

УДК 378.14:004

Валентина Свистун,доктор педагогічних наук, професор
Національний університет оборони України, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-7934-023X>**Ольга Зінченко,**Національний університет оборони України, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-0733-3372>

DOI: 10.33099/2617-1775/2024-01/233-246

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

У статті обґрунтовано управлінську компетентність офіцерів та її представлено як їх професійно важливе психічне утворення, що містить ціннісно-мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, організаційно-управлінський і суб'єктний компоненти, зміст яких складають управлінські цінності та мотивація, знання, навички, уміння, професійно-важливі якості, професійна суб'єктність у системі військового управління.

З'ясовано вплив сучасного бойового досвіду Збройних сил України на управлінську діяльність офіцерів тактичної та оперативної ланок військового управління, що безпосередньо детермінує та стимулює постійний, системний і водночас контекстний розвиток їх управлінської компетентності.

Обґрунтовані сучасні методологічні підходи щодо розвитку управлінської компетентності офіцерів у системі післядипломної освіти – системний, компетентнісний, контекстний, суб'єктно-діяльнісний, інформаційний.

Ключові слова: компетентність; управлінська компетентність; методологічні підходи; офіцер; розвиток.

Постановка проблеми. Досвід успішної протидії ворогу з творчим використанням засобів інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ) переконливо свідчить про те, що ефективність їх застосування суттєво залежить насамперед від управлінської компетентності та культури державних і військових керівників як лідерів взагалі та офіцерів тактичної та оперативної ланок військового управління зокрема. Така ефективність забезпечується чіткою організацією і координацією військово-професійної діяльності всіх її суб'єктів та особливо командирів (начальників) усіх ланок військового управління. Власне їх управлінська компетентність забезпечує успіх у цій війні. У зв'язку з цим «...системна, комплексна та водночас контекстна психолого-педагогічна проблема – формування і розвиток управлінської культури військових фахівців... залишається, практично, неусвідомленою та недослідженою науковцями... А нині в Збройних Силах України має попит такий... суб'єкт управління – лідер, який орієнтований на сучасні управлінські пріоритети, здатний до особистісної, військово-професійної та управлінської самоактуалізації в управлінській діяльності, володіє різноманітними сучасними методиками, технологіями та засобами військового управління, особливо в бойових умовах сучасної гібридної війни, здатний стати творчим суб'єктом управлінської діяльності в досить складних умовах функціонування сучасних Збройних Сил України» [15, с. 133].

Війна актуалізувала всі сфери військового управління, у тому числі безпосередньо в тактичній та оперативній ланках управління, оскільки там відбувається актуалізація бойової майстерності військовослужбовців і безпосереднє вирішення усіх бойових завдань. У зв'язку з цим управлінська компетентність офіцерів набуває першочергового значення в їх управлінській діяльності. «Вона є складним інтегральним психологічним, професійним і суб'єктним утворенням офіцера..., яке формується у процесі військово-професійної підготовки, проявляється, розвивається і вдосконалюється у процесі військово-професійної діяльності на конкретній посаді у військах, а ефективність її здійснення суттєво залежить від теоретичної, практичної та психологічної видів його підготовленості до неї, особистісних і насамперед професійно важливих якостей, сприйняття цінностей, цілей, змісту, засобів, специфіки, особливостей і результатів цієї діяльності сутність їх управлінської компетентності... полягає в їх суб'єктній, професійній і фаховій здатності та готовності до управлінської діяльності як суб'єкта управління...» [11, с. 243]. Суттєвим є те, що науковці її визначають як «професійно важливе психічне утворення, що складається зі ціннісно-мотиваційного, інтелектуального, менеджерського, комунікативного, індивідуально-психічного і суб'єктного компонентів» [16, с. 242].

А для її цілеспрямованого формування та розвитку в офіцерів необхідна суттєва модернізація сучасної системи освіти на всіх рівнях, насамперед вищої військової освіти. Позитивним аспектом є те, що ці процеси відбуваються разом з реалізацією Концепції трансформації системи військової освіти за стандартами НАТО, яка визначає сучасну структуру системи військової освіти та містить вичерпний перелік державних і відомчих завдань і заходів щодо неї на період до 2032 року [7].

Результати аналізу та узагальнення управлінської діяльності офіцерів у бойових умовах російсько-української війни демонструють, що існує постійна необхідність розвитку військово-професійної компетентності усіх категорій офіцерів, особливо її інтегрованої складової – управлінської компетентності та культури, оскільки, з одного боку, слабкі знання сучасних інформаційних технологій і засобів управління в бойових умовах, а з іншого – недостатня сформованість управлінської компетентності та культури в процесі набуття військово-професійної та іншої освіти, не сприяють їх успішній управлінській діяльності в інформаційному суспільстві. Ця проблема актуалізується таким моментом: суттєва частина офіцерів тактичної ланки управління не мають військово-професійної освіти. У зв'язку з цим цілеспрямований розвиток управлінської компетентності усіх категорій офіцерів як суб'єктів різних ланок військового управління з широким науковим, військово-професійним, фаховим та управлінським кругозором, розвинутим творчим практичним – управлінським – мисленням, управлінською культурою, здатних і готових контекстно та водночас творчо розв'язувати різноманітні управлінські проблеми в умовах сучасної гібридної війни та відбиття російської агресії як суб'єкти військового управління – від тактичної до стратегічної, а також

необхідність постійного нарощування свого управлінського потенціалу для кар'єрного просування, є актуальною системною організаційно-управлінською та психолого-педагогічною проблемою системи військової освіти України.

