

УДК [001.8/.816/.817] + 001.92 + [371.315.5/.315.6/.335] +655.52

**Леся Козубцова,**  
кандидат технічних наук,  
Військовий інститут телекомунікацій і  
інформатизації імені Героїв Крут  
<https://orcid.org/0000-0002-7866-8575>

**Ігор Козубцов,**  
доктор педагогічних наук,  
старший науковий співробітник,  
Військовий інститут телекомунікацій і  
інформатизації імені Героїв Крут,  
<https://orcid.org/0000-0002-7309-4365>

**Олександр Сасенко,**  
кандидат технічних наук,  
Військовий інститут телекомунікацій і  
інформатизації імені Героїв Крут,  
<https://orcid.org/0000-0001-7127-6686>

**Петро Шацло,**  
кандидат технічних наук, доцент  
Військовий інститут телекомунікацій і  
інформатизації імені Героїв Крут  
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/127-137

## ПЕРСОНІФІКОВАНА МОДЕЛЬ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

*В статті проаналізовано останні наукові дослідження з проблеми удосконалення (розвитку) моделі підвищення кваліфікації в системі підготовки та підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників для потреб Збройних Сил України. З робіт встановлено, що даному напрямку не достатньо приділено сучасної уваги. Авторами проаналізовано відомі моделі, а саме особово-орієнтовану, каскадну (циклічну), логіко-дидактичну, варіативну, мережевої взаємодії, внутрішньо-організаційну, регіональну, диверсифіковану, дистанційну. Всі вони не відповідають вимогам вищим навчальним закладам зі специфічними умовами роботи. Запропоновано персоніфіковану модель підвищення кваліфікації в системі підготовки та підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників. Унікальність моделі полягає у алгоритмі прийняття рішення на підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників, який аналізує кваліфікації кандидата, висновок кафедри, поточний рейтинг кандидата; портфоліо кандидата, а також кваліфікаційні вимоги посади, яку займає або може займати науковий чи науково-педагогічний працівник. Підготовка педагогічних і науково-педагогічних працівників, їх професійне вдосконалення – важлива умова модернізації освіти. Практичне значення дослідження полягає у раціональному прийнятті рішення щодо об'єктивності та необхідності підвищення кваліфікації військовослужбовцями та працівниками Збройних Сил України з числа наукових або науково-педагогічних працівників. Таким чином забезпечується оптимізація системи підвищення їх кваліфікації.*

**Ключові слова:** персоніфікована моделі; підвищення кваліфікації; система підготовки та підвищення кваліфікації; науковий працівник; науково-педагогічний працівник; Збройні Сили України.

**Постановка проблеми і зв'язок її з важливими науковими завданнями.**

Одним з найважливіших завдань сучасної освіти є підвищення професіоналізму наукових та науково-педагогічних працівників (НП НПП) Збройних Сил України (ЗС України), як чинника підвищення якості освіти, здійснюваної в системі післядипломної професійної освіти. Сучасна модель системи підготовки і підвищення кваліфікації наукових, науково-педагогічних працівників повинна будуватися з урахуванням ключового завдання – гнучкості і різноманітності форм підвищення кваліфікації, що дозволяє ефективно використовувати досвід і потенціал інноваційних шкіл, кращих педагогів і науковців в системі підвищення кваліфікації.

Дана проблема має прямий зв'язок з важливими науковими завданнями. Згідно Національної доктрини розвитку освіти визначено необхідність забезпечення ефективної підготовки та підвищення кваліфікації НП і НПП, запровадження нових економічних та управлінських механізмів розвитку освіти. Усі ці проблеми потребують першочергового розв'язання [1, п.1].

#### **Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій за напрямком.**

У процесі розробки персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації в системі підготовки та підвищення кваліфікації НП і НПП авторами проаналізовано бібліографічні матеріали та публікації на заявлену тему, де описуються різні моделі і форми підвищення кваліфікації, які використовуються сьогодні, як в установах післядипломної освіти, так і на рівні освітньої установи.

