

Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського

ВІЙСЬКОВА ОСВІТА

Збірник наукових праць
Національного університету оборони України

№ 2 (46)

Видання університету – 2022

УДК 355(477) (066)
ББК 68.4(4 УКР) я 43
В 42

Збірник наукових праць “Військова освіта” Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, м. Київ. – 2022. – № 2 (46). – 348 с.

Збірник призначений для керівного складу, науково-педагогічних (наукових) працівників, докторантів та ад’юнктів (аспірантів) вищих навчальних закладів і наукових установ системи військової освіти.

Рекомендовано до друку та до поширення через мережу Інтернет вченою радою Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, м. Київ (протокол № 11 від 28 листопада 2022 р.).

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Голова редакційної колегії

Осьодло В.І., доктор психологічних наук, професор (голова редакційної колегії)

Заступник голови редакційної колегії

Рахманов В.О., доктор педагогічних наук, доцент (заступник голови редакційної колегії)

Відповідальний секретар

Горбачевський С.К., кандидат технічних наук, старший науковий співробітник
(відповідальний секретар)

Редколегія

Аббасов Акиф Нурага оглу, доктор педагогічних наук, професор (Республіка Азербайджан)

Артемів В.Ю., доктор педагогічних наук, доцент

Вітер Д.В., доктор філософських наук, старший науковий співробітник

Вітченко А.О., доктор педагогічних наук, професор

Зельницький А.М., кандидат педагогічних наук, професор

Кокарева А.М., кандидат педагогічних наук, доцент

Ковтун О.В., доктор педагогічних наук, професор

Крикун В.Д., кандидат педагогічних наук, старший дослідник

Лагодинський О.С., доктор педагогічних наук, професор

Мамченко С.М., доктор педагогічних наук, професор

Мурзалінова А.Ж., доктор педагогічних наук, професор (Республіка Казахстан)

Оленів Д.Г., доктор педагогічних наук, доцент

Олійник Л.В., доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник

Присяжнюк С.І., доктор педагогічних наук, професор

Свистун В.І., доктор педагогічних наук, професор

Тимчук Л.І., доктор педагогічних наук, доцент

Торічний О.В., доктор педагогічних наук, професор

Ягунов В.В., доктор педагогічних наук, професор

Усі права застережені.

У разі передруку матеріалів посилання на збірник обов’язкове.

Адреса редакції: Україна, 03049, м. Київ-49, пр-т Повітрофлотський, 28, Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського, м. Київ, тел.: (044) 271-09-76, E-mail: nuou_str@ukr.net, www.znp-vo.nuou.org.ua.

Свідцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації від 21.02.2014 р., серія КВ, № 20600-10400 ПР.

Загальнодержавне видання.

Збірник включено до Переліку наукових фахових видань України з педагогіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 02 червня 2020 р. № 886).

ISSN: 2617-1775
ISSN: 2617-1783 (online)

© Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського, м. Київ, 2022

National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskyi

VIYSKOVA OSVITA
(MILITARY EDUCATION)

Collection of Scientific Papers of the
National Defence University of Ukraine

No 2 (46)

University Print – 2022

УДК 355 (477) (066)
ББК 68 4(4 УКР) я 43
В 42

VIYSKOVA OSVITA (MILITARY EDUCATION), Collection of Scientific Papers of the National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi. – 2022. – No 2 (46). – 348 p.

The Collection of scientific papers is intended for commanding staff, scientific and pedagogical staff, postdoctoral and postgraduate students of higher educational institutes and scientific institutions of military education system.

Recommended for printing and distributing through the Internet by the Scientific Council of the National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi (Protocol No 11 dated 28 November 2022).

EDITORIAL TEAM:

Osiodlo V.I., Dr. (Psychological Sciences), professor, National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi, Ukraine

Deputy Editorial Team

Rakhmanov V.O., Dr. (Pedagogical Sciences), associate professor, National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi, Ukraine

Executive Secretary

Horbachevsky S.K., Ph.D.(Technical sciences), Senior Researcher, National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi, Ukraine

Editorial board

Abbasov Akif Nuraga oglu, Dr. (Pedagogical Sciences), professor (Azerbaijani Republic)

Artemov V.Y., Dr. (Pedagogical Sciences), associate professor

Kokarieva A.M., Dr. (Pedagogical Sciences), professor

Kovtun O.V., Dr. (Pedagogical Sciences), professor

Krikun V.D., Candidate of Pedagogical Sciences, Scientific Researcher

Lahodynskyi O.S., Dr. (Pedagogical Sciences), professor

Mamchenko S.M., Dr. (Pedagogical Sciences), professor

Murzhalinova A.Zh., Dr. (Pedagogical Sciences), professor (Republic Kazakhstan)

Olenev D.G., Dr. (Pedagogical Sciences), associate professor,

Oliynyk L.V., Dr. (Pedagogical Sciences), Scientific Researcher,

Prisyaznuk S.I., Dr. (Pedagogical Sciences), professor

Svistun V.I., Dr. (Pedagogical Sciences), professor

Timchuk L.I., Dr. (Pedagogical Sciences), associate professor,

Torychnyi O.V. Dr. (Pedagogical Sciences), professor

Viter D.V., Dr. (Philosophical Sciences), senior researcher

Vitchenko A.O., Dr. (Pedagogical Sciences), professor

Zelnytskyi A.M., (Pedagogical Sciences), professor

Yahupov V.V., Dr. (Pedagogical Sciences), professor

All rights are reserved.

When reprinting the materials, the reference to the *Collection of scientific papers* is mandatory.

Editorial Address: 03049, Kyiv, Povitroflotskyi ave. 28, National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi, E-mail: nuou_str@ukr.net, www.znp-vo.nuou.org.ua
Certificate of State Registration of Print Media KB, № 20600-10400 ПП-21.02.2014 p.

National issue. According to the Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine issued on June 02, 2020, No 886, the Collection of scientific papers was included into the Ukrainian List of specialized scientific publications in pedagogics.

ISSN: 2617-1775

ISSN: 2617-1783 (online)

© National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskyi

ЗМІСТ

<i>Костянтин Авдонін, Юрій Коваль, Леся Козубцова</i> Методика викладання теми “Неінерціальні системи відліку” у вищих військових навчальних закладах	9
<i>Маргарита Арістархова, Дмитро Демидко</i> Особливості мовної підготовки в системі індивідуальної підготовки у Збройних Силах України	17
<i>Надія Вавілова</i> Брендінг в системі військової освіти	23
<i>Назарій Вербин, Вадим Шемчук, Дмитро Погребняк, Оксана Шемчук</i> Інформаційно-комп’ютерні технології у підготовці керівників форм фізичної підготовки Збройних Сил України	31
<i>Дмитро Вітер, Ганна Красота-Мороз</i> Принципи та підходи до підготовки підрозділів Сил спеціальних операцій в Україні: основні тенденції та проблеми	40
<i>Віктор Галаган, Сергій Бондарчук, Сергій Полішко, Станіслав Васюхно</i> Порядок визначення рівня навченості користувачів інформаційних систем управління оборонними ресурсами Збройних Сил України	49
<i>Михайло Гребенюк, Вікторія Крикун</i> Базові дидактичні принципи мовної підготовки особового складу Збройних Сил України: системний підхід	57
<i>Олена Дубровська</i> Вимірювання сформованості діагностувальної компетентності майбутніх фахівців фізичної підготовки і спорту: критерії та показники	70
<i>Василь Дудурич, Олег Курило</i> Шляхи удосконалення управління вищим військовим навчальним закладом	80
<i>Андрій Зельницький</i> Основи розроблення та імплементації політики гарантування якості вищої військової освіти в Україні	89
<i>Володимир Карпенко</i> Імплементація теоретичної моделі розвитку лідерської компетентності офіцерів десантно-штурмових військ: результати педагогічного експерименту	105
<i>Дмитро Кільдеров, Юрій Приходько, Юрій Черних</i> Законодавство у галузі військової освіти України: стан, проблеми та шляхи реформування	114
<i>Леся Козубцова, Ігор Козубцов, Олександр Саєнко, Петро Шацло</i> Персоніфікована модель підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників Збройних Сил України	127
<i>Сергій Костів, Олексій Кувишинов, Вадим Чепурний, Денис Бондар</i> Удосконалення навичок військовослужбовців з рукопашного бою засобами кросфіту	138
<i>Ганна Красота-Мороз, Сергій Горбачевський, Микола Полторак</i> Трансформація системи наукової та науково-технічної діяльності в системі Міністерства оборони України шляхом цифровізації	150
<i>Володимир Михайлов, Юлія Коростильова, Віталій Михайлов</i> Норма та оптимальне значення маси тіла, що отримані з урахуванням конституції студентів-кандидатів на навчання за програмою підготовки офіцерів запасу	161

<i>Олег Мітягін</i> Інноваційні підходи до управління розвитком системи професійної військової освіти в Україні	175
<i>Роман Невзоров</i> Стандарти НАТО з військової освіти як орієнтир для системи фахової підготовки до бойових польотів майбутніх льотчиків тактичної авіації	188
<i>Леонід Олійник, Тімур Аксанов, Богдан Гнесь, Віктор Луньо, Андрій Семенов</i> Внутрішнє забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах: проблеми оцінювання	196
<i>Леонід Олійник</i> Технологічний підхід до виховання спрямованості на формування здорового способу життя майбутніх офіцерів	208
<i>Михайло Орда, Лариса Левцицька, Сергій Федчук, Максим Мигун</i> Питання удосконалення наукової і науково-технічної діяльності з супроводження результатів досліджень	218
<i>Василь Осьодло, Валерія Скрипнікова</i> Методичні підходи до розвитку міжкультурної компетентності військових фахівців	232
<i>Олег Павленко</i> Сутність і зміст управлінської компетентності майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку Збройних Сил України	242
<i>Ігор Радомський, Руслан Троцький</i> Андрагогічна компетентність - важлива складова управлінської компетентності педагогічного персоналу вищих військових навчальних закладів	252
<i>Віталій Рахманов, Сергій Ясенко</i> Функціональні моделі формування контингенту здобувачів професійної освіти у вищому військовому навчальному закладі	261
<i>Ольга Хамазюк</i> Особливості добору та професійно-особистісні вимоги, що висуваються до прикордонників Словачької республіки	276
<i>Дмитро Чона, Анатолій Дерев'янчук, Андрій Вакал, Володимир Комаров</i> Віртуальне середовище як спосіб отримання первинних практичних навичок в роботі з озброєнням	290
<i>Надія Шабатіна</i> Західна наукова література з проблем впровадження підходу talent management у систему військової освіти та підготовки	303
<i>Юрій Щавінський, Олена Левчук, Віктор Левчук, Олександр Сирський</i> Організаційно-технічні і правові аспекти формування компетентностей військових фахівців	311
<i>Василь Ягунов, Олег Яцино, Олег Тракалюк</i> Критерії та показники діагностування організаційно-управлінської компетентності посадових осіб кадрових органів Міністерства оборони та Збройних сил України	325
Порядок оформлення та подання статей до збірника наукових праць "Військова освіта" Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського	340

CONTENTS

<i>Konstantin Avdonin, Yuri Koval, Lesya Kozubtsova</i> Methods of Teaching the “Non-Inertial Reference Systems” Subject in Higher Military Educational Institutions	9
<i>Marharyta Aristarkhova, Dmytro Demydko</i> The features of the language training in the system of individual training in the Armed Forces of Ukraine	17
<i>Nadya Vavilova</i> Branding in the military education system	23
<i>Nazarii Verbyn, Vadym Shemchuk, Dmytro Pohrebniak, Oksana Shemchuk</i> Information and computer technologies in education of managers of physical training forms in the Armed Forces of Ukraine	31
<i>Dmitry Viter, Hanna Krasota-Moroz</i> Principles and approaches to the training of special operations Forces in Ukraine: main trends and problems	40
<i>Victor Galagan, Sergei Bondarchuk, Sergei Polishko, Stanislav Vasyukhno</i> The procedure for determining the level of training of users of information systems for managing defense resources of the Armed Forces of Ukraine	49
<i>Mykhailo Hrebeniuk, Viktoriia Krykun</i> Basic Didactic Principles in Language Training of the Ukrainian Armed Forces Personnel: System Approach	57
<i>Olena Dubrovska</i> Formation measurement diagnostic competence of future specialists of physical training and sport: criteria and indicators	70
<i>Vasyl Dudurych, Oleg Kurylo</i> Ways to improve the management of a higher military educational institution	80
<i>Andrii Zelnytskyi</i> Produce and Implementation bases of the Quality Assurance Policy for Higher Military Education in Ukraine	89
<i>Volodymyr Karpenko</i> Implementation of the leadership competence of Airborne Assault Troops officers of the development theoretical model: results of pedagogical experiment	105
<i>Dmytro Kilderov, Yuri Pryhod'ko, Yuri Chernykh</i> Legislation in the field of military education of Ukraine: status, problems and ways of reform	114
<i>Lesya Kozubtsova, Igor Kozubtsov, Alexander Saenko, Petr Shatsilo</i> Personalized model of advanced training of scientific and scientific-pedagogical workers of the Armed Forces of Ukraine	127
<i>Serhii Kostiv, Oleksii Kuvshynov, Vadym Chepurnyi, Denys Bondar</i> Skills improving of military personnel from hand-to-hand combat CrossFit means	138
<i>Hanna Krasota-Moroz, Serhiy Gorbachevskii, Mykola Poltorak</i> The scientific and technical activities system transformation in the Ministry of defense of Ukraine through digitalization	150
<i>Volodymyr Mykhaylov, Yuliya Korostylova, Vitaliy Mykhaylov</i> The norm and optimal value of body weight, which are obtained by body constitution of students who are candidates for reserve commissioned officers course	161
<i>Oleh Mitiagin</i> Innovative Approaches in Managing the Development of the System of Professional Military Education in the Defense Forces of Ukraine	175
<i>Roman Nevzorov</i> NATO standards in military education as a reference point for the system of professional training of future military pilots in combat flying	188

<i>Leonid Oliynyk, Timur Aksanov, Bohdan Hnes, Viktor Luno, Andrii Semenov</i> Internal quality assurance of educational activities and quality of higher education in higher military educational institutions: evaluation problems	196
<i>Leonid Oliynyk</i> Technological Approach to Education to Form a Healthy Lifestyle of Future Officers	208
<i>Mikhailo Orda, Larysa Levitska, Sergey Fedchuk, Maksym Mygun</i> Issues of improvement of scientific and technical activities on maintenance of research results	218
<i>Vasyl Osodlo, Valeriia Skrypnikova</i> Methodical approaches to development intercultural competence military specialists	232
<i>Oleh Pavlenko</i> The essence and content of the management competence of future officers of the communication units of the Armed Forces of Ukraine	242
<i>Igor Radomski, Ruslan Trotskyi</i> Andragogic Competence as an Important Component of Managerial Competence of the Pedagogical Staff of Higher Military Educational Institutions	252
<i>Vitaliy Rakhmanov, Sergey Yassenko</i> Functional models of the formation of the contingent of professional education acquires in the higher military educational institution	261
<i>Olha Khamaziuk</i> Selection features and professional and personal requirements for border guards of the Slovak Republic	276
<i>Dmitro Chopa, Anatolii Derevianchuk, Andrii Vakal, Volodymir Komarov</i> Virtual environment as a way of acquiring primary practical skills in working with weapons	290
<i>Nadiya Shabatina</i> Western scientific literature on the problem of implementing the talent management approach in the military education and training system	303
<i>Yuri Shchavinsky, Olena Levchuk, Viktor Levchuk, Oleksandr Syrsky</i> Organizational and technical aspects of forming the competencies of military specialists	311
<i>Vasyl Yahupov, Oleh Yatsino, Oleh Trakaliuk</i> Criteria and Indicators for Diagnosing Organizational and Management Competence of Officials of Personnel Bodies of the Ministry of Defence of the Armed Forces of Ukraine	325

УДК 531.18

Костянтин Авдонін,

кандидат фізико-математичних наук, доцент,
Військовий інститут телекомунікацій і
інформатизації імені Героїв Крут,
<https://orcid.org/0000-0001-6805-0870>

Юрій Коваль,

кандидат фізико-математичних наук, доцент,
Луцький національний технічний університет
<https://orcid.org/0000-0002-4570-8024>

Леся Козубцова,

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

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/9-16

МЕТОДИКА ВИКЛАДАННЯ ТЕМИ НЕІНЕРЦІАЛЬНІ СИСТЕМИ ВІДЛІКУ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Постановка проблеми. У переважній кількості посібників і підручників матеріал з теми курсу загальної фізики: «Неінерціальні системи відліку» розглядається тільки у частинному випадку, для рівномірного обертального руху неінерціальної системи відліку відносно нерухомої осі. В галузях машинобудування, авіаційній промисловості, геофізичних дослідженнях, фундаментальних дослідженнях космосу існує потреба в розширеній викладці теми цього навчального матеріалу. Проблема полягає в тому, що випускникам вищих військових навчальних закладів ця інформація подається в ознайомчій формі. В зв'язку з цим варто приділити увагу методиці викладання теми «Неінерціальні системи відліку» у вищих військових навчальних закладах.

Мета статті. Систематизація та узагальнення методики викладання матеріалу за темою «Неінерціальні системи відліку» з курсу загальної фізики для курсантів вищих військових навчальних закладів.

Методи дослідження. Методи історичного аналізу для узагальнення наукової літератури за напрямком дослідження.

Результат дослідження. Одним з рішень зазначеної проблеми є адаптована для курсантів вищих військових навчальних закладів методика викладання теми «Неінерціальні системи відліку». У даній роботі, окрім стандартного матеріалу по неінерціальній системі, що рухається поступально з прискоренням та неінерціальної системи, яка рівномірно обертається навколо нерухомої осі, детально розглядається довільний обертальний рух неінерціальної системи відліку навколо нерухомої точки та сили інерції для цього загального випадку.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У даній роботі запропонована нова методика викладання теми неінерціальні системи відліку у вищих військових навчальних закладах, яка спирається на елементи тензорної алгебри. Такий підхід є новим для курсу загальної фізики, але він дозволяє значно спростити перетворення виразів, необхідних для отримання результату, і підвищує підготовленість курсантів для засвоєння спекурсів технічного та фізико-математичного напрямку. Запропонована чітка, раціональна послідовність викладання теоретичного матеріалу теми. Показана доцільність використання елементів тензорного аналізу при викладенні матеріалу теми «Неінерціальні системи відліку» у вищих військових навчальних закладах для підвищення якості підготовки майбутніх офіцерів. Теоретичні та практичні результати становлять підґрунтя для подальшого вдосконалення.

Ключові слова: методика; тема; освіта; система; відлік; вищий військовий навчальний заклад; курсант.

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

У переважній кількості посібників і підручників даний матеріал розглядається тільки у частинному випадку, для рівномірного обертального руху неінерціальної системи відліку відносно нерухомої осі. Але швидкий розвиток сучасної науки і техніки вимагає від випускників вищих військових навчальних закладів більшої ступені повноти знань з даної теми, оскільки розширений матеріал цієї теми застосовується у таких важливих галузях, як машинобудування, авіаційна промисловість, геофізичні дослідження, фундаментальні дослідження космосу та інших.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій за напрямком.

Неінерціальні системи відліку, з різним ступенем детальності, розглядаються практично у всіх підручниках та посібниках з курсу загальної фізики. Наприклад, у роботах [1-7] відповідний матеріал викладений у найбільш популярному вигляді, який в більш розгорнутому вигляді, використовують і у підручниках з теоретичної механіки.

Найбільш строго матеріал по даній темі викладений у роботі [8], але матеріал не підкріплений достатньою кількістю прикладів його застосування.

Робота [9] містить велику кількість прикладів застосування матеріалу даної теми у прикладних та фундаментальних дослідженнях, але розміщені вони у різних розділах підручника. Відсутність єдиного, раціонального підходу до викладення теми «Неінерціальні системи відліку» у підручниках з курсу загальної фізики [1-10] обумовлює актуальність даної роботи.

Мета. Систематизація та узагальнення методики викладення матеріалу по темі курсу загальної фізики: «Неінерціальні системи відліку» для курсантів вищих військових навчальних закладах.

Результати дослідження.

1. Перетворення координат при обертальному русі.

Розглянемо обертальний рух неінерціальної системи відліку K' відносно системи K . Початки відліку обох систем координат співпадають і обертання відбувається навколо спільного початку координат.

При розгляді застосуємо елементи тензорної алгебри. Оскільки у декартовій системі координат основний базис збігається зі взаємним, то не будемо розрізняти коваріантні і контраваріантні індекси. Окрім цього, для спрощення запису виразів, будемо використовувати правило Ейнштейна. Тобто, якщо в одній з частин рівності індекс повторюється двічі, то по ньому проводиться сумування.

Позначимо через (x_1, x_2, x_3) координати матеріальної точки, відносно системи K , через (x'_1, x'_2, x'_3) координати матеріальної точки, відносно системи K' . Якщо позначити через β_{kj} матрицю переходу від базису системи K до базису системи K' , то прямі і зворотні перетворення координат будуть

такими:

$$x'_j = \beta_{jk} x_k \quad , \quad (1)$$

$$x_i = \beta_{ji} x'_j \quad . \quad (2)$$

Підставляючи (1) у (2) одержимо для елементів матриці переходу співвідношення:

$$\beta_{ji} \beta_{jk} = \delta_{ik} \quad , \quad (3)$$

підставляючи перетворення координат $x_k = \beta_{nk} x'_n$ у вираз (1) одержимо для елементів матриці переходу співвідношення:

$$\beta_{jk} \beta_{nk} = \delta_{jn} \quad , \quad (4)$$

де δ_{ik} , δ_{jn} символи Кронеккера.

Співвідношення (3) і (4) ілюструють той факт, що матриця, транспонована до матриці переходу, є для неї зворотною матрицею.

2. Тензор кутової швидкості обертання системи K відносно системи K' .

Розглянемо випадок, коли матеріальна точка нерухома відносно системи K , тоді, її координати x_k будуть постійними величинами. Візьмемо першу похідну по часу від обох частин рівності (1), позначаючи похідну по часу крапкою над величиною:

$$\dot{x}'_j = \dot{\beta}_{jk} x_k \quad . \quad (5)$$

Підставляючи у вираз (5) координати відносно нерухомої системи у вигляді: $x_k = \beta_{nk} x'_n$, маємо:

$$\dot{x}'_j = \dot{\beta}_{jk} \beta_{nk} x'_n \quad . \quad (6)$$

Запровадимо позначення: $\tilde{\omega}_{nj} = \dot{\beta}_{jk} \beta_{nk}$, тоді вираз (6) буде таким:

$$\dot{x}'_j = \tilde{\omega}_{nj} x'_n \quad . \quad (7)$$

Матриця $\tilde{\omega}_{nj}$ це тензор кутової швидкості обертання системи K , відносно системи K' . Тензор кутової швидкості $\tilde{\omega}_{nj}$ це теж антисиметричний тензор другого рангу, тобто, його діагональні елементи дорівнюють нулю, а недіагональні елементи змінюють свій знак на протилежний, якщо поміняти місцями індекси: $\tilde{\omega}_{jn} = -\tilde{\omega}_{nj}$. Це можна довести беручи похідну по часу від обох частин виразу (4):

$$\dot{\beta}_{jk} \beta_{nk} + \dot{\beta}_{nk} \beta_{jk} = 0 \quad \Rightarrow \quad \tilde{\omega}_{jn} + \tilde{\omega}_{nj} = 0 \quad \Rightarrow \quad \tilde{\omega}_{jn} = -\tilde{\omega}_{nj} \quad .$$

Оскільки, антисиметричний тензор $\tilde{\omega}_{nj}$, с точністю до знаку, теж має три різні компоненти, то він еквівалентний вектору $\vec{\tilde{\omega}}$, який називають вектором кутової швидкості обертання системи K , відносно системи K' . Компоненти

вектора $\tilde{\omega}$ у системі K' дорівнюють: $\tilde{\omega}_1 = \tilde{\omega}_{23}$; $\tilde{\omega}_2 = \tilde{\omega}_{31}$; $\tilde{\omega}_3 = \tilde{\omega}_{12}$.

3. Тензор кутової швидкості ω_{ki} у базисі системи K'

Згідно визначенню тензора, компоненти тензора кутової швидкості ω_{ki} у базисі системи відліку K' будуть такими:

$$\omega'_{ki} = \beta_{kn} \beta_{im} \omega_{nm} . \quad (8)$$

Підставляючи у вираз (8) тензор кутової швидкості у вигляді: $\omega_{nm} = \dot{\beta}_{sm} \beta_{sn}$ і використовуючи співвідношення (4), згідно якому $\beta_{sn} \beta_{kn} = \delta_{sk}$, знаходимо:

$$\omega'_{ki} = \dot{\beta}_{sm} \beta_{sn} \beta_{kn} \beta_{im} = \dot{\beta}_{kn} \beta_{im} = -\tilde{\omega}_{ki} ,$$

тобто:

$$\omega'_{ki} = -\tilde{\omega}_{ki} . \quad (9)$$

4. Вектор прискорення відносно системи K в базисі системи K'

Знайдемо проєкції прискорення матеріальної точки на вісі координат після переходу від базису системи K до базису системи K' . Згідно загальному правилу перетворення компонент тензора можна записати:

$$a'_k = \beta_{ki} \ddot{x}_i . \quad (10)$$

Візьмемо другу похідну по часу від обох частин рівності (2):

$$\ddot{x}_i = \ddot{\beta}_{ji} x'_j + 2\dot{\beta}_{ji} \dot{x}'_j + \beta_{ji} \ddot{x}'_j . \quad (11)$$

Підставляючи вираз (11) у рівність (10) маємо:

$$a'_k = \ddot{\beta}_{ji} \beta_{ki} x'_j + 2\dot{\beta}_{ji} \beta_{ki} \dot{x}'_j + \beta_{ji} \beta_{ki} \ddot{x}'_j . \quad (12)$$

Враховуючи, що $\tilde{\omega}_{kj} = \dot{\beta}_{ji} \beta_{ki}$; $\beta_{ji} \beta_{ki} = \delta_{jk}$, вираз (12) можна записати у вигляді:

$$a'_k = \ddot{\beta}_{ji} \beta_{ki} x'_j + 2\tilde{\omega}_{kj} \dot{x}'_j + \ddot{x}'_k . \quad (13)$$

Похідна по часу від тензора $\tilde{\omega}_{kj}$ дорівнює:

$$\dot{\tilde{\omega}}_{kj} = \ddot{\beta}_{ji} \beta_{ki} + \dot{\beta}_{ki} \dot{\beta}_{ji} ,$$

звідки:

$$\ddot{\beta}_{ji} \beta_{ki} = \dot{\tilde{\omega}}_{kj} - \dot{\beta}_{ki} \dot{\beta}_{ji} , \quad (14)$$

окрім цього:

$$\tilde{\omega}_{sk} \tilde{\omega}_{sj} = \dot{\beta}_{ki} \beta_{si} \beta_{sl} \dot{\beta}_{jl} = \dot{\beta}_{ki} \dot{\beta}_{jl} \delta_{il} = \dot{\beta}_{ki} \dot{\beta}_{ji} ,$$

тобто:

$$\tilde{\omega}_{sk} \tilde{\omega}_{sj} = \dot{\beta}_{ki} \dot{\beta}_{ji} . \quad (15)$$

Використовуючи рівність (15) вираз (14) можна записати у вигляді:

$$\ddot{\beta}_{ji} \beta_{ki} = \ddot{\omega}_{kj} - \ddot{\omega}_{sk} \ddot{\omega}_{sj} \quad , \quad (16)$$

Підставляючи рівність (16) у вираз (13) маємо:

$$a'_k = \ddot{\omega}_{kj} x'_j - \ddot{\omega}_{sk} \ddot{\omega}_{sj} x'_j + 2\ddot{\omega}_{kj} \dot{x}'_j + \ddot{x}'_k \quad . \quad (17)$$

Оскільки, згідно рівності (9), $\ddot{\omega}_{kj} = -\dot{\omega}'_{kj}$; $\ddot{\omega}_{sk} = -\dot{\omega}'_{sk}$; $\ddot{\omega}_{sj} = -\dot{\omega}'_{sj}$ і друга похідна по часу $\ddot{x}'_k = \ddot{a}_k$ це є проекція прискорення матеріальної точки у системі відліку K' , то проекціям прискорення (17) можна надати такої форми:

$$a'_k = -\dot{\omega}'_{kj} x'_j - \dot{\omega}'_{sk} \dot{\omega}'_{sj} x'_j - 2\dot{\omega}'_{kj} \dot{x}'_j + \ddot{a}_k \quad . \quad (18)$$

5. Сили інерції при довільному обертанні навколо нерухомої точки.

З виразу (18) випливає, проекції прискорення відносно системи K' дорівнюють:

$$\ddot{a}_k = a'_k + \dot{\omega}'_{kj} x'_j + \dot{\omega}'_{sk} \dot{\omega}'_{sj} x'_j + 2\dot{\omega}'_{kj} \dot{x}'_j \quad . \quad (19)$$

Якщо перейти від тензору до вектора кутової швидкості, то другий, третій і четвертий доданок у виразі (19) можна представити у вигляді проекцій векторних добутоків наступним чином:

другий доданок:

$$\dot{\omega}'_{kj} x'_j = [\vec{r}' ; \vec{\varepsilon}]_k \quad ; \quad (20)$$

третій доданок:

$$\dot{\omega}'_{sk} \dot{\omega}'_{sj} x'_j = [\vec{\omega} ; [\vec{r}' ; \vec{\omega}]]_k \quad ; \quad (21)$$

четвертий доданок:

$$2\dot{\omega}'_{kj} \dot{x}'_j = 2[\vec{v}' ; \vec{\omega}]_k \quad . \quad (22)$$

Підставляючи доданки (20), (21) і (22) у вираз (19) маємо:

$$\ddot{a}_k = a'_k + [\vec{r}' ; \vec{\varepsilon}]_k + [\vec{\omega} ; [\vec{r}' ; \vec{\omega}]]_k + 2[\vec{v}' ; \vec{\omega}]_k \quad . \quad (23)$$

З виразу (23) випливає, що вектор прискорення матеріальної точки, відносно системи K' , дорівнює:

$$\ddot{\vec{a}} = \vec{a} + [\vec{r}' ; \vec{\varepsilon}] + [\vec{\omega} ; [\vec{r}' ; \vec{\omega}]] + 2[\vec{v}' ; \vec{\omega}] \quad . \quad (24)$$

Згідно другому закону Ньютона рівнодійна сила відносно системи K дорівнює: $\vec{F}_{рівн} = m\vec{a}$, а відносно системи K' рівнодійна сила дорівнює: $\vec{F}'_{рівн} = m\ddot{\vec{a}}$. Тому, якщо помножити обидві частини рівності (24) на масу тіла, то одержимо вираз для рівнодійної сили, відносно системи K' , у вигляді:

$$\vec{F}'_{рівн} = \vec{F}_{рівн} + m[\vec{r}' ; \vec{\varepsilon}] + m[\vec{\omega} ; [\vec{r}' ; \vec{\omega}]] + 2m[\vec{v}' ; \vec{\omega}] \quad . \quad (1.25)$$

З рівності (25) випливає що, при обертальному русі системи K' виникають три сили інерції. Другий доданок у рівності (25) називають тангенціальною силою інерції:

$$\vec{F}_\tau = m[\vec{r}'; \vec{\varepsilon}] \quad . \quad (26)$$

Третій доданок у рівності (25), використовуючи правило розкриття подвійного векторного добутку, можна представити у вигляді:

$$m[\vec{\omega}; [\vec{r}'; \vec{\omega}]] = m(\vec{r}'\omega^2 - \vec{\omega}(\vec{r}'\vec{\omega})) \quad . \quad (27)$$

Якщо позначити через \vec{e} - одиничний вектор вздовж напрямку миттєвої кутової швидкості, то вектор кутової швидкості буде таким:

$$\vec{\omega} = \vec{e}\omega \quad . \quad (28)$$

Розклад радіус-вектор \vec{r}' на дві складових: складову \vec{R} - перпендикулярну до миттєвої кутової швидкості і складову $\vec{r}_p = \vec{e}r_p$ - напрямлену вздовж миттєвої кутової швидкості, має вигляд:

$$\vec{r}' = \vec{R} + \vec{e}r_p \quad . \quad (29)$$

Підставляючи вирази (28) і (29) у рівність (27) одержимо:

$$m[\vec{\omega}; [\vec{r}' ; \vec{\omega}]] = m\omega^2 \vec{R} \quad . \quad (30)$$

Третій доданок у виразі (25) називають відцентровою силою інерції, яка, згідно рівності (30) дорівнює:

$$\vec{F}_g = m\omega^2 \vec{R} \quad . \quad (31)$$

Четвертий доданок у виразі (25) називають силою Коріолісу:

$$\vec{F}_c = 2m[\vec{v}'; \vec{\omega}] \quad . \quad (32)$$

Таким чином, рівнодійна сила відносно системи K' , при її обертальному русі навколо нерухомої точки дорівнює:

$$\vec{F}'_{\text{рівн}} = \vec{F}_{\text{рівн}} + \vec{F}_\tau + \vec{F}_g + \vec{F}_c \quad . \quad (33)$$

Часто зустрічаються такі частинні випадки:

1) рівномірне обертання, при якому тангенціальна сила інерції дорівнює нулю $\vec{F}_\tau = 0$;

2) тіло нерухоме відносно системи K' , в цьому випадку дорівнює нулю сила Коріолісу $\vec{F}_c = 0$.

Висновки з даного дослідження. У даній роботі, окрім стандартного матеріалу по неінерціальній системі, що рухається поступально з прискоренням та неінерціальної системи, яка рівномірно обертається навколо нерухомої осі, детально розглядається довільний обертальний рух неінерціальної системи відліку навколо нерухомої точки та сили інерції для цього загального випадку [11; 12].

Практичне значення дослідження. Показана доцільність використання елементів тензорного аналізу при викладенні матеріалу теми «Неінерціальні системи відліку» у вищих військових навчальних закладах для підвищення якості підготовки майбутніх офіцерів.

Найближчою перспективою подальшого дослідження є розгляд прикладів застосування запропонованого у даній роботі методу до конкретних задач. Наприклад, до впливу обертального руху Землі на вагу тіла, динаміки обертального руху твердого тіла та інших задач.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кучерук І.М., Горбачук І.Т., Луцик П.П. Загальний курс фізики в 3-х томах. К.: Техніка, 2009. Т.1. 536 с.
2. Воловик П.М. Фізика. Підручник для університетів. К.: Наука, 2005. 860 с.
3. Головка Д.Б., Ментковський Ю.Л. Загальні основи фізики в 2-х книгах. К.: Либідь, 1998. Кн. 1. 192 с.
4. Трофимова Т.И. Курс физики. М.: Изд. центр «Академия», 2005. 560 с.
5. Савельев И.В. Курс общей физики в трёх томах. М.: Наука, 2008. Т.1. 432 с.
6. Яворский Б.М., Детлаф А.А., Милковская Л.Б. Курс физики в 3-х томах. М.: Высшая школа, 2004. Т.1.
7. Орит Д. Фізика в 2-х томах. М.: Мир, 2001. Т.1. 320 с.
8. Ландау Л.Д., Лифшиц Е.М. Механика. М.: Наука, 1988. 216 с.
9. Сивухин Д.В. Курс общей физики в 5-ти томах. М.: Наука, 2009. Т.1. 576 с.
10. Фейнман Р. Дюжина лекцій. М.: БИНОМ «Лаборатория знаний», 2006. 318 с.
11. Авдонін К.В., Лапшин В.Ф., Максимов В.К. Навчальний посібник «Фізика». К.: Либідь, 2014. Ч.1. 178 с.
12. Авдонін К.В., Шут А.М. Неінерціальні системи відлік. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 3. 2014. С. 96–102.

REFERENCES

1. Kucheruk I.M., Horbachuk I.T., Lutsyk P.P. (2009). Zahalni kurs fizyky v 3-kh tomakh [General course of physics in 3 volumes]. Kyiv. Tekhnika, 1, 536.
2. Volovyk P.M. (2005). Fyzyka. Pidruchnyk dlia universytetiv [Physics. Textbook for universities]. Kyiv. Nauka, 860.
3. Holovko D.B., Mentkovskyy Yu.L. (1998). Zahalni osnovy fizyky v 2-kh knykhakh [General basics of physics in 2 books]. Kyiv. Lybid, 1, 192.
4. Trofimova T.I. (2005). Kurs fiziki [Physics course]. Moskva. Izd tsentr Akademiia, 560
5. Savelev I.V. (2008). Kurs obshchei fiziki v trekh tomakh [General physics course in three volumes]. Moskva. Nauka, 1, 432.
6. Iavorskii B.M., Detlaf A.A., Milkovskaia L.B. (2004). Kurs fiziki v 3-kh tomakh [Physics course in 3 volumes]. Moskva. Vysshiaia shkola, 1.
7. Orir D. (2001). Fizika v 2-kh tomakh [Physics in 2 volumes]. Moskva. Mir, 1, 320.
8. Landau L.D., Lifshits E.M. (1988). Mekhanika [Mechanics]. Moskva Nauka, 216.
9. Sivukhin D.V. (2009). Kurs obshchei fiziki v 5-ti tomakh [Course of general physics in 5 volumes]. Moskva. Nauka, 1, 576.
10. Feinman R. (2006). Diuzhina lektzii [A dozen lectures]. Moskva. BINOM Laboratoriia znanii, 318.
11. Avdonin K.V., Lapshyn V.F., Maksymov V.K. (2014). Navchalnyi posibnyk «Fizyka» [Study guide "Physics"]. Kyiv. Lybid, 1, 178.
12. Avdonin K.V., Shut A.M. (2014). Neinertsialni systemy vidlik [Non-inertial frames of reference]. Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova. Serii 3, 96–102.

SUMMARY

Kostiantyn Avdonin,
Candidate of Physical and
Mathematical Sciences, Associate Professor
Military institute of telecommunications and
informatization named after Heroes of Krut

Yurii Koval,
Candidate of Physical and Mathematical
Sciences, Associate Professor,
Lutsk National Technical University

Lesia Kozubtsova,
Candidate of Engineering Sciences,
Military institute of telecommunications and
informatization named after Heroes of Krut

Teaching methodic for the subject “Non-Inertial Reference Systems” in higher military educational institutions

Introduction. *In the vast majority of manuals and textbooks, material on the topic of the general physics course: "non-inertial reference systems" is considered only in the partial case, for uniform rotational motion of a non-inertial reference system relative to a fixed axis. In the fields of mechanical engineering, aviation industry, Geophysical Research, and basic space research, there is a need for an extended presentation of the topic of this educational material. The problem is that graduates of higher military educational institutions are provided with this information in an introductory form. In this regard, it is worth paying attention to the methodology of teaching the subject "Non-Inertial Reference Systems" in higher military educational institutions.*

Purpose. *Systematization and generalization of the methodology for presenting material on the topic "Non-Inertial Reference Systems" in the course of General Physics for cadets of higher military educational institutions.*

Methods. *Methods of historical analysis for generalizing scientific literature in the field of research.*

Results. *One of the solutions to this problem is the methodology of teaching the "Non-Inertial Reference Systems" subject adapted for cadets of higher military educational institutions. In this paper, in addition to the standard material on a non-inertial system moving translationally with acceleration and a non-inertial system that rotates uniformly around a fixed axis, we consider in detail the arbitrary rotational motion of a non-inertial reference frame around a fixed point and the inertia force for this general case.*

Originality. *In this paper, a new method of teaching the subject "Non-Inertial Reference Systems" in higher military educational institutions is proposed, which is based on elements of tensor algebra. This approach is new for the general physics course, but it allows you to significantly simplify the transformation of expressions necessary for obtaining results, and increases the readiness of cadets to master special courses in technical and physical-mathematical areas. A clear, rational sequence of presentation of the theoretical material of the topic is proposed.*

Conclusion. *The expediency of using elements of Tensor analysis in the presentation of the material of the "Non-Inertial Reference Systems" subject in higher military educational institutions to improve the quality of training of future officers is shown. Theoretical and practical results form the basis for further improvement.*

Keywords: *methodology; subject; education; system; countdown; higher military educational institution; cadet.*

УДК 378.048.2

Маргарита Арістархова,

доктор філософії

Національний університет оборони України

імені Івана Черняхівського, м. Київ

<https://orcid.org/0000-0002-4602-2673>**Дмитро Демидко,**

доктор філософії

Національний університет оборони України

імені Івана Черняхівського, м. Київ

<https://orcid.org/0000-0002-1567-8610>

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/17-22

ОСОБЛИВОСТІ МОВНОЇ ПІДГОТОВКИ В СИСТЕМІ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

***Анотація.** У статті розглянуто теоретичні аспекти організації мовної підготовки в системі індивідуальної підготовки у Збройних Силах України, проаналізовано вимоги до мовної підготовленості особового складу відповідно до керівних документів, проаналізовано зміст понять «мовна підготовка особового складу», «інструктор з мовної підготовки», досліджено результати опитування представників військових частин, на яких у покладатимуться обов'язки інструкторів мовної підготовки. Розглянуто проблемні питання щодо організації та проведення занять з іноземної мови в системі індивідуальної підготовки особового складу. З'ясовано, що існує необхідність створення дієвої системи мовної підготовки в системі індивідуальної підготовки у Збройних Силах України для створення умов для розвитку та підтримання іншомовної комунікативної компетентності та розроблення методики формування методичної компетентності інструкторів мовної підготовки.*

***Ключові слова:** мовна підготовка; інструктор мовної підготовки; індивідуальна підготовка; іншомовна компетентність; іншомовна комунікація.*

Постановка проблеми. Російсько-українська війна активізувала питання підвищення оперативної сумісності Збройних Сил України (ЗСУ) та розвиток міжнародних зв'язків у військовій сфері з країнами-членами НАТО, де володіння іноземною мовою є однією із головних передумов ефективної міжнародної співпраці у військовій сфері. В умовах тісної кооперації щодо професійної підготовки особового складу ЗСУ та опанування військовослужбовцями нових видів озброєння та військової техніки проблема мовної підготовки військовослужбовців ЗСУ, її розроблення, уточнення змісту підготовки та її форм є вкрай важливою. Це зумовлено потребою комунікації військовослужбовців ЗСУ іноземною мовою з метою ефективного опанування новітніх засобів озброєння, вивчення сучасної зброї та відточення навичок застосування набутих знань на практиці, а також забезпечення взаємосумісності під час спільних дій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі іншомовної підготовки фахівців сфери національної безпеки та оборони присвячено наукові розробки М. Арістархової, І. Блощинського, Т. Ваколюк, О. Волобуєвої, В. Гончара, В. Крикун, О. Лагодинського, Н. Шалигіної, та ін. Вчені зазначали, що розвинена іншомовна компетентність уможливорює неперервне підвищення

рівня володіння іноземною мовою, поглиблює власну професійну та фахову компетентність військовослужбовців, стимулює опанування передового досвіду країн-членів НАТО, впровадження їх в освітній процес у Збройних Силах України.

Попри значну кількість наукових розвідок, що розглядають проблему мовної підготовки фахівців сфери національної безпеки та оборони необхідно зазначити, що питанню мовної підготовки особового складу ЗСУ не приділялося достатньо уваги.

Мета статті полягає у визначенні особливостей організації мовної підготовки в системі індивідуальної підготовки особового складу Збройних Сил України.

Методи дослідження. Дослідження проведене із застосуванням таких методів: системний аналіз і синтез, індукція та дедукція, порівняння, узагальнення, систематизація й опитування.

Виклад основного матеріалу.

Систему підходів щодо мовної підготовки особового складу ЗС України, основні принципи, стандарти, які визначають стратегію дій для оволодіння іншомовною компетентністю на високому рівні, сформульовано в Основних засадах мовної підготовки особового складу у системі Міністерства оборони України. Зокрема у документі витлумачено поняття мовної підготовки особового складу у системі Міністерства оборони України як складової частини загальної системи підготовки військовослужбовців та працівників ЗС України, що передбачає реалізацію комплексу узгоджених організаційних, наукових, навчально-методичних заходів, спрямованих на досягнення особовим складом відповідного цільового рівня володіння іноземними мовами для подальшого використання у службовій діяльності [5].

В Основних засадах мовної підготовки особового складу у системі Міністерства оборони України визначається сучасна система підходів щодо підвищення ефективності вивчення іноземних мов особовим складом та представлена стратегія дій для досягнення поставлених цілей іншомовної підготовки: забезпечення виконання особовим складом посадових обов'язків, що передбачають володіння іноземною мовою, підготовку кандидатів до навчання за кордоном у рамках міжнародного співробітництва ЗС України у сфері військової освіти, до участі у міжнародних військових навчаннях, операціях з підтримання миру та безпеки та ін. [1, 26].

На сучасному етапі розвитку системи професійної педагогіки значну увагу приділено питанню мовної підготовки військовослужбовців Збройних Сил України. Відповідно до Дорожньої карти, розвиток іншомовної компетентності є одним із завдань військовослужбовця під час всієї його кар'єри. З метою раціонального використання підготовлених кадрів та забезпечення принципу безперервності було вирішено необхідно створити умови та можливості вдосконалення рівня володіння іноземною мовою під час індивідуальної підготовки або виконання службових обов'язків, які передбачають практичне застосування іншомовних компетентностей, що є вкрай важливим в умовах сучасних викликів. Слід зазначити, що освітній процес у системі індивідуальної

підготовки військовослужбовців має організовуватися під керівництвом позаштатних інструкторів мовної підготовки.

У контексті нашого дослідження важливим є поняття «інструктор мовної підготовки» – військовослужбовець, який володіє іноземною мовою на рівні СМР 2, постійно розвиває власні методичні вміння та здійснює викладання іноземної мови у системі індивідуальної підготовки за уніфікованими та підготовленими навчально-методичними матеріалами.

Наразі на укомплектування таких кадрів впливає відсутність введених посад інструкторів мовної підготовки безпосередньо у військових частинах. Труднощі реалізації якісної мовної підготовки у військових частинах спричинені як відсутністю належних нормативно-правових актів з організації індивідуальної підготовки офіцерів, так і недостатніми методичними напрацюваннями відносно теоретичних і методичних засад формування іншомовної компетентності офіцерів до організації та проведення мовної підготовки у військових частинах [4, 154].

Серед шляхів вирішення цієї проблеми є навчання інструкторів мовної підготовки за спеціально розробленою навчальною план-програмою курсів для інструкторів мовної підготовки з питань організації та методики викладання іноземної мови, адже на інструктора мовної підготовки покладаються обов'язки проводити заняття за наданими уніфікованими навчально-методичними матеріалами, які підготовлені навчально-науковими центрами іноземних мов ВВНЗ та ВНП ЗВО ЗС України, щонайменше 4 години на тиждень. Підготовка слухачів на курсі з питань організації та методики викладання іноземної мови має на меті надання необхідних базових знань та вмінь щодо організації та проведення занять з вивчення англійської мови тим військовослужбовцям, яких за місцем служби визначено інструкторами мовної підготовки, з покладанням на них завдань щодо проведення занять з вивчення англійської мови без відриву від виконання службових обов'язків у рамках заходів, спрямованих на досягнення взаємосумісності з підрозділами країн-членів та партнерів НАТО.

З метою вивчення представників від військових частин та органів військового управління, на яких у майбутньому покладатимуться обов'язки інструкторів мовної підготовки у системі вивчення англійської мови за місцем служби (без відриву від виконання службових обов'язків), було проведено опитування, в якому взяли участь 52 військовослужбовці.

Якісний склад респондентів

Таблиця 1

№ п/п	Респонденти	Загальна кількість	У відсотках (%)
1	2	3	4
1	Вислуга		
	до 10 років	14	27
	від 10 до 20 років	20	38,4
	понад 20 років	18	34,6

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
2	Проходили навчання закордоном:		
	навчалися	12	23
	не навчалися	40	77
3	Використовують під час службової діяльності:		
	використовують	3	15
	не використовують	17	85
4	Мають досвід педагогічної діяльності:		
	мають	18	90
	не мають	2	10

Опитування дало змогу визначити низку проблемних питань, пов'язаних із розвитком методичної компетентності інструкторів мовної підготовки.

Зазначимо, що більшість опитаних інструкторів мовної підготовки (56 %) вдосконалювали іншомовну компетентність у системі мовної підготовки Збройних Сил України. Крім того, 47 % респондентів розвивали іншомовні знання та вміння поза системою мовної підготовки ЗСУ з тьюторами та у приватних закладах з вивчення іноземної мови. Зауважимо, що 82 % опитаних інструкторів мовної підготовки мають дійсний сертифікат про рівень володіння іноземною мовою (англійською) СМР 2 відповідно до НАТО СТАНАГ 6001. Слід звернути увагу, 72 % опитаних інструкторів постійно працюють над підтриманням та вдосконаленням здобутого рівня володіння іноземною мовою, а 59 % опитаних постійно використовують іноземну мову у професійній діяльності. Так, лише 19 % навчалися на курсах іноземних мов та термінології закордоном. Також варто зазначити, що більшість опитаних (78 %) не мають досвіду педагогічної діяльності. Так, зокрема респонденти зазначили, що їм бракує спеціальних знань щодо методології викладання іноземної мови, розроблення методичних матеріалів, організації освітнього процесу з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

На підставі розробленої анкети для інструкторів мовної підготовки ми дослідили, що сучасні інструктори мовної підготовки мають досвід вивчення іноземної мови у системі мовної підготовки Збройних Сил України, працюють над підтриманням здобутого рівня володіння іноземною мовою та усвідомлюють відповідальність як за підтримання власного рівня володіння іноземною мовою, поглиблення, розширення та оновлення знань, умінь та навичок, так і за покладених на них обов'язків щодо організації та провадження освітнього процесу для вдосконалення та підтримання рівня володіння іноземною мовою військовослужбовців під час індивідуальної підготовки або виконання службових обов'язків.

Водночас інструктори мовної підготовки констатують про недостатні базові теоретичні знання та практичні уміння з питань організації і проведення занять з військовослужбовцями з вивчення англійської мови. Саме тому виникає потреба у розробленні методики формування методичної компетентності інструкторів мовної підготовки, адже саме методична компетентність інструкторів мовної підготовки уможливить неперервне

підтримання підвищення рівня володіння іноземною мовою, поглиблює власну професійну та фахову компетентність, стимулює опанування передового досвіду підготовки військових фахівців за стандартами НАТО, впровадження їх в програму індивідуальної підготовки військовослужбовців ЗСУ.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Таким чином, потреби сучасності та військово-політичний контекст сьогодення зумовлюють необхідність оволодіння іноземними мовами для військовослужбовців та підтримання раніше здобутого рівня володіння іноземною мовою, що дасть їм можливість реалізувати себе в умовах багатонаціонального освітнього простору, забезпечити швидке опанування військовослужбовцями нових видів озброєння та військової техніки, бути здатними і готовими виконувати завдання у складі інтернаціональних підрозділів.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеного наукового питання формування методичної компетентності інструкторів мовної підготовки. Отримані результати засвідчують їх актуальність. Перспективи подальшого дослідження полягають у розробленні дієвої методики формування методичної компетентності інструкторів мовної підготовки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Арістархова М.С. (2021) Розвиток іншомовної комунікативної компетентності викладачів вищих військових навчальних закладів. освіти : дис. ... д-ра філос. наук : 011–освітні, педагогічні науки. Київ, 286 с.
2. Про основні засади мовної підготовки особового складу у системі Міністерства оборони України (2019): наказ Міністерства оборони України від 08.08.2019. [Електронний ресурс]. / Режим доступу: <https://nuou.org.ua/assets/documents/osn-zas-mp.pdf>.
3. Переклад стандарту НАТО STANAG 6001 [Електронний ресурс]. / Режим доступу: https://nuou.org.ua/assets/documents/dodb_stanag_6001.pdf.
4. Гончар В.В. (2021) Визначення інструментарію діагностування готовності офіцерів до здійснення мовної підготовки у військових частинах Національної гвардії України *Молодий вчений* : зб. наук. праць. Херсон. № 6(94), 153–158.
5. Дорожня карта вдосконалення мовної підготовки у Збройних Силах України (на 2021-2025 роки) : рішення Міністра оборони України від 01.03.2021. [Електронний ресурс]. / Режим доступу: <https://nuou.org.ua/assets/documents/osn-zas-mp.pdf>.

REFERENCES

1. Aristarkhova M.S. Rozvytok inshomovnoi komunikatyvnoi kompetentnosti vykladachiv vyshchikh viiskovykh navchalnykh zakladiv. Osvity [Development of Foreign Language Communicative Competence of Lecturers' of Higher Military Educational Institutions] : dys. ... d-ra fil. nauk : 011 Osvitni, pedahohichni nauky. Kyiv, 2021. 286
2. Pro osnovni zasady movnoi pidhotovky osobovoho skladu u systemi Ministerstva oborony Ukrainy (2019) [On Main Foundations of Personnel Language Training in the System of the Ministry of Defence of Ukraine] : nakaz Ministerstva oborony Ukrainy vid 08.08.2019. URL: <https://nuou.org.ua/assets/documents/osn-zas-mp.pdf>.
3. Pereklad standartu NATO STANAG 6001 [Translation of NATO STANAG 6001] URL: https://nuou.org.ua/assets/documents/dodb_stanag_6001.pdf.
4. Honchar V.V. Vyznachennia instrumentariiu diahnostuvannia hotovnosti ofitseriv do zdiisnennia movnoi pidhotovky u viiskovykh chastynakh Natsionalnoi hvardii Ukrainy [Determination of Tools for Diagnosing the Readiness of Officers to Provide Language Training in

Military Units of the National Guard of Ukraine]. *Molodyi vchenyi* : zb. nauk. prats. Kherson, 2021. № 6(94), 153–158.

5. Dorozhnia karta vdoskonalennia movnoi pidhotovky u Zbroinykh Sylakh Ukrainy (na 2021-2025 roky) [Roadmap for Improving Language Training in the Armed Forces of Ukraine (for 2021-2025)]: rishennia Ministra oborony Ukrainy vid 01.03.2021. URL: <https://nuou.org.ua/assets/documents/osn-zas-mp.pdf>.

