

378+37.01/09:355/359

Володимир Артемов,
доктор педагогічних наук, професор,
Національна академія
Служби безпеки України, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-5290-4496>
DOI: 10.33099/2617-1775/2024-02/8-14

НОВІТНІ ІНСТРУМЕНТИ ПОЗААУДИТОРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті досліджуються окремі аспекти позитивної організації позааудиторної роботи курсантів у вищих військових закладах вищої освіти, аналізується менторінг в діяльності курсантського наукового гуртка, розглядається феномен менторінгу як ефективний інструментарій підготовки до майбутньої професійної діяльності. Розглянуто роль менторінгу в організації позааудиторної роботи курсантів у вищих військових закладах вищої освіти. Запропоновано формат менторінгу, який дає можливість здобувачам освіти перехоплювати у професійній інструментарій та методи роботи ментора.

Ключові слова: позааудиторна діяльність; менторінг; коучінг; тьюторінг; наставництво; кураторство; курсантський науковий гурток; мотивація; правовий режим воєнного стану.

Постановка проблеми. Дослідження проблеми організації позааудиторної роботи курсантів у вищих військових закладах вищої освіти (далі – ВВНЗ), особливо, в умовах правового режиму воєнного стану в Україні набуває все більшої актуальності. Неспровокована агресія РФ в практичній діяльності закладів вищої освіти змушує у поєднанні з класичними і добре відомими впроваджувати новаторські форми і методи, а також і новітній освітянський інструментарій.

В умовах постійних ракетних обстрілів та нестачі електроенергії українська військова освіта розвиває новітні підходи спрямовані на підвищення професійного потенціалу майбутніх офіцерів, створення сприятливих умов для їхнього навчання в умовах війни. Відтак, останнім часом у вітчизняному педагогічному середовищі широкого застосування набувають такі освітні інструменти як коучінг, тьюторінг, менторінг тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В новітньому періоді становлення вітчизняної педагогічної науки, науковці-освітяни дедалі більше звертаються до питань організації позааудиторної діяльності здобувачів освіти (далі – ЗО).

Зокрема, Киричок А. П., Киричок Т. Ю. досліджували особливості впровадження інноваційних методів навчання у практичну діяльність викладача закладу вищої освіти [1], Сидорук І. І. дослідив роль менторінгу в професійній підготовці майбутніх соціальних працівників [3], а Тарасов Д. К. визначив місце менторінгу в іт-сфері [4], Дорошкевич К. О., Вороновська М. М. та Салата І. З. розглянули окремі особливості застосування менторінгу для стимулювання інноваційної діяльності працівників підприємств [4]. В той же час, необхідно відзначити, що проблема організації позааудиторної діяльності в

умовах правового режиму воєнного стану з очевидних причин в науковій, в тому числі відомчій, літературі не розглядалася.

Мета: пошук новітніх інструментів організації позааудиторної діяльності вищого військового навчального закладу, зокрема визначення місця і ролі менторінгу в освітній діяльності ВВНЗ.

Виклад основного матеріалу. Для того, аби виявити особливості та доцільність використання в освітньому процесі новітнього *інструментарію*, що зробить його ефективнішим у процесі підготовці майбутніх офіцерів, спробуємо проаналізувати форми роботи зі здобувачами вищої освіти (в т.ч. у ВВНЗ), якими є вищеозначені *коучінг, тьюторінг, менторінг*, але поряд із ними і добре відомі всім викладачам *наставництво* або *кураторство*.

Тож, насамперед розглянемо їхні специфічні функції та форми, а також особливості їхніх взаємостосунків.

Очевидно, що найчастіше в освітній діяльності використовується така форма як *кураторство*. Куратор відстежує навчальну успішність здобувачів освіти. Особистісні стосунки між куратором та ЗО можуть бути як дружніми, так і суто формальними, очевидно, що функції куратора схожі з функціями керівника курсантського наукового гуртка (далі – КНГ). Натомість з *наставництвом* ЗО стикаються лише в ході проходження ознайомчої та виробничої практик, адже більшою мірою *наставництво* застосовується вже в ході професійного становлення молодого офіцера.