Усе це однозначно актуалізує проблему статті.

Мета статті: обґрунтувати методологічні засади розвитку управлінської компетентності офіцерів у системі післядипломної освіти.

Аналіз та узагальнення наукових джерел, що стосуються управлінської культури та компетентності офіцерів як суб'єктів різних ланок військового управління свідчить, що вони належать до таких міждисциплінарних наукових проблем:

філософської (методологічні основи управлінської культури та компетентності керівників, цінності та принципи управлінської діяльності (І. Зязюн, Г. Щедровицький та ін.);

економічної (критерії оцінювання ефективності управління керівників і рівні їх професіоналізму в управлінській діяльності (А. Ємельянов та ін.);

психологічної (психологічні засади управлінської діяльності керівників і психологізація та професіоналізація їх управлінської підготовки як суб'єктів управлінської діяльності (А. Бандурка, Л. Карамушка, С. Максименко, С. Москвичев, О. Романовський, В. Свистун, Н. Чепелева, В. Ягупов та ін.);

педагогічної (цілеспрямована професійна підготовка майбутніх фахівців як суб'єктів управлінської діяльності (О. Бойко, Л. Макодез, В. Маслов, О. Романовський, В. Пікельна, В. Свистун тощо), педагогічні засади військово-професійної підготовки офіцерів як суб'єктів військово-професійної діяльності (О. Бойко, М. Нецадим, О. Капінус, В. Ягупов), у тому числі безпосередньо до управлінської (В. Король, Р. Торчевський, В. Шемчук, Р. Шостак та ін.): «Сутність військово-професійної культури та її вирішальної складової – *управлінської культури суб'єктів військового управління* проявляється, перш за все, у військово-професійній та управлінській видах діяльності та їх результатах, в яких відображається водночас у сукупності досягнення і цінності, накопичені людством у процесі історичного розвитку, а з іншого боку – рівень опанування військовослужбовцями цією культурою. Відповідно, культурний потенціал кожного військовослужбовця, який реалізує управлінські функції, – це унікальне та неповторне сполучення різних елементів, своєрідних «зрізів» культури військовослужбовців ЗС України – фізичного, морального (етичного), інтелектуального, естетичного, правового, конфесійного, політичного, психологічного, військово-професійного та фахового, що безпосередньо відображається в його управлінській культурі» [15, с. 137].

Різні аспекти управлінської діяльності військовослужбовців як системне та контекстне психолого-педагогічне явище досліджують О. Борисюк, Т. Гузиніна, О. Кузанкіна, Т. Мацевко, К. Панасюк, Р. Торчевський, В. Шемчук, Р. Шостак, О. Юркова та ін.

На необхідність чіткого визначення методологічних засад професіоналізації командного складу у ЗС України наголошують Р. Гула, О. Копаниця, С. Кропивченко, О. Куций, І. Мацюк, Т. Мацевко, О. Щурко та ін.

Така необхідність безпосередньо зумовлена зміною парадигми управління у МО та ЗС України згідно зі стандартами НАТО в умовах війни з російським агресором, необхідністю активної контекстної взаємодії військовослужбовців із представниками армій країн НАТО, які займаються військово-професійною підготовкою українських військовослужбовців, а також із бойовим досвідом офіцерів, який ними набутий у російсько-українській війні. У зв'язку з цим існує необхідність уточнення методологічних засад дослідження проблеми розвитку управлінської компетентності офіцерів взагалі та у системі післядипломної освіти засобами ІКТ, зокрема.

З'ясовано, що в наукових джерелах поняття «управлінська компетентність керівників» обґрунтовується достатньо повно, але водночас неоднозначно. Зокрема маються такі варіанти його розуміння: як різновид професійної компетентності певної категорії фахівців, які існують у конкретному суспільстві; як інтегрований результат професійної підготовки певної категорії фахівців, рівень управлінської підготовленості та її актуалізація в управлінській діяльності різних суб'єктів управління; як інтегративне динамічне особистісне утворення фахівців; як динамічне системне утворення керівника, що містить сукупність його управлінських знань, умінь і навичок, особистісних якостей як основи його управлінської діяльності тощо.

Нас більше імponує його розуміння як інтегроване професійно важливе психічне утворення як важливий компонент військово-професійної культури офіцерів як суб'єктів управління, а психічні утворення складаються, на думку науковців, зі знань, навичок, умінь і досвіду [10, с. 170–179], а в нашому випадку – управлінських.