SUMMARY

Marharyta Aristarkhova,

PhD in Education

National Defence University of Ukraine

Named after Ivan Cherniakhovskiy

Dmytro Demydko,

PhD in Public Administration

National Defence University of Ukraine

Named after Ivan Cherniakhovskiy

The features of the language training in the system of individual training in the Armed Forces of Ukraine

Introduction. *The article deals with the theoretical basis for the language training organization in the framework of the individual training system of the servicemen and civil servants of the Armed Forces of Ukraine. The requirements for the servicemen and civil language proficiency in accordance with the current guiding documents, as well as the analysis of the terms “personnel language training”, “language training instructor” are presented. The issues of the foreign language lessons organization in the framework of the individual training system of the servicemen and civil servants of the Armed Forces of Ukraine are considered.*

Purpose. *The purpose of the article is to determine the features of the language training organization in the system of individual training of the servicemen and civil servants of the Armed Forces of Ukraine.*

Methods. *The study was conducted using the following theoretical methods: systems analysis and synthesis, induction and deduction, comparison, classification, generalization and systematization.*

Results. *The needs of modernity and the military-political context of today make it necessary for military personnel to master foreign languages and maintain the previously acquired level of foreign language proficiency, which will give them the opportunity to realize themselves in the conditions of a multinational educational space, to ensure the rapid mastering by the military personnel of new types of weapons and military equipment, to be able and ready to perform tasks as part of international contingents.*

Originality. *Despite a significant amount of scientific research examining the problem of language training of specialists in the field of national security and defence, it should be noted that not enough attention was paid to the issue of language training of the personnel of the Armed Forces, as well as to the attainment and the support of an acquired language proficiency level.*

Conclusion. *The conducted research does not exhaust all aspects of the raised scientific question of the formation of methodical competence of language training instructors. The obtained results prove their relevance. Prospects for further research consist in the development of an effective methodology for the formation of methodological competence of language training instructors.*

Key words: *foreign language training; individual training; foreign competence; methodological competence; foreign communication.*

УДК 371.3(378)

Надія Вавілова,
кандидат історичних наук,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-0939-7820>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/23-30

БРЕНДИНГ В СИСТЕМІ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ

Досліджено питання брендингу закладів вищої освіти. Розглянуті основні складові бренду та процес поетапного формування бренду закладу вищої освіти. Визначені основні фактори, що впливають на підвищення конкурентоспроможності закладів вищої освіти.

Ключові слова: бренд; заклади вищої освіти; військова освіта; брендинг.

Постановка проблеми. Освіта останніми роками стає зростаючою і перспективною сферою економіки. Із кожним роком збільшується обсяг попиту і пропозиції на освітні послуги. Найбільш динамічно розвивається система вищої освіти. Інтенсивно формується глобальний освітній ринок, що призводить до конкурентної боротьби за абітурієнтів не тільки між вітчизняними закладами вищої освіти (далі – ЗВО), а й із зарубіжними посередниками, що пропонують освітні послуги на українському ринку. Навчальним закладам доводиться відстоювати власну конкурентоспроможність, упроваджувати інновації в управлінні й досягненні стандартів якості. З особливою гостротою постала проблема підвищення конкурентоспроможності перед сучасними українськими ЗВО, що зіткнулися в останнє десятиліття зі зменшенням контингенту абітурієнтів і з необхідністю посилення роботи з брендингу своїх можливостей на ринку освітніх послуг [2].

Метою статі є визначення перспектив створення та розвитку власного стабільно-впізнаваного бренду закладу вищої освіти, що забезпечить висвітлення найсильніших його конкурентних переваг.

Методи дослідження. У статті використано систему загальнонаукових і спеціальних методів теоретичного та емпіричного дослідження (систематизація та узагальнення, логічно-порівняльний методи, системний підхід, метод моделювання).

Виклад основного матеріалу. В умовах глобалізації суспільства та загострення конкуренції на ринку праці вирішальним чинником здобуття успіху та побудови ділової кар'єри є освіта. Вища освіта не тільки надає можливості щодо отримання кращої роботи та відповідно більших заробітків, але й формує певну систему цінностей, змінює світогляд та світосприйняття, мотивації та прагнення тощо. Слід зазначити, що якісна освіта – один з головних факторів фінансової захищеності і водночас саме освіта є надзвичайно важливим чинником економічної нерівності [1]. Заклади військової освіти не є виключенням у цій боротьбі за власну конкурентоспроможність. Сьогодні військова освіта в Україні функціонує в умовах агресії з боку Російської Федерації та реалізації євроатлантичного вектора розвитку системи воєнної безпеки. Тому, з одного боку, мають

задовольнятися поточні потреби в підготовці військових кадрів для всіх складових сектору безпеки та оборони для виконання завдань оборони держави, з другого – відбувається переорієнтація на нові норми, принципи і стандарти, прийняті в державах – членах НАТО.

Система військової освіти (далі – СВО) є складником системи освіти держави та має власні особливості, зумовлені різними функціями та завданнями державних органів сектору безпеки та оборони. Певні елементи діяльності СВО в процесах підготовки військових кадрів повинні бути спільними, але мають місце і відмінності. Таким чином, сучасність створює нові умови, держава висуває нові вимоги й завдання, їх виконання потребує системних змін СВО для підготовки військових кадрів сектору безпеки та оборони.

Сучасна освітня система працює в умовах ринку, де функціонують ВНЗ різних форм власності, що здійснюють підготовку спеціалістів за різними напрямками та спеціальностями, формами й технологіями навчання. Сьогодні ринок освітніх послуг перебуває в умовах подвійної кризи – економічної і демографічної. Зменшення чисельності студентів для ВНЗ означає скорочення, в тому числі й доходів від платних освітніх послуг, а також скорочення державного фінансування освіти, що призводить до жорсткої боротьби за споживачів освітніх послуг. Тому ВНЗ перебувають у тих самих конкурентних умовах, що й комерційні організації, оскільки конкурентоздатність закладу освіти – це його здатність забезпечувати довготермінову перевагу з боку споживачів і завоювання певної частки ринку, а також уміння протистояти перерозподілу ринку на користь інших суб'єктів освітньої діяльності.

Як відомо, основними специфічними характеристиками освітніх послуг є невідчутність, нематеріальність, неможливість зберігання, непостійність якості, відтермінованість у прояві результатів, необхідність подальшого супроводу. Освітні послуги є найбільш невідчутними. Тому потенційний споживач при виборі ВНЗ покладається на його авторитет, імідж і бренд [3], адже створення та розвиток власного стабільно-впізнаваного бренду закладу вищої освіти забезпечить висвітлення найсильніших його конкурентних переваг. Загалом, брендинг – це невід'ємна частина маркетингової стратегії організації; це створення корпоративної цінності, ідентичності та репутації [5].

Розглядаючи поняття бренду більш глобально, можна виокремити чотири рівнозначні виміри, які він поєднує. Перш за все, до основних складників бренду належить функціональний вимір. Він сприймається споживачем, як ступінь корисності того чи іншого продукту або послуги який йому пропонують заклади вищої освіти. В такому випадку джерелом диференціації може виступати історія організації, її майбутні перспективи, технології, рейтинги, клієнти, стилі керування і політика щодо влади і суспільства [5]. При цьому поняття бренду з огляду соціального складника тісно пов'язане із належністю споживачів до певної групи осіб, які об'єднані спільною метою, наприклад, отриманням у кінцевому результаті високого рівня якісних знань. Важливим моментом тут виступають дві протилежні та тісно пов'язані особливості: відчуття індивідуальності й належності до певної групи осіб.

Не менш важливим є емоційний складник у формуванні поняття бренд. Він

полягає у тому, щоб вразити уяву споживача. Тобто, не просто зацікавити, а залишити яскравий і оригінальний образ, що закарбується у його пам'яті та змусить повернутись знову. А щодо духовного складника, то він спрямований на використання природної здатності людини відчувати себе не тільки частиною певної групи, а й важливим складником суспільства в цілому [5].

Таким чином, формування конкурентоспроможного брендингу закладу вищої освіти, є послідовним поєднання взаємопов'язаних вимірів поняття бренд, що об'єднує послідовний набір емоційних, функціональних та виразних обіцянок цільовому споживачеві (таким виступає не тільки абітурієнт, але й студент, роботодавець та держава), які для нього є унікальними та важливими і відповідають усім вимогам та потребам.

У намаганнях вишів підвищити свої конкурентні переваги використовуючи інструменти брендингу, важливим є розуміння та процес поетапного формування бренду закладу вищої освіти.

Позиціонування є першим етапом процесу формування бренду закладу вищої освіти, що використовується основою для вибудовування комунікацій і стратегії розвитку бренду. На цьому етапі, важливими складниками виступають такі, як: довіра споживачів, цінність при користуванні брендом, сильні сторони і стійкість [2]. Індивідуальними рисами бренду можуть слугувати сформульована місія вишу, цінності, ключові компетенції, філософія, імідж, корпоративна культура, що в сукупності сприятимуть розвитку конкурентоспроможності закладу вищої освіти. Вагомим елементом при формуванні конкурентних переваг вишу, є створення атрибутів бренду. До них належать такі, як: історія, логотип, єдиний фірмовий стиль, сайт тощо.

Одним із найважливіших етапів є управління брендом. Розвиток бренду вимагає постійної уваги з боку різних фахівців. Бренд-менеджмент дозволяє управляти активами бренду, удосконалювати і збільшувати його капітал. Результати ефективного бренд-менеджменту: вищі обсяги продажів і цін, ніж у конкурентів; здатність мінімізувати витрати на просування; тійкість у кризових ситуаціях; зміцнення корпоративної культури.

Просування бренду здійснюється за допомогою вибору каналів комунікації і способів просування, що відбувається відповідно до специфіки позиціонування і цільової аудиторії. Головною відмінною рисою просування закладу вищої освіти є одночасна діяльність на двох ринках: освітніх послуг і праці. Навчальний заклад надає споживачам два види товару: різні освітні програми на ринку освітніх послуг і кваліфікованих випускників на ринку праці. Тому необхідно просувати як освітні програми, так і самих випускників [2]. Таким чином, на підвищення конкурентоспроможності закладу вищої освіти впливає чимало факторів. Аби досягнути поставленої мети використовуючи інструменти брендингу необхідно продумати кожний крок, визначити коло ключових проблем, з якими стикається виш, вдосконалити їх, перетворивши на переваги та навпаки, використати для підвищення конкурентних позицій на ринку освітніх послуг [5]. Очевидно, що в умовах конкуренції, що загострюється, університети мають формувати і розвивати власні конкурентні переваги, які можуть бути створені на основі: кращих ідей,

кращих викладачів, наукових досліджень світового рівня, кращого оснащення, кращого місце розташування, кращої репутації. Але все це не принесе університету очікуваних результатів, якщо не буде відомим на ринку.

Отже, *конкурентні позиції університету* значною мірою залежать і від його комунікацій із зовнішнім середовищем та маркетингу. Важливим при цьому стає побудова унікальної ідентичності університету. Така ідентичність має бути сформульована і правильно позиційована. Кожного разу, коли цільова аудиторія організації постає перед вибором конкурентних альтернатив, бренд грає важливу роль при оцінці і порівнянні пропозицій конкурентів. Тому для університетів на сучасному глобальному *ринку освітніх послуг* брендинг набуває неабиякого значення. Хоча варто відзначити, що тема корпоративної ідентичності університету не є чимось новим. В той же час, брендинг університету означає значно більше, ніж розробка та використання логотипу. Важливість бренду пов'язана із його здатністю позиціонувати університет на ринку.

При розробці бренду, університет має чітко визначити, хто саме є його цільовою аудиторією, які релевантні для цієї цільової аудиторії продукти (курси, програми, дослідження тощо) може пропонувати університет, який досвід представникам цільової аудиторії нададуть такі продукти. При визначенні *цільової аудиторії, університет* має розглядати кілька різних груп, які розглянемо докладніше. В першу чергу – це існуючі студенти (курсанти, слухачі), наявний професорсько-викладацький та адміністративний *персонал університету*, оскільки саме вони через свій щоденний досвід мають накопичити достатньо позитивних вражень, щоб ідентифікувати себе з університетом і стати «представниками» *бренду* у зовнішньому середовищі, підтримувати та просувати його. Відомо, що найбільшу довіру у потенційних споживачів викликають відгуки і рекомендації користувачів тих чи інших товарів і послуг. Також і в *сфері вищої освіти відгуки студентів* і персоналу про університет, в якому вони навчаються або працюють, мають все більший вплив на *сприйняття бренду університету* зовнішніми контактними аудиторіями.

Другою важливою групою, на яку має *орієнтуватись університет* в побудові своєї маркетингової діяльності, в тому числі і в процесі *управління брендом*, – це колишні студенти, курсанти, слухачі. Лояльність випускників грає дуже важливу роль в успішному *брендингу університету*. Взаємовідносини з випускниками мають бути тривалими і додавати цінності бренду університету. Якщо випускники відчують, що вони отримують певні вигоди, переваги від *підтримки зв'язків з університетом* (наприклад, через заходи, організовані для випускників, лекції для практиків тощо), вони, скоріше за все, також стануть «представниками» *бренду* у зовнішньому середовищі. Коли успішний випускник того чи іншого університету згадує в інтерв'ю, інших видах особистих і суспільних комунікацій, який ВНЗ він закінчив, це є найкращою *комунікацією бренду*.

Третьою групою є *потенційні студенти, курсанти, слухачі: університет* має шукати нові комунікаційні канали, які не лише користуються популярністю серед представників цієї групи, а й забезпечують ширшу

взаємодію (наприклад, *сторінки університету в соціальних мережах в Інтернеті; інтерактивні віртуальні екскурсії по університету*, розміщені на сайті університету або на інших Інтернет-ресурсах). Як правило, для потенційних студентів при виборі університету важливими є *академічні досягнення* того чи іншого ВНЗ. Однак, це не єдиний критерій вибору. Серед ключових цінностей університетів, які впливають на вибір, також інформація про рівень викладання, перспективи працевлаштування чи подальшої служби, *цінність студентського (курсантського) досвіду*, відгуки випускників.

В той же час, *брендинг в університетському середовищі* стикається з певними складнощами, які пов'язані часто з тим, що викладачі не охоче сприймають студентів (курсантів) як споживачів, а себе – як частину комерційного бренду. Це пояснюється, насамперед, тим, що навчальний процес – інтерактивний за своєю суттю, на відміну від процесу купівлі-продажу традиційного товару; *навчальний досвід* є успішним лише тоді, коли студент (курсант, слухач) сам докладає до цього достатньо зусиль. У *західних країнах університетський брендинг* стає сферою вузької спеціалізації у сфері консалтингових послуг з брендингу і маркетингу, які *надають університетам консалтингові фірми*. Або університет нерідко створюють власні підрозділи, що відповідають за управління брендом, або ж ці функції виконують спеціалісти зі зв'язків з громадськістю. Отже, *реальний образ ВНЗ формується на основі*: його назви, логотипу, якості освітньої діяльності, професорсько-викладацького складу, фінансово-економічних, соціальних та інших характеристик [4].

Невідчутним компонентом бренду є *імідж ВНЗ*, на формування якого впливають популярність університету, можливості працевлаштування випускників, сприятлива психологічна атмосфера у вузі, рекламна підтримка тощо. *Потужний бренд* сприяє розширенню *ринкових позицій ВНЗ*, дозволяє йому *оперативно виводити на ринок нові види освітніх послуг та інтелектуальних продуктів*.

Формування бренду освітнього закладу, особливо вищої професійної освіти, є досить складним і трудомістким, а також тривалим процесом. Нині, як показує огляд наукових робіт, не розроблена єдина модель формування бренду освітнього закладу. Багато дослідників, практиків та експертів в галузі маркетингу й брендингу створили авторські моделі побудови брендів, розробили структурні елементи освітнього бренду, а також позначили найбільш важливі з них [6].

Британські університети використовують модель формування бренду навчального закладу, засновану на концепціях таких авторів, як Скотт Девіс та Дуглас Холт, що є професорами маркетингу в Оксфордському університеті. Основною ідеєю є те, що бренд створюється лише у свідомості споживачів в процесі реалізації освітньої послуги. Так, створюється не тільки зовнішній, але й внутрішній імідж, тобто серед співробітників самого університету, громадських організацій, ринкових фахівців.

Іншим ключовим моментом моделі також є введення терміну «автори»: це люди, які формують бренд. Серед них слід назвати сам навчальний заклад через

усі прояви його діяльності; групи впливу (експерти, засоби масової інформації (ЗМІ), державні установи, конкуренти); популярну культуру та клієнтів. Загальноприйнятий образ продукту, або бренд, формується шляхом сплетення множинних окремих історій, думок, асоціацій різних авторів.

Така модель бренду відображає процес та основні точки взаємодії бренду закладу з його середовищем, тобто авторами. Головним фактором є сам ВНЗ, тобто весь колектив співробітників, які в моделі відомі як автори бренду. Крім того, не менш важливим за значимістю колективним співавтором бренду вищої школи є ланцюжок авторів основного продукту, а саме - студенти, курсанти, слухачі, випускники, аспіранти, магістранти, ад'юнкти, викладачі, адже саме їх історії, успіхи й досягнення створюють силу бренду.

Загалом сутність моделі зводиться до ідеї, що вища школа як головний автор може організувати процес управління брендом, щоби контролювати дії співавторів [4]. У процесі позиціонування ВНЗ доводить до цільових ринків головну ідею, а саме свою унікальність. Як показує світова практика, так само здійснюють своє позиціонування провідні світові заклади, зокрема Оксфорд, Кембридж, Гарвард. Ці ВНЗ акцентують увагу на традиціях, відомих випускниках, високій кваліфікації викладачів, свободі та демократичних цінностях у процесі навчання, а також проведенні наукових досліджень.

Узагальнюючи західний досвід, фахівці відзначають, що головною ідеєю позиціонування університетів у Німеччині, Швейцарії та Австрії є дуальна освіта, яка базується на гармонійному поєднанні підготовки майбутніх фахівців як у стінах ВНЗ, так і на підприємстві. У позиціонуванні брендів університетів цих країн найчастіше робиться акцент на відсутності розриву між теоретичною й практичною підготовкою студента. Бренди цих університетів асоціюються у абітурієнтів та їх батьків з гарантією працевлаштування, затребуваністю випускників [4]. Ідея позиціонування університету покликана вбирати в себе цінності академічної та корпоративної культури конкретного університету, які, як правило, синтезовані в його місії. Місія є коротким формулюванням, що характеризує унікальність університету через його стратегічну мету або перспективне бачення.

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок.

Загальновідомий бренд ЗВО дозволить приваблювати сильних абітурієнтів та надавати впевненості студентам (курсантам, слухачам) щодо правильності їхнього вибору. Формування бренду ЗВО має бути цілеспрямованим процесом, який містить комплекс соціально-психологічної та організаційної взаємодії з громадськістю. Українським вишам слід приділяти більше уваги як Інтернет-маркетингу, так і формуванню бренду у свідомості громадськості. Активне впровадження в навчальний процес новітніх інформаційних технологій підвищить мотивацію студентів (курсантів, слухачів) до навчання. Проте сьогодення ситуація показує нерівномірність впровадження нових освітніх технологій в освітній процес як у межах одного ЗВО, так і у різних освітніх закладах, оскільки можливості останніх є різними.

Сучасність створює нові умови, держава висуває нові вимоги й завдання, їх виконання потребує змін системи військової освіти для підготовки

військових кадрів сектору безпеки та оборони. Отже, спільна підготовка військових кадрів сил оборони покладається на СВО, а її реалізація пов'язана з досягненням об'єднаного керівництва сил оборони зразка 2030 року.

Отже, Брендінг військової освіти може допомогти реформувати систему військової освіти України відповідно до стандартів НАТО.

Із кожним роком значення брендінгу в системі освіти буде збільшуватися, що пов'язано з ростом ринку освітніх послуг. Навчальні заклади будуть конкурентоспроможними тільки за наявності сильного бренду, який передбачає позитивний імідж освітньої установи і високий рівень корпоративної культури. Таким чином, подальші дослідження в галузі формування бренду ЗВО будуть надзвичайно актуальними і затребуваними.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алдошина М.В. Особливості брендінгу закладу вищої освіти на ринку освітніх послуг / М.В. Алдошина, О.О. Стрижак // *Modern technologies in education: [Collective Scientific Monograph]* / Edited by W. Duczmal, I. Ostopolet / The Academy of Management and Administration in Opole. – Opole, 2019. – P. 130–142.
2. Бренд закладу вищої освіти – основа конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг / О.В. Сорока, М.С. Кривцова // *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* - 2018. - Вип. 19(3). - С. 65-70. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_19%283%29__15
3. Семенюк С. Брендінг вищого навчального закладу / С. Семенюк // *Галицький економічний вісник.* - 2013. - № 3. - С. 133-138. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev_2013_3_22.
4. Методика використання досвіду зарубіжних країн у розробці та просуванні бренду вищих навчальних закладів України / Ліганенко І.В., Колісніченко А.С. // *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* – Серія : Економіка і менеджмент. 2020. Вип. 43. С. 138-143 – Режим доступу: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2020/43-2020/25.pdf>
5. Брендінг як засіб впливу на конкурентоспроможність закладу вищої освіти /Л.А. Безносюк // *Матеріали наукової конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників і здобувачів наукового ступеня за підсумками науководослідної роботи за період 2019–2020 рр. (квітень–травень 2021 р.) Донецький національний університет імені Василя Стуса, 2021 С. 370-371. – Режим доступу: <https://jpvvs.donnu.edu.ua/article/view/10434>*
6. Зозульов О.В. Моделі брендінгу: класифікація та стисла характеристика / Зозульов О.В., Нестерова Ю.В. // *Маркетинг в Україні.* – 2006. – № 5 (39). – С. 44–49. – Бібліогр.: 14 назв. – Режим доступу: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/37121>

REFERENCES

1. Aldoshina M.V. Osoblivosti brendingu zakladu vishchoї osviti na rinku osvutnih poslug / M.V. Aldoshina, O.O. Strizhak // *Modern technologies in education: [Collective Scientific Monograph]* / Edited by W. Duczmal, I. Ostopolet / The Academy of Management and Administration in Opole. – Opole, 2019. – P. 130–142.
2. Brend zakladu vishchoї osviti – osnova konkurentospromozhnosti na rinku osvutnih poslug / O.V. Soroka, M.S. Krivcova // *Naukovij visnik Uzhgorod'skogo nacional'nogo universitetu. Seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosini ta svitove gospodarstvo.* - 2018. - Vip. 19(3). - S. 65-70. - Rezhim dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_19%283%29__15
3. Semenyuk S. Brending vishchogo navchal'nogo zakladu / S. Semenyuk // *Galic'kij ekonomichnij visnik.* - 2013. - № 3. - S. 133-138. - Rezhim dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev_2013_3_22.
4. Metodika vikoristannya dosvidu zarubizhnih kraїн u rozrobci ta prosuvanni brendu vishchih navchal'nih zakladiv Ukraїni / Liganenko I.V., Kolisnichenko A.S. // *Naukovij visnik Mizhnarodnogo*

gumanitarnogo universitetu. – Seriya : Ekonomika i menedzhment. 2020. Vip. 43. S. 138-143 – Rezhim dostupu: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2020/43-2020/25.pdf>

5. Brending yak zasib vplivu na konkurentospromozhnist' zakladu vishchoi osviti /L.A. Beznosyuk // Materiali naukovoi konferencii profesors'ko-vikladac'kogo skladu, naukovih pracivnikiv i zdobuvachiv naukovogo stupenya za pidsumkami naukovodoslidnoi roboti za period 2019–2020 rr. (kviten'–traven' 2021 r.) Donec'kij nacional'nij universitet imeni Vasilya Stusa, 2021 S. 370-371. – Rezhim dostupu: <https://jpvvs.donnu.edu.ua/article/view/10434>

6. Zozul'ov O.V. Modeli brendingu: klasifikaciya ta stisla charakteristika / Zozul'ov O.V., Nesterova Yu.V. // Marketing v Ukraïni. – 2006. – № 5 (39). – S. 44–49. – Bibliogr.: 14 nazv. – Rezhim dostupu: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/37121>

SUMMARY

Nadiya Vavilova,

PhD (History),

National Defence University of Ukraine

named after Ivan Cherniakhovskiyi

Branding in the military education system

Introduction. *In recent years, education has become a growing and a promising area of the economy. Every year, the volume of demand and supply for educational services increases. The most dynamically developing system of higher education. The global educational market is intensively forming. It leads to a competitive struggle for applicants not only among domestic higher education institutions (HEI), but also with foreign intermediaries offering educational services on the Ukrainian market. Educational institutions have to defend their own competitiveness, implement innovations in management and achieve quality standards. The problem of increasing the competitiveness of modern Ukrainian higher education institutions, which have faced in the last decade with a decrease in the number of applicants and with the possibility of strengthening work on branding their capabilities in educational services, has become particularly urgent.*

Purpose. *Determining the prospects for the creation and development of its own stable and a recognizable brand book of a higher education institution, which will ensure the highlighting of its strongest competitive advantages.*

Methods. *The system of general scientific and special methods of theoretical and empirical research (analysis of scientific literature, systematization and generalization of materials, logic and comparative, content analysis) was used in order to realize the article purpose.*

Results. *The article examines the issue of branding of higher education institutions has been investigated. The main components of the brand and the process of step-by-step formation of the brand of the higher education institution are considered. The main factors influencing the increase in the competitiveness of higher education institutions are determined.*

Originality. *Branding of military education can help to reform the military education system of Ukraine in accordance with NATO standards*

Conclusion. *Every year, the importance of branding in the education system will increase, which is connected with the growth of the educational services market. Educational institutions will be competitive only if there is a strong brand that provides a positive image of the educational institution and a high level of corporate culture. Thus, further research in the field of formation of the institutions of higher education brand will be extremely relevant and in demand.*

Key words: *brand; institutions of higher education; military education; branding.*

УДК [355.233.2:796]:004

Назарій Вербин

кандидат педагогічних наук, доцент,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-1977-3471>

Вадим Шемчук

кандидат педагогічних наук, старший дослідник,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-8873-0443>

Дмитро Погребняк

кандидат педагогічних наук,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-8364-663X>

Оксана Шемчук

кандидат психологічних наук,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-0641-0313>

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/31-39

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМП'ЮТЕРНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПІДГОТОВЦІ КЕРІВНИКІВ ФОРМ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У статті розглянуто проблематику підготовки майбутніх керівників форм фізичної підготовки, які відіграють провідну роль у процесі фізичного удосконалення військовослужбовців. Проаналізовано сучасні підходи в дослідженнях науковців в галузі фізичної культури і спорту щодо застосування інформаційно-комп'ютерних технологій у підготовці майбутніх фахівців в даному напрямку. Авторами визначено, що під час підготовки майбутніх керівників форм фізичної підготовки сучасні інформаційно-комп'ютерні технології забезпечують їх теоретичну та методичну підготовленість, виконують одну із основних функцій процесів інформатизації фізичної підготовки у Збройних Силах України.

Ключові слова: інформаційно-комп'ютерні технології; військовослужбовці; керівник форми фізичної підготовки; навчальні заняття; спортивно-масова робота; індивідуальне фізичне тренування.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку України характеризується зростанням сукупності зовнішніх і внутрішніх загроз національним інтересам і військової безпеки. Пріоритетним напрямком політики, що проводиться керівництвом країни та Міністерством оборони України, є забезпечення надійного захисту життєво важливих інтересів держави на основі якісного вдосконалення складу, оперативної побудови, боєздатності і боєготовності Збройних Сил України (далі – ЗСУ), функціональну основу яких складають військові фахівці. Важливим елементом забезпечення боєготовності військовослужбовців залишається фізична підготовка, яка здійснюється під

керівництвом командирів підрозділів.

В Інструкції з фізичної підготовки в системі Міністерства оборони України, керівництво фізичною підготовкою військовослужбовців визначено як діяльність командирів (начальників), інших службових осіб військової частини, яка спрямована на вироблення та прийняття рішень, постановку завдань виконавцям, координацію та всебічне забезпечення їхніх дій, контроль та аналіз результатів виконання поставлених завдань та підведення підсумків [7, 2].

Основною умовою керівництва є єдиноначальність. Командир-єдиноначальник особисто відповідає за фізичну готовність підлеглого особового складу до оволодіння зброєю і бойової техніки для ефективного їх використання в бою, до стійкого перенесення фізичних навантажень, несприятливих чинників бойової діяльності. Єдиноначальність у короткі строки забезпечує командирю повну єдність волі і дій підлеглих, підвищує відповідальність та організованість. Тільки командири згідно зі статутом внутрішньої служби ЗСУ мають право віддавати накази, настанови і розпорядження щодо фізичної підготовки. Усі інші посадові особи беруть участь у проведенні певних дій стосовно керівництва фізичної підготовки, виконуючи рішення відповідних командирів [2, 29].

Всі необхідні уміння та навички в організації і проведенні форм фізичної підготовки з підпорядкованим особовим складом майбутні офіцери набувають під час проведення занять з фізичної підготовки у вищих військових навчальних закладах, шляхом отримання теоретичних знань та методичних умінь у ролі керівника заняття.

Науковці М. Корчагін, О. Ольховий та ін. зазначають, що після призначення офіцерів на первинні посади процес удосконалення методичних умінь та навичок проведення форм фізичної підготовки з особовим складом не завершується, він триває весь період військової служби [5].

Саме тому, під час перебудови змісту військової освіти різних спеціальностей та спеціалізації, особливої уваги набула проблема підвищення якості підготовки майбутніх керівників форм фізичної підготовки, так як вони відіграють провідну роль у процесі фізичного удосконалення військовослужбовців. Домогтися бажаного результату можна лише, впроваджуючи високі технології в професійну діяльність майбутніх командирів, у тому числі і інформаційно-комп'ютерні технології (далі – ІКТ).

Дослідження проводиться відповідно до Зведеного плану науково-дослідних робіт Міністерства оборони України за темою: “Розробка макету мультимедійного програмного комплексу дистанційного навчання керівників форм фізичної підготовки Збройних Сил України”.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі впровадженню та використанню ІКТ в освітній процес присвячено чимало праць (М. Агапова, І. Алексейчук, О. Балалаєва, Л. Біденко, М. Гарига-Грихно, О. Гринчак, О. Давлетханова, І. Доценко, Ю. Драгнєв, А. Каблуков, Л. Касілова, Г. Кисельва, В. Мирошніченко та ін.). У структурах сектору безпеки та оборони дане питання розглядали такі вчені як А. Білорус, О. Блажук, В. Бондаренко, П. Дзюба, О. Діденко, А. Кучеренко, Л. Матвійчук, Т. Пілюгіна,

В. Сеник, О. Хацаюк, В. Шемчук та ін. Проблему підготовки військових фахівців засобами ІКТ розглянуто в працях Л. Бортніка, Ю. Даника, О. Домбровського, І. Жукевича, Г. Лунькова, О. Пермякова, Д. Таушана, В. Тимчука, В. Уліча, Ю. Шабатури, В. Ягупова. Але питання впровадження ІКТ у підготовці керівників форм фізичної підготовки ЗСУ розглянуто недостатньо.

Мета статті – розглянути сучасні підходи застосування інформаційно-комп'ютерних технологій у підготовці керівників форм фізичної підготовки Збройних Сил України.

Виклад основного матеріалу. Професійна підготовка офіцерів – майбутніх керівників форм фізичної підготовки має бути зорієнтована на сучасні світові тенденції, які прогресивно розвиваються в країнах-членах НАТО. Розвиток сучасних ЗСУ, його глобальна інформатизація й трансформація під стандарти НАТО потребують розробки принципово нових і адекватних часу підходів до підготовки майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах.

Відповідно до визначення, прийнятого ЮНЕСКО, інформаційна технологія – це комплекс взаємозалежних, наукових, технологічних, інженерних дисциплін, що вивчають методи ефективної організації праці людей, зайнятих опрацюванням і збереженням інформації; обчислювальну техніку і методи організації і взаємодії з людьми і виробничим устаткуванням, практичні додатки, а також пов'язані з усім цим соціальні, економічні і культурні проблеми [2].

Високий рівень інформатизації військової освіти розглядається як обов'язкова умова підготовки конкурентоспроможних військових фахівців. Тільки володіючи достатнім рівнем технологічної підготовленості та “інформаційної культури”, вони здатні адекватно діяти в навколишньому світі, орієнтуватися у проблемних ситуаціях, знаходити раціональні способи вирішення різних проблем. Діяльність військового командира обов'язково включає елемент отримання, обробки інформації та процес ухвалення рішення для подальших дій на основі наявних даних. Для прийняття правильного рішення керівнику форм фізичної підготовки необхідно мати якомога більше обсягом інформації про об'єкт, що розглядається (функціональний стан, рівень фізичної підготовленості, тощо). Саме тому, метою застосування сучасних ІКТ в освітньому процесі у підготовці керівників форм фізичної підготовки ЗСУ є підвищення їх рівня професійної компетентності.

Підвищення рівня їх освіченості можливе під час виконання таких умов: пошуку нових форм і методів організації форм фізичної підготовки; використання в процесі проведення різних форм фізичної підготовки нових ІКТ; розробки спеціального програмно-методичного забезпечення орієнтованого на вирішення специфічних завдань під час проведення даних заходів.

Важливим чинником, який сприяє розвитку інновацій на шляху всебічного впровадження засобів ІКТ у підготовці керівників форм фізичної підготовки є можливість відповідного програмного забезпечення.

Впровадження ІКТ у фізичну підготовку в збройних силах проходило в

тісній взаємодії з фізичним вихованням різних верств населення. Однією з перших спроб впровадження інформаційних технологій у фізичному вихованні населення відбулось 2 січня 1929 року із використанням радіо під час циклу “ранкової гімнастики”. В Сполучених Штатах Америки 23 вересня 1952 року в 31 місті в прямому ефірі відбулась перша в історії платна трансляція спортивної події – бій між боксерами Рокі Марчіано і Джо Уолкоттом.

Відомий факт, що революційною датою в історії вважається 1960 рік – рік олімпійського дебюту комп’ютерно-телекомукаційних технологій. Під час XVII літньої Олімпіади в Римі була реалізована перша міжконтинентальна передача телевізійного сигналу за допомогою супутника, а для збору, зберігання, перетворення і розподілу великих масивів була використана перша електронна система обробки даних на базі комп’ютерів IBM RAMAC.

На даний час, важко уявити будь-який процес у державі, в тому числі і в ЗСУ де б не використовувались сучасні ІКТ.

Розглядаючи підготовку керівників форм фізичної підготовки, то вона спрямована на підвищення рівня їх теоретичної та методичної підготовленості та проводиться на теоретичних і методичних заняттях, зборах і семінарах, інструктажах та в процесі самостійної роботи з фізичної підготовки. Відповідно до керівних документів форми фізичної підготовки військовослужбовців мають свої особливості змісту та методики навчання, розвитку, виховання та злагодження особового складу відповідно до спрямованості. До основних із них належать: навчальні заняття, спортивно-масова робота, фізичне тренування у процесі навчально-бойової діяльності, самостійна робота (індивідуальне (самостійне) фізичне тренування) та ранкова фізична зарядка [7, 23].

Однією з основних форм фізичної підготовки є навчальні заняття, в ході яких майбутні командири ознайомлюються з основними елементами фізичної підготовки, її формами, методами та засобами. А. Сущенко вважає, що використання у викладанні навчальних дисциплін нових інформаційних технологій є одним з напрямів інформатизації освіти і, разом з тим, сприяє формуванню інформаційної культури як складової частини професійної культури фахівця, формуванню таких професійно значущих якостей, як професійна компетентність, мобільність, гнучкість, самостійність [8].

В першу чергу слід відмітити розробку та впровадження дидактичних засобів навчання, що базуються на мультимедійних засобах навчання. Л. Масол мультимедійні засоби навчання визначає як комплекс апаратних і програмних засобів, що дозволяють користувачеві за допомогою комп’ютера інтегрувати, обробляти і водночас відтворювати різноманітні типи сигналів, різні середовища, засоби і способи обміну інформацією [3, 532].

Відомо, що зоровий канал людини за своїми можливостями набагато перевищує можливості всіх інших каналів сприйняття інформації. Саме тому, під час навчальних занять фахівці фізичної підготовки можуть створювати необхідні їм дидактичні засоби з використанням кольорових презентацій, так і різних відеофільмів які висвітлюють основні методичні особливості вивчення вправ Інструкції з фізичної підготовки. Широкого застосування мультимедійні системи на базі персональних комп’ютерів набули з 24 лютого 2022 року з

початком повномасштабної російсько-української війни, коли суб'єкти навчального процесу перебуваючи в різних укриттях могли за допомогою платформи дистанційного навчання проводити безпечно заняття. Також з використанням мультимедійних систем (планшет, персональний комп'ютер з проектором) фахівець фізичної підготовки може досконало розібрати техніку виконання вправ за елементами тих хто навчається, проведення ними різних частин заняття (підготовчої, основної чи заключної) та здійснювати самоаналіз своєї методичної майстерності.

Таким чином, мультимедійні дидактичні засоби, які забезпечують теоретичну та методичну підготовленість майбутніх керівників форм фізичної підготовки на навчальних заняттях, виконують одну із основних функцій процесів інформатизації.

Наступною, не менш важливою, формою фізичної підготовки є спортивно-масова робота, яка спрямована на підвищення рівня фізичної підготовленості та спортивної майстерності військовослужбовців, залучення їх до регулярних занять спортом, зокрема військово-прикладним та масовим, організацію змістовного дозвілля, яка проводиться в дні та години, передбачені розпорядком дня військової частини, основним змістом якої є: навчально-тренувальні заняття з видів спорту; спортивні та військово-спортивні змагання; спортивні свята, інші спортивні заходи [7, 27; 11].

Сьогодні неможливо уявити організацію спортивно-масової роботи без інформаційного забезпечення. Ю. Юхно та І. Хмельницька визначаючи основні напрями використання сучасних інформаційних технологій у фізичній культурі та спорті дійшли висновку, що інформаційні системи, які створюють бази даних в період підготовки до змагань і поповнюють їх безпосередньо в процесі проведення змагань, дозволяють забезпечити роботу журналістів і коментаторів з інформаційними терміналами в режимі реального часу, формувати інформаційно-довідкове середовище в місцях проведення змагання, візуалізувати інформаційні об'єкти для інтерфейсу телепередач, а саме оптико-електронні системи реєстрації та аналізу рухових дій спортсмена, автоматизовані системи аналізу техніко-тактичних дій спортсменів. Також науковці зазначають, що використання ІКТ і автоматизованих методик обслуговування спортивних змагань сприяє підвищенню об'єктивності суддівства, оперативності ухвалення суддівського рішення й, в остаточному підсумку, видовищності спортивних змагань [10].

Дослідники Р. Ахметов та Т. Кутек виокремлюють три етапи, які пов'язані з ІКТ забезпечення проведення спортивних змагань: період підготовки; період проведення; період завершення спортивного змагання. Також вчені систематизували за 11 блоками інформацію, яка використовується на етапі проведення та завершення спортивних змагань: інформація на сайті про хід змагань; інформація для тренерів; інформація для глядачів; інформація для ЗМІ; інформація для рекламодавців; інформація на сайті про результати змагання; підсумкова інформація для учасників змагань, керівників команд, тренерів; інформація для спонсорів; інформація для вищої за рангом федерації; інформація провідної організації [1].

Застосування інформаційно-комп'ютерних технологій у спортивно-масовій роботі дозволяє надати динамічності роботи спортивним організаторам, спрощує роботу у комунікації між суддівською колегією, спортсменами та організаторами заходу, а також надає видовищності глядачам, які в реальному часі можуть спостерігати за заходами які знаходяться в різних локаціях. Також, в умовах карантинних заходів для запобігання поширенню корона вірусу COVID-19 та повномасштабного вторгнення російських військ на територію України актуальності набуло проведення онлайн-змагань.

Поява сучасних фітнес-центрів та тренажерних залів надала поштовх до оновлення навчальної матеріально-технічної бази у військових частинах та навчальних закладах новими зразками тренажерів. За останні роки було закуплено чималу кількість тренажерів кардіогрупи та атлетичної підготовки у підрозділи та частини. Саме тому індивідуальне (самостійне) фізичне тренування як форма фізичної підготовки набула останнім часом нового характеру й мотивації у військовослужбовців займатись самовдосконаленням.

В своїх дослідженнях В. Молчанюк та Ю. Молчанюк стверджують, що сучасні ІКТ дозволяють коригувати тренувальний процес, а також висувають нові вимоги до спортивних споруд, тренажерів, снарядів і амуніції. Використання програмно-апаратних комплексів дозволяє проводити біомеханічний аналіз спортивних рухів, покращувати технічну підготовку спортсменів [6].

В спортивному тренуванні технології розвиваються з неймовірною швидкістю, надаючи нові рішення, що покращують якість життя. Саме поява фітнес-браслетів та трекерів дає можливість на тренуванні, а також і в повсякденному житті рахувати кількість калорій, відслідковувати якість сну та рухову активність. Дані пристрої надають ефективності роботи та досягнення бажаних цілей, які забезпечують відслідковування своїх щоденних результатів, аналізувати, своєчасно виявляти помилки та корегувати їх. О. Качан зазначає, що характеристики фітнес-браслетів та трекерів надають більше можливостей керівникам занять в тренувальному процесі, а саме: досягнення цілей (установка цілі, нагадування, повідомлення); контроль активності (шагомір, відслідковування активності, вибір виду тренувань); контроль ваги (лічильник калорій, щоденник харчування, сканер штрих-кодів); контроль сну (відслідковування сну через його кількість та якість, розумний будильник); контроль пульсу [4, 41–44; 11].

Висновки. Аналіз наукової літератури та педагогічної практики у вищих військових навчальних закладах визначив доцільність упровадження сучасних ІКТ під час підготовки керівників форм фізичної підготовки. Дослідження засвідчують, що проведення різних форм фізичної підготовки неможливе без інформаційних дидактичних засобів навчання, що підвищують якість викладання, засобів контролю та самоконтролю під час самостійних занять та індивідуального фізичного тренування. Практика проведення спортивних змагань та свят засвідчила, що без використання ІКТ, які сприяють оперативності ухвалення суддівського рішення та видовищності спортивних змагань унеможлиблює їх високу якість.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробленням і впровадженням методики застосування сучасних ІКТ в різні форми фізичної підготовки під час навчання майбутніх командирів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ахметов Р. Ф. Сучасні тенденції використання інформаційних технологій у технічній підготовці спортсменів / Р. Ф. Ахметов, Т. Б. Кутек // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. – Чернігів, 2011. – № 86. – С. 15–18.
2. Волянська-Савчук Л. В., Мацишина М. В. Інформаційні технології в управлінні персоналом і економіці праці: теоретичні та практичні аспекти / Л. В. Волянська-Савчук, М. В. Мацишина // Приазовський економічний вісник. – 2018. № 5 (10). – С. 144–149.
3. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
4. Качан О. А. Упровадження інноваційних технологій у фізкультурно-оздоровчу та спортивну діяльність закладів освіти: навчально-методичний посібник / О. А. Качан. – Слов'янськ: Витоки, 2017. – 138 с.
5. Корчагін М. В. Система дистанційного навчання керівників форм фізичної підготовки / М. В. Корчагін, О. М. Ольховий, І. В. Баркатов, В. О. Гунченко, Ю. В. Цепляєв // Український журнал медицини, біології та спорту. – 2019. – Т. 4, № 5. – С. 390–394.
6. Молчанюк В. А. Основні напрямки використання сучасних комп'ютерних технологій у фізичній культурі і спорті: Тези доповідей сорок третьої всеукраїнської практично-пізнавальної конференції [Наукова думка сучасності і майбутнього] / В. А. Молчанюк, Ю. Є. Молчанюк. – Дніпро, 2021. – С. 8–13.
7. Про затвердження Інструкції з фізичної підготовки в системі Міністерства оборони України: Наказ Міністерства оборони України від 05.08.2021 р. № 225. Київ : МОУ, 2021. 340 с.
8. Сущенко А. В. Інформаційно-комунікаційні технології і засоби навчання в професійній підготовці майбутніх фахівців фізичного виховання і спорту / А. В. Сущенко // Вісник Запорізького національного університету. – Запоріжжя, 2012. – № 1(7). – С. 104–111.
9. Фізичне виховання, спеціальна фізична підготовка та спорт : підручник / колектив авторів; за ред. Ю. С. Фіногенова. – К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2014. – 468 с.
10. Юхно Ю. О. Основні напрями використання сучасних інформаційних технологій у фізичній культурі та спорті / Ю. О. Юхно, І. В. Хмельницька // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2016. – Випуск 10 (80). – С. 148–152.
11. Вербин Н. Б., Шемчук В. А. Дистанційне навчання: особливості та шляхи застосування при підготовці військових фахівців з фізичної підготовки і спорту / Н. Б. Вербин, В. А. Шемчук // Збірник матеріалів II-ої міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми впровадження дистанційного навчання в освітньому процесі вищих військових навчальних закладів та можливі шляхи їх вирішення». – К.: НУОУ імені Івана Черняхівського, 2019. – С. 41–48.

REFERENCES

1. Akhmetov R. F. Suchasni tendentsii vykorystannia informatsiinykh tekhnolohii u tekhnichnii pidhotovtsi sportsmeniv / R. F. Akhmetov, T. B. Kutek // Visnyk Chernihivskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu. – Chernihiv, 2011. – № 86. – S. 15–18.
2. Volianska-Savchuk L. V., Matsyshyna M. V. Informatsiini tekhnolohii v upravlinni personalom i ekonomitsi pratsi: teoretychni ta praktychni aspekty / L. V. Volianska-Savchuk, M. V. Matsyshyna // Pryazovskyi ekonomichnyi visnyk. – 2018. № 5 (10). – S. 144–149.
3. Entsyklopediia osvity / Akad. ped. nauk Ukrainy; holovnyi red. V. H. Kremen. – K.: Yurinkom Inter, 2008. – 1040 s.
4. Kachan O. A. Upravdzhennia innovatsiinykh tekhnolohii u fizkulturno-ozdorovchu ta sportyvnu diialnist zakladiv osvity: navchalno-metodychnyi posibnyk / O. A. Kachan. – Sloviansk: Vytoky, 2017. – 138 s.

5. Korchahin M. V. Systema dystantsiinoho navchannia kerivnykiv form fizychnoi pidhotovky / M. V. Korchahin, O. M. Olkhovyi, I. V. Barkatov, V. O. Hunchenko, Yu. V. Tsepliaiev // Ukrainskyi zhurnal medytsyny, biolohii ta sportu. – 2019. – T. 4, № 5. – S. 390–394.
6. Molchaniuk V. A. Osnovni napriamky vykorystannia suchasnykh kompiuternykh tekhnolohii u fizychnii kulturi i sporti: Tezy dopovidei sorok tretoi vseukrainskoï praktychno-piznavalnoi konferentsii [Naukova dumka suchasnosti i maibutnoho] / V. A. Molchaniuk, Yu. Ye. Molchaniuk. – Dnipro, 2021. – S. 8–13.
7. Pro zatverdzhennia Instruksii z fizychnoi pidhotovky v systemi Ministerstva oborony Ukrainy: Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy vid 05.08.2021 r. № 225. Kyiv : MOU, 2021. 340 s.
8. Sushchenko A. V. Informatsiino-komunikatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia v profesiinii pidhotovtsi maibutnykh fakhivtsiv fizychnoho vykhovannia i sportu / A. V. Sushchenko // Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. – Zaporizhzhia, 2012. – № 1(7). – S. 104–111.
9. Fizychno vykhovannia, spetsialna fizychna pidhotovka ta sport : pidruchnyk / kolektyv avtoriv; za red. Yu. S. Finohenova. – K. : NUOU im. Ivana Cherniakhovskoho, 2014. – 468 s.
10. Iukhno Yu. O. Osnovni napriamy vykorystannia suchasnykh informatsiinykh tekhnolohii u fizychnii kulturi ta sporti / Yu. O. Iukhno, I. V. Khmelnytska // Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova. – K.: NPU imeni M.P. Drahomanova, 2016. – Vypusk 10 (80). – S. 148–152.
11. Verbyn N. B., Shemchuk V. A. Dystantsiine navchannia: osoblyvosti ta shliakhy zastosuvannia pry pidhotovtsi viiskovykh fakhivtsiv z fizychnoi pidhotovky i sportu / N. B. Verbyn, V. A. Shemchuk // Zbirnyk materialiv II-oi mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Problemy vprovadzhennia dystantsiinoho navchannia v osvitnomu protsesi vyshchykh viiskovykh navchalnykh zakladiv ta mozhyvi shliakhy yikh vyrishennia». – K.: NUOU im. Ivana Cherniakhovskoho, 2019. – S. 41–48.

SUMMARY

Nazarii Verbyn,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Vadym Shemchuk,

Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Researcher,
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Dmytro Pohrebniak,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Oksana Shemchuk,

Candidate of Psychological Sciences,
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Information and computer technologies in education of managers of physical training forms in the Armed Forces of Ukraine

***Intoroduction.** In the process of the military education content reformation in various educational specialties and specializations, special attention should be paid to the issue on the quality improvement of future managers' training of physical training forms, as they play a leading role in the course of military personnel physical perfection.*

***The purpose** of the article is to consider modern approaches to the information and computer technologies implementation into the managers' training of physical training forms in the Armed*

Forces of Ukraine.

Methods. *A high level of informatization within military education is considered as a prerequisite for competitive military specialists' training. Application of innovative information technologies in the context of the content delivery of various educational subjects is one of the way for education informatization and, in the meantime, it contributes to information culture formation as a component of a specialist's professional culture, and to formation of significant professional qualities as professional competence, mobility, flexibility, independence.*

Originality. *The use of information and computer technologies in sports and sports mass events makes it possible to provide dynamism to the activities of sports organizers simplifies a communication process among a refereeing panel, athletes and organizers of the event as well as provides entertainment for spectators who can watch events in different locations in real time. Fitness bracelets and trackers have become widely used in sports training. They provide an opportunity to count the number of calories, monitor the quality of sleep, motor activity, and your daily results, analyze, detect problems and solve them in time.*

Results *The analysis of scientific literature and pedagogical practice, applied in higher military educational institutions, proves that carrying out various forms of physical training is impossible without informative didactic teaching aids that increase the quality of teaching, means of control and self-control during self-access classes and individual physical training. The study determined the expediency of introducing modern information and computer technologies during the training of managers of physical training forms.*

Prospects for further research *encompass development and implementation of methods of applying modern information and computer technologies to various forms of physical training during future commanders' training.*

Key words: *information and computer technologies; military personnel; head of physical training; educational classes; sports and mass work; individual physical training.*

УДК 355.4:356

Дмитро Вітер,
доктор філософських наук,
старший науковий співробітник,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-7330-1280>

Ганна Красота-Мороз,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-1990-305>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/40-48

ПРИНЦИПИ ТА ПІДХОДИ ДО ПІДГОТОВКИ ПІДРОЗДІЛІВ СИЛ СПЕЦІАЛЬНИХ ОПЕРАЦІЙ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ

Розглянуто основні принципи та підходи до підготовки підрозділів Сил спеціальних операцій у провідних країнах світу. Акцентовано увагу на питаннях якісної підготовки підрозділів ССО в Україні, які потребують вирішення і закріплення в Концепції ССО. Визначено, що з метою виконання поставлених завдань перед підрозділами ССО, є необхідність розвитку в особового складу здатності до ведення боротьби у соціокультурній сфері та активної підготовки щодо набуття ними транскультурних комунікативних компетентностей.

Ключові слова: компетентності; підготовка; підходи; принципи; Сили спеціальних операцій; транскультуралізм; транскультурні комунікації.

Постановка проблеми. Тенденції розвитку форм і способів збройної боротьби характеризуються переорієнтацією на ведення нетрадиційних війн із використанням іррегулярних сил, застосування яких здійснюється за принципом сетецентричної організації. Сучасні загрози безпековому середовищу мають асиметричний характер, що суттєво зменшує можливості традиційних способів ведення боротьби силами військ (сил) загального призначення, які виявляються малоефективними під час застосування спеціальних методів ведення війни, спрямовані на безпосередній вплив на умови виникнення небезпеки, його природу та джерела із застосуванням несилової переваги над противником (технологічна, інформаційна, психологічна перевага тощо). За такої ситуації вирішення питань ефективності реагування на загрози безпеці набуває наднаціонального характеру, відносячись до головних напрямів застосування об'єднаних (коаліційних) військових структур, які активно розвивають спроможності Сил спеціальних операцій (ССО). Цим шляхом йде НАТО, пропонуючи координацію розбудови національних ССО країн-членів та країн-партнерів, введення єдиних принципів планування та способів застосування підрозділів ССО, у тому числі у складі Об'єднаних збройних сил НАТО. Подібні зміни, ураховуючи нові завдання, які вирішуються підрозділами ССО або плануються у майбутньому, потребують змін відповідних принципів та підходів до підготовки особового складу.

Метою статі є аналіз основних тенденцій розвитку принципів та підходів до підготовки особового складу підрозділів ССО в Україні.

Методи дослідження. У статті використано систему загальнонаукових і спеціальних методів теоретичного та емпіричного дослідження (аналіз наукової літератури з досліджуваної проблеми, систематизація та узагальнення, логічно-порівняльний методи, системний підхід, контент-аналіз).

Виклад основного матеріалу. За традиційним підходом до планування і застосування ССО головною метою спеціальної операції є створення умов, за якими противник не може реалізувати власне прагнення до рішучих дій, втрачає ініціативу, змушений відтягувати частку власних сил на забезпечення безпеки об'єктів тилу, діє в обмежених умовах щодо користування об'єктами інфраструктури тилу, змушений вести збройну боротьбу у власному тилу тощо. При цьому завданням ССО, що характеризує їх тактику дій, є нанесення раптового удару і негайний відхід. За таким підходом розробка і розрахунок багатой кількості варіантів проведення спеціальних операцій (СО) здійснюється без жорсткої прив'язки до часу та місця, оскільки урахування інваріантності обстановки в тилу противника, випадковості умов та множинності наявних зв'язків в інфраструктурі району виконання бойового завдання суттєво зменшують планувальні можливості та деталізацію кожної окремої СО, а також потенціал конкретного підрозділу ССО. Для вирішення цих питань активно розвиваються новітні принципи підготовки підрозділів ССО.

Зокрема, у США комплектування ССО проводиться на добровільних засадах водночас із вимогами до кандидатів, які є значно вищими за вимоги до особового складу військ (сил) загального призначення [1, с. 21]. Серед основних вимог (парашутна підготовка, фізична витривалість, стан здоров'я, наявність допуску до роботи з таємними документами тощо) окремо виділяється урахування можливого (майбутнього) району застосування особового складу. При цьому особовий склад ССО має отримувати глибокі знання в географічній, політичній, соціальній, економічній, воєнній обстановки в районах майбутніх дій. Окрема увага має приділятися країнознавству та психології, зокрема особливостям психології місцевого населення району майбутнього проведення спеціальних операцій або спеціальних дій.

ССО є унікальними, оскільки вони надають командуванню широкий спектр можливостей. Вимоги СО вимагають сил з особливостями, які відрізняють їх від звичайних сил [2].:

- Особовий склад ССО проходить процес ретельного відбору або спеціальну підготовку для місії, крім базових військових навичок. Ці програми роблять малоймовірною швидку заміну чи формування персоналу чи можливостей.

- Особовий склад ССО підтримує високий рівень компетентності більш ніж за однією військовою спеціальністю. Вибрані ССО є регіонально орієнтованими на працевлаштування; навички міжкультурного спілкування є звичайною частиною навчання. (У більшості випадків ССО не замінюють звичайні сили, а є необхідним доповненням до існуючих звичайних можливостей.)

- Операції ССО часто мають прихований характер, щоб забезпечити успіх місії. Значна частина обладнання, яке використовується ССО, має бути

розроблена або модифікована відповідно до конкретних експлуатаційних вимог. Таким чином, ССО обладнання часто поставляється в невеликих кількостях, його важко і дорого ремонтувати та замінювати.