Незадовільний стан системи підвищення кваліфікації НП і НПП, як зазначають автори роботи [2], змушує науковців до пошуку шляхів їх модернізації.

Серед інших заслуговують уваги публікації про наступні моделі:

1) Особово-орієнтована модель післядипломної освіти, що припускає зсув акценту з передачі нормативного змісту навчання на розвиток індивідуальної моделі професійної діяльності науково-педагогічного працівника [3];

2) Каскадна (циклічна) модель підвищення кваліфікації – включає передкурсний період (вивчення рівня професіоналізму), теоретико-практичний курс і період впровадження [4];

3) Логіко-дидактична модель навчального процесу підвищення кваліфікації НПП, яка заснована на міжособовій взаємодії всіх учасників процесу навчання, включенні їх в різні форми групової роботи і спонуканні до оцінного для рефлексії аналізу себе, форм навчання і сумісних навчально-пізнавальних дій [5];

4) Варіативна модель підвищення кваліфікації НП і НПП [6, 7];

5) Модель мережевої взаємодії в системі підвищення кваліфікації, як умова підвищення професійної компетенції наукових та науково-педагогічних працівників, розглядається в статтях Н.Ф. Стельмах [8] і І.Н. Попової [9];

6) Внутрішньо-організаційна модель системі підвищення кваліфікації [10].

7) Регіональна модель управління системою підвищення кваліфікації педагогічних кадрів [11];

8) Диверсифікована модель підвищення кваліфікації фахівців системи освіти з використанням ресурсу консорціуму як нової інституційної форми організації освіти [12];

9) Модель дистанційного електронного навчання в системі підвищення

кваліфікації адаптованого під умови пандемії COVID-19 [13].

Електронні портфоліо в системі перепідготовки та підвищення кваліфікації наукових кадрів: досвід Республіки Узбекистан [14].

Проте аналіз науково-методичної літератури [2-14], узагальненого світового та національного досвіду підготовки і підвищення кваліфікації наукових, науково-педагогічних працівників [15] виявив відсутність результатів персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації в системі підготовки та підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників. Така модель не визначена і в Постанові Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 №800 [16].

**Мета** статті полягає у розробці основ персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації в системі підготовки та підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників.

#### **Результат дослідження.**

До інноваційних моделей підвищення кваліфікації НП і НПП можна віднести персоніфіковану модель.

Переваги персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації:

- виділення бюджетних коштів на підвищення кваліфікації здійснюється шляхом адресного фінансування конкретного кандидата, а не установи в цілому, що веде до заохочення попиту на освітню послугу, а не пропозиції;

- створення умов для існування конкурентного ринку освітніх програм підвищення кваліфікації, отже, ліквідації монополії на підвищення кваліфікації НП і НПП регіональними установами додаткової професійної освіти (підвищення кваліфікації);

- створення умов для можливості вільного вибору НП і НПП місця підвищення своєї кваліфікації (для максимального обліку індивідуальних потреб НП і НПП в області підвищення кваліфікації);

- оптимальне використання всіх ресурсів місця для реалізації програм підвищення кваліфікації НП і НПП: регіональних установ додаткової професійної освіти (підвищення кваліфікації), педагогічних і класичних університетів, інших державних освітніх організацій, приватних освітніх організацій.

Особливості реалізації персоніфікованої моделі:

- фінансові кошти через адміністрацію доводяться до освітніх установ для навчання конкретного НП і НПП;

- до реалізації персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації НП і НПП притягуються всі освітні організації, що мають ліцензію на ведення освітньої діяльності, зокрема установи вищої професійної освіти, недержавні освітні установи.

Етапи реалізації персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації:

1 етап – проведення моніторингу і визначення актуальних напрямів і квот на підвищення кваліфікації НП і НПП;

2 етап – залучення вищих навчальних закладів і інших освітніх організацій, що мають ліцензію, на ведення освітньої діяльності, до реалізації персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації НП і НПП;

3 етап – визначення складу експертних (атестаційної) комісій для прийняття

рішення про підвищення кваліфікації НП і НПП;

4 етап – збір заявок ВВНЗ і наукових установ на участь в реалізації персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації НП і НПП, проведення експертизи освітніх програм;

5 етап – збір заяв НП та НПП та поточних і перспективних планів вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ) та наукових установ (НУ) ЗС України на програми підвищення кваліфікації і проведення навчання;

6 етап – рефлексія (анкетування НП та НПП і організацій, задіяних в освітній діяльності).