Отже, науковці, з одного боку, достатньо активно досліджують проблему управлінської компетентності керівників у різних аспектах, а з іншого – не мають, на жаль, чіткого методологічного її сприйняття та обґрунтування, особливо до різних категорій військових управлінців. Така ситуація пов'язана з таким фактом, що у Національній рамці кваліфікацій України само поняття «компетентність» використовуються у різних смислах. Зокрема, у Національній рамці кваліфікацій так:

1) *інтегральна компетентність* є «узагальненим описом кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики рівня щодо результатів навчання та/або професійної діяльності»;

2) *компетентність* є «динамічною комбінацією знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність»;

3) *результати навчання* слід визначати як «знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, що набуваються у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити та виміряти» [6].

Отже, слід наголошувати про те, що донині як у педагогічній науці, так і у державних нормативних документах трапляється некоректне розуміння змісту

понять «компетенція» і «компетентність» та змістовного їх наповнення, що безпосередньо негативно відображається в результатах наукових досліджень і в нормативно-методичних документах щодо системи освіти. Аналіз та узагальнення педагогічних джерел дає можливість наголошувати про таку тенденцію: ці поняття переважно використовували як синоніми, а тільки в останні десятиріччя є намагання їх виокремити один від одного. Науковці слушно зазначають, що «у військовій педагогіці термін «компетентність» не є новим, проте і досі дискусійним залишається його змістове потрактування» [9, с. 256].

У нашому дослідженні під **управлінською компетентністю офіцерів** будемо розуміти їх професійно важливе психічне утворення, що складається з сукупності ціннісно-мотиваційного, когнітивного, емоційно-вольового, організаційно-управлінського та суб'єктного компонентів, які містять їх управлінські цінності та мотивацію, знання, навички, уміння, професійно-важливі якості, професійну суб'єктність у системі військового управління як його суб'єкта.

Відповідно системна, комплексна та водночас контекстна психолого-педагогічна проблема – формування і розвиток управлінської компетентності офіцерів є недостатньо усвідомленою та дослідженою науковцями в методологічному аспекті. А нині в ЗС України потрібен такий офіцер – суб'єкт військового управління – лідер, який є професіоналом і у військовій, і в управлінській діяльності, здатний до творчої управлінської самоактуалізації в різних ланках військового управління, володіє різноманітними сучасними методами, технологіями та засобами військового управління в бойових умовах сучасної гібридної війни: «У військовому середовищі лідерство... – це, на думку О. В. Бойка, інтегрований прояв... професійно важливих і морально-психічних якостей як сучасного військового керівника – компетентного, мобільного в умовах постійних змін у розвитку способів збройної боротьби, який швидко адаптується до нових обставин, орієнтується в інформаційних потоках, здатний оптимально розв'язувати педагогічні проблеми, брати відповідальність у військовому підрозділі за певні, насамперед найвідповідальніші рішення і дії» [1, с. 4].

Але водночас слід наголошувати про те, що донині щодо проблеми формування та розвитку управлінської компетентності офіцерів тривають наукові дискусії та мають місце достатньо суперечливі публікації.

Водночас **управлінську компетентність офіцерів** визначаємо як інтегральне професійно важливе психічне утворення в складі їх військово-професійної компетентності, яке виражається в їх управлінській підготовленості, здатності та готовності реалізовувати управлінські компетенції у процесі військово-професійної діяльності як суб'єкта конкретної військового управління.

На основі вищевикладеного аналітичного матеріалу вважаємо важливим і необхідним аналіз, уточнення, систематизація та найголовніше конкретизація управлінської компетентності офіцерів у контексті сучасних методологічних підходів до її розвитку у системі післядипломної освіти.

Виклад основного матеріалу. Початок ХХІ ст. характеризується швидкими змінами у всіх сферах суспільства, зокрема у військовій справі, які насамперед викликані революцією у галузі інформаційних технологій, що безпосередньо змінює військове мистецтво взагалі та тактику дій військових підрозділів і частин, зокрема, що і спостерігаємо у війні з росією. А це є підвалиною трансформації професійного та фахового мислення офіцерів як суб'єктів військового управління. Відповідно у системі післядипломної освіти теж мають відбуватися зміни. Водночас нині актуальною має бути проблема її спрямування до рівня, який відповідає світовим стандартам і сприяє інтеграції ЗС України до блоку НАТО. Ці аспекти відображені у Законах України «Про вищу освіту» і «Про професійний розвиток працівників». Зокрема у Законі України «Про вищу освіту» наголошується про те, що післядипломна освіта – це спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовленості особи як фахівця шляхом поглиблення, розширення та оновлення її професійних знань, умінь і навичок чи отримання іншої професії, спеціальності на основі здобутого раніше освітнього рівня та практичного досвіду [3].