- ССО підтримують дуже високий рівень до конфліктної готовності та часто перебувають у першому ешелоні будь-яких зобов'язань Збройних сил. Це підкреслює важливість спільного, колективного навчання, спрямованого на досягнення та підтримку можливостей місії.

Основними характеристиками ССО залишаються гнучкість, рішучість і адаптивність, що забезпечують швидке й ефективне пристосування до активних змін способів і форм ведення війни та вирішення конфліктів, в яких ССО залишаються виключним інструментом проведення СО, підготовки і забезпечення ТВД для великих з'єднань та угруповань військ (сил). Ураховуючи це, варто звернути увагу на стрімкий розвиток засобів збройної боротьби, зокрема, перспективних, які ще не знаходяться на озброєнні. Можливість швидкого введення і застосування новітніх зразків озброєння та військової техніки вимагає високого ступеня готовності з боку підрозділів ССО до швидкої трансформації, що має забезпечуватись здатністю особового складу підрозділів ССО до швидкого набуття необхідних нових навичок. Це стосується навіть не стільки традиційних війн, скільки майбутніх конфліктів, тенденції розвитку яких характеризуються спрямованістю на застосування сукупності елементів інформаційних війн, інформаційно-психологічних операцій, механізмів активного проникнення до соціальної, соціально-політичної, соціокультурної сфер, громадянської інфраструктури окремих суспільств і держав, набуваючи пріоритетного значення. Під час планування та виконання місій за таких умов ССО також зберігають зорієнтованість на розвиток летальних способів досягнення цілей місій. Вплив на суспільство, державу та окремих особистостей залишається пріоритетним завданням ССО, що визначає необхідність спрямування підготовки особового складу підрозділів ССО на розвиток міжособистісних, міжкультурних комунікативних навичок і здібностей, які мають на меті забезпечення необхідного рівня ефективного спілкування і контактів з представниками всіх сфер громадянського суспільства, всіх шарів населення, встановлення, за потреби, відносин з представниками провладних, опозиційних рухів, збройних сил держав, терористичних організацій і угруповань тощо. [2]

Важливість розвитку соціокультурних, транскультурних і когнітивних здібностей та компетентностей у фахівців ССО є детермінованою низкою провідних тенденцій, що притаманні змінам форм і способів виконання завдань підрозділами ССО, характеристиками та особливостями оперативного середовища, в якому проводяться СО та виконуються місії ССО.

Актуальними виявляються інформаційні та когнітивні методи, які у свою чергу визначають необхідність переорієнтації сил і засобів ССО на досягнення інформаційних і когнітивних цілей, які, на відміну від традиційних підходів, не мають чітких характеристик фізичного середовища. Саме формування системи нетрадиційних цілей здійснює безпосередній вплив на концептуальне обґрунтування застосування ССО.

Сутність кроскультурності ґрунтується з мовних навичок, спроможності адаптуватися до мінливих обставин і критично сприймати та реагувати на нові ситуації. Результат взаємодії цих складових залежить від уміння ідентифікувати та обмінюватися точками дотику (спільні цілі, пріоритети, цінності), які виходять за рамки відмінностей і дозволяють будувати стосунки та ефективно впливати на свідомість населення.[3, с. 138]

Розвиток інформаційних технологій і нових форм засобів масової інформації має як позитивні для роботи ССО моменти, так і негативні, що необхідно враховувати під час підготовки підрозділів. Швидкість отримання та опрацювання інформації, яка надходить з усього світу, обмін та розповсюдження інформації безумовно сприяє плануванню, організації та проведенню спеціальних операцій, ефективному застосуванню підрозділів ССО у цілому. Водночас, йдеться про величезний масив даних, в яких присутній значний обсяг невірної інформації або дезінформаційних матеріалів, що потребує професійного підходу до аналізу джерел, виявлення їх достовірності, урахування динаміки змін інформаційного середовища (зокрема, швидкого старіння інформації) та його диверсифікації. В останньому випадку йдеться про те, що сучасний інформаційний простір не може обмежуватись лише офіційною інформацією, розміщеною у ЗМІ, включаючи Інтернет. Набуваючи традиційних форм, значну частку інформаційного простору складають чутки, які завжди були ефективним засобом ведення інформаційно-психологічної боротьби. Виявлення та оцінка їх також стає важливим завданням підрозділів ССО, які мають враховувати існуючі та потенційні засоби маніпуляції громадянською свідомістю за допомогою ЗМІ, засоби маніпуляції інформацією, навіть тією, яка надходить з офіційних (урядових) джерел [1, с. 26]. Виявлення всіх механізмів маніпулювання дає можливість, безумовно у всьому комплексі наявних для цього засобів, визначити стратегічні цілі конкретної держави та, за необхідності, планувати й провести спеціальну операцію, у тому числі на території інших держав. Відтак, інформація залишається одним зі стратегічних факторів планування, проведення і підтримки отриманого статусу-кво після проведення СО, при чому фактором критичним, що потребує активного впливу на всіх представників інформаційного пулу. В останньому випадку йдеться про забезпечення всіх умов виведення необхідної інформації (дезінформації) в інформаційний простір, підтримка необхідного рівня її актуальності в усіх ЗМІ та Інтернеті. Рівень освіти та підготовки фахівців ССО у цих питаннях є одним з визначників успіху, який не може залежити тільки від загального для населення, представників урядових структуру тощо низького рівня освіти, необхідного для опрацювання інформації. Підтримка цього низького рівня також належить до сфери завдань ССО, які виконуються, за необхідністю, на рівні всіх інститутів громадянського суспільства, серед всіх соціальних суб'єктів.

Іншою тенденцією є розвиток форм терористичної діяльності, які поступово еволюціонують від простих до складних, водночас активно комбінуються. Варто погодитись з думкою, що “сучасний тероризм характеризується наявністю високих можливостей приймати складні стратегічні рішення, які реалізуються у межах простих інструкцій до виконання, проте не нехтує здатністю використання парадигми командування

та управління суперорганізмами, кожна ланка яких має бути незалежно ідентифікованою та нейтралізованою шляхом відходу від традиційного підходу до аналізу організацій з централізованою системою” [1, с. 32]. Здатність підрозділів ССО та підрозділів забезпечення своєчасно та ефективно виявляти та аналізувати ці процеси забезпечує ефективність планування і проведення контртерористичних операцій на основі врахування географічної диверсифікації терористичних організацій, що відрізняється від елементів традиційної сетецентричної війни.

У цьому контексті ефективний процес підготовки особового складу підрозділів ССО передбачає мінімізацію негативного ефекту “парадоксу тренувань”, який полягає у несумісності інтересів сторін, у тому числі, у випадку навчання особового складу у збройних силах інших держав, навчальний процес в яких орієнтується на засвоєння цінностей військової професії, базовим військовим навичкам (дисципліна, володіння зброєю, виживання у польових умовах, тактична медицина, тактика дій підрозділів тощо), проведення додаткової підготовки для офіцерів (зокрема, на відповідних курсах). В останньому випадку створюється можливість налагодження особистих контактів між інструкторами і слухачами, які можуть бути використані під час тієї або іншої кризової ситуації, конфлікту. Відповідно, суттєву увагу під час організації та підготовки підрозділів ССО слід приділяти інструкторському складу, формуванню інституту професійних інструкторів не тільки з числа іноземних фахівців, але й представників власних збройних сил. Це може забезпечити мінімізацію негативного фактору політичної або іншої нестабільності регіону, представниками якого є ССО, коли внаслідок розвитку кризи підготовлені фахівці можуть виявитись противником. Навіть стратегічні цілі, досягнення яких передбачає навчання і використання місцевих сил, інколи не виправдовують такого підходу (наприклад, діяльність США в Афганістані, Північному Іраку тощо), адже навчені підрозділи “можуть переслідувати політичні цілі, ортогональні нашим” [1, с. 38]. Як наслідок, сутністю підготовки особового складу для ССО виявляється дотримання певного балансу між навчанням і наданням необхідних навичок та перспективою отримання підготовленого противника.

У свою чергу, зміна характеру сучасних конфліктів потребує розвитку мережі зв'язків з іншими відомствами і організаціями (як силовими, так і несиловими) на території власної держави та за її межами. Встановлення та спрямування діяльності цих відомств та організацій покладається на фахівців ССО, які залишаються невід'ємною часткою розвідувального середовища, що потребує активного розвитку в особового складу підрозділів ССО гнучкості, творчого підходу до вирішення поставлених завдань, оптимізації нових операційних спроможностей та розвитку відповідних навичок роботи у нових операційних середовищах (наприклад, навички володіння комп'ютерною технікою, ведення перемов, знання і розуміння процесів розвитку макро- та мікроекономіки, фінансових систем, соціологічний аналіз цільової аудиторії та ідентифікація окремих осіб, міжособистісне спілкування, психологія особистості тощо). Складність та глибина підготовки фахівців ССО залежить і

від специфіки конкретного середовища, в якому планується виконання місій або проведення СО, але загальною тенденцією є спрямованість на складність підготовки і навчання на всіх рівнях управління та командних ланках ССО, що обумовлено впливом фактору необхідності прийняття самостійних рішень в умовах невизначеності – рішень, які завжди пов'язані з національними інтересами держави та мають майже завжди вирішальне значення для досягнення цілей місій або розв'язання конфлікту. У цьому контексті здатність адаптуватись до змін форм і способів командування і управління проведенням СО в умовах насиченої інформативності також обумовлює необхідність розвитку спеціальних, глибоких комунікативних навичок і здібностей. Специфіка діяльності підрозділів ССО передбачає спрямованість у цьому процесі на врахування двох основних компонентів: диверсифікація управління на всіх рівнях та часткова або повна втрата зв'язку з командуванням, обумовлене виконанням місій в режимі повної прихованості або у середовищах, що унеможливають або суттєво обмежують застосування наявних або резервних каналів зв'язку (у тому числі, врахування імовірності їх блокування або виведення з ладу). За таких умов набувають значення навички роботи самостійно або при мінімальному керівництві, які вимагають розвитку креативного мислення.

Розуміння складності та важливості зазначених процесів застосування і підготовки підрозділів ССО частково знайшло відображення у концептуальних і доктринальних документах. Так, до актуальних і перспективних напрямів підготовки ССО в США відносяться [4]:

- курси інформаційного навчання, метою яких є моделювання складних умов імовірної обстановки та підвищення ефективності взаємодії між різними підрозділами і формуваннями ЗС. Такі курси можуть бути розроблені в якості доповнення до традиційних програм підготовки особового складу ССО;

- забезпечення сумісності освітніх програм з навчальним процесом, який проводиться в різних видах ЗС держави та ЗС союзників і держав-партнерів;

- воєнні ігри та імітаційне моделювання, які окреслюють сферу експериментальної діяльності, спрямованої на підвищення ефективності розбудови ССО. Як правило, стверджується можливість створення експериментального формування (підрозділу), яке буде вирішувати завдання щодо апробації нових тактичних способів ведення СО, у тому числі й питання випробувань нових зразків перспективної зброї та техніки.

В останньому випадку йдеться про те, що експериментальна діяльність, що здійснюється в інтересах підвищення обізнаності військ (сил), має бути зосередженою на певних основних напрямках. До таких концептуальних напрямів належать [4]:

- удосконалення організації управління і зв'язку на оперативному і тактичному рівнях в інтересах забезпечення глобальних спеціальних оперативних груп;

- недопущення та зрив дій противника зі створення зон обмеження доступу до районів проведення операцій з метою забезпечення переміщення

військ (сил) з місць постійної дислокації та організації їх доступу до передових зон проведення операції;

- створення в районах проведення операції “вікон можливостей” для об’єднаних угруповань військ (сил) у ході збройного конфлікту;

- виконання маневру в глибині бойових порядків противника з метою проникнення до його слабких місць у мирний та воєнний час;

- отримання всебічної інформації про імовірні райони операцій або бойових дій за допомогою використання нетрадиційних, невійськових, інформаційних, агентурних тощо джерел;

- приховання демаскуючих ознак військ (сил) у фізичних середовищах, кіберпросторі та радіочастотному спектрі в умовах активного застосування противником засобів виявлення.

Зміст завдань у межах вказаних напрямів свідчить про необхідність універсалізації підготовки підрозділів ССО до умов наявної, потенційної та імовірної оперативної обстановки в різних районах проведення СО. Це потребує комплектування підрозділів ССО високопрофесійними спеціалістами, які здатні налагоджувати контакти на місцевому, регіональному і глобальному рівнях, мають необхідні навички та повноваження, володіють сучасними новітніми зразками озброєння та військової техніки, які можуть бути застосовані під час самостійного виконання спеціальних завдань проти будь-якого противника. Завдання з комплектування підрозділів ССО підготовленим особовим складом потребує, на думку зарубіжних фахівців, адміністративних змін з боку командування ССО та підвищення ефективності підрозділів ССО за такими основними напрямками підготовки, як гнучкість, адаптивність, здатність до взаємодії.

Під час підготовки підрозділів та особового складу ССО набуває особливого значення принцип регіоналізації (цільової географічної диверсифікації) та інтенсифікації навчання, що передбачає спрямованість конкретного підрозділу на вивчення особливостей конкретного регіону, в якому планується виконання завдань. Створення умов для реалізації вказаного підходу до підготовки особового складу ССО забезпечується плановою переорієнтацією визначених (або створених) підрозділів на інтенсивну підготовку до вирішення завдань в районах з найвищою терористичною активністю, наявністю радикальних (переважно релігійно зорієнтованих) організацій. У США з цією метою у кожній групі спеціального призначення сухопутних військ розгорнуто батальйон, особовий склад якого проходить підготовку для цільового застосування у конкретному регіоні світу (Центральна та Південна Америка, Європа, Центральна та Північна Африка, Близький Схід, Центральна, Південна та Південно-Східна Азія, Іран, Китай). Ураховуючи наявні об’єктивні причини, що навіть за високого рівня підготовки знижують ефективність виконання завдань підрозділами ССО за принципом регіоналізації або цільової географічної диверсифікації, активно розвивається підхід до формування підрозділів особовим складом на основі повного або часткового комплектування тими військовослужбовцями, які є представниками місцевого населення або раніше мешкали в районі майбутніх дій підрозділів ССО.

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок. Новітні загрози безпековому середовищу потребують визначення додаткових навичок, розробки нових програм підготовки та навчання особового складу ССО на основі адаптивного прогнозування поліморфних загроз не тільки з метою розширення можливостей стримування засобами і силами ССО, але й протидії асиметричним методам, які застосовує або може застосувати противник. Питання підготовки підрозділів ССО в Україні потребують вирішення і закріплення в Концепції ССО, принаймні у вигляді, наближеному до розробленої в США концепції “Joint command – 2030”, яка являє собою систему взаємозв’язаних поглядів на проблеми організації діяльності ССО у складних умовах оперативної обстановки, відображає основні принципи і напрямки розвитку ССО ЗС США, а також розкриває основні принципи підготовки особового складу підрозділів ССО.

Одним з актуальних питань підготовки підрозділів ССО є розвиток в особового складу здатності до ведення боротьби у когнітивній, тобто соціокультурній сфері, яка розглядається водночас як самостійна активність, так і в поєднанні з функціональною сумісністю, що спрямована на забезпечення сумісності підрозділів ССО з підрозділами ЗС загального призначення під час проведення спільних операцій у складі міжвидових угруповань і формувань.

Ураховуючи тенденції розвитку підготовки ССО за принципом регіоналізації (цільова географічна диверсифікація), також варто звернути увагу на необхідність активної підготовки особового складу підрозділів ССО щодо набуття ними транскультурних комунікативних компетентностей. Вирішення цього питання є важливими науково-практичним завданням.

ЛІТЕРАТУРА

1. Alexander John B. The Changing Nature of Warfare, the Factors Mediating Future Conflict, and Implications for SOF. – The JSOU Press Hurlburt Field, Florida, 2006, 48 p.
2. SOF Reference Manual (Version 2.1 Academic Year 99/00) Army Command and General Staff College <https://irp.fas.org/agency/dod/socom/sof-ref-2-1/index.html>
3. Красота-Мороз Г. Поняття кроскультурної комунікації військовослужбовців Збройних Сил України під час підготовки для участі у міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки. Збірник наукових праць “Військова освіта” Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, м. Київ. – 2022. – №1 (45). – С.136–144.
4. JP 3-05.1, Joint Special Operations Task Force Operations, 26 April 2007. – USA: Joint Chiefs of Staff, 2016.
5. The U.S. Army in Multi-Domain Operations 2028. TRADOC Pamphlet 525-3-1. 6 December 2018. – 100 p.

REFERENCES

1. Alexander John B. The Changing Nature of Warfare, the Factors Mediating Future Conflict, and Implications for SOF. – The JSOU Press Hurlburt Field, Florida, 2006, 48 p.
2. SOF Reference Manual (Version 2.1 Academic Year 99/00) Army Command and General Staff College <https://irp.fas.org/agency/dod/socom/sof-ref-2-1/index.html>
3. Krasota-Moroz H. The concept of cross-cultural communication of servicemen of the Armed Forces of Ukraine during training for participation in international operations to maintain peace and security. Collection of scientific works "Military Education" of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovsky, Kyiv. – 2022. – No. 1 (45). - pp. 136-144.

4. JP 3-05.1, Joint Special Operations Task Force Operations, 26 April 2007. – USA: Joint Chiefs of Staff, 2016.
5. The U.S. Army in Multi-Domain Operations 2028. TRADOC Pamphlet 525-3-1. 6 December 2018. – 100 p.

SUMMARY

Dmitry Viter,

Dr. (Philosophical sciences), senior researcher,
National Defense University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Hanna Krasota-Moroz,

National University of Defense of Ukraine
named after Ivan Chernyakhovskiy

Principles and approaches to the training of Special Operations Forces in Ukraine: main trends and problems

Introduction. *The trends in the development of forms and methods of armed struggle are characterized by a reorientation towards the conduct of unconventional wars with the use of irregular forces, which are used according to the principle of network-centric organization. Modern threats to the security environment are asymmetric in nature, which significantly reduces the possibilities of traditional ways of fighting by the forces of general purpose troops (forces), which are ineffective when using special methods of warfare, aimed at directly affecting the conditions of danger, its nature and sources with the use non-power advantage over the enemy (technological, informational, psychological advantage, etc.).*

Purpose. *Analysis of the main trends in the development of principles and approaches to the training of personnel of the SOF units in Ukraine.*

Methods. *The article uses a system of general scientific and special methods of theoretical and empirical research (analysis of scientific literature on the researched problem, systematization and generalization, logical-comparative methods, systematic approach, content analysis).*

Results. *The main principles and approaches to the training of units of the Special Operations Forces in the leading countries of the world are considered. Attention is focused on issues of quality training of SOF units in Ukraine, which need to be resolved and consolidated in the SOF Concept. It was determined that in order to fulfill the tasks assigned to the units of the SOF, there is a need to develop in the personnel the ability to fight in the socio-cultural sphere and active training for their acquisition of transcultural communicative competences.*

Originality. *The latest threats to the security environment require the identification of additional skills, the development of new training programs and the training of SOF personnel based on adaptive forecasting of polymorphic threats, not only in order to expand the deterrence capabilities of SOF means and forces, but also to counter asymmetric methods used or may be used by the enemy.*

Conclusion. *The issue of the training of SOF units in Ukraine needs to be resolved and consolidated in the SOF Concept, at least in a form close to the "Joint command - 2030" concept developed in the USA, which is a system of interconnected views on the problems of organizing SOF activities in complex operational conditions. reflects the main principles and directions of the development of the SOF of the US Armed Forces, and also reveals the main principles of training the personnel of the SOF units. Taking into account the trends in the development of training of SOFs based on the principle of regionalization (targeted geographic diversification), it is also worth paying attention to the need for active training of personnel of SOF units in order to acquire transcultural communicative competences. Solving this issue is an important scientific and practical task.*

Key words: *competencies; training; approaches; principle; Special Operations Forces; transculturalism; transcultural communications.*

УДК 004.9

Віктор Галаган,

кандидат військових наук, доцент

<https://0000-0001-9578-0895>**Сергій Бондарчук,**<https://0000-0003-0624-9782>**Сергій Полішко,**

кандидат технічних наук,

старший науковий співробітник

<https://0000-0002-2172-7611>**Станіслав Васюхно**<https://0000-0002-0884-0405>

Національний університет оборони України

імені Івана Черняхівського, м. Київ

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/49-56

ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ НАВЧЕНОСТІ КОРИСТУВАЧІВ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ОБОРОННИМИ РЕСУРСАМИ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ.

Стаття присвячена питанням визначення рівня навченості користувачів інформаційних систем управління оборонними ресурсами ЗС України. Наведений загальний порядок підготовки користувачів до роботи з інформаційними системами та на його основі удосконалена методика визначення рівня навченості посадових осіб, які будуть працювати з даними інформаційними системами.

Удосконалена методика може бути застосована в навчальному процесі підготовки фахівців з питань інформаційних технологій у вищих військових навчальних закладах та користувачів (посадових осіб) інформаційних систем воєнного призначення.

Ключові слова: навчання користувачів; інформаційні системи управління оборонними ресурсами; рівень навченості користувачів; методика оцінки навченості.

Постановка проблеми. Після закінчення бойових дій безумовно буде продовжено виконання попередніх документів направлених на розвиток ЗС України. Так наприклад, відповідно до положень Стратегічного оборонного бюлетеня України [1] очікуваним результатом є створення за принципами та стандартами, прийнятими в державах-членах НАТО перспективної моделі ЗС України та інших складових сил оборони, які за своєю візією і місією зразка 2030 року здатні здійснити: збройний захист національних інтересів, суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності України; відсіч і стримування збройної агресії проти України; сприяння створенню належних безпекових умов для сталого розвитку держави, життєдіяльності і добробуту її громадян; участь у підтриманні миру і безпеки в рамках зусиль міжнародних організацій.

На сьогоднішній день Збройні Сили України в умовах збройної агресії негайно проводять заходи щодо створення або розвитку (в рамках розвитку системи оборонного планування) інформаційних систем для оцінки забезпеченості всіма видами ресурсів, ефективності використання, моделювання перспективних структур та інтеграції до системи інформаційної підтримки прийняття рішень. Відповідно до поставлених завдань, одним з

найбільш актуальних є створення та впровадження автоматизованих (інформаційних) систем управління військами (силами) та оборонними ресурсами.

Технологічною базою для інформаційних систем управління оборонними ресурсами, як правило використовуються сучасні системи управління ресурсами підприємства (установи), які відносяться до класу ERP (*enterprise resource planning*) систем [2]. В свою чергу, застосування передових інформаційних технологій висуває певні вимоги до підготовки та навченості особового складу, який залучається до роботи з системами. Тобто, працездатність та ефективність використання інформаційних систем воєнного призначення, крім іншого, залежить і від навченості особового складу та його здатності використовувати потенційні можливості системи. Але внаслідок специфіки функціональних обов'язків посадових осіб, які залучаються до роботи з інформаційними системами, знання та вільне володіння комп'ютерною технікою ще не входить до обов'язкових кваліфікаційних вимог, які висуваються до них (посадових осіб). Тому, навчання посадових осіб та набуття ними навичок достатнього та впевненого користування можливостями, що надані функціональністю інформаційних систем, є актуальним завданням.

Досвід впровадження та супроводження проєктів інформатизації в ЗС України показує, що для досягнення мети проєкту необхідне проведення навчання особового складу, який буде залучатися до роботи з програмним продуктом. Одним із обов'язкових елементів проведення навчання є контроль за рівнем засвоєння навчального матеріалу. Такий контроль забезпечує зворотній зв'язок в системі управління навчальним процесом. Завданнями контролю є:

- визначення рівня навченості посадових осіб;
- визначення потреби у корегуванні учбових програм, змісту та форми подачі навчального матеріалу;
- підвищення відповідальності осіб, які навчаються та стимулювання їх до ефективної роботи під час навчання.

Контроль здійснюється за результатами оцінювання осіб, які навчаються після закінчення курсу навчання. Для виконання даного завдання потрібна відповідна методика оцінки навченості посадових осіб, які в подальшому будуть працювати з інформаційними системами. Також бажаним результатом є і можливість прогнозування рівня знань та ступеня опанування практичними навичками робіт, які будуть отримані після навчання. Отриманий рівень повинен бути не нижче за рівень, який дозволяє якісно та своєчасно виконувати посадові обов'язки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У відкритих джерелах достатня кількість робіт, наприклад [3-5], присвячених вирішенню питань підвищення навченості користувачів, проте вони не застосовувалися для військової сфери діяльності та не в повній мірі враховують чинники, які впливають на навченість, а в подальшому і на готовність до практичного використання отриманих знань (навичок) у сфері інформаційних технологій. У вказаних роботах навченість враховувалася тільки в загальному комплексі заходів щодо

оцінювання посадових осіб, структур, об'єктів.

Мета статті – удосконалення методики оцінки навченості користувачів (посадових осіб), які будуть працювати з інформаційними системами управління оборонними ресурсами для потреб ЗС України.

Виклад основного матеріалу. Для оцінки навченості користувачів повинні бути підібрані такі показники, які дозволяють в повній мірі характеризувати різноманітні сторони підготовленості тієї чи іншої посадової особи, яка має працювати з інформаційною системою. Чим більша їх кількість, тим вище точність визначення навченості окремого користувача.

При оцінці імовірнісних показників рівня навченості користувачів слід виходити з перерахованих нижче положень. Всі користувачі, які розпочинають навчання на курсах, мають визначений початковий рівень підготовки [6, 7]. Даний рівень залежить від раніше отриманої освіти і досвіду роботи та може бути перевірений шляхом виконання особами, які навчаються, тестових завдань на початку проведення навчання.

Використовуючи прийняту для Збройних Сил України систему оцінок (5, 4, 3, 2) та систему плюсів та мінусів, що практикується (5-, 4+ і т.п.), можемо перейти до відносних оцінок (від 0 до 1) за шкалою, наведеною в табл. 1. При цьому плюс і мінус прирівнюються до 0,3 балів. Відносний бал знаходимо розділивши проміжний бал на 5.

Для розробки даної методики визначаються показники рівня навченості кінцевих користувачів. Такими показниками будуть: $P_{0j}(t_0)$ – початковий рівень підготовки j -го користувача до виконання завдань в підсистемі до початку проведення курсів; $P_{\max,j}$ – максимальний рівень підготовки j -го користувача, який він може отримати після закінчення навчання [5].

Початковий рівень підготовки j -го користувача $P_{0j}(t_0)$ має дві складові: професійну (рівень підготовки за напрямком функціональної діяльності) та технологічну (рівень опанування сучасними інформаційними технологіями, в тому числі й персональним комп'ютером).

Введемо наступне обмеження: за допомогою будь-якого виду заняття (в ході проведення курсів) може бути досягнутий тільки визначений максимально можливий рівень навченості [5]. Кожний вид заняття можна розглядати через відповідність до реального процесу роботи в підсистемі. Це дозволяє ввести до методики показник адекватності n -го заняття γ_n і визначити його як частку знань, практичних дій, операцій, які відтворюються по відношенню до виконання функціональних обов'язків за посадою під час роботи з інформаційними системами.

Вважаємо, що для самої роботи в інформаційній системі $\gamma_{\text{ІІР}}=1$.

За аналогією з дослідженнями, що проведені в [5], методом експертного опитування визначимо відповідні показники адекватності для базових видів занять (табл. 2).

Визначимо через ξ_j - долю знань (навичок), які засвоюються j -ю особою, яка навчається протягом поточного заняття від усього загального обсягу курсів. Розподіл частки знань (навичок) здійснюємо в залежності від

відведеного часу на окрему тему навчання. Виходимо з того, що сумарна частка за увесь термін навчання $\sum_{n=1}^N \xi_{jn} = 1$, де N - кількість занять в ході проведення навчання.

Таблиця переходу від номінального до відносного балу

Таблиця 1

Бал			Бал		
номінальний	проміжний	відносний	номінальний	проміжний	відносний
5	5	1,0	3	3	0,6
5-	4,7	0,94	3-	2,7	0,54
4+	4,3	0,86	2+	2,3	0,46
4	4	0,8	2	2	0,4
4-	3,7	0,74	2-	1,7	0,34
3+	3,3	0,66	1	1	0,2

Середньостатистичні значення показника адекватності за видами занять

Таблиця 2

Вид заняття	Показник адекватності γ_n
Лекція	0,4
Семінар	0,6
Групове заняття	0,75
Групова вправа	0,8
Практичне заняття	0,9

Маючи вищеперераховані показники, розглянемо навчальний процес користувачів (посадових осіб).

Якщо j -а особа, яка навчається до початку навчання має рівень початкових знань (навичок) в обсязі $P_{0j}(t_0)$, а адекватність першого заняття у системі курсів має адекватність γ_1 , то за перше заняття вона отримає знання в обсязі $\xi_{j1}(\gamma_1 - P_{0j}(t_0))$, тоді загальний рівень знань складе:

$$P_{1j}(t_1) = P_{0j}(t_0) + \xi_{j1}(\gamma_1 - P_{0j}(t_0)).$$

Додавши в праву частину рівняння $(\gamma_1 - \gamma_1)$ та зробивши перетворення, отримаємо:

$$P_{1j}(t_1) = \gamma_1 - (\gamma_1 - P_{0j}(t_0))(1 - \xi_{j1}). \quad (1)$$

Перед початком другого заняття рівень знань $P_{1j}(t_1)$ є вже початковим, а у кінці другого заняття $P_{2j}(t_2) = P_{1j}(t_1) + \xi_{j2}(\gamma_2 - P_{1j}(t_1))$. Підставивши у $P_{2j}(t_2)$ значення $P_{1j}(t_1)$ та зробивши перетворення, отримаємо:

$$P_{2j}(t_2) = \gamma_1 - (\gamma_1 - P_{0j}(t_0))(1 - \xi_1)(1 - \xi_2) + \xi_2(\gamma_2 - \gamma_1), \quad (2)$$

а з урахуванням залежності 1 отримаємо:

$$P_{2j}(t_2) = P_{1j}(t_1)(1 - \xi_2) + \xi_2(\gamma_2 - \gamma_1). \quad (3)$$

Залежність $P_{nj}(t_n)$ від кількості проведених занять (n) показана на рис. 1.

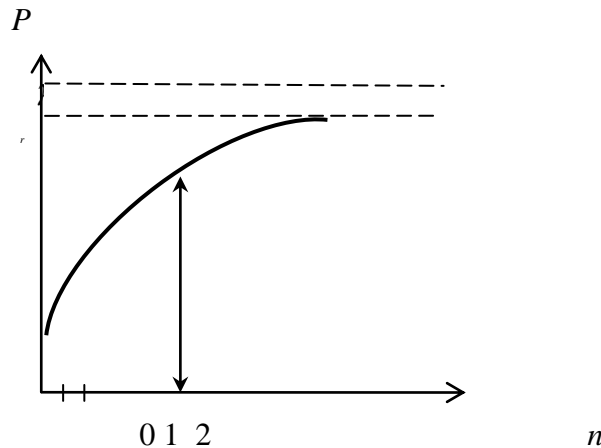


Рис. 1. Схема зростання знань

Аналогічні вирази можна отримати для визначення рівня знань після третього, четвертого і подальших занять.

Маючи значення навченості за кожну особу (користувача), яка навчається, розраховується значення навченості за групу, підрозділ, частину за формулою:

$$K_{корист}(t_n) = \frac{\sum_{j=1}^{\alpha} P_{nj}(t_n)}{\alpha}, \quad (4)$$

де α – кількість осіб, які навчаються в групі.

Для отримання повноцінного результату до даної методики необхідно включити і коефіцієнт утримання знань K_3 .

Враховуючи те, що в ході проведення розробки та впровадження інформаційних систем можлива перерва між закінченням навчання та початком роботи з системою, відповідно знижується і навченість $K_{корист}(t_n)$. Для врахування даного факту в роботі використані матеріали дослідів, проведених Жорданом [7, 9]. Результати стверджують, що кількість інформації, яка залишилася в пам'яті осіб (користувачів), які навчаються, для часових параметрів $t=10$ діб, 20 діб, 30 діб складає відповідно 0,5, 0,38, 0,3 (рис. 2).

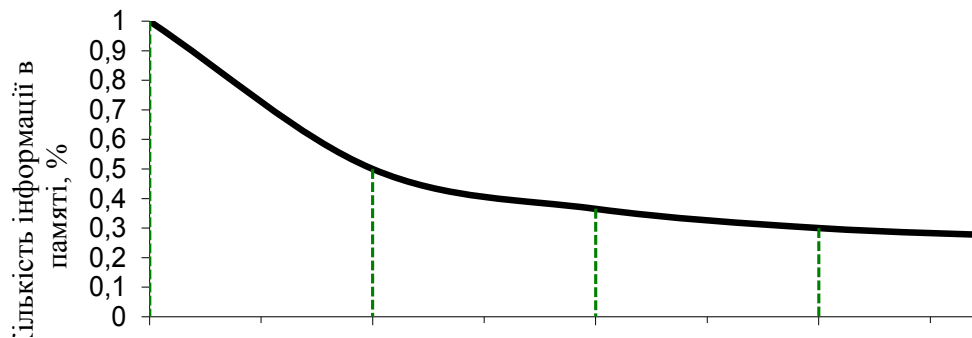


Рис. 2. Крива утримання змістовного матеріалу в пам'яті (за результатами дослідів Жордана)

Тоді формула для визначення рівня навченості після першого заняття з урахуванням коефіцієнту утримання K_3 буде мати вигляд:

$$P_{1j}(t_1) = \gamma_1 - \left(\gamma_1 - P_{0j}(t_0) K_3 \right) \left(1 - \xi_{j1} \right). \quad (5)$$

Для визначення заданого рівня навченості $P_{зад}$ були розглянуті наступні підходи:

підхід з педагогічних досліджень Безпалько В.П., викладених в [10]. Достатність знань в них визначена, як $P_{зад} > 0,7$. При значенні $P_{зад} < 0,7$ діяльність засвоєння знаходиться на стадії формування та ще не може призвести до отримання стійких знань та навичок. В умовах чотирьохбальної системи оцінок їм відповідають наступні значення $P_{зад}$:

Оцінка	$P_{зад}$
відмінно	0,91-1,0
добре	0,8-0,9
задовільно	0,7-0,8
незадовільно	<0,7

підхід викладений в дослідженнях Жукова Г.П. [4]. Достатність знань в них визначена, як $P_{зад} > 0,51$. В умовах чотирьохбальної системи оцінок їм відповідають наступні значення $P_{зад}$:

Оцінка	$P_{зад}$
відмінно	0,91-1,0
добре	0,75-0,9
задовільно	0,51-0,75
незадовільно	<0,51

Виходячи з того, що теоретична підготовка є базою для отримання практичних навичок у виконанні функціональних обов'язків за напрямком інформаційних технологій, найбільш доцільним для даного підходу є значення $P_{зад}$ не нижче 0,7, що відповідатиме отриманню задовільної оцінки j -им

користувачем.

Отже, даний підхід до визначення рівня навченості користувачів інформаційних систем військового призначення дозволить провести прогнозовану оцінку з врахуванням перерв в заняттях та при необхідності скорегувати програму навчання в залежності від заданого рівня навченості.

Висновок. Таким чином, запропонована методика може бути використана в процесі підготовки військових фахівців з питань інформаційних технологій та дозволить зацікавленим особам (викладацькому складові) спрогнозувати рівень навченості користувачів після кожного заняття і досягти заданого (запланованого) рівня. Використовуючи даний порядок структури науково-технологічної підтримки впровадження та супроводження проектів інформатизації у ЗС України ще у ході організації навчання, отримують можливість провести необхідні розрахунки та вжити відповідні заходи щодо підвищення рівня навченості користувачів.

Подальші дослідження доцільно зосередити на узагальненні досвіду роботи викладацького складу та наданні відповідних практичних рекомендацій, щодо підготовки користувачів для роботи з інформаційними системами воєнного призначення.

ЛІТЕРАТУРА

1. "Стратегічний оборонний бюлетень України" URL: <https://www.president.gov.ua/documents/4732021-40121> (дата звернення: 15.08.2022).
2. "ERP - система" URL: <https://www.progressive-management.com.ua/glossary-management/69-erp> (дата звернення: 15.08.2022).
3. Яковенко В.Д. Алгоритм визначення узагальненого показника ефективності якості навчання // Наука в інформаційному просторі: Матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Дніпропетровськ, 23 – 30 жовт. 2007 р.– Дніпропетровськ, 2007. – С. 85 – 87.
4. Лещенко І. Є. Моделі та інформаційні технології комп'ютеризованих систем навчання на базі ієрархічних функціональних мереж.: Дис. канд. техн. наук.: 05.13.06. – Херсон., 2006. - 248 с.
5. Жуков Г.П., Викулов С.Ф. Военно-экономический анализ и исследование операций.- М.: Воениздат, 1987. -210 с.
6. Рекомендации по учету эргономических требований при разработке и в процессе эксплуатации вооружения и военной техники. Книга 2. – М.: Воениздат, 1976.- 92 с.
7. Введение в эргономику / Под ред. В.П. Зинченко. – М.: Советское радио, 1974.-352с.;
8. Дружинин В.П. Оценка эффективности учебного процесса в вузе // Военная мысль.- 1995г.- №4.- С.63–65
9. Присняков В.Ф. Математическое моделирование переработки информации оператором человеко-машинных систем.- М.: Машиностроение, 1990.- 106 с.
10. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем.- Воронеж.: ВГУ, 1977.- 304 с.

REFERENCES

1. "Strategic Defense Bulletin of Ukraine" URL: <https://www.president.gov.ua/documents/4732021-40121> (access date: 08/15/2022).
2. "ERP - system" URL: <https://www.progressive-management.com.ua/glossary-management/69-erp> (date of application: 15.08.2022);
3. Yakovenko V.D. Algorithm for determining the generalized indicator of the effectiveness of the quality of education // Science in the information space: Materials of the international. science and practice conference, Dnipropetrovsk, October 23– 30. 2007 - Dnipropetrovsk, 2007. - P. 85 – 87;

4. Leshchenko I. E. Models and information technologies of computerized learning systems based on hierarchical functional networks.: Diss. Ph.D. technical Sci.: 05.13.06. – Kherson., 2006. - 248 p.;
5. Zhukov G.P., Vykulov S.F. Military economic analysis and research of operations. - M.: Voenizdat, 1987. -210 p.;
6. Recommendations for taking into account ergonomic requirements during the development and operation of weapons and military equipment. Book 2. - M.: Voenizdat, 1976. – 92 p.;
7. Introduction to ergonomics / Ed. V.P. Zinchenko. - M.: Sovetskoe radio, 1974– 352 p.;
8. Druzhinin V.P. Evaluation of the effectiveness of the educational process in the university // Voennaya mysl. - 1995 - No. 4. - P.63– 65.;
9. Prysnyakov V.F. Mathematical modeling of information processing by an operator of human-machine systems. - M.: Mashinostroenie, 1990. - 106 p.;
10. Bespalko V.P. Fundamentals of the theory of pedagogical systems. - Voronezh.: VGU, 1977. -304 p.

SUMMARY

Viktor Halahan,

PhD (Military Sciences), Associate Professor

PhD (Technical), Senior Researcher,

Serhii Bondarchuk,

Serhii Polishko

PhD (Technical), Senior Researcher

Stanislav Vasyukhno

The procedure for determining the level of training of users of information systems for managing defense resources of the Armed Forces of Ukraine.

Introduction. *The article is devoted to the issues of determining the level of training of users of information systems for managing defense resources of the Armed Forces of Ukraine. The general procedure for training users to work with information systems is given and, on its basis, the methodology for determining the level of training of officials working with these information systems is improved.*

The improved methodology is applicable in the educational process of training information technology specialists in higher military educational institutions and users (officials) of military information systems.

The purpose of the article *is to improve improvement of the methodology for assessing the training of users (officials) who will work with information systems for the management of defense resources for the needs of the Armed Forces of Ukraine.*

Methods. *To achieve the goal and solve the tasks set, a system of the following theoretical research methods was used: analysis, synthesis, generalization, systematization and the method of expert survey.*

Results. *The article develops an approach to determining the level of education of users of information systems for military purposes, which will make it possible to carry out a predicted assessment taking into account breaks in classes and, if necessary, to adjust the training program depending on the given level of education.*

Conclusion. *The proposed method can be used in the process of training military specialists in information technology and will allow interested persons (teaching staff) to predict the level of learning of users after each class and reach the given (planned) level. Using this order of the structure of scientific and technological support for the implementation and support of informatization projects in the Armed Forces of Ukraine even during the organization of training, they get the opportunity to conduct the necessary calculations and take appropriate measures to increase the level of training of users.*

Keywords: *user training; defense resource management information systems; level of education of users; learning assessment method.*

УДК 355.233:811(477)

Михайло Гребенюк,

кандидат історичних наук, старший дослідник
професор кафедри оперативного мистецтва
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-4661-4265>

Вікторія Крикун,

кандидат педагогічних наук, старший дослідник
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-7409-3383>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/57-69

БАЗОВІ ДИДАКТИЧНІ ПРИНЦИПИ МОВНОЇ ПІДГОТОВКИ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД

У статті розглядаються базові дидактичні принципи мовної підготовки особового складу Збройних Сил України на основі системного підходу. Автори здійснили пошук ефективних шляхів реалізації досліджуваних принципів. Встановлено, що в сучасних умовах загальною тенденцією іншомовної підготовки військових фахівців є створення системи мовної підготовки, яка орієнтується на забезпечення для військовослужбовців умов досягнення стандартизованих мовленнєвих рівнів відповідно до мовного стандарту НАТО STANAG 6001, а також на створення можливостей розвитку іншомовної комунікативної, діагностичної та методичної компетентностей усіх суб'єктів системи в умовах неформальної та інформальної освіти.

У статті окреслені основні дидактичні принципи досліджуваної системи, а саме науковість, системність, послідовність, безперервність, автономність навчання та зв'язок навчання з практикою. Визначено, що їхнє комплексне впровадження в мовну підготовку особового ЗС України відбувається завдяки реалізації певних шляхів, які, своєю чергою, обумовлюють структуру цієї системи та особливості її функціонування.

Ключові слова: вищий військовий навчальний заклад; іншомовна комунікативна компетентність; діагностична діяльність; мовне тестування відповідно до вимог НАТО STANAG 6001; дистанційне навчання.

Поставлення проблеми в загальному вигляді. У контексті стрімких соціально-політичних змін набуває особливого значення іншомовна підготовка особового складу Збройних Сил (далі – ЗС) України. Ситуація в Україні, яка склалася у зв'язку з російською агресією, пришвидшує впровадження стандартів НАТО в усі сфери військової діяльності, зокрема й в освітню. Сучасна система іншомовної підготовки військових фахівців стоїть на порозі суттєвих трансформацій, які необхідні для глобальних зрушень, оскільки забезпечення мовної взаємосумісності підрозділів ЗС України з підрозділами збройних сил держав-членів НАТО набуває дедалі більшої актуальності. Тому одним із нагальних завдань системи мовної підготовки особового складу ЗС України є формування достатнього рівня іншомовної комунікативної компетентності (далі – ІКК) українських військовослужбовців, що дасть їм

змогу успішно виконувати професійні завдання в іншомовному середовищі, брати участь у заходах міжнародного оборонного співробітництва, міжнародних операціях із підтримання миру й безпеки.

Варто звернути увагу й на актуальність розвитку діагностичної компетентності викладачів іноземних мов вищих військових навчальних закладів (далі – ВВНЗ) та фахівців із мовного тестування, на яких покладається розроблення та постійне удосконалення методик мовного тестування за стандартом НАТО STANAG 6001 із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ). Тому усвідомлений вибір базових дидактичних принципів мовної підготовки особового складу ЗС України дасть змогу досягнути основні закономірності формування ІКК військових фахівців, методичної й діагностичної компетентностей викладачів ВВНЗ (ВНП ЗВО) відповідно до визначених цілей досліджуваної системи.

Мета статті полягає в теоретичному аналізі й визначенні базових дидактичних принципів мовної підготовки особового складу ЗС України та пошуку шляхів їхньої реалізації на основі системного підходу.

Виклад основного матеріалу. Загальна теорія систем як окрема концепція була сформульована в 1930-ті роки австрійським біологом Л. Берталанфі. Разом із ним цією проблематикою займалися А. Рапорт, К. Боулдінг, Р. Акофф, О. Ланге, Р. Мертон, М. Месарович, Т. Парсонс, У. Росс Ешбі та ін. Проблемам системології та створення загальної теорії систем присвятили свої дослідження В. Афанасєв, В. Глушков, В. Кузьмін, Ю. Марков, І. Новік, Л. Петрушенко, В. Садовський, М. Сетров, Е. Юдін та інші науковці.

Чималий внесок у розроблення системного підходу як загальної методології дослідження зробили фундаментальні наукові праці таких учених, як А. Берг, І. Блауберг, О. Богданов, С. Валусєв, В. Волкова, Д. Гвішіані, С. Никаноров, В. Садовський, Ф. Темников, В. Тюхтін, А. Уємов, Ю. Черняк, Ю. Урманцев, Е. Юдін та ін.

Ключовим поняттям системного підходу є поняття «системи» (від грецьк. – *systema* – складене з частин, поєднання, складання), що трактується в різний спосіб, як-от: комплекс взаємодійних елементів (Л. Берталанфі), або як сукупність об'єктів разом зі зв'язками між об'єктами та атрибутами (А. Холл, Р. Фейджин); як цілісний комплекс взаємопов'язаних елементів (В. Садовський, Е. Юдін); сукупність порівняно простих елементарних структур або процесів, що взаємодіють між собою та об'єднані в єдине ціле для виконання певної спільної функції, що не зводиться до функцій окремих компонентів (М. Глибовець, О. Олецкий) [2].

Система іншомовної підготовки особового складу ЗС України (далі – система мовної підготовки) започаткувалася у 1990-і роки у зв'язку з підготовкою військовослужбовців із високим рівнем ІКК для участі в миротворчих силах України. Низка нормативно-правових документів створили підвалини сучасної системи мовної підготовки в ЗС України, аналіз яких показав поступову її еволюцію [5; 8; 10]. Розвиток системи мовної підготовки особового складу ЗС України обумовлюється постійними викликами, які характеризуються інтенсивною співпрацею України з країнами-партнерами,

впровадженням стандартів НАТО у всі сфери діяльності ЗС України, а також гострою потребою в експлуатації іноземного озброєння в умовах російсько-української війни.

Варто зазначити, що сучасна система мовної підготовки є досить комплексною й багатогранною та складається з таких елементів [5; 8]:

- підготовки військовослужбовців під час здобуття військової освіти у ВВНЗ та ВНП ЗВО;
- підтримання здобутого мовленнєвого рівня у військах (силах) у процесі індивідуальної підготовки;
- мовної підготовки державних службовців Міністерства оборони України та працівників ЗС України;
- мовної підготовки на курсах іноземних мов у ЗС України;
- підвищення кваліфікації викладачів іноземних мов, тестологів та інструкторів із мовної підготовки.

З огляду на різноманітність та структурну складність досліджуваної системи, сучасні наукові розвідки, які присвячені вдосконаленню її елементів, є досить розрізненими [1; 11; 12; 15-17]. Відтак, певна кількість науковців присвятили свої праці вивченню проблеми розвитку іншомовних компетентностей військових фахівців, а саме: М. Арістархова (ІКК викладачів ВВНЗ), В. Балабін (професійна компетентність військових перекладачів), І. Бец та В. Златніков (методологічні аспекти іншомовного аудіювання), І. Блощинський, Т. Ваколук та Н. Шалигіна (ІКК військових фахівців), М. Гребенюк, О. Лагодинський, В. Осьодло (іншомовна підготовка військових фахівців), С. Шестопалова (ІКК державних службовців) та ін. Аспекти розвитку діагностичної компетентності викладачів іноземних мов ВВНЗ розглядали О. Застело, В. Ягупов, В. Свистун, В. Крикун, Ю. Грищук [3; 6; 18]; питання мовного тестування відповідно до вимог НАТО STANAG 6001 висвітлили у своїх наукових розвідках В. Крикун, Н. Тарасенко, К. Кашук, О. Величко та ін. [4; 14].

Особливості іншомовної підготовки військових фахівців України потребують визначення принципів, що висвітлюють закономірності формування ІКК особового складу, утворюють систему та забезпечують взаємозв'язок усіх її елементів. Узагальнення напрацювань українських та закордонних учених дало змогу виокремити такі принципи організації системи мовної підготовки: *науковість, системність, послідовність, безперервність, автономність навчання та зв'язок навчання з практикою*. Варто зазначити, що їхнє комплексне впровадження в досліджувану систему відбуватиметься завдяки створенню необхідних шляхів їхньої реалізації, які, своєю чергою, зумовлюють структуру системи мовної підготовки, що існує, та особливості її функціонування. Сутність досліджуваних дидактичних принципів, а також шляхи їхньої реалізації наведені в табл. 1.

Основні дидактичні принципи мовної підготовки особового складу ЗС України та шляхи їхньої реалізації

Таблиця 1

Принцип	Сутність	Шляхи реалізації
Науковість	<p>1) Залучення компетентних НП/НПП до наукової та методичної роботи в МП і МТ;</p> <p>2) зосередження на людських ресурсах у системі мовної підготовки.</p>	<p>1) ретельний підбір фахівців, здібних до наукової/методичної/інноваційної/діяльності;</p> <p>2) залучення всіх НП/НПП до наукової та/або методичної роботи;</p> <p>3) міжвишівська, міжвідомча і міжнародна взаємодія НП/НПП для обміну передовим досвідом;</p> <p>4) застосування передових методів навчання.</p> <p><i>Планується:</i></p> <p>1) використання методів проєктного менеджменту та менеджменту змін;</p> <p>2) впровадження планового підвищення кваліфікації НП/НПП в Україні/за кордоном;</p> <p>3) створення власного веб-сайту для розміщення публікацій НП/НПП, основних програмних документів/доповідей/звітів (менеджмент знань).</p>
Системність	<p>1) Глибоке розуміння структури організації МП для впровадження змін;</p> <p>2) розуміння поточних та майбутніх потреб ЗС України в особовому складі з розвинутою ІКК, розвинутою методичною та діагностичною компетентністю НП/НПП ВВНЗ (ВНП ЗВО);</p> <p>3) здатність здійснювати планування потреб у МП і МТ на середньострокову та довгострокову перспективу;</p> <p>4) здатність оцінювати якість МП і МТ.</p>	<p><i>Планується:</i></p> <p>1) створення системи звітності, яка б охоплювала сферу МП в цілому та окремі визначені напрями зокрема;</p> <p>2) здійснення періодичного аналізу вимог і потреб стейкхолдерів щодо МП/МТ (needs analysis);</p> <p>3) здійснення періодичного аналізу потреб у силах і засобах для задоволення вимог щодо МП/МТ (Training needs analysis);</p> <p>4) створення внутрішньої системи управління якістю навчання та МТ у ВВНЗ/ВП ЗВО;</p> <p>5) сприяння запровадженню внутрішнього аудиту МП/МТ у системі Міністерства оборони України;</p> <p>6) запровадження в систему МП підходів НАТО згідно з Директивою Стратегічних командувань НАТО Vi-SC 075-007 «Освіта та індивідуальна підготовка».</p>

Принцип	Сутність	Шляхи реалізації
Послідовність	<p>1) Навчання на кожен рівень володіння ІМ здійснюється лише один раз в системі неформальної освіти.</p> <p>2) Подальший розвиток лише в умовах інформальної освіти (самостійно), або завдяки проходженню дистанційних курсів в системі дистанційного навчання ЗС України.</p>	<p>1) <i>Перед визначенням кандидатів на навчання на інтенсивних курсах ІМ (з відривом від несення служби) необхідно проводити діагностичний тест для визначення їхнього рівня володіння ІМ, щоб кандидат не навчався на одному курсі двічі;</i></p> <p>2) <i>протягом короткого періоду часу навчати на інтенсивних курсах з відривом від служби для підвищення рівня володіння ІМ;</i></p> <p>3) <i>навчання здійснювати у такий спосіб:</i> - для досягнення СМР 1 – до 18 тижнів; - з СМР 1+ до СМР 2 – до 9 тижнів; - з СМР 2/1+ – до 5 тижнів;</p> <p>3) <i>ВВНЗ тактичного рівня підготовки розвиває іншомовні компетентності військовослужбовців на СМР 1.</i></p>
Безперервність	<p>1) МП здійснюється не лише у ВВНЗ, або у ВВНЗ, а й під час проходження служби у військах;</p> <p>2) запровадження МП у центрах підготовки сержантів.</p>	<p>1) <i>запровадження вивчення англійської мови в системі індивідуальної підготовки як додаткового предмета передусім для тих, хто вже проходив навчання в системі мовної підготовки з відривом від служби;</i></p> <p>2) <i>здійснення курсової підготовки інструкторів груп вивчення англійської мови у військах;</i></p> <p>3) <i>проведення досліджень щодо розвитку ІКК особового складу в військах, здійснювати його методичне супроводження</i></p>
Автономність навчання	<p>1) Створення організаційно-педагогічних умов для підтримання та удосконалення рівня ІКК в умовах проходження служби у військах;</p> <p>2) створення умов оцінювання досягнутих результатів згідно з вимогами НАТО STANAG 6001, зокрема із активним використанням ІКК.</p>	<p>Планується:</p> <p>1) підтримання (поновлення) раніше набутого СМР особа має самостійно, або в межах індивідуальної підготовки;</p> <p>2) набуття розвитку дистанційних (онлайн) навчальних програм (курсів) на досягнення мовленнєвих рівнів до СМР 3 включно;</p> <p>3) підтримання випускників мовних курсів завдяки спеціально створеним веб-сторінкам у ВВНЗ та в системі дистанційного навчання;</p> <p>4) створення можливостей для комп'ютерного адаптивного мовного тестування відповідно до вимог НАТО STANAG 6001.</p>

Принцип	Сутність	Шляхи реалізації
Зв'язку навчання з практикою	1) досягнення цілей програм партнерства Україна – НАТО щодо рівнів ІКК випускників ВВНЗ та кандидатів на призначення на посади зі штатною категорією «майор» і вище; 2) поширення спектру спеціальної мовної підготовки.	1) фокус МП на досягнення відповідних СМР відповідно до вимог НАТО STANAG 6001; 2) розроблення й проведення курсів іноземної військової термінології для задоволення потреб замовників; 3) сприяння викладанню дисциплін англійською мовою у ВВНЗ; 4) проведення корегувальних курсів ІМ для кандидатів на навчання на англійськомовних курсах лідерства; 5) удосконалення тематичного наповнення МП ад'юнктів.

Примітка. МП – мовна підготовка; МТ – мовне тестування; ІМ – іноземна мова; НП – наукові працівники; НПП – науково-педагогічні працівники.

