

УДК:378.091.12:005.963:355

Леонід Олійник,

доктор педагогічних наук,

Національний університет оборони України, м. Київ

<https://orcid.org/0000-0002-7375-1281>**Сергій Іллющенко,**

доктор філософії

Національний університет оборони України, м. Київ

<https://orcid.org/0000-0002-5963-8020>**Юлія Гришук,**

доктор філософії

Національний університет оборони України, м. Київ

<https://orcid.org/0000-0002-3999-3420>

DOI: 10.33099/2617-1775/2025-01/164-180

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Анотація. Стаття присвячена обґрунтуванню педагогічних умов, які сприяють вдосконаленню підготовки науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів у процесі підвищення кваліфікації. На основі аналізу наукового тезаурусу визначено методологічну сутність поняття «педагогічні умови». Крім того, виокремлено основні педагогічні умови, які на сучасному етапі професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів забезпечуватимуть розвиток їх професійних компетентностей у системі післядипломної освіти. Охарактеризовано кожен педагогічну умову та визначено складові їх змісту, які позитивно впливають на підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники вищих військових навчальних закладів; педагогічні умови; підвищення кваліфікації; професійний розвиток.

Постановка проблеми. Реформування системи вищої освіти, до якої належить і система післядипломної освіти, загострює необхідність управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників і дає змогу кожному викладачеві знайти своє місце в ієрархічній системі освіти, максимально повно і всебічно розкрити власний професійний, діловий та особистісний потенціали.

Від кваліфікації науково-педагогічних працівників, їх професійної компетентності, умов праці та життя, загальної культури, людських і моральних якостей залежать і якість підготовки фахівців, і результативність освіти, і конкурентоздатність національної вищої школи.

Мета статті полягає в обґрунтуванні педагогічних умов, які сприяють вдосконаленню підготовки науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів у процесі підвищення кваліфікації.

Методи дослідження. Дослідження проведене із застосуванням таких методів: теоретичного – аналізу наукових джерел з проблематики дослідження; емпіричного – збирання та обробки емпіричних даних (педагогічного

спостереження й опитування); системного – узагальнення досвіду організації підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У ході аналізу наукових джерел виокремлено низку праць, у яких розкрито теоретико-методологічні питання безперервного професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, обґрунтовано необхідність підвищення рівня їхніх професійних компетентностей [7, 12–14, 17]. Автори зазначених праць вважають, що провідним у функціонуванні освітнього простору стає принцип безперервності освіти людини впродовж усього її життя, причому це не примус або розкіш, а нагальна потреба. Так, Дж. Алеандрі та Л. Рефрігері зазначають, що глобалізація змінює чинники успішного соціально-економічного розвитку, першочерговими стають рівень інформатизації суспільства і розвиток наукоємних технологій, зокрема здатність соціуму до технологічних та соціальних інновацій. Процеси глобалізації усувають бар'єри, що перешкоджають розвитку технологій і поширенню інформації. Глобальна економіка та суспільства, залучені до неї, все швидше змінюються, відповідно потребуючи фахівців, які мають більше компетенцій, умінь і знань. Отже, у сучасних умовах значно зростає потреба в безперервному розвитку і постійному оновленні людських знань, компетенцій і навичок. Сучасне суспільство все більше залежить від технологій, оскільки нові можливості і способи інтеграції технологій в освітній процес, створюються щоденно. Саме тому важливим аспектом безперервної освіти в контексті розвитку культури постають специфічні технології, спрямовані на розвиток інноваційного мислення. Інформаційна освіта (information learning), яку розуміють як набуття, отримання нової інформації через її накопичення, вже не відповідає запитам сучасного суспільства. Необхідно формувати трансформаційну освіту (transformative learning), коли суб'єкти освітнього процесу не лише набувають нових знань, а й перетворюють, удосконалюють власний світогляд, оцінюючи його та адаптовуючи своє мислення до сучасних проблем [21, с. 16].

Виклад основного матеріалу. Неперервна освіта спрямована на плекання щасливої та гармонійно розвиненої особистості. Для досягнення цієї мети освіта виконує подвійну функцію – соціальну та економічну, відіграє особливу роль у наданні громадянам основних компетенцій для пристосування до змін, що відбуваються в усіх сферах життя суспільства [25], а саме набору знань, навичок і ставлень до конкретних ситуацій.

Неперервна освіта уможливорює набуття людиною м'яких (soft skills) і жорстких навичок (hard skills). Так, жорсткі навички є прямими професійними навичками, технічним вмінням виконувати певні функціональні завдання. Жорсткі навички достатньо стійкі, можуть бути розкладені на ряд простих і кінцевих операцій, доступні для оцінювання, їх передбачено переліком вимог, викладених у посадових інструкціях та інших документах. Однак таких навичок недостатньо для успішної самореалізації, адже на певному етапі життєвого шляху людина є гарним професіоналом, а потім, наприклад, у ситуації, коли

набута професія стала неактуальною, може не адаптуватися до нових вимог ринку праці. Саме тому людина має навчитися поєднувати жорсткі і м'які навички.

Зазначимо, що науковці по-різному тлумачать поняття «професійний розвиток». Як відомо, професійний розвиток дорослих – це процес, який ґрунтується на концептуальних ідеях неперервності, відкритості, партисипативності, випереджувального розвитку і спрямований на задоволення суспільних, корпоративних та індивідуальних освітніх потреб фахівців, що передбачає набуття працівниками нових компетенцій, знань, умінь і навичок через професійне навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрне зростання для загального, інтелектуального та професійного розвитку, розширення ерудиції, підвищення конкурентоздатності на ринку праці.