Отже, нині постає концептуальне завдання щодо якісного оновлення післядипломної освіти офіцерів взагалі та розвитку їх управлінської компетентності в інформаційному суспільстві засобами ІКТ, зокрема. На цей процес безпосередньо впливають різноманітні чинники в інформаційному суспільстві, наукові засади андрагогіки та особливо досвід російсько-української війни. Водночас для офіцерів післядипломна освіта має бути неперервною, а пріоритетом має бути суб'єктний і фаховий розвиток кожного з них. Виокремлюємо такі основні функції системи післядипломної освіти офіцерів з використанням засобів ІКТ:

1) ціннісно-мотиваційну (усвідомлення офіцерами ціннісних аспектів застосування ІКТ для реалізації посадових компетенцій, свідоме сприйняття настанови на контекстний розвиток управлінської компетентності, позитивне контекстно-мотиваційне ставлення до засобів ІКТ та їх комплексного й водночас контекстного застосування у військово-професійній діяльності; змістом цієї функції є потреби, мотиви, цілі та найголовніше – ціннісні настанови щодо застосування ІКТ в управлінській діяльності офіцерів як суб'єкта військового управління);

2) інформаційну (систематизація, поглиблення та вдосконалення контекстних знань про ІКТ у військовій справі взагалі та управлінській діяльності, зокрема, а також методичних і технологічних підвалин їх застосування в управлінській діяльності);

3) методично-технологічну (опанування сучасними засобами ІКТ, військово-професійним досвідом у сфері інформатизації військової справи, методиками застосування засобів ІКТ в управлінській діяльності);

4) науково-прикладну (ознайомлення з науковими досягненнями у сфері інформаційних технологій, а також педагогічних засад їх застосування у військовій справі взагалі та в конкретних ланках військового управління, зокрема);

5) суб'єкту (сприяння становленню офіцерів суб'єктами інформаційного суспільства та творчого використання засобів ІКТ в управлінській діяльності).

Нині одним із головних напрямів розвитку військово-професійної та фахової видів компетентності офіцерів є вдосконалення, розвиток, а в певних ситуаціях і обставинах і набуття нових знань щодо інформатизації освіти та військової справи, а також контекстного застосування сучасних засобів ІКТ у військовій справі. Слід також наголошувати, що сучасні актуальні проблеми системи вітчизняної військової освіти з урахуванням агресії росії до нашої держави актуалізують її інформатизацію та технологізацію. А для цього система військової освіти має відповідати сучасним вимогам – основним тенденціям інформаційного суспільства у всіх сферах його функціонування. Особливо перспективним у цьому аспекті є, на наше переконання, імітаційне моделювання: «...як системний метод створення та застосування процесу професійної підготовки майбутніх магістрів військового управління до реалізації посадових компетенцій військово-професійної діяльності на оперативно-тактичній ланці управління в умовах невизначеності, що спроєктовані засобами (системами) імітаційного моделювання в освітньому процесі ВВНЗ» [2, с. 3].

Проведений аналіз та узагальнення різних дисертацій і наукових публікацій, а також узагальнення сучасного педагогічного досвіду щодо післядипломної освіти військовослужбовців взагалі та з застосуванням сучасних засобів ІКТ, зокрема засобів імітаційного моделювання, дав змогу виокремити мінімальну кількість методологічних підходів до розв'язання проблеми розвитку управлінської компетентності офіцерів, а також конкретизувати мінімально необхідні методологічні підходи для її розвитку у системі післядипломної освіти.

Науковці слушно наголошують, що поняття «методологічний підхід» використовується як сукупність провідних ідей, принципів і концептуальних положень, які покладені в основу розв'язання досліджуваної певної проблеми. В. Ягупов слушно наголошує, що «нерідко цю категорію зводять до методу (наприклад, ототожнення системного підходу і системного методу). Вважаємо, що «методологічний підхід» є ширшим поняттям ніж «метод», оскільки, на його думку, «методологія педагогічної науки дає можливість методологічно обґрунтовано визначати основні компоненти військово-педагогічного дослідження та об'єктивно визначити його науковий апарат, необхідний для вирішення наукових завдань, а також змоделювати ідеальну узагальнену послідовність дій дослідника в процесі наукового пошуку. Аналіз основних дефініцій поняття «методологія» та їх узагальнення та систематизація, вибір конкретної методології військово-педагогічного дослідження знаходиться в тісному взаємозв'язку з поняттями «метод» і «методика», оскільки за допомогою методики дослідження перевіряються, спростовуються, підтверджуються гіпотези дослідження. Ключовим моментом є такий факт: вибір авторської методики дослідження безпосередньо залежить від його

методологічних орієнтирів... У зв'язку з цим поняття «методологія», «методика» і «метод» нерозривно пов'язані між собою, а конкретна методологія визначає вибір сукупності методів, способів і засобів військово-педагогічного дослідження, а їх універсальне поєднання в конкретній методиці дає право її назвати авторським...» [14, с. 23–24].

Так, у сучасній педагогіці є як традиційні (системний, діяльнісний, синергетичний тощо), так і сучасні (інформаційний, компетентнісний, контекстний, ергономічний, суб'єктно-діяльнісний та ін.) методологічні підходи, які можуть бути методологічною підвалиною післядипломної освіти офіцерів. Оскільки взаємовідносини між складними об'єктами підпорядковуються, на думку В. Свистун, різним законам і не можуть бути з'ясовані за допомогою одного методологічного підходу [8]. Відповідно, дослідження цієї проблеми потребує застосування широкого спектра методологічних підходів.

1. Системний підхід передбачає системність, систематичність і послідовність у післядипломній освіті офіцерів взагалі та розвитку їхньої управлінської компетентності як складного та системного психолого-педагогічного явища зокрема, що відбувається за допомогою безлічі зв'язків взаємодії з певною кількістю інших педагогічних явищ – концептуальних, теоретичних, методичних, суб'єктних, інформаційних та інших, які разом створюють систему розвитку їх управлінської компетентності в системі післядипломної освіти.