Принцип науковості впроваджується завдяки активному застосуванню наукових теорій, підходів, технологій формування ІКК фахівців військової сфери. Реалізація принципу науковості в процесі мовної підготовки особового складу ЗС України передбачає залучення компетентних фахівців, які обіймають наукові або науково-педагогічні посади (НП/НПП) і професійно займаються навчальною, методичною та науковою діяльністю у сфері мовної підготовки (далі – МП) і мовного тестування (далі – МТ) відповідно до вимог НАТО STANAG 6001. Своєю чергою, когерентна міжвишівська, міжвідомча й міжнародна взаємодія посилює обмін передовим досвідом і методиками викладання іноземних мов під час підвищення кваліфікації НП/НПП як в Україні, так і за кордоном, а всебічна співпраця талановитих кадрів ВВНЗ у різних напрямках професійної діяльності сприяє розробленню науково обґрунтованих рекомендацій щодо організації мовної підготовки в ЗС України.

Принцип системності передбачає передусім усвідомлення елементів системи мовної підготовки в ЗС України, поточних та перспективних потреб основних стейкхолдерів для якісного планування діяльності у сфері МП, здатність оцінювати якість МП і МТ та запроваджувати інновації. З цією метою необхідно мати глибоке розуміння різних аспектів системи мовної підготовки всіма її суб'єктами завдяки організації та підтриманню зворотного зв'язку зі стейкхолдерами: замовниками мовної підготовки, фахівцями, які її здійснюють, особами, які залучені до МТ. Вважаємо, що створена внутрішня система управління якістю навчання та МТ відповідно до вимог НАТО STANAG 6001 з урахуванням вимог Директиви Стратегічних командувань НАТО Vi-SC 075-007 «Освіта та індивідуальна підготовка» дасть змогу безперервно аналізувати стан функціонування системи МП і МТ, вчасно опрацьовувати та запроваджувати шляхи її удосконалення для досягнення найкращих результатів [13].

Запровадження звітності для суб'єктів МП у ВВНЗ (ВП ЗВО) та в місцях несення служби в системі індивідуальної підготовки забезпечить результативний зворотний зв'язок, оскільки статистична інформація даватиме змогу оцінити умови, у яких здійснюється мовна підготовка (наприклад,

інтенсивний мовний курс зі звільненням від службових обов'язків), залучені ресурси (наприклад, кількість і якість викладачів, навчально-матеріальна база), отримані результати тощо.

Принципом послідовності досягається цілісність системи мовної підготовки в ЗС України. У контексті розвитку ІКК особового складу ЗС України, діагностичної компетентності фахівців мовного тестування та методичної компетентності викладачів ВВНЗ (ВНП ЗВО) розглядатиметься, з нашої точки зору, як системність в опануванні навчального матеріалу суб'єктами навчання, зв'язок і узгодженість ступенів і етапів освітнього процесу, який здійснюється під час розвитку кожного наступного рівня компетентностей, що відбувається в процесі навчання на курсах підвищення кваліфікації в системі неформальної освіти ВВНЗ.

Принцип послідовності в системі мовної підготовки забезпечується методично обґрунтованим побудуванням програм, підручників, дотриманням послідовності руху від простого до складного в навчанні та організації самостійної роботи суб'єктів іншомовної підготовки. Цей принцип передбачає встановлення необхідного зв'язку і правильного співвідношення між різними етапами розвитку компетентностей.

У межах безперервної мовної підготовки особового складу ЗС України принцип послідовності розглядається як необхідна умова досягнення неперервності, плановості та інтегративності розвитку ІКК особового складу в ЗС України. Адже послідовність розуміється як взаємозв'язок між її суміжними ланками, що забезпечує можливість цілісного розвитку суб'єкта мовної підготовки на всіх етапах формування його/її компетентностей [7; 11].

Принцип безперервності передбачає створення умов для постійного підтримання раніше здобутих іншомовних компетентностей та їхнє нарощування під час навчання у ВВНЗ майбутніми офіцерами тактичного рівня або в центрах підготовки сержантського складу з обов'язковим продовженням мовної підготовки й самопідготовки під час проходження служби у військах. Для цього необхідно запровадити вивчення англійської мови в системі індивідуальної підготовки як додаткового предмета передусім для тих, хто вже проходив навчання в системі мовної підготовки з відривом від служби. Така підготовка покладається на інструкторів груп вивчення англійської мови, яких готують викладачі іноземних мов кафедр ВВНЗ (ВП ЗВО).

Автономність навчання є важливим принципом для забезпечення систематичної, цілеспрямованої й самостійної роботи над підтриманням раніше набутого рівня ІКК та його підвищення, а для цього військовим фахівцям необхідно створити належні організаційно-педагогічні умови. Тут надзвичайно важливу роль відіграє дистанційне навчання, що зорієнтоване на індивідуалізацію мовної підготовки. Дистанційне навчання під час мовної підготовки реалізується завдяки застосуванню засобів ІКТ (дистанційного курсу на платформі MOODLE) та науково обґрунтованих методів навчання. Дистанційний курс ELPIC (English Language Proficiency Improvement Course) має на меті досягнення відповідного рівня ІКК особового складу ЗС України в межах, які охоплюють стандартизований мовленнєвий рівень (далі – СМР) 1 до

СМР 3 у зручний час для слухачів цього курсу. Платформа MOODLE дає змогу надавати зворотний зв'язок слухачам курсів, а також пройти комп'ютерне адаптивне мовне тестування відповідно до вимог НАТО STANAG 6001. Унікальність розробленого алгоритму адаптивного мовного тестування відповідно до вимог НАТО STANAG 6001 полягає в тому, що він передбачає зміну послідовності та складності тестових завдань безпосередньо під час мовного тестування з урахуванням відповідей того, хто тестується. Адаптивний підхід до мовного тестування дозволяє підвищити якість його організації, мотивацію тих, хто тестується, а також суттєво скоротити час на його проходження, що є надзвичайно актуальним в сучасних умовах.

Зв'язок навчання з практикою є важливим принципом, який підкреслює імператив навчання іноземної мови з метою підготовки особового складу до виконання професійної діяльності в іншомовному середовищі, досягнення взаємосумісності з колегами із країн-партнерів. Націленість мовної підготовки особового складу на практичні потреби ЗС України підвищує мотивацію суб'єктів навчання й дає змогу проводити фахову підготовку іноземною мовою, зокрема за участі іноземних фахівців.

У зв'язку з впровадженням системи мовної підготовки важливу роль відіграє етап оцінювання, під час якого відбувається вивчення ефективності функціонування досліджуваної системи. У межах системного підходу етап оцінювання розглядається як зворотний зв'язок, результат якого дає змогу забезпечувати якість організації іншомовної підготовки та вносити корегування для того, аби цілі та завдання системи мовної підготовки постійно відповідали вимогам сьогодення.

Перегляд ефективності функціонування системи мовної підготовки передбачає зовнішнє та внутрішнє оцінювання. Зовнішнє оцінювання проводиться після того, як суб'єкти мовної підготовки завершили своє навчання й мали змогу втілити здобуті компетентності під час професійної діяльності [9]. Внутрішнє оцінювання розглядається як процес, який зосереджується на аналізі результатів мовного тестування відповідно до вимог НАТО STANAG 6001, результатів відгуків та будь-якої звітної інформації. Діапазон внутрішнього та зовнішнього оцінювання може охоплювати моніторинг функціонування всіх елементів системи мовної підготовки, який визначає загальну її відповідність та діяльність наукового та науково-педагогічного складу. Крім того, можуть надаватися відгуки суб'єктів мовної підготовки та зацікавлених осіб, де висвітлюються проблемні питання адміністрування, забезпечення якості мовної підготовки та мовного тестування тощо.

Висновки. Нинішнє реформування системи мовної підготовки ЗС України зумовлене входженням нашої держави до європейського освітнього простору, впровадженням стандартів НАТО у всі військові сфери, що ставить перед ЗС України завдання підвищення якості іншомовної підготовки військових фахівців. Проблема розвитку ІКК українських військових фахівців обговорюється нині більш відкрито для пошуку оптимальних шляхів її вирішення.

Сучасні потреби, вимоги та запити зацікавлених осіб стають

визначальними факторами розвитку сучасної системи мовної підготовки, яка розглядається як цілісне динамічне явище, у якому структурно й гармонійно узгоджуються та ефективно функціонують усі її елементи, що доповнюють систему загальної професійної підготовки військових фахівців з опорою на принципи науковості, системності, безперервності, послідовності, автономності та зв'язку навчання з практикою.

На основі теоретичного аналізу з порушеного питання ми дійшли таких висновків:

1. ефективне використання методів проєктного менеджменту сприяє трансформації системи мовної підготовки, яка поступово набуває чітких рис, а також передбачає розроблення детальних планів, започаткування шляхів реалізації дидактичних принципів мовної підготовки особового складу ЗС України в повному обсязі.

2. Важливою складовою трансформації системи мовної підготовки є стратегічні комунікації у цій сфері, які об'єднують зусилля стейкхолдерів, передусім фахівців у сфері іншомовної підготовки ВВНЗ, з метою популяризації основних програмних документів (доповідей, звітів), створення сприятливих умов та можливостей кінцевим користувачам отримувати доступ до навчальних матеріалів, словників, засобів самодіагностики тощо.

3. Для кращої обізнаності стейкхолдерів щодо функціонування системи іншомовної підготовки в ЗС України, незамінною є ефективна система звітності з постійним оцінюванням вимог і потреб стейкхолдерів, потреб у силах і засобах для задоволення вимог щодо іншомовної підготовки та тестування відповідно до вимог НАТО STANAG 6001 із запровадженням внутрішнього аудиту МП/МТ у системі Міністерства оборони України та з врахуванням вимог Директиви Стратегічних командувань НАТО Vi-SC 075-007 «Освіта та індивідуальна підготовка».

4. Для досягнення кращих кількісно-якісних показників щодо розвитку ПК особового складу ЗС України необхідно підвищити рівень оцінювання доцільності проведення іншомовної підготовки на інтенсивних мовних курсах із повним відривом особового складу від виконання службових обов'язків. Попередня іншомовна діагностика унеможливить повторну підготовку осіб на курсах одного рівня, але сприятиме запровадженню системи мовної підготовки, яка буде більш гнучкою у контексті термінів навчання.

5. Постійний розвиток рівня ІКК та його підтримання має стати невід'ємною складовою в системі індивідуальної підготовки для визначеного особового складу. Така підготовка має проходити як під керівництвом підготовлених інструкторів, так і в умовах інформальної освіти з використанням сучасних програмних продуктів, які постійно розробляються.

6. Розвиток ІКК для професійного спрямування має здійснюватися завдяки організації іншомовної підготовки особового складу ЗС України з урахуванням вимог стандарту НАТО STANAG 6001, опануванню необхідної іноземної військової термінології, викладанню дисциплін іноземною мовою (передусім англійською) у ВВНЗ, посиленню вимог щодо мовної підготовки ад'юнктів тощо.

7. Упровадження методики комп'ютерного адаптивного мовного

тестування відповідно до вимог НАТО STANAG 6001 в систему мовної підготовки сприятиме покращенню процедури проведення мовного тестування та сертифікації особового складу ЗС України.

Подальшого дослідження потребує вивчення можливостей інтелектуалізації системи мовної підготовки особового складу ЗС України завдяки проектуванню інтелектуальної адаптивної системи, що реагує на процес засвоєння навчального матеріалу суб'єктом навчання та надає зворотний зв'язок й інтелектуальну допомогу, ґрунтуючись на його/її потребах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Арістархова М. (2020). Особливості використання ділової гри у процесі розвитку іншомовної комунікативної компетентності викладачів ВВНЗ. Молодий вчений : науковий журнал. 2020. № 4 (80). С. 129-133.
2. Глибовець М., Олецький О.. Штучний інтелект. Київ: «КМ Академія», 2002. С. 27.
3. Гришук Ю. Проблема розвитку діагностичної компетентності викладачів вищої військової школи в педагогічній теорії та практиці. «Військова освіта» : зб. наук. пр. НУОУ. Київ, 2021. Вип. №1 (43). С. 101-111.
4. Величко О.О., Кашук К.В., Поліщук О.В. Теоретичний огляд сучасних методик оцінювання рівня володіння іноземною мовою. Modern Science: Problems and Innovations : тези VII міжнар. наук.-практ. конф. (Стокгольм, 20-22 вересня 2020 року). Стокгольм, 2020. С. 159-166.
5. Дорожня карта вдосконалення мовної підготовки у Збройних Силах України (на 2021-2025 роки). URL : [doroznya_karta_2021.pdf](https://mil.gov.ua/doroznya_karta_2021.pdf) (mil.gov.ua).
6. Застело О. (2015). Інтегрований підхід до оцінювання рівня сформованості іншомовної комунікативної компетентності за допомогою штучних нейронних мереж. Information Technologies and Learning Tools, 48. 140. 10.33407/itlt.v48i4.1259.
7. Ковшар О.В. Роль принципів наступності і перспективності в організації безперервної освіти. Педагогіка вищої та середньої школи : зб. наук. пр. Кривий Ріг, 2017. Вип. 1. С. 176–185.
8. Основні засади мовної підготовки особового складу в системі Міністерства оборони України, затверджені Міністром оборони України 08.08.2019 року. URL : [osn-zas-mp.pdf](https://nuou.org.ua/osn-zas-mp.pdf) (nuou.org.ua).
9. Рахманов В., Тимчук Л. Основні етапи системного підходу до навчання у вищому військовому навчальному закладі. «Військова освіта» : зб. наук. пр. НУОУ. Київ, 2022. Вип. №1 (45). С. 207–218. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2022-45/207-218>
10. Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік, затверджена Указом Президента України від 26 травня 2020 року № 203/2020. URL : Про Річну національну прогр... від 26.05.2020 № 203/2020 (rada.gov.ua) (назва з екрану).
11. Шалигіна Н. Науково-теоретичні засади дистанційного навчального курсу розвитку іншомовної компетентності військових фахівців. Актуальні питання гуманітарних наук : зб. наук. пр. молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. 2020. Вип. 30, Т. 4, 2020. С. 248–256. DOI : <https://doi.org/10.24919/2308-4863.4/30.212617>.
12. Шестопалова С. Місце іншомовної комунікативної компетенції в професійній компетентності державного службовця. Науковий вісник: Державне управління. 2021. Вип. 4(10). С. 129–146. [https://doi.org/10.33269/2618-0065-2021-4\(10\)-129-146](https://doi.org/10.33269/2618-0065-2021-4(10)-129-146).
13. Bi-Strategic Command (Bi-SC) 075-007 Education & Individual Training Directive. NATO (2015). URL : https://www.coemed.org/files/Branches/DH/Files_01/Bi-SC_75-7_NEW.pdf
14. Gawliczek P., Krykun V., Tarasenko N., Tyshchenko M., & Shapran O. (2021). Computer Adaptive Language Testing According To NATO STANAG 6001 Requirements. Advanced Education, 8(17), 19–26. DOI : 10.20535/2410-8286.225018

15. Karpushyna M., Bloschynsky I. (2022). English for Border Guards by Means of Problem-Based Technology. *International Journal of Law, Language & Discourse*, 10 (1), 86–109.
16. Lahodynskyi O., Artemov V., Lysenko S., Lavrynenko N., Bohuslavets' A., Kryvykh M., Oliynyk L., Stasyuk V., Osyodlo V., Yahupov V., Hrishko-Dunaievskaya V., Bloschynskyi I. (2020). Psychological Support for the Foreign Language Training of the Students at International Relations Faculties. *Universal Journal of Educational Research*. № 8(6), 2344-2351. DOI: 10.13189/ujer.2020.080618
17. Lahodynskyi O., Semeniako I. Second Language Teaching Strategies within the Framework of Individualisation and Differentiation in Higher Educational Institutions. *The journal of teaching English for specific and academic purposes*. Vol. 6, No 1, 2018, pp. 107–114. <https://doi.org/10.22190/JTESAP1801107L>
18. Yahupov V. & Zastelo Olha & Svystun Valentyna & Natalia Korchynska & Chorna Olena & Krykun Viktoriia. (2020). Development of Foreign Language Teachers' Diagnostic Competence in the System of Military Education. *TEM Journal*. 1213-1220. 10.18421/TEM93-49.

REFERENCES

1. Aristarkhova M. (2020). Osoblyvosti vykorystannia dilovoi hry u protsesi rozvytku inshomovnoi komunikatyvnoi kompetentnosti vykladachiv VVNZ. *Molodyi vchenyi : naukovyi zhurnal*. 2020. № 4 (80). S. 129-133.
2. Hlybovets M., Oletskyi O.. *Shtuchnyi intelekt*. Kyiv: «KM Akademiia», 2002. S. 27.
3. Hryshchuk Yu. Problema rozvytku diahnostychnoi kompetentnosti vykladachiv vyshchoi viiskovoi shkoly v pedahohichnii teorii ta praktytsi. «Viiskova osvita» : zb. nauk. pr. NUOU. Kyiv, 2021. Vyp. №1 (43). S. 101-111.
4. Velychko O.O., Kashchuk K.V., Polishchuk O.V. Teoretychnyi ohliad suchasnykh metodyk otsiniuvannia rivnia volodinnia inozemnoiu movoiu. *Modern Science: Problems and Innovations : tezy VII mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Stokholm, 20-22 veresnia 2020 roku)*. Stokholm, 2020. S. 159-166.
5. Dorozhnia karta vdoskonalennia movnoi pidhotovky u Zbroinykh Sylakh Ukrainy (na 2021-2025 roky). URL : [doroznya_karta_2021.pdf](https://mil.gov.ua/doroznya_karta_2021.pdf) (mil.gov.ua).
6. Zastelo O. (2015). Intehrovanyi pidkhid do otsiniuvannia rivnia sformovanosti inshomovnoi komunikatyvnoi kompetentnosti za dopomohoiu shtuchnykh neuronnykh merezh. *Information Technologies and Learning Tools*, 48. 140. 10.33407/itlt.v48i4.1259.
7. Kovshar O.V. Rol pryntsyviv nastupnosti i perspektyvnosti v orhanizatsii bezperervnoi osvity. *Pedahohika vyshchoi ta serednoi shkoly : zb. nauk. pr. Kryvyi Rih*, 2017. Vyp. 1. S. 176-185.
8. Osnovni zasady movnoi pidhotovky osobovoho skladu v systemi Ministerstva oborony Ukrainy, zatverdzeni Ministrom oborony Ukrainy 08.08.2019 roku. URL : [osn-zas-mp.pdf](https://nuou.org.ua/osn-zas-mp.pdf) (nuou.org.ua).
9. Rakhmanov V., Tymchuk L. Osnovni etapy systemnoho pidkhodu do navchannia u vyshchomu viiskovomu navchalnomu zakladi. «Viiskova osvita» : zb. nauk. pr. NUOU. Kyiv, 2022. Vyp. №1 (45). S. 207–218. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2022-45/207-218>
10. Richna natsionalna prohrama pid ehidoiu Komisii Ukraina – NATO na 2020 rik, zatverdzhena Ukazom Prezydenta Ukrainy vid 26 travnia 2020 roku № 203/2020. URL : [Pro Richnu natsionalnu prohr... vid 26.05.2020 № 203/2020](https://rada.gov.ua/pro-richnu-natsionalnu-prohr...-vid-26.05.2020-%20№-203/2020) (rada.gov.ua) (nazva z ekranu).
11. Shalyhina N. Naukovo-teoretychni zasady dystantsiinoho navchalnogo kursu rozvytku inshomovnoi kompetentnosti viiskovykh fakhivtsiv. Aktualni pytannia humanitarnykh nauk : zb. nauk. pr. molodykh vchenykh Drohobytskoho derzhavnogo pedahohichnogo universytetu imeni Ivana Franka. 2020. Vyp. 30, T. 4, 2020. S. 248-256. DOI : <https://doi.org/10.24919/2308-4863.4/30.212617>.
12. Shestopalova S. Mistse inshomovnoi komunikatyvnoi kompetentsii v profesiinii kompetentnosti derzhavnogo sluzhbovtstva. *Naukovyi visnyk: Derzhavne upravlinnia*. 2021. Vyp. 4(10). S. 129–146. [https://doi.org/10.33269/2618-0065-2021-4\(10\)-129-146](https://doi.org/10.33269/2618-0065-2021-4(10)-129-146).
13. Bi-Strategic Command (Bi-SC) 075-007 Education & Individual Training Directive.

- NATO (2015). URL : https://www.coemed.org/files/Branches/DH/Files_01/Bi-SC_75-7_NEW.pdf
14. Gawliczek P., Krykun V., Tarasenko N., Tyshchenko M., & Shapran O. (2021). Computer Adaptive Language Testing According To NATO STANAG 6001 Requirements. *Advanced Education*, 8(17), 19–26. DOI : 10.20535/2410-8286.225018
15. Karpushyna M., Bloshchynsky I. (2022). English for Border Guards by Means of Problem-Based Technology. *International Journal of Law, Language & Discourse*, 10 (1), 86-109.
16. Lahodynskyi O., Artemov V., Lysenko S., Lavrynenko N., Bohuslavets' A., Kryvykh M., Oliynyk L., Stasyuk V., Osyodlo V., Yahupov V., Hrishko-Dunaievskya V., Bloshchynskyi I. (2020). Psychological Support for the Foreign Language Training of the Students at International Relations Faculties. *Universal Journal of Educational Research*. № 8(6), 2344-2351. DOI: 10.13189/ujer.2020.080618
17. Lahodynskyi O., Semeniako I. Second Language Teaching Strategies within the Framework of Individualisation and Differentiation in Higher Educational Institutions. *The journal of teaching English for specific and academic purposes*. Vol. 6, No 1, 2018, pp. 107-114. <https://doi.org/10.22190/JTESAP1801107L>
18. Yahupov V. & Zastelo Olha & Svystun Valentyna & Natalia Korchynska & Chorna Olena & Krykun Viktoriia. (2020). Development of Foreign Language Teachers' Diagnostic Competence in the System of Military Education. *TEM Journal*. 1213-1220. 10.18421/TEM93-49.

SUMMARY

Mykhailo Hrebenuk,

Candidate of Historical Sciences, Scientific Researcher
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Viktoriia Krykun,

Candidate of Pedagogical Sciences, Scientific Researcher
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Basic Didactic Principles in Language Training of the Ukrainian Armed Forces Personnel: System Approach

Introduction. *The article deals with the basic didactic principles in language training of personnel of the Armed Forces of Ukraine. The authors searched for effective ways to implement the principles in the conditions of military specialists' training.*

The purpose is to analyze and define the basic principles in language training of the Ukrainian Armed Forces personnel and ways of their implementation based on a systemic approach.

Methods. *The following research theoretical methods were used at different stages of scientific research: analysis and comparison of sources on the problem under study, study of work experience in using systematic approach in education.*

Results. *It is substantiated that comprehensive implementation of the principles into the language training system of the Ukrainian Armed Forces personnel is due to finding out necessary ways of their application. These principles determine the structure of the current language training system and influences the specifics of its functioning.*

Originality. *Nowadays, linguistic interoperability of units of the Armed Forces of Ukraine with units of the armed forces of the NATO member states is becoming more and more relevant. Therefore, one of the urgent tasks of the foreign language training system is to form a sufficient level of a foreign language communicative competence of Ukrainian servicemen to perform professional tasks successfully in a foreign language environment, as well as, to participate in international defence cooperation events and in peacekeeping operations.*

Conclusion. *implementation of basic principles in the language training system involves*

creating of a number of organizational and pedagogical conditions to make this system open, capable of self-regulation and to provide the desired result, necessary for an absolute and effective system of language training organized in the framework of the Ministry of Defence of Ukraine.

Key words: *higher military educational institution; foreign language communicative competence; diagnostic competence; language testing in accordance with the NATO STANAG 6001 requirements; distance learning.*

УДК: 378.62

Олена Дубровська,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-0019-9895>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/70-79

ВИМІРЮВАННЯ СФОРМОВАНOSTI ДІАГНОСТУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ І СПОРТУ: КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ

У статті обґрунтовано, на основі узагальнення наукових джерел, зміст понять «критерій» та «показник» щодо вимірювання сформованості діагностувальної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців фізичної підготовки і спорту Збройних Сил України. Проаналізовано наукові підходи вітчизняних і зарубіжних науковців. З'ясовано критерії оцінювання сформованості їх діагностувальної компетентності, яка містить: ціннісно-мотиваційний, інтелектуальний, процесуальний, психологічний і рефлексивний, що відображає динаміку їх показників. Вибір критеріїв і показників визначено з урахуванням діагностувальної функції у військово-професійній діяльності майбутніх офіцерів як фахівців фізичної підготовки і спорту у військових частинах.

***Ключові слова:** діагностування; критерії; показники; професійна підготовка; діагностувальна компетентність майбутні офіцери – фахівці фізичної підготовки і спорту Збройних Сил України.*

Постановка проблеми. 24 лютого 2022 року російські окупанти здійснили повномасштабне вторгнення по всій території України. Окупанти завдали великої кількості ракетних та авіаційних ударів, спричинили численні руйнування території нашої держави обстрілами з реактивних систем залпового вогню. Воєнний напад Росії на Україну назавжди змінив військово-політичну ситуацію в нашій державі. Україна наразі має добре підготовлені професійні Збройні Сили (далі – ЗС) України. Це вимагає від них актуалізації всіх видів їх потенціалу, у тому числі й фізичної готовності до виконання бойових завдань. В умовах війни нашого сьогодення, на перше місце виходить особиста підготовка військовослужбовців та злагодженість дій підрозділу. Перемогу в бою одержать ті підрозділи, особовий склад і командири які діятимуть організовано, вміло, зухвало та ініціативно.

Фахівцями фізичної підготовки і спорту у військових частинах виступають офіцери – начальники фізичної підготовки і спорту. Вони мають бути фахово підготовленими, у військовому відношенні добре знати та вміти, використовувати свої знання як військові професіонали. Таким чином, виникає необхідність в обґрунтуванні критеріїв і показників вимірювання сформованості діагностувальної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців фізичної підготовки і спорту, шляхом оцінювання їх фізичного стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Систематизація наукових джерел та їх аналіз дають змогу зрозуміти, що проблема обґрунтування відповідних критеріїв і показників сформованості діагностувальної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців фізичної підготовки і спорту віднайшло відображення у небагатьох наукових дослідженнях. Якщо

переглянути праці американських вчених Едварда Л. Деси й Ричарда М. Райана [11], при виконанні будь-якої діяльності людина постійно оцінює власну діяльність, внутрішню мотивацію до тієї чи іншої діяльності. Проблемою діагностування фізичної підготовленості та готовності військовослужбовців в ЗС України займалися Балдецький А.А., Грищенко Д.С., Жембровський С.М., Костів С.Ф., Погребняк Д.В., Петрачков О.В., Ягупов В.В. [7; 8; 9; 10] та ін.

У зв'язку із аналізом та узагальненням наукових джерел, які свідчать, що офіцери – начальники фізичної підготовки і спорту як педагоги, мають мотиваувати майбутніх фахівців до занять фізичною підготовкою і спортом шляхом чітко позначених цілей і системного підходу. Бути здатними здійснювати діагностування результативності фізичної підготовленості військовослужбовців, шляхом індивідуального підходу

Мета статті – визначити та охарактеризувати систему основних критеріїв та показників сформованості діагностувальної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців фізичної підготовки і спорту ЗС України.

Виклад основного матеріалу. Указ президента України, про створення професійної армії, це основне завдання для нашої держави, тому і актуальним стає питання про відбір і підготовку компетентного військового фахівця, професіонала своєї справи. Очевидно, що майбутні фахівці потребують постійного навчання та вдосконалення своїх професійних знань, бути готовими адаптуватися в умовах стрімкого розвитку науково-технічного прогресу, усе це вимагає формування нового компетентного фахівця, що дозволить успішно вирішувати завдання за призначенням [3]. У Великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття «компетентний» – який дає знання в якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний. Який ґрунтується на знанні; кваліфікований. Який має певні повноваження, повноправний, повновладний [2, с. 560]. Відповідно «стан фахівця, що характеризується наявністю певного набутого рівня знань, умінь, навичок і особистого досвіду, який дозволяє йому бути ефективним у виконанні професійної діяльності» [4]. Отже, сучасний педагог має володіти засобами педагогічного діагностування, мати сформовану систему професійних знань, умінь, навичок, систему засвоєних понять із галузі теорії та практики діагностики [9].

Таким чином, найскладнішим завданням кожного наукового дослідження, будь-якого явища чи процесу вважається – діагностування. Оскільки головною вимогою до дослідження є наявність надійних критеріїв і показників, де відображається рівень знань, умінь і навичок майбутніх фахівців фізичної підготовки і спорту. Діагностувальна компетентність майбутніх офіцерів, це необхідна складова їх військово-професійної компетентності, актуалізація якої їм забезпечує організацію, планування, контролювання та оцінювання отриманих результатів фізичної підготовленості і готовності різних категорій військовослужбовців у військовій частині [10]. Відповідно, щоб бути військовим професіоналом і фахівцем у сфері фізичного виховання та спорту має бути чітке розуміння того факту, що вони мають володіти діагностувальною компетентністю.

Для досягнення поставленої мети дослідження необхідне визначення змісту «критерій», «показник» та обґрунтування критеріїв, показників рівнів сформованості діагностувальної компетентності майбутніх офіцерів. Можемо зауважити, що у сучасній педагогіці критерій розуміють як послідовність етапів, через які повинен пройти процес, який спрямований на якісне розв'язання поставлених задач [5].

«Критерій» походить від грецького «kriterion» – здатність розрізнення; засіб судження, мірило. Відповідно до великого тлумачного словника української мови «критерій» – підстава для оцінки визначення або класифікації чогось; мірилом [2, с. 587]. «Показник» – свідчення, доказ, ознака чого-небудь. Наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; дані про досягнення в чому-небудь [2, с. 1024].

Отже, для кожного критерію визначені відповідні показники, які характеризують діагностувальну компетентність майбутніх офіцерів – фахівців фізичної підготовки і спорту. У нашому дослідженні критерій – це мірило, за допомогою якого оцінюється рівень заданих цілей, проявом якого є сформованість діагностувальної компетентності майбутніх фахівців. А от поняття «показник» за своїм обсягом вужче ніж поняття «критерій», що дозволить конкретизувати зміст кожного із поданих критеріїв.

На основі врахування цілей, завдань, змісту, специфіки, особливостей, функцій і результатів військово-професійної та фахової діяльності респондентів – майбутніх начальників фізичної підготовки і спорту військових частин, відповідно специфіки їх фахової діяльності виокремлено перелік критеріїв і показників оцінювання сформованості їх діагностувальної компетентності – ціннісно-мотиваційний (комплекс цінностей і мотивацій діагностувальної діяльності), інтелектуальний (теоретичні та практичні знання щодо своєї діагностувальної діяльності), процесуальний (володіння методичними прийомами, методами, методиками та засобами діагностування), психологічний (комунікативність, принциповість, толерантність, об'єктивність) і рефлексивний (сприйняття себе як суб'єкта діагностувальної діяльності).

Для кожного критерію відповідно підібрані показники вимірювання сформованості конкретного компонента діагностувальної компетентності респондентів у процесі їх професійної підготовки (табл. 1).

**Основні критерії та показники вимірювання сформованості
діагностувальної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців
фізичної підготовки і спорту**

Таблиця 1

<i>Компо- ненти діагн. комп.</i>	<i>Крите- рій вимірю- вання</i>	<i>Показники вимірювання</i>
Ціннісно- мотиваційний	Ціннісно- мотиваційний	Діагностувальні цінності
		Діагностувальна мотивація
Когнітивний	Інтелектуальний	Фахові діагностувальні знання в сфері фізичної підготовки і спорту в ЗС України
		Теоретичні та практичні знання у сфері діагностування фізичної підготовленості та готовності військовослужбовців
		Методичні знання щодо методів, методичних прийомів, методик і засобів діагностування фізичної підготовленості та готовності військовослужбовців
Методичний	Процесуальний	Діагностувальні навички та вміння в сфері фізичної підготовки і спорту військовослужбовців
		Діагностувальні навички та вміння застосування методів, методичних прийомів, методик оцінювання фізичної підготовленості та готовності військовослужбовців
		Методичні навички та вміння застосування засобів діагностування фізичної підготовленості та готовності військовослужбовців
Індивідуально- психічний	Психологічний	Комунікативність
		Принциповість
		Толерантність
		Об'єктивність
Суб'єктний	Рефлексивний	Суб'єктність
		Відповідальність
		Самооцінка
		Рефлексивність

Ціннісно-мотиваційний критерій, зміст якого складають такі показники: діагностувальні цінності і мотивація. Цей критерій є одним із ключових у діагностувальній діяльності, бо включає сукупність усвідомлених цінностей, мотивів і мотивації респондентів у сфері фізичної підготовки і спорту в ЗС України [10]. Цінності формують найголовніше для кожного військовослужбовця, відповідати моральним і професійним вимогам, стандартам фахової професії, у тому числі й безпосередньо до діагностувальної діяльності та до самого себе як до суб'єкта діагностувальної діяльності.

Діагностувальні цінності. Прагнення реалізовувати себе у діагностувальній діяльності, ціннісне цілеспрямоване прагнення до постійного розвитку та саморозвитку як професіонала фізичної культури і спорту, бажання сумлінно працювати з військовослужбовцями як організатора фізичної культури і спорту, в тому числі як діагност [10]. Все це визначається сформованою системою діагностувальних цінностей. Начальник фізичної підготовки і спорту має бути завжди принциповим незалежно від обставин, керуватися ідеалами та цінностями, власним сумлінням що визначає точку зору в структурі його діагностувальної діяльності.

Діагностувальна мотивація. «Мотив є формою прояву потреби людини, це спонукання до діяльності, відповідь на те, заради чого вона відбувається. Ланцюжок зв'язку в цьому процесі такий: Потреба, Мотив, Діяльність» [1, с. 39]. Офіцер як професіонал фізичної культури і спорту та як суб'єкт фахової діяльності завжди має бути вмотивований до досягнення кращих результатів у військово-професійній і фаховій діяльності. Вмотивований майбутній офіцер іноді перевершує, як правило, за ефективністю діяльності своїх колег, можливо більш здатних, але менш вмотивованих чим ніж він сам. Знаходити в собі сили чинити справедливо. При сформованості цього компонента всі інші формуються достатньо усвідомлено та швидко.

Інтелектуальний критерій вимірювання сформованості діагностувальної компетентності респондентів включає систему їх знань щодо своєї діагностувальної діяльності та практичні знання з проблем фізичної підготовленості та готовності різних категорій військовослужбовців; знання діагностувальних методик; знання засобів і методів педагогічного менеджменту та їх застосування в діагностувальній діяльності [10].

Показники критерію.

Фахові діагностувальні знання в сфері фізичної підготовки і спорту в ЗС України є першим показником цього критерію. Мати діагностувальні знання щодо Інструкції з фізичної підготовки в системі МО України важливо, оскільки це забезпечує їх фахову здатність ефективно виконувати завдання за призначенням.

Другий показник – це теоретичні та практичні знання у сфері діагностування фізичної підготовленості військовослужбовців. Насамперед вони повинні мати знання, які стосуються певного роду та виду військ. Постійно набувати, вдосконалювати професійні знання, вміння та навички.

Третій показник – знання методів, методичних прийомів, методик і засобів діагностування фізичної підготовленості військовослужбовців. Насамперед їм необхідно знати методики діагностування фізичної підготовленості військовослужбовців, мати практичні знання щодо застосування методів, методичних прийомів і засобів їх діагностування.

Процесуальний критерій оцінювання сформованості діагностувальної компетентності включає практичне володіння методами, методиками, методичними прийомами та засобами педагогічного діагностування фізичної підготовленості та готовності різних категорій військовослужбовців. Цей критерій найскладніший, оскільки таке діагностування проводиться з метою

перевірки засвоєння та володіння досліджуваними практичними діагностувальними навичками та вміннями в сфері фізичної культури та спорту в ЗС України [10].

Показники процесуального критерію.

Фахові діагностувальні навички та вміння в сфері фізичної підготовки і спорту військовослужбовців, які вкрай необхідні майбутньому фахівцю фізичної підготовки і спорту. Брати відповідальність за свої дії. Використовувати у фаховій діяльності діагностувальні навички та вміння відповідно до Інструкції з фізичної підготовки в системі МО України є вкрай необхідним.

Другий показник – діагностувальні навички та вміння щодо застосування методів, методичних прийомів і методик оцінювання фізичної підготовленості та готовності військовослужбовців. Їх сформованість передбачає наявність діагностувальних вмінь і навичок щодо застосування методів, методичних прийомів і методик оцінювання фізичної підготовленості та готовності військовослужбовців. Він необхідний для перевірки, з одного боку, засвоєння та оволодіння фахівцями методиками, методами та прийомами, та з іншого – набуття ними теоретичних і практичних діагностувальних навичок і вмінь у сфері фізичної культури та спорту в ЗС України.

Третій показник – методичні навички та вміння застосування засобів діагностування фізичної підготовленості та готовності військовослужбовців. Сформованість цих навичок і вмінь передбачає, по-перше, успішне володіння досліджуваними сучасними і традиційними засобами фізичної підготовки та спорту військовослужбовців; по-друге, творчу здатність контекстно їх застосовувати діагностувальною метою для з'ясування фізичної підготовленості та готовності конкретної категорії військовослужбовців.

Психологічний критерій оцінювання сформованості діагностувальної компетентності респондентів включає професійно важливі діагностувальні якості респондент як майбутніх офіцерів [10]. Цей критерій важливий, бо він необхідний для аналізу їх емоційного та психічного стану, оскільки ці якості безпосередньо впливають на фахову здатність респондент здійснювати успішні діагностувальні заходи в сфері фізичного виховання та спорту з військовослужбовцями.

Показники індивідуально-психічного критерію.

Комунікативність – сукупністю певних якостей, що сприяє впливу на емоційну сферу респондентів, успішній діагностувальній діяльності як суб'єктів фахової діяльності в військовій частині. Вона, як професійно важлива якість, формується під впливом різних чинників, серед яких мають перевагу військово-професійні та фахові.

Принциповість. Вона лежить в основі, з одного боку, реалізації ним всіх посадових функцій чи компетенцій, а з іншого – реалізації безпосередньо діагностувальної функції. Педагогічне діагностування без принциповості втрачає своє призначення і необхідність.

Об'єктивність – особливо професійно важлива якість для кожного респондента – фахівця фізичної підготовки і спорту. Проводиться шляхом

порівняння початкового рівня з досягнутим, з еталоном рівня діяльності. Об'єктивне оцінювання – фундаментальна проблема в системі фізичного виховання та спорту.

Толерантність (від лат. *tolerantia* – терпіння) – це повага, прийняття і правильне розуміння майбутніми офіцерами як фахівцями фізичної підготовки і спорту без агресії різні думки, які відрізняються від їх власних, а також терпимість до особливостей поведінки, звичаїв, почуттів, вірувань і способу життя інших, що впливає на військово-професійну та фізичну види здатності якісно здійснювати діагностувальні заходи з особовим складом.

Рефлексивний критерій оцінювання сформованості діагностувальної компетентності включає здатність визначати власний емоційний стан і стан інших у процесі виконання посадових обов'язків; здатність здійснювати діагностування, прогнозування, самоаналіз власної роботи; здатності аналізувати свої дії і вчинки, критично усвідомлювати свої особливості, «бачити» свої можливості у саморегуляції своєї діяльності і поведінки.

Суб'єктність – інтегрований прояв фахової суб'єктності респондентів, що проявляється в усвідомленні та сприйманні ними самих себе як суб'єктів діагностувальної діяльності; цей прояв включає такі їх якості як автономність, самостійність, професійну суб'єктність і самодостатність у діагностувальній діяльності.

Відповідальність – це здатність майбутніх офіцерів – фахівців фізичної підготовки і спорту як військових фахівців, які працюють у системі «людина-людина», здатність прогнозувати шляхи їх творчого та контекстного вирішення та підтримувати суб'єкт-суб'єктні взаємини з іншими військовослужбовцями. Лише за умови почуття власної відповідальності перед особовим складом, усвідомлення поставленої мети як військового професіонала.

Самооцінка – елемент самоставлення, підструктура особистості, яка дозволяє з позиції власного розуміння критично оцінювати свої дії, вчинки, ставлення, емоційний стан [6]. Вона бере участь у регуляції поведінки й діяльності будь-якого фахівця і відображає своєрідність його внутрішнього світу.

Рефлексивність – це здатність майбутніх фахівців аналізувати свої дії і вчинки, критично усвідомлювати свої особливості, «бачити» свої можливості у саморегуляції своєї діяльності і поведінки. Рефлексивний аналіз включає з'ясування сутності та причин явищ і процесів, що призвели до того чи іншого результату своєї фахової діяльності. Рефлексивність, перш за все, потрібна, на думку науковців, у тих випадках, коли потрібно вирішувати будь-які життєві завдання, приймати рішення в критичних ситуаціях професійної діяльності [5].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Визначено критерії та показники вимірювання діагностувальної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців фізичної підготовки і спорту в процесі професійної підготовки, як їх діагностувальну підготовленість, інтелектуальну, діяльнісну та суб'єктну здатність, а також професійну, особистісну й психологічну готовність до реалізації діагностувальної функції в процесі реалізації фахових компетенцій у військовій частині.

Визначені критерії та показники дозволяють чітко виділяти основні

складові, відповідно кваліфіковано управляти педагогічним процесом, що характеризує діагностувальну компетентність майбутніх офіцерів – фахівців фізичної підготовки і спорту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бібік Н.М. (2004). Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: колективна монографія / [Бібік Н.М., Ващенко Л.С., Савченко О.Я. та ін.]; заг. ред. Овчарук О.В. . К. : “К.І.С.”, С. 45–50.
2. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Київ, 2005. 1728 с.
3. Грибан Г.П. Фізичне виховання. Проблеми та перспективи: монографія. Житомир. : Рута, 2020. 384 с.
4. Куртась С.А. Формування оцінювальної компетентності майбутнього викладача у процесі магістерської підготовки : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук : 13.00.04. Чернігів, 2014. 20 с.
5. Педагогіка. Практичний курс: підручник за кредитно-модульною технологією навчання для бакалаврів / Бельчева Т.Ф., Ізбаш С.С., Бельчев П.В. – Мелітополь: Видавництво Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького, 2014. – 304 с.
6. Педагогічна майстерність (1997): підручник / Зязюн І.А., Крамущенко Л.В., Кривонос І.Ф. та ін.; за ред. Зязюна І. А. К. : Вища шк., 349 с.
7. Ягупов В.В., Кива В.Ю. Критерії та показники діагностування розвиненості інформаційно-комунікаційної компетентності викладачів системи військової освіти. Інформаційні технології і засоби навчання. 2019. Том 71, № 3. С. 248–266. DOI: 10.33407/itlt.v71i3.2916. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2019_71_3_20
8. Ягупов В.В., Кириченко О.М. (2021) Формування діагностувальної компетентності майбутніх офіцерів у процесі професійної підготовки. Актуальні проблеми розвитку службово-прикладних, традиційних і східних одноборств: зб. наук. пр. за мат. XV міжнар. конф. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Наук. парк «Наука та безпека України». Харків, С. 145–146.
9. Ягупов В.В. Методологічні основи компетентнісного підходу до професійної підготовки офіцерів запасу. Проблеми освіти. 2019. №92. С. 239-245.
10. Yahupov Vasyl, Kyryuchenko Olena. Diagnostic competence of future officers – specialists in speaking and sport of the armed forces of Ukraine: concepts, contents and content. Innovative Solutions In Modern Science. May № 1(53), 2022. DOI: 10.26886/2414-634X.1(53)2022.2.
11. Abbas M., Raja U., Anjum M., & Bouckenooghe D. (2018). Perceived competence and impression management: Testing the mediating and moderating mechanisms. International Journal of Psychology, 54(5), 668–677. <https://doi.org/10.1002/ijop.12515>

REFERENCES

1. Bibik N.M. (2004). Kompetentnisnyi pidkhd: refleksyvnyi analiz zastosuvannia. Kompetentnisnyi pidkhd u suchasni osviti: sivitovi dosvid ta ukraïnski perspektyvy: kolektyvna monohrafiia / [Bibik N.M., Vashchenko L.S., Savchenko O.Ya. ta in.]; zah. red. Ovcharuk O.V.. K. : “K.I.S.”, S. 45–50.
2. Busel V.T. Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukraïnskoi movy. Kyiv, 2005. 1728 s.
3. Hryban H.P. Fizychnе vykhovannia. Problemy ta perspektyvy: monohrafiia. Zhytomyr. : Ruta, 2020. 384 s.
4. Kurtas S.A. Formuvannia otsiniuvalnoi kompetentnosti maibutnoho vykladacha u protsesi mahisterskoi pidhotovky : avtoreferat dysertatsii na zdobuttia naukovooho stupenia kandydata pedahohichnykh nauk : 13.00.04. Chernihiv, 2014. 20 s.
5. Pedahohika. Praktychnyi kurs: pidruchnyk za kredytно-modulnoiу tekhnolohiiеiu

navchannia dlia bakalavriv / Bielcheva T.F., Izbash S.S., Bielchev P.V. – Melitopol: Vydavnytstvo Melitopolskoho derzhavnogo pedahohichnogo universytetu imeni Bohdana Khmelnytskoho, 2014. – 304 s.

6. Pedahohichna maisternist (1997): pidruchnyk / Ziaziun I.A., Kramushchenko L.V., Kryvonos I.F. ta in.; za red. Ziaziuna I. A. K. : Vyshcha shk., 349 s.

7. Yahupov V.V., Kyva V.Yu. Kryterii ta pokaznyky diahnostuvannia rozvynenosti informatsiino-komunikatsiinoi kompetentnosti vykladachiv systemy viiskovoi osvity. Informatsiini tekhnologii i zasoby navchannia. 2019. Tom 71, № 3. S. 248–266. DOI: 10.33407/itlt.v71i3.2916. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2019_71_3_20

8. Yahupov V.V., Kyrychenko O.M. (2021) Formuvannia diahnostuvalnoi kompetentnosti maibutnikh ofitseriv u protsesi profesiinoi pidhotovky. Aktualni problemy rozvytku sluzhbovo-prykladnykh, tradytsiinykh i skhidnykh odnoborstv: zb. nauk. pr. za mat. KhV mizhnar. konf. / MVS Ukrainy, Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav, Nauk. park «Nauka ta bezpeka Ukrainy». Kharkiv, S. 145–146.

9. Yahupov V.V. Metodolohichni osnovy kompetentnisnogo pidkhodu do profesiinoi pidhotovky ofitseriv zapasu. Problemy osvity. 2019. №92. S. 239–245.

10. Yahupov Vasyl, Kyrychenko Olena. Diagnostic competence of future officers – specialists in speaking and sport of the armed forces of Ukraine: concepts, contents and content. Innovative Solutions In Modern Science. May № 1(53), 2022. DOI: 10.26886/2414-634X.1(53)2022.2.

11. Abbas M., Raja U., Anjum M., & Bouckenoghe D. (2018). Perceived competence and impression management: Testing the mediating and moderating mechanisms. International Journal of Psychology, 54(5), 668–677. <https://doi.org/10.1002/ijop.12515>

SUMMARY

Olena Dubrovska

National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Formation measurement diagnostic competence of future specialists of physical training and sport: criteria and indicators

***Summary** On the basis of generalization of scientific sources the content of concepts criterion and indicator concerning measurement of formation of diagnostic competence of future officers - specialists in physical training and sports of the Armed Forces of Ukraine is substantiated in the article. The scientific approaches of domestic and foreign scientists were analyzed. The criteria for assessing the formation of their diagnostic competence are value-motivational, intellectual, procedural, psychological and reflexive, reflecting the dynamics of their indicators. The choice of criteria and indicators is determined taking into account the diagnostic function of military professional activity of future officers as specialists of physical training and sports in military units.*

***Introduction** Russia military attack on Ukraine has forever changed the military and political situation in our state. Ukraine has well-trained professional Armed Forces of Ukraine. This requires them to actualize all types of their potential, including their physical readiness to perform combat tasks. In the conditions of our present war, personal training of servicemen and coherence of the unit's actions come first. There is a need to justify the criteria and indicators to measure the formation of diagnostic competence of future officers - specialists in physical training and sports.*

***Purpose** To determine and characterize the system of basic criteria and indicators of formation of diagnostic competence of future officers - specialists in physical training and sports of the Armed Forces of Ukraine.*

***Originality** On the basis of taking into account goals, objectives, content, specificity, features, functions and results of military-professional and professional activity of respondents - future chiefs of physical training and sports of military units. Accordingly to the specificity of their professional*

activity the list of criteria and indicators of assessment of formation of their diagnostic competence is allocated – value-motivational (set of values and motivations of diagnostic activity), intellectual (theoretical and practical knowledge of their diagnostic activity), procedural (mastery of methodological techniques, methods, techniques and means of diagnosis), psychological (communication, integrity, tolerance, objectivity) and reflexive (perception of themselves as a subject of diagnostic activity).

Conclusion *The criteria and indicators for measuring the diagnostic competence of future officers - specialists in physical training and sports in the process of professional training are defined. As their diagnostic preparedness, intellectual, activity and subjective ability, as well as professional, personal and psychological readiness to implement the diagnostic function in the process of competence in the military unit.*

Key words: *diagnosis; criteria; indicators; professional training; diagnostic competence; future officers - specialists in physical training and sport of the Armed Forces of Ukraine.*

УДК 37.07:355.23:-044.337

Василь Дудурич,
Київський інститут Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0002-3085-8089>

Олег Курило,
Київський інститут Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0002-7958-2925>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/80-88

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИЩИМ ВІЙСЬКОВИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

Анотація: у статті розглянуто шляхи удосконалення управління вищим військовим навчальним закладом з урахуванням сучасних тенденцій демократизації освітньої сфери.

Розглянуто шляхи удосконалення управління вищим військовим навчальним закладом серед яких виділено: врахування ідей синергетичного підходу; перехід керівника на демократичний стиль керівництва; делегування повноважень керівників окремим співробітникам і колегіальним органам; розвиток колегіальних основ діяльності керівника; мотивування співробітників на виконання управлінських функцій в процесі делегування їм управлінських повноважень; упорядкування контролю викладачів ВВНЗ; визначення керівником ВВНЗ посадових обов'язків підлеглих з урахуванням їх інтересів та потенційних можливостей.

Напрями подальших наукових розвідок доцільно зосередити на дослідженнях перспективних шляхів демократизації управлінських процесів в системі вищої військової освіти.

Ключові слова: вищий військовий навчальний заклад; управління вищим військовим навчальним закладом; демократизація освітньої сфери; демократичний стиль керівництва; делегування повноважень; мотивування співробітників; колегіальні основи діяльності керівника.

Постановка проблеми. Однією з основних глобальних тенденцій розвитку сучасного суспільства є його гуманізація та розуміння самоцінності людини. Головним критерієм прогресу людства виступає рівень гуманізації суспільства, тобто становище в ньому особистості: рівень задоволення її матеріальних і духовних потреб; стан її психічного й соціального здоров'я.

Гуманізація суспільного життя, в свою чергу, загострює проблему самореалізації особистості яка розглядається як одна з провідних потреб особистості, що виконує функцію внутрішнього стимулу її активності. Від системи освіти залежить наскільки буде забезпечено процес самореалізації людини.

Гуманізація суспільства зумовила появу феномену особистісно орієнтованої освіти, що ґрунтується на принципах визнання особистості учня, педагога, керівника закладу освіти суб'єктами відносин; визнання людини метою, а не засобом освітньої діяльності.

Особистісно орієнтована освіта розвивається в рамках релятивістсько-плюралістичного підходу, тому його реалізація можлива лише за умов демократичного управління навчальним закладом, оскільки авторитарність зумовлює те, що члени колективу змушені виконувати функцію об'єктів впливу, а не суб'єктів діяльності. У зв'язку з цим виникає необхідність побудови управління на демократичних засадах, що веде до переходу від

авторитарного до демократичного управління [8, 25].

Необхідність у демократизації виникає, якщо керівник постійно виявляє авторитарність, використовує тиск, примус, критику, кулуарно приймає рішення, співробітники не виявляють самостійності, їхня думка при прийнятті рішень не враховується, у змісті їхньої діяльності переважають виконавчі функції, вони почуваються незахищеними, в колективі не створено умов для свободи вибору, характерною особливістю є суворя регламентація всіх сторін життя навчального закладу, обмеження прав педагогів і колективу, жорстка централізація управління [8, 25].

Особливості організації освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах регламентуються цілим рядом нормативних документів [5; 6; 7].

За визначенням О. Васильєва військова освіта є складовою національної системи освіти і представляє собою складну освітньо-наукову структуру, яка призначена для підготовки військових фахівців з високим рівнем професіоналізму, інтелектуального розвитку, загальної та військово-професійної культури, здатних до самостійного підвищення знань і практичних навичок, якісно виконувати функціональні обов'язки на посадах за призначенням у військах (силах) [1, 27].

На думку В. Осьодло провідним завданням для системи управління вищим військовим навчальним закладом (далі – ВВНЗ) стає налагодження внутрішніх та зовнішніх комунікацій для своєчасного та адекватного реагування на актуальні виклики [4, 234].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання щодо специфіки управлінських процесів розглядалися у працях таких зарубіжних науковців як Д. Брюс (J. Bruce), М. Хаір (M. Haire), Х. Файоль (H. Fayol); Б. Швальбе, Х. Швальбе, Г. Шредер та ін. [9].

Проблематика державного управління вищою освітою знайшла відображення в публікаціях вітчизняних дослідників: Ю. Беляєва, І. Вакарчука, Л. Горбунової, Л. Гриневич, В. Журавського, М. Загірняк, О. Закусила, М. Згуровського, І. Каленюк, О. Козієвської, В. Кременя, В. Лугового, С. Ніколаєнка, Г. Товканця, Т. Фінікова та ін. Науковці досліджують шляхи розвитку сучасної національної освітньої політики, діяльність органів державної виконавчої влади в освітній сфері, кадрове, фінансове та матеріально-технічне забезпечення закладів освіти.

Управління закладами вищої освіти досліджують Л. Даниленко, Л. Карамушка, Е. Коротков, О. Мармаз, Є. Хриков та інші.

Загальним проблемам демократизації освіти присвячені наукові праці вітчизняних науковців В. Андрущенко, С. Гончаренко, О. Жадька, В. Лугового, Л. Маргуліної, В. Рябенка, Є. Поліщук, проблематику удосконалення управління в системі вищої військової освіти в своїх працях розглядали А. Вітченко, А. Зельницький, В. Осьодло, Ю. Приходько, В. Рахманов, В. Свистун, В. Телелим, В. Ягупов та ін.

Розгляд наукових доробків науковців засвідчує, що потребує подальшого дослідження шляхів удосконалення управління вищим військовим навчальним закладом з урахуванням сучасних тенденцій демократизації освітньої сфери.

З огляду на це, **метою** статті є розгляд шляхів удосконалення управління вищим військовим навчальним закладом з урахуванням сучасних тенденцій демократизації освітньої сфери.

Методи дослідження. Для дослідження проблеми, якій присвячена стаття, використовувалися такі загальнонаукові методи: аналіз і синтез, індукція та дедукція, системний підхід до розв'язання проблеми.

Виклад основного матеріалу. Для забезпечення належної підготовки військових фахівців необхідно удосконалювати передусім управління ВВНЗ.