Для виконання завдань 3-го етапу реалізації персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації НП та НПП пропонується наступна модель прийняття рішення атестаційною комісією [17] (рис. 1), де:

Кваліфікація НП і НПП визначається наступними компонентами:

- 1) кваліфікація вищої освіти;
- 2) рівень військової освіти;
- 3) наукове звання;
- 4) кваліфікаційний рівень;
- 5) займані посади;
- 6) стаж науково-педагогічної діяльності.

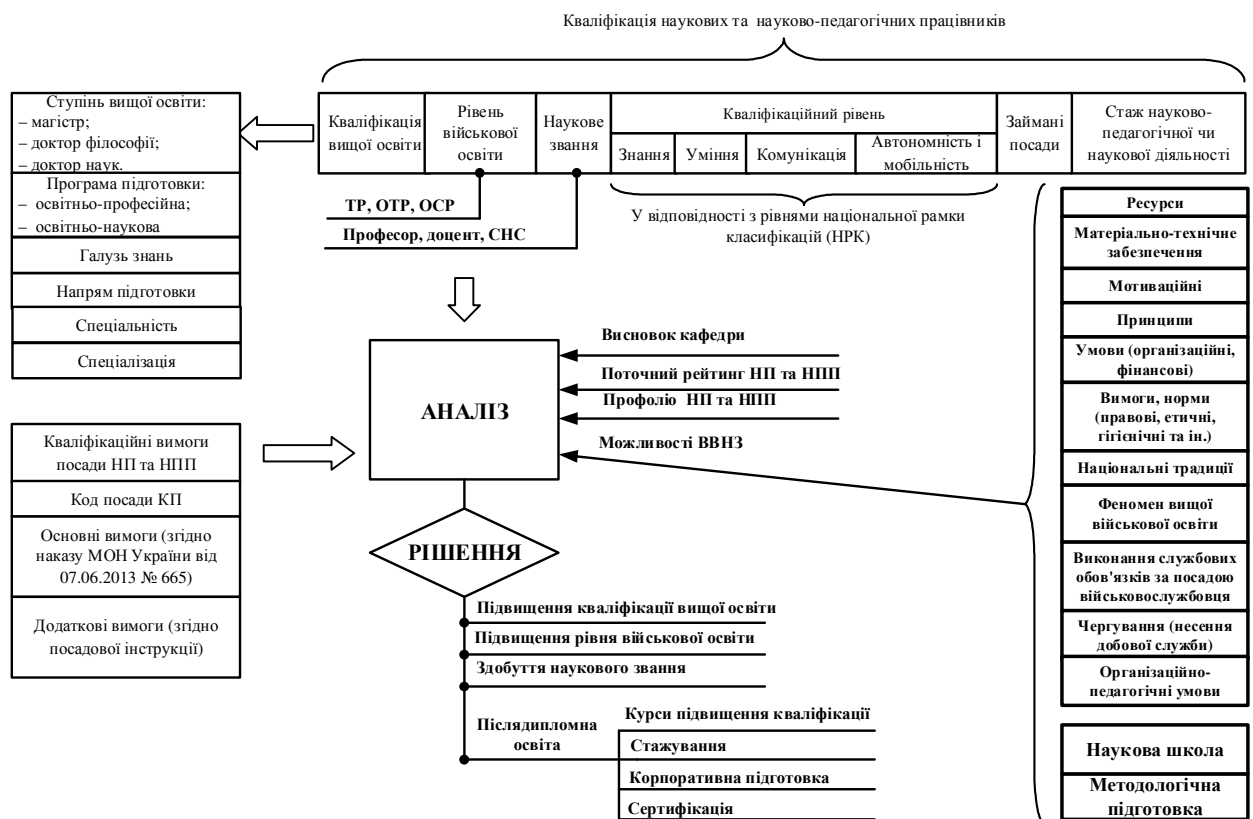


Рис.1. Модель прийняття рішення на підвищення кваліфікації НП та НПП

У відповідності з Законом України «Про вищу освіту», кваліфікацію вищої освіти НП і НПП ЗС України складають (див. рис. 1):