2. Компетентнісний підхід є ключовим у всіх ланках освіти в Україні, у тому числі й системи післядипломної освіти офіцерів. Його вимоги спрямовані на практичний результат військової освіти – на практичну підготовленість, здатність і готовність офіцерів діяти у різних проблемних ситуаціях управлінської діяльності як її творчого суб'єкта. Він суттєво доповнює та модернізує традиційний – знанневий – підхід, що базується на парадигмі знань, умінь і навичок, оскільки його насичує ціннісними, мотиваційними та поведінково-діяльнісними аспектами. У контексті такого підходу офіцер має не лише заволодіти сукупністю військово-професійних знань, навичок і вмінь, а бути здатним і готовим їх практично актуалізувати як військовий професіонал – «суб'єкт військово-професійної діяльності» [12].

Оскільки наше дослідження присвячено проблемі розвитку управлінської компетентності офіцерів, вважаємо за необхідне більш докладно обґрунтувати можливість компетентнісного підходу для її розвитку в системі післядипломної освіти. Так, В. Луначек слушно вважає, що «у ХХІ столітті компетентнісний підхід є методологією, яка активно впливає на професійну підготовку у вищих навчальних закладах» [5]. На основі узагальнення провідних думок Н. Бібік, В. Лугового, Н. Ничкало, Дж. Равена, В. Свистун, Л. Спенсера, В. Ягупова та інших науковців можна наголошувати, що компетентнісний підхід є основним методологічним підходом в процесі модернізації всіх ланок освіти в Україні, у тому числі й військової. У зв'язку з цим вважаємо актуальним висвітлення його основних положень у контексті післядипломної освіти офіцерів і розвитку їх

управлінської компетентності.

Важливим є те, що компетентнісний підхід поряд з андрагогічним підходом до розвитку управлінської компетентності офіцерів акцентує не на інформованості офіцерів як дорослих, а на їх ціннісному ставленні до управлінської діяльності, творчу практичну здатність розв'язувати управлінські завдання у військово-професійній діяльності, а військовий педагог і офіцери виступають партнерами у процесі післядипломної освіти. Зокрема, С. Іванова виокремила такі основні принципи компетентнісного підходу до освіти дорослих, які є важливими саме для розвитку управлінської компетентності офіцерів – «поєднання інтелектуальної і наукової складових освіти; результативність навчання; мобілізуванню отриманих знань, вмінь, досвіду і способів поведінки в умовах конкретної ситуації, конкретної діяльності» [4, с. 173].

3. Суб'єктно-діяльнісний підхід акцентує увагу, з одного боку, на право кожного офіцера як слухача бути суб'єктом військово-педагогічного процесу у системі післядипломної освіти, а з іншого – на стимулювання їх суб'єктної поведінки у навчальній і квазіпрофесійній діяльності. Цей підхід наголошує на такому важливому аспекті: у центрі післядипломної освіти знаходиться офіцер – його ставлення, цінності, мотивація, цілі післядипломної освіти, а не науково-педагогічний працівник. В. Ягупов визначає професійну суб'єктність офіцера як його інтегральну професійно важливу якість як військового професіонала, яка ґрунтується на позитивному самоставленні, рефлексії, саморефлексії та визнанні у себе діяльних, активно-перетворювальних цілеспрямованих можливостей для самоактуалізації у військово-професійній сфері, актуалізує здатності до самодетермінації, самоорганізації та саморегулювання військово-професійної активності згідно з зовнішніми та внутрішніми критеріями ефективності військово-професійної діяльності й доцільності в ситуаціях, які передбачають, з одного боку, певну свободу вибору дій, а з іншого – безпосередню власну відповідальність за результати своєї діяльності та діяльності підлеглих. А суб'єктність у пізнавальній діяльності офіцерів як дорослих учнів є закономірною, оскільки потреба в підвищенні кваліфікації для кар'єрного просування та успішної реалізації посадових компетенцій є, на думку науковців, для них однією з базових [12, с. 230].

Доцільно дотримуватися таких принципів суб'єктно-діялісного підходу до розвитку управлінської компетентності офіцерів у системі післядипломної освіти: принцип внутрішнього спонукання офіцерів до розвитку управлінської компетентності, що простимульований насамперед системою військово-професійних цінностей і мотивів; принцип врахування особливостей військово-професійного досвіду слухачів як суб'єктів військового управління; принцип стимулювання і підтримання активного суб'єктного ставлення офіцерів до себе, інших осіб – слухачів, науково-педагогічних працівників, своєї навчальної і квазіпрофесійної діяльності як суб'єктів військово-професійного буття; принцип створення суб'єктного простору управлінського розвитку та саморозвитку, самоменеджменту у системі післядипломної освіти; принцип наявності в процесі розвитку управлінської компетентності офіцерів

авторитетних постатей в їх професійному розвитку як суб'єктів управлінської діяльності, насамперед певного (-их) науково-педагогічного (-их) працівника (-ів); принцип розвитку культури суб'єкт-суб'єктної поведінки слухачів і науково-педагогічних працівників у системі післядипломної освіти.