Науковці В. Осьодло, Т. Ворона, О. Рибчук дослідивши сутність системного та функціонального підходів до управління освітнім процесом, встановили низку недоліків, а саме: спрямування управлінських зусиль в першу чергу на організаційно-структурні аспекти, на шкоду змісту; переваження режиму усунення недоліків над профілактикою таких; низька орієнтованість на особистість на протигагу управлінських процесів [4, 236].

Розглядаючи шляхи удосконалення управління ВВНЗ доцільно розглянути ідеї синергетичного підходу, який дає змогу розглядати людину як складну, відкриту систему, що самоорганізовується, саморозвивається, якій неможливо нав'язати невластиві їй шляхи розвитку. За авторитарного управління підлеглим нав'язуються цілі і способи розв'язання наявних проблем. Навіть за умови, коли такі цілі обґрунтовані, нав'язування їх не ефективно, оскільки реалізація пропонованих цілей залежить від підлеглих. Якщо вони не сприймають цих цілей, то й реалізація їх не буде ефективною.

Синергетика акцентує увагу на тому, що в управлінні складними системами головне – не потужність, а резонансність впливу. Ефективними є правильно організовані слабкі впливи. Така особливість робить надзвичайно актуальною проблему мотивації діяльності підлеглих, пошуку способів використання слабких впливів на них [8, 25-26].

Саме тому важливого значення набуває формування в усіх суб'єктів управлінської взаємодії спонукальних мотивів до активної та ефективної діяльності, створення керівником дієвого механізму стимулювання особистісних і професійних досягнень учасників освітнього процесу [3, 47].

Авторитарне управління базується на сильних взаємодіях, демократичне управління має будуватись на слабких впливах. За авторитарного управління вплив розглядається як засіб, що гарантує очікуваний результат. За демократичного управління використовувані слабкі впливи – лише засоби руху суб'єкта до самоврядної діяльності. Синергетика обґрунтовує наявність декількох альтернативних шляхів розвитку, що є однією з підстав прийняття управлінських рішень.

Впровадження синергетичного підходу передбачає використання не монологу керівника, а діалогічної взаємодії, що дає можливість стимулювати суб'єктність співробітників ВВНЗ з метою максимальної реалізації їхніх потенційних можливостей.

Ще одним важливим елементом удосконалення управління ВВНЗ виступає перегляд його концептуальних основ. Досить довгий час у теорії і практиці превалювало уявлення про управління як вплив керуючої підсистеми на

керовану, що спрямовується на забезпечення реалізації мети навчального закладу. Таке розуміння сутності управління було однією з основних причин авторитарності управлінської діяльності.

Наприкінці ХХ ст. з'являється низка інших трактувань сутності управління. Харківські вчені під керівництвом Г. Ельнікової пропонують розуміти управління як взаємодію членів керуючої підсистеми і учасників педагогічного процесу, спрямоване на забезпечення мети навчального закладу [2, 47].

На думку Є. Хрикова в основі процесу демократизації має лежати концепція, в якій управління розглядається як діяльність членів керуючої підсистеми, спрямована на створення прогностичних, педагогічних, психологічних, кадрових, організаційних, правових, матеріально-фінансових, медичних, ергономічних умов, необхідних для стабільного функціонування, розвитку навчального закладу, реалізації його цілей [8, 27].

На демократичних засадах базуються сучасні теорії управління: теорія організації, що навчається, теорія управління якістю на основі стандартів 180 серії 9000, теорія комплексного управління якістю, теорія організаційної культури. Особливістю цих теорій є те, що вони орієнтовані не на управління людьми, а на управління процесами, якістю, розвитком людей.

Наступним напрямком удосконалення управління ВВНЗ є перехід керівника на демократичний стиль керівництва, який ґрунтується на особистому й діловому авторитеті. За такого стилю керівник використовує владні повноваження без апеляції до них. При прийнятті рішень керівник опирається на активну участь підлеглих, однак право остаточного вибору залишає за собою. Він покеровується принципом свободи думок «знизу догори» і «згори донизу», розвиває ділову ініціативу підлеглих, виявляє при спілкуванні з підлеглим контактність, тактовність, терплячість, оптимізм.

Демократичний стиль управління характеризується сприйняттям людини і повагою до неї у всій її цілісності, проявом високих етичних норм поведінки, створенням умов для особистісного розвитку співробітників. Головний спосіб впливу на людину – заохочення за прояв ініціативи. Керівник-демократ підтримує з підлеглими довірчі стосунки, поводить відверто й просто, в контролюючій діяльності не виявляє упередженості.

Реалізація демократичного стилю можлива за високого рівня інтелектуальних, організаторських, комунікативних здібностей керівника. Такий стиль керівництва найбільш ефективний, адже він забезпечує більшу ймовірність правильних рішень, активність підлеглих, їх задоволеність своєю професійною діяльністю, сприятливий психологічний клімат, згуртованість колективу, високі результати освітнього процесу.

Керівник що використовує демократичний стиль управління, розуміє значення колегіальних органів і активно допомагає в їх становленні, зміцнює їх авторитет, він терплячий до критики, вміло веде діалог, створює умови для розвитку творчого потенціалу підлеглих, не протиставляє себе колективу, гласність – дисципліні, демократію – порядку.

Керівник вищого військового навчального закладу у такій системі управління – це лідер – соціальний архітектор, що забезпечує можливості для

співпраці, творчості, інновації. Він вибудовує комунікації, які виключають страх підлеглих перед керівником, а базуються на довірі, стимулюють обмін інформацією, вільне висловлювання думок, заохочує ризик і прийняття на себе відповідальності [4, 238].

Демократичний стиль керівництва більшою мірою, ніж авторитарний, відповідає сутності людини.

Сприятиме удосконаленню управління ВВНЗ делегування повноважень керівників окремим співробітникам і колегіальним органам, що запроваджує механізми самоорганізації. З практики роботи ВВНЗ слід зазначити, що делегування повноважень може здійснюватись при вирішенні питань планування навчальної роботи, заохоченні співробітників, розподілі навантаження науково-педагогічного персоналу, підготовці питань для обговорення на засіданнях управлінських органів.

Також суттєвим елементом удосконалення управління ВВНЗ виступає розвиток колегіальних основ діяльності керівника та відмова від кулуарності прийняття управлінських рішень. Чим ширше коло людей зачіпає те чи інше рішення, тим більша необхідність розширення кола учасників підготовки проекту цього рішення.

Яскравим маркером реалізації принципу колегіальності в управлінській діяльності ВВНЗ є порядок проведення нарад, який склався на практиці. Нарада як форма роботи передбачає колективне обговорення тієї чи іншої проблеми і колективне прийняття рішення. Зазвичай трапляється, що на «наradі» керівник ознайомлює підлеглих з особисто прийнятим рішенням.

Деякі керівники вважають нараду неефективною формою управлінської діяльності, мотивуючи це тим, що нарада може прийняти неправильне рішення. Слід зазначити, що за певних обставин процедури колегіального прийняття рішень не завжди доцільні. Це стосується поточних, оперативних, організаційних рішень, розрахованих на нетривалий термін, а також гострих кризових ситуацій, що потребують швидкого розв'язання.

Важливим також являється гласність рішень, що приймаються. Особливо доцільна гласність у великих за чисельністю ВВНЗ, де ускладнено залучення співробітників до прийняття рішення. В цьому випадку такій ситуації гласність полягає в повідомленні всім зацікавленим про майбутнє обговорення того чи іншого питання, у створенні умов для участі в його обговоренні бажаючих і для вільного ознайомлення всіх співробітників із прийнятим рішенням.

Важливим для керівника є мотивування співробітників на виконання управлінських функцій в процесі делегування їм управлінських повноважень на виконання функцій, що не входять до посадових обов'язків співробітників. З цією метою необхідно розвивати моральну готовність співробітників до виконання нових функцій та формування в колективі традицій, громадської думки, що стимулюють активну участь в управлінській діяльності.

Мотивацію співробітників слід розглядати не лише як засіб активізації участі в управлінні, а й як важливий напрямок удосконалення й управління ВВНЗ. Немотивовані співробітники неефективно виконують свої функції, і керівники використовують авторитарні методи їх активізації.

Напрямами активізації участі членів колективу в управлінській діяльності можуть виступати:

- формування відповідальності у співробітників;
- роз'яснення необхідності й значення майбутньої діяльності;
- опертя на позитивні якості, достоїнства співробітників;
- поєднання контролю і самоконтролю в управлінні;
- вимоги, заохочення, громадська думка;
- розподіл управлінських функцій з урахуванням індивідуальних особливостей співробітників;
- облік і аналіз результатів управлінської діяльності;
- організацію методичної роботи з питань управлінської діяльності;
- створення ситуації успіху в управлінській діяльності;
- залучення співробітників до прийняття управлінських рішень [8, 31-32].

Основні управлінські процедури у ВВНЗ мають мати демократичний характер, що передбачає широку участь членів військового колективу в аналізі мікро- і макросередовища закладу освіти, у визначенні основних напрямів діяльності й розвитку ВВНЗ, мотивації й підготовці членів колективу до реалізації планів роботи, в контролі результатів діяльності колективу.

Важливу роль в удосконаленні управління ВВНЗ відіграє упорядкування контролю науково-педагогічних працівників ВВНЗ.

З метою упорядкування контролю викладачів доцільно впроваджувати:

- в процесі контролю діяльності викладача, забезпечувати реалізацію його права на вибір форм і методів педагогічної діяльності;
- розробку й використання чітких критеріїв оцінки результатів діяльності викладачів;
- на основі чітких критеріїв здійснювати об'єктивну оцінку результатів діяльності викладачів;
- створення умов для самоконтролю педагогічної діяльності;
- делегування функцій контролю членам колективу;
- урахування в процесі контролю викладачів думки інших учасників освітнього процесу;
- зведення кількості перевірок до мінімуму, який дає змогу отримати інформацію про результати діяльності викладачів [8, 32-33].

Авторитарність керівника призводять до неврахування особливостей, інтересів окремих людей, зниження їхньої активності, звуження можливостей самореалізації. Надмірна демократизація може призвести до послаблення цілеспрямованості, системних зв'язків, тому важливо вибудовувати таку систему управління, яка б зберігала сильні сторони кожного з підходів.

Як зазначає Є. Хриков, спроба запровадження демократичних принципів в авторитарне управління веде до легітимізації авторитарних начал колегіальними формами управління. За авторитарного управління керівник виступає провідником рішень, які приймаються вищими органами управління або ним особисто. За демократичного управління керівник є виразником і провідником рішень колективу [8, 33].

Одним із актуальних напрямів подальшого удосконалення управління

ВВНЗ є визначення керівником ВВНЗ посадових обов'язків підлеглих з урахуванням їх інтересів та потенційних можливостей, що перетворить діяльність співробітника в процес самореалізації особистості.

Чіткий розподіл прав, повноважень, функцій усіх членів військового колективу є основою демократичного управління. В такій ситуації діяльність колективу орієнтується не на суб'єктивну, миттєву думку і волю керівника, а на об'єктивні закономірності, закріплені в посадових обов'язках.

Визначення посадових обов'язків, повноважень працівників - це засіб зменшення різноманітності змісту й способів їхньої діяльності, введення певного стандарту, норми їх виробничої поведінки. Без такої регламентації управління стає неможливим. Але прагнення регламентувати всю службову поведінку людини призводить до пригнічення ініціативи, самостійності, свободи вибору працівника, суперечить демократичним принципам управління. Тому встановлення оптимальної міри регламентації - це одна з умов удосконалення управління ВВНЗ.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Впровадження визначених шляхів удосконалення управління ВВНЗ забезпечуватимуть єдність діяльності членів військового колективу в досягненні цілей ВВНЗ, визначатимуть як основні напрями і результати діяльності окремого працівника так і колективу в цілому; зберігатимуть можливість для педагогічної творчості і не обмежуватимуть права науково-педагогічних працівників ВВНЗ на вибір форм й методів їхньої діяльності.

Напрями подальших наукових розвідок доцільно зосередити на дослідженнях подальших шляхів демократизації управлінських процесів в системі вищої військової освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Васильєв О. Сучасні тенденції управління змінами в системі вищої військової освіти. Збірник наукових праць "Військова освіта" Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. Київ: НУОУ, 2020. №2(42). С. 27-38.
2. Наукові основи управління школою / За ред. Г.В. Ельнікової. – Х.: ХДПІ, 1991. – 170 с.
3. Осьодло В. І., Вітченко А. О. Розвиток системи вищої військової освіти України в контексті сучасних трансформаційних змін. Наука і оборона: науково-теоретичний та науково-практичний журнал. Київ, 2019.
4. Осьодло В., Ворона Т., Рибчук О. Наукові підходи до управління освітнім процесом у вищих військових навчальних закладах. Збірник наукових праць "Військова освіта" Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. Київ: НУОУ, 2020. №2(42). С. 232-242.
5. Про затвердження Положення про вищі військові навчальні заклади [Електронний ресурс]: постанова Кабінету Міністрів України № 467 від 12 травня 2021 р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/467-2021-%D0%BF#Text>
6. Про затвердження Положення про особливості організації освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти [Електронний ресурс]: наказ Міністерства оборони України № 4 від 9 січня 2020 р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0250-20#Text>.

7. Про створення єдиної системи військової освіти [Електронний ресурс]: постанова Кабінету Міністрів України № 1410 від 15 грудня 1997 р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1410-97-p#Text>.
8. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: Навч. посіб. – К.: Знання, 2016. 359 с.
9. Change management / The Free Dictionary By Farlex // Change Management Learning Center. – URL: <http://encyclopedia2.thefreedictionary.com/Change+management>. №2. С44–50.

REFERENCES

1. Vasyliiev O. Suchasni tendentsii upravlinnia zminamy v systemi vyshchoi viiskovoi osvity. [Modern trends in change management in the system of higher military education] Zbirnyk naukovykh prats “Viiskova osvita” Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy imeni Ivana Cherniakhovskoho. Kyiv: NUOU, 2020. №2(42). S. 27-38.
2. Naukovi osnovy upravlinnia shkoloiu. [Scientific foundations of school management] / Za red. H.V. Elnikovoi. — Kh.: KhDPI, 1991. — 170 s.
3. Osodlo V. I., Vitchenko A. O. Rozvytok systemy vyshchoi viiskovoi osvity Ukrainy v konteksti suchasnykh transformatsiinykh zmin. [Development of the higher military education system of Ukraine in the context of modern transformational changes] Nauka i oborona: naukovoteoretychnyi ta naukovo-praktychnyi zhurnal. Kyiv, 2019.
4. Osodlo V., Vorona T., Rybchuk O. Naukovi pidkhody do upravlinnia osvitynim protsesom u vyshchykh viiskovykh navchalnykh zakladakh. [Scientific approaches to the management of the educational process in higher military educational institutions] Zbirnyk naukovykh prats “Viiskova osvita” Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy imeni Ivana Cherniakhovskoho. Kyiv: NUOU, 2020. №2(42). S. 232-242.
5. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro vyshchi viiskovi navchalni zaklady [On the approval of the Regulation on higher military educational institutions] [Elektronnyi resurs]: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 467 vid 12 travnia 2021 r. – Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/467-2021-%D0%BF#Text>
6. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro osoblyvosti orhanizatsii osvitnoi diialnosti u vyshchykh viiskovykh navchalnykh zakladakh Ministerstva oborony Ukrainy ta viiskovykh navchalnykh pidrozdilakh zakladiv vyshchoi osvity [On the approval of the Regulation on the peculiarities of the organization of educational activities in higher military educational institutions of the Ministry of Defense of Ukraine and military educational units of higher education institutions] [Elektronnyi resurs]: nakaz Ministerstva oborony Ukrainy № 4 vid 9 sichnia 2020 r. – Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0250-20#Text>
7. Pro stvorennia yedynoi systemy viiskovoi osvity [On the creation of a unified system of military education] [Elektronnyi resurs]: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 1410 vid 15 hrudnia 1997 r. – Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1410-97-p#Text>.
8. Khrykov Ye. M. Upravlinnia navchalnym zakladom [Management of the educational institution]: Navch. posib. — K.: Znannia, 2016. 359 s.
9. Change management / The Free Dictionary By Farlex // Change Management Learning Center. – URL: <http://encyclopedia2.thefreedictionary.com/Change+management>. №2. С44-50.

SUMMARY

Vasyl Dudurch,

Kyiv Institute of the National Guard of Ukraine

Oleh Kurylo,

Kyiv Institute of the National Guard of Ukraine

Ways to improve the management of a higher military educational institution

Introduction: A review of the scientific works of scientists shows that further research is needed to improve the management of a higher military educational institution, taking into account modern

trends in the democratization of the educational sphere.

Purpose: *The purpose of the article is to consider ways to improve the management of a higher military educational institution, taking into account the trends of democratization of the educational sphere.*

Methods: *During the research, the following general scientific methods were used: analysis and synthesis, induction and deduction, a systematic approach to problem solving.*

Results: *Ways of improving the management of a higher military educational institution have been studied, taking into account the modern trends of democratization of the educational sphere, among which are highlighted: taking into account the ideas of a synergistic approach; the manager's transition to a democratic leadership style; motivating employees to perform management functions.*

Originality: *Based on the results of the study, the ways of improving the management of a higher military educational institution were identified, taking into account the modern trends of democratization of the educational sphere, the directions of intensifying the participation of team members in management activities.*

Conclusion: *The implementation of the identified ways of improving the management of higher military educational institutions will ensure the unity of the activities of the members of the military team in achieving the goals of the educational institution, will determine the activity of an individual employee and the team as a whole.*

It is advisable to focus further research directions on ways of democratizing management processes in the system of higher military education.

Keywords: *higher military educational institution; management of a higher military educational institution; democratization of the educational sphere; democratic leadership style; delegation of authority; motivating employees.*

УДК 371.315.6:51

Андрій Зельницький,
кандидат педагогічних наук, професор
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-3910-7329>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/89-104

ОСНОВИ РОЗРОБЛЕННЯ ТА ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПОЛІТИКИ ГАРАНТУВАННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

У статті досліджуються актуальні проблеми розроблення та імплементації політики гарантування якості вищої військової освіти у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти. Дослідження базується на розкритті сутності, структури, змісту понять, дотичних до базового поняття “політика гарантування якості освіти”, їх взаємозв’язків та взаємозалежностей у межах функціонування відповідної педагогічної системи, спрямованої на формування у здобувачів освіти певних компетентностей і гарантованого досягнення ними запланованих результатів навчання.

Ключові слова: *якість освіти; гарантування якості освіти; забезпечення якості освіти; компетентність; політика гарантування якості освіти.*

Постановка проблеми. Проблема гарантування якості вищої військової освіти постає як одна з пріоритетних у військовій педагогіці. Її актуальність обумовлена низкою чинників, а саме:

потребою оперативного реагування системи військової освіти на докорінні зміни у зовнішньому та внутрішньому безпековому середовищі держави і необхідністю подальшого динамічного розвитку основних складових сектору безпеки і оборони, сумісних зі структурами країн-членів НАТО;

необхідністю приведення військової освіти в Україні у відповідність до європейських та євроатлантичних освітніх стандартів;

потребою забезпечення якісно нового рівня підготовки здобувачів вищої військової освіти та їх практичної підготовленості до виконання функціональних обов’язків в умовах воєнного стану;

необхідністю перегляду діючих концептуальних положень у сфері військової освіти, що стримують її подальший розвиток та розроблення нових сучасних концепцій;

недівістю системи відповідальності закладів вищої військової освіти (далі – ВВНЗ) та органів управління військовою освітою за якість підготовки військових фахівців її забезпечення та гарантування;

недостатнім рівнем впровадження в педагогічну практику основ професіографічного, компетентнісного та кваліметричного підходів;

повільним впровадженням в освітній процес сучасних інформаційних, інформаційно-комунікаційних, особистісно орієнтованих технологій та методик тощо.

Серед представлених чинників особливої уваги заслуговує проблема гарантування якості вищої військової освіти, яка на сьогодні не розроблена на належному теоретичному рівні і не реалізована в педагогічній практиці ВВНЗ.

З огляду на це, статтю присвячено розгляду наукових підходів до вирішення зазначеної науково-педагогічної проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальним проблемам якості вищої освіти присвячені наукові праці вітчизняних вчених-педагогів та психологів В.П. Андрущенко, І.І. Бабина, О.Ф. Євсюкова, В.І. Лугового, О. В. Овчарука, В.Т. Циби та ін. У зарубіжній педагогічній теорії та практиці проблема якості освіти доволі часто розглядається спільно з проблемою застосування інноваційних педагогічних технологій, про що свідчать дослідження таких вчених як М. Кларк, Ф. Персиваль, Г. Веллінгтон, П. Мітчел, М. Вульман, С. Сполдінг, С. Ведемейер, Р. Томаста. Щодо вищої військової освіти – наукові праці А.О. Вітченка, Л.В. Олійника, В.І. Осьодла, М.І. Нещадима, В.О. Рахманова, І.С. Руснака, В.І.Свистун, В.М. Телелима, В. В.Ягупова, де розглядаються теоретичні та методологічні засади якості освіти на основі застосування компетентнісного підходу, впровадження в освітній процес інноваційних педагогічних технологій та сучасних методів моніторингу результатів навчання у вищій військовій школі. Аналіз досліджень і публікацій згаданих авторів значною мірою сприятиме виробленню наукових підходів до гарантування якості підготовки слухачів (курсантів) та розроблення відповідної політики гарантування якості вищої військової освіти.

Мета статті – розглянути концептуальні підходи до розроблення та імплементації політики гарантування якості вищої військової освіти з урахуванням вітчизняного досвіду, досвіду країн-учасників Болонського процесу та країн-членів НАТО.

Методи дослідження. Дослідження проведене із застосуванням таких теоретичних методів: системний аналіз і синтез, індукція та дедукція, порівняння, класифікація, узагальнення й систематизація; ідеалізація та абстрагування.

Виклад основного матеріалу. Реалізація мети даного дослідження передбачає послідовне проходження певних етапів. Перший з них пов'язаний з теоретичними основами гарантування якості вищої військової освіти, де чільне місце посідають дефінітивний аналіз та уточнення відповідних категорій та понять, а саме: “якість вищої освіти”; “компетентність”; “забезпечення якості вищої освіти”; “гарантування якості вищої освіти”; “педагогічна технологія”, “політика гарантування якості вищої освіти”. Другий – з аналізом зв'язків та взаємозалежностей між цими категоріями у системі гарантування якості вищої військової освіти. Третій – з концептуальними засадами розроблення політики гарантування якості вищої військової освіти та її імплементації у педагогічну теорію і практику.

Отже, розглянемо основні складові першого етапу. Освіта, як і будь-який процес або результат діяльності людини, має визначену якість. З огляду на те, що до покращення якості освіти висувуються відповідні соціальні вимоги, то цей процес потребує постійного розвитку на певних методологічних, методичних та організаційних засадах. Сьогодні особливо велике значення має сама ідея і філософія гарантування якості освіти. Це не стільки обсяг знань, скільки їх якість, структура, нова методологія мислення, загальний освітній рівень, інноваційні підходи до розв'язання професійних завдань, потреба в

самоосвіті, саморозвитку та культурі, в самопроектуванні особистості. Зазначені цінності стали основою нової педагогічної парадигми – особистісно-орієнтованої освіти. При цьому якість освіти має розглядатися не ізольовано, а в межах відповідної педагогічної системи з урахуванням взаємозв'язків з основними її елементами, що чинять безпосередній вплив на якість підготовки здобувачів освіти.

На теперішній час дана проблема набула особливої актуальності. Її розв'язанню присвячено окремі теоретичні напрацювання і певні практичні здобутки, про що свідчить сучасний досвід навчання військових фахівців ЗСУ у ВВНЗ в умовах воєнного стану та їх підготовки до ведення бойових дій, у тому числі – за участі країн-партнерів.

У міжнародному стандарті якості ISO:9000 (International Organization for Standardization – Міжнародна Організація зі Стандартизації) поняття “якість” представлено на певному рівні узагальнення як ступінь відповідності сукупності притаманних характеристик об'єкта визначеним вимогам [1].

У новій редакції Закону України “Про вищу освіту” якість вищої освіти визначається як “... відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам заінтересованих сторін і суспільства, що забезпечується шляхом здійснення процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості” [2]. На відміну від попередньої редакції даного закону у зміст поняття “Якість вищої освіти” додатково введено деякі важливі положення, а саме:

1) “умови провадження освітньої діяльності” – словосполучення, що багато в чому збігається із змістом поняття “якість освітньої діяльності”. А це перш за все – всебічне забезпечення освітнього процесу вищого навчального закладу і наукової установи, у тому числі: кадрове, навчально-методичне, матеріально-технічне, фінансове та інформаційне. Подібний підхід набуває сьогодні усе більшого поширення, про що свідчить розроблена модель досконалості Європейської організації менеджменту якості (EFQM Excellence Model), яка базується на дев'яти показниках. П'ять із них (лідерство, управління персоналом, політика і стратегія, забезпечення ресурсами та ефективність їх використання, технологічні процеси) характеризують якість вищої освіти як можливостей, що відображають діяльність установи. Інші чотири (задоволення співробітників, споживачів, вплив на зовнішнє середовище, реалізація потенційних можливостей) – характеризують результати, зумовлені можливостями, та зворотний зв'язок від досягнутих результатів, що спрямований на покращення можливостей. Такий підхід є комплексним, стосується проблеми удосконалення якості освіти і має знайти застосування у педагогічній практиці вітчизняних закладів вищої військової освіти;

2) “відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам ... професійних та/або міжнародних стандартів (за наявності)”. Міжнародні стандарти стосуються, у тому числі, й стандартів НАТО, що цілком відповідає закріпленому в Конституції України положенню щодо незворотності стратегічного курсу держави на набуття повноправного

членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору, а також спонукає органи управління військовою освітою до суттєвого оновлення професійних стандартів у сфері вищої військової освіти;

3) “відповідність потребам заінтересованих сторін... ” (держава, Міністерство Оборони України, Генеральний штаб Збройних Сил України, види ЗСУ та роди військ тощо), що досягається відповідно до нової редакції Закону України “Про вищу освіту” шляхом здійснення процедур і заходів системи внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості.

Процедури і заходи системи внутрішнього забезпечення якості:

визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти;

здійснення моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм;

щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників вищого навчального закладу та регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному веб-сайті вищого навчального закладу, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб;

забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників;

забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, у тому числі самостійної роботи студентів, за кожною освітньою програмою;

забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом;

забезпечення публічності інформації про освітні програми, ступені вищої освіти та кваліфікації;

забезпечення ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових працях працівників вищих навчальних закладів і здобувачів вищої освіти.

Процедури і заходи системи зовнішнього забезпечення якості:

забезпечення ефективності процесів і процедур внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів та якості вищої освіти;

забезпечення наявності системи проведення процедур зовнішнього забезпечення якості;

забезпечення наявності оприлюднених критеріїв прийняття рішень відповідно до стандартів та рекомендацій забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти;

налагодження доступного і зрозумілого звітування;

проведення періодичних перевірок діяльності систем забезпечення якості та механізмів роботи з отриманими рекомендаціями [2].

Представлена система забезпечення вищими навчальними закладами якості освітньої діяльності та якості вищої освіти є необхідною, але недостатньою умовою підготовки висококваліфікованих фахівців, особливо, що стосується професійної підготовки офіцерських кадрів для Збройних Сил України. Адже професія офіцера, по відношенню до багатьох інших цивільних професій, має значні особливості. Вони пов’язані, перш за все, з покладенням на Збройні Сили України функцій оборони України, захисту її суверенітету,

територіальної цілісності і недоторканності. Офіцер, як представник Збройних Сил України, несе високу особисту відповідальність: за бойову готовність військового підрозділу (військової частини); за успішне виконання особовим складом бойових завдань у постійно змінюваних, екстремальних умовах впливу стресогенних факторів середовища і діяльності; за ефективне використання сучасних систем озброєння і військової техніки; за бойову підготовку, виховання, військову дисципліну, морально-психологічний стан особового складу, за його здоров'я і життя; за своєчасне та якісне виконання наказів та розпоряджень командирів і начальників. Тому до якості підготовки офіцерів висувуються підвищені вимоги, які повинні реалізовуватися у спосіб, що має гарантувати визначений рівень сформованості необхідних компетентностей та інших професійно важливих якостей.

Професію офіцера, на основі відмінностей в суб'єктах, об'єктах і предметах професійної діяльності, можна класифікувати за такими типами:

“людина-людина”, де суб'єктами взаємодії та впливу є начальники, підлеглі та колеги: особистість військовослужбовця, мікрогрупа, (екіпаж, розрахунок) мала група (військовий підрозділ);

“людина-техніка”, де об'єктами і предметами професійної діяльності є: озброєння та військова техніка (далі – ОВТ), апарати, установки, технічні системи, матеріали;

“людина-знакова система”, де предметами професійної діяльності є: схеми, цифри, умовні позначки, формули, слова, шифри, коди, таблиці тощо.

Професія офіцера характеризується як:

поліфункціональна – за кількістю покладених на офіцера різноманітних функціональних обов'язків;

вербальна – за засобами впливу на особовий склад в умовах безпосереднього та опосередкованого зв'язку з ним;

індивідуальна – за формою організації;

самостійна – за способами діяльності – без сторонньої допомоги, дріб'язкової опіки з боку керівництва (у межах виконання завдань);

полікомунікативна – за обсягом службово-інформаційних зв'язків з періодично змінним колом осіб;

розумова – за співвідношенням розумового і фізичного навантаження;

творча – така, що в межах виконання завдань не піддається повною мірою алгоритмічному опису;

динамічна – за змінними умовами професійної діяльності;

стресогенна – за особливими умовами виконання службових обов'язків, що пов'язані з впливом стресогенних факторів середовища і діяльності;

морально відповідальна за здоров'я і життя особового складу, збереження матеріальних цінностей [3, с. 84-85].

Отже, за результатами представленої типологізації професію офіцера ЗС України можна визначити як вид службово-бойової діяльності за певними військово-обліковими спеціальностями осіб командного, начальницького, наукового та науково-педагогічного складу збройних сил, яка регламентована відповідними нормативно-правовими актами щодо оборони України в

особливий період і в умовах мирного часу, нарощування її воєнно-технічних спроможностей та кадрового потенціалу на основі сформованості в офіцера визначених освітніми стандартами компетентностей і передбачає субординаційні взаємовідносини в межах службової підлеглості і наявність військових звань.

Наведена характеристика професії офіцера висуває певні вимоги до змістового наповнення відповідних якостей, але не повною мірою стосується результатів навчання, які в Законі України “Про вищу освіту” представлено як “...знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів” [2]. Таке визначення цілком відповідає законодавчо закріпленій ініціативі щодо приведення вищої освіти в Україні у відповідність до європейських, а військової – до євроатлантичних стандартів освіти. Чільне місце в цих стандартах відведене гарантуванню якості освіти [англ. quality assurance education] як результату її всебічного забезпечення. У 2000 році в Гельсінкі країнами-учасниками Болонської угоди (включно з Україною), була заснована Європейська асоціація гарантії якості вищої освіти під назвою “Європейська мережа гарантії якості вищої освіти” (European Network for Quality Assurance in Higher). У подальшому слово Network було змінено на Association (англ. European Association for Quality Assurance in Higher Education ENQA) – організація, що здійснює незалежний контроль якості освіти та освітньої діяльності навчальних закладів.

У 2004 році відповідно до рекомендацій ENQA всі національні системи гарантії якості мають містити:

- визначення відповідальності органів та навчальних закладів за якість освіти;
- оцінку програм закладів, яка передбачає внутрішній контроль, зовнішню перевірку, участь здобувачів вищої освіти та публікацію результатів;
- систему акредитації, сертифікації або подібні процедури;
- міжнародну участь, співпрацю та створення спілок.

На європейському рівні на ENQA та її членів покладається також розроблення і узгодження стандартів, процедур та рекомендацій з питань гарантії якості, в яких, згідно з принципами автономії навчальних закладів, відповідальність за якість вищої освіти передусім лежить на кожному окремому навчальному закладі.

У вітчизняній законодавчій базі термін “гарантування якості освіти” уперше з’явився в Законі України “Про освіту” (Розділ V – Забезпечення якості освіти) [4]. Тобто через 17 років після створення ENQA – без жодних коментарів щодо суті, структури і механізмів упровадження цієї категорії в педагогічну практику вищої школи. При цьому, поняття “гарантування” введено як одну з чотирьох задекларованих у зазначеному законі цілей (стаття 41 розділу V) щодо процесу розбудови та функціонування системи забезпечення якості освіти.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття “гарантія” визначено як порука в чомусь, передбачені законом чи угодою

(домовленістю) зобов'язання, за яким юридична чи фізична особа відповідає за виконання певної угоди [5, с.173]. Адаптуємо поняття “забезпечення” і “гарантування” до особливостей функціонування системи вищої військової освіти. “Забезпечення” у межах цієї системи виступає як процес створення необхідних умов для досягнення визначених цілей освіти, а “гарантування” (гарантія) – як порука ВВНЗ за якість освіти та відповідальність за досягнення здобувачами вищої військової освіти певних результатів навчання. Отже, гарантія якості вищої військової освіти у контексті результатів навчання – це порука та відповідальність ВВНЗ щодо виконання зобов'язань з підготовки слухачів (курсантів) зі ступенем сформованості визначених компетентностей в кожного з них не нижче встановленого рівня.

Поняття “Компетентність” (від англ. competence – здатність) у Міжнародному стандарті ISO:9000 визначається як доведена здатність застосовувати знання і навички задля досягнення визначених результатів [1]. Компетентність у Законі України “Про вищу освіту” представлено як здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей [2]. Інтерпретацію наведених понять, з урахуванням особливостей військової служби офіцера, можна представити так. Компетентність офіцера – це інтегральний показник якості його підготовки, який характеризується доведеною ним здатністю і готовністю до постійного самовдосконалення та самоосвіти, до успішного застосування здобутих знань, умінь, навичок, інших особистісних якостей при виконанні службово-бойових функцій у змінюваних умовах професійної діяльності в мирний і воєнний час. Тут слід звернути увагу на те, що не результати академічних знань визначають компетентність, а здатність і готовність їх творчо застосовувати в змінюваних умовах. При цьому, під поняттям “здатність” розуміється властивість індивіда, який може, уміє здійснювати, виконувати, робити що-небудь, поводити себе певним чином [5, с. 360], а “готовність (готовий)” – стан індивіда, який набув досвіду, досяг високої майстерності, підготувався до чого-небудь [5, с. 194]. У наведеному визначенні варто проаналізувати словосполучення “доведена здатність” і дати відповідь на запитання – кому має довести цю здатність здобувач освіти? Безумовно, викладачеві, контролюючим особам, колегам. А головне – собі. Слухач (курсант) з першого дня навчання повинен бути вмотивованим на рефлексію, самоаналіз діяльності та самовдосконалення, без чого він не зможе стати активним суб'єктом навчання, а залишиться лише пасивним споживачем наданої інформації.

За такого підходу висувуються певні вимоги до компетентностей, а саме [6]:

компетентності мають формулюватися просто та однозначно розумітися всіма зацікавленими особами (замовниками, здобувачами, викладачами, управлінцями);

компетентності повинні бути діагностичними, і для їхнього діагностування може використовуватися кваліметричний інструментарій (або розроблений набір вимірювальних засобів), що дозволяє об'єктивно оцінювати і вимірювати

ступінь сформованості компетентностей у вигляді кількісної оцінки;

стиль і термінологія формулювань компетентностей повинні бути зорієнтовані на кінцевий результат (наприклад: “здатний”, “готовий”, “володіє” тощо);

варто розділяти компетентності на ті, що повинні бути сформовані у процесі навчання, і ті, на формування яких має бути спрямована вся система виховання й навчання людини;

набір компетентностей має бути мінімізований за ознаками достатності досягнення цілей освіти й завдань професійної діяльності, де не повинно бути надуманих компетентностей, які не спонукають здобувача освіти до активного оволодіння ними і які неможливо ні оцінити, ні виміряти наявним інструментарієм.

Важливим компонентом функціональної системи гарантування якості освіти у ЗВВО є компетентнісна модель випускника.

Подібна модель у найбільш загальному вигляді, з урахуванням того, що на сьогодні в педагогіці єдиної класифікації компетентностей немає, може бути представлена відповідною ієрархічною структурою. Наприклад, вершина ієрархії – інтегральний показник – власне інтегральна компетентність випускника, яка розгалужується на два основні компоненти – ключові компетентності та професійні компетентності. Ключові компетентності містять три складники: соціально-особистісні, загальнонаукові та інструментальні, а професійні – два: загально-професійні та спеціалізовано-професійні компетентності (табл.1).

Узагальнена компетентнісна модель слухача (курсанта)

Таблиця 1

Інтегральний показник	Показники 1-го рівня ієрархії	Показники 2-го рівня ієрархії
Інтегральна компетентність	1. Ключові компетентності	1.1. Соціально-особистісні компетентності
		1.2. Загальнонаукові компетентності
		1.3. Інструментальні компетентності
	2. Професійні компетентності	2.1. Загально-професійні компетентності
		2.2. Спеціалізовано-професійні компетентності

Подальше розгалуження компетентностей здійснюється на певних ієрархічних рівнях до такого стану їх декомпозиції, де кожний з представлених складників набуває статусу критерію, прояв якого можна оцінити і виміряти із застосуванням прийнятих у педагогічній практиці засобів діагностики якості з урахуванням коефіцієнтів вагомості кожного з критеріїв.

Наприклад, одним із критеріїв загальнонаукової компетентності є здатність здобувача творчо застосовувати базові знання розділів фундаментальної та прикладної математики, фізики, хімії тощо при вирішенні специфічних завдань професійної діяльності. Тобто, йдеться про вибір оптимального шляху освіти – від завдань і функцій професійної діяльності – до критеріїв їхнього оцінювання, до побудови цілісного освітнього процесу, розроблення освітніх програм та відповідних траєкторій навчання.

З компетентнісною моделлю випускника мають бути ознайомленими усі

вступники відразу після їх зарахування до ВВНЗ, щоб цілком свідомо рухатися до досягнення кінцевого результату. Визначення рівня сформованості компетентностей передбачає застосування різних форм контролю освітньої діяльності та оцінювання досягнутих результатів навчання, що базуються на певних принципах, основними серед яких є такі: адекватність цілям та завданням навчання; відповідність змісту і форм контролю службовому призначенню військових фахівців; об'єктивність; індивідуальність; всебічність; системність і систематичність тощо. Чим ретельніше розроблено процес оцінювання, чим об'єктивніша й точніша оцінка, тим більш успішним може бути управління якістю освіти. При цьому, основну увагу слід приділяти застосуванню принципу валідності, що характеризується такими чинниками:

повнотою та відповідністю застосованого інструментарію суті об'єктів дослідження, тобто наскільки добре цей інструментарій визначає те, для чого призначений (стандартизовані методики, кваліметричні методи вимірювання, еталонні показники та критерії тощо);

чіткістю критеріїв вимірювання та оцінювання якості;

можливістю підтвердити результати, отримані різними способами контролю.

Подібний підхід дає можливість співвіднести результати навчання, рівень сформованості кожної з компетентностей із заздалегідь визначеним еталоном, стандартом; спрогнозувати подальший розвиток освітнього процесу та своєчасно вплинути на його якість. Такий мінімальний рівень може, наприклад, сягати 60%. Це – 0,6 від еталонного показника – 1,0, що відповідає оцінці “5” або 100% у системі ЄКТС (Європейська кредитно-трансферна система). У наведеному прикладі, як бачимо, кількісний показник ступеня сформованості компетентності становить – 60% (відхилення від еталону – 40%). Багато це чи цілком прийнятно? Та взагалі, яким повинен бути допустимий поріг рівня сформованості кожної з компетентностей слухача (курсанта), перетин якого ставить під сумнів подальше його навчання? *(Довідково: у військовій академії Вест-Пойнт, США до 30% курсантів відраховуються за неуспішністю у перші два роки навчання).* Обґрунтовану відповідь на подібне питання щодо згаданого порогового значення має дати кожний із ВВНЗ, попередньо узгодивши такий поріг із замовником. При цьому слід спиратися на надані Законом України “Про вищу освіту” права щодо автономії вищого навчального закладу, а саме – самостійності, незалежності і відповідальності у прийнятті рішень стосовно організації освітнього процесу і внутрішнього управління закладом освіти. Як свідчить європейський досвід, показника “відмінно” – це 90-100% від еталону (100%) за результатами навчання – досягають, здебільшого, до 10% з усіх здобувачів освіти; показника “добре” (75-89% від еталону) досягають, здебільшого, 55% з усіх здобувачів освіти; показника “задовільно” (60-74% від еталону) досягають, здебільшого, 35% з усіх здобувачів освіти. Отже, гарантування якості вищої військової освіти допускає певне, нормативно закріплене відхилення від еталону якості, виходячи із об'єктивних та суб'єктивних чинників, у тому числі, щодо реальних можливостей з ефективного забезпечення якості освіти. Проте, військова освіта не закінчується випуском здобувача, вона триває протягом усієї служби у військах

(силах). Випускник, при відповідній мотивації, може набути необхідного практичного досвіду, особливо що стосується бойового застосування сучасних зразків озброєння і військової техніки, упродовж кількох місяців після призначення на посаду. Разом з тим, основна відповідальність за якість підготовки слухачів (курсантів) покладається все ж таки на ВВНЗ, який повинен виступати гарантом якості освіти.

Ключовим поняттям у контексті даного дослідження є “Політика гарантування якості вищої військової освіти” (далі – Політика). У Сучасному словнику іншомовних слів поняття “політика” (грець. *politike* – державна і громадська діяльність) представлене кількома варіантами:

- 1) діяльність органів державної влади, партій, громадських організацій у сфері внутрішньо-державного управління та міжнародних відносин;
- 2) спосіб дій, спрямованих на досягнення певної мети;
- 3) питання та події громадського, державного життя;
- 4) певним чином скерована діяльність держави або якихось соціальних груп у якій-небудь сфері [7, с. 549-550].

Виходячи з цього і враховуючи специфіку освітньої галузі, поняття “політика гарантування якості вищої військової освіти” пропонується визначити як систему внутрішньо-і зовнішньополітичної діяльності держави, спрямовану на задоволення загальних потреб ЗС України у військових фахівцях з вищою освітою відповідно до державного замовлення (за категоріями військовослужбовців, спеціальностями та спеціалізаціями підготовки, ступенями освіти та рівнями військової освіти), забезпечення відповідності умов провадження освітньої діяльності у ВВНЗ та результатів навчання вимогам законодавства та вітчизняним і міжнародним стандартам вищої освіти, а також потребам суспільства та заінтересованих сторін.

Таким чином, розгляд сутності ключового поняття Політика став завершальним компонентом першого етапу дослідження, пов’язаного з теоретичними основами гарантування якості вищої військової освіти, де чільне місце було відведене дефінітивному аналізу та уточненню відповідних категорій та понять.

Другий етап даного дослідження пов’язаний з аналізом зв’язків та взаємозалежностей між цими категоріями в системі вищої військової освіти. Зважаючи на специфіку освіти у військовій сфері, систему вищої військової освіти можна представити як цілісну сукупність взаємопов’язаних компонентів освітньої діяльності ВВНЗ, що спрямована на організацію, всебічне забезпечення та реалізацію освітнього процесу задля гарантованого досягнення здобувачами вищої військової освіти визначеного рівня якості освіти та результатів навчання, де чільне місце відведено політиці гарантування якості вищої військової освіти (рис. 1).

Разом із тим слід зважати на те, що організація, всебічне забезпечення та реалізація освітнього процесу в системі вищої військової освіти здійснюються в умовах впливу на процеси навчання і виховання великої кількості зовнішніх і внутрішніх чинників, а тому не завжди дають чітко визначений, гарантований прогностичний, імовірнісний, стохастичний характер.



Рис. 1. Модель системи гарантування якості вищої військової освіти

Одні й ті самі складові педагогічного процесу в різних умовах (рис. 2), з різними суб'єктами можуть давати зовсім різні, а інколи й протилежні, наслідки.



Рис. 2. Зовнішні та внутрішні чинники впливу на якість освіти

Тобто, педагогічна система (далі – ПС) ВВНЗ є відкритою системою. На її функціонування впливають багато чинників, але й сама ПС, будучи системою з виразними властивостями самоорганізації й саморозвитку, синергетичним ефектом, може й має впливати на них, оптимізувати середовище, в якому вона функціонує. До того ж до її складу входить елемент з потужною внутрішньою енергетикою. Це – учасники освітнього процесу: наукові і науково-педагогічні працівники, слухачі (курсанти), управлінці, персонал забезпечення, допоміжний та технічний склад.

Провідну роль у здійсненні освітнього процесу (рис.1) посідають педагогічні технології. Педагогічна технологія (далі ПТ) є складовою педагогічної системи і являє собою упорядковану взаємодію учасників освітнього процесу ВВНЗ, що має забезпечити якість підготовки здобувачів вищої військової освіти відповідно до визначених стандартів, досягнення ними заданого рівня сформованості передбачених компетентностей. Як складова класичної дидактики ПТ ґрунтується на принципах структурної і змістової цілісності, діагностичної цілеспрямованості, логічної завершеності, вимірюваності, системності та керованості. Педагогічна технологія містить у собі такі взаємопов'язані процесуальні компоненти: цільовий, мотиваційно-акмеологічний, проектувально-планувальний, змістово-компетентнісний, комунікативно-перетворювальний, діагностично-оцінний, аналітично-моніторинговий, коригувальний. Основою для розроблення всіх інших компонентів ПТ є цілепокладання. Під цілями розуміється ідеальна модель бажаного результату у формуванні особистості, до якого прагнуть в процесі спеціально організованої системи послідовної взаємодії тих, хто навчаються та тих, хто навчають. Ступінь відповідності досягнутого результату цілям освіти, як ідеальної моделі бажаного, виступає показником ефективності освітнього процесу. Ефективність освітнього процесу, у свою чергу, органічно пов'язана із управлінням якістю освіти, де провідним чинником виступає система моніторингу функціонування ПС у цілому та її основних складників (рис. 1).

Третій етап дослідження пов'язаний з концептуальними засадами розроблення політики гарантування якості вищої військової освіти та її імплементації у педагогічну теорію і практику. У цьому контексті варто наголосити на тому, що Правову основу розроблення Політики складають Конституція України, Стратегії національної та воєнної безпеки України, Стратегічний оборонний бюлетень України, Закони України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, інші законодавчі та нормативно-правові акти з питань національної безпеки і оборони, якими регулюються зв'язки і взаємозалежності щодо функціонування системи військової освіти. При цьому місію Політики доцільно розглядати як певний напрям розвитку системи вищої військової освіти на середньострокову і довгострокову перспективу з досягнення її прогнозованого стану як невід'ємну складову системного розвитку вищої освіти України, що гармонізована із сучасними стандартами НАТО. Відповідно мета Політики полягатиме у створенні оптимальних умов підготовки військових фахівців-лідерів, спрямованих на досягнення ними якісно і кількісно визначених рівнів професіоналізму, компетентності, інтелектуального розвитку, загальної та

військово-професійної культури, здатних ефективно виконувати поставлені завдання щодо оборони України, розвитку власної творчої індивідуальності, наполегливого самостійного засвоєння нових знань протягом військової служби, прийняття оптимальних обґрунтованих рішень в нестандартних (екстремальних) умовах мирного і воєнного часу, що передбачає досягнення конкретних результатів, які мають системно і систематично перевірятися.

Щодо імплементації Політики (від лат. *implere* – виконувати – установлений державою порядок застосування норм міжнародного права на її території) [7, с.299], то це цілком відповідає процесу гармонізації відповідних стандартів вищої військової освіти в Україні та країнах-членах НАТО.

Отже, гарантія якості вищої військової освіти – це порука та відповідальність ВВНЗ щодо виконання державного замовлення з підготовки слухачів (курсантів) зі ступенем сформованості визначених компетентностей в кожного з них не нижче встановленого рівня [8; 9; 10]. Проте й до сьогодні точаться дискусії навколо того – чи можуть і чи повинні ВВНЗ гарантувати якість освіти? На нашу думку, напрям та сенс подібних теоретичних дискусій потрібно змістити в інше річище і відповісти на такі нагальні запитання. У чому феномен гарантування якості освіти? Чи розроблено теоретико-методологічні і методичні засади гарантування якості освіти, якщо ні, то хто їх має розробляти? Чи є гарантія якості освіти виключно результатом процесу її забезпечення і як цей результат оцінювати? Як має бути впроваджена система гарантування якості освіти в педагогічну практику ВВНЗ? Як і ким процес гарантування якості освіти повинен забезпечуватися і яка відповідальність суб'єктів освітньої діяльності за досягнуті результати освіти тощо? Адже відповідальність, як свідчить відомий вислів, має своє прізвище.

Беззаперечно, що суспільство та держава не можуть дозволити собі готувати (за державний кошт) некомпетентних, непрофесійних, недоучених офіцерів, бо на них покладається важлива місія щодо захисту Батьківщини. Некомпетентний офіцер у бойових умовах – це, як мінімум, невиконання бойової задачі і великі безповоротні втрати, а декілька тисяч некомпетентних офіцерів – це загроза національній безпеці України, що неприпустимо. Відтак, ВВНЗ повинні бути гарантом якості освіти і повною мірою нести відповідальність за якість підготовки військових фахівців. Тому нагальною постає проблема формування у слухачів (курсантів) відповідних компетентностей, інших професійно важливих якостей на рівні, що дозволяє їм успішно здійснювати професійну діяльність.

Стосовно політики гарантування якості вищої військової освіти, то основними заходами щодо її імплементації в сучасних умовах і на найближчу перспективу слід визнати такі:

посилення інформаційної складової в державі й суспільстві щодо престижності військової служби та вмотивованості відповідних осіб на її проходження;

удосконалення якості професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання;

збільшення параметрів надлишкового замовлення на підготовку

здобувачів вищої військової освіти з урахуванням імовірного їх відрахування за неуспішністю навчання. В основу реалізації таких заходів слід водночас покласти підвищення допустимого порогу рівня сформованості кожної з компетентностей та об'єктивізацію кількісного оцінювання й вимірювання результатів навчання;

розроблення нового покоління стандартів освітньої діяльності та вищої освіти з урахуванням стандартів НАТО;

формування та розвиток у здобувачів вищої освіти професійних, світоглядних, морально-бойових якостей громадянина-патріота – захисника Вітчизни;

оптимізація змісту освіти на основі впровадження в педагогічну практику розроблених компетентнісно-змістових модулів;

подальша демократизація освітнього процесу;

удосконалення системи конкурсного відбору офіцерів на посади педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників;

поглиблення інтеграції військової освіти з бойовою та спеціальною підготовкою військ, проведення спільних заходів із залученням до цього інструкторів держав-членів НАТО;

впровадження в освітню практику ВВНЗ інформаційних, інформаційно-комунікаційних, особистісно орієнтованих педагогічних технологій і технологій дистанційного навчання;

створення необхідних умов для всебічного забезпечення якості освіти та освітньої діяльності тощо.

Висновки. У статті представлено певні теоретичні підходи як основа розроблення політики гарантування якості вищої військової освіти – складної, цілеспрямованої, динамічної системи теоретичних знань про педагогічний феномен понять “гарантування” і “забезпечення”, що розкриває їх сутність, зміст, особливості, дефінітивні кордони, а також технологію оперування ними в умовах функціонування сучасної системи військової освіти та перспектив її подальшого розвитку. При цьому, “забезпечення”, в контексті якості освіти, розглядається як процес, а “гарантія” – як результат процесу щодо досягнення мети освітньої діяльності.

Центральне місце у даному дослідженні посідає компетентність здобувача вищої військової освіти. Певну увагу приділено розгляду сучасних підходів щодо кількісного оцінювання якості освіти, як передумові цілеспрямованого управління нею, задля гарантування якості освіти в цілому і підготовки військових фахівців із високим рівнем сформованості визначених компетентностей, здатних успішно виконувати професійні завдання у звичайних та екстремальних умовах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Международный стандарт ISO:9000. Системы менеджмента качества – Основные положения и словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9000-2015-\(rus\).pdf](http://www.pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9000-2015-(rus).pdf)

2. Закон України “Про вищу освіту” від 01.07.2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. –Режим доступу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page2>.

3. Моніторинг якості підготовки військових фахівців у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів Збройних Сил України: наук.-метод посіб. / А. М. Зельницький, О. А. Заболотний, Ю. І. Приходько та ін.; за заг. ред. І. В. Толока.: ХНУПС, 2017. – 120 с.
4. Закон України “Про освіту” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/lavs/show/2145-i9>,
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.-Ірпінь: ВТФ “Перун”, 2001. – 1440 с.
6. Зельницький А. М. Компетентнісна модель випускника ВВНЗ – складова системи підготовки військових фахівців / Зельницький А. М., Удовенко П. І., Серветник Р. М. // Вісник Національної академії оборони України. – 2009. – № 3 (11). – С. 21–26.
7. Сучасний словник іншомовних слів / Уклад. О. І. Скопенко, Т. В. Цимбалюк. – К.: Довіра, 2006. – 789 с. – (Слованики України).
8. Зельницький А. М. Вища військова освіта – проблема гарантування якості / А. М. Зельницький // Вісник НАОУ. – 2012. – № 1(26). – С. 23–25.
9. Зельницький А. М. Система забезпечення і гарантування якості вищої військової освіти: процес і результат / А. М. Зельницький // Збірник наукових праць “Військова освіта” Національного університету оборони України. – 2018. – № 1(37). – С. 101–114.
10. Теоретико-методологічні засади управління змінами в системі військової освіти: монографія / [А. М. Зельницький, О. А. Заболотний, О. М. Васильєв, Н. О. Шабатіна]. – К.: НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2022. – 312 с.

REFERENCES

1. Mezhdunarodnyy standart ISO:9000. Systemy menedzhmenta kachestva – Osnovnye polozheniya u slovar [International standard ISO: 9000. Quality management systems - Basic provisions and vocabulary]. [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupa: [http://www.pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9000-2015-\(rus\).pdf](http://www.pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9000-2015-(rus).pdf) (in Russian).
2. Zakon Ukrainy “Pro vyshchu osvitu” № 1556-VII [The Law of Ukraine “On Higher Education”]- [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page2> (in Ukrainian).
3. Zelnytskyi, A.M., Zabolotnyy, O.A., Prykhodko, Yu.I. (2017). Monitorynh yakosti pidhotovky viyskovykh fakhivtsiv u vyshchyykh viyskovykh navchalnykh zakladakh ta viyskovykh navchalnykh pidrozdilakh vyshchyykh navchalnykh zakladiv Zbroynykh Syl Ukrayiny: KHNUPS (in Ukrainian).
4. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017r. №1556-VII [On Education: Law of Ukraine from 05.09.2017 №2145-VII] (2017) URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/lavs/show/2145-i9>.
5. Busel, V. T. (2005). Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy [Big Ukrainian explanatory dictionary]. Kyiv: Perun. (in Ukrainian).
6. Zelnytskyi A.M. (2009) Kompetentnisna model vypusknika VVNZ – skladova systemy pidhotovky viyskovykh fakhivtsiv [The Competent model of a graduate of the HMEI - a part of the military specialists training system]. Visnyk Natsionalnoyi akademiyi oborony Ukrayiny, 21–26 (in Ukrainian).
7. Suchasnyi slovnyk inshomovnykh sliv / Uklad. O. I. Skopenko, T. V. Tsymbaliuk. – K.: Dovira, 2006. – 789 s. – (Slovanyky Ukrainy).
8. Zelnytskyi A.M. Vyshcha viiskova osvita – problema harantuvannia yakosti / Zelnytskyi A.M. // Visnyk NAOU. – 2012. – № 1(26). – S. 23–25.
9. Zelnytskyi A. M. (2018). Systema zabezpechennia i harantuvannia yakosti vyshchoi viiskovoi osvity: protses i rezultat [System of ensuring and guaranteeing of higher military education quality: process and result]. Zbirnyk naukovykh prats “Viiskova osvita” Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. № 1(37). P. 101–114. (in Ukrainian).
10. Teoretyko-metodolohichni zasady upravlinnia zminamy v systemi viiskovoi osvity: monohrafiia / [A. M. Zelnytskyi, O. A. Zabolotnyi, O. M. Vasyliiev, N. O. Shabatina]. – K.: NUOU im. Ivana Cherniakhovskoho, 2022. – 312 s.