В умовах післядипломної освіти професійний розвиток науково-педагогічних працівників є складним багаторівневим, пролонгованим, поетапним та амбівалентним (оскільки можна спостерігати його нерівномірність і гетерохронність на всіх стадіях, порушення лінійності, послідовності і впорядкованості, етапи біфуркації) процесом, що поєднує становлення кваліфікованого спеціаліста, професіонала, особистості з акмеологічною позицією, який проходить певні періоди, зокрема професійної адаптації, набуття емпіричного досвіду, формування і вдосконалення педагогічного професіоналізму, творчого самовираження і самореалізації, педагогічної майстерності.

У ст. 18 Закону України «Про освіту» [1] безперервний професійний розвиток визначено як безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або поліпшувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності. Однією з основних компетентностей визначено навчання впродовж життя, що ґрунтується на ідеї безперервного усунення невизначеності статусу фахівця у динаміці пізнавальних і діяльнісних практик, а також розкритті його креативних ресурсів, що формуватимуть нові горизонти його професійної та особистісно орієнтованої життєдіяльності. Безперервний професійний розвиток науково-педагогічного працівника можливий у системній єдності формальної, неформальної та інформальної освіти.

На думку А. Кузьмінського [14], викладачі закладів вищої освіти є учасниками основних соціально-професійних груп, на які суспільство поклало надзвичайно важливі завдання: забезпечити і примножити культурні надбання суспільства й цивілізації в цілому, соціалізувати особистість на важливому етапі її формування, пов'язаному із професійною підготовкою. Процес професійної підготовки науково-педагогічних кадрів становить багатоаспектну систему, основними функціями якої є:

- продукування знань (проведення наукових досліджень, впровадження їх у практику, експертиза);

- розроблення нових навчальних дисциплін, освітніх програм та їх науково-методичний супровід;
- передання знань у ході освітнього процесу через розмаїття форм, методів, засобів та освітніх технологій;
- поширення знань через видання навчальних посібників, монографій, статей, виступи перед громадськістю, участь у наукових, навчально-методичних і культурних заходах різних рівнів.

Сучасна парадигма підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників як безперервного процесу орієнтована на освіту, результат якої спонукає осіб, що навчаються, до переосмислення системи цінностей (цінностей досягнення цілей, цінностей процесу отримання продукту (знань), цінностей саморозвитку), а викладачів – до розуміння системи підвищення кваліфікації як інтегрованої цілісності, основну мету якої зосереджено на залученні слухачів до пошуку засобів і способів вирішення реальних професійних проблем, що сприятиме визначенню цілей, функцій та видів педагогічної діяльності викладачів та встановленню взаємозв'язку між ними [12, с. 61].

Так, М. Ноулз, С. Змейов розрізняють традиційне викладання і навчання та викладання і навчання дорослих, звертаючи увагу на те, що дорослий відіграє провідну роль у процесі навчання, спрямований на самостійність, самореалізацію, самоуправління в усіх сферах життя, у тому числі навчальній діяльності, має досвід, який може використати як під час навчання, так і в ході обміну досвідом із колегами. Для дорослих навчання спрямоване на вирішення важливих життєвих проблем і досягнення конкретної мети, а сам процес навчання побудовано у вигляді спільної діяльності слухача і викладача [12, с. 62].

Особливістю освітнього процесу в післядипломний період є не просте вивчення істин, а домінування ситуацій відкритого діалогу, підтримання прямого і зворотного зв'язку між людиною та різними інформаційними каналами. Моделювання системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників базується на їх запитах, передбачає таку структуру, за якої буде реалізовано науково-проблемний підхід до інтеграції різних розділів педагогічної професійної освіти. Так, дидактична інтеграція в системі післядипломної педагогічної освіти може бути компенсаторною (здобуття нових знань), технологічною (розширення спектра умінь та навичок), інноваційно-практичною (освоєння нового і передового досвіду), творчою (розвиток творчого потенціалу учасників освітнього процесу) [13].

Нині настав час, коли немає потреби переконувати освітянську спільноту у важливості безперервної освіти. Освіта дорослих поступово набуває статусу універсальної світової системи підготовки фахівців, які відповідають вимогам сучасного світу. До процесу навчання дорослих долучаються все більше урядових, освітніх, громадських інституцій.

У грудні 2007 року було ухвалено Хартію Європейських університетів із питань безперервної освіти, в якій задекларовано їх провідну участь у створенні

«суспільства, побудованого на знаннях». Широку просвітницьку діяльність веде громадська організація Європейська асоціація освіти дорослих (ЄАОД, англ. – EAEA) [19].

Американський учений К. Ліндемман сформулював основні положення навчання дорослих, що з роками не втратили значущості: освіта – це життя, а не просто підготовка до невідомого майбутнього; освіта – це неперервний процес, що базується на неформальних ідеалах; освіта дорослих починається там, де закінчується професійна освіта, а її мета – наповнити смислом усе життя; в основу розвитку освіти дорослих покладено певні ситуації, а не предмети [19].

Цілісне розуміння актуальних проблем сучасності та володіння способами їх вирішення – ось результат, на який має орієнтуватися вся система освіти і зокрема підсистема підвищення кваліфікації. Ефективного результату може бути досягнуто, якщо мислення особистості, яка навчається, буде сформовано як творчий, багатокритеріальний, альтернативний та прогностичний процес, у якому враховано взаємопов'язаність між когнітивними та емоційно-ціннісними діями, визначальними в цілісному сприйнятті світу і водночас гуманістичному ставленні до нього.

Як термін «підвищення кваліфікації» уже недостатньо розуміти лише здобуття додаткових знань з базового фаху. Будь-який обсяг додаткових знань може залишитися мертвим вантажем, а то й просто застаріти, якщо не навчити, наприклад, науково-педагогічного працівника користуватися цими знаннями і самому їх здобувати. Отже, підвищення кваліфікації – це здобуття додаткових знань з базового фаху й удосконалення фахових умінь на підставі осмислення власної діяльності та співвіднесення її результатів із запитами сучасного соціуму. Показником найвищих досягнень у фаховій діяльності є прагнення і здатність до інноваційної діяльності, поява потреби в неперервній освіті. Підвищення кваліфікації в сучасних умовах модернізації освіти перетворюється на гнучку підсистему неперервної освіти, яка оперативно реагує на вимоги й запити суспільства, постійно забезпечує зростання фахової компетентності педагогів.