Для цього доцільно та педагогічно обгрунтовано дотримання основних педагогічних вимог суб'єктно-діяльнісного підходу до розвитку управлінської компетентності офіцерів: визначення ціннісного компонента їх управлінської діяльності; стимулювання і підтримання їх активного суб'єктного ставлення до себе, інших, навчальної діяльності як суб'єкта військово-професійного буття; створення суб'єктного простору їх управлінського розвитку та саморозвитку в системі післядипломної освіти; формування в офіцерів культури суб'єктного буття у системі післядипломної освіти тощо.

Відповідно, будемо формулювати цілі, визначати зміст, розробляти методики, технології та засоби розвитку управлінської компетентності офіцерів таким чином, щоб стимулювати їх активне суб'єктне ставлення до її розвитку. Це доцільно реалізовувати шляхом виявлення і використання їхнього суб'єктного досвіду як суб'єкта управлінської діяльності в російсько-українській війні, урахування особливостей їхнього управлінського досвіду в різних ланках військового управління.

4. Гуманістичний підхід є продовженням попереднього підходу, який передбачає «олюднення» системи військової освіти, повагу до людських і військово-професійних цінностей, визнання права кожного офіцера як фахівця на розвиток і актуалізацію своїх управлінських здатностей у процесі післядипломної освіти. Ці аспекти вважаємо вкрай актуальними та необхідними на етапі поступового переходу українського суспільства від вимог тоталітарного суспільства до демократичного.

5. Диференційований підхід, основні вимоги якого передбачають цілеспрямоване врахування у процесі післядипломної освіти офіцерів їхнього віку, військово-професійної та фахової освіти, профілів діяльності, досвіду управлінської діяльності та використання у ній засобів ІКТ та ін., але основні вимоги цього підходу будемо включати в суб'єктно-діяльнісний підхід.

6. Інформаційний підхід є перспективним в інформаційному суспільстві та вкрай необхідним для професійної актуалізації та самоактуалізації будь-якого фахівця, а в управлінській діяльності офіцерів без інформації неможливо уявити її результативність, а в системі післядипломної освіти офіцерів – без сучасних ІКТ та інформації її неможливо організувати та здійснювати. Цей підхід полягає у виокремленні та дослідженні інформаційного аспекту військово-професійної діяльності взагалі та управлінської діяльності різних категорій офіцерів на певних ланках військового управління зокрема. Так, Концепція інформатизації сучасної системи освіти передбачає широке застосування у навчально-виховному процесі різних закладів освіти засобів ІКТ, розбудову інформаційно-освітнього середовища та створення комп'ютерно-орієнтованих методичних систем у ЗВО (В. Биков, Р. Гуревич, Н. Морзе, О. Спирін та ін.). Вважаємо, що інформаційний підхід є достатньо

пріоритетним у системі післядипломної освіти офіцерів, оскільки з-поміж інших передбачає аналіз інформації й оперування різними видами інформаційних процесів – цілеспрямований пошук, збір, якісно-змістове перетворення інформації та продуктивне її використання для розв'язання управлінських проблем у системі військового управління.

7. Контекстний підхід дає змогу враховувати майбутній контекст управлінської діяльності офіцерів у різних ланках військового управління. Він передбачає розроблення квазіпрофесійного навчального матеріалу відповідно до інтересів управлінської діяльності офіцерів, що стимулює їх пізнавальну активність, оскільки мисленнєві процеси будуть відбуватися в контексті їх управлінської діяльності в межах тих навчальних дисциплін, які вони вивчають. Вважаємо, що контекстний підхід має практичну спрямованість для розвитку управлінської компетентності офіцерів і виступає потужним ціннісно-мотиваційним чинником до її розвитку. Він базується на таких принципах: імітаційного моделювання майбутніх умов управлінської діяльності офіцерів; особистої активізації офіцерів як слухачів навчальної діяльності за умов відповідного психолого-педагогічного забезпечення з боку науково-педагогічних працівників; творчий взаємозв'язок суб'єктів післядипломної освіти – слухачів і науково-педагогічних працівників; інтегрування сучасних технологій імітаційного моделювання в систему післядипломної освіти офіцерів; творче врахування сучасного бойового досвіду ЗС України та ін.

Отже, ці методологічні підходи, з одного боку, взаємозумовлені та взаємодоповнюють один одного, а з іншого – є необхідними для розвитку управлінської компетентності офіцерів у системі післядипломної освіти. Без їх інтеграції та взаємодоповнення, а також системного застосування не можна розробити сучасну професійно орієнтовану модель розвитку управлінської компетентності офіцерів у системі післядипломної освіти, а її розвиток має досліджуватися як цілісний процес їх суб'єктного, військово-професійного та управлінського зростання як суб'єктів військового управління.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами аналізу останніх наукових досліджень та публікацій щодо управлінської компетентності офіцерів визначено, що науковці та практики в цілому приділяють суттєву увагу щодо її формування та розвитку.