SUMMARY

Andrii Zelnytskyi,
PhD in pedagogy, professor
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Chernyakhovskiy

Produce and Implementation bases of the Quality Assurance Policy for Higher Military Education in Ukraine

Introduction *The article discusses the actual problems of ensuring and guaranteeing the quality of higher (higher military) education and the quality of military specialists training in higher military educational institutions. The study deals with the essence, structure and content of the concepts of “providing” and “guaranteeing”, its relations and interdependence in the education system. The features of the modern pedagogical technologies application in the educational process, aimed at the formation of competencies, defined in the educational programs of higher education, and the achievement of planned learning outcomes are considered.*

Purpose. *The purpose of the article is to consider conceptual approaches to the development and implementation of the policy of the quality of higher military education guaranteeing, taking into account the domestic experience, the experience of the countries participating in the Bologna Process and NATO member countries.*

Methods. *The study was conducted using the following theoretical methods: analysis and synthesis, induction and deduction, comparison, classification, generalization and systematization; idealization and abstraction.*

Results. *The concepts of quality support and assurance are determined in the article, its interrelations and interdependencies in the educational system of the higher military educational institution are considered.*

Originality. *The model of the pedagogical concepts of support and assurance interaction in the system of education quality is considered in the article.*

Conclusion. *The article presents certain theoretical approaches as the basis of the future pedagogical conception of support and assurance of the higher military education quality, which is a complex, purposeful, dynamic system of theoretical knowledge of the pedagogical phenomenon of the concepts of support and assurance that reveals its essence, content, features, definitions borders, as well as the technology of operating under conditions of the military education modern system functioning and prospects for its further development.*

Key words: *education quality; support and assurance of education quality; ensuring education quality; competence; learning outcomes; education technology; pedagogical technologies.*

УДК 355.233(477)

Володимир Карпенко,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-3699-353X>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/105-113

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ТЕОРЕТИЧНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ ДЕСАНТНО ШТУРМОВИХ ВІЙСЬК: РЕЗУЛЬТАТИ ПЕДАГОГІЧНОГО ЕКСПЕРИМЕНТУ

У статті висвітлено результати педагогічного експерименту, що проводився в рамках дисертаційного дослідження “Розвиток лідерської компетентності офіцерів Десантно-штурмових військ у системі післядипломної освіти”. Представлено статистичні результати порівняльного аналізу констатувального, формувального та підсумкового етапів експерименту.

Ключові слова: діагностика; експеримент; критерії; лідерство; методичне забезпечення; методика; технології навчання; післядипломна освіта.

Постановка проблеми. Перехід до професійної армії в сучасних умовах вимагає удосконалення у підходах до навчання офіцерів Десантно-штурмових військ у системі післядипломної освіти. З урахуванням сучасних реалій та вимог до військової служби та підготовки офіцерів Десантно-штурмових військ Збройних сил України система післядипломної освіти потребує удосконалення. Крім того, відповідно до реалізації суміжності, щодо виконання спільних завдань з підрозділами країн-членів НАТО [5, с. 65] потребує оновлення та удосконалення методичне забезпечення, навчально-методичні посібники з військового лідерства.

Сучасний офіцер Десантно-штурмових військ повинен інтегрувати та застосовувати на практиці формальні та неформальні методи впливу на волю та поведінку інших військовослужбовців для досягнення поставлених цілей за будь-яких умов обстановки, приймаючи на себе відповідальність за наслідки прийняття рішень, що пов'язані з високим ступенем летальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На високу якість підготовки військових фахівців звертають увагу науковці В. Рахманов та Л. Тимчук. Автори статті "Основні етапи системного підходу до навчання у вищому військовому навчальному закладі" важливою умовою своєчасності, повноти та ефективності виконання заходів оборонної реформи в державі визначають якість підготовки військових фахівців [6, с. 207]. В. Рахманов та Л. Тимчук переконані, що результатом навчання кожного офіцера повинно бути здобуття певних компетентностей які необхідні йому під час подальшої службової діяльності [6, с. 213].

Аналіз наукових праць щодо діагностування розвиненості професійно важливих якостей різних фахівців показав необхідність використання методів математичної статистики для аналізу отриманих експериментальних даних, а також і для доведення їхньої статистичної значущості як результату

експериментального впливу.

Мета статті – аналіз і узагальнення результатів педагогічного експерименту щодо розвитку лідерської компетентності офіцерів Десантно-штурмових військ у системі післядипломної освіти.

Методи дослідження. У статті використано загальнонаукові методи аналізу статистичних даних результатів педагогічного експерименту.

Виклад основного матеріалу. Результати дисертаційного дослідження присвячені теоретико-експериментальному розв'язанню наукового завдання щодо розвитку лідерської компетентності офіцерів Десантно-штурмових військ у системі післядипломної освіти.

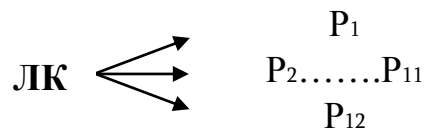
У дисертаційному дослідженні здійснено аналіз педагогічної теорії, військово-педагогічної та військової практики щодо військового лідерства та розвитку лідерської компетентності офіцерів Десантно-штурмових військ у системі післядипломної освіти, що дав змогу встановити, що перехід на компетентнісну освітню парадигму, насамперед, потребує переорієнтації освітнього процесу із традиційної знаннєцентричної на результативну.

Порівняльний аналіз результатів констатувального етапу педагогічного експерименту засвідчив недостатній рівень розвиненості лідерської компетентності офіцерів Десантно-штурмових військ (далі – ДШВ) у системі післядипломної освіти, що й зумовило необхідність проектування та обґрунтування теоретичної моделі розвитку лідерської компетентності та експериментальної перевірки її результативності.

Завершальний етап упровадження педагогічних умов розвитку лідерської компетентності офіцерів ДШВ у системі післядипломної освіти полягав у проведенні статистичного аналізу результатів констатувального та формувального експериментів. Мета педагогічного експерименту – порівняти результати експериментальної та контрольної груп до проведення, у ході проведення та на завершальному етапі формувального експерименту. Крім того, було передбачено перевірити достовірність висунутої гіпотези.

Для визначення критеріїв розвитку лідерської компетентності у дисертаційному дослідженні відповідно до тлумачних словників української мови поняття «критерій» використано як підстава для оцінки, визначення або класифікації чогось; мірилом [1, с. 602; 2, с. 465].

Обґрунтовані лідерські якості офіцера Десантно-штурмових військ (досвід, авторитет, самоосвіта, ініціативність, комунікативність, прогностичність, довіра, делегування повноважень, відповідальність, менторство, критичне мислення, стресостійкість (холодність характеру) [3, с. 183.] стали основою визначених критеріїв розвитку лідерської компетентності. Крім того, основні лідерські якості були взяті в основу інтегрального показника лідерської компетентності офіцерів ДШВ:



де ЛК – лідерська компетентність, $P_1 \dots P_{12}$ – лідерські якості.

Для об'єктивного визначення вагомості показників лідерських якостей офіцерів ДШВ використано результати опитування репрезентативної вибірки. Вагові показники та коефіцієнти кожної якості лідерської компетентності офіцерів ДШВ визначено методом експертних оцінок (табл. 1).

Вагові показники та коефіцієнти лідерської компетентності офіцерів ДШВ

Таблиця 1

№ з\п	Якість	Ваговий показник	Ваговий коефіцієнт
1	досвід	0,832	0,10
2	авторитет	0,82	0,10
3	самоосвіта	0,787	0,09
4	ініціативність	0,753	0,09
5	комунікативність	0,745	0,09
6	прогностичність	0,721	0,08
7	довіра	0,716	0,08
8	делегування повноважень	0,704	0,08
9	відповідальність	0,661	0,08
10	менторство	0,633	0,07
11	критичне мислення	0,595	0,07
12	стресостійкість	0,538	0,06
Всього		8,505	1,00

Результатом педагогічного моделювання розвитку лідерської компетентності офіцерів ДШВ у системі післядипломної освіти є теоретична модель, що відображає найсуттєвіші характеристики, зв'язки і складається з семи блоків: концептуального, функціонально-цільового, суб'єктно-середовищного, змістового, технологічного, контрольно-діагностичного, результативного [4, с. 130]. Основна ідея реалізованої теоретичної моделі розвитку лідерської компетентності офіцерів ДШВ у системі післядипломної освіти полягає у доцільному поєднанні формального, неформального та інформального навчання, що утворює цілісну систему й забезпечує функціональне поєднання всіх її окремих компонентів.

Формувальний етап експерименту передбачав перевірку результативності теоретичної моделі розвитку лідерської компетентності офіцерів ДШВ у системі післядипломної освіти. Реалізація формувального етапу експерименту відбувалась так: в експериментальній групі навчання, щодо розвитку лідерської компетентності проводилося на основі розробленого авторського тренінгу розвитку лідерської компетентності офіцерів ДШВ у системі післядипломної

освіти. У контрольній групі дана методика не застосовувалася. Розвиток лідерської компетентності офіцерів контрольної групи покладалася на особисте удосконалення та продовження виконання службових обов'язків за посадою.

Експериментальним дослідженням було охоплено 48 офіцерів ДШВ тактичного рівня підготовки, які були розподіленні на експериментальну ($n_1 = 24$) та контрольну ($n_2 = 24$) групи.

Згідно з визначеним алгоритмом практичної реалізації авторської моделі було розпочато навчання в експериментальній групі на основі авторського тренінгу «Лідерство офіцера ДШВ». З офіцерами експериментальної групи (далі – ЕГ) проводилися експериментальні заняття, мета яких полягала у розвитку лідерської компетентності офіцерів ДШВ у системі післядипломної освіти застосовуючи комплекс вправ та методик.

За результатами педагогічного експерименту виявлено суттєві розбіжності у розвитку лідерської компетентності у офіцерів ДШВ, які здійснювали самостійну роботу й підвищували кваліфікацію за традиційною методикою (контрольна група) і рівнем розвиненості лідерської компетентності у офіцерів ДШВ, які пройшли підготовку за розробленою теоретичною моделлю (ЕГ).

За допомогою розробленої анкети “Визначення рівня розвитку лідерської компетентності офіцерів” з контрольною групою (далі – КГ) та ЕГ було проведено анкетування на вхідному, проміжному та заключному етапах педагогічного експерименту.

На вхідному етапі педагогічного експерименту з метою визначення показників розвиненості лідерської компетентності офіцерів було проведено вхідний контроль (табл. 2).

Результати вхідного контролю в ході проведення педагогічного експерименту

Таблиця 2

Показники	% вагомості		Ваговий коефіцієнт		Коефіцієнт ЛК	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Досвід	64,9	64,7	0,649	0,647	0,0763	0,0761
Авторитет	69,8	69,6	0,698	0,696	0,0821	0,0818
Самоосвіта	66,2	64,3	0,662	0,643	0,0778	0,0756
Ініціативність	64,4	63,5	0,644	0,635	0,0757	0,0747
Комунікативність	64,5	69,5	0,645	0,695	0,0758	0,0817
Прогностичність	64,1	63,2	0,641	0,632	0,0754	0,0743
Довіра	64	63	0,64	0,63	0,0752	0,0741
Делегування повноважень	62	60,6	0,62	0,606	0,0729	0,0713
Відповідальність	68,3	68,7	0,683	0,687	0,0803	0,0808
Менторство	60,4	61,3	0,604	0,613	0,0710	0,0721
Критичне мислення	61,3	62,5	0,613	0,625	0,0721	0,0735
Стресостійкість	65,1	64	0,651	0,64	0,0765	0,0752
Лідерська компетентність			7,749	7,75	0,911	0,911

Після впровадження в освітній процес експериментальної групи авторського тренінгу розвитку лідерської компетентності офіцерів ДШВ у системі післядипломної освіти було проведено повторне (проміжне) діагностування розвиненості лідерської компетентності офіцерів ДШВ у контрольній та експериментальній групах. Аналіз рівнів її розвиненості вказує на системні позитивні зміни у розвитку лідерської компетентності офіцерів ДШВ експериментальної групи і відсутність позитивних змін у офіцерів контрольної групи (табл. 3)

Результати проміжного контролю в ході проведення педагогічного експерименту

Таблиця 3

Показники	% вагомості		Ваговий коефіцієнт		Коефіцієнт ЛК	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Досвід	67,2	67,4	0,672	0,674	0,0790	0,0792
Авторитет	68,6	72,8	0,686	0,728	0,0807	0,0856
Самоосвіта	66	70,8	0,66	0,708	0,0776	0,0832
Ініціативність	70,2	69,6	0,702	0,696	0,0825	0,0818
Комунікативність	65,1	65,9	0,651	0,659	0,0765	0,0775
Прогностичність	67,9	63,3	0,679	0,633	0,0798	0,0744
Довіра	64,7	64,7	0,647	0,647	0,0761	0,0761
Делегування повноважень	64,3	61,5	0,643	0,615	0,0756	0,0723
Відповідальність	63,8	59,8	0,638	0,598	0,0750	0,0703
Менторство	62	60,1	0,62	0,601	0,0729	0,0707
Критичне мислення	61,5	59,3	0,615	0,593	0,0723	0,0697
Стресостійкість	61,2	62,8	0,612	0,628	0,0720	0,0738
Лідерська компетентність			7,825	7,78	0,920	0,9148

На заключному етапі, на основі підготовленої критеріальної бази з метою визначення результативності авторського навчального тренінгу розвитку лідерської компетентності офіцерів ДШВ у системі післядипломної освіти провели підсумковий контроль (табл. 4).

Результати кінцевого контролю в ході проведення педагогічного експерименту

Таблиця 4

Показники	% вагомості		Ваговий коефіцієнт		Коефіцієнт ЛК	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
1	2	3	4	5	6	7
Досвід	81,3	64,5	0,813	0,645	0,0956	0,0758
Авторитет	78,6	70	0,786	0,7	0,0924	0,0823

Закінчення табл. 4

1	2	3	4	5	6	7
Самоосвіта	73,8	64,1	0,738	0,641	0,0868	0,0754
Ініціативність	80,2	63,8	0,802	0,638	0,0943	0,0750
Комунікативність	72,1	69,2	0,721	0,692	0,0848	0,0814
Прогностичність	70,8	64	0,708	0,64	0,0832	0,0752
Довіра	70,2	63,5	0,702	0,635	0,0825	0,0747
Делегування повноважень	67,1	60,1	0,671	0,601	0,0789	0,0707
Відповідальність	67,3	68,7	0,673	0,687	0,0791	0,0808
Менторство	68,6	61,3	0,686	0,613	0,0807	0,0721
Критичне мислення	66,6	62,5	0,666	0,625	0,0783	0,0735
Стресостійкість	65,8	64	0,658	0,64	0,0774	0,0752
Лідерська компетентність			8,624	7,757	1,014	0,9121

Порівнявши загальні результати педагогічного експерименту КГ та ЕГ з результатами експертів (Рис. 1) прийшли до висновку, що впровадження в освітній процес теоретичної моделі застосовуючи комплекс вправ та методики, що впливають на розвиток лідерської компетентності дало позитивну динаміку на розвиток лідерської компетентності офіцерів ДШВ у системі післядипломної освіти у ЕГ.

Експерти	ЕГ			КГ		
	вхідний	проміжний	кінцевий	вхідний	проміжний	кінцевий
8,505	7,75	7,825	8,624	7,749	7,78	7,757

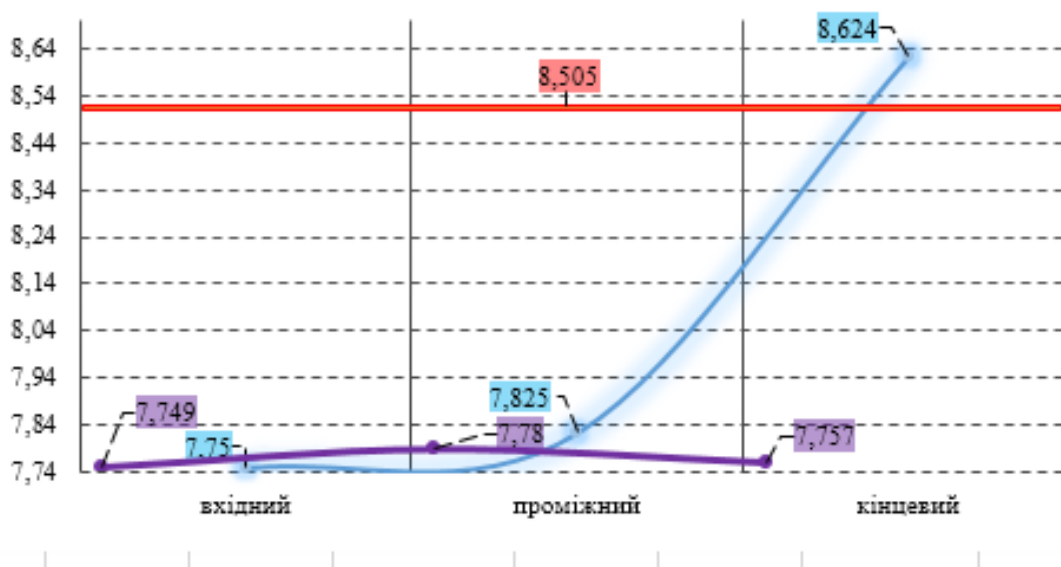


Рис. 1. Порівняльні результати педагогічного експерименту

Результати розрахунку статистичної достовірності експериментальних даних перевірені за допомогою критерію ϕ^* – кутового перетворення Фішера

засвідчили, що впровадження теоретичної моделі забезпечило значне зростання розвиненості лідерської компетентності офіцерів ДШВ у системі післядипломної освіти. Проведене експериментальне дослідження засвідчило достовірність висунутої гіпотези щодо підвищення результативності розвитку лідерської компетентності офіцерів ДШВ шляхом упровадження у систему післядипломної освіти обґрунтованої теоретичної моделі.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Практичне значення одержаних результатів полягає в удосконаленні системи післядипломної освіти офіцерів ДШВ від тактичного до стратегічного рівня шляхом реалізації ступеневої підготовки та підвищення кваліфікації офіцерських кадрів. До практичних результатів належить розроблення методики розвитку лідерської компетентності офіцерів ДШВ у системі післядипломної освіти а також методики формування змісту підготовки офіцерів ДШВ усіх рівнів. Розроблений та апробований педагогічний тренінг «Лідерство офіцера ДШВ» сприяє розвитку лідерської компетентності офіцерів Десантно-штурмових військ з тактичним рівнем, збагаченню професійно-орієнтованих знань про військове лідерство, використанню на практиці прийомів та технік нарощування власної лідерської позиції, набуттю досвіду активної лідерської позиції у військовому підрозділі, відпрацюванню різноманітних способів організації командної роботи військового підрозділу у стресових ситуаціях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Академічний тлумачний словник [Електронний ресурс] : в 11 томах. К. : Наукова думка, 1973. Том 4. 739 с. Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/mina> (дата звернення: 21.12.2021 р.).
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К., Ірпін': ВТФ «Перун», 2001. 1440 с.
3. Карпенко В. С. Лідерські якості офіцера Десантно-штурмових військ. Збірник тез доповідей XVII Міжнародної науково-практичної конференції "Військова освіта і наука: сьогоднішня та майбутня" (26 листопада 2021). Том 1. Київ : ВІКНУ, 2021. 229 с. С. 182-183.
4. Карпенко В. С. Теоретична модель розвитку лідерської компетентності офіцерів Десантно-штурмових військ. Науковий журнал Сумського державного педагогічного університету ім. А. С. Макаренка. «Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології» 2021 р., №8 (112). С. 126-137. DOI 10.24139/2312-5993/2021.08/126-137.
5. Мітягін О. О., Вітер Д. В., Карпенко В. С. Формування моделі професійної військової освіти в Україні з урахуванням процедур оперативного планування НАТО. Військова освіта : зб. наук. праць. Київ, 2021. № 1 (43). С. 64–78. DOI: 10.33099/2617-1775/2021-01/64-78.
6. Рахманов В., Тимчук Л. Основні етапи системного підходу до навчання у вищому військовому навчальному закладі. Збірник наукових праць. "Військова освіта", К.: № 1 (45), НУОУ, 2022, С. 207– 218. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2022-45/207-218>.

REFERENCES

1. Akademichnyy tлумachnyy slovnyk [Elektronnyy resurs] : v 11 tomakh. K. : Naukova dumka, 1973. Tom 4. 739 s. Rezhym dostupu : <http://sum.in.ua/s/mina> (data zvernennya: 21.12.2021).
2. Velykyy tлумachnyy slovnyk suchasnoyi ukrayins'koyi movy / Uklad. i holov. red. V. T. Busel. K., Irpin': VTF «Perun», 2001. 1440 s.
3. Karpenko V. S. Liderski yakosti ofitsera Desantno-shturmovykh viysk. Zbirnyk tez

dopovidey KHVII Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi "Viyskova osvita i nauka: sohodennya ta maybutnye" (26 lystopada 2021). Tom 1. Kyiv : VIKNU, 2021. 229 s. S. 182-183.

4. Karpenko V. S. Teoretychna model rozvytku lider's'koyi kompetentnosti ofitseriv Desantno-shturmovykh viys'k. Naukovyy zhurnal Sums'koho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu im. A. S. Makarenka. «Pedahohichni nauky: teoriya, istoriya, innovatsiyni tekhnolohiyi» 2021 r., №8 (112). S. 126-137. DOI 10.24139/2312-5993/2021.08/126-137.

5. Mityahin O. O., Viter D. V., Karpenko V. S. Formuvannya modeli profesiynoyi viyskovoyi osvity v Ukrayini z urakhuvannyam protsedur operatyvnoho planuvannya NATO. Viyskova osvita : zb. nauk. prats'. Kyiv, 2021. № 1 (43). S. 64–78. DOI: 10.33099/2617-1775/2021-01/64-78.

6. Rakhmanov V., Tymchuk L. Osnovni etapy systemnoho pidkhodu do navchannya u vyshchomu viyskovomu navchalnomu zakladi. Zbirnyk naukovykh prats. "Viyskova osvita", K.: № 1 (45), NUOU, 2022, C. 207– 218. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2022-45/207-218>.

SUMMARY

Volodymyr Karpenko,
PhD Military Student
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskyi

Implementation of the leadership competence of Airborne Assault Troops officers of the development theoretical model: results of pedagogical experiment

The article highlights the results of the pedagogical experiment conducted as a part of the dissertation research "Development of leadership competence of Airborne Assault Troops officers in the postgraduate education system". The statistical results of the comparative analysis of the ascertaining, formative and final stages of the experiment are presented.

The results of the dissertation study are devoted to the theoretical and experimental solution of the scientific task regarding the development of leadership competence of officers of the Airborne Assault Troops in the postgraduate education system. The final stage of the implementation of pedagogical conditions for the development of leadership competence of Airborne Assault Troops officers in the system of postgraduate education consisted in conducting a statistical analysis of the results of ascertaining and formative experiments. The purpose of the pedagogical experiment is to compare the results of the experimental and control groups before, during, and at the final stage of the formative experiment. In addition, it was planned to check the validity of the proposed hypothesis.

Introduction. *The transition to a professional army in modern conditions requires improvement in the approaches to the training of Airborne Assault Troops officers in the postgraduate education system. Taking into account modern realities and requirements for military service and training of officers of the Airborne Assault Troops of the Armed Forces of Ukraine, the postgraduate education system needs improvement. A modern officer of the Airborne Assault Forces must integrate and apply in practice formal and informal methods of influencing the will and behavior of other servicemen to achieve the set goals under any conditions of the situation, accepting responsibility for the consequences of decision-making related to a high degree lethality.*

Purpose - *analysis and generalization of the results of the pedagogical experiment on the development of leadership competence of officers of the Airborne Assault Troops in the system of postgraduate education.*

Methods. *The article uses general scientific methods of statistical data analysis of the results of a pedagogical experiment.*

Result. *After comparing the general results of the pedagogical experiment of the control and experimental experiment with the results of the experts, they came to the conclusion that the introduction of the theoretical model into the educational process, using a set of exercises and methods that affect the development of leadership competence, gave positive dynamics to the*

development of leadership competence of officers of the Airborne Assault Troops in the system of postgraduate education in experimental group.

Originality. *The conducted experimental study confirmed the validity of the proposed hypothesis regarding the improvement of the effectiveness of the development of the leadership competence of the officers of the Airborne Assault Troops by introducing a substantiated theoretical model into the postgraduate education system.*

Conclusion. *The practical significance of the obtained results lies in the improvement of the system of postgraduate education of officers of the National Guard from the tactical to the strategic level through the implementation of graduate training and advanced training of officer personnel. The practical results include the development of a methodology for the development of the leadership competence of officers of the State Security Service in the system of postgraduate education, as well as a methodology for forming the content of training Airborne Assault Troops officers of all levels. The developed and tested pedagogic training "Leadership of Airborne Assault Troops officers" contributes to the development of leadership competence of officers of the Airborne Assault Troops with a tactical level, enrichment of professionally oriented knowledge about military leadership, practical use of techniques and techniques for building up one's own leadership position, gaining experience of an active leadership position in the military unit, practicing various ways of organizing teamwork of a military unit in stressful situations.*

Keywords: *diagnosis; experiment; criteria; leadership; methodological support; teaching methods; teaching technologies; postgraduate education.*

УДК 371.315.6:51

Дмитро Кільдеров,
доктор педагогічних наук, професор,
Національний педагогічний університет
імені М.П. Драгоманова
<https://orcid.org/0000-0001-9414-8150>

Юрій Приходько,
кандидат педагогічних наук, доцент,
<https://orcid.org/0000-0002-8782-383X>

Юрій Черних,
кандидат технічних наук, доцент,
Військовий інститут Київського національного
університету імені Тараса Шевченка
<https://orcid.org/0000-0002-0780-6627>

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/114-126

ЗАКОНОДАВСТВО У ГАЛУЗІ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ

В статті розглядається проблема вдосконалення існуючої законодавчої бази щодо військової підготовки громадян до оборони держави, а також системи підготовки військових фахівців різних освітніх ступенів. Проаналізовано зміни, що внесені останнім часом до деяких законів України стосовно військової освіти та науки.

З урахуванням того, що система військової освіти побудована на засадах її інтеграції до загальної системи освіти України, є невід'ємною складовою та базується на засадах єдиної законодавчої бази, обґрунтовано актуальність додаткового внесення певних змін до існуючих редакцій Законів України “Про освіту”, “Про фахову передвищу освіту”, “Про вищу освіту”, “Про наукову і науково-технічну діяльність”, а також до деяких інших нормативно-правових актів. Останнім часом Міністерством оборони України зроблено певні кроки у напрямі трансформації системи підготовки військових фахівців. Разом з цим подальше вдосконалення існуючого законодавства, зокрема, усунення існуючих правових прогалин, а у деяких випадках недосконалості, термінологічних вад, дублювання, неузгодженості між відповідними нормативно-правовими актами, є одним із пріоритетних завдань системи військової освіти.

Ключові слова: законодавство; система військової освіти; нормативно-правові акти; існуючі вади; пропозиції.

Постановка проблеми. За часи незалежності в Україні створене велике за кількістю актів та розгалужене за напрямками законодавство у сфері оборони та освіти, зокрема щодо військової підготовки громадян до оборони держави та підготовки військових фахівців різних ступенів вищої освіти. При цьому термін “законодавство” розглядається нами у найширшому значенні, як система нормативних актів, якими регулюються суспільні відносини, а саме: закони і постанови Верховної Ради України, Укази Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів (КМ) України, а також нормативні акти міністерств і відомств.

Ефективність законодавства в цілому та його окремих галузей, обумовлена виробленими теорією і практикою вимогами. Це, зокрема, наукова обґрунтованість і належна якість законів та інших нормативних актів, їх системна узгодженість, забезпечення реалізації законодавства відповідними

гарантіями і механізмами тощо [1].

Зазначимо, що концепція створення та розвитку системи військової освіти (СВО) ґрунтується на засадах інтеграції СВО до системи освіти України, залишається її невід'ємною складовою та базується на засадах єдиної законодавчої бази [2].

Загальна кількість нормативно-правових актів, що розроблено та видано Міністерством оборони України з питань військової освіти та підготовки військових фахівців за останні 30 років, становить близько 600 документів. Більшість з них своєчасно виконані або втратили чинність. Разом з цим понад 80 діючих законодавчих і нормативно-правових актів на цей час стосуються різних питань підготовки військових фахівців.

Результати аналізу світових тенденцій щодо розвитку військової освітньої галузі в умовах високої динаміки змін форм, способів і засобів ведення бойових дій та збройної боротьби, а також поточного стану СВО, засвідчують про наявність певних проблем і стримуючих чинників її ефективного функціонування, що зумовлені, здебільшого, новими викликами, які постали перед суспільством, державою, Збройними Силами України і на які потрібно адекватно реагувати. Виходячи з цього, законодавча база СВО має постійно оновлюватися та вдосконалюватися.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми. Загальним проблемам розвитку СВО присвячені наукові праці вітчизняних вчених А. Вітченка, О. Васильєва, Ю. Даника, О. Діденка, А. Зельницького, І. Козубцова, М. Нещадима, Ю. Приходька, В. Рахманова, В. Рижикова, В. Стасюка, В. Телелима, О. Торічного, А. Устименка, В. Шемчука, Ю. Черниха, В. Ягупова та інших науковців, у яких розглядаються теоретичні та методологічні засади функціонування військової освіти як цілісної системи, застосування компетентнісного підходу, впровадження в освітній процес інноваційних педагогічних технологій і сучасних методик, моніторинг результатів навчання у вищій військовій школі, управління змінами в системі вищої військової освіти як складової оборонного планування, питання підготовки військових фахівців з проблем кібербезпеки тощо.

Мета статті: аналіз останніх змін, які внесені до Законів України, до інших нормативно-правових актів, що супроводжують розвиток СВО, процес підготовки військових фахівців, систематизація результатів їх впровадження та перспективи подальшого вдосконалення.

Методологія дослідження полягає у застосуванні методів аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення, використанні системного підходу.

Виклад основного матеріалу. На теперішній час правовою основою подальшої трансформації СВО є нові редакції або відповідні зміни до певних Законів України, а саме: “Про національну безпеку України” [3]; “Про військовий обов’язок і військову службу” [4]; “Про основи національного спротиву” [5]; “Про освіту” [6]; “Про повну загальну середню освіту” [7]; “Про професійно-технічну освіту” [8]; “Про фахову передвищу освіту” [9]; “Про вищу освіту” [10]; “Про наукову і науково-технічну діяльність” [11] тощо. Для забезпечення їх реалізації видані також декілька сотень відповідних актів

Президента України, КМ України, Міністерства освіти і науки України та Міністерства оборони України. Зокрема, Укази Президента України: від 25 березня 2021 року № 121/2021 “Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року “Про Стратегію воєнної безпеки України” [12], від 11 травня 2021 року № 189/2021 “Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2021 рік” [13], від 01 лютого 2022 року № 36/2022 “Про першочергові заходи щодо зміцнення обороноздатності держави, підвищення привабливості військової служби у Збройних Силах України та поступового переходу до засад професійної армії” [14], а також Стратегічний оборонний бюлетень України, затверджений Указом Президента України від 17 вересня 2021 року № 473/2021 [15], Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки, схвалена розпорядженням КМ України від 23 лютого 2022 року № 286р [16], інші нормативно-правові акти з питань оборони та освіти, що потребують подальшого вдосконалення системи військової освіти.

На цей час Міністерством оборони України продовжується робота щодо вдосконалення законодавства з питань військової освіти шляхом внесення змін у відповідні закони та інші нормативно-правові акти. Так, Законом України “Про внесення змін до деяких законів України щодо військової освіти і науки” [17] опрацьовані зміни до певних законів з метою врегулювання питання надання освітніх послуг та здійснення наукової і науково-технічної діяльності у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ), закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання (ЗВО СУН), військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти (ВНП ЗВО), військових наукових установах (НУ).

Зокрема, у Законі України “Про освіту” [6]:

частину четверту статті 21 викладено у новій редакції, якою визначено нові складові, що належать до структури військової освіти, у тому числі введено новий термін “професійна військова освіта”, як спеціалізована освіта військового спрямування, яка здобувається за освітніми програмами на відповідних рівнях військової освіти з метою вдосконалення професійного рівня військового фахівця та набуття фахових компетенцій, що забезпечують виконання службових (бойових) функцій. При цьому, рівні військової освіти “оперативно-тактичний” та “оперативно-стратегічний” замінені на “оперативний” та “стратегічний”, відповідно. Метою такої зміни є приведення рівнів військової освіти в Україні до рівнів військової освіти, що прийняті у збройних сил держав-членів НАТО та подальша реалізація вимог положень статті 15 Закону України “Про національну безпеку України” [3] щодо визначення засад військової кадрової політики, підготовки кадрів для виконання заходів оборонного планування в силах оборони та підготовки до спільних дій в міжвідомчих органах військового управління за процедурами планування та прийняття військових рішень згідно з стандартом НАТО JOPP (Joint Operation Planning Process);

частину другу статті 30 доповнено новим абзацом, у якому надано право державним органам, до сфери управління яких належать ВВНЗ, ЗВО СУН та ВНП ВО, визначати перелік інформації про них, що підлягає розміщенню на

відповідних веб-сайтах;

статтю 54 доповнено новою частиною, якою визначено, що особливості прав і обов'язків педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників, а також інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, закладів спеціалізованої освіти військового спрямування визначаються спеціальними законами.

В Закон України “Про вищу освіту” [9] також внесені декілька змін, основними з яких є наступні:

у статті 1 надано окремо визначення терміну “заклад вищої освіти зі специфічними умовами навчання” та уточнено термін “вищий військовий навчальний заклад”. Це обумовлено особливостями підготовки кадрів для сил оборони та сил безпеки, які мають відповідні завдання та функції;

частину четверту статті 13 та частину сьому статті 34 закону викладено в нових редакціях, що розширюють повноваження державних органів, до сфери управління яких належать ВВНЗ, ЗВУ СУН та ВНП ЗВО, у частині встановлення особливого порядку та вимог щодо управління закладом, діяльності та розмежування повноважень органів управління і громадського самоврядування, кандидатів на посади їх керівників (заступників керівників), призначення та звільнення з посад керівників (заступників керівників), змісту освітніх програм, формування переліку спеціалізацій підготовки здобувачів спеціалізованої військової освіти, вимог та конкурсного відбору кандидатів на посади педагогічних, науково педагогічних та наукових працівників, порядку відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення курсантів (студентів), слухачів, ад'юнктів (аспірантів), нормативів чисельності курсантів, слухачів, ад'юнктів (аспірантів), які навчаються на одну посаду науково педагогічного працівника тощо, а також надають право вище зазначеним державним органам визначати особливості повноважень та обов'язків керівників ВВНЗ, ЗВУ СУН та ВНП ЗВО;

у частині першої статті 62 певні доповнення забороняють займатися трудовою діяльністю у позанавчальний час для ад'юнктів, слухачів і курсантів, яким присвоєно військове або спеціальне звання, та надають право державним органам, до сфери управління яких належать ВВНЗ, ЗВУ СУН та ВНП ЗВО, встановлювати тривалість канікулярної відпуски до таких осіб.

Статтю 43 Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність” [11] доповнено частиною другою щодо встановлення прав і повноважень у сфері наукової та науково-технічної діяльності державних органів, що здійснюють керівництво військовими формуваннями, утвореними відповідно до законів України, до сфери управління яких належать НУ, стосовно: встановлення власними нормативно-правовими актами особливих вимог щодо управління відповідними НУ та організації наукової та науково-технічної діяльності в цих установах; діяльності та повноважень органів управління і громадського самоврядування; кандидатів на посади начальників (керівників), наукових працівників та призначення (заміщення) вакантних посад наукових працівників у відповідних НУ, їх структурних підрозділах; реалізації прав і обов'язків наукових працівників, а також підготовки наукових

кадрів в ад'юнктурі відповідних НУ.

У сфері фахової передвищої освіти Законом України “Про фахову передвищу освіту” [9] врегульовано питання діяльності військових коледжів сержантського складу. Так, визначено, що фахова передвища військова освіта є складником спеціалізованої фахової передвищої освіти та передбачає військово професійну підготовку осіб рядового, сержантського (старшинського) складу військової служби за контрактом, яка здійснюється за освітньо-професійними програмами фахової передвищої освіти. Також введені терміни “заклад фахової передвищої військової освіти” та “заклад фахової передвищої освіти із специфічними умовами навчання”. Державним органам, до сфери управління яких належать заклади фахової передвищої військової освіти, надано право своїми актами визначати особливості функціонування зазначених закладів освіти, а саме: перелік військових спеціалізацій, за якими здійснюється підготовка фахівців; встановлювати особливі вимоги щодо управління закладом, діяльності та повноважень педагогічних рад, кандидатів та порядку призначення на посади їх керівників; порядку заміщення вакантних посад командування і педагогічних працівників, а також реалізації прав і обов'язків педагогічних працівників та осіб, які навчаються; порядку відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення осіб, які навчаються.

Питання вдосконалення СВО також визначаються нормативними актами Президента України. Так, Указом Президента України [12] затверджено Стратегію воєнної безпеки України, яка формулює завдання стосовно розвитку СВО та підготовки особового складу для сил оборони, запровадження освітньо-професійних програм підготовки офіцерського, сержантського та старшинського складу з використанням досвіду бойових дій, методики підготовки, принципів і стандартів НАТО.

На виконання зазначених законів України [3-11] та указів Президента України [12-17], зокрема, що стосуються організації підготовки військових фахівців, останнім часом Кабінетом Міністрів України видано декілька нормативно-правових актів, проекти яких розроблено Міністерством оборони України [18-29], та наказів Міністерства оборони України [21-27].

На теперішній час на виконання наказу Міністра оборони України триває робота над здійсненням заходів оборонної реформи на середньострокову перспективу в формі десяти проектів, серед яких окремо визначений проект “Професійна військова освіта”, метою якого є подальше вдосконалення системи підготовки військових фахівців. Важливою складовою проекту є внесення відповідних змін до деяких Законів України, а також до певних нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти та науки України, Міністерства оборони України. Важливим питанням є розробка проектів постанов Кабінету Міністрів України щодо затвердження галузевої рамки кваліфікацій у галузі знань 25 “Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону” та концепції трансформації системи військової освіти.

За результатами узагальнення та аналізу згаданих актів і публікацій можна констатувати, що у деяких випадках має місце наявність правових прогалин, недосконалість та застарілість понятійного апарату, термінологічні вади,

дублювання, неузгодженість, неактуальність окремих існуючих норм, а також обмеженість повноти визначення повноважень органів державної влади щодо підпорядкованих ВВНЗ, ЗВУ СУН та ВНП ЗВО.

На підтвердження таких оцінок варто навести, як приклад, зміст низки норм законодавства. Так, статтею 21 Закону України “Про освіту” [6] визначено наступні складові, що належать до структури військової освіти:

- допризовна підготовка, що передбачає здобуття особами первинних загальновійськових і спеціальних компетентностей;

- підготовка осіб за військово-технічними та військово-медичними спеціальностями;

- військово-професійна підготовка військовослужбовців рядового, сержантського (старшинського) складу строкової військової служби та військової служби за контрактом, яка здійснюється на основі базової, профільної середньої, професійної (професійно-технічної) чи фахової передвищої освіти;

- підготовка військовослужбовців сержантського (старшинського) складу військової служби за контрактом з одночасним здобуттям вищої освіти, яка здійснюється на основі повної загальної середньої освіти;

- підготовка військовослужбовців офіцерського складу, яка здійснюється на основі повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти для здобуття відповідних ступенів вищої освіти та рівнів військової освіти (тактичний, оперативний, стратегічний);

- військова підготовка офіцерів запасу, що здійснюється у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади у сфері оборони, погодженим із центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки;

- професійна військова освіта – спеціалізована освіта військового спрямування, яка здобувається за освітніми програмами на відповідних рівнях військової освіти з метою вдосконалення професійного рівня військового фахівця та набуття фахових компетентностей, що забезпечують виконання службових (бойових) функцій.

Одночасно з цим статтею 6 Закону України “Про основи національного спротиву” [9] визначено, що “...основою підготовки громадян України до національного спротиву є їх загальновійськова підготовка, яка полягає в опануванні базовими загальновійськовими знаннями, практичними вміннями і навичками та поділяється на початкову і базову підготовку”.

Порівняння змісту зазначених статей свідчить про наступне:

у законі [6] відсутня така важлива складова військової освіти, як загальновійськова підготовка громадян України;

відповідно до закону [5] початкова підготовка проводиться в закладах загальної середньої освіти, у той же час ця складова військової підготовки у законі [6] має назву “допризовна підготовка”;

відповідно до закону [5] “...базова підготовка проводиться з громадянами України, які досягли 18-річного віку та не проходять військову службу шляхом

проведення періодичних навчальних зборів, занять, курсів”. У законі [6] зазначена складова не визначена, водночас, передбачена незрозуміла складова “підготовка осіб за військово-технічними та військово-медичними спеціальностями”;

з веденням у законі [6] до переліку складових військової освіти понять “професійна військова освіта” та “військова підготовка офіцерів запасу” стає незрозумілим, за якою ознакою складено цей перелік. Із зазначених складових виходить, що “військова підготовка офіцерів запасу” не є професійною військовою освітою... Крім того, структурою військової освіти не передбачена складова, що належить до підготовки (навчання) державних службовців та інших цивільних посадових осіб, які опікуються питаннями національної безпеки та оборони.

Визначення понять “військова освіта” та “професійна військова освіта” дуже близькі за змістом, на що було вказано у висновку Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України на проект Закону України “Про внесення змін до деяких законів України щодо військової освіти та науки”. Зазначимо, що будь-яка освіта (служби безпеки, органів і структур внутрішніх справ, надзвичайних ситуацій, медична, юридична, гуманітарна, інженерна тощо) є освітою професійного спрямування, тому виокремлювати в цьому контексті військову освіту, як “професійну військову освіту”, з усіх точок зору є недоречним і неприпустимим. Адже добре відомо, що теоретична та практична складові усіх ступенів освіти визначають її професійний статус, професійну спрямованість, а діяльнісний підхід у підготовці військових фахівців, як основоположний концепт дидактики, психолого-педагогічної науки, реалізує професіоналізацію відповідних спеціальностей (спеціалізацій). Нехтування викладеним негативно позначається на трансформаційних процесах в СВО.

В оновлених положеннях законів [5; 10], що внесені законом [17] у деяких випадках використовується застарілий термін “навчальний заклад”, у той час як чинне освітнє законодавство використовує термін “заклад освіти”. Зазначений застарілий термін використовується й у подальшому в нормативно-правових актах Міністерства оборони України стосовно вищих військових навчальних закладів.

Крім того, слід зазначити, що законом [6], на нашу думку, помилково введено обмеження на військово-професійну підготовку військовослужбовців рядового, сержантського (старшинського) складу строкової військової служби та військової служби за контрактом, яка може здійснюватися на основі повної середньої або вищої освіти.

З метою розширення повноти визначення повноважень органів державної влади щодо підпорядкованих ВВНЗ, ЗВУ СУН та ВНП ЗВО, на нашу думку, частину четверту статті 13 закону [10] доцільно доповнити переліком прав зазначених державних органів своїми нормативно-правовими актами встановлювати особливі вимоги щодо:

організації освітнього процесу під час проведення підготовки здобувачів вищої освіти, у тому числі в умовах особливого періоду;

умов прийому осіб на навчання;

встановлення фінансування, у тому числі встановлення академічних стипендій для здобувачів вищої освіти;
організації наукової та науково-технічної діяльності;
створення та функціонування екзаменаційних комісій;
проведення комплексних (поточних, часткових) перевірок, вивчення стану справ;
організації та проведення військово-професійної орієнтації молоді та прийому;
організації підготовки іноземних громадян.

Відповідні зміни стосовно розширення повноти визначення повноважень органів державної влади щодо підпорядкованих ВВНЗ, ЗВУ СУН та ВНП ЗВО доцільно також внести до законів [8-9], щодо підпорядкованих наукових установ до закону [11].

Висновки та перспективи подальших досліджень. В статті здійснено аналіз лише окремих змін щодо освітнього законодавства.

Трансформаційні процеси в системі підготовки військових фахівців на теперішній час мають бути спрямованими, по-перше, на реалізацію вимог діючих основоположних нормативно-правових документів з безпекової та оборонної політики держави, по-друге, на подальше вдосконалення законодавчої бази щодо ефективного функціонування всіх структурних складових військової освіти. Це вимагає критичного осмислення досягнутого, зосередження зусиль і ресурсів на впровадженні в системі підготовки військових фахівців нормативних і дидактичних основ, притаманних військовим освітнім системам провідних країн-членів НАТО.

Перспективним напрямом подальших досліджень автори вважають інтегральний аналіз стану, напрямів вдосконалення та оцінку ефективності законодавчої бази щодо військової освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Юридична енциклопедія: [у 6 т.] /ред. кол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.]. — К.: Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 1998. — Т. 2 : Д - Й. — 744 с.
2. Про створення єдиної системи військової освіти. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 грудня 1997 р. № 1410. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1410_97%D0%BF#Text.
3. Про військовий обов'язок і військову службу. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2232-12#Text>.
4. Про національну безпеку України. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246919#Text>.
5. Про основи національного спротиву. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-20#n83>.
6. Про освіту. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show-/2145-19#Text>.
7. Про повну загальну середню освіту. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#n984>.
8. Про професійно-технічну освіту. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=103%2F98-%E2%F0#Text>.
9. Про фахову передвищу освіту. Закон України URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745_19#Text.
10. Про вищу освіту. Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>

1556#Text.

11. Про наукову і науково-технічну діяльність. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1977-12#Text>.

12. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року "Про Стратегію воєнної безпеки України". Указ Президента України № 121/2021 від 25 березня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121/2021#n2>.

13. Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна — НАТО на 2021 рік. Указ Президента України № 189/2020 від 11 травня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/189/2021#Text>.

14. Про першочергові заходи щодо зміцнення обороноздатності держави, підвищення привабливості військової служби у Збройних Силах України та поступового переходу до засад професійної армії. Указ Президента України № 36/2022 від 1 лютого 2022 року. URL: <https://www.president.gov.ua/-documents/362022-41285>.

15. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року "Про Стратегічний оборонний бюлетень України". Указ Президента України № 473/2021 від 17 вересня 2021 року. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/4732021-40121>.

16. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 286-р від 23.02.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text>.

17. Про внесення змін до деяких законів України щодо військової освіти та науки. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/198620#n39>.

18. Про затвердження Положення про вищі військові навчальні заклади. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 травня 2021 р. № 467. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/467-2021%D0%BF#Text>.

19. Про затвердження Положення про військовий (військово-морський, військово-спортивний) лицей, лицей із посиленою військово-фізичною підготовкою. Постанова Кабінету Міністрів України від 30 червня 2021 р. № 672. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2021-%D0%BF#Text>.

20. Про проведення в 2022 році дострокових випусків курсантів (слухачів) випускних курсів вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти та закладів фахової передвищої військової освіти, закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ та Державної служби з надзвичайних ситуацій. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2022 р. № 190. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/190-2022-%D1%80#Text>.

21. Про затвердження Положення про заклади фахової передвищої військової освіти. Наказ Міністерства оборони України від 1 липня 2021 р. № 184. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/184.pdf.

22. Про затвердження Концепції військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року. Наказ Міністерства оборони України від 14 серпня 2021 р. № 280. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/280.pdf.

23. Деякі питання управління вищими військовими навчальними закладами, військовими навчальними підрозділами закладів вищої освіти, закладами фахової передвищої військової освіти та військовими лицеями. Наказ Міністерства оборони України від 8 грудня 2021 р. № 370. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/370_nm.pdf.

24. Про затвердження стандарту фахової передвищої освіти за спеціальністю 253 "Військове управління (за видами збройних сил)". Наказ Міністерства оборони України від 31 грудня 2021 р. № 411. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/411_nm.pdf.

25. Про затвердження концепції розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України. Наказ Міністерства оборони України від 8 лютого 2022 р. № 44.

URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/-mou_2022/44_nm.pdf.

26. Про затвердження Інструкції про організацію підготовки військових фахівців у вищих військових навчальних закладах, закладах фахової передвищої військової освіти Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти в особливий період. Наказ Міністерства оборони України від 1 липня 2022 р. № 13дк.

27. Про організацію підготовки офіцерського, сержантського і старшинського складу у вищих військових навчальних закладах, закладах фахової передвищої військової освіти Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти. Наказ Міністерства оборони України від 5 липня 2022 р. № 175. URL: https://www.mil.gov.ua/-content/mou_orders/mou_2022/175_nm.pdf.

REFERENCES

1. Yurydychna entsyklopediya [u 6 t.] (1998) [Legal encyclopedia: [in 6 volumes] /Y. S. Shemshuchenko (vidp. red.) // K.: Ukrayinska entsyklopediya im. M. P. Bazhana. T. 2 : D - Y. 744 s., (in Ukrainian).

2. Pro stvorennya yedynoyi systemy viyskovoyi osvity [On the creation of a unified system of military education]. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 15 hrudnya 1997 r. No 1410. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1410-97%D0%BF#Text>, (in Ukrainian).

3. Pro viyskovyy obovyazok i viyskovu sluzhbu [About military duty and military service]. Zakon Ukrayiny. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi/laws/-main.=2232-12#Text>, (in Ukrainian).

4. Pro natsionalnu bezpeku Ukrayiny. [About the National Security of Ukraine]. Zakon Ukrayiny. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/246919#Text>, (in Ukrainian).

5. Pro osnovy natsionalnoho sprotyvu [About the foundations of national resistance]. Zakon Ukrayiny. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/170220#n83>, (in Ukrainian).

6. Pro osvitu [About education]. Zakon Ukrayiny. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/-laws/show/2145-19#Text>, (in Ukrainian).

7. Pro povnu zahalnu serednyu osvitu [About complete general secondary education]. Zakon Ukrayiny. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/463-20#n984>, (in Ukrainian).

8. Pro profesiyno-tekhnichnu osvitu [About professional and technical education]. Zakon Ukrayiny. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.-cgi-nreg=103%2F98%E2%F0#Text>, (in Ukrainian).

9. Pro fakhovu peredvishchu osvitu [About vocational preliminary education]. Zakon Ukrayiny. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/2745_19#Text, (in Ukrainian).

10. Pro vyshchu osvitu [About higher education]. Zakon Ukrayiny. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556#Text>, (in Ukrainian).

11. Pro naukovu i naukovo-tekhnichnu diyalnist [About scientific and scientific and technical activity] Zakon Ukrayiny. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/-main.cgi?nreg=1977-12#Text>, (in Ukrainian).

12. Pro rishennya Rady natsionalnoyi bezpeky i oborony Ukrayiny vid 25 bereznya 2021 roku "Pro Stratehiyu voyennoyi bezpeky Ukrayiny" [About the decision of the National Security and Defense Council of Ukraine dated March 25, 2021 "On the Military Security Strategy of Ukraine"]. Ukaz Prezydenta Ukrayiny No 121/2021 vid 25 bereznya 2021 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121/2021#n2>, (in Ukrainian).

13. Pro Richnu natsionalnu prohramu pid ehidoyu Komisiyi Ukrayina - NATO na 2021 rik [About the Annual National Program under the auspices of the Ukraine-NATO Commission for 2021]. Ukaz Prezydenta Ukrayiny No 189/2020 vid 11 travnya 2021 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/-show189/2021#Text>, (in Ukrainian).

14. Pro pershocherhovi zakhody shchodo zmitsnennya oboronozdatnosti derzhavy, pidvyshchennya pryvablyvosti viyskovoyi sluzhby u Zbroynykh Sylakh Ukrayiny ta postupovoho perekhodu do zasad profesiynoyi armiyi [On priority measures to strengthen the defense capability of the state, increase the attractiveness of military service in the Armed Forces of Ukraine and gradual transition to the basics of a professional army]. Ukaz Prezydenta Ukrayiny No 36/2022 vid

1 lyutoho 2022 roku. URL: <https://www.president.gov.ua/-documents/362022-41285>, (in Ukrainian).

15. Pro rishennya Rady natsionalnoyi bezpeky i oborony Ukrayiny vid 20 serpnia 2021 roku "Pro Stratehichnyy oboronnyy byuletyn Ukrayiny" [On the decision of the National Security and Defense Council of Ukraine dated August 20, 2021 "On the Strategic Defense Bulletin of Ukraine"]. Ukaz Prezydenta Ukrayiny No 473/2021 vid 17 veresnya 2021 roku. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/4732021-40121>, (in Ukrainian).

16. Pro skhvalennya Stratehiyi rozvytku vyshchoyi osvity v Ukrayini na 2022-2032 roky [On the approval of the Strategy for the Development of Higher Education in Ukraine for 2022-2032]. Roporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukrayiny No 286-r vid 23.02.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/-286-2022%D1%80#Text>, (in Ukrainian).

17. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakoniv Ukrayiny shchodo viyskovoyi osvity ta nauky [On making changes to some laws of Ukraine regarding military education and science]. Zakon Ukrayiny. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/-laws/show/1986-20#n39>, (in Ukrainian).

18. Pro zatverdzhennya Polozhennya pro vyshchi viyskovi navchalni zaklady [On approval of the Regulation on higher military educational institutions]. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 12 travnya 2021 r. No 467. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/ /4672021%-D0%BF#Text>, (in Ukrainian).

19. Pro zatverdzhennya Polozhennya pro viyskovyy (viyskovo-morsky, viyskovo-sportyvnyy) litsey, litsey iz posylenoyu viyskovo-fizychnoyu pidhotovkoyu [On the approval of the Regulation on the military (naval, military and sports) lyceum, lyceum with enhanced military physical training]. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 30 chervnya 2021 r. No 672. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2021-%D0%BF#Text>, (in Ukrainian).