- рівень вищої освіти НПП (магістерський, освітньо-науковий, науковий);

- ступінь вищої освіти науково-педагогічного працівника (магістр, доктор філософії, доктор наук);
- програма підготовки (освітньо-професійна чи освітньо-наукова);
- галузь знань;
- напрям підготовки;
- спеціальність;
- спеціалізація.

На наш погляд, виходячи із умов та особливостей середовища застосування НП і НПП ЗС України, наступним компонентом їх кваліфікації повинен бути рівень військової освіти: тактичний рівень (ТР), оперативно-тактичний (ОТР), оперативно-стратегічний (ОСР).

Третьою компонентою кваліфікації НП і НПП ЗС України має бути його наукове звання, яке здобувається поза ад'юнктурами, докторантурами і системою післядипломної освіти (професор, доцент, старший науковий співробітник).

Четверту складову кваліфікації НП та НПП ЗС України становитиме його кваліфікаційний рівень, який повинен визначатися у відповідності з Національною Рамкою Кваліфікацій (НРК), введеною в дію Постановою Кабінету міністрів України від 23 листопада 2011 р. №1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» (знання, уміння, комунікація, автономність і мобільність) [18].

П'яту і шосту складові кваліфікації НП та НПП ЗС України мають становити:

- посади, які займав до чергової атестації НП і НПП з зазначенням категорії посади (керівники, професіонали);
- стаж наукової та науково-педагогічної діяльності НП і НПП.

Прийняття рішення на підвищення кваліфікації НП та НПП ЗС України повинне здійснюватися на основі аналізу (див. рис. 1):

- а) кваліфікації НП та НПП;
- б) висновку кафедри;
- в) поточного рейтингу НП та НПП;
- г) портфоліо НП і НПП [15],

а також кваліфікаційних вимог посади, яку займає або може займати НП та НПП.

Кваліфікаційні вимоги посади НП та НПП повинні складатись:

- код посади (у відповідності з Класифікатором професій ДК 003:2010) [19];
- основні вимоги (згідно Наказу МОН від 01.06.2013 р. №665) [20];
- додаткові вимоги (згідно посадової інструкції).

При цьому, доречно доповнити форму кваліфікаційних вимог посад НП та НПП, яка запроваджена Наказом Міністра освіти і науки України від 01.06.2013 р. №665 «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів». З метою приведення нормативно-правових актів Міністерства освіти і науки України у відповідність до чинного законодавств наказ скасовано тимчасово виконуючим обов'язки Міністра [21].

В основних кваліфікаційних вимогах посади необхідно вказати:

- ступінь вищої освіти;
- програма підготовки (освітньо-професійна; освітньо-наукова);
- кваліфікаційний рівень (7 – 9 рівень НРК);
- наукове звання;
- стаж наукової, науково-педагогічної діяльності;
- займані посади.

В додаткових кваліфікаційних вимогах посади необхідно вказати:

- галузь знань;
- напрям підготовки;
- спеціальність;
- спеціалізація;
- рівень військової освіти.

Рішеннями атестаційної комісії в частині підвищення кваліфікації НП та НПП ЗС України можуть бути:

- 1) підвищення кваліфікації вищої освіти;
- 2) підвищення рівня військової освіти;
- 3) здобуття наукового звання;
- 4) післядипломна освіта:
  - а) курси підвищення кваліфікації НП та НПП;
  - б) стажування на посадах НП та НПП;
  - в) корпоративна (внутрішньо інститутська) підготовка;
  - г) сертифікація.

