному університеті оборони України імені Івана Черняхівського” №61 від 14 лютого 2020 р.

25. “Стратегія Національної безпеки України”, затверджена Указом Президента України від 26 травня 2018 року №287.

26. Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 років (проект). – // [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://old.mon.gov.ua/ua/prgviddil/1312/1390288033/1414672797/>.

27. Методичні рекомендації з розробки галузевих стандартів вищої військової освіти й стандартів вищої освіти вищих військових навчальних закладів Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів України (затверджені першим заступником Міністра оборони України 25.04.13).

28. Про затвердження Тимчасового положення про організацію підготовки офіцерів у цивільних вищих навчальних закладах України / Наказ Міністерство освіти і науки України та Міністерство оборони України №360/342 від 28.12.95р.

29. Про затвердження Положення про державний вищий навчальний заклад / Постанова Кабінету Міністрів України №1074 від 5.09.96р.

30. Про затвердження Положення про військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів / Наказ Міністерство освіти і науки України та Міністерство оборони України №400/192 від 20.06.2003р.

31. Про затвердження Інструкції про організацію підготовки офіцерів запасу з числа студентів вищих навчальних закладів / Наказ Міністерства оборони України, Міністерства освіти і науки України № 531/857 від 11.11.2004 р.

32. Про затвердження Порядку проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу / Постанова Кабінету Міністрів України №48 від 1.02.12 р.

33. Про затвердження Положення про військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів / Наказ Міністерства освіти і науки України та Міністерства оборони України № 1190/560 від 15.08.2013 р.

34. Про затвердження Положення про військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти / Наказ Міністерства освіти і науки України та Міністерства оборони України №910/412 від 15.08.18р.

35. Про внесення змін до Інструкції про організацію військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу / Наказ Міністерства оборони України та Міністерства освіти і науки України №316|833 від 18.06.2019р.

36. Конституція Російської Федерації: Прийнята всенародним голосуванням 12 грудня 1993 р. // Російська газета. - 1993. - 25 грудня.

37. Федеральний закон Російської Федерації від 31.05.96 р. № 61 - ФЗ “Про оборону”: Прийнятий Державною Думою 24 квітня 1996р. - М.: Збори Законодавства Російської Федерації 1996р. - № 23, ст. 2750.

38. Федеральний закон Російської Федерації від 28 березня 1998 року № 53-ФЗ “Про військовий обов'язок і військову службу”: Прийнятий Державною Думою 6 березня 1998р. - М.: Збори Законодавства Російської Федерації 1998р. - № 13, ст.1475.

39. Федеральний закон від 3 серпня 2018 р. № 309-ФЗ “Про внесення змін в окремі законодавчі акти Російської Федерації в частині вдосконалення військової підготовки студентів федеральних державних освітніх організацій вищої освіти”.

40. Постанова Уряду Російської Федерації від 16 березня 2019 р. №274 “Про внесення змін в деякі акти уряду Російської Федерації з питань організації військової підготовки громадян” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.zakonrf.info/postanovlenie-pravitelstvo-rf-274-16032019>.

41. Постанова Уряду Російської Федерації від 3 липня 2019 р. № 848 “Про затвердження Положення про військові навчальні центри в федеральних державних освітніх організаціях вищої освіти та про визнання втратившими силу деякі акти Уряду Російської Федерації”.

42. Військова доктрина Російської Федерації: Затверджено Указом Президента Російської Федерації 21 квітня 2000р. № 706 // Російська газета. - 2000. -25 Квітня.

43. Федеральна програма “Реформування системи військової освіти в Російській Федерації на період до 2010 року””: Затверджено постановою Уряду Російської Федерації від 27 травня 2002р. № 352 - М.: Збори Законодавства Російської Федерації № 23, ст.2163.

44. Положення про навчання громадян Російської Федерації за програмами підготовки офіцерів запасу на військових кафедрах при державних, муніципальних або мають державну акредитацію за відповідними напрямками підготовки (спеціальностями) недержавних освітніх установах вищої професійної освіти: Затверджено постановою Уряду Російської Федерації від 14 листопада 1999р. № 1255 - М.: Збори Законодавства Російської Федерації 1999 р.-№47, ст.5713.

45. Положення про військові кафедри при державних, муніципальних або мають державну акредитацію за відповідними напрямками підготовки (спеціальностями) недержавних освітніх установах вищої професійної освіти: Затверджено постановою Уряду Російської Федерації від 14 жовтня 2000р. № 768 - М.: Збори Законодавства Російської Федерації 2000р. - № 43, ст. 4238.

46. Постанова Уряду Республіки Молдова. № 587 от 20.05.2003 “Про затвердження Положення про діяльність військових кафедр у державних вищих університетських навчальних установах”.

47. Закон Республіки Білорусь 17 липня 2018 р. № 126-3 “Про внесення змін і доповнень в деякі закони Республіки Білорусь”. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pravo.by/upload/docs/op/Н11800126_1532984400.pdf.

48. Змінено Закон “Про військовий обов’язок і військову службу” 2/2669 (29.07.2019). Про зміни в законах з питань ефективного функціонування військової організації держави. Закон Республіки Білорусь від 23 липня 2019 р. № 231-3. Внесені зміни в Закон Республіки Білорусь від 5

листопада 1992 р. № 1914-ХІІ " Про військовий обов'язок і військову службу". [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://otdelkadrov.by/number/2019/9/Novosti_zakonodatelstva_92019.

49. В Білорусі призивають офіцерів запасу [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://forum.onliner.by/viewtopic.php?t=20590&start=9560>.

50. Білоруській армії не вистачає офіцерів [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://naviny.by/new/20190314/1552592213-belorusskoy-armii-ne-hvataet-oficerov>.

51. Актуальні проблеми вищої професійної освіти України: Матеріали ІV міжнародної науково-практичної конференції 17 березня 2016 р. / За заг. ред. Е. В. Лузік, О. М. Акмалдінової. – К. : НАУ, 2016. – 226 с.

52. Андрущенко В. П. Теоретико-методологічні засади модернізації вищої освіти України на рубіжі століть / В. П. Андрущенко // Вища освіта України. – 2001. – №2. – С. 5-13.

53. Андрущенко В.П. Цивілізаційна вартість освіти / В.П. Андрущенко //Вища освіта України. – 2019. – №2. – С.5-9.

54. Артамощенко В.С. Управління змінами щодо розвитку системи військової освіти на засадах програмно-проектного менеджменту / В.С. Артамощенко, О.Ю. Фаворська // Наука і оборона. – 2019. – № 3. – С. 40-44.

55. Артюшин Г. М. Актуальні проблеми вищої професійної підготовки військових кадрів / Г. М. Артюшин // Військова освіта : зб.наук. пр. № 9. – К. : ГУКП НМЦВО МОУ, 2001. – С. 123-128.

56. Бакович М.Н. Организационно-правовое регулирование подготовки офицеров запаса для вооруженных сил США и Великобритании / М.Н. Бакович // Военная мысль. –2008. – № 10. –С. 59-66.

57. Барабанщикова В.В., Марусанова Г.И. Перспективы исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности // Национальный психологический журнал. 2016. № 1. С. 130 – 140.

58. Баришніков В.В. Деякі погляди на підвищення ефективності і якості навчального процесу на факультеті підготовки офіцерів запасу за контрактом ХУПС імені Івана Кожедуба / В. В. Баришніков, О. К. Неймирок // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил. – 2015. – Вип.3. – С. 149- 151.
59. Береговой А. Подготовка военнослужащих вооруженных сил Франции /А. Береговой// Зарубежное военное обозрение. – 1999. – № 4. – С. 9-13.
60. Бойко О. Прогресивні концепції і технології навчання як основа підготовки офіцерських кадрів для Сухопутних військ Збройних Сил України / О. Бойко, – Вісник Львів УН-ТУ, – Серія педагогічна. – 2007. Вип. 22, – С. 106-113.
61. Бровкин В. Подготовка военнослужащих Великобритании / В. Бровкин // Зарубежное военное обозрение. – 1991 – С.11-16.
62. Варваричева Я.И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // Вопросы психологии. 2010. № 3. С. 121 – 131.
63. Військове виховання: історія, теорія та методика: Навчальний посібник / За редакцією В.В.Ягупова.– К.: Graphic & Design”, 2002.– 560 с.
64. Вітченко А.О. Розвиток системи вищої військової освіти України в контексті сучасних трансформаційних змін / А.О. Вітченко, В.І.Осьодло // Наука і оборона. – 2019. – № 2. – С. 44-50.
65. Вітченко А. О. Компетентнісний підхід у сучасній вищій освіті: освітня інновація чи реформаторський симуляр доби постмодерну? //А. О. Вітченко, А. Ю. Вітченко // Вища школа – 2019 – № – С. 52-66.
66. Вознюк О. В. Розвиток мотивації курсантів / О. В. Вознюк, С. О. Кубіцький // Військова освіта : збірн. наук. пр. № 1(17). – К. : МОУ ГУКП НМЦВО, 2006. – С. 34-42
67. Вус Р. Ставка на резерв та мобілізацію / Народна Армія. – 2014. – №1.– С.17.