20. Pro provedennya v 2022 rotsi dostrokovykh vypuskiv kursantiv (slukhachiv) vypusknykh kursiv vyshchykh viyskovykh navchalnykh zakladiv, viyskovykh navchalnykh pidrozdiliv zakladiv vyshchoyi osvity ta zakladiv fakhovoyi peredvyshchoyi viyskovoyi osvity, zakladiv vyshchoyi osvity iz spetsyfichnyimi umovami navchannya, shcho nalezhat do sfery upravlinnya Ministerstva vnutrishnikh sprav ta Derzhavnoyi sluzhby z nadzvychaynykh sytuatsiy [On holding in 2022 the early graduation of cadets (students) of graduation courses of higher military educational institutions, military educational units of higher education institutions and institutions of professional advanced military education, institutions of higher education with specific learning conditions belonging to the sphere of management of the Ministry of Internal Affairs and the State Emergency Service]. Roporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 28 lyutoho 2022 r. No 190-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/-laws/show/190-2022%D1%80#Text>, (in Ukrainian).

21. Pro zatverdzhennya Polozhennya pro zaklady fakhovoyi peredvyshchoyi viyskovoyi osvity [On approval of the Regulation on institutions of professional advanced military education]. Nakaz Ministerstva oborony Ukrayiny vid 1 lypnya 2021 r. No 184. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/-184.pdf, (in Ukrainian).

22. Pro zatverdzhennya Kontseptsii viyskovoyi kadrovoyi polityky Ministerstva oborony Ukrayiny na period do 2025 roku [On approval of the Concept of military personnel policy of the Ministry of Defense of Ukraine for the period until 2025]. Nakaz Ministerstva oborony Ukrayiny vid 14 serpnia 2021 r. № 280. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/-mou_2021/-280.pdf, (in Ukrainian).

23. Deyaki pytannya upravlinnya vyshchymy viyskovymy navchalnymy zakladamy, viyskovymy navchalnymy pidrozdilamy zakladiv vyshchoyi osvity, zakladamy fakhovoyi peredvyshchoyi viyskovoyi osvity ta viyskovymy litseyamy [Some issues of management of higher military educational institutions, military educational units of higher education institutions, institutions of professional pre-higher military education and military lyceums]. Nakaz Ministerstva oborony Ukrayiny vid 8 hrudnya 2021 r. № 370. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/370_nm.pdf, (in Ukrainian).

24. Pro zatverdzhennya standartu fakhovoyi peredvyshchoyi osvity za spetsialnistyu 253 "Viyskove upravlinnya (za vydamy zbroynykh syl)" [On approval of the standard of

professional preliminary education in specialty 253 "Military administration (by types of armed forces) "]. Nakaz Ministerstva obrony Ukrainy vid 31 hrudnya 2021 r. № 411. URL: https://www.-mil.gov.ua/content/-mou_orders/mou_2021/411_nm.pdf, (in Ukrainian).

25. Pro zatverdzhennya kontseptsii rozvytku profesiynoho serzhantskoho korpusu Zbroynykh Syl Ukrainy [On approval of the concept of development of the professional sergeant corps of the Armed Forces of Ukraine]. Nakaz Ministerstva obrony Ukrainy vid 8 lyutoho 2022 r. № 44. URL: https://www.-mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2022/-44_nm.pdf, (in Ukrainian).

26. Pro zatverdzhennya Instruktsiyi pro orhanizatsiyu pidhotovky viyskovykh fakhivtsiv u vyshchyykh viyskovykh navchalnykh zakladakh, zakladakh fakhovoyi peredvyshchoyi viyskovoyi osvity Ministerstva obrony Ukrainy ta viyskovykh navchalnykh pidrozdilakh zakladiv vyshchoyi osvity v osoblyvyy period. [On the approval of the Instruction on the organization of training of military specialists in higher military educational institutions, institutions of professional advanced military education of the Ministry of Defense of Ukraine and military training units of higher education institutions in a special period]. Nakaz Ministerstva obrony Ukrainy vid 1 lypnya 2022 r. № 13dsk, (in Ukrainian).

27. Pro orhanizatsiyu pidhotovky ofiterskoho, serzhantskoho i starshynskoho skladu u vyshchyykh viyskovykh navchalnykh zakladakh, zakladakh fakhovoyi peredvyshchoyi viyskovoyi osvity Ministerstva obrony Ukrainy ta viyskovykh navchalnykh pidrozdilakh zakladiv vyshchoyi osvity [About the organization training of officers and sergeants in higher military educational institutions, institutions of professional advanced military education of the Ministry of Defense of Ukraine and military training units of higher education institutions]. Nakaz Ministerstva obrony Ukrainy vid 5 lypnya 2022 r. № 175. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2022/175_nm.pdf, (in Ukrainian).

SUMMARY

Dmytro Kilderov,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
National Pedagogical University named after
M.P. Dragomanova

Yuri Pryhod'ko,

PhD (Pedagogic Sciences), Associate Professor,
Global Alliance of Scientists for Peace

Yuri Chernykh,

PhD (Technical sciences), Associate Professor,
Military institute of Taras Shevchenko
National University of Kyiv

Legislation in the field of military education of Ukraine: status, problems and ways of reform

***Introduction.** The article considers the problem of improving the existing legislative framework regarding the system of education and professional training of military specialists. The concept of creation and development of the military education system is based on the principles of its integration into the education system of Ukraine and is based on the principles of a single legislative framework. The changes made to some laws of Ukraine regarding military education and science have been analyzed. The total number of legal acts developed and issued by the Ministry of Defense of Ukraine on military education and training of military specialists over the past 30 years is about 600 documents. Most of them have been implemented in a timely manner or have lost their validity, together with this more than 80 legislative and regulatory acts currently relate to various issues of training military specialists. Based on this, the legal basis of the military education system is constantly updated and improved.*

***Purpose of the article.** In the article, the authors aim to analyze the latest changes made to*

the Laws of Ukraine and other legal acts accompanying the development of the military education system and the process of training military specialists, to systematize the results of their implementation and outline the prospects for their improvement.

Methods. *Research methodology consists in the application of methods of analysis, synthesis, comparison, generalization, as well as in the use of a systemic approach.*

Results. *The article analyzes the latest changes made to the Laws of Ukraine and other legal acts accompanying the development of the military education system and the process of training military specialists, systematizes the results of their implementation, and offers prospects for their improvement.*

Originality. *It is proposed to make specific changes to the Laws of Ukraine "On Education", "On Vocational Pre-Higher Education, On Higher Education, "On Scientific and Scientific-Technical Activity".*

Conclusion. *In order to expand the completeness of the determination of the powers of state authorities in relation to subordinate higher military educational institutions, it is expedient to supplement the laws with a list of the rights of state bodies and establish special requirements for: organization of the educational process during the training of higher education applicants, including in conditions of a special period; conditions for admission of persons to study; establishment of funding, including establishment of academic scholarships for those seeking higher education; organizations of scientific and scientific and technical activities; creation and functioning of examination commissions; carrying out complex (current, partial) inspections, studying the state of affairs; organization and conduct of military-professional youth orientation and reception; organization of training of foreign citizens.*

Perspective directions for further research: *Due to the limited scope of the article, the authors did not have the opportunity to more thoroughly explain all the issues of the outlined problem, and therefore the main attention was focused on the results of the study of the need to make changes to the above-mentioned Laws of Ukraine. In the future, in our opinion, it would be appropriate to create a working group of experts in the field of military education and training of military specialists under the leadership of a responsible person of the Department of Military Education and Science of the Ministry of Defense of Ukraine in order to analyze and improve the existing legislative framework.*

Key words: *legislation; system of military education; normative legal acts; existing defects; offers.*

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

Леся Козубцова,кандидат технічних наук,
Військовий інститут телекомунікацій і
інформатизації імені Героїв Крут
<https://orcid.org/0000-0002-7866-8575>**Ігор Козубцов,**доктор педагогічних наук,
старший науковий співробітник,
Військовий інститут телекомунікацій і
інформатизації імені Героїв Крут,
<https://orcid.org/0000-0002-7309-4365>**Олександр Саснко,**кандидат технічних наук,
Військовий інститут телекомунікацій і
інформатизації імені Героїв Крут,
<https://orcid.org/0000-0001-7127-6686>**Петро Шацло,**кандидат технічних наук, доцент
Військовий інститут телекомунікацій і
інформатизації імені Героїв Крут
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/127-137

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

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

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

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

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

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

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій за напрямком.

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

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

Серед інших заслуговують уваги публікації про наступні моделі:

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

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

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

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

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

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

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

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

9) Модель дистанційного електронного навчання в системі підвищення

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

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

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

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

Результат дослідження.

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

Переваги персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації:

- виділення бюджетних коштів на підвищення кваліфікації здійснюється шляхом адресного фінансування конкретного кандидата, а не установи в цілому, що веде до заохочення попиту на освітню послугу, а не пропозиції;
- створення умов для існування конкурентного ринку освітніх програм підвищення кваліфікації, отже, ліквідації монополії на підвищення кваліфікації НП і НПП регіональними установами додаткової професійної освіти (підвищення кваліфікації);
- створення умов для можливості вільного вибору НП і НПП місця підвищення своєї кваліфікації (для максимального обліку індивідуальних потреб НП і НПП в області підвищення кваліфікації);
- оптимальне використання всіх ресурсів місця для реалізації програм підвищення кваліфікації НП і НПП: регіональних установ додаткової професійної освіти (підвищення кваліфікації), педагогічних і класичних університетів, інших державних освітніх організацій, приватних освітніх організацій.

Особливості реалізації персоніфікованої моделі:

- фінансові кошти через адміністрацію доводяться до освітніх установ для навчання конкретного НП і НПП;
- до реалізації персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації НП і НПП притягуються всі освітні організації, що мають ліцензію на ведення освітньої діяльності, зокрема установи вищої професійної освіти, недержавні освітні установи.

Етапи реалізації персоніфікованої моделі підвищення кваліфікації:

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

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

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

рішення про підвищення кваліфікації НП і НПП;

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

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

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

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

Кваліфікація НП і НПП визначається наступними компонентами:

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

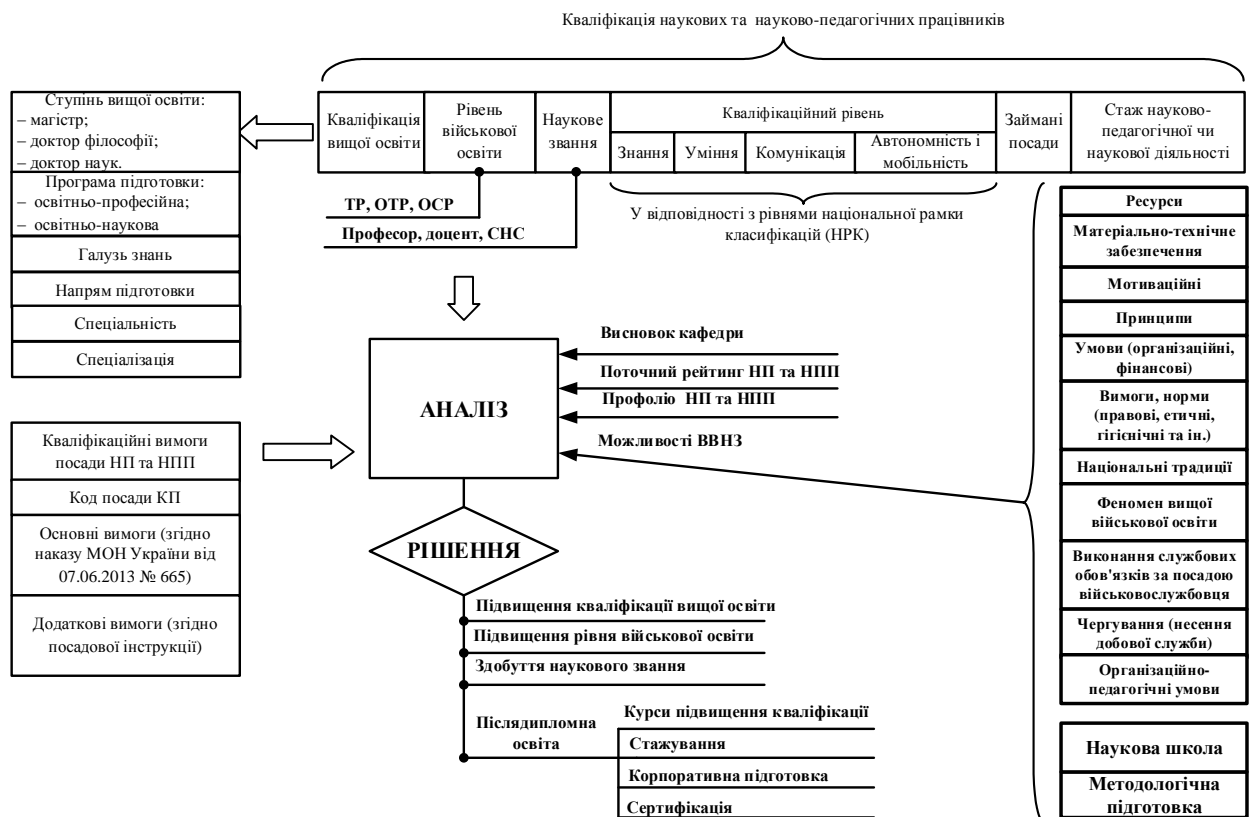


Рис.1. Модель прийняття рішення на підвищення кваліфікації НП та НПП

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

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

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

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

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

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

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

- посади, які займав до чергової атестації НП і НПП з зазначенням категорії посади (керівники, професіонали);

- стаж наукової та науково-педагогічної діяльності НП і НПП.

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

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

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

Кваліфікаційні вимоги посади НП та НПП повинні складатись:

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

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

В основних кваліфікаційних вимогах посади необхідно вказати:

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

В додаткових кваліфікаційних вимогах посади необхідно вказати:

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

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

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

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

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

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

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

підвищення кваліфікації;

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

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

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

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

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

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

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

ЛІТЕРАТУРА

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

REFERENCES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SUMMARY

Lesia Kozubtsova,

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

Ihor Kozubtsov,

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

Oleksandr Saenko,

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

Petro Shatsilo,

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

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

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

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

УДК 378.095

Сергій Костів,

доктор філософії

Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ<https://orcid.org/0000-0002-9595-7803>**Олексій Кувшинов,**

доктор технічних наук, професор

Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ<https://orcid.org/0000-0003-2183-7224>**Вадим Чепурний,**Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ<https://orcid.org/0000-0002-9641-9038>**Денис Бондар,**Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ<https://orcid.org/0000-0003-3046-7683>

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/138-149

УДОСКОНАЛЕННЯ НАВИЧОК ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ З РУКОПАШНОГО БОЮ ЗАСОБАМИ КРОСФІТУ

У статті проаналізовано наукові джерела щодо розв'язання проблеми розвитку спеціальних фізичних якостей військовослужбовців засобами кросфіту. Визначено основні спеціальні фізичні якості, що необхідно розвивати комплексами кросфіту для розвитку військово-прикладних рухових навичок. Проведено порівняльний аналіз контрольної та експериментальної груп щодо удосконалення навичок курсантів з рукопашного бою. Узагальнено результати вхідного та вихідного контролів двох вибірок.

Перевірено достовірність різниці результатів дослідження за таблицею ймовірностей по розподілу t – критерію Стьюдента. З'ясовано, що застосування засобів кросфіту сприяло покращенню військово-прикладних рухових навичок курсантів.

Ключові слова: *військовослужбовець; комплекс; кросфіт; навантаження; рукопашний бій; фізична підготовка; якість.*

Постановка проблеми. Військово-професійна діяльність ґрунтується на бойовому досвіді та полягає у спланованій, системній та гнучкій підготовці військовослужбовців. Прогресивний розвиток інформаційних технологій, озброєння і військової техніки змінює характер і способи ведення бойових дій, а також і підходи щодо оптимізації змісту бойової підготовки. Водночас фізична підготовка залишається одним з основних компонентів бойової підготовки, що забезпечує фізичну та психологічну готовність військовослужбовців до дій в екстремальних умовах і передбачає у них розвинення спеціальних фізичних якостей. Для вирішення нестандартних бойових завдань необхідно підготовку бійців спрямовувати на розвиток військово-прикладних рухових навичок, серед яких важливими є навички з рукопашного бою. Одним із сучасних засобів щодо удосконалення цих навичок є кросфіт. Тому виникає необхідність у виконанні комплексів кросфіту під час проведення занять з рукопашного бою, єдиноборств

та інших форм фізичної підготовки для підвищення рівня психологічної та фізичної підготовленості військовослужбовців, що дасть їм змогу якісно виконувати функціональні обов'язки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Під час ведення бойових дій у населених пунктах значна увага приділяється виявленню та знешкодженню диверсійно-розвідувальних груп. Особливого значення набуває проблема встановлення особи, що прибула на блокпост. У процесі передачі та перевірки документів виникає загроза щодо застосування особою чи групою осіб різних видів зброї або спецзасобів, а також заволодіння зброєю чергової зміни. Це стало причиною моделювання випадків нападу на зміну чи патруль із застосуванням прийомів рукопашного бою з автоматом і ножом [3, с.166].

Дійсно, наявність вмінь у військовослужбовців використовувати зброю не тільки для ліквідації ворога, а й для рукопашного бою зі зброєю з потенційним ворогом, зокрема, на блокпостах чи в обмеженому просторі, дає їм можливість впевнено діяти в нестандартних ситуаціях.

Зазначимо, що рукопашний бій, як розділ фізичної підготовки, є найбільш прикладним для всіх видів та родів військ. Заняття з рукопашного бою спрямовані на формування навичок у військовослужбовців, що необхідні для знищення чи полону противника, самозахисту від його нападу, а також виховання впевненості у власних силах. Такі заняття спрямовані на розвиток швидкості в діях, сили, витривалості, вольових і спеціальних якостей, що покращують психологічну підготовку бійців [1, с.72].

Важливе місце щодо вирішення професійних завдань займає психологічна підготовка. Незалежно від інтегрованих нових технологій в збройні сили держави, психічна стійкість залишається основною властивістю військовослужбовців, що впливає на їх стан і фізичну готовність.

Психічна готовність військовослужбовців є невід'ємною умовою успішної підготовки до рукопашного бою. В її основі лежить мотивація воїнів до занять рукопашним боєм, що передбачає формування в їх свідомості потреби оволодіння прийомами рукопашного бою.

Головними завданнями підготовки військовослужбовців до рукопашного бою є:

набуття знань, умінь та навичок, що дає змогу корегувати процес рукопашної підготовки залежно від досягнутого результату;

розвиток і вдосконалення спеціальних прийомів і дій рукопашного бою, необхідних для досягнення перемоги над противником;

виховання вольових якостей, для рішучості і упевненості у власних силах у ближньому бою із переважаючим противником;

формування психологічної стійкості до впливу несприятливих чинників під час виконання поставлених завдань [2, с. 15].

Для підвищення рівня розвиненості спеціальних фізичних якостей військовослужбовців з рукопашного бою рекомендуємо використовувати засоби кросфіту.

Кросфіт (з англ. CrossFit) – авторська методика фітнесу, створена Грегом Гласманом, колишнім професійним гімнастом родом з Каліфорнії (США).

Причиною появи кросфіту стала необхідність розробити єдину систему тренувань для бійців спеціальних підрозділів збройних сил США. Нова система фізичних вправ спрямована на розвиток сили та витривалості у військовослужбовців [5]. До основних принципів системи “Кросфіт” належать: функціональна варіативність і непередбачуваність у виконанні фізичних завдань [4, с. 502].

Особливість кросфіту полягає у комбінуванні важкої атлетики, гімнастики, бігу, гирьового спорту, вправ з власною вагою, плавання та веслування. Перелік вправ з видів спорту дуже великий. Відповідно збільшується спектр вибору засобів, що дає змогу урізноманітнити і систематизувати програму тренувань.

Мета статті полягає у з’ясуванні результативності застосування засобів кросфіту щодо покращення військово-прикладних рухових навичок курсантів вищого військового навчального закладу під час проведення занять з рукопашного бою та єдиноборств.

Методи дослідження. Теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення наукових джерел – для визначення теоретичних аспектів дослідження; систематизація та логічне узагальнення – для визначення змісту комплексів кросфіту. Емпіричні: спостереження і тестування – для з’ясування рівнів розвиненості спеціальних фізичних якостей курсантів і динаміку частоти серцевих скорочень під час навантаження. Статистичні: програмне забезпечення IBM Microsoft Office Excel – для опрацювання емпіричних даних, критерій Стьюдента – для підтвердження результатів дослідження щодо їх статистичної достовірності.

Виклад основного матеріалу. Важливою перевагою системи “Кросфіт”, порівняно з традиційними засобами фізичної підготовки, є: відсутність матеріальних витрат на обладнання, інвентар та особливих умов для занять (більшість вправ виконується з обтяженням масою власного тіла); можливість виконання вправ в умовах дефіциту часу та обмеженого простору; виключення можливості адаптації організму до навантажень за рахунок варіативності засобів.

Вважаємо, що система “Кросфіт” має низку переваг, особливо, під час відпрацювання навчальних питань на заняттях з рукопашного бою. Виконання вправ кросфіту сприяють комплексному розвитку загальних і спеціальних фізичних якостей військовослужбовців. Тому для кращого формування вмінь та навичок у курсантів з рукопашного бою та єдиноборств пропонуємо наступні комплекси:

Комплекс № 1.

1. Скакалка 45 с.
2. Біг на місці 45 с.
3. Біг з закиданням гомілок назад 45 с.
4. Швидкий біг приставними кроками 45 с (вихідне положення (ВП) – руки біля підборіддя, пальці стиснуті в кулак; на кожний третій крок швидко доторкнутися пальцями рук до татамі).
5. Стрибки з хлопками над головою 45 с (ВП – стройова стійка, під час вистрибування виконати хлопок над головою з одночасним розведенням ніг ширше плечей, стрибком прийняти ВП).
6. Згинання ніг в упорі лежачи 45 с (ВП – упор лежачи, згинання по черзі ніг у колінних суглобах до кута 90° з одночасним відведенням у сторону на зовні, ВП).

7. Прес 45 с (ВП – сидячи на татамі, виконати упор руками ззаду та підняти зігнуті ноги, моделюємо крутіння педаль на велосипеді вперед).

Комплекс № 2

1. Стрибки через лавку 15 разів.
2. Підтягування (широким хватом) 10 разів.
3. Згинання та розгинання рук в упорі лежачи 15 разів.
4. Штовхання гирі 16 кг однією рукою 15 разів.
5. Підйом прямих ніг до перекладини 10 разів.

Комплекс № 3.

1. Біг з високим підніманням стегна 30 разів.

2. Згинання та розгинання рук в упорі лежачи 10 разів.

3. Стрибки з підняттям колін до грудей “Повітряні присідання” 10 разів.

4. Бурпі 10 разів (1 бурпі – з положення стоячи присісти і прийняти положення упор лежачи, з цього положення в стрибку швидко підтягнути ноги до рук і прийняти положення упор присів, з упор присів підстрибнути якомога вище і зробити плеск руками над головою та прийняти положення стоячи).

5. Прес “складка” (ВП – лежачи на татамі, одночасно підняти прямі ноги і тулуб з торканням пальцями рук до пальців ніг) 10 разів.

Комплекс № 4.

1. Підтягування на перекладині 10 разів.

2. Згинання та розгинання рук в упорі лежачи 20 разів.

3. Прес (ВП – лежачи на татамі, піднімання тулубу до кута 90°, руки біля підборіддя, ноги прямі) 30 разів.

4. Присідання 40 разів.

Комплекс № 5.

1. Присідання зі штангою 30 кг 45 с.
2. Бурпі 45 с.
3. Оберти диску 15 кг над головою в ліву та праву сторони 45 с.
4. Викидання грифу від грудей вперед 45 с.
5. Згинання та розгинання рук в упорі лежачи 45 с.
6. Підйом прямих ніг (колін до грудей) до перекладини 45 с.

Комплекс № 6

1. Вистрибування на лавку (ящик) висотою 50 см 40 с.

2. Біг на місці 40 с.

3. Присідання в розніжку руки за головою 40 с.

4. Виконання кругових ударів ногами по боксерському мішку 40 с.

5. Згинання та розгинання рук в упорі лежачи з опорою на метбол 40 с (ВП – упор лежачи права рука на татамі ліва на метболі, під час розгинання рук змінюємо руки, ліва рука на татамі права на метболі).

6. Бій з тінню 40 с (у руках гантелі 3 кг).

7. Прес 40 с (ВП – лежачи на татамі, вправа 1 – одночасно підняти прямі ноги і тулуб з торканням пальцями рук до пальців ніг, вправа 2 – заведення прямих ніг за голову, вправа 3 – підняття тулуба до кута 90° (ноги прямі, руки біля підборіддя), вправа 4 – (ВП – сидячи на татамі, виконати упор руками ззаду та підняти прямі ноги; відвести ноги максимально широко в сторони та

звести до середини, після кожного відведення змінювати положення ніг), вправа 5 – (ВП – лежачи на татамі, одночасно підняти тулуб та зігнути ліву ногу з торканням правим ліктем лівого коліна, виконувати поперемінно).

Комплекс № 7

1. Вибігання на лавку 40 с.
2. Піднімання гирі 24 кг до підборіддя 40 с.
3. Присідання 40 с.
4. Підкидання метболу до гори 40 с.
5. Бій з тінню 40 с (у руках гантелі 3 кг).
6. Планка 40 с (“крокуємо в планці” виходимо з лівого передпліччя на пряму руку потім з правого – на пряму руку, з прямої лівої руки – на ліве передпліччя, з прямої правої руки – на праве передпліччя).
7. Прес з вагою (метбол 5 кг) 40 с (ВП – метбол біля грудей, ноги прямі з легка підняті; поперемінно торкаємось метболом лівої та правої сторони татамі).

Рекомендовані комплекси необхідно виконувати в основній частині навчальних занять з визначеною кількістю серій та відпочинком (табл. 1).

Комплекси кросфіту для розвитку військово-прикладних рухових навичок військовослужбовців

Таблиця 1

№ комплексу	Кількість серій	Відпочинок між вправами	Відпочинок між серіями	Рекомендації
1	2	3	4	5
1	5	15 с	30 с	Змінювати кількість серій
2	5	30 с	1 хв	Змінювати кількість разів виконання вправ
3	-	-	-	Виконання комплексу 10 хв без відпочинку
4	5	-	3 хв	Змінювати кількість разів виконання вправ
5	5	-	2 хв	Змінювати вагу штанги під час присідання, вагу диску
6	5	15 с	1 хв	Змінювати час виконання вправ
7	5	20 с	20 с	Змінювати кількість серій

Курсантів було розподілено на контрольну групу (КГ) та експериментальну групу (ЕГ), кожна група складалася з 10 осіб. Військовослужбовці ЕГ виконували комплекси під час проведення планових занять з навчальних дисциплін “Рукопашний бій та методика його викладання” протягом двох семестрів (100 год під керівництвом викладача) і “Єдиноборства та методика їх викладання” (80 год під керівництвом викладача), а також спортивно-масової роботи (2 години на тиждень в робочі дні у вільний від занять час).

Зміст навчальних занять передбачає послідовне навчання військовослужбовців КГ та ЕГ прийомам без зброї, зі зброєю та спеціальним

прийомам і орієнтований на виконання завдань від простого до складного, від правильного прийняття бойових стоек до необмежених сутичок.

Зазначимо, що комплекси кросфіту виконувалися в кінці основної частини заняття коли організм військовослужбовців перебував у втомі. Це свідчить про те, що кожен з них повинен бути готовим витримувати тривале навантаження та проявляти вольові здатності.

З курсантами КГ та ЕГ проводився вхідний та вихідний контроль, який полягав у перевірці навичок виконання прийомів рукопашного бою без зброї та зі зброєю.

Прийоми без зброї виконували у два підходи. У першому – військовослужбовці в фронтальній бойовій стойці відпрацьовували прямі удари руками в голову на боксерському мішку протягом 15 с. Без відпочинку, у другому підході вони у лівій (правій) бойовій стойці відпрацьовували кругові удари ногою на боксерському мішку протягом 15 с. Після закінчення другого підходу у них вимірювали частоту серцевих скорочень (ЧСС).

Прийоми зі зброєю виконували з автоматом і ножем. З автоматом військовослужбовці відпрацьовували тичок стволом у тулуб і удар стволом у голову на манекені протягом 20 с, відразу вони з ножем відпрацьовували довільно колючі 10 с та ріжучі удари протягом 10 с. Після закінчення ударів у них вимірювали ЧСС.

Перед вхідним і вихідним контролем курсантам наголошувалося про необхідність виконання всіх ударів з максимальною швидкістю та силою. Також зверталась увага на техніку та контроль темпу відпрацювання ударів, особливо, під час проведення вихідного контролю.

Перевірка зазначених прийомів рукопашного бою дало можливість з'ясувати у військовослужбовців сформованість військово-прикладних рухових навичок і перевірити рівень навантаження за ЧСС при використанні вправ кросфіту (табл. 2).

Результати сформованості військово-прикладних рухових навичок і навантаження військовослужбовців вхідного контролю

Таблиця 2

№ з/п	Удари руками та ногами		ЧСС КГ/ЕГ	Удари з автоматом	Удари з ножем	ЧСС КГ/ЕГ
	Руки КГ/ЕГ (15 с)	Ноги КГ/ЕГ (15 с)		Стволом у тулуб і голову КГ/ЕГ (20 с)	Колючі та ріжучі КГ/ЕГ (15 с)	
Курсант 1 КГ/ЕГ	22/20	13/11	126/142	23/25	24/29	124/132
Курсант 2 КГ/ЕГ	24/25	12/14	144/130	24/27	30/33	138/134
Курсант 3 КГ/ЕГ	30/24	17/14	156/132	29/25	38/34	152/140
Курсант 4 КГ/ЕГ	25/28	15/18	126/132	20/26	31/37	122/128
Курсант 5 КГ/ЕГ	27/22	14/13	152/124	26/20	35/32	148/126
Курсант 6 КГ/ЕГ	22/28	16/20	138/140	25/29	28/39	140/144
Курсант 7 КГ/ЕГ	23/25	15/16	128/134	19/23	26/31	126/130

№ з/п	Удари руками та ногами		ЧСС КГ/ЕГ	Удари з автоматом	Удари з ножом	ЧСС КГ/ЕГ
	Руки КГ/ЕГ (15 с)	Ноги КГ/ЕГ (15 с)		Стволом у тулуб і голову КГ/ЕГ (20 с)	Колючі та ріжучі КГ/ЕГ (15 с)	
Курсант 8 КГ/ЕГ	29/27	17/15	140/122	27/25	36/35	142/120
Курсант 9 КГ/ЕГ	24/28	15/18	136/148	23/27	30/38	138/142
Курсант 10 КГ/ЕГ	21/26	12/15	160/136	24/23	29/32	154/138

Після виконання усіх комплексів кросфіту, наприкінці вивчення навчальних дисциплін курсанти відпрацьовували прийоми рукопашного бою для з'ясування у них розвиненості військово-прикладних рухових навичок (табл. 3). та перевірити рівень навантаження за ЧСС (рис. 1, рис. 2).

Результати розвиненості військово-прикладних рухових навичок і навантаження військовослужбовців вихідного контролю

Таблиця 3

№ з/п	Кількість ударів		ЧСС КГ/ЕГ	Удари з автоматом	Удари з ножом	ЧСС КГ/ЕГ
	Руки КГ/ЕГ (15 с)	Ноги КГ/ЕГ (15 с)		Стволом у тулуб і голову КГ/ЕГ (20 с)	Колючі та ріжучі КГ/ЕГ (15 с)	
Курсант 1 КГ/ЕГ	23/24	14/15	124/136	25/28	26/33	126/130
Курсант 2 КГ/ЕГ	22/28	13/17	140/124	26/31	31/35	134/126
Курсант 3 КГ/ЕГ	31/28	19/18	142/126	30/29	38/37	142/128
Курсант 4 КГ/ЕГ	27/32	16/21	126/120	23/29	32/39	124/120
Курсант 5 КГ/ЕГ	29/26	16/17	138/122	26/25	36/36	138/122
Курсант 6 КГ/ЕГ	24/32	18/23	132/126	27/32	29/41	130/132
Курсант 7 КГ/ЕГ	25/29	16/18	124/130	21/28	27/34	122/118
Курсант 8 КГ/ЕГ	30/31	19/19	136/118	27/29	38/39	136/122
Курсант 9 КГ/ЕГ	25/31	17/22	126/128	24/30	33/40	132/124
Курсант 10 КГ/ЕГ	24/29	14/18	148/134	26/27	31/37	144/134

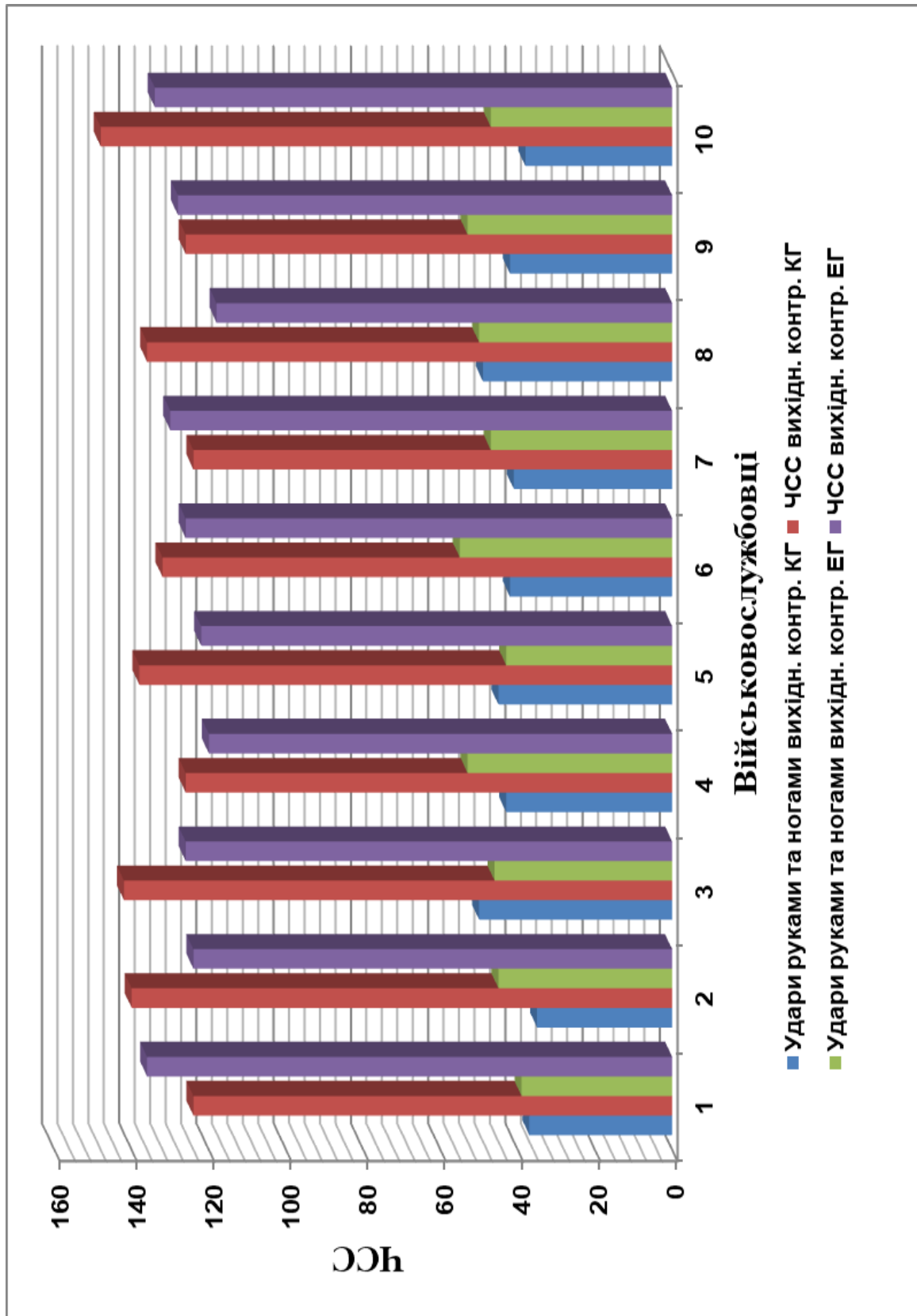


Рис. 1. Динаміка кількості ударів руками та ногами і частоти серцевих скорочень військовослужбовців контрольної та експериментальної груп вихідного контролю.

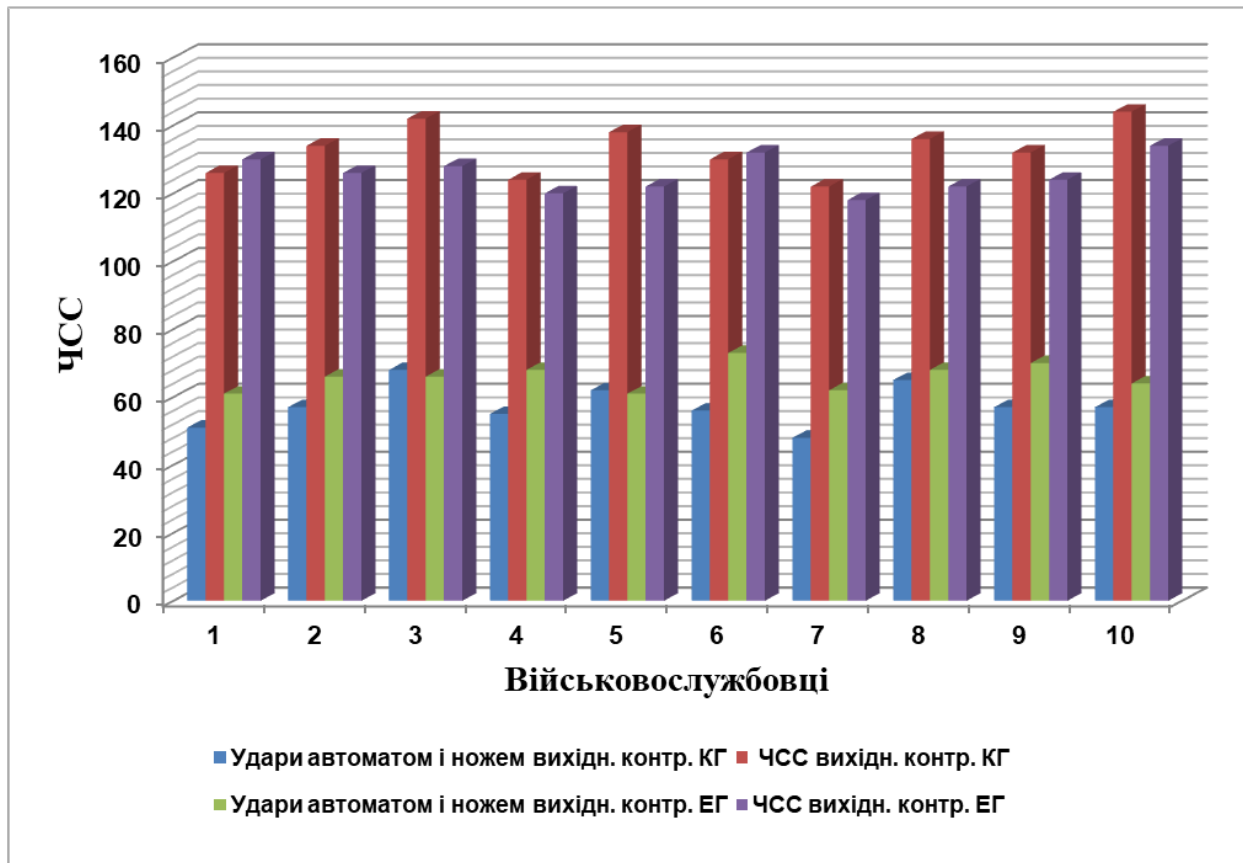


Рис. 2. Динаміка кількості ударів автоматом та ножем і частоти серцевих скорочень військовослужбовців контрольної та експериментальної груп вихідного контролю.

Отримані результати вихідного контролю двох вибірок було перевірено на статистичну достовірність. Для цього використовувався параметричний критерій Стюдента, який є найбільш точним і коректним.

Визначаємо статистичну достовірність результатів вихідного контролю військовослужбовців контрольної та експериментальної груп, що залежить від позитивної динаміки виконання ударів руками та ногами і навантаження (ЧСС) на військовослужбовців цих двох вибірок протягом встановленого часу.

Обраховуємо критерій Стюдента:

$$t = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{\sqrt{m_{КГ}^2 + m_{ЕГ}^2}} = \frac{42,5 - 47,96}{\sqrt{1,34^2 + 1,43^2}} = 2,8, \quad c = n_1 + n_2 - 2 = 10 + 10 - 2 = 18.$$

Достовірність різниці визначають за таблицею ймовірностей $P(t) - (t_i)$ за розподілом Стюдента (t – критерій Стюдента).

При $c = 18$ і $a < 0,05$ $t_{\text{крит}} = 2,1$. Порівнюємо t і $t_{\text{крит}}$. Оскільки $t > t_{\text{крит}} = 2,8 > 2,1$, то різниця у динаміці кількості ударів руками і ногами КГ та ЕГ є достовірною.

Визначаємо статистичну достовірність результатів вихідного контролю військовослужбовців КГ та ЕГ, що залежить від позитивної динаміки виконання ударів автоматом і ножем та навантаження (ЧСС) на

військовослужбовців цих двох вибірок протягом встановленого часу.

Обраховуємо критерій Стюдента:

$$t = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{\sqrt{m_{КГ}^2 + m_{ЕГ}^2}} = \frac{57,6 - 66,04}{\sqrt{1,83^2 + 1,02^2}} = 5,53, \quad c = n_1 + n_2 - 2 = 10 + 10 - 2 = 18.$$

Достовірність різниці визначають за таблицею ймовірностей $P(t) - (t_i)$ по розподілу Стюдента (t – критерій Стюдента).

При $c = 18$ і $a < 0,05$ $t_{\text{крит}} = 2,1$. Порівняння t і $t_{\text{крит}}$. Оскільки $t > t_{\text{крит}} = 5,53 > 2,1$, то різниця у динаміці кількості ударів автоматом і ножом КГ та ЕГ є достовірною.

Отже, перевірка статистичної достовірності результатів вихідного контролю військовослужбовців КГ та ЕГ показало значні зміни у динаміці розвитку спеціальних фізичних якостей з рукопашного бою.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Таким чином, у курсантів, які систематично відвідували навчальні заняття і виконували всі заплановані комплекси кросфіту підвищився рівень розвиненості спеціальних фізичних якостей (швидкості, сили та витривалості) з рукопашного бою, а також спостерігається зниження частоти серцевих скорочень під час тривалих фізичних навантажень.

Порівняння результатів виконання прийомів рукопашного бою КГ та ЕГ в кінці експерименту на статистичну достовірність дало підстави вважати, що отриманні результати є статистично значущими, а застосування засобів кросфіту вплинуло на покращення військово-прикладних рухових навичок курсантів вищого військового навчального закладу під час проведення занять з рукопашного бою та єдиноборств.

Впровадження комплексів кросфіту в освітній процес вищих військових навчальних закладів щодо розвитку військово-прикладних рухових навичок військовослужбовців є напрямом подальших досліджень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Витривалість військовослужбовців та методика її викладання : навч.-метод. посіб. / Вербин Н. Б., Височіна Н. Л., Костів С. Ф. та ін. Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2020. 120 с.
2. Костів С. Ф., Муштатов Ю. В. Рукопашний бій та методика його викладання : навч.-метод. посіб. Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2020. 168 с.
3. Чепурний В.А. Вдосконалення методики навчання прийомів рукопашного бою у вищих військових навчальних закладах Збройних сил України. Фізична культура в університетській освіті: інновації, досвід та перспективи розвитку в умовах сучасності : матеріали всеукр. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 11 трав. 2022 р. Київ, 2022. С. 164–167.
4. Ягодзінський В. П. Обґрунтування необхідності впровадження кросфіту до системи фізичної підготовки майбутніх офіцерів десантно-штурмових військ збройних сил України. The 5 th International scientific and practical conference – Eurasian scientific congress. Barca Academy Publishing. Barcelona, 2020. P. 498–504.
5. Glassman, G. Understanding CrossFit. The CrossFit Journal [Internet]. 2007; 56:5-6. Available from: http://library.crossfit.com/free/pdf/CFJ_56-07_Understanding.pdf

REFERENCES

1. Verbyn N.B., Vysochina N.L., Kostiv S.F. et al. (2020). Vytryvalist viyskovosluzhbovtiv ta metodyka yiyi vykladannya [Endurance of military personnel and

the method of its teaching]. Kyiv. NUOU named after Ivana Chernyakhovskoho.

2. Kostiv S.F., Mushtatov YU.V. (2020). Rukopashnyy biy ta metodyka yoho vykladannya [Hand-to-hand combat and its teaching methods]. Kyiv. NUOU named after Ivana Chernyakhovskoho.

3. Chepurnyi V.A. (2022). Vdoskonalennya metodyky navchannya pryomiv rukopashnoho boyu u vyshchyykh viyskovykh navchalnykh zakladakh Zbroynykh syl Ukrayiny [The Improvement of Teaching Methods of Hand-to-hand Combat Elements in Military Academies of the Armed Forces of Ukraine]. Fizychna kultura v universytet-skiy osviti: innovatsiyi, dosvid ta perspektyvy rozvytku v umovakh suchasnosti, 164–167.

4. Yahodzinskyy V.P. (2020). Obgruntuvannya neobkhidnosti vprovadzhennya krosfitu do systemy fizychnoyi pidhotovky maybutnikh ofitseriv desantno-shturmovykh viysk zbroynykh syl Ukrayiny [Justification of the need to introduce crossfit into the system of physical training of future officers of the airborne assault troops of the armed forces of Ukraine]. Barca Academy Publishing. Barcelona, 498–504.

5. Glassman G. (2007). Rozuminnya krosfitu [Understanding CrossFit]. The CrossFit Journal. 56:5-6. Available from: http://library.crossfit.com/free/pdf/CFJ_56-07_Understanding.pdf

SUMMARY

Serhii Kostiv,
PhD (Education)

National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Oleksii Kuvshynov,
doctor of technical sciences, professor
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Vadym Chepurnyi,
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Denys Bondar,
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Skills improving of military personnel from hand-to-hand combat CrossFit means

Introduction. *The paper examines the issue of improving the military applied motor skills of cadets to solve complex combat tasks, among the important ones are hand-to-hand combat skills. CrossFit is a modern means of improving these skills. Therefore, there is a need to perform CrossFit complexes during hand-to-hand combat, martial arts and other forms of physical training to increase the level of psychological and physical training of military personnel, what will enable them to perform their functional duties efficiently.*

Purpose. *The effectiveness of using CrossFit means to improve the military applied motor skills of cadets of a higher military educational institution during hand-to-hand combat and martial arts classes was determined.*

Methods. *Theoretical: analysis, synthesis, generalization of scientific sources – to determine the theoretical aspects of the research; systematization and logical generalization – to determine the content of CrossFit complexes. Empirical: observation and testing – to find out the development level of special physical qualities of cadets and the heart rate dynamics during exercise. Statistical: IBM Microsoft Office Excel software – for processing empirical data, Student's criterion – for confirming the results of the study regarding their statistical reliability.*

Results. *The comparative analysis of the control and experimental groups of improving the skills of cadets in hand-to-hand combat was carried out. The results of the study of two samples after the initial control at the end of the training session were summarized. The reliability of the difference between the research results according to the table of probabilities on the distribution of t – the Student’s criterion was checked.*

Originality. *CrossFit complexes for improving hand-to-hand combat skills of cadets of a higher educational institution were used for the first time. The obtained results provide grounds for using CrossFit complexes in training classes for the developing military applied skills of military personnel.*

Conclusion. *The results of performing hand-to-hand combat techniques by CG and EG at the end of the experiment were compared for statistical reliability, what gave reason to consider the obtained results statistically significant. Therefore, the use of CrossFit equipment during hand-to-hand combat and martial arts classes is effective and contributed to the improvement of cadets’ military applied motor skills of the higher military educational institution.*

Key words: *military serviceman; complex; CrossFi; load; hand-to-hand combat; physical training; quality.*

УДК 001:002

Ганна Красота-Мороз,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-1990-305>

Сергій Горбачевський,
кандидат технічних наук,
старший науковий співробітник,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-8890-1580>

Микола Полторак,
кандидат військових наук, доцент
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-7601-8317>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/150-160

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ НАУКОВОЇ ТА НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ УКРАЇНИ ШЛЯХОМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Стаття присвячена дослідженню сутності і визначенню поняття “цифровізації”. Розглянуто питання цифрових перетворень у сфері Міністерства оборони України на даний час. Визначено пріоритетні напрями формування і розвитку цифрової трансформації ННТД МОУ. Схематично відображено трансформацію системи ННТД в системі МОУ шляхом цифровізації. Доведено необхідність трансформації системи ННТД в системі МОУ шляхом цифровізації.

Ключові слова: цифровізація; діджиталізація; новітні технології; наукова та науково-технічна діяльність; цифрова трансформація; Міністерство оборони України; інновації.

Постановка проблеми. Значна роль сьогодення полягає у спрощенні, доступності, легкості застосування, “де бюрократизації” сфер суспільного життя, суспільних відносин та життєдіяльності збройних сил та інших утворених відповідно до чинного законодавства військових формувань. Важливий внесок у вирішенні зазначених проблем слід вважати досягнення технічного прогресу та перехід до світу віртуального - цифрового.

Цифрові технології дозволяють здійснювати діяльність з будь-якого куточка світу, мінімізувати витрати (цифровізація документів, що призводить до загальної оптимізації процесу), децентралізації підвищення ефективності та продуктивності.

Наукова та науково-технічна діяльність в системі Міністерства оборони України не повинна zostаватись осторонь, оскільки цифровізація полегшить в організації процесу та надасть нові можливості для збільшення наукової продуктивності, прогресу суспільства, підвищення добробуту громадян, їх духовного та інтелектуального зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізу рівня цифровізації, її глобальних трендів, розвиток цифровізації у сфері освіти та науки, приділили

свої праці такі вчені, як: Новікова О. Ф., Антонюк В. П., Ляшенко В. І., Азьмук Н. А., Остафійчук Я. В., Шамілева Л. Л., Панькова О. В., Новак І. М., Шастун А. Д., Касперович О. Ю., Луговий В. І., Регейло І. Ю., Базелюк Н. В.

Метою статті є визначення основних пріоритетів та напрямків трансформації системи наукової та науково-технічної діяльності в системі Міністерства оборони України шляхом цифровізації.

Методи дослідження. У статті використано загальнонаукові методи аналізу наукової літератури з досліджуваної проблеми, системний аналіз і синтез, порівняння, систематизації та узагальнення.

Виклад основного матеріалу.

Швидкий розвиток технологій та вибір нашої країни крокувати в ногу з часом, передбачило вектор прямування до цифровізації, оскільки це звільняє громадян від зайвої бюрократії та зумовлює прозорість у діяльності органів влади, виключає можливість корупційних діянь.

Кабінетом міністрів України, від 17 січня 2018 р. № 67-р було ухвалено розпорядження “Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки”. З цього часу закріплено визначення цифровізації.

“Цифровізація” - насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможливорює інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір. Основною метою цифровізації є досягнення цифрової трансформації існуючих та створенні нових галузей економіки, а також трансформації сфер життєдіяльності у нові більш ефективні та сучасні. Приріст можливий тоді, коли ідеї, дії, ініціативи та програми, які стосуються цифровізації, будуть інтегровані в національні, регіональні, галузеві стратегії і програми розвитку.[1]

Ще одне визначення поняття представлено у Енциклопедії інформаційних наук і технологій, в якій зазначається, що цифровізація - це інтеграція цифрових технологій у повсякденне життя суспільства шляхом оцифровки всього, що можна оцифрувати. Цифровізація означає комп'ютеризацію систем і робочих місць для більшої легкості та доступності.[2]

Українським інститутом майбутнього цифровізацію визначають, як впровадження цифрових технологій в усі сфери життя: від взаємодії між людьми до промислових виробництв, від предметів побуту до дитячих іграшок, одягу тощо. Це перехід біологічних та фізичних систем у кібербіологічні та кіберфізичні (об'єднання фізичних та обчислювальних компонентів). Перехід діяльності з реального світу у світ віртуальний (онлайн).

Цифрова трансформація (цифровізація) — це перетворення наявних аналогових (іноді електронних) продуктів, процесів та функціональних моделей організації, в основі якої лежить ефективне використання цифрових технологій. [3]

Україна – цифрова держава

Наразі Україна виходить на перші позиції з цифровізації, оскільки наша держава була першою країною світу, яка (23 серпня 2021 року) запровадила цифровий паспорт громадянина. Нині український цифровий паспорт має повну

юридичну силу. Також, ми на шляху цифрової трансформації у отриманні державних послуг та сервісів переходячи до режиму “без паперів”.

У вересні 2019 року в Україні було створено Міністерство цифрової трансформації України, яке відповідає за формування та реалізацію державної політики у сфері цифровізації, відкритих даних, національних електронних інформаційних ресурсів, інтеграбельності.

З метою якісного впровадження цифрової трансформації в Україні на рівні міністерств, обласних державних адміністрацій та громад, введена посада – CDTO – іншими словами заступники з цифрової трансформації.

Нормативно урегульовано питання цифровізації наступними правовими актами:

- Постанова Кабінету Міністрів України від 30 січня 2019 р. №56 “Деякі питання цифрового розвитку”;

- Постанова Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 р. №179 “Національна економічна стратегія на період до 2030 року”;

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 листопада 2021 р. № 1467-р “Про схвалення Стратегії здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації”;

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 08 вересня 2021 р. № 1069-р “Про затвердження плану заходів з розвитку широкопasmового доступу до Інтернету на 2021—2022 роки”;

- Концепція розвитку цифрових компетентностей до 2025 р. та інші.

Значним прогресивним кроком щодо правових відносин, пов'язаних із обробкою та захистом даних при використанні технології хмарних обчислень, наданні хмарних послуг та особливостей їх використання у публічному секторі є підписаний Закон України “Про хмарні послуги”. Після набуття чинності даного Закону, стане можливим оптимізація процесів обробки та збереження інформації, а також уникнення розростання власних систем державних органів, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій. Зберігання даних у хмарних сховищах дозволить зменшити витрати на побудову та розширення обчислювальних потужностей держави, заохочуватиме перехід на хмарну модель більшості секторів української економіки та створить умови для ефективного використання державних ресурсів шляхом впровадження новітніх технологій при обробці інформації.

Цифрові перетворення у сфері Міністерства оборони України

Що стосується Міністерства оборони України (далі - МОУ) у травні 2020 року введено посаду заступника Міністра оборони України з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій та цифровізації. У 2019 році затверджено Положення про Управління інформаційних технологій (далі - УІТ), 2020 року створено Директорат політики цифрової трансформації та інформаційної безпеки у сфері оборони Міністерства оборони України (далі – Директорат). 2021 рік став роком створення Центру інновацій та розвитку оборонних технологій. На зазначені підрозділи покладено завдання щодо подальшої розбудови цифрової країни у сфері оборони.