Сутність же *кураторства* насамперед полягає у сприянні в успішності ЗО шляхом оволодіння ними відповідними знаннями та вміннями, натомість забезпечити виховання позитивного ставлення до професії, напрацювання життєвих планів та професійних цілей повинен ментор або ж наставник. Добре відомо, що професійний шлях офіцера визначається його здатністю долати труднощі та перепони на своєму шляху. Очевидно також і те, що наставник англійською мовою перекладається як «mentor». Натомість в Україні поняття «менторство» носить дещо негативну конотацію. Тому, в педагогічній спільноті прийнято використовувати термін «менторінг».

Менторінг – це ефективний інструмент розвитку персоналу, який дозволяє досвідченому співробітнику (ментору) передавати свій досвід та знання молодому або менш досвідченому колезі.

На відміну від *менторінгу, коучинг* (від [англ.](#) Coaching – тренерство), вишкіл – [тренінговий](#) метод у якому, фахова людина, – «коуч», допомагає ЗО досягнути певної мети в професії або ж в особистому житті. На відміну від *менторінгу, коучинг* зосереджується на досягненні конкретної цілі способом, який ЗО ще в подальшому належить зрозуміти самотужки.

Тьютор (від [англ.](#) tutor – репетитор) – особа, яка веде індивідуальні заняття. В університетах тьютори це ключові фігури в [дистанційному навчанні](#). Він відповідає за проведення індивідуальних занять із ЗО. Аналізуючи досвід зарубіжних університетів, можна побачити, що подеколи розробник курсу і тьютор це одна і та сама особа [1].

В умовах перманентної російської агресії підготовка майбутніх офіцерів потребує новітніх інструментів для їхнього професійного розвитку. В далекому 1889 році Отто фон Бісмарк у доповідній записці на ім'я Пруського короля Вільгельма II влучно зауважив «Шкільний вчитель виграв битву при Садовій» [2]. Це твердження цілком сприйняте й для сучасної України, яка переживає найскладніший період у своїй історії. Дух українського офіцерства поколіннями зберігається і передається через сталі прагнення та століттями зміцніли традиції, що неможливо забезпечити без *єдності* старшого та молодшого поколінь. Така *єдність* протягом довгого періоду забезпечувалася за рахунок існування інституту *наставництва*. Проте старе приладдя з плином часу відходить, полишаючи місце новітнім формам і методам. Свого часу добре відома педагогам т.з. «тріада Вигодського» або «ЗУН» – знання, уміння та навички – трансформувалася у систему професійних компетентностей, що є цілком природнім, оскільки термін «компетентність» є більш охоплюючим та поглинає й таку важливу (особливо в умовах правового режиму воєнного стану) складову як «професійна готовність».

Натомість, сьогодні вже менторінг приходить на зміну наставництву. Адже як бачимо менторінг охоплює набагато більший спектр проблем, аніж звичайне наставництво чи кураторство. По суті – це підтримка молодих офіцерів з боку досвідчених практичних фахівців та заохочення молоді максимально використати свій потенціал, що для нової генерації військовиків є запорукою стати справжніми та відданими своїй державі офіцерами та воїнами.

В Україні менторінг поступово набуває поширення. Зокрема, наказом ректора Національного університету «Острозька академія» від 29 квітня 2022 року його впроваджено в зазначеному навчальному закладі [3]. Цікавим є то, що на відміну від куратора, якого закріплюють за навчальною групою першокурсників, менторінг починає застосовуватися лише на старших курсах. Крім того, ментором, на відміну від куратора, може бути не лише викладач університету, але й експерт з галузі освіти ЗО, тобто безпосередній представник стейкхолдера.