Як зауважив В. Олійник, закладені в Законі України «Про освіту» гарантії підвищення кваліфікації один раз на п'ять років (ст. 57) у наш час не є вирішенням проблеми розвитку професіоналізму, підготовки педагогічного працівника до роботи в умовах модернізації освіти та забезпечення її неперервності. Через потребу постійно оновлювати знання педагогів у сучасній системі післядипломної освіти постала необхідність розроблення та експериментальної апробації нових форм дидактичної взаємодії, яка відбувається не один раз на п'ять років, а триває безперервно і ґрунтується на усвідомленні значущості процесу самостійного і цілеспрямованого здобуття потрібної інформації [17].

Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти, як і будь-який процес навчання, необхідно вибудовувати на основі загальних принципів навчання, але з позицій

андрагогіки. З безлічі відомих принципів освіти дорослих доцільними для використання у процесі підвищення кваліфікації можна вважати:

- модульного проектування навчального процесу – дає змогу кафедрам гнучко перебудовувати модель навчання вже в ході освітнього процесу підвищення кваліфікації відповідно до індивідуальних потреб того, хто навчається (слухача);
- освітнього супроводу – відкриває можливості для систематичного дослідження освітніх потреб слухачів та їх адекватного освітнього забезпечення;
- інформаційної повноти і доступності – передбачає надання кожному слухачеві максимально повного обсягу проблемно орієнтованої вторинної інформації, а також різноманітних методичних розробок відповідно до їх запитів, що сприяють подальшій самоосвіті;
- партнерських відносин між суб'єктами освітнього процесу – сприяє створенню довірливої обстановки, дає змогу слухачеві передавати свої знання викладачеві та іншим, слухачам, які навчаються у групі;
- режиму саморозвитку – передбачає помітне зміщення акценту із передання знань на забезпечення таких умов для слухачів, які сприяють розвитку навичок та умінь самостійного здобуття потрібних знань, пошуку інформації, створення проєктів саморозвитку, допомагає слухачам поетапно змінювати режим застосування інформації від андрагога на режим саморозвитку [12, с. 121].

Важливою проблемою професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти є відбір педагогічних умов, які забезпечують оптимальні параметри діяльності у процесуальному, ресурсному і результативному аспектах.

На основі контент-аналізу законодавчих актів і нормативно-правових документів у галузі освіти ми виокремили основні умови професійного розвитку науково-педагогічних працівників:

- реалізація права на освіту впродовж життя за допомогою формальної, неформальної та інформальної освіти [1, ст. 8 п. 1];
- вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ та організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що забезпечують підвищення кваліфікації, проводять стажування та перепідготовку науково-педагогічних працівників [1, ст. 54 п. 1];
- можливість підвищувати кваліфікацію за різними формами – інституційною (очною (денною, вечірньою), заочною, дистанційною, мережевою); дуальною; на робочому місці, на виробництві тощо [4, с. 5];
- періодичність і тривалість підвищення кваліфікації та стажування – не рідше одного разу на п'ять років зі збереженням середньої заробітної плати, при цьому термін стажування не може перевищувати двох років [2, ст. 27 п. 4; ст. 34 п. 4];
- обсяг підвищення кваліфікації, що не має бути меншим, ніж шість кредитів ЄКТС. Підвищення кваліфікації для науково-педагогічних працівників

може відбуватися за накопичувальною системою, що передбачає урахування обсягів підвищення кваліфікації чи інших видів професійного удосконалення, які визнають як підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівником будь-коли впродовж міжтестастійного періоду [4, с. 3];

- можливість професійно зростати на базі різних суб'єктів підвищення кваліфікації [3, п. 9];

- забезпечення гарантій, зокрема, збереження місця роботи (посади) та середньої заробітної плати на час підвищення кваліфікації з відривом від освітнього процесу [1, ст. 59 п. 5];

- можливість користування бібліотекою, навчальною, науковою, виробничою, культурною, спортивною, побутовою, оздоровчою інфраструктурою закладу освіти та послугами його структурних підрозділів у порядку, встановленому закладом освіти відповідно до спеціальних законів [1, ст. 53 п. 1].

Аналіз численних наукових підходів дослідників до визначення поняття «педагогічна умова» (А. Галімовим [6], В. Дияком [10], О. Діденко [11], М. Нещадимом [16], Л. Романишиною [20], В. Ягуповим [24] та ін.) дав нам змогу виокремити основні принципи цього феномена:

- є безпосередньою складовою педагогічної системи;
- відображають сукупність потенційних можливостей освітнього середовища, що позитивно або негативно впливають на його функціонування;
- у структурі педагогічних умов наявні елементи внутрішні (забезпечують вплив на розвиток особистісної сфери суб'єктів освітнього процесу) та зовнішні (сприяють формуванню процесуальної складової педагогічної системи);
- реалізація обґрунтованих педагогічних умов забезпечує розвиток та ефективність функціонування педагогічної системи.

Визначаючи суть педагогічних умов, Є. Хриков стверджує, що педагогічні умови – це сукупність об'єктивних можливостей змісту, форм, методів, прийомів, засобів педагогічної діяльності [23]. На думку Ю. Ненько, педагогічні умови – це комплекс педагогічних заходів, які впливають на підвищення якості професійної підготовки завдяки формуванню у фахівців усіх компонентів готовності до професійної діяльності на основі застосування сучасних освітніх технологій та інтерактивних методів навчання [15]. Учена визнає, що педагогічні умови гальмують або прискорюють формування та розвиток педагогічних явищ, процесів, систем, якостей особистості і при цьому неодмінно зазнають регулювання, підвищують, а в разі відсутності чи неповноти – утруднюють (знижують) ефективність педагогічної взаємодії між учасниками освітнього процесу [18].