Основні результати і ефективність персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації НП та НПП:

- апробація і впровадження нових механізмів розрахунку фінансового забезпечення реалізації додаткових професійних освітніх програм підвищення кваліфікації;
- стимулювання навчальних організацій на розробку і впровадження нових освітніх програм підвищення кваліфікації НП та НПП;
- залучення організацій додаткової професійної освіти (зокрема, недержавних) до реалізації освітніх програм підвищення кваліфікації НП та НПП;
- демонополізація сфери підвищення кваліфікації;
- відпрацювання механізмів урахування самостійного вибору НП та НПП організацій після дипломної професійної освіти;
- розширення переліку організацій і установ, що беруть участь в процесі підвищення кваліфікації НП та НПП;
- формування сучасних уявлень про якість післядипломної професійної освіти НП та НПП.

Принципи персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації НП та НПП (див. блок рис. 1):

- виділення бюджетних коштів на підвищення кваліфікації здійснюється шляхом адресного фінансування освітніх потреб конкретного НП та НПП, а не установи підвищення кваліфікації в цілому;
- створення умов для існування конкурентного ринку освітніх програм

підвищення кваліфікації;

– створення умов для можливості вибору НП та НПП місця підвищення своєї кваліфікації;

– оптимальне використання всіх ресурсів МОН та Міністерства оборони України для реалізації програм підвищення кваліфікації НП та НПП.

Особливе значення в останні роки набуває потреба врахування спроможності ВВНЗ і рівня за показником методологічної культури здійснення відповідного підвищення кваліфікації в системі підготовки та підвищення кваліфікації НП та НПП [22].

**Висновки з даного дослідження.** Таким чином можна сформулювати наступні висновки:

З аналізу останніх наукових досліджень і публікацій встановлено, що над проблемою удосконаленням (розвитком) моделі підвищення кваліфікації в системі підготовки та підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників для потреб ЗС України не достатньо приділено уваги. На підставі цього авторами запропоновано персоніфіковану модель підвищення кваліфікації в системі підготовки та підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників. Прийняття рішення на підвищення кваліфікації НП та НПП здійснюється на основі аналізу: кваліфікації кандидата; висновку кафедри; поточного рейтингу кандидата; портфолію кандидата, а також кваліфікаційних вимог посади, яку займає або може займати науковий або науково-педагогічний працівник. Підготовка педагогічних і науково-педагогічних працівників, їх професійне вдосконалення – важлива умова модернізації освіти.

**Практичне значення дослідження** полягає у раціональному прийнятті рішення щодо об'єктивності та необхідності підвищення кваліфікації військовослужбовцями та працівниками ЗС України з числа наукових або науково-педагогічних працівників. Таким чином забезпечується оптимізація системи підвищення їх кваліфікації.

**Найближчою перспективою подальшого дослідження.** Представлене дослідження не вичерпує всіх аспектів зазначеної проблеми. Теоретичні та практичні результати, що одержані в процесі наукового пошуку, становлять підґрунтя для подальшого її вивчення та вдосконалення.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Указ Президента «Про Національну доктрину розвитку освіти. України» від 17.04.2002 №347/2002. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/347/2002>.
2. Nurgaliyeva S.A., Zeynolla S.Zh., Galiyeva A.N., & G.K. Espolova. (2018). On the issue of modernization of the system of professional development of teachers of high schools of Kazakhstan. <https://www.redalyc.org/journal/310/31055914014/html>.
3. Рытов А.И. Проектирование субъектно-ориентированной системы повышения квалификации педагогических кадров в условиях модернизации образования: монография. М.: Изд-во АСОУ, 2013. 128 с.
4. Синенко В.Я. Каскадная (циклическая) система повышения квалификации работников образования. Вестник образования. 2012. №20. С.11–14.
5. Дуганова Л.П. Модель повышения квалификации педагогов искусства: учебное пособие. М.: Издательство АПК и ППРО, 2011. 68 с.
6. Чикурова М.В. Модель вариативной формы повышения квалификации руководящих

работников муниципальных общеобразовательных учреждений. Методист. 2012. №4. С.27–31.