У цьому зв'язку вбачається важливим і те, що саме на старших курсах (3-5 курс) у закладах вищої освіти, а «Острозька академія» тісно співробітничас з Національною академією Служби безпеки України (далі – НА СБУ) [4], ЗО починають мужніти й свідомо спрямовувати свою увагу до науково-дослідної роботи (насамперед в КНГ). Очевидно, що наукові гуртки вже стали обов'язковою складовою освітнього процесу у вітчизняних закладах освіти. Зазначене неможливо без керівної ролі старших та більш досвідчених колег. І хоча на сьогодні вчені ще не прийшли до єдиного розуміння терміну «менторінг», адже одні їх розмежовують, визначаючи «наставництво» як односторонній процес впливу наставника на підопічного, тоді як менторінг передбачає «суб'єкт-суб'єктний» – двосторонній – характер [1], вбачається, що позааудиторна робота з курсантами, а особливо їхня участь в КНГ, значно б виграла від залучення до гурткової діяльності не лише викладачів, але й представників стейкхолдера.

Зауважимо, що на спеціальних кафедрах Навчально-наукового інституту державної безпеки НА СБУ (далі – Інститут) організація діяльності КНГ має свою специфіку. Ця особливість пов'язана з тим, що результати роботи гуртка напряду пов'язані з їх практичною діяльністю, подеколи і під час вимушеного розосередження (у зв'язку із агресією РФ) змінного складу Інституту.

Основним видом діяльності КНГ є відпрацювання ЗО у позааудиторний час ситуаційних кейсів за завдань за напрямками, які вивчає конкретна кафедра. До такої діяльності представники інституту намагаються залучати практичних співробітників – експертів з державної безпеки України. Неформальна обстановка, можливість дізнаватися ЗО нового, відстоювати свою точку зору, вільно дискутувати з менторами та між собою є привабливим фактором для майбутніх офіцерів. Систематичні заняття в гуртках дозволяють курсантам-гуртківцям наздоганяти пропущені й втрачені заняття, готувати матеріали для участі в конференціях, «круглих столах», семінарах [12].

Саме формат менторінгу дає можливість навчатися у досвідченого практичного співробітника, перехоплювати у нього професійний інструментарій та методи його роботи. По суті, це індивідуальна робота, коли ЗО може сміливо задати питання, довідатися саме того, що його непокоїть за місцем майбутнього проходження служби, зрозуміти професійні та психологічні особливості оперативної роботи. Тож, по суті ментор, то інсайдер, який вже пройшов свій певний шлях, і може поради, де зустрічаються найбільші перепони та підводні камені або рифи. Найкраще, коли ментор не просто дає поради та ділиться досвідом, але й щиро мотивує та захоплює ЗО.

Менторінг повинен бути *інтелектуальним* та *емоційним*, але, окрім того, іще і *подвійним*, адже це взаємовигідний процес. Ментор протягом кількох років (зазвичай вже з 3 курсу навчання) може систематично працювати з групою ЗО, які можуть залучатися до роботи його підрозділу, що дає можливість обрати кращих з кращих, зацікавити їх, і в подальшому залучити до роботи свого підрозділу.

Таким чином, роль ментора суттєво відрізняється від ролі викладача, тьютора або коуча, оскільки не передбачає імперативності, прямих вказівок, – що робити, а що не робити. Менторінг не спрямований на прямий інструктаж, або напрацювання знань та умінь. Скоріше це ретельне вислуховування ЗО, відповіді на запитання останніх та особистісне бажання та намагання поділитися своїм досвідом із молоддю.

За визначенням, ментор – це лише перший провідник в професійну сферу майбутнього офіцера, який здатен та готовий поділитися своїми знаннями, або ж навіть увести курсантів до світу офіцерського братерства.

Висновки. Таким чином можна констатувати, що менторінг стає визнаним інструментом розвитку майбутніх офіцерів поза аудиторію, так би мовити – «в умовах міста». Його використання в Україні в умовах швидкої ротації кадрів викликаних війною буде зростати. Залучення до позааудиторної освітньої діяльності досвідчених військовослужбовців (багато з яких вже мають і досвід викладацької діяльності, і науковий ступінь та вчене звання) очевидно сприяє

якісній підготовці майбутніх офіцерів України. Таким чином, *менторінг* є дієвим способом корисного використання потенціалу досвідчених українських військових, які не лише нагромадили величезні знання та досвід, але й стали «носіями» цінностей і бажаних установок для майбутніх офіцерів нашої держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Педагогічна компетентність викладача. Впровадження інноваційних методів навчання у практичну діяльність викладача закладу вищої освіти [Електронний ресурс] // навч. посіб. для докторів філософії спеціальності 186 «Видавництво та поліграфія» та 061 «Журналістика» // Укладачі: А. П. Киричок, Т. Ю. Киричок – Електронні текстові дані (1 файл: 0,84 Мбайт). – Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. – 57 с.