Базуючись на результатах аналізу педагогічних умов, що забезпечують успішний перебіг професійного розвитку науково-педагогічних працівників, вважаємо за доцільне ранжувати їх за вагомістю участі науково-педагогічних працівників, які безпосередньо реалізують цей процес.

Для цього ми розробили форму експертного оцінювання вагомості умов ефективного підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, де

перелічено 10 умов, сформульованих за результатами аналізу наукових праць та власного досвіду багаторічної роботи в системі післядипломної освіти:

розроблення та впровадження моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників;

формування мотивації до професійного самовдосконалення науково-педагогічних працівників як цілеспрямованого і систематичного процесу розвитку знань, умінь, особистісно-професійних якостей;

використання в освітньому процесі інноваційних технологій, які дають змогу досягти максимальних результатів у підвищенні кваліфікації та розвитку науково-педагогічних працівників;

реалізація системи стимулювання науково-педагогічних працівників до розвитку професійних знань, умінь, особистісно-професійних якостей за місцем роботи;

створення інформаційного освітнього середовища для розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти як відкритої системи забезпечення взаємодії учасників освітнього процесу;

розроблення критеріїв для визначення рівня розвиненості професійної компетентності науково-педагогічних працівників;

індивідуальний підхід до підвищення кваліфікації з урахуванням вікових та психофізіологічних особливостей науково-педагогічних працівників;

відповідність процесу підвищення рівня професіоналізму науково-педагогічного працівника вимогам та умовам його професійної діяльності і власній програмі професійного розвитку;

ціннісне ставлення до професії науково-педагогічного працівника;

матеріально-технічне забезпечення курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Для визначення показників рівня вагомості педагогічних умов ефективності підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників ми застосували метод групових експертних оцінок (метод Дельфі). Правомірність використання цього методу підтверджено тим, що методологічно правильно отримані експертні судження задовольняють критерії точності і відтворюваності результату експертизи. В межах методу Дельфі розроблено технологію переходу від індивідуальних експертних оцінок до колективної оцінки [22, с. 76].

В основу методу покладено ідею про те, що певне узагальнення й оброблення індивідуальних оцінок експертів стосовно конкретної ситуації дає змогу отримати загальну думку із максимальним ступенем надійності і достовірності. Метод можна застосовувати рознесено в часі та незалежно від місця перебування учасників.

Відбір експертів ми почали зі складання списку компетентних у досліджуваній галузі осіб – кандидатів в експерти (КЕ), що стало основою для вибору експертів за допомогою методу взаємних рекомендацій, аналогічного методу голосування. В анкеті, де вказано місце роботи, посаду, науковий

ступінь і звання, педагогічний стаж та інші особисті дані кожного кандидата в експерти, було запропоновано відповісти на запитання: «Кого б Ви обрали як експерта із запропонованого списку?». На основі анкетування ми визначили коефіцієнт взаємних рекомендацій (коефіцієнт кожного кандидата в експерти тим більший, чим більше голосів подано за нього).

Дані зі списку кандидатів в експерти було включено в діагональну матрицю взаємних рекомендацій, заповнену таким чином: якщо i -й КЕ вибрав j -го КЕ, то на місці перетину i -го рядка та j -го стовпця ми ставили знак «+», якщо не вибрав – знак «-», якщо сумнівався у виборі – «?». Ми прийняли, що «+» = 1, а «-» та «?» = 0.

Далі ми провели ранжування (розташували коефіцієнти взаємних рекомендацій у порядку зростання). Вибір експертів із широкого кола фахівців методом ранжування дав змогу уникнути суб'єктивізму під час формування експертних груп, провести добір лише висококваліфікованих фахівців із відповідної галузі знань і винести на їх розгляд весь спектр можливих рішень щодо аналізованої проблеми [5, с. 409].

Для визначення необхідної та достатньої кількості експертів N_γ ми використали таку формулу:

$$N_\gamma = \left(\frac{t_k d}{6,6 \Delta Q} \right),$$

де t_k – квантиль (визначають за заданим значенням надійності γ); d – величина, що дорівнює різниці між максимальним і мінімальним значеннями шкали, за якою оцінюють показник; ΔQ – похибка оцінки КЕ.

Похибку колективної експертної оцінки можна оцінити за формулою, яку використовують у теорії ймовірностей:

$$N_\gamma = \left(\frac{0,8 \cdot 10}{6,6 \cdot 0,27} \right) = 20,1 \approx 20 \text{ осіб.}$$

Експертами стали науково-педагогічні працівники з належними рівнем освіти, науковим ступенем, вченим званням, місцем роботи і посадою, значним педагогічним стажем, які мають власні методичні розробки, публікували свої наукові напрацювання в періодичних виданнях і монографіях, брали участь у роботі методичних рад, виступали на конференціях, працювали в експертних групах тощо.

Для оцінювання показників вагомості умов ефективного підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників ми визначили групи потенційних експертів, а саме керівників та науково-педагогічних працівників (20 осіб) зі складу навчальних підрозділів Національного університету оборони України, які провели ранжування умов за ступенем їх важливості (від 1 до 10).

Респондентам було запропоновано проранжувати узгоджені умови за такою методикою: умові, яка на думку експерта, найбільше впливає на розвиток професійної компетентності науково-педагогічного працівника у процесі підвищення кваліфікації, присвоювати ранг 1, а умові, яка впливає найменше, – ранг 10.