7. Чикурова М.В. Вариативная модель повышения квалификации руководителей ОУ. Журнал руководителя управления образованием. 2013. №1(28). С.45–49.

8. Стельмах Н.Ф. Модель взаимодействия образовательных учреждений – одно из условий повышения профессиональных компетенций педагога как воспитателя. Образование в современной школе. 2013. №2. С.59–61.

9. Попова И.Н. Создание модели сетевого взаимодействия на муниципальном уровне как фактор повышения профессионализма педагогических работников образовательных учреждений. Методист. 2012. №8. С.33–38.

10. Сиденко А.С. О модели внутрифирменного повышения квалификации по подготовке школ к реализации ФГОС второго поколения. Инновационные проекты и программы в образовании. 2011. №4. С.41–44.

11. Клокар Н.І. Регіональна модель управління системою підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Електронне фахове видання «Народна освіта». 2015. Випуск №1(25). [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\\_id=3278](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=3278).

12. Оліфіра Л., Синенко С. Консорціум в освіті: процеси диверсифікації та моделі підвищення кваліфікації керівних, педагогічних і науково-педагогічних працівників. Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика». Серія «Педагогіка». 2020. Вип.8(15). <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/download/204/222>.

13. Bondar I., Gumenyuk T., Horban Y., Karakoz O. & O. Chaikovska. (2020). Distance E-Learning in the System of Professional Development of Corporation Managers: Challenges of COVID-19. Journal of Education and e-Learning Research. Vol. 7. No. 4. pp. 456-463. DOI: 10.20448/journal.509.2020.74.456.463.

14. Zakirova F., Saidova F., Otamurodov G. E-Portfolios in the System of Retraining and Advanced Training of Academic Staff: Experience of the Republic of Uzbekistan. ICEEL 2019: Proceedings of the 2019 3rd International Conference on «Education and E-Learning» November 2019 pp. 56–60. <https://doi.org/10.1145/3371647.3371649>.

15. Саєнко О.Г., Козубцов І.М. Дослідження світового та національного досвіду підготовки і підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників. Суспільство. Держава. Армія. Збірник наукових праць (Гуманітарні та соціально-економічні науки). 2016. Випуск 20.С. 83–111.

16. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 №800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п>.

17. Обґрунтування перспективної системи підготовки та підвищення кваліфікації наукових і науково-педагогічних працівників поза магістратурами й ад'юнктурами (аспірантурами). Звіт про НДР (проміжний). К.: ВІПІ, 2016. 94 с.

18. Постанова Кабінету міністрів України від 23 листопада 2011 р. №1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>.

19. Класифікатор професій ДК 003:2010. Наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 №327 (зі змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>.

20. Наказ МОН України «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» від 01.06.2013 №665. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0665729-13>.

21. Наказ МОН України «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства освіти і науки України від 1 червня 2013 р. №665» від 17.10.2014 №1183. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1183729-14>.

22. Таршилова Л.С., Козубцова Л.М., Козубцов И.Н. Методологическая культура как сложная социальная характеристика профессиональной деятельности. ГЭНЖ Образовательные науки и психология. 2022. №1(62). С. 12–18. URL: <http://gesj.internet-academy.org.ge/download.php?id=3501.pdf&t=1>.