68. Говорун Т. В. Конструювання гендеру в когнітивній парадигмі / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді // Наукові записки. Серія “Психологія і педагогіка” – 2010. – Випуск № 14. – С. 55-65.

69. Гладкова В.М. Оцінювання якості професійної підготовки майбутніх фахівців./ В.М. Гладкова // “Наука і освіта” Південноукраїнський нац. пед. ун-т імені К. Д. Ушинського. – 2009. – №7. – С. 42-45.

70. Гришко О.В. Основні підходи до визначення поняття “якість освіти” / О.В. Гришко // Актуальні проблеми державного управління: Соціальна і гуманітарна політика. – 2018. – №2(54). – С.2-6.

71. Грищенко І.М. Освіта та професійна підготовка фахівців у світлі євроінтеграційних процесів / І.М.Грищенко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №7(109). – С.59-64.

72. Завалевський Ю. І. Сутність інноваційної педагогічної діяльності/ Юрій Завалевський Педагогічний дискурс, випуск 17, 2014 / Pedagogical Discourse, Volume 17, 2014.

73. Залевский Г.В. Фиксированные формы поведения индивидуальных и групповых систем (в культуре, образовании, науке, норме и патологии). М.: ИП РАН, 2007.

74. Замотаєва Н. В. Gender approach to education organization in higher military educational institution / Н. В. Замотаєва // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – Серія: Педагогічні науки. – Київ : ТОВ “Видавниче підприємство “Едельвейс”, 2019. – № 1 (58). – С. 11–17.

75. Зельницький А. М. Моніторинг в системі вищої військової освіти / А. М. Зельницький, О. О. Пашкова // Військова освіта: Зб.наук. праць. – К., 2013. – № 1 (27). – 244с. – С. 91-99.

76. Зельницький А.М. Теоретико-методологічні засади гарантування якості вищої військової освіти у вимірі національної безпеки України / А.М. Зельницький // Наука і оборона. – №2. – 2018. – С.46 – 51.

77. Ініціатива “Партнерство – відкритий уряд”. Програма “РАДА: підзвітність, відповідальність, демократичне парламентське представництво”, 2016. 15 с.
78. Кісіль М.В. Оцінка якості вищої освіти. / М. В. Кісіль // Вища освіта України. – 2009. – № 14. – С. 82–87.
79. Клименко Н. Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні / Н. Г. Клименко // Економіка та держава. – 2014. – № 5. – С. 116-119.
80. Кокун О. М. Особливості та динаміка розвитку лідерських якостей курсантів / О. М. Кокун, І. О. Пішко // Вісник Національного університету оборони України. Зб.наук, праць. Київ: НУОУ – 2013. – Випуск № 3. – С. 223-229.
81. Кораблев Д. Учебные заведения ВМС Читали / Д. Кораблев // Зарубежное военное обозрение. – 1993. – № 6. – С. 52-54.
82. Кудрявцев Ю. Подготовка командных кадров к воспитательной работе в вузах США, ФРГ и Великобритании / Ю. Кудрявцев // Зарубежное военное обозрение. – 2001. – № 5. – С. 19-20.
83. Кузьмич І. Проблеми оцінювання якості професійної підготовки військових фахівців / І.Кузьмич, О.Розумний // Зб.наук. праць “Військова освіта” НУОУ ім. Івана Черняхівського. – 2017. – № 2 (36).
84. Кучма Л.Д. Ми зуміємо створити сучасні Збройні Сили України // Народна Армія. - 1995. - 1 грудня (№ 194). - С. 1-2.
85. Кучма Л. Д. Україні потрібні не потішні війська, а повноцінна армія // Урядовий кур'єр. - 1996. - 17 грудня (№ 237). - С. 3-4.
86. Лазукин В. Подготовка офицерских кадров в ВС ФРГ/ В. Лазукин// Зарубежное военное обозрение. – 2008. – № 2. – С. 26-30
87. Лебедь П. Подготовка офицерских кадров Сухопутных войск США / П. Лебедь // Зарубежное военное обозрение. – 1996. – № 9. – С. 16-19

88. Медвідь Ю.І. Удосконалення процесу підготовки офіцерів запасу в Україні як педагогічна проблема / Ю.І. Медвідь // Наука і освіта. – 2017. – №2. – С.9-15.

89. Морозов С.М. Педагогічні засади професійної підготовки офіцерів запасу у вищих навчальних закладах / С. М. Морозов // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні та психологічні науки. – 2013. – № 1. – С. 127-137.

90. Науменко М.І. Військова освіта в Україні: стан, проблеми, перспективи інноваційного розвитку. / М.І.Науменко // Наука і оборона. – №2. – 2009. – С.24 – 32.

91. Науменко М.І. Управління якістю військової освіти: теорія, методологія, практика. / М.І.Науменко, Ю.І. Приходько // Наука і оборона. – №1. – 2009. – С.40 – 50.

92. Олійник Л.В. Фахова компетентність як основна складова професійного становлення майбутніх офіцерів-зв'язківців / Л. В. Олійник // Збірник наукових праць Полтавського державного педагогічного університету ім. В.Г. Короленка. – Серія: Педагогічні науки. – 2005. – Вип. 3 (42). – С. 123-129.

93. Основні тенденції розвитку військової освіти / В.Т. Марценківський // Вісник Національного університету оборони України. - 2010. - Вип. 4. – С. 76-83.

94. Отрадська Т.В. Процесний підхід і модель управління якістю освіти за новими стандартами ISO./ Т.В. Отрадська, В.Ю. Васильєва, Г.Г. Оборська. // Электротехнические и компьютерные системы. – 2015. – №19(95). – С.317-321.– [Текст] Режимдоступу :https://www.researchgate.net/publication/296602877_process_approach_and_model_of_quality_management_education_new_standards_IS.

95. Психологический журнал. - 2002. - № 14. - С. 48-54 2. Залевский Г.В. Психическая ригидность в норме и патологии. Томск: Изд-во Том. ун-та.

96. Сиротенко А.М. Інновації в системі підготовки військових фахівців з вищою освітою: поняття, сутність, спрямованість./А.М. Сиротенко, С.О. Богунов, Ю.І. Приходько // Наука і оборона. – 2018. – № 3. – С. 38-46.

97. Тарасова В.Н. Акмеологические задачи в образовательном процессе / В.Н. Тарасова // Акмеология 2000. – СПб.: Санкт-Петербургская Акмеологическая Академия, 2000. – С. 270–284.

98. Телелим В.М. Військова освіта в системі безпеки та оборони держави. / В.М.Телелим, Р.І.Тимошенко, Ю.І.Приходько // Наука і оборона. – 2013. – № 4. – С. 21-28.

99. Телелим В.М. Інноваційна спрямованість військової освіти: поняття та сутність, рушійні механізми. / В.М.Телелим, Ю. І. Приходько // Зб.наук. праць “Військова освіта”. – К.: НУОУ ім. Івана Черняхівського. – 2015. – № 1 (31). – С. 3-14.

100. Телелим В.М. Реформування системи військової освіти як процес пошуку раціональних підходів і рішень / В.М.Телелим, Ю. І. Приходько // Науково-теоретичний та інформаційний вісник НАПН України “Педагогіка і психологія”. – № 4 (85). – 2014. – С.36-43.

101. Толок І. В. Виступ на нараді з питань підготовки офіцерів запасу 16 вересня 2014 р. [Текст].

102. Фермен Б. Британський підхід до початкової підготовки офіцерів. Баррі Фермен // Реформування Збройних Сил України: пріоритети, передумови та перспективи. – К., 2001. – С. 74 – 75.

103. Фильков С. Подготовка офицеров запаса в странах Западной Европы / С. Фильков // Зарубежное военное обозрение. – 1996. – №6. С.12-15.

104. Хамула Л.А., Хамула А.Я. Подготовка офицеров резерва на курсах вневойсковой подготовки (ROTC) в сухопутных войсках США // Историческая и социально-образовательная мысль. 2012. №1. –С.138-142.

105. Хомічак Л.М. Особливості застосування процесного підходу під час розроблення системи управління якістю вищого навчального закладу / Л.М. Хомічак, І.П. Тавлуй // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2011. – №3 (70). – С. 60 – 63.

106. Чорна О.В. Моніторинг якості вищої освіти: міжнародний досвід /О.В. Чорна // Зб.наук. праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка. Серія педагогічна. – Кам'янець-Подільський: –.2012. – С. 90-94.

107. Чемерис А.О. Якість освіти як загальна тенденція європейської інтеграції / А.О. Чемерис // Вісник Житомирського державного університету ім. Івана Франка. – 2005. – вип. 25. – С. 219-221.

108. Щипанський П.В. Формування нової парадигми військової освіти / П.В. Щипанський, Р.І. Тимошенко, С.М. Салкуцан // Наука і оборона. – 2017. – № 2. – С. 37-41.

109. Ягупов В.В. Моделирование профессиональной компетентности выпускников профессиональных учебных заведений / В.В. Ягупов // Нові технології навчання : [зб.наук. пр. /гол. ред. Гребельник О.П.]/ Інститут інноваційних технологій і змісту освіти. - Київ, 2013. — Вип. 76. — С. 144-152.