Щоб діяльність експертів була ефективною, ми відпрацювали процедуру експертизи:

- поставлення проблеми, визначення цілей, завдань і меж експертизи;
- складання аркушів експертного опитування;
- проведення опитування й узгодження оцінок;
- формалізація одержаної інформації, її обробка, аналіз та інтерпретація.

Завдання експертизи полягало у виявленні рівня вагомості педагогічних умов ефективності підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Межами експертизи встановлено педагогічні умови для ефективного підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, предметом експертизи – показники рівня вагомості педагогічних умов для ефективного підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

За результатами експертного оцінювання було визначено значущі умови, що впливають на підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів.

Найвпливовішою визнано умову формування мотивації до професійного самовдосконалення науково-педагогічних працівників як цілеспрямованого і систематичного процесу розвитку знань, умінь, особистісно-професійних якостей (ранг 1, сума балів – 74). Цю умову експерти визначили як першу детермінанту, що, на їхню думку, є логічним початком процесу розвитку знань, умінь, особистісно-професійних якостей. Ми вважаємо, що це пов'язано з тим, що дорослі люди більш вмотивовані і зацікавлені у здобутті знань, ніж молодь, тому частіше пов'язують навчання із власними поточними життєвими ситуаціями. Це також підтверджено дослідженнями О. Обіло та Б. Альфорда, які виявили, що науково-педагогічні працівники з високим рівнем самоефективності, достатнім життєвим досвідом і стійким емоційним станом спроможні досягти найвищої мотивації в роботі, натомість молодь має швидкоплинну мотивацію та постійно потребує чогось нового [26].

Другою стала педагогічна умова реалізації системи стимулювання науково-педагогічних працівників до розвитку професійних знань, умінь, особистісно-професійних якостей за місцем роботи (ранг 2, сума балів – 80). Як показують соціологічні дослідження, на сьогодні провідними мотивами трудової діяльності є матеріальні стимули (стабільність і підвищення грошової винагороди). Однак отримання матеріальних вигод не можна розглядати для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (як і для інших працівників галузі освіти) як найвищу цінність, виключно заради досягнення якої вони займаються професійною діяльністю. На нашу думку, цій умові присвоєно ранг 2 через те, що більшість експертів пов'язують якісну наповненість викладачами у галузі вищої освіти зваженим поєднанням матеріального і морального стимулювання. На це, зокрема, вказує значне зростання останнім часом частки захищених докторських дисертацій.

Третьою стала педагогічна умова використання в освітньому процесі інноваційних технологій, які дають змогу досягти максимальних результатів у підвищенні кваліфікації та розвитку науково-педагогічних працівників (ранг 3,

сума балів – 88). Експерти визначили вагомість цієї умови, орієнтуючись на стрімкий технологічний розвиток суспільства, який не лише потребує від освітян формування нових фахових компетентностей, пов'язаних з активним впровадженням змішаного і дистанційного навчання, а й впливає на роль викладача, надаючи їй новітнього сенсу. Прогресивними, як відомо, вважають лише ефективні тенденції, що дають максимальні результати, не спричиняють шкоди, відкривають нові можливості, незалежно від часу їх виникнення. На думку І. Дичківської, інноваційна педагогічна технологія – це «цілеспрямоване, систематичне й послідовне впровадження у практику оригінальних, новаторських способів, прийомів педагогічних дій і засобів, що охоплюють цілісний навчальний процес від визначення його мети до очікуваних результатів» [9, с. 9]. Отже, можемо констатувати, що розвиток будь-якого закладу вищої освіти, тобто перехід його у новий якісний стан, не може відбуватися інакше, ніж через освоєння нововведень, запровадження інноваційного процесу, який є складним за структурою феноменом.

Четверте місце посіла педагогічна умова ціннісного ставлення до професії науково-педагогічного працівника (ранг 4, сума балів – 111). Враховуючи результати опитуваних, ми дійшли висновку, що саме ціннісне ставлення до власної професії є тим особливим механізмом, який допомагає науково-педагогічному працівнику сформувати загальну мету особистісно-професійного зростання у соціумі. Адже недостатньо сформоване ціннісне ставлення науково-педагогічного працівника до власної професії здебільшого зумовлює відсутність цілеспрямованого вектора професійного розвитку, що надалі може призвести до професійної стагнації, пасивності та байдужості.

П'яте місце посіли дві педагогічні умови (ранг 5, сума балів – 115):

створення інформаційного освітнього середовища розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти як відкритої системи забезпечення взаємодії учасників освітнього процесу – експерти вважають, що саме побудова єдиного інтерактивного інформаційного освітнього середовища є стратегічним завданням, виконання якого дасть змогу підвищити ефективність і якість процесу навчання. Формування цієї умови – досить тривалий та поетапний процес, у якому потрібно постійно переглядати інструментальні можливості середовища, а отже, його дидактичне наповнення;

відповідність процесу підвищення рівня професіоналізму науково-педагогічного працівника вимогам та умовам його професійної діяльності та власній програмі професійного розвитку. На нашу думку, науково-педагогічні працівники, які перебували в ролі експертів, ранговість цієї умови пов'язали з тим, що проблему якості освіти у вищих військових навчальних закладах вважають основною в освітньому дискурсі протягом останніх років, адже висока конкурентоздатність закладу вищої освіти пов'язана насамперед зі здобутками науково-педагогічних працівників, що працюють у ньому. Кількість науково-педагогічних працівників, які мають значні наукові досягнення, підтверджені здобуттям наукових ступенів і присвоєнням вчених звань, є одним з основних індикаторів під час визначення рейтингу закладів

вищої освіти. Саме тому необхідність забезпечення професійного розвитку науково-педагогічних працівників є одним із найважливіших завдань діяльності закладів вищої освіти.