## REFERENCES

1. Ukaz Prezidenta (2002) «Pro Natsionalnu doktrynu rozvytku osvity. Ukrainy» [On the National doctrine of Education Development. Of Ukraine]. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/347/2002>.
2. Nurgaliyeva S.A., Zeynolla S.Zh., Galiyeva A.N., & G.K. Espolova. (2018). On the issue of modernization of the system of professional development of teachers of high schools of Kazakhstan. <https://www.redalyc.org/journal/310/31055914014/html>.
3. Rytov A.I. (2013). Proektirovanie subiektno-orientirovannoi sistemy povysheniia kvalifikatsii pedagogicheskikh kadrov v usloviakh modernizatsii obrazovaniia [Designing a subject-oriented system of professional development of pedagogical personnel in the conditions of modernization of education] : monografiia. Moscow, Izd-vo ASOU, 128.
4. Sinenko V.Ia. (2012). Kaskadnaia tsiklicheskaia sistema povysheniia kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniia [Cascade (cyclic) system of professional development of education workers]. Vestnik obrazovaniia, 20, 11–14.
5. Duganova L.P. (2011). Model povysheniia kvalifikatsii pedagogov iskusstva [Model of professional development of art teachers] : uchebnoe posobie Moskva, Izdatelstvo APK i PPRO, 68.
6. Chikurova M.V. (2012). Model variativnoi formy povysheniia kvalifikatsii rukovodiashchikh rabotnikov munitsipalnykh obshcheobrazovatelnykh uchrezhdenii [Model of a variable form of advanced training of managers of municipal educational institutions]. Metodist, 4, 27–31.
7. Chikurova M.V. (2013). Variativnaia model povysheniia kvalifikatsii rukovoditelei OU [Variable model of professional development of managers of OU]. Zhurnal rukovoditelia upravleniia obrazovaniem, 1(28), 45–49.
8. Stelmakh N.F. (2013). Model vzaimodeistviia obrazovatelnykh uchrezhdenii odno iz uslovii povysheniia professionalnykh kompetentsii pedagoga kak vospitatelia [The model of interaction of educational institutions is one of the conditions for improving the professional competencies of a teacher as an educator]. Obrazovanie v sovremennoi shkole, 2, 59–61.
9. Popova I.N. (2012). Sozdanie modeli setevogo vzaimodeistviia na munitsipalnom urovne kak faktor povysheniia professionalizma pedagogicheskikh rabotnikov obrazovatelnykh uchrezhdenii [Creation of a model of network interaction at the municipal level as a factor in improving the professionalism of teaching staff of educational institutions]. Metodist, 8, 33–38.
10. Sidenko A.S. (2011). O modeli vnutfirmennogo povysheniia kvalifikatsii po podgotovke shkol k realizatsii FGOS vtorogo pokoleniia [On the model of in-house professional development to prepare schools for the implementation of the second-generation FGOS ]. Innovatsionnye proekty i programmy v obrazovanii, 4, 41–44.
11. Klokar N.I. (2015). Rehionalna model upravlinnia systemoiu pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh kadriv [Regional model of management of the system of advanced training of teachers]. Elektronne fakhove vydannia «Narodna osvita», 25. [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\\_id=3278](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=3278).
12. Olifira L., Synenko S. (2020). Konsortsium v osviti: protsesy dyversyfikatsii ta modeli pidvyshchennia kvalifikatsii kerivnykh, pedahohichnykh i naukovopedahohichnykh pratsivnykiv [Consortium in education: processes of diversification and models of professional development of managers, teachers and research and teaching staff]. Elektronne naukovie fakhove vydannia «Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka». Seriia «Pedahohika», 8 (15). <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/download/204/222>.
13. Bondar I., Gumenyuk T., Horban Y., Karakoz O. & O. Chaikovska. (2020). Distance E-Learning in the System of Professional Development of Corporation Managers: Challenges of COVID-19. Journal of Education and e-Learning Research. Vol. 7. No. 4. pp. 456-463. DOI: 10.20448/journal.509.2020.74.456.463.
14. Zakirova F., Saidova F., Otamurodov G. E-Portfolios in the System of Retraining and Advanced Training of Academic Staff: Experience of the Republic of Uzbekistan. ICEEL 2019: Proceedings of the 2019 3rd International Conference on «Education and E-Learning» November 2019 pp. 56–60. <https://doi.org/10.1145/3371647.3371649>.
15. Saienko O.H., Kozubtsov I.M. (2016). Doslidzhennia svitovoho ta natsionalnoho dosvidu

pidhotovky i pidvyshchennia kvalifikatsii naukovykh ta naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [Research of world and national experience in training and advanced training of scientific and scientific-pedagogical workers]. *Suspilstvo. Derzhava. Armiia. Zbirnyk naukovykh prats (Humanitarni ta sotsialno-ekonomichni nauky)*, 20, 83–111.