2. Bismarck O.v. Gesammelte Werke. Abteilung III. Schriften. Bd. 8. Paderborn, 2014. S. 453-454.

3. Положення про менторство в НаУОА. Наказ ректора Національного університету «Острозька академія» № 32 від 29 квітня 2022 // https://www.oa.edu.ua/assets/files/polozhennya_pro_mentorstvo.pdf

4. Угода про співробітництво Національної академії СБ України з Національним університетом «Острозька академія» // <https://www.nasbu.edu.ua/ua/50-ugodi-pro-spravrobitnictvo-osvitnya-diyalnist>

5. Сидорук І. І. Роль менторства у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників. Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія : «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2019. № 2 (18). С. 283–289.

6. Морозова М. Е. Поліпшення кадрового забезпечення та конкурентоспроможності ті вищого навчального закладу. Проблеми освіти. 2015. Вип. 82. С. 52–57

7. Тарасов Д. К. Менторство в іт-сфері. URL: https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/34738472-b650-4ae2-9d6a_b52251aedbe6/content

8. Дорошкевич К. О., Вороновська М. М., Салата І. З. Застосування менторингу для стимулювання інноваційної діяльності працівників підприємств. Науковий вісник НЛТУ України. 2017. Вип. 27(7). С. 70–73. DOI: <https://doi.org/10.15421/40270712>

9. Ліпич Л., Кушнір М. Менторство як інструмент розвитку професійних можливостей працівників підприємства // Економічний простір, 191.2024, 137-141. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-23>

10. Добош О. М. Педагогічне наставництво як механізм професійного розвитку молодого педагога // Науковий вісник Мукачівського державного університету, 2019 Серія «Педагогіка та психологія». Випуск 2 (10). С. – 137-140.

11. Щука Г. П., Безрученков Ю. В., Пацюк В. С. Менторство в системі вищої освіти України Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова Випуск 98'2024. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. С. 128-132 // DOI <https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2024.98.26>.

12. Артемов В. Ю., Гнатюк Т. І. досвід організації науково-дослідного курсантського гуртка в умовах правового режиму воєнного стану // [Перспективи та інновації науки](http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/16612) / Серія «Педагогіка» № 11(45) (2024): <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/16612>

REFERENCES

1. Pedagogichna kompetentnist vykladacha. Vprovadzhennia innovatsiinykh metodiv navchannia u praktychnu diialnist vykladacha zakladu vyshchoi osvity [Elektronnyi resurs] // navch. posib. dlia doktoriv filosofii spetsialnosti 186 «Vydavnytstvo ta polihrafiia» ta 061 «Zhurnalistyka» // Ukladachi: A. P. Kyrychok, T. Yu. Kyrychok – Elektronni tekstovi dani (1 fail: 0,84 Mbait). – Kyiv: KPI im. Ihoria Sikorskoho, 2021. – 57 s.