Шосте місце посіла педагогічна умова розроблення та впровадження моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників (ранг 6, сума балів – 116). На нашу думку, обрання черговості цієї умови пов'язане з тим, що педагогічне моделювання дає змогу імітувати різноманітні реальні процеси та встановлювати взаємозв'язки між структурними складовими моделі. Хоча моделювання призводить до втрати частини інформації про об'єкт дослідження, однак дає змогу оптимізувати управління процесами, діагностувати їх та спрогнозувати подальший перебіг.

Сьоме місце посіла педагогічна умова індивідуального підходу до підвищення кваліфікації з урахуванням вікових та психофізіологічних особливостей науково-педагогічних працівників (ранг 7, сума балів – 123). Експерти наголосили, що індивідуальний підхід є одним з основних загальнодидактичних принципів навчання. Кожен науково-педагогічний працівник вибудовує свою особистість самостійно у процесі активної педагогічної діяльності та спілкування з іншими людьми. В античні часи індивідуальне навчання було єдиною формою навчання, а в наш час, коли виникли та розвинулися інші форми, індивідуальне навчання у ході довгого історичного шляху лише удосконалося. Можна навести багато прикладів, які підтверджують, що здобуті в різному віці знання завдяки індивідуальному підходу та прагненню навчатися стали науковою основою для багатьох учених зі світовим ім'ям: Франсуа Вієта, Блеза Паскаля, Ісаака Ньютона, Леонарда Ейлера, Софії Ковалевської та багатьох інших [7, с. 30].

Восьме місце посіла педагогічна умова матеріально-технічного забезпечення курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників (ранг 8, сума балів – 138). Хронічне недофінансування матеріально-технічного забезпечення процесу навчання на сьогодні значно перешкоджає розвитку наукового потенціалу нашої країни. Багато років на різних рівнях державного управління, а також в освітянському просторі постійно тривають дискусії, спрямовані на подолання цієї проблеми, що так і залишається невирішеною. Ігнорування проблеми може призвести до втрати позицій, які ми маємо сьогодні на міжнародному освітянському рівні. Свого часу Нельсон Мандела висловив пророчу думку: «Знищення будь-якої нації не потребує атомних бомб або ракет далекого радіусу дії. Потрібно лише знизити якість освіти...».

Дев'яте місце посіла педагогічна умова розроблення критеріїв визначення рівня розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників (ранг 9, сума балів – 140). Експерти зазначили, що для педагогічного діагностування потрібно мати обґрунтований інструментарій результативності освітнього процесу, завдяки якому можна реалізувати процес вимірювання на основі відокремлених критеріїв та показників професійної компетентності науково-педагогічних працівників.

Висновки і перспективи подальших досліджень. У контексті проблеми нашого дослідження було проранжовано педагогічні умови та виокремлено серед них найвагоміші. Кожну педагогічну умову охарактеризовано та окреслено її змістові складові, які позитивно впливають на підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів. Ці педагогічні умови, враховуючи їх дидактичну доцільність та фактологічну коректність, рекомендовано застосовувати посадовим особам, на яких покладені обов'язки з організації та моніторингу якості процесу підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів.

Проведене дослідження не вичерпує всіх актуальних і практично значущих завдань розвитку системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на розроблення моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників у процесі підвищення кваліфікації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про освіту : Закон України від 5.09.2017 р. № 2145-VIII. *Голос України*. 2017. (№ 178-179).
2. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.10.15 р. № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №3. Ст. 25.
3. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.09.2019 р. № 800. *Офіційний вісник України*. № 69. Ст. 2431.
4. Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників : затв. наказом М-ва освіти і науки України від 04.12.2020 р. № 1504. URL: http://puet.edu.ua/sites/default/files/1_9-611.pdf (дата звернення: 06.01.2025).
5. Башинська І. О. Використання методу експертних оцінок в розрахунках // *Актуальні проблеми економіки*. Київ, 2015. № 7. С. 408–412.
6. Галімов А. В. Педагогічні умови підготовки майбутніх офіцерів прикордонників до виховної роботи з особовим складом // *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького*. Хмельницький, 2004. № 26. Ч. 2. С. 103–106.
7. Годованюк Т. Л. Індивідуальне навчання у вищій школі : монографія. Київ : НПУ імені Драгоманова, 2010. 160 с.
8. Данилова Г. С. Акмеологія і професіоналізм в умовах глобалізації. *Акмеологія – наука XXI ст.* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ : КМПУ імені Бориса Грінченка, 2005. С. 81–94.
9. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2004. 351 с.
10. Дияк В. В. Організаційно-педагогічні умови оптимізації викладання соціально-економічних дисциплін у вищих військових навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2004. 251 с.
11. Діденко О. В. Педагогічні умови професійного самовдосконалення майбутніх офіцерів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2003. 206 с.
12. Кравченко Г. Ю. Адаптивне управління розвитком інститутів післядипломної педагогічної освіти в Україні : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2015. 300 с.