16. «Deiaki pytannia pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv» [Some issues of advanced training of teachers and research and teaching staff]. *Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21.08.2019 №800*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п>.

17. *Obgruntuvannia perspektyvnoi systemy pidhotovky ta pidvyshchennia kvalifikatsii naukovykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv poza mahistraturamy y ad'iunkturamy (aspiranturamy) [Justification of a promising system of training and advanced training of scientific and scientific-pedagogical workers outside of Master's and adjunct courses (postgraduate courses)]*. (2016). *Zvit pro NDR (promizhnyi)*. Kyiv, VITI, 94.

18. *Postanova Kabinetu ministriv Ukrainy (2011). «Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii» [On approval of the National Qualifications Framework]*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>.

19. *Nakaz Derzhspozhyvstandartu Ukrainy (2010). Klasyfikator profesii DK 003:2010. [Classifier of professions DC 003:2010]* <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>.

20. *Nakaz MON Ukrainy (2013). «Pro zatverdzhennia kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii (posad) pedahohichnykh ta naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv navchalnykh zakladiv» [On approval of qualification characteristics of professions (positions) of pedagogical and scientific-pedagogical workers of educational institutions]*. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0665729-13>.

21. *Nakaz MON Ukrainy (2014 ). «Pro vyznannia takym, shcho vtratyv chynnist, nakazu Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 1 chervnia 2013 r. №665» [On invalidation of Order No. 665 of the Ministry of education and science of Ukraine dated June 1, 2013]*. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1183729-14>.

22. *Tarshilova L.S., Kozubtsova L.M., Kozubtsov I.N. (2022). Metodologicheskaia kultura kak slozhnaia sotsialnaia kharakteristika professionalnoi deiatelnosti [Methodological culture as a complex social characteristic of professional activity]. GENZH Obrazovatelnye nauki i psikhologiya, 1(62), 12–18. <http://gesj.internet-academy.org.ge/download.php?id=3501.pdf&t=1>*.

## SUMMARY

**Lesia Kozubtsova,**

Candidate of Technical Sciences,  
Military institute of telecommunications and  
informatization named after Heroes of Krut

**Ihor Kozubtsov,**

Doctor of Pedagogical Sciences,  
Senior Researcher  
Military institute of telecommunications and  
informatization named after Heroes of Krut

**Oleksandr Saenko,**

Candidate of Technical Sciences,  
Military institute of telecommunications and  
informatization named after Heroes of Krut

**Petro Shatsilo,**

Candidate of Technical Sciences, associate professor,  
Military institute of telecommunications and  
informatization named after Heroes of Krut

### **Personalized model of advanced training of scientific and scientific-pedagogical workers of the Armed Forces of Ukraine**

*The article analyzes the latest scientific research on the problem of improving (developing) the model of advanced training in the system of training and advanced training of scientific and scientific-pedagogical workers for the needs of the Armed Forces of Ukraine. From the works, it is established that this direction is not sufficiently given modern attention. The authors analyzed well-known models, namely Face-oriented, cascading (cyclical), logical-didactic, variable, network interaction, intra-organizational, Regional, Diversified, remote. All of them do not meet the requirements of higher education institutions with specific working conditions. A personalized model of professional development in the system of training and advanced training of scientific and scientific-pedagogical workers is proposed. The uniqueness of the model lies in the algorithm of decision-making for advanced training of scientific and scientific-pedagogical workers, which analyzes the candidate's qualifications, the conclusion of the department, the current rating of the candidate; the candidate's portfolio, as well as the qualification requirements of the position that a scientific or scientific-pedagogical worker holds or may hold. Training of teachers and research and teaching staff, their professional improvement is an important condition for the modernization of Education. The practical significance of the study lies in rational decision-making regarding the objectivity and need for advanced training by military personnel and employees of the Armed Forces of Ukraine from among scientific or scientific-pedagogical workers. Thus, the system of improving their skills is optimized.*

**Key words:** *personalized model; advanced training; system of training and advanced training.*