2. Bismarck O. V. Gesammelte Werke. Abteilung III. Schriften. Bd. 8. Paderborn, 2014. S. 453-454.
3. Polozhennia pro mentorstvo v NaUOA. Nakaz rektora Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia» № 32 vid 29 kvitnia 2022 // https://www.oa.edu.ua/assets/files/polozhennya_pro_mentorstvo.pdf
4. Uhoda pro spivrobotnytstvo Natsionalnoi akademii SB Ukrainy z Natsionalnym universytetom «Ostrozka akademiia // <https://www.nasbu.edu.ua/ua/50-ugodi-pro-spivrobotnictvo-osvitnya-diyalnist>
5. Sydoruk I. I. Rol mentorstva u profesiinii pidhotovtsi maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv. Visnyk Universytetu imeni Alfreda Nobelia. Serii : «Pedahohika i psykhohohiia». Pedahohichni nauky. 2019. № 2 (18). S. 283–289.
6. Morozova M. E. Polipshennia kadrovoho zabezpechennia ta konkurentospromozhnosti ti vyshchoho navchalnoho zakladu. Problemy osvity. 2015. Vyp. 82. S. 52–57
7. Tarasov D. K. Mentorstvo v it-sferi. URL: https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/34738472-b650-4ae2-9d6a_b52251aedbe6/content
8. Doroshkevych K. O., Voronovska M. M., Salata I. Z. Zastosuvannia mentorynhu dlia stymuliuвання innovatsiinoi diialnosti pratsivnykiv pidpriemstv. Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy. 2017. Vyp. 27(7). S. 70–73. DOI: <https://doi.org/10.15421/40270712>
9. Lypych L., Kushnir M. Mentorstvo yak instrument rozvytku profesiinykh mozhlyvostei pratsivnykiv pidpriemstva // Ekonomichni prostir, 191.2024, 137-141. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-23>
10. Dobosh O. M. Pedahohichne nastavnytstvo yak mekhanizm profesiinoho rozvytku molodoho pedahoha // Naukovyi visnyk Mukachivskoho derzhavnogo universytetu, 2019 Serii «Pedahohika ta psykhohohiia». Vypusk 2 (10). S. – 137-140
11. Shchuka H. P., Bezruchenkov Yu. V., Patsiuk V. S. Mentorstvo v systemi vyshchoi osvity Ukrainy Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova Vypusk 98'2024. Serii 5. Pedahohichni nauky: realii ta perspektyvy. S. 128-132 // DOI <https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2024.98.26>
12. Artemov V. Iu., Hnatiuk T. I. dosvid orhanizatsii naukovo-doslidnoho kursantskoho hurtka v umovakh pravovoho rezhymu voiennoho stanu // Perspektivy ta innovatsii nauky / Serii «Pedahohika» № 11(45) (2024): <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/16612>

SUMMARY

Volodymyr Artemov,
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
National Academy
Security Services of Ukraine, Kyiv

The Newest Instruments for Extracurricular Activities at Higher Military Educational institutions

Introduction. *The organization of cadets' extracurricular activities in higher military educational institutions (hereinafter referred to as HMEIs) is becoming increasingly relevant, particularly under the conditions of the legal military regime in Ukraine. The aggression of the Russian Federation has brought unprecedented challenges, prompting the need for innovative forms, methods, and tools in educational and extracurricular activities.*

Purpose. *To identify new tools for organizing extracurricular activities at higher military educational institutions, with a focus on the role and significance of mentoring in the professional development of cadets.*

Methods. *The study employs analysis, observation, document review, comparison, modeling, and logical methods.*

Results. *The article examines key aspects of organizing effective extracurricular activities for cadets in HMEIs. It highlights the role of mentoring within cadet scientific circles as a valuable tool for preparing future officers. The concept of mentoring is explored as an effective strategy for fostering professional skills, values, and readiness for real-world challenges.*

A mentoring format is proposed that allows cadets to engage with professional tools and methods under the guidance of experienced mentors. This approach not only enhances cadets' technical proficiency but also contributes to their broader professional and personal development.

Originality. *In the Ukrainian context, where rapid personnel rotation is occurring due to the ongoing war, mentoring emerges as a practical and innovative solution. The involvement of experienced military personnel – many of whom possess teaching experience, advanced degrees, and academic ranks – plays a critical role in ensuring the high-quality training of future officers.*

Conclusions. *In conclusion, mentoring is a proven and recognized tool for developing future officers beyond the traditional classroom setting. Its relevance is amplified in Ukraine due to the war-driven personnel challenges. By leveraging the expertise of seasoned military personnel, mentoring provides a structured platform for transferring knowledge, skills, and values to cadets. These mentors, as carriers of professional and ethical standards, play a crucial role in shaping the next generation of officers who will serve and protect the state.*

Keywords: *non-audit activities; mentoring; coaching; tutoring; mentoring; curatorship; cadet scientific circle; motivation; legal regime of martial law.*