13. Кравченко Г. Ю. Формування професійної компетентності викладачів. Напрями наукової діяльності КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти» // *Імідж сучасного педагога*. Полтава: ТОВ «АСМП», 2010. № 9 (108). С. 12–17.
14. Кузьмінський А. І. Теоретико-методологічні засади післядипломної педагогічної освіти в Україні : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2003. 443 с.
15. Ненько Ю. П. Формування творчої самореалізації курсантів вищих навчальних закладів пожежної безпеки у фаховій підготовці : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Умань, 2012. 512 с.
16. Нещадим М. І. Військова освіта України : історія, теорія, методологія, практика : монографія. Київ : Київський ун-т, 2003. 852 с.
17. Олійник В. В. Система післядипломної педагогічної освіти України: стратегія розвитку // *Освіта на Луганщині*. Луганськ, 2009. № 2(31). С. 14–19.
18. Повстин О. В. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки до управлінської діяльності майбутніх фахівців у галузі безпеки людини : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2019. 40 с.
19. Пуховська Л. П. Європейські виміри сучасної освіти та її цінності // *Проблеми освіти*. Київ, 2011. № 67. С. 132–140.
20. Романишина Л. М., Гушулей Й. М. Взаємозв'язок між освітніми технологіями на сучасному етапі розвитку освіти // *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького*. Хмельницький, 2006. № 37 Ч. 2. С. 32–34.
21. Термінологічний словник. Теоретико-методичні засади трансформації професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти. Київ : НАПН ДЗВО «Ун-т недж. освіти», 2022. 96 с.
22. Черепанов В. С. Експертні оцінки в педагогічних дослідженнях. Педагогіка, 1989. 152 с.
23. Хриков Є. М. Педагогічні умови в структурі наукового знання // *Шлях освіти*. 2011. № 2. С. 11–15.
24. Ягупов В. В., Кришталь М. А. Педагогічна техніка викладачів військовоспеціальних дисциплін // *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Вип. 5. [URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2012_5_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2012_5_25) (дата звернення: 06.01.2025).
25. Ярмаченко М. Д. Основні педагогічні категорії // *Педагогіка і психологія*. Мукачево, 1998. №4. С. 5–12.
26. Obilo O., Alford B. Advancing scholarship: Fostering the motivation to research in future marketing scholars. *Journal for Advancement of Marketing Education*. 2015. Vol. 23, Issue 1. P. 12–22.

REFERENCES

1. Pro osvitu. Zakon Ukrainy vid 5 veresnia 2017 r. № 2145-VIII [On education. Law of Ukraine of 5 September 2017 No. 2145-VIII] Holos Ukrainy. 2017. (№ 178-179). [in Ukrainian].
2. Pro naukovu i naukovo-tekhnichnu diialnist. Zakon Ukrainy vid 26 lystopada 2015 r. № 848-VIII [On scientific and scientific and technical activities. Law of Ukraine of 26 November 2015 No. 848-VIII] Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2016. №3. St. 25. [in Ukrainian].
3. Poriadok pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21 serpnia 2019 r. № 800. [Procedure for advanced training of pedagogical and scientific-pedagogical workers : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of 21 August 2019, №. 800]. Ofitsiyni visnyk Ukrainy. № 69. St. 2431. [in Ukrainian].
4. Metodychni rekomendatsii dlia profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv : zatv. nakazom M-va osvity i nauky Ukrainy vid 04.12.2020 r. № 1504

[Methodological recommendations for the professional development of scientific and pedagogical workers: approved by the Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine of 04.12.2020 № 1504]. Retrieved from http://puet.edu.ua/sites/default/files/1_9-611.pdf. [in Ukrainian].

5. Bashynska, I. O. (2015). Vykorystannia metodu ekspertnykh otsinok v rozrakhunkakh [Using the method of expert estimates in calculations] *Aktualni problemy ekonomiky*, 7, 408–412. [in Ukrainian].

6. Halimov, A. V. (2004). Pedahohichni umovy pidhotovky maibutnikh ofitseriv prykordonnykh do vykhovnoi roboty z osobovym skladom [Pedagogical conditions for training future border guard officers for educational work with personnel]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy imeni Bohdana Khmelnytskoho*. 26. (2), 103–106. [in Ukrainian].

7. Hodovaniuk, T. L. (2010). *Indyvidualne navchannia u vyshchii shkoli [Individual learning in higher education]*. Kyiv : NPU imeni Drahomanova. [in Ukrainian].

8. Danylova, H. S. (2005). Akmeolohiia i profesionalizm v umovakh hlobalizatsii. Akmeolohiia – nauka KhKhI st. [Acmeology and professionalism in the context of globalisation. Acmeology is a science of the XXI century]. *Materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. m. Kyiv : KMPU imeni Borysa Hrinchenka*. [in Ukrainian].

9. Dychkivska, I. M. (2004) *Innovatsiini pedahohichni tekhnolohii [Innovative pedagogical technologies]*. Kyiv : Akademvydav. [in Ukrainian].

10. Dyiak, V. V. (2004). Orhanizatsiino-pedahohichni umovy optymizatsii vykladannia sotsialno-ekonomichnykh dystsyplin u vyshchykh viiskovykh navchalnykh zakladakh [Organisational and Pedagogical Conditions for Optimising the Teaching of Socio-Economic Disciplines in Higher Military Educational Institutions]. *Candidate's thesis*. Khmelnytskyi. [in Ukrainian].

11. Didenko, O. V. (2003). Pedahohichni umovy profesiinoho samovdoskonalennia maibutnikh ofitseriv [Pedagogical conditions for professional self-improvement of future officers]. *Candidate's thesis*. Khmelnytskyi. [in Ukrainian].

12. Kravchenko, H. Yu. (2015). *Adaptyvne upravlinnia rozvytkom instytutiv pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity v Ukraini [Adaptive Management of the Development of Postgraduate Teacher Education Institutes in Ukraine]*. Kyiv : Pedahohichna dumka. [in Ukrainian].

13. Kravchenko, H. Yu. (2010). Formuvannia profesiinoi kompetentnosti vykladachiv. Napriamy naukovo diialnosti KVNZ «Kharkivska akademiia neperervnoi osvity» [Formation of professional competence of teachers. Areas of scientific activity of the Kharkiv Academy of Continuing Education]. *Naukovo-praktychnyi zhurnal «Imidzh suchasnoho pedahoha»* 9 (108), 12–17. [in Ukrainian].

14. Kuzminskyi, A. I. (2003). Teoretyko-metodolohichni zasady pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity v Ukraini [Theoretical and Methodological Foundations of Postgraduate Pedagogical Education in Ukraine]. *Candidate's thesis*. Kyiv. [in Ukrainian].