Авторами визначено управлінську компетентність офіцерів як їх професійно важливе психічне утворення, зміст якого складають сукупність ціннісно-мотиваційного, когнітивного, емоційно-вольового, організаційно-управлінського та суб'єктного компонентів.

Водночас попри значну кількість наукових праць, присвячених аналізу даної проблематики, науковці практично не приділяють уваги дослідженню розвитку управлінської компетентності офіцерів у системі післядипломної освіти засобами імітаційного моделювання, що актуалізує проблему дослідження її розвитку згідно з основними положеннями системного, компетентнісного, суб'єктно-діяльнісного, інформаційного, контекстного методологічних підходів.

Авторами визначено управлінську компетентність офіцерів як їх професійно важливе психічне утворення, зміст якого складають сукупність ціннісно-мотиваційного, когнітивного, емоційно-вольового, організаційно-управлінського та суб'єктного компонентів. Перспективним напрямом подальших наукових пошуків буде визначення змісту та структури управлінської компетентності офіцерів за допомогою засобів імітаційного моделювання, обґрунтування критеріїв і показників діагностування її розвиненості у системі післядипломної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко О. В. Теоретико-методичні основи формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України : монографія. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2020. 667 с.
2. Заїка Л. А. Формування професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління із застосуванням технології імітаційного моделювання. Дис. ...канд. пед. наук за спеціальністю 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти» / Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського. Київ, 2019. 310 с.
3. Закон України «Про вищу освіту». Відомості Верховної Ради (ВВР). 2014. № 37–38, ст. 2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
4. Іванова С. М. Модель розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності наукових працівників у галузі педагогічних наук. Вісник Житомирського державного університету. Педагогічні науки. 2013. Вип. 3 (69). 2013. С. 171–178. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/9786/>.
5. Луначек В. Компетентнісний підхід як методологія професійної підготовки у вищій школі. URL: <http://82-117-235-189.gpron.sta.kh.velton.ua/e-book/putp/2013-1/doc/4/01.pdf>.
6. Національна рамка кваліфікацій. URL: <https://nqa.gov.ua/national-qualification-frame/>.
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>.
8. Свистун В. І. Методологічні підходи до управління розвитком професійно-технічної освіти в умовах ринкової економіки. *Науковий вісник ІІТО НАПН України. Професійна педагогіка*. 2015. № 9. С. 35–41.
9. Свистун В. І., Поливанюк В. В. Аналіз дефініції «професійна компетентність» військових фахівців. *Військова освіта*. 2023. № 2 (48). С. 251–266.
10. Ягупов В. В. Військова психологія : методологія, теорія та практика : підручник. К. : Psyhobook, 2023. 517 с.
11. Ягупов В. В. Методологічні основи компетентнісного підходу до професійної підготовки офіцерів запасу. *Проблеми освіти*. 2019. № 92. С. 239–245.
12. Ягупов В. В. Професійна суб'єктність, суб'єкт військово-професійної діяльності як інтегральний результат професійної підготовки офіцерів. *Теорія і практика професійної майстерності в умовах ціложиттєвого навчання* : монографія / за заг. ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Рута, 2016. С. 223–233. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/77241548.pdf>.
13. Ягупов В. В., Свистун В. І., Кришталь М. А., Король В. М. Управлінська культура і компетентність керівників як системна психолого-педагогічна проблема. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні та психологічні науки*: наукове видання. 2013. № 4(69). С. 291–301. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/2747/>.
14. Ягупов В. В. Теорія і методологія військово-педагогічних досліджень: підручник. К. : НУОУ імені Івана Черняхівського, 2019. 444 с.
15. Ягупов В. В. Управлінська культура сержантів як суб'єктів військового управління. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права* : науковий журнал громадської наукової організації «Фундація публічно-правових ініціатив». 2023. Вип. 6. С. 132–140. URL: DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.6.21>.
16. Yahunov V. V., Yatsino O. V., Trakaliuk O. L. Methodological principles of justification the content and structure of management competence of officials of the human resources authorities of the

Ministry of defence and Armed forces of Ukraine. *Higher education in Ukraine (1991–2023): traditions, transformations, challenges, and prospects* : Scientific monograph. Riga, Latvia : «Baltija Publishing», 2023. С. 228–256. URL: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-368-2-13>.