110. Eagly H. A. Gender and the Evaluation of Leaders : A Meta-Analysis / H. A. Eagly and Mona G. Makhijani // Psychological Bulletin – 1992. – Vol. 11. – No. 1. – pp. 3-22.

111. Keller J. Military leadership and leaders / J. Keller // ENDC Proceedings – 2014. – Vol. 19. – pp. 26-45.

112. Бадрак В. Професійні Збройні сили: міф чи реальність? / Бадрак Валентин // “Дзеркало Тижня”. Випуск № 40, 27 жовтня-2 листопада 2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://dt.ua/internal/profesiyni-zbroyni-sili-mif-chi-realnist-292208_.html.

113. Бойко О. Лідерство як душа армії / О. Бойко. – Режим доступу : <https://enigma.ua/articles/liderstvo-yak-dusha-armii>.

114. Бойко О. Суть прямого лідерства в армії / О. Бойко. – Режим доступу : <https://enigma.ua/articles/sutb-pryamogo-liderstva-v-armii>.

115. Варламов В. Допризывная подготовка в Беларуси: история, проблемы, перспективы // В. Варламов. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mod.mil.by/armia/pdf/2005n6/05.pdf>.

116. Васілевський О.М. Етапи запровадження системи управління якістю в закладах вищої освіти/ О.М. Васілевський, О.С. Слободянюк // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/332013501_etapi_zaprovozdzenna_sistemi_upravlinna_akistu_v_zakladah_visoi_osviti.

117. Від кафедри до центру. Якою буде система військової підготовки в Росії. – [Електронний ресурс].. – Режим доступу: <https://ru.krymr.com/a/voennaya-podgotovka-v-rossii/29415227.html>.

118. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов.ред. В.Т.Бусел. [Електронний ресурс]: – К.: Ірпінь: ВТФ “Перун”. – 2007. – 1736 с. – Режим доступу: – <https://slovnyk.me/search?term>.

119. Впровадження локальних систем управління якістю в українських університетах: Аналітичний звіт / За заг. ред. Т. В. Фінікова, В. І. Терещука; Міжнарод. благод. Фонд «Міжнародний фонд досліджень освітньої політики». — К.: Таксон, 2018. — 88 с. http://www.edupolicy.org.ua/_dx/assets/images/Analit18ua_08-5mm.pdf.

120. Головань В. Г. Подтергера Є. М Структурно-функціональна модель підготовки офіцерів запасу: Матеріали XVIII міжнародної науково-методичної конференції [Управління якістю підготовки фахівців]. Ч1. –Одеса: ОДАБА, 2013. – 275 с.

121. Грабчак О. Особливості академічної прокрастинації студентів першокурсників [Електронний ресурс] / О. Грабчак // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2016. – № 4. – С. 210-218. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pippo_2016_4_23.

122. Зелінський А. “Шлях воїна. Духовність лідера у час бурхливих змін” / А. Зелінський. URL: – Режим доступу : <https://zbruc.eu/node/72300>.

123. Зорин А.С., Кудашкин А.В., Лобов Я.В., Тюрин А.И., Фатеев К.В., Шанхаев С.В. Комментарий к Федеральному закону "О воинской обязанности и военной службе". - "За права военнослужащих", 2009 г. Раздел III. Обязательная и добровольная подготовка гражданина к военной службе (ст. 11 - 21) Статья 20. Обучение граждан по программам подготовки офицеров запаса на военных кафедрах. – [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <https://base.garant.ru/5751210/9e3305d0d08ff111955ebd93afd10878/>.

124. Іванух В.А. Психологічні чинники прокрастинації [Електронний ресурс] / В.А. Іванух // Психологічні проблеми сучасності: [Тези X науково-практичної конференції студентів та молодих вчених з міжнародною участю 11-12 квітня 2013 року]. – Львів, 2013. – 198 с. – Режим доступу: http://old.filos.lnu.edu.ua/PPS_2013_tezu.pdf.

125. Коротков Е. / Е.Коротков // Концепція якості освіти. – [Електронний ресурс]. – Освіта.UA – Режим доступу : ru.osvita.ua/school/method/1342.

126. Крикун О.О. Концептуальний підхід до управління якістю закладу вищої освіти. / О. О. Крикун // Проблеми сучасної освіти. – [Електронний ресурс]. – 2019. Вип. 9. – с.10-17. – Режим доступу : Retrieved із <https://periodicals.karazin.ua/issuesedu/article/view/12969>.

127. Мальцев Л. Система подготовки офицерских кадров в Вооруженных силах Республики Беларусь: актуальные вопросы функционирования и направления совершенствования / Л. Мальцев // Проблемы управления. – 2009. – №32 – [Электронный ресурс] – Режим доступу: <http://pu.by/iss/n32/MALTSEV32.pdf>.

128. Манькута Я.М. Модель ефективності системи управління якістю у ВНЗ. / Я.М.Манькута // Ефективна економіка. – 2015. – № 1. – [Текст] – Режим доступу: www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3740.

129. Нечипор Н.М. Безпечне освітнє середовище вищого військового навчального закладу та професійна підготовка військовослужбовців. / Н.М. Нечипор // . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://int-konf.org/ru/2015/innovatsiji-ta-traditsiji-v-suchasnij-naukovij-dumtsi-17-19-08-2015-r/1121>.

130. Нові інформаційні технології в освіті. URL: <http://it-tehnolog.com/statti/novi-informatsiyni-tehnologiyi-v-osviti>.

131. Петров И. Кафедры уйдут в центры. В вузах военная подготовка студентов сокращена не будет / Российская газета. – федеральный выпуск №130 (7593). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rg.ru/2018/06/17/v-minoborony-rasskazali-o-reforme-voennyh-kafedr-pri-vuzah.html>.

132. Про національну систему інформатизації: Закон України від 04.02.1998 р. № 74/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/74/98-%D0%B2%D1%80>.

133. Про схвалення Стратегії модернізації системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності в державному секторі на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету міністрів України від 20 червня 2018 р. № 437-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/437-2018-%D1%80>.

134. Рахманов В.О. Модель формування пізнавальної активності майбутніх офіцерів в процесі вивчення загальновійськових дисциплін./ В. О. Рахманов // Житомирський військовий інститут ім. С.П. Корольова Національного авіаційного університету. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: jrn1.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/download/2143/2134.

135. Савик С.А. Развитие системы подготовки офицерских кадров для Вооруженных сил Республики Беларусь в начале XXI века Государство и право. Юридические науки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naukarus.com/razvitie-sistemy-podgotovki-ofiterskih-kadrov-dlya-vooruzhennyh-sil-respubliki-belarus-v-nachale-xxi-veka>.

136. Сацута С. А. История и современное состояние подготовки офицеров запаса в гражданских вузах России. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-i-sovremennoe-sostoyanie-podgotovki-ofitserov-zapasa-v-grazhdanskih-vuzah-rossii>.

137. Системи управління якістю. Вимоги. ДСТУ ISO 9001:2015 (ISO 9001:2015, IDT). – К.: ДП «УкрДНДНЦ», 2016. – 31 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=64013.

138. Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів. ДСТУ ISO 9000:2015 (ISO 9000:2015, IDT). – К.: ДП «УкрДНДНЦ» 2016. – 30 с. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [khoda.gov.ua/ image/catalog/files/9000.pdf](http://khoda.gov.ua/image/catalog/files/9000.pdf).

139. Соколов К.О., Гудима О.П., Миронюк А.Б., Шиятий О.Б. Застосування інформаційних технологій у інформаційно-аналітичному забезпеченні органів військового управління. Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України, 2015, № 3(20). URL: file:///C:/Users/Admin/Downloads/nitps_2015_3_7.pdf.

140. Стадник В.В. Інноваційні підходи до удосконалення системи підготовки офіцерів запасу для Збройних Сил України / В.В. Стадник. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.cuspu.edu.ua/ua/3-mizhnarodna-internet-konferentsiia-2015/sektsiia-3/3570-innovatsiyni-pidkhody-do-udoskonalennya-systemy-pidhotovky-ofitseriv-zapasu-dlya-zbroynykh-syl-ukrayiny>.

141. Стандарт ISO 21001:2018 “Освітні організації. Системи менеджменту для освітніх організацій. Вимоги та настанови щодо використання”. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://tuv-thuringen.com.ua/news/news-standardization/46-iso-21001-2018-standard-for-educational-organizations>.

142. Тавлуй І.П. Використання міжнародних стандартів для забезпечення якості вищої освіти. / І.П. Тавлуй // Інформаційно-вимірювальні технології, технічне регулювання та менеджмент якості: зб.наук. праць II наук.практ.1.

конф. - Одеса. - 2011. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

<https://library.krok.edu.ua/ua/kategoriji/materiali-konferentsij/283-vykorystannia-mizhnarodnykh-standartiv-dlia-zabezpechennia-iakosti-vyshchoi-osvity>.