15. Nenko, Y. P. (2012). Formation of creative self-realisation of cadets of higher educational institutions of fire safety in professional training [Formation of creative self-realisation of cadets of higher educational institutions of fire safety in professional training]. *Candidate's thesis*. Uman. [in Ukrainian].

16. Neshchadym, M. I. (2003). *Viiskova osvita Ukrainy : istoriia, teoriia, metodolohiia, praktyka [Military education of Ukraine: history, theory, methodology, practice]*. Kyiv : Vydavnycho-polihrafichnyi tsentr «Kyivskyi un-t». [in Ukrainian].

17. Oliinyk, V. V. (2009). Systema pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity Ukrainy: stratehiia rozvytku [The system of postgraduate pedagogical education in Ukraine: development strategy] *Osvita na Luhanshchyni*, 2(31), 14–19. [in Ukrainian].

18. Povstyn, O. V. (2019). Teoretychni ta metodychni zasady profesiinoi pidhotovky do upravlinsko diialnosti maibutnikh fakhivtsiv u haluzi bezpeky liudyny [Theoretical and

methodological bases of professional training for management activities of future specialists in the field of human security]. *Extended abstract of Candidate's thesis*. Vinnytsia. [in Ukrainian].

19. Pukhovska, L. P. (2011). Yevropeiski vymiry suchasnoi osvity ta yii tsinnosti [European dimensions of modern education and its values]. *Problemy osvity*. 67. 132–140. [in Ukrainian].

20. Romanyshyna, L. M., & Hushulei, Y. M. (2006). Vzaïmozv'язok mizh osvïtnïmy tekhnolohïiamy na suchasnomu etapi rozvytku osvity [The relationship between educational technologies at the current stage of education development]. *Zb. nauk. prats Natsionalnoi akad. Derzh. prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Pedahohichni nauky*. 37 (2). 32–34. [in Ukrainian].

21. Terminolohichni slovnyk. Teoretyko-metodychni zasady transformatsii profesiinoho rozvytku pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv v umovakh vidkrytoho universytetu pisliadyplomnoi osvity (2022). [Terminological dictionary. Theoretical and methodological foundations of transformation of professional development of pedagogical and scientific-pedagogical staff in an open university of postgraduate education]. Kyiv : NAPN DZVO «Un-t nedzh. osvity». [in Ukrainian].

22. Cherepanov, V. S. (1989). *Ekspertni otsinky v pedahohichnykh doslidzhenniakh*. [Expert evaluation in pedagogical research]. Pedahohika. [in Ukrainian].

23. Khrykov, Ye. M. (2011). Pedahohichni umovy v strukturi naukovoho znannia [Pedagogical conditions in the structure of scientific knowledge]. *Shliakh osvity*, 2. 11–15. [in Ukrainian].

24. Iahupov V. V., & Kryshthal M. A. Pedahohichna tekhnika vykladachiv viiskovospetsialnykh dystsyplin // *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy*. 5. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2012_5_25 [in Ukrainian].

25. Yarmachenko M. D. (1998). Basic Pedagogical Categories [Main pedagogical categories]. *Pedagogy and Psychology*. 4. 5–12. [in Ukrainian].

26. Obilo O., & Alford B. (2015). Advancing scholarship: Fostering the motivation to research in future marketing scholars. *Journal for Advancement of Marketing Education*. 23, 12–22.

SUMMARY

Leonid Oliinyk,

Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Researcher,
National Defence University of Ukraine, Kyiv

Serhii Illiuschenko,

Doctor of Philosophy,
National Defence University of Ukraine, Kyiv

Yuliia Hryshchuk,

Doctor of Philosophy,
National Defence University of Ukraine, Kyiv

Pedagogical conditions of professional development of research and teaching staff of higher military educational institutions in the process of professional development

Introduction: *reforming the higher education system, which includes the system of postgraduate education, exacerbates the need to manage the professional development of academic staff and allows each teacher to find their place in the hierarchical education system, to fully and comprehensively reveal their professional, business and personal potential.*

The quality of training, the effectiveness of education, and the competitiveness of the national higher education system depend on the qualifications of academic staff, their professional competence, working and living conditions, general culture, human and moral qualities.

Purpose: *the aim is to substantiate the pedagogical conditions that contribute to the improvement of training of scientific and pedagogical staff of higher military educational institutions in the process of advanced training.*

Methods: the study was conducted using the following methods: theoretical - analysis of scientific sources on the research topic; empirical - collection and processing of empirical data (pedagogical observation and survey); systematic - generalisation of experience in organising the in-service training of research and teaching staff in higher education institutions.

Results: based on the analysis of the scientific thesaurus, the methodological essence of the concept of 'pedagogical conditions' is defined. In addition, the main pedagogical conditions that will ensure the development of their professional competencies in the system of postgraduate education at the present stage of professional activity of scientific and pedagogical staff of higher military educational institutions are allocated. Each pedagogical condition is characterised and the components of their content are determined, which have a positive impact on the advanced training of research and teaching staff of higher military educational institutions.

Originalit: the article is devoted to the substantiation of pedagogical conditions that contribute to the improvement of training of scientific and pedagogical staff of higher military educational institutions in the process of advanced training.

Conclusion: in the context of the problem of our study, the pedagogical conditions were ranked and the most important among them were highlighted. Each pedagogical condition is characterised and its content components are outlined, which have a positive impact on the advanced training of research and teaching staff of higher military educational institutions. Given their didactic feasibility and factual correctness, these pedagogical conditions are recommended for use by officials responsible for organising and monitoring the quality of the process of advanced training of research and teaching staff of higher military educational institutions.

The study does not exhaust all the relevant and practically significant tasks of developing the system of in-service training of research and teaching staff of higher military educational institutions.

Further research should be directed to the development of a model of professional development of scientific and pedagogical staff in the process of advanced training.

Key words: research and teaching staff of higher military educational institutions; pedagogical conditions; advanced training; professional development.