REFERENCES

1. Boiko O. V. Teoretyko-metodychni osnovy formuvannia liderskoi kompetentnosti ofitseriv Zbroinykh syl Ukrainy : monohrafiia. Zhytomyr : Vyd. O. O. Yevenok, 2020. 667 s.
2. Zaika L. A. Formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnikh mahistriv viiskovoho upravlinnia iz zastosuvanniam tekhnolohii imitatsiinoho modeliuвання. Dys. ...kand. ped. nauk za spetsialnistiu 13.00.04 – «Teoriia i metodyka profesiinoi osvity» / Natsionalnyi universytet obrony Ukrainy imeni Ivana Cherniakhovskoho. Kyiv, 2019. 310 s.
3. Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu». Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR). 2014. № 37–38, st.2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
4. Ivanova S. M. Model rozvytku informatsiino-komunikatsiinoi kompetentnosti naukovykh pratsivnykiv u haluzi pedahohichnykh nauk. Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnogo universytetu. Pedahohichni nauky. 2013. Vyp. 3 (69). 2013. S. 171–178. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/9786/>.
5. Luniachek V. Kompetentnisnyi pidkhid yak metodolohiia profesiinoi pidhotovky u vyshchii shkoli. URL: <http://82-117-235-189.gpon.sta.kh.velton.ua/e-book/putp/2013-1/doc/4/01.pdf>.
6. Natsionalna ramka kvalifikatsii. URL: <https://nqa.gov.ua/national-qualification-frame/>.
7. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23 lystopada 2011 r. № 1341 «Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>.
8. Svystun V. I. Metodolohichni pidkhody do upravlinnia rozvytkom profesiino-tekhnichnoi osvity v umovakh rynkovoї ekonomiky. Naukovyi visnyk IPTO NAPN Ukrainy. Profesiina pedahohika. 2015. № 9. S. 35–41.
9. Svystun V. I., Polyvaniuk V. V. Analiz definitsii «profesiina kompetentnist» viiskovykh fakhivtsiv. Viiskova osvita. 2023. № 2 (48). S. 251–266.
10. Iahupov V. V. Viiskova psykholohiia : metodolohiia, teoriia ta praktyka : pidruchnyk. K. : Psychobook, 2023. 517 s.
11. Iahupov V. V. Metodolohichni osnovy kompetentnisnogo pidkhodu do profesiinoi pidhotovky ofitseriv zapasu. Problemy osvity. 2019. № 92. S. 239–245.
12. Iahupov V. V. Profesiina subiektnist, subiekt viiskovo-profesiinoi diialnosti yak intehralnyi rezultat profesiinoi pidhotovky ofitseriv. Teoriia i praktyka profesiinoi maisternosti v umovakh tsilozhyttievoho navchannia : monohrafiia / za zah. red. O. A. Dubaseniuk. Zhytomyr : Ruta, 2016. S. 223–233. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/77241548.pdf>.
13. Iahupov V. V., Svystun V. I., Kryshthal M. A., Korol V. M. Upravlinska kultura i kompetentnist kerivnykiv yak systemna psykhologo-pedahohichna problema. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Serii: pedahohichni ta psykhologichni nauky: naukove vydannia. 2013. № 4 (69). S. 291–301. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/2747/>.
14. Iahupov V. V. Teoriia i metodolohiia viiskovo-pedahohichnykh doslidzen: pidruchnyk. K. : NUOU imeni Ivana Cherniakhovskoho, 2019. 444 s.
15. Iahupov V. V. Upravlinska kultura serzhantiv yak subiektiv viiskovoho upravlinnia. Dniprovskiy naukovyi chasopys publichnogo upravlinnia, psykholohii, prava : naukovyi zhurnal hromdskoi naukovoї orhanizatsii «Fundatsiia publichno-pravovykh initsiatyv». 2023. Vyp. 6. S. 132–140. URL: DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.6.21>.
16. Yahupov V. V., Yatsino O. V., Trakaliuk O. L. Methodological principles of justification the content and structure of management competence of officials of the human resources authorities of the Ministry of defence and Armed forces of Ukraine. *Higher education in Ukraine (1991–2023): traditions, transformations, challenges, and prospects* : Scientific monograph. Riga, Latvia : «Baltija Publishing», 2023. S. 228–256. URL: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-368-2-13>.

SUMMURY

Valentyna Svystun,Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
National Defence University of Ukraine, Kyiv**Olha Zinchenko,**

National Defence University of Ukraine, Kyiv

**Methodological approaches to the development of management
Competence of officers in the system of military education**

Introduction. *The necessity of substantiating the methodological foundations for the development of management competence of officers in the system of postgraduate education.*

Purpose. *To substantiate the methodological foundations of the development of management competence of officers in the system of postgraduate education.*

Methods. *To solve the research tasks, theoretical research methods were used - systematic analysis of scientific sources on the development of managerial competence of officers, synthesis, specification and generalisation of scientific sources on the problem of the article, classification and specification of research results for our sample.*

Results. *The article substantiates the management competence of officers and presents it as their professionally important mental formation, which contains value-motivational, cognitive, emotional-volitional, organisational-managerial and subjective components, the content of which is made up of management values and motivation, knowledge, skills, abilities, professionally important qualities, professional subjectivity in the military management system.*

The article presents the influence of modern combat experience of the Armed Forces of Ukraine on the management activities of officers, which stimulates the constant, systematic and at the same time contextual development of their management competence as subjects of military management.

Originality. *Modern methodological approaches to the development of management competence of officers in the system of postgraduate education are substantiated - systemic, competence, contextual, subjective, informational.*

Conclusion. *It has been found that scientists pay little attention to the study of the development of managerial competence of officers by means of simulation modelling in the system of postgraduate education, which actualises the problem of the article and the need for its development in accordance with the leading ideas of systemic, competence, subjective-activity, informational, contextual methodological approaches.*

We believe that further scientific research can be aimed at defining the content and designing the structure of management competence of tactical and operational command and control officers, developing and specifying criteria and indicators for diagnosing its development in the system of postgraduate education.

Keywords: *competence; management competence; methodological approaches; officer; development.*