143. Тавлуй І.П. Особливості застосування системного підходу до управління під час розроблення та впровадження системи управління якістю вищого навчального закладу. / І.П. Тавлуй // Вісник національного університету «Львівська політехніка»: зб.наук. праць. Серія: Автоматика, вимірювання та керування. – 2011. – № 695. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/tavluj_0003.pd.

144. Ткаченко М.М., Коломієць Ю.В. Сутність інтерактивного навчання – історичний аспект / М.М.Ткаченко, В.Коломієць [Електронний ресурс]. – Режим доступу: rusnauka.com/10_NPE_2008/Pedagogica/30063.doc.htm.

145. Федорченко Ю. Про розбудову системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти. / Ю.Федорченко // Освітня політика: Портал громадських експертів. – [Електронний ресурс] 23 жовтня 2018. Режим доступу: education-ua.org/ua/articles/1264-pro-rozbudovu-sistemi-vnutrishnogo-zabezpechennya.

146. Целуйко В. Професіоналізація армії: від підміни понять до реальних дій / В. Целуйко // – [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://glavcom.ua/publications/yak-viyna-v-ukrajini-ruynuje-mifi-pro-ontraktnu-armiyu-355377.html>.

147. Шемякина О.О. Влияние прокрастинации на уровень стресса у студентов [Электронный ресурс] // Психология и право. 2013. № 4. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2013/n4/66242.shtml> (дата обращения: 25.12.2017).

148. Director Leadership. The Army Leadership Code An Introductory Guide. – Режим доступу :https://www.army.mod.uk/media/2698/ac72021_the_army_leadership_code_an_introductory_guide.pdf.

149. Points K. Introduction to Army Leadership / K. Points. – Режим доступу : <https://www.uakron.edu/armyrotc/MS1/24.pdf>.

150. Абашкіна Н. В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині / Н. В. Абашкіна. – К. : Вища школа, 1998. – 207 с.

151. Бем С. Линзы гендера : Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Бем. – М. : Росспэн, 2004. – 240 с.

152. Бех І.Д. Виховання особистості: [у 2 кн.]. Кн. 1. Особистісно орієнтований підхід : теоретико-технологічні засади / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2003. – 280 с.

153. Бондаренко Н.А., Олійник Л.В. Використання освітніх технологій у підготовці військових фахівців в контексті вимог Болонського процесу / Н.А. Бондаренко // Олійник Л.В. Досвід та проблеми країн Європи (Великобританії, Німеччини, Франції, Іспанії, України) з реалізації ідей Болонської конвенції. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Ч.1. – Біла Церква, 2007.

154. Бондаренко Н.А. Педагогічні умови використання особистісно-орієнтованих технологій навчання у формуванні професійної етики магістрів військово-соціального управління / Н.А. Бондаренко // Вісник Національної академії оборони України. Збірник наук. праць. – К.: НАОУ, 2008.– Вип.. 3(7). – 151 с.

155. Ващенко А.М. Формування професійної мобільності майбутніх офіцерів у процесі навчання у вищих військових навчальних закладах: дис. кандидата педагогічних наук: 13.00.04 / А.М. Ващенко. Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К.Д. Ушинського. – 2006. – 261с.

156. Військове виховання: історія, теорія та методика: Навчальний посібник / За редакцією кандидата педагогічних наук, доцента В. В. Ягупова. – К.: Graphic&Design”, 2002. – 560 с.

157. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи: Методичний посібник для студентів магістратури. - Київ: Центр навчальної літератури, 2003.– 316с.

158. Вітченко А. О. Технології навчання у вищій військовій школі: теорія і практика : навч.-метод. посіб. // А. О. Вітченко, В. І. Осьодло, С. М. Салкуцан /

за заг. ред. професора В. М. Телелима. – К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2016. – 250 с.

159. Вітченко А.О., Осьодло В. І., Салкуцян С. М. Технології навчання у вищій військовій школі : теорія і практика : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. професора В. М. Телелима. – К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2016. – 272 с.

160. Голик М.М. Формування вищої військової освіти в Україні (1992-1998 рр.): автореферат дисертації кандидата історичних наук: 20.02.22 / Голик Микола Михайлович. — Л., 2000. — 18 с.

161. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: Навчальний посібник. – К.: Академвидав, 2004. – 352 с. (Альма-матер).

162. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології / І.М. Дичківська : підручник – 2-е вид., доп. – К.:Академвидав, 2012. – 352 с.

163. Дичківська І. М. Формування інтелектуальних мотивів у контексті інноваційного навчання в підготовці фахівців: методологія, технологія, теорія, досвід, проблеми. Збірник наук. праць. Ч. 3. / І. М. Дичківська Вінниця, 2003. – С.327 – 331.

164. Завалевський Ю. І. Конкурентоспроможний вчитель: теорія і практика: Навчальний посібник / Ю. І. Завалевський. – Чернівці: Букрек, 2010. – 216 с.

165. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. – Кам'янець-Подільський: ПП «Аксиома», 2019. – 80 с.

166. Концепція лідерства за стандартами армій країн НАТО (Conception of liderchip in accordance with the armies standards of NATO countries) : навчальний посібник. Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2018. – 252с.

167. Крижко В.В. Теорія та практика менеджменту в освіті: Навч. посібник. – К.: Освіта України. – 2005. – 256 с.

168. Левитес Д.Г. Автодидактика. Теория и практика конструирования собственных технологий обучения.– М.: Издательство московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003.– 320с.

169. Макаренко А.С. Методика воспитательной работы.– К.: Рад. шк., 1990.

170. Марценківський В. Т. “Становлення системи підготовки офіцерів запасу в Україні” НУОУ. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції “Українське військо: сучасність та історична ретроспектива”. – 2019.

171. Марценківський В. Т. “Досвід та сучасний стан підготовки офіцерів запасу в Україні”. НУОУ Збірник матеріалів міжкафедрального науково-практичного семінару “Актуальні проблеми підготовки офіцерів запасу” - 2019.

172. Дисертація Медвідь Ю. І. Формування готовності майбутніх офіцерів запасу до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Медвідь Юлія Іванівна ; Глухів. нац. пед. ун-т ім. Олександра Довженка. - Глухів, 2019. – 240с.

173. Моїсеєнко О.М. Пріоритетні принципи освітньої діяльності внутрішньої системи забезпечення якості військової підготовки офіцерів запасу. / О.М. Моїсеєнко // Матеріали наук-практ. між каф семінару, 26 листопада 2019 р. – К.: НУОУ. – 2019. – с.26.

174. Моніторинг в системі підготовки офіцерів запасу для Збройних Сил України. // Науково-дослідна робота. Шифр “Резерв” ДР № 0101U001793. – К.:НУОУ – 2016. – 235 с.

175. Невидимий батальйон: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / за заг. ред. Т. Марценюк. К. : КМА, 2015. – 89 с

176. Нецадим М. Військова освіта України: історія, теорія, методологія, практика: Монографія. - К.: Видавничо-поліграфічний центр “Київський університет”, 2003, - 852 с.

177. Олійник Л.В. Психолого-педагогічна компетентність військового керівника / Л. В. Олійник. – К. : НУОУ, 2010. –160 с.

178. Основи педагогіки вищої військової школи: Навчальний посібник / В. Г. Радецький, В. І. Шарий, В. І. Осьодло та ін. [за загальною редакцією генерала армії України Радецького В. Г., кандидата історичних наук, начальника Національної академії оборони України]. – К.: НАОУ, 2008. – 173 с

179. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. – К. : “К.І.С.”, 2004. – 536 с.

180. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали) / За ред. В.Г. Кременя. – Київ-Тернопіль: Вид-во ТДПУ, 2004. – 147 с.

181. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. – Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2015. – 430 с.

182. Подтергера Є.М. Організаційно-педагогічні умови військової підготовки студентів цивільних вищих навчальних закладів: Автореферат дисертації кандидата педагогічних наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Є.М. Подтергера, Південноукраїнський державний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського. – Одеса – 2007 – 23с.

183. Професійна та гендерна ментальність військовослужбовців Збройних Сил України: формування на засадах європейських цінностей : навч. посіб / за заг. ред. Л. В. Кримець. Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2018. – 188 с.

184. Психологічні захисти в структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ: монографія / Я. С. Андрушко. – Львів: ЛьвДУВС, 2016. – 276 с.

185. Психологическая защита: направления и методы / [Т.В. Маликова, Л. А. Михайлов, В.П. Соломин, О.В. Шатровой]. – СПб.: Речь, 2008. – 232 с

186. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник [Текст] / [уклад.: М.В. Лемак, В.Ю. Петрище]. - Вид. 2-ге, виправл. - Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. -616 с: іл.

187. Сиротенко Г.О. Інноваційна діяльність педагога: від теорії до успіху. Інформаційно- методичний збірник /Упорядник Г.О. Сиротенко. – Полтава: ПОШПО, 2006. –124 .с

188. Сідаш В. В. Інноваційний розвиток вищої військової освіти України: досвід, тенденції, перспективи, особливості підготовки військових льотчиків: монографія. / В. В. Сідаш, А. М. Алімпієв та ін. – Харків : Цифрова друкарня №1, 2012. – 456 с.

189. Січкаренко Г. Г. Історичний досвід перебудови вищої освіти в Україні (1985-2005 рр.) : монографія / Г. Г. Січкаренко. - Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2014. - 360 с.

190. Субетто А.И. Категория качества и эффективности в теории педагогических систем / А.И. Субетто // Управление качеством подготовки специалистов в высшей школе. – Горький . – 1989. – 127 с.

191. Татенко В. Лідерство у гендерному вбранні. Або про лідерів-чоловіків і лідерів-жінок. Соціально-психологічні студії / В. Татенко . – К. : Видавничий дім “Корпорація”, 2004. – 182 с.

192. Удосконалення педагогічної майстерності в умовах особистісно орієнтованої освіти: Модульний посібник / Автори упорядники: В.Р. Єльченко, П.І. Матвієнко, Н.І. Білик.- Полтава: ПОШПО, 2003. – 190 с.

193. Управління якістю підготовки фахівців з вищою військовою оперативно-стратегічною та оперативно-тактичною освітою. // Науково-дослідна робота. Шифр “Якість У” ДР № 0118U001396. – К.: НУОУ. – 2018. – 326 с.

194. Хлипавка Г.Г. Формування соціальної компетентності майбутніх офіцерів служби цивільного захисту України в процесі професійної підготовки:

Автореферат дисертації кандидата педагогічних наук: 13.00.04 / Г.Г. Хлипавка // Львівський держ. університет безпеки життєдіяльності. – 2019. – 16 с.

195. Хміляр О. Ф. Психологія управління військового керівника / О. Ф. Хміляр, В. І. Волков. Київ : Вид-во “РОСА”, – 2006. – 83 с.

196. Хорєв І.О. Дидактика вищої військової школи: Навчальний посібник. – К.: НАОУ. 2004.– 160 с.

197. Ягупов В.В. Військова психологія: Підручник. – К.: Тандем, 2003. – 480 с.

198. Ягупов В.В. Психолого-педагогічні основи особистісно-орієнтовного навчання // Вісник Київського університету імені Тараса Шевченка. Серія: Військово-соціальні науки, № 2. – 2000 с.19.

199. Энциклопедия профессионального образования в 3-х т. / Под. ред. С. Я. Батышева. – М.: АПО – 1999. – Т.2. 440 с.

200. Handbook on Teaching Gender in the Military. Geneva : DCAF and PfPC. 2016. P. 232.

Додаток А

КОНЦЕПЦІЯ

удосконалення системи підготовки офіцерів запасу

Загальні положення

Ця концепція розроблена відповідно до Конституції України, законодавчих актів України з питань оборони та національної безпеки, Законів України “Про освіту”, “Про військовий обов'язок та військову службу”, Постанови КМУ від 01.02.2012 №48 “Про затвердження Порядку проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу” (із змінами), з урахуванням досвіду підготовки військових фахівців в Україні та зарубіжних країнах, а також досвіду ведення бойових дій на Сході України.

Сучасний етап будівництва Збройних Сил та інших військових формувань відзначається тим, що система підготовки військових фахівців ще остаточно не сформувалася та перебуває у стадії реформування, як змістовно, так і за формою.

Концепція враховує, що розвиток системи підготовки офіцерів запасу, яка є складовою частиною (підсистемою) систем військової і, відповідно, державної освіти в Україні, це один з пріоритетних напрямів у будівництві Збройних Сил та інших військових формувань України.

Концепція враховує також соціально-економічні умови в Україні, викликані війною та перехідним періодом і, зокрема, обмеженість матеріальних і фінансових ресурсів. Головна мета Концепції зберегти та забезпечити подальший розвиток кращих досягнень Української та зарубіжних вищої військової і цивільних шкіл в питаннях підготовки офіцерів запасу, зберегти їх науково-педагогічний потенціал, забезпечити якість підготовки майбутніх військових фахівців відповідно до сучасних вимог, оптимізувати витрати на їх

підготовку, сформувані і забезпечити розвиток високих моральних якостей громадянина України та захисника Вітчизни.

Концепція будується на таких основних положеннях:

військова підготовка є важливою складовою підготовки громадян України до захисту Вітчизни;

військову підготовку на добровільних засадах проходять громадяни України (далі – громадяни), які мають або здобувають ступінь вищої освіти не нижче бакалавра, придатні до військової служби за станом здоров'я та морально-діловими якостями;

військова освіта (підготовка) офіцера запасу інтегрується у військову і державну системи освіти на засадах єдиної законодавчої та нормативно-правової бази. Вона забезпечує підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації офіцерів запасу різних спеціальностей для Збройних Сил та інших військових формувань України;

освітній процес у військових навчальних підрозділах (закладах) єдиної системи підготовки офіцерів запасу (далі – ВНП), як інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої та післядипломної військової освіти і науки, будується з урахуванням специфіки військової служби і спрямований на реалізацію змісту освіти офіцера запасу на підставі державних стандартів освіти та їх складових стандартів військово-професійної освіти. Основною метою є підготовка висококваліфікованого військового фахівця тактичної ланки управління, відданого народу України, його історичним завоюванням, нашій державі. Формування у громадян високих морально-психологічних якостей громадянина-патріота-лідера, особистої відповідальності за оборону та безпеку України.

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 ;

зміст військової підготовки громадян обумовлюється цілями та потребами суспільства, держави та Збройних Сил України і передбачає формування, в процесі навчання військових фахівців, цілісної системи знань, умінь і навичок, професійних, світоглядних і громадянських якостей.

Зміст військової підготовки формується з урахуванням:

пріоритетів національних інтересів і національної безпеки;

національних інтересів в інформаційній сфері, розвитку системи 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;

основні вимоги до професійних якостей, знань і умінь фахівця, змісту та результатів військової підготовки, перелік компетентностей, які необхідні для успішного виконання професійних обов'язків на посадах офіцерського складу, визначаються у кваліфікаційній характеристиці та програмі військової підготовки офіцера запасу відповідної військово-облікової спеціальності;

невід'ємною складовою частиною освітнього процесу у ВНП є наукова діяльність. Вона має забезпечувати відповідність змісту освіти (підготовки) офіцерів запасу сучасним поглядам на застосування військ (сил), досвіду ведення збройної боротьби, досягненням у галузі науки, техніки та культури, розвитку прикладних досліджень у питаннях будівництва Збройних Сил та інших військових формувань України, кращому світовому досвіду;

матеріально-технічна база (далі – МТБ) ВНП призначена забезпечити тих, хто навчається, необхідним комплексом матеріальних і технічних засобів, будівель і споруд, сучасного озброєння і військової техніки, відповідно до

навчальних планів і програм, сучасних технологій і методик навчання, а також проведення наукових досліджень і підготовку науково-педагогічних кадрів.

МТБ ВВП поділяється на матеріально-технічну базу за місцем постійної дислокації та польову навчальну базу. МТБ ВВП створюється та удосконалюється відповідно до потреб ВВП та повинна забезпечувати вирішення таких завдань:

формування загальних, фахових (військово-професійних, військово-спеціальних) компетентностей, які визначені стандартами вищої освіти та професійними стандартами;

якісне виконання навчальних планів та програм;

забезпечення якісної загальновійськової підготовки та розвитку фахової майстерності громадян за всіма спеціальностями, за якими здійснюється військова підготовка у ВВП;

забезпечення проведення всіх видів та форм навчальних занять для набуття громадянами практичних навичок із управління, застосування озброєння та військової техніки;

відпрацювання питань управління тактичними підрозділами та організації взаємодії, роботи командних пунктів, бойових постів;

відпрацювання дій в умовах застосування засобів радіоелектронної боротьби та зброї масового ураження;

вогневу підготовку навчаємих;

досягнення високого рівня польового вишколу та фізичної підготовки особового складу ВВП;

формування лідерських якостей, моральної стійкості та психологічної готовності до виконання бойових завдань;

недопущення випадків травматизму та шкідливого впливу на людей, а також забруднення навколишнього середовища.

Єдина система підготовки офіцерів запасу для Збройних Сил та інших військових формувань України

Єдина система підготовки офіцерів запасу як складова частина військової та державної систем освіти України призначена для забезпечення Збройних Сил, інших військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення та Держспецтрансслужби (далі – Збройні Сили та інші військові формування) необхідною кількістю військовонавчених громадян для виконання військового обов'язку в запасі, проходження військової служби за контрактом або за призовом осіб офіцерського складу, проходження служби у військовому резерві Збройних Сил та інших військових формувань, а також забезпечення реалізації права громадян на рівні можливості у виборі професії шляхом здобуття додаткових знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання військового обов'язку в запасі у мирний час, обов'язків військової служби у воєнний час та для майбутньої професійної діяльності.

До органів управління єдиною системою підготовки офіцерів запасу відносяться:

Міносвіти, Міноборони, структурні підрозділи МОУ та ГШ ЗСУ та інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані вищі військові навчальні заклади і військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів України;

сили та засоби єдиної системи підготовки офіцерів запасу зосереджені у вищих військових навчальних закладах та у військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти України (далі – ЗВО), які мають відповідні ліцензії (дозволи) на проведення військової підготовки громадян України та в яких здійснюється така підготовка військових фахівців. Організація та проведення комплексних практичних занять та навчального збору майбутніх офіцерів запасу передбачає також використання матеріально-технічної бази військ та навчальних центрів Збройних Сил і інших військових формувань;

до єдиної системи підготовки офіцерів запасу (далі – СПОЗ) можуть входити також і науково-методичні установи (підрозділи).

Ефективне функціонування єдиної СПОЗ забезпечуватиме:

створення необхідної (оновленої) нормативно-правової бази військової підготовки громадян. Формування нормативно затверджених соціально правових гарантій для бажаючих навчатися за програмою підготовки офіцерів запасу;

координація діяльності єдиної СПОЗ відповідними органами управління в межах установлених повноважень. Структуризація СПОЗ за регіональним принципом;

узгодження порядку комплектування ВВП постійним та змінним складом. Створення ефективної системи перепідготовки та підвищення кваліфікації НПП ВВП;

суттєве оновлення змісту підготовки офіцерів запасу. Запровадження нових ефективних педагогічних методик та технологій у навчально-виховний процес. Збільшення практичної складової навчання та перехід від традиційної академічної “класної” освіти до набуття практичних навичок, які потрібні на війні. Всебічна технологізація та впровадження інноваційних технологій в освітній процес СПОЗ;

створення єдиної системи військово-патріотичного виховання громадян України на всіх освітніх рівнях, починаючи із дошкільної освіти;

формування у молоді чіткої мотивації до військової підготовки (навчання за програмою підготовки офіцерів запасу);

змішаний принцип фінансування військової підготовки громадян України з поступовим переходом на виключно бюджетну форму навчання майбутніх офіцерів запасу;

періодична перепідготовка та підвищення кваліфікації офіцерів запасу в тому числі і перед призовом на дійсну військову службу.

Управління єдиною системою підготовки офіцерів запасу

здійснюватиметься з урахуванням таких принципів:

централізація управління військовою підготовкою громадян;
суміщення прав центральних органів виконавчої влади;
розподіл функцій управління між центральними органами виконавчої влади, замовниками та навчальними закладами в межах визначених повноважень;

поєднання принципів єдиноначальності та самоврядування.

Організація та координація діяльності єдиної СПОЗ здійснюється штатним підрозділом у складі Міноборони – Департаментом військової освіти та науки.

Головними завданнями зазначеного підрозділу є:

участь у формуванні переліку напрямів, спеціальностей та обсягів підготовки військових фахівців, що навчаються за програмами підготовки офіцерів запасу;

розроблення пропозицій щодо змісту та державних стандартів військової підготовки громадян, з певних напрямів та спеціальностей у галузі знань “Військові науки”;

координація взаємодії органів управління СПОЗ з ВНП в питаннях забезпечення ефективного функціонування єдиної СПОЗ та визначення напрямів подальшого розвитку системи;

підготовка пропозицій щодо усунення існуючих паралельних структур підготовки фахівців за спорідненими спеціальностями;

оптимізація розміщення щорічного замовлення (обсягів набору) на підготовку військових фахівців;

розроблення пропозицій щодо підвищення ефективності функціонування єдиної СПОЗ та якості підготовки військових фахівців;

сприяння впровадженню в практику підготовки військових фахівців новітніх (інноваційних) технологій та методик навчання;

аналіз сучасного стану та підготовка пропозицій щодо перспектив розвитку єдиної системи підготовки офіцерів запасу.

Структура військової підготовки громадян України

Військова підготовка громадян України являє собою ступінчасту систему безперервного навчання від початкової військової підготовки молоді до навчання за програмою підготовки офіцерів запасу та періодичної перепідготовки. Військова підготовка громадян здійснюється на засадах єдиної нормативно-правової бази освіти. Структура військової підготовки містить такі складові:

- початкова військова підготовка молоді;
- отримання базової вищої освіти;
- навчання громадян за програмою підготовки офіцерів запасу;
- підвищення кваліфікації та перепідготовка офіцерських кадрів.

Початкова військова підготовка молоді

Початкова військова підготовка молоді здійснюється у формі допризовної підготовки у закладах середньої освіти, навчання у військових ліцеях та ліцеях з посиленою військово-фізичною підготовкою.

Початкова військова підготовка молоді має забезпечити здобуття ними первинних знань, умінь та навичок із загальновійськових дисциплін, сформувати у молоді почуття відданості народу України, гордості за свою Державу, сформувати основи високих морально-психологічних якостей громадянина-патріота, особисту відповідальність за безпеку батьківщини.

Військова підготовка (навчання за програмою підготовки офіцерів запасу)

До військової підготовки (навчання за програмою офіцерів запасу) залучаються виключно громадяни України, які мають або здобувають ступінь вищої освіти не нижче бакалавра.

Громадяни можуть проходити військову підготовку за умови відповідності спеціальностей, які вони мають або за якими здійснюється їх підготовка у вищому навчальному закладі, військово-обліковій спеціальності, за якою проводиться підготовка офіцерів запасу.

Військова підготовка проводиться у військових навчальних підрозділах ВВНЗ та ЗВО (на факультетах (кафедрах) військової підготовки, кафедрах медицини катастроф та військової медицини).

Здобувачі вищої освіти ЗВО, що не мають військових навчальних підрозділів, можуть проходити військову підготовку у ВВНЗ та ЗВО, що мають такі підрозділи.

Військова підготовка проводиться у межах визначеного МОУ обсягу надання відповідної освітньої послуги:

за державним замовленням за рахунок коштів державного бюджету, передбачених на утримання Збройних Сил та інших військових формувань;

для надання фізичним особам платних послуг у галузі вищої освіти, пов'язаних з військовою підготовкою, для забезпечення реалізації права таких осіб на рівні можливості у виборі професії шляхом здобуття додаткових знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання військового обов'язку в запасі у мирний час, обов'язків військової служби у воєнний час та для майбутньої професійної діяльності.

Розподіл військово-облікових спеціальностей та визначення обсягів підготовки за ними для кожного військового навчального підрозділу здійснюється Міноборони за поданням Генерального штабу Збройних Сил за

погодженням з МОН, а для підготовки офіцерів запасу медичної служби – також з МОЗ.

Військова підготовка включається до навчальних планів ЗВО, здобувачі вищої освіти якого проходять військову підготовку, як окрема навчальна дисципліна і складається з теоретичного і практичного курсів військової підготовки у ВНП або у ВВНЗ, комплексних практичних занять з вивчення курсу первинної військово-професійної підготовки та тактичної медицини на базі військових частин або навчальних центрів ВВНЗ (ВНП) та навчального збору.

Для проведення військової підготовки в навчальних планах ЗВО передбачається не менш, як 29 кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи.

Основні вимоги до професійних якостей, знань і умінь фахівця, перелік компетентностей, які необхідні для успішного виконання професійних обов'язків на посадах офіцерського складу, визначаються у кваліфікаційній характеристиці офіцера запасу відповідної військово-облікової спеціальності. Крім того, у кваліфікаційній характеристиці визначається перелік спеціальностей, які мають громадяни або за якими здійснюється їх підготовка у вищому навчальному закладі, з яких вони можуть залучатися до військової підготовки за відповідною військово-обліковою спеціальністю.

З метою реалізації вимог кваліфікаційної характеристики програмою військової підготовки встановлюється сукупність вимог до змісту та результатів освітньої діяльності вищого військового навчального закладу чи військового навчального підрозділу, пов'язаних з військовою підготовкою, та визначається послідовність вивчення навчальної дисципліни, графік навчального процесу, форми проведення навчальних занять та їх обсяг, форми та засоби поточного і підсумкового контролю.

Громадяни, які мають ступінь вищої освіти не нижче бакалавра, пройшли теоретичний і практичний курс навчання з військової підготовки у відповідному військовому навчальному підрозділі чи вищому військовому навчальному

закладі та комплексні практичні заняття з вивчення курсу первинної військово-професійної підготовки та тактичної медицини, залучаються до проходження навчального збору, передбаченого програмою військової підготовки.

Навчальний збір проводиться з метою удосконалення професійних навичок громадян, набутих ними під час засвоєння програми військової підготовки у військовому навчальному підрозділі чи вищому військовому навчальному закладі, виконання вправ зі стрільби, керування військовою технікою та виконання інших навчально-бойових завдань.

Проведення навчального збору є завершальним етапом військової підготовки. Навчальний збір завершується складанням громадянами випускного екзамену.

Громадянам, які пройшли повний курс військової підготовки та атестовані до офіцерського складу, присвоюється первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу.

Важливо відмітити, що громадяни, які успішно закінчили навчання за програмою підготовки офіцерів запасу отримують тільки загальну військову підготовку в тому числі і за певною ВОС.

Конкретну військову спеціальність (кваліфікацію в рамках первинних офіцерських посад), у випадку призову або бажання продовжити службу у військах, вони мають набувати протягом декількох місяців на відповідних курсах в навчальних центрах і тільки після цього направлятися в частини відповідного виду, роду військ.

Надалі офіцери, які уклали контракт на військову службу та прослужили у військах більше п'яти років, або проходять офіцерську службу в запасі (резерві), як правило, періодично направляються для підвищення загальної спеціальної та військово-професійної освіти або проходження курсів підвищення кваліфікації.

Наукова діяльність у системі підготовки офіцерів запасу

Наукова діяльність у СПОЗ є невід'ємною складовою частиною освітнього процесу.

З метою удосконалення наукової діяльності передбачаються такі заходи:

організація проведення комплексних досліджень з проблем підготовки офіцерів запасу та підвищення ефективності функціонування СПОЗ;

забезпечення підвищення ефективності навчання за рахунок всебічної інформатизації освітнього процесу;

підготовка до видання та видання підручників, навчальних посібників. Написання статей, монографій. Наповнення електронної бібліотеки та дистанційної платформи навчання;

забезпечення проведення дисертаційних досліджень особовим складом ВНП;

розширення прав ВВНЗ (ВНП) щодо самостійного використання позабюджетних коштів та направлення їх на розвиток навчально-матеріальної бази, всебічну технологізацію освітнього процесу;

З метою підвищення ефективності наукових досліджень на кафедрах (факультетах) ПОЗ, що мають високий науково-педагогічний потенціал, можуть створюватися штатні науково-дослідні підрозділи.

Організація наукової і науково-технічної діяльності ВНП СПОЗ визначається відповідно до вимог чинного законодавства.

Морально-психологічне забезпечення в системі підготовки офіцерів запасу

Морально-психологічне забезпечення (далі – МПЗ) у СПОЗ здійснюються відповідно до законодавства.

Особливо важливим фактором реалізації заходів МПЗ в умовах сьогодення слід вважати формування у громадян високих морально-психологічних якостей громадянина-патріота-лідера, особистої відповідальності за оборону та безпеку України, виховання у майбутніх військових професіоналів світогляду як системи узагальнених поглядів на об'єктивний світ та місце людини у ньому, а також обумовлених цими поглядами ідеалів, переконань, принципів пізнання та діяльності.

Значне місце у процесі МПЗ повинно займати самовиховання як ефективний шлях самовдосконалення особистості.

Виховання та самовиховання у комплексі заходів МПЗ повинні носити систематичний характер. Важливу роль у цьому мають відігравати викладачі.

Матеріально-технічна база системи підготовки офіцерів запасу

З метою поліпшення якості військової підготовки громадян необхідно:

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

поліпшувати інформаційне забезпечення підготовки майбутніх офіцерів шляхом утворення у ВВНЗ та ВВП комп'ютерних інформаційних інфраструктур з виходом на зовнішні комп'ютерні інформаційні мережі;

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

широко впроваджувати в освітній процес підготовки офіцерів запасу елементи дистанційного навчання з можливістю користування фондами електронних бібліотек.

За умов відсутності стабільного та достатнього бюджетного фінансування, планового забезпечення ВВП необхідним озброєнням та військовою технікою,

доцільно передбачити створення, при провідних вищих військових навчальних закладах України, регіональних центрів підготовки офіцерів запасу.

В таких центрах і відповідних філіях доцільно сконцентрувати в найближчій перспективі всю підготовку резерву командного складу для Збройних Сил та інших Збройних формувань України. При цьому така структурна перебудова системи дозволить вже сьогодні широко та ефективно використовувати в освітньому процесі підготовки офіцерів запасу існуючу МТБ провідних ВВНЗ нашої держави.

Розвиток єдиної системи підготовки офіцерів запасу

Подальше удосконалення (розвиток) єдиної системи ПОЗ передбачає два етапи: перший етап – 2021-2023 роки, другий етап – після 2023 року (до 2026 року включно).

Основними завданнями зазначених етапів є:

удосконалення існуючої нормативно-правової бази підготовки офіцерів запасу. Формування чіткого (мотиваційного) переліку соціально-правових гарантій громадянам України, які виявили бажання до навчання за програмою підготовки офіцерів запасу. Створення чіткої, **нормативно визначеної** програми (вимог) щодо інновацій (впровадження інноваційних технологій) в освітньому процесі ВНП, всебічної технологізації та всебічного забезпечення освітнього процесу підготовки офіцерів запасу;

реформування структури єдиної системи підготовки офіцерів запасу з урахуванням регіонального принципу її формування та інтересів усіх військових формувань України. Створення при провідних ВВНЗ України регіональних центрів підготовки офіцерів запасу. Надання права таким центрам, крім підготовки офіцерів запасу, проводити періодичну перепідготовку, допідготовку, підвищення кваліфікації офіцерів запасу, в тому числі і після їх призову в особливий період;

оптимізація мережі військових навчальних підрозділів цивільних ЗВО в якості філій регіональних центрів ПОЗ при провідних ВВНЗ України та їх організаційно-штатних структур з метою виключення дублювання;

створення єдиної для всіх центрів ПОЗ системи методичного та інформаційного забезпечення військової підготовки громадян України;

створення системи державного замовлення на підготовку офіцерських кадрів запасу;

уточнення переліку спеціальностей, за якими необхідно готувати військових фахівців у створених регіональних центрах за державним замовленням та на підставі платних послуг;

оптимізація змісту військової підготовки на всіх рівнях відповідно до державних та відомчих вимог, військово-технічної політики, сучасних потреб, досвіду підготовки військ (сил) та ведення бойових дій. Запровадження нових ефективних (інноваційних) педагогічних методик та технологій в освітній процес. Збільшення практичної складової навчання та перехід від традиційної академічної “класної” освіти до набуття практичних навичок, які потрібні на війні;

централізоване запровадження єдиного для всіх ВОС (центрів ПОЗ) нормативного блоку загальновійськової, медичної, гуманітарної та соціально-економічної підготовки офіцера запасу. При цьому в якості варіативного блоку програми військової підготовки має розглядатися складова, яка формує фахівця за певною ВОС;

централізована оптимізація вартості навчання за програмою підготовки офіцерів запасу для єдиної СПОЗ України з урахуванням компенсації витрат на проведення комплексних практичних занять та навчального збору для всіх громадян (незалежно від форми навчання) за рахунок держави.

Перший етап – 2021-2023 роки.

Мета етапу:

удосконалення структури єдиної системи підготовки офіцерів запасу. Створення регіональних центрів ПОЗ при провідних ВВНЗ. Оптимізація кількості, структури та завдань ВНП ЗВО. Підпорядкування ВНП ЗВО в якості філій центрам ПОЗ за регіональним принципом;

всебічна оцінка та підвищення ефективності функціонування єдиної СПОЗ, якості військової підготовки громадян в тому числі і за рахунок використання системою ПОЗ науково-педагогічного потенціалу та МТБ провідних ВВНЗ країни. Суттєве збільшення практичної складової військової підготовки;

розроблення пропозицій щодо подальшого реформування єдиної системи підготовки офіцерів запасу;

налагодження ефективної співпраці з ЗВО України в питаннях військово-патріотичного виховання молоді;

формування чіткого, нормативно закріпленого мотиваційного переліку соціально-правових та економічних гарантій для громадян України, що виявили бажання навчатися за програмою підготовки офіцерів запасу;

уточнення напрямів та спеціальностей військової підготовки в регіональних центрах ПОЗ;

оптимізація структури та функцій органів управління єдиної системи підготовки офіцерів запасу;

Протягом першого етапу доцільно уточнити зміст нормативної та варіативної складових навчання за програмою підготовки офіцерів запасу, завершити розробку єдиних кваліфікаційних характеристики та програм «нового покоління», відповідно до оновленої нормативної бази, з урахуванням досвіду застосування військ (сил), методик контролю якості навчання, заходів інформатизації освітнього процесу, трансформації в НАТО тощо. У цей період, користуючись реформуванням системи ПОЗ, доцільно провести також заходи

щодо переатестації і перепризначення, на конкурсній основі, всього науково-педагогічного складу системи ПОЗ.

Таким чином до кінця першого етапу необхідно завершити створення оновленої нормативно-правової бази підготовки офіцерів запасу та стандартів військової підготовки, а також організувати відповідне науково-методичне та інноваційне забезпечення єдиної СПОЗ. Централізовано запровадити єдиний для всіх ВОС нормативний блок загальновійськової, медичної, гуманітарної та соціально-економічної підготовки офіцера запасу та суттєво підвищити якість практичної складової програми військової підготовки і відповідного логістичного забезпечення освітнього процесу.

Впродовж першого етапу доцільно провести експеримент, на базі одного із створених Центрів ПОЗ, щодо необхідного рівня технологічної та інформаційної організації (технологізації) процесу підготовки офіцерів запасу на цей час, для чого провести дообладнання МТБ Центру та перепідготовку особового складу.

Другий етап – після 2023 року.

Мета етапу:

подальше удосконалення змісту та технології підготовки офіцерів запасу;
запровадження вимог щодо всебічної технологізації освітнього процесу військової підготовки у всіх Центрах ПОЗ та відповідної підготовки науково-педагогічних кадрів та МТБ;

створення єдиної для всіх центрів ПОЗ системи методичного та інформаційного забезпечення військової підготовки громадян України з використанням електронних фондів бібліотек провідних ВНЗ України;

приведення МТБ системи ПОЗ у відповідність із сучасними вимогами підготовки офіцерів запасу;

структурне вдосконалення системи ПОЗ та раціоналізація її штатної чисельності;

запровадження в єдиній СПОЗ періодичних курсів (програм) підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації офіцерів запасу, в тому числі і в особливий період.

підготовка та перехід СПОЗ на виключно бюджетну форму навчання офіцерів запасу (з метою підвищення якості підготовки офіцерів запасу для військ). Визначення для цього реальної потреби в офіцерах запасу.

Протягом другого етапу вдосконалюватимуться технології навчання, зміст військової підготовки, освітній процес на підставі всебічної інформатизації та чітко визначеної діагностичної мети і об'єктивних методів (методик) контролю, видаватимуться необхідні підручники, навчальні посібники, що відповідають сучасним вимогам, будуть оптимізовані місця та порядок проведення практичної підготовки військових фахівців з урахуванням перспектив розвитку та оснащення військ новою технікою та озброєнням.

Протягом цього етапу також передбачається визначення ефективності роботи системи ПОЗ та окремих ВНП, якості підготовки фахівців за рахунок впровадження сучасних методик контролю, аналізу відгуків про випускників СПОЗ, а також введення в практику системи внутрішнього контролю та оцінки якості військової підготовки.

Таким чином, основною метою удосконалення СПОЗ є реальне досягнення системою такого стану підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) військових фахівців тактичної ланки управління, що відповідали б моделі офіцера Збройних Сил майбутнього, відданого народу України, його історичним завоюванням, нашій державі, з високими морально-психологічними якостями громадянина-патріота-лідера та особистою відповідальністю за оборону та безпеку України.

Реалізація Концепції удосконалення системи ПОЗ повинна також забезпечити створення сучасної, ефективної системи підготовки офіцерів запасу та її інтеграцію із системами військової та загальнодержавної освіти України на засадах єдиної законодавчої та нормативно-правової бази.

По завершенню визначеного для удосконалення СПОЗ періоду система забезпечуватиме ефективну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації офіцерів запасу різних спеціальностей для Збройних Сил та інших військових формувань України, що відповідатимуть вимогам часу, зовнішнім та внутрішнім викликам для безпеки нашої держави.

Додаток Б

Структурно-логічна схема комплексних занять з тактичної та вогневої підготовки

Структурна – логічна схема комплексних занять з тактичної та вогневої підготовки

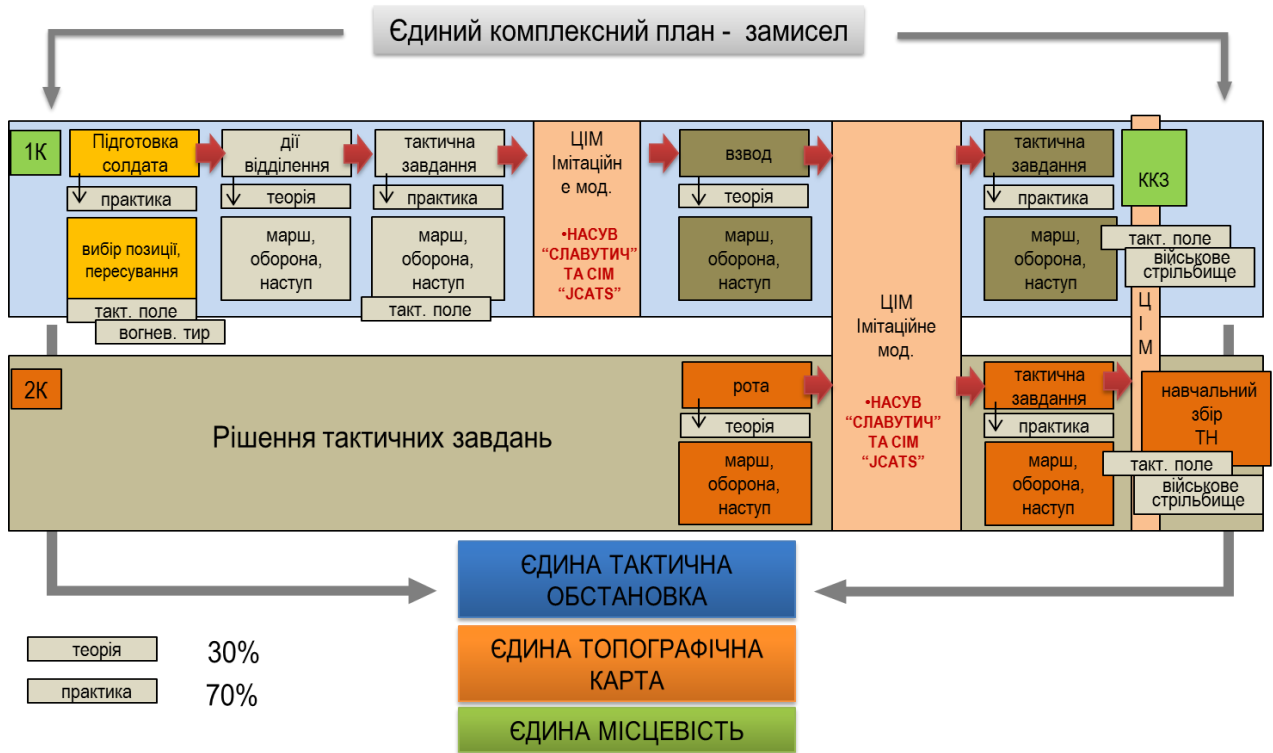


Рисунок Б.1 – Структурно-логічна схема комплексних занять з тактичної та вогневої підготовки

Додаток В

Опис та схема навчального місця для відпрацювання індивідуальних практичних навичок з тактичної підготовки.

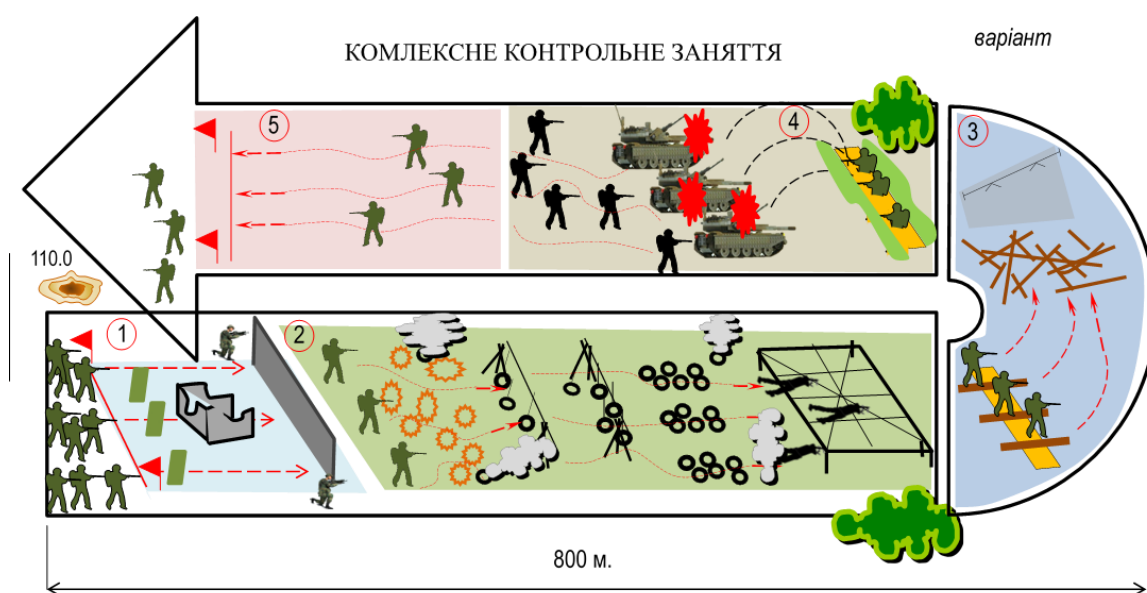


Рисунок В.1 – Навчальне місце для відпрацювання індивідуальних практичних навичок з тактичної підготовки.

Навчальне місце для відпрацювання індивідуальних практичних навичок з тактичної підготовки складається з наступних елементів:

1. Ділянка загороджень, їжаки, рогатки кидання ножів, навчальна будівля (береться штурмом з попереднім закидуванням гранатами, ураженням чучел і мішеней, що знаходяться в будівлі), кам'яна стіна ш-6м, h-2м. (долається перелізанням через стіну);

2. Воронки різної величини на ділянці довжиною 10м., підвісні шини на стовпах, три ряди шин довжиною 10м., дротяне загородження ш-3м., (для переповзання під нею) довжиною 20м., учбове мінне поле, довжиною 10м.,

3. Учбовий рів від 1м до 2 (пересування по колоді), завали з дерев, зона димової завіси (долається в протигазах).

4. Боротьба з танками, кидання гранат (три мішені, 6 протитанкових гранат).

5. Ділянка пришвидшеного пересування.