Пріоритетними задачами, які стоять перед Директоратом, визначені наступні:

- забезпечення формування політики цифрової трансформації, інформаційних технологій, автоматизації, інформатизації та інформаційної безпеки, інноваційних технологій у сфері оборони, моніторинг координація та контроль діяльності структурних підрозділів Міноборони, органів військового управління, установ, закладів та організації Збройних Сил України та Держспецтрансслужби під час її реалізації;

- визначення засад політики цифрової трансформації, інформаційних технологій, автоматизації, інформатизації та інформаційної безпеки, інноваційних технологій у сфері оборони, аналіз та оцінка впливу її реалізації на досягнення цілей оборонної реформи;

- визначення засад реалізації в Міноборони, Збройних Силах України та Держспецтрансслужбі політики європейської та євроатлантичної інтеграції стосовно питань політики цифрової трансформації, інформаційних технологій, автоматизації, інформатизації та інформаційної безпеки, інноваційних технологій у сфері оборони;

- визначення пріоритетів, цілей та першочергових проектів оборонної реформи в частині цифрової трансформації, інформаційних технологій, автоматизації, інформатизації та інформаційної безпеки, інноваційних технологій у сфері оборони, організація виконання її завдань.[4]

Перед УІТ поставлені наступні завдання [5]:

- забезпечення реалізації державної політики з питань національної безпеки у воєнній сфері, сферах оборони і військового будівництва в мирний та особливий період щодо політики цифрової трансформації, інформаційних технологій, автоматизації, інформатизації та інформаційної безпеки, інноваційних технологій;

- виконання завдань оборонної реформи в частині, що стосується питань цифрової трансформації, інформаційних технологій, автоматизації, інформатизації та інформаційної безпеки, інноваційних технологій у сфері оборони.

На Центр інновацій та розвитку оборонних технологій покладено вирішення наступних завдань:

- розроблення програмного забезпечення, роботизованих і сенсорних систем, засобів забезпечення інформаційної безпеки, їх інтеграції до єдиного інформаційного середовища сил оборони;

- тестування розробок проектів за напрямом цифрової трансформації та інформаційної безпеки у сфері оборони;

- розроблення та апробація алгоритмів, механізмів та засобів забезпечення інформаційної безпеки сил оборони;

- практичне впровадження проектів цифрової трансформації та інформаційної безпеки у сфері оборони.[6]

Як бачимо, у Міністерстві оборони України створено потужний апарат, який формує та забезпечує реалізацію політики щодо впровадження діджиталізації у оборонну сферу.

ННТД в системі МОУ на шляху до цифровізації

Нагальною є проблема також активного застосування цифрових технологій у науковій сфері для підвищення результативності досліджень та забезпечення інноваційного розвитку у сфері оборони України. На даний час системотехнічне забезпечення наукових установ МОУ характеризується відставанням телекомунікаційних систем, мереж передачі даних, які відзначаються недостатньою пропускну здатністю і надійністю зв'язку, низькою якістю та відсутністю взаємодії між співробітниками. Низька забезпеченість науковців сучасними ПЕОМ є істотною вадою для впровадження сучасних інформаційних технологій. Більшість ПЕОМ працює на застарілій операційній системі Windows XP, браузері для неї не обновлюються і це обмежує можливість відео-конференцій, а також можливість застосування іншого сучасного ПЗ.

На низькому рівні перебуває забезпечення працівників структурних підрозділів сучасним офісним обладнанням, майже не використовуються сучасні автоматизовані системи для спільної роботи, хмарні сервіси, система електронного документообігу. Відсутні підрозділи, що здійснюють науково-методичний та організаційно-методичний супровід цифрової трансформації. Потребує збільшення фінансування процесів цифровізації наукових установ МОУ.

Відповідно до зазначеної потреби необхідне розроблення Концепції цифрової трансформації (цифровізації) наукової та науково-технічної діяльності (далі - ННТД) Міністерства оборони України, враховуючи досвід "флагмана" цифровізації - Міністерства освіти і науки України.

Переважним напрямком Концепції варто визначити оптимізацію та автоматизацію процесів управління та регулювання у сфері ННТД, в тому числі забезпечення прозорого та ефективного регулювання діяльності суб'єктів задіяних в управлінні та регулюванні сфери ННТД.

Головною метою слід вважати використання цифрових технологій для трансформації процесів у системі ННТД з метою їх спрощення, автоматизації та зручності для користувачів.

В рамках розроблення Концепції врахувати вирішення наступних проблемних питань [9]:

- створити у закладах освіти, наукових установах МОУ відділи цифрових технологій і ввести посаду заступника з цифрових технологій;

- забезпечення закладів, установ ННТД МОУ сучасним комп'ютерним обладнанням та програмним забезпеченням;

- оснащення комп'ютерним та мультимедійним обладнанням і засобами сучасної комунікації закладів, установ ННТД МОУ;

- забезпечення підключення закладів, установ ННТД МОУ до ширококутного Інтернету;

- запровадження дистанційних конференцій, семінарів, тренінгів, курсів на вебплатформах;

- забезпечення вільного доступу до електронних наукових видань, бібліотек, наукових баз;

- створення “Автоматизованого інформаційного комплексу наукового менеджменту”;
- надання закладам, установам ННТД МОУ можливості організації діловодства в електронній формі на базі програмно-апаратного комплексу “Автоматизований інформаційний комплекс наукового менеджменту”;
- забезпечення дистанційного проходження конкурсу на зайняття вакантних посад науковців;
- розроблення та запровадження прозорої електронної системи конкурсного фінансування наукових досліджень;
- забезпечення ефективної взаємодії з державними реєстрами;
- забезпечення доступу до даних у сфері науки за допомогою Національної електронної науково-інформаційної системи;
- удосконалення обліку педагогічних, науково-педагогічних працівників військових закладів;
- створення та запровадження системи обліку у сфері підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів, установ ННТД МОУ;
- розроблення та запровадження реєстру дослідницьких інфраструктур;
- переведення процедури подання звітності у сфері науки у безпаперовий формат;
- забезпечення комплексною системною захисту наукових даних з обмеженим доступом;
- автоматизація обліку результатів ННТД з метою оптимізації розподілу бюджетних ресурсів;
- створення єдиної бази науковців держави, з можливістю залучення осіб до проєктів.

Пріоритетні напрями формування і розвитку цифрової трансформації ННТД МОУ

Таблиця 1

Напрями	Зміст
1	2
Створення умов для цифровізації ННТД МОУ	<ul style="list-style-type: none"> • нормативне забезпечення • організаційно-управлінське забезпечення • матеріально-технічне забезпечення
Розроблення Концепції цифрової трансформації (цифровізації) наукової та науково-технічної діяльності МОУ до 2027 року	<ul style="list-style-type: none"> • розроблення принципів, цілей і завдань • управління процесом цифровізації • розробка заходів реалізації Концепції • оцінювання результатів реалізації Концепції
Формування інформаційно-телекомунікаційних	<ul style="list-style-type: none"> • підключення до широкопasmового Інтернету

<i>мереж</i>	<ul style="list-style-type: none"> • КСЗІ • ризики та кібербезпека
--------------	--

Закінчення табл.1

1	2
<i>Розроблення програмного забезпечення</i>	<ul style="list-style-type: none"> • автоматизований інформаційний комплекс наукового менеджменту • реєстр дослідницьких інфраструктур • електронна система конкурсного фінансування наукових досліджень або інтеграція у вже існуючі • дистанційного проходження конкурсу на зайняття вакантних посад науковців
<i>Розвиток цифрових навичок і компетенцій науковців</i>	<ul style="list-style-type: none"> • забезпечення розвитку цифрових компетенцій дослідників; • використання цифрових технологій для проведення досліджень, збору і обробки наукових даних; • застосування цифрових інновацій в дослідженнях

Під час планування та розробки Концепції слід врахувати наступні принципи:

1. Доступність - має бути застосовано такі інструменти та створено елементи цифрової екосистеми, які зможе використати кожен науковець для ефективного використання цифрових сервісів.

2. Стратегічність - функціонування системи, яка б формувала лояльне сприйняття цифрової трансформації, впровадження та швидку адаптацію смарт-рішень та здійснення цифрової трансформації.

3. Гнучкість – можливість внесення коректив зі зміною будь-яких зовнішніх або внутрішніх чинників.

4. Інноваційність - відкритість, здатність до передбачення та прогнозування на основі постійної переоцінки цінностей, налаштованість на активні та конструктивні дії в швидко змінних ситуаціях.

5. Безпека - інформаційна безпека, кібербезпека, захист персональних даних, недоторканність особистого життя та прав користувачів цифрових технологій.

6. Комплексність – врахування усіх аспектів для впровадження цифровізації.

7. Відкритість – можливість співробітництва.

Загалом політика цифрових трансформацій науки повинна одночасно зосереджуватися на чотирьох важливих елементах — даних, навичках, сервісах та інфраструктурі. Зосередити увагу слід на наступні актуальні проблеми, як:

технічне забезпечення наукових досліджень: цифрові технології, пристрої й обладнання, програмне забезпечення, у тому числі для роботи з Big Data тощо;

забезпечення доступу до державних і адміністративних даних, у тому числі державних реєстрів, необхідних для проведення досліджень;

забезпечення доступу до світових наукових платформ і ресурсів: розширення представництва в Європейському дослідницькому просторі (European Research Area, ERA), зокрема долучення до Відкритої хмари європейської науки (European Open Science Cloud, EOSC) та ін.

Приблизну трансформацію системи ННТД в системі МОУ шляхом цифровізації можливо відобразити схематично на рис. 1.

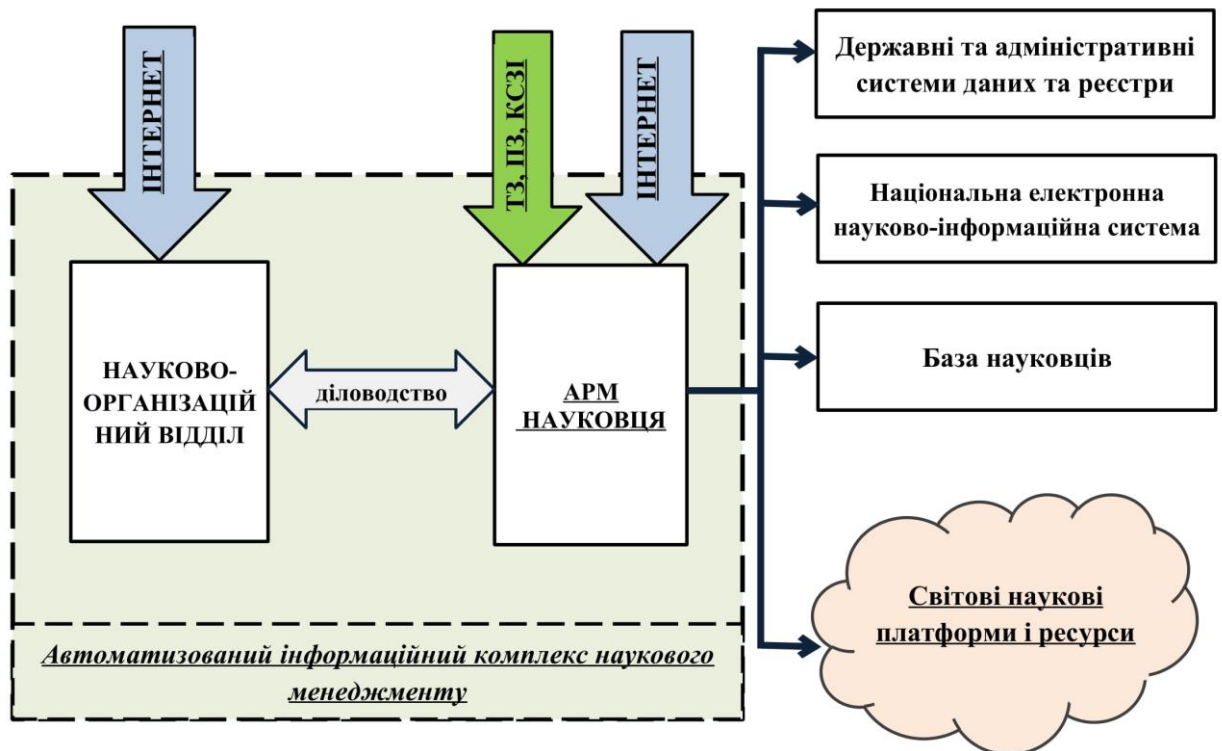


Рис. 1 Цифровізація системи ННТД МОУ

Цифрова трансформація системи ННТД включає в себе:

1. Якісне технічне оснащення кожного робочого місця за допомогою:
 - сучасних персональних комп'ютерів, здатних швидко обробляти великий обсяг інформації;
 - розмножувально-друкувального та комунікаційного обладнання.
2. Новітнє ліцензійне програмне забезпечення.
3. Підключення до широкосмугового Інтернету кожного АРМ.
4. Створення надійної комплексної системи захисту інформації.
5. Організацію електронного документообігу за допомогою Автоматизованого інформаційного комплексу наукового менеджменту.
6. Забезпечення доступу до державних і адміністративних даних, державних реєстрів.

7. Забезпечення доступу до Національної електронної науково-інформаційної системи, інших систем держави пов'язаних з науковими дослідженнями, та світових наукових платформ і ресурсів.
8. Створення єдиної бази науковців з метою коворкінгу.

Висновок та перспектива подальших досліджень. Виклики сьогодення зумовлюють необхідність застосування цифрових технологій у науковій сфері для підвищення результативності досліджень та забезпечення інноваційного розвитку у сфері оборони України. З цією метою закономірним є розроблення Концепції цифрової трансформації (цифровізації) наукової та науково-технічної діяльності в системі Міністерства оборони України, яка вирішила б основні нагальні проблеми, такі як: забезпечення закладів, установ ННТД МОУ комп'ютерним обладнанням та програмним забезпеченням; забезпечення підключення закладів, установ ННТД МОУ до широкопasmового Інтернету; розроблення та запровадження прозорої електронної системи конкурсного фінансування наукових досліджень та інші.

ЛІТЕРАТУРА

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 № 67-р “Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text>.
2. Encyclopedia of Information Science and Technology, Fourth Edition (10 Volumes). IGI Global, June, 2017. 8104 p.
3. Україна 2030E, Український інститут майбутнього : веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoju.html>.
4. Наказ Міністерства оборони України від 25.11.2020 року №440 “Про затвердження Положення про Директорат політики цифрової трансформації та інформаційної безпеки у сфері оборони Міністерства оборони України”.
5. Наказ Міністерства оборони України від 11.05.2021 року №116 “Про затвердження Положення про Управління інформаційних технологій”.
6. Наказ Міністерства оборони України від 01.09.2021 року №265 “Про затвердження Положення про Центр інновацій та розвитку оборонних технологій Міністерства оборони України”.
7. Концепція цифрової трансформації освіти та науки на період до 2026 року (проект). URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/koncepciya-cifrovoyi-transformaciyi-osviti-i-nauki-mon-zaprosuye-do-gromadskogo-obgovorennya>.
8. Положення про Міністерство цифрової трансформації України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/nps/pitannya-ministerstva-cifrovoyi-t180919>.
9. Новікова О. Ф., Антонюк В. П., Ляшенко В. І., Азьмук Н. А., Остафійчук Я. В., Шамілева Л. Л., Панькова О. В., Новак І. М., Шастун А. Д., Касперович О. Ю. Формування концептуальних засад цифрової трансформації освіти та науки України. Вісник економічної науки України. 2021. № 1 (40). С. 190-198.
10. Луговий В. І., Регейло І. Ю., Базелюк Н. В., Базелюк О. В. Глобальна цифровізація освітньо-наукового простору і виклики модернізації наукової періодики НАПН України. Інформаційні технології і засоби навчання, 2019, Том 73, №5. С. 264-283.

REFERENCES

1. Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated January 17, 2018 No. 67-r "On the approval of the Concept for the Development of the Digital Economy and Society of Ukraine for 2018-2020 and the Approval of the Action Plan for its Implementation". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text>.
2. Encyclopedia of Information Science and Technology, Fourth Edition (10 Volumes). IGI Global, June, 2017. 8104
3. Ukraine 2030E, Ukrainian Institute for the Future: website. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-fovento-yu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>.
4. Order of the Ministry of Defense of Ukraine dated November 25, 2020 No. 440 "On approval of the Regulation on the Directorate of Digital Transformation and Information Security Policy in the Defense Sector of the Ministry of Defense of Ukraine."
5. Order of the Ministry of Defense of Ukraine dated May 11, 2021 No. 116 "On the approval of the Regulation on the Information Technology Department".
6. Order of the Ministry of Defense of Ukraine dated September 1, 2021 No. 265 "On approval of the Regulation on the Center for Innovation and Development of Defense Technologies of the Ministry of Defense of Ukraine".
7. Concept of digital transformation of education and science for the period until 2026 (project). URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/koncepciya-cifrovoyi-transformaciyi-osviti-i-nauki-mon-zaproshuye-do-gromadskogo-obgovorennya>.
8. Regulations on the Ministry of Digital Transformation of Ukraine. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-ministerstva-cifrovoyi-t180919>.
9. Novikova O. F., Antonyuk V. P., Lyashenko V. I., Azmuk N. A., Ostafiichuk Y. V., Shamileva L. L., Pankova O. V., Novak I. M., Shastun A. D., Kasperovych O. Yu. Formation of conceptual foundations of digital transformation of education and science of Ukraine. Herald of economic science of Ukraine. 2021. No. 1 (40). P. 190-198.
10. Lugovyi V. I., Regheilo I. Yu., Bazelyuk N. V., Bazelyuk O. V. Global digitization of the educational and scientific space and challenges of modernization of scientific periodicals of the National Academy of Sciences of Ukraine. Information technologies and teaching aids, 2019, Volume 73, No. 5. P. 264-283.

SUMMARY

Hanna Krasota-Moroz,

National University of Defense of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Serhiy Gorbachevskii,

candidate of technical sciences, senior researcher,
National University of Defense of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Mykola Poltorak,

candidate of military sciences, associate professor
National University of Defense of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

The scientific and technical activities system transformation in the Ministry of defense of Ukraine through digitalization

The article is devoted to the study of the essence and definition of the concept of digitalization. The issue of digital transformations in the sphere of the Ministry of Defense of Ukraine has been considered at present. The priority areas of formation and development of the digital transformation of the of the Ministry of Education and Culture have been determined. The transformation of the system in the system through digitalization is schematically displayed. The

necessity of transformation of the system in the system through digitalization has been proven.

Introduction. *A significant role today is in the simplification, accessibility, ease of application, "de-bureaucratization" of the spheres of social life, social relations, and the activities of the armed forces and other military formations formed in accordance with current legislation. An important contribution to solving these problems should be considered the achievement of technical progress and the transition to the virtual - digital world.*

Purpose : *is the determination of the main priorities and directions of transformation of the system of scientific and scientific and technical activity in the system of the Ministry of Defense of Ukraine through digitalization.*

Methods. *The article uses general scientific methods of analysis of scientific literature on the researched problem, system analysis and synthesis, comparison, systematization and generalization.*

Results. *development of the Concept of digital transformation (digitization) of scientific and scientific and technical activities in the system of the Ministry of Defense of Ukraine, which would solve the main urgent problems, such as: provision of institutions, institutions of the SSTA of the Ministry of Education and Culture with computer equipment and software; ensuring the connection of institutions, institutions of the SSTA of the MDU to the broadband Internet; development and implementation of a transparent electronic system of competitive financing of scientific research and others.*

Conclusion. *Today's challenges necessitate the use of digital technologies in the scientific field to increase the effectiveness of research and ensure innovative development in the defense sector of Ukraine.*

Key words: *digitization; digitization; new technologies; scientific and scientific and technical activity; digital transformation; Ministry of Defence Ukraine; innovations.*

УДК 796.011.2

Володимир Михайлов,

кандидат наук з фізичного виховання та спорту
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-2517-6016>

Юлія Коростильова,

кандидат наук з фізичного виховання та спорту
Навчально-спортивна база літніх видів
спорту Управління фізичної культури і спорту
Міністерства оборони України, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-8939-3530>

Віталій Михайлов,

кандидат педагогічних наук, доцент
Навчально-спортивна база літніх видів спорту
Управління фізичної культури і спорту
Міністерства оборони України, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-7935-7579>

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/161-174

НОРМА ТА ОПТИМАЛЬНЕ ЗНАЧЕННЯ МАСИ ТІЛА, ЩО ОТРИМАНІ З УРАХУВАННЯМ КОНСТИТУЦІЇ СТУДЕНТІВ-КАНДИДАТІВ НА НАВЧАННЯ ЗА ПРОГРАМОЮ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРІВ ЗАПАСУ

Мета: розробка методики оцінювання реальної маси тіла у чоловіків з урахуванням їхньої конституції тіла. *Методи:* теоретичний аналіз та узагальнення; педагогічний експеримент; антропометрія; метод найменших квадратів; регресійний аналіз. *Матеріал:* за ІМТ – $23,4 \text{ кг/м}^2$ і поправкою на конституцію тіла розраховали оптимальну масу тіла і оцінили її реальні значення у студентів ($n = 142$). *Результати:* якість поправки на конституцію тіла, що отримана за рівнянням регресії, була визначена за коефіцієнтом детермінації і середньою похибкою апроксимації у відсотках. З'ясована різниця між різними способами розрахунку оптимальної маси тіла та її нормами. *Висновки:* поправка оптимальної маси тіла, що враховує конституцію тіла чоловіків, максимально вдало підібрана ($D = 100 \%$) і має високу точність ($\bar{A} = 0,002 \%$). Запропонована формула обчислення оптимальної маси тіла та її норми забезпечує індивідуалізацію оцінювання реальної маси тіла студентів.

Ключові слова: маса і конституція тіла; зріст; норма; студенти; коефіцієнти детермінації і апроксимації.

Постановка проблеми. Підготовка студентської молоді до служби у ЗСУ – необхідна умова адаптації та успішного оволодіння військовими спеціальностями. Морфологічна, функціональна, фізична, психічна підготовки відносяться до важливих напрямів формування майбутнього військового спеціаліста, в якій реалізація поставлених завдань передбачає ефективний контроль за всіма її складовими. На теперішній час невіправдано мало приділяється уваги оцінюванню морфологічної складової, зокрема, відповідності маси тіла чоловіків тим вимогам, які дозволяють формувати і успішно виконувати бойові та спеціальні завдання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій встановив, що практика

контролю за реальною масою тіла (*РМТ*) у чоловіків достатньо поширена у різних професіях, в тому числі, і у військових діяльності [15; 16; 18]. У масових обстеженнях для оцінювання *РМТ* людини набув широкого поширення індекс маси тіла (*ІМТ*) Кетле:

$$ІМТ = \frac{\text{маса тіла, кг}}{\text{зріст}^2, \text{ м}}.$$

Для цього індексу більше характерний інтегральний підхід, ніж можливість визначати складові маси тіла людини. Навіть при вираженому статистичному зв'язку *ІМТ*, наприклад, з відсотком жирової тканини ($r = 0,60 \div 0,82$) його результати можуть не співпадати з показниками, що отримані за спеціальною методикою [17]. Тому, оцінювання *РМТ* не обмежується тільки аналізом *ІМТ*, а до нього підключають додаткові показники, зокрема, норму маси тіла [1; 3; 9]. Норма маси тіла має верхню і нижню границі, які отримують у різний спосіб. Наприклад, Г. Л. Апанасенко [1] для середнього (найкращого) рівня соматичного здоров'я чоловіків рекомендує *ІМТ* у межах від 20,1 до 25,0 кг/м². При укладанні норми маси тіла за фіксованими *ІМТ* = 22,1 кг/м² [4] або *ІМТ* = 23,4 кг/м² [3], границі встановлюють за відсотками відхилення від оптимального значення маси тіла (*ОМТ*), котру обчислюють $ОМТ = ІМТ * \text{зріст}^2$ [8; 13]. Підвищує точність оцінювання *РМТ*, якщо *ОМТ* здобута за поправками, що враховують стать, конституцію тіла, вік, вплив на здоров'я, етнічну приналежність, вимоги професійної діяльності [1; 3; 4; 7-9; 12].

Не менш важливим в оцінюванні *РМТ* є точність обчислення поправок *ОМТ*. При фіксованих поправках по мірі віддалення реальних значень конкретної особи від значень поправочних коефіцієнтів їхня точність поступово знижується. Збільшення кількості поправок супроводжується накопичення їхніх похибок, кінцевий вплив яких може переkritи сумарний позитивний вплив розширення факторів, що включені у корекцію *ОМТ*. Запобігає цьому обчислення поправок *ОМТ* за рівняннями регресії. Рівняння регресії забезпечують плавність переходу від фіксованих поправочних коефіцієнтів до індивідуальних показників. Такі рівняння повинні відповідати певним вимогам якості. Якість рівнянь регресії, в першу чергу, встановлюють за їхнім підбором і точністю [2; 5]. Підбір рівнянь регресії визначають за коефіцієнтом детермінації: $D = R^2 * 100\%$. Рівняння регресії буде добре підібране, якщо $D > 80\%$ [2]. Точність рівняння регресії оцінюють за середньою похибкою апроксимації, яку часто подають у відсотках ($\bar{A}\%$). Обчислюють $\bar{A}\%$ за формулою [2; 5; 6; 14]:

$$\bar{A} = \frac{\sum |y - y_x| / y}{n} 100\%,$$

де \sum – знак суми; $|y - y_x|$ – різниця за модулем; y – розрахункові значення, що здобуті за рівнянням регресії; y_x – показник, що одержаний між фактичними (x) і розрахунковими значеннями (y); n – обсяг вибірки.

Точність рівняння регресії вважається високою, якщо $\bar{A} < 5\%$ [5] або $\bar{A} < 5 \div 7\%$ [2; 14]. Для перевірки того, чи отримана точність є достатньою

застосовують додаткові способи її оцінювання [10; 11].

Мета роботи – розроблення методики оцінювання реальної маси тіла чоловіків з урахуванням їхньої конституції тіла.

Завдання дослідження.

1. Визначити точність обчислення *ОМТ* у чоловіків за коефіцієнтами детермінації і середньою похибкою апроксимації у відсотках.

2. Порівняти результати різних норм оцінювання реальної маси тіла студентів.

Матеріал і методи дослідження. Стан проблеми вивчили на основі теоретичного аналізу та узагальнення даних спеціальної літератури. За методом антропометрії встановили масу, зріст і конституцію тіла. У дослідженні прийняли участь студенти 1÷3 курсів віком від 17 до 21 року основного навчального відділення ($n = 142$) Національного університету «Львівська політехніка», які планували навчання за програмою підготовки офіцерів запасу. Значення *ОМТ* студентів одержали за формулою:

$$ОМТ = ІМТ * L^2, \quad (1)$$

де $ІМТ = 23,4 \text{ кг/м}^2$ – оптимальне значення для чоловіків [3]; L^2 – квадрат зросту, м^2 .

Метод найменших квадратів застосували для обчислення поправки *ОМТ*, яка враховує конституцію тіла чоловіків. Поправку отримали за рівнянням лінійної регресії на опорних точках за середнє арифметичними значеннями на границях інтервалів трьох типів конституції тіла [8]:

$$\% = 4,7619x - 90,4762, \quad (2)$$

де x – обвід зап'ястка, см;

Якість поправки на конституцію тіла одержали за $D\%$ і $\bar{A}\%$ відносно опорних точок. Значення опорних точок розглядали як фактичні, а поправок за формулою (2) – як розрахункові. Оскільки різниця між опорними і розрахунковими поправками була дуже малою, то проміжні обчислення виконали точною, яка була значно більшою, ніж у практичних рекомендаціях.

Усі математичні розрахунки проведено у пакетів *MS Excel*.

Виклад основного матеріалу. У попередньому дослідженні було з'ясовано, що формула (2) підібрана максимально вдало ($D = 100\%$), але її точність не була вказана [8]. Проблема полягала у тому, що одна із трьох пар опорних точок мала нульове значення. Вихід був знайдений у розрахунку точності формули (2) на двох крайніх парах опорних точок. Такий підхід виправданий, якщо здобує рівняння лінійної регресії буде однакоим з формулою (2). Тільки у цьому випадку його $D\%$ і $\bar{A}\%$ можна прийняти за показники якості формули (2).

Графік відсоткової поправки *ОМТ* в залежності від обводу зап'ястка (*ОЗ*) чоловіків, рівняння регресії та його R^2 , що отримані на двох крайніх парах опорних точок представлено на рисунку 1.

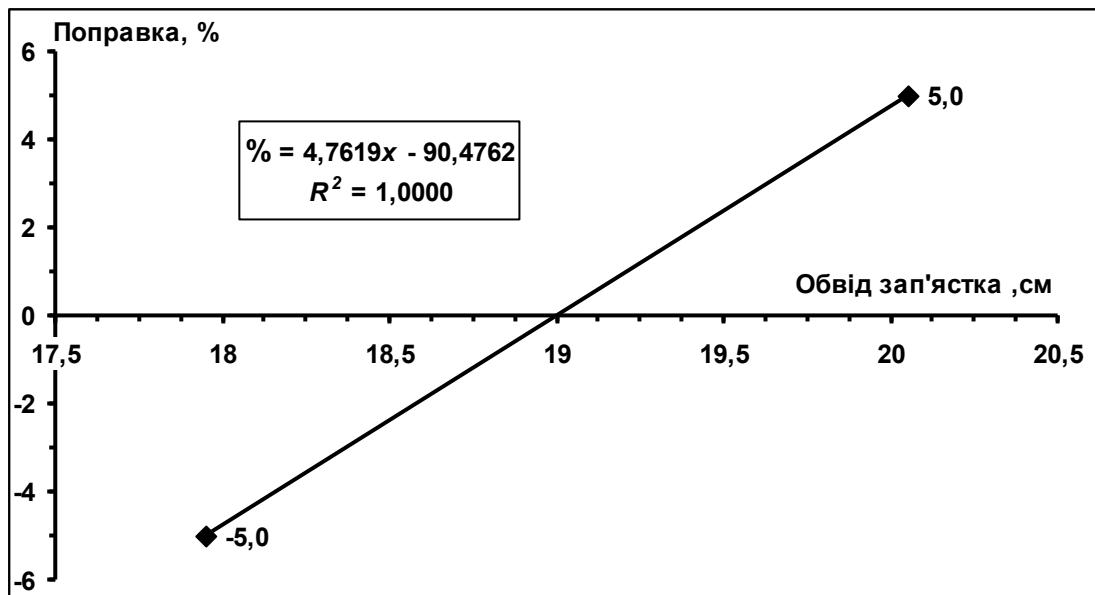


Рис. 1. Відсоткова поправка *ОМТ* в залежності від конституції тіла чоловіків, що отримана на двох крайніх парах опорних точок

Дані, які подані на рисунку 1, засвідчують, що рівняння регресії, яке здобули на двох крайніх парах опорних точок буде однаковим з формулою (2), а саме: $4,7619 \cdot OЗ - 90,4762$. Якість цього рівняння в обраному цифровому форматі характеризується максимально вдалим підбором, позаяк $R^2 = 1,0000$ дає $D = 100\%$.

Отже, формули, котрі розраховані на трьох і на двох парах опорних точок, будуть однакові. Це означає, що точність формули (2), можна обчислити на двох крайніх парах опорних точок (табл.1).

Точність поправок *ОМТ* на конституцію тіла чоловіків за формулою (2)

Таблиця 1

n	Опорні точки		Формула (2),%	$ y-y_x /y$
	<i>ОЗ</i> , см	%		
1	2	3	4	5
1	17,95	-5	-5,000095	0,000019
2	20,05	5	4,999895	0,000021

$$\Sigma = 0,000040$$

У таблиці 1 подано:

- 1-й стовпчик – обсяг вибірки – $n = 2$;
- 2-й стовпчик – обвід зап'ястка;
- 3-й стовпчик – відсоткова поправка *ОМТ*;
- 4-й стовпчик – поправка *ОМТ*, яку отримали за формулою (2);
- 5-й стовпчик – результати обчислення за формулою: $|y-y_x|/y$, а також їхня сума (Σ).

Точність відсоткової поправки *ОМТ* на конституцію тіла чоловіків відносно відсотків опорних точок буде:

$$\bar{A} = \frac{0,00004}{2} 100\% = 0,002\%.$$

Здобуте $\bar{A} = 0,002\%$ засвідчує, що точність поправки маси тіла за формулою (2) практично не відрізняється від максимально можливої, тобто від $\bar{A} = 0\%$.

У дослідженні з'ясовано, що значення $\bar{A}\%$ обумовлено вибором цифрового формату формули (2). Якщо формула (2) буде мати не чотири, а шість знаків після коми: $\% = 4,761905x - 90,476190$, то $\bar{A} = 0,0001\%$. І навпаки, якщо формулу (2) подати з меншою кількістю знаків після коми, то її точність погіршується: при трьох – $\bar{A} = 0,04\%$; при двох – $\bar{A} = 0,08\%$; при одному – $\bar{A} = 14,0\%$.

За зворотнім рівнянням регресії визначили залежність $OЗ$ від відсоткової поправки OMT [8]:

$$OЗ = 0,21x + 19. \quad (3)$$

Щоб одержати значення $OЗ$ потрібно у формулі (3) замість x використати відсоткову поправку OMT . Позаяк для формули (2) отримано $D = 100\%$, то і формула (3) також має такий же підбір.

Точність формули (3) розраховали за $\bar{A}\%$ відносно $OЗ$ опорних точок. Результати обчислення представлені у таблиці 2.

Точність обчислення обводу зап'ястка у чоловіків за формулою (3)

Таблиця 2

n	Опорні точки		Формула (3), %	$ y-y_x /y$
	%	$OЗ$, см		
1	2	3	4	5
1	-5	17,95	17,9500	0,00E+00
2	0	19,00	19,0000	0,00E+00
3	5	20,05	20,0500	0,00E+00

$$\Sigma = 0,00E+00$$

У таблиці 2 подано:

- 1-й стовпчик – обсяг вибірки – $n = 2$;
- 2-й стовпчик – відсоткова поправка OMT ;
- 3-й стовпчик – обвід зап'ястка;
- 4-й стовпчик – значення $OЗ$, яке отримали за формулою (3);
- 5-й стовпчик – результати обчислення за формулою: $|y-y_x|/y$, а також їхня сума (Σ).

Відхилення розрахункових значень $OЗ$, здобутих за формулою (3), від фактичних $OЗ$ опорних точок буде:

$$\bar{A} = \frac{0}{3} 100\% = 0\%.$$

Отже, результати обчислення підбору ($D = 100\%$) і точності ($\bar{A} = 0\%$) формули (3) засвідчують її максимально високу якість.

За формулою (3) одержали значення $OЗ$ в залежності від відсоткової поправки OMT у чоловіків. Результати розрахунків представлено у таблиці 3.

Значення обводу зап'ястка в залежності від відсоткової поправки ОМТ у чоловіків

Таблиця 3

Поправка ОМТ, %	-10	-7	-5	-3	0	3	5	7	10
Обвід зап'ястка, см	16,90	17,53	17,95	18,37	19,00	19,63	20,05	20,47	21,10

З даних таблиці 3 видно, що для поправки -10 % отримуємо $OЗ = 16,9$ см і астеничний тип конституції тіла чоловіків. При $OЗ = 16,9$ см значення ОМТ зменшується на 10 % відносно маси тіла, що одержана для $OЗ = 19,0$ см. Якщо поправка буде +10 %, то $OЗ = 21,1$ см, що збільшує ОМТ на 10 %, і дає гіперстенічний тип конституції тіла у чоловіків. Відсутність відсоткової поправки відповідає $OЗ = 19,0$ см. У цьому випадку $ОМТ = 23,4 * L^2$, що буде точно посередині нормостенічного типу конституції тіла чоловіків.

У дослідженні для заміни відсотків формули (2) на поправку ОМТ у кілограмах запропонована формула:

$$\text{Поправка ОМТ, кг} = (4,7619 * OЗ - 90,4762) * 23,4 * L^2 / 100. \quad (4)$$

Практичне значення формули (4) покажемо на конкретному прикладі. При $OЗ = 16,9$ см і зрості 1,75 м поправка ОМТ буде -7,166 кг. Знак перед поправкою вказує на зменшення $ОМТ = 23,4 * 1,75^2 = 71,66$ кг на 7,166 кг, тобто на -10 %. З урахуванням поправки на конституцію тіла $ОМТ = 71,66 - 7,166 = 64,5$ кг. Для зручності розрахунки виконали за формулою:

$$ОМТ = (4,7619 * OЗ - 90,4762) * 23,4 * L^2 / 100 + 23,4 * L^2. \quad (5)$$

Формула (5) дозволяє одержати ОМТ навіть у межах одного типу конституції тіла. Розглянемо це на прикладі. Для зросту від 1,50 до 2,0 метрів отримали ОМТ для двох крайніх значень $OЗ$ для чоловіків нормостенічного типу конституції тіла, а саме: 18,0 см і 20,0 см. Оптимальну маса тіла, яку обчислили для $OЗ = 18$ см, обрали за мінімальну ($ОМТ_{\min.}$), а для $OЗ = 20,0$ см – за максимальну ($ОМТ_{\max.}$). Здобуті $ОМТ_{\min.}$ і $ОМТ_{\max.}$ представлені у таблиці 4.

ОМТ для обводу зап'ястка 18 і 20 см у чоловіків різного зросту з нормостенічним типом конституції тіла

Таблиця 4

Параметри	Зріст, м										
	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2,00
$ОМТ_{\min.}$, кг	50,14	53,54	57,05	60,67	64,41	68,25	72,21	76,27	80,45	84,74	89,14
$ОМТ_{\max.}$, кг	55,16	58,90	62,76	66,74	70,85	75,07	79,43	83,90	88,50	93,22	98,06
Різниця, кг	5,01	5,35	5,71	6,07	6,44	6,82	7,22	7,63	8,05	8,47	8,91
Різниця, %	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0

Дані табл.4 показують, що для різного зросту чоловіків різниця у кілограмах між $ОМТ_{\min.}$ і $ОМТ_{\max.}$ буде неоднакова. Вона найменша (5,01 кг) для зросту 1,50 м,

і найбільша (8,91 кг) – для 2,00 м. Але, якщо її подати не у кілограмах, а у відсотках, то для будь-якого зросту різниця буде однаковою – 10,0 %.

Отже, застосування формули (5) надає можливості для чоловіків з нормостенічним типом конституції тіла одержати мінімальне і максимальне значення OMT , різниця між якими буде 10 %.

Указані границі норми маси тіла записують як $OMT \pm 5\%$. Якщо PMT не виходить за межі $\pm 5\%$, то вона відповідає нормі. Нижню границю норми маси тіла для чоловіків обчислили за формулою: $OMT_{\min.} = OMT - 0,05 * OMT$, а верхню – $OMT_{\max.} = OMT + 0,05 * OMT$.

Отже, норму маси тіла для особи зростом 1,75 м і $O3 = 16,9$ см можна записати: $64,5 \pm 3,2$ кг або від 61,3 до 67,7 кг.

У дослідженні за формулою (5) одержали OMT у студентів 1÷3 курсів навчання і визначили три групи осіб, у яких PMT була менша або більша, або відповідала нормі. Для порівняння аналогічні обчислення виконали також за формулою (1) для середнього рівня соматичного здоров'я чоловіків за вимогами Г. А. Апанасенка [1]. Розподіл PMT студентів на три оціночні групи за вказаними нормами представлено у табл. 5.

Розподіл студентів на три оціночні групи за двома різними нормами оцінювання PMT

Таблиця 5

Оцінка PMT	Формула (1) $IMT = 20,1 \div 25,0$ кг/м ²						Формула (5) $\pm 5\%$					
	курс навчання						курс навчання					
	1		2		3		1		2		3	
	n=42	%	n=50	%	n=50	%	n=42	%	n=50	%	n=50	%
Нижче OMT	17	40,5	19	38,0	12	24,0	10	23,8	7	14,0	8	16,0
OMT	20	47,6	25	50,0	31	62,0	12	28,6	16	32,0	16	32,0
Вище OMT	5	11,9	6	12,0	7	14,0	20	47,6	27	54,0	26	52,0

Дані таблиці 5 показують, що розподіл PMT студентів за нормою, отриманою за формулою (5) $\pm 5\%$, і нормою, яку здобули за формулою (1) для $IMT = 20,1$ кг/м² і $IMT = 25,0$ кг/м², відрізняються між собою у всіх оціночних групах на всіх трьох курсах навчання.

З'ясовано, що вимоги, які визначені за формулою (1) для $IMT = 20,1$ кг/м² і $IMT = 25,0$ кг/м², дають найбільшу кількість студентів, в яких зафіксована норма маси тіла. У відсотках представники цієї групи складають 47÷62 % від загальної чисельності на трьох курсах навчання. За цими вимогами найменшою виявилась група, в якій маса тіла була вище за норму: на 1 курсі – 11,9 %; на 2 курсі – 12,0 %; на 3 курсі – 14,0 %. А от кількість студентів, в яких PMT була нижче за норму, поступово зменшувалась з 40,5 % на 1 курсі до 38,0 % на 2 курсі і 24,0 % на 3 курсі.

Можна сказати, що застосування даної норми фіксують зміни, які у цілому забезпечують позитивний характер динаміки PMT студентів протягом трьох

років проведення занять фізичним вихованням. З цієї точки зору ефективність навчального процесу не викликає ніякої стурбованості.

До зовсім протилежного висновку можна дійти, якщо оцінку розподілу *РМТ* студентів давати за іншою нормою, встановленою за 5 % відхиленням від *ОМТ*, яка отримана за формулою (5). Так, виявлена значна кількість студентів, в яких *РМТ* більше за норму: на 1 курсі – 47,6 % на 2 курсі – 54,0 % на 3 курсі – 52,0 %. А от студентів, в яких *РМТ* відповідала б цій нормі було менше третини від загальної чисельності: 28,6 % на 1 курсі і 32,0 % на 2 і 3 курсах. Ще менший відсоток зафіксований для студентів, в яких *РМТ* була менша за норму: на 1 курсі – 23,8 %; на 2 курсі – 14,0 % на 3 курсі – 16,0 %.

У цілому, застосування норми, в якій врахована конституція тіла студентів, показало недостатній вплив фізичного виховання на регулювання *РМТ* про що свідчить значна кількість осіб з її надлишком.

Причини, які привели до протилежних висновків при оцінюванні *РМТ* студентів, розкриті у попередній роботі [9]. З'ясовано, що за нормою, яка обчислена за формулою (5) $\pm 5\%$, особи з *ІМТ* у межах від 19,8 до 20,4 кг/м², можуть бути віднесені до групи з недостатньою, або з нормою, або з надлишковою масою тіла. Вирішальним у цьому розподілі стала конституція тіла студентів. Причиною тому є накладання діапазонів границь *ІМТ* трьох оціночних груп. Так, студенти з недостатньою масою тіла мають *ІМТ* у межах від 16,5 до 20,4 кг/м²; з нормою маси тіла – 17,9÷22,1 кг/м²; вище норми – 19,8÷28,6 кг/м².

Норму маси тіла, яка враховує конституцію тіла чоловіків, і норму, яка оцінює соматичного здоров'я за вимогами Г. А. Апанасенка, порівняли з вимогами до маси тіла військовослужбовців-чоловіків 17-20 років Сухопутних військ США (СВ США) [18]. Порівняння виконали за показниками максимальної і мінімальної маси тіла для норм оцінювання *РМТ* чоловіків різного зросту.

Значення норми, яка враховує конституцію тіла чоловіків, обчислили за формулою (5) для зросту, що у табл. 5. Нижню границю норми отримали для $OZ = 15,9$ см, від якої відняли $ОМТ * 0,05$, а верхню границю – для $OZ = 21,1$ см, до якої додали $ОМТ * 0,05$.

Границі норми для середнього рівня соматичного здоров'я чоловіків розраховали за формулою (1) для зросту, що у табл. 6. Нижню межу норми отримали за $ІМТ = 20,1$ кг/м², а верхню – за 25,0 кг/м².

Мінімальні і максимальні значення маси тіла у військовослужбовців-чоловіків 17-20 років СВ США взяли із готових табличних даних [18].

Мінімальна (min.) і максимальна (max.) маса тіла для трьох різних норм представлені у таблиці 6.

Границі трьох норм оцінювання *РМТ* чоловіків

Таблиця 6

Зріст, м*	Границі норми маси тіла СВ США, кг*		Границі норми маси тіла, кг						
			за формулою (5) $\pm 5\%$				за формулою (1)		
			<i>OZ</i> , см					<i>ІМТ</i> кг/м ²	
			15,9	16,9	18,0	20,0	21,1	20,1	25,0
min.	max.	min.	min.	min.	max.	max.	min.	max.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Закінчення табл. 6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1,524	44,0	59,9	44,0	46,5	49,2	59,8	62,8	46,7	58,1
1,549	45,4	61,7	45,5	48,0	50,8	61,8	64,8	48,2	60,0
1,575	47,2	64,0	47,0	49,6	52,5	63,9	67,0	49,9	62,0
1,600	48,5	65,8	48,5	51,2	54,2	65,9	69,2	51,5	64,0
1,626	49,9	68,0	50,1	52,9	56,0	68,1	71,5	53,1	66,1
1,651	51,7	70,3	51,6	54,5	57,7	70,2	73,7	54,8	68,1
1,676	53,1	72,6	53,2	56,2	59,5	72,3	75,9	56,5	70,2
1,702	54,9	74,8	54,9	58,0	61,3	74,6	78,3	58,2	72,4
1,727	56,7	77,1	56,5	59,7	63,1	76,8	80,6	59,9	74,6
1,753	58,1	79,4	58,2	61,5	65,1	79,1	83,1	61,8	76,8
1,778	59,9	81,6	59,9	63,2	41,1	81,4	85,4	63,5	79,0
1,803	61,7	83,9	61,6	65,0	68,8	83,7	87,9	65,3	81,3
1,829	63,5	86,2	63,4	66,9	70,8	86,1	90,4	67,2	83,6
1,854	65,3	88,5	65,1	68,8	72,8	88,5	92,9	69,1	85,9
1,880	67,1	91,2	67,0	70,7	74,8	91,0	95,5	71,0	88,4
1,905	68,9	93,4	68,8	72,6	76,8	93,4	98,1	72,9	90,7
1,930	70,8	96,2	70,6	74,5	78,9	95,9	100,7	74,9	93,1
1,956	72,6	98,9	72,5	76,5	81,0	98,5	103,4	76,9	95,6
1,981	74,4	101,2	74,4	78,5	83,1	101,0	106,1	78,9	98,1
2,007	76,2	103,9	76,3	80,6	85,3	103,7	108,9	81,0	100,7
2,032	78,5	106,1	78,2	82,6	87,4	106,3	111,6	83,0	103,2

Примітка*. Табличні дані переведені з англійської системи мір у метричну систему

Аналіз даних таблиці 6 показує, що нижня границя норми маси тіла для астеників (min.), в яких $OZ = 15,9$ см (виділено напівжирним шрифтом), добре узгоджується з мінімальними вимогами (min.) для військовослужбовців-чоловіків 17-20 років СВ США. Нижня границя цієї норми відрізняється від вимог СВ США у межах від 0,2 кг до -0,3 кг і буде в середньому менша на 0,05 кг або на 0,07 %. Верхня границя норми для нормостеників (виділено напівжирним шрифтом) в яких $OZ = 20,0$ см (max.), відрізняється від вимог СВ США у межах від 0,2 до -0,4 кг і у середньому менша на 0,15 кг або на 0,18 %.

Граничні значення маси тіла для середнього рівня соматичного здоров'я чоловіків, що визначені за $IMT 20,1$ кг/м² і $25,0$ кг/м², дають більшу різницю відносно вимог для військовослужбовців-чоловіків 17÷20 років СВ США. Нижня границя норми не дотягує до вимог СВ США від 2,7 до 4,8 кг при середньому значенні 3,62 кг або 6,0 %, а верхня – від 1,8 до 3,2 кг при недоборі маси тіла в середньому 2,50 кг або 3,0 %.

Різниця між мінімальною масою тіла для норми, котра обчислена за формулою (5) ± 5 % і $OZ = 15,9$ см (min.), відносно норми, яку одержали за формулою (1) і $IMT = 20,1$ кг/м², була практично такою ж як і для військовослужбовців СВ США. Для зросту 1,524 м вона була менша на 2,7 кг, а для зросту 2,032 м – більша на 4,8 кг. У середньому недобір маси тіла для нижньої границі норми, встановленої для соматичного здоров'я чоловіків, був 3,67 кг або 6,1 %.

Різниця між максимальною масою тіла для норми, що обчислена за

формулою (5) $\pm 5\%$ і $O3 = 20,0$ см (max.), відносно норми, що отримали для $IMT = 25,0$ кг/м², була практично такою ж як і для військовослужбовців СВ США. Для зросту 1,524 м вона була мінімальна – 1,7 кг, а для зросту 2,032 м – максимальна – 3,1 кг. У середньому недобір маси тіла для верхньої границі норми, встановленої для соматичного здоров'я чоловіків, був 2,36 кг або 2,9 %.

Отже, вимогам до маси тіла військовослужбовців-чоловіків СВ США краще відповідають границі норми, що визначені з урахуванням конституції тіла чоловіків, які мають $O3 = 15,9$ см (min.) і $O3 = 20,0$ см (max.), ніж норми, які обчислені за $IMT = 20,1$ кг/м² і $IMT = 25,0$ кг/м².

Подальше порівняння показало, що нижня границя норми маси тіла, яка отримана за $IMT = 20,1$ кг/м², незначно більша від нижньої границі норми для астеників, які мають $O3 = 16,9$ см (min.). Різниця залежить від зросту чоловіків і змінюється від 0,2 кг (зріст 1,524 м) до 0,4 кг (зріст 2,032 м) і в середньому більша на 0,30 кг. Але якщо різницю подати у відсотках, то для кожного зросту норма маси тіла, яку здобуто за формулою (1) і $IMT = 20,1$ кг/м², буде більша на 0,46 %.

Важливо підкреслити, що у гіперстеніків, в яких $O3 = 21,1$ см, верхня границя норми (max.) виходить за верхні межі двох інших норм оцінювання маси тіла у чоловіків різного зросту. Це означає, що верхні і нижні значення норми, які отримані за формулою (5) $\pm 5\%$, по-перше, охоплюють більш широкий контингент за рахунок включення всіх трьох типів конституції тіла чоловіків, а, по-друге, забезпечують подальше удосконалення системи оцінювання PMT у напрямку її індивідуалізації. Підтверджує цей висновок порівняння цієї норми з вимогами до маси тіла військовослужбовців-чоловіків 17÷20 років СВ США (рис. 2).

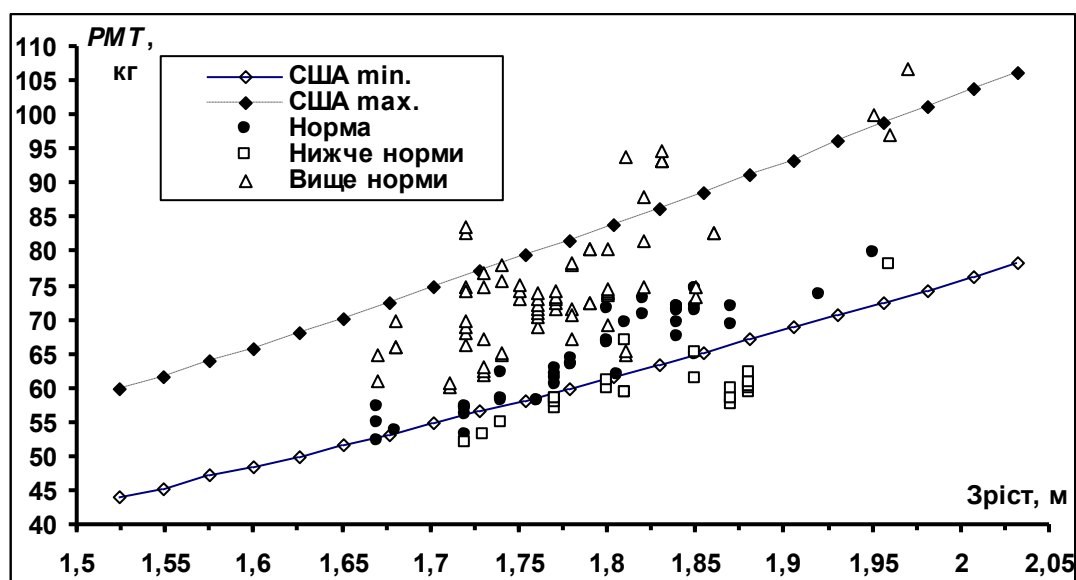


Рис. 2. Розподіл студентів за різними нормами оцінювання PMT

На рисунку 2 представлений розподіл студентів на три групи за відповідністю їхньої PMT вимогам норми, яка здобута за формулою (5) $\pm 5\%$. Темними колами позначені студенти, в яких PMT була у межах норми ($n = 44$);

світлими квадратами – особи, в яких *РМТ* була нижче за норму ($n = 25$); світлими трикутниками – більше за норму ($n = 73$). Аналіз показує, що серед тих студентів, в яких *РМТ* відповідає вимогам СВ США, у 3 осіб був недобір маси тіла, а у 63 – вона була зайвою. Крім того, поза межами вимог СВ США опинилось 5 студентів-астеніків з нормою маси тіла, в котрих *ОЗ* був від 14,4 до 15,7 см.

Отже, оцінювання за нормою, що передбачає поправку маси тіла на конституцію тіла студентів, має очевидну перевагу, щодо виявлення осіб, в яких *РМТ* не відповідає нормі. Це дозволяє своєчасно відреагувати і прийняти необхідні заходи для її досягнення. Певної переконливості у стимуляції необхідних змін додає орієнтація на індивідуальні показники зросту і конституції тіла студентів, що не завжди можна забезпечити вимогами відповідних таблиць.

Висновки:

1. Для обчислення оптимальної маси тіла у чоловіків різного зросту і різною конституцією тіла укладена формула:

$$ОМТ = (4,7619 * ОЗ - 90,4762) * 23,4 * L^2 / 100 + 23,4 * L^2.$$

Цифровий формат формули має дуже вдалий підбір ($D = 100\%$) і високу точність ($\bar{A} = 0,002\%$), яка фактично не відрізняється від максимально можливої. Практичне застосування формули забезпечує диференційований підхід до обчислення оптимальної маси тіла у межах будь-якого типу конституції тіла і зросту чоловіків.

2. Норми, що враховують тип конституції тіла, добре узгоджуються з вимогами до маси тіла військовослужбовців-чоловіків 17÷20 років Сухопутних військ США. Нижня границя норми, яка отримана для $ОЗ = 15,9$ см характеризується масою тіла, яка в середньому буде менше на 0,05 кг або на 0,07 %, а верхня – менше на 0,15 кг або на 0,18 %.

Запропонована формула, в якій оптимальна маса тіла обчислена з поправкою на конституцію тіла, дозволяє з'ясувати відповідність реальної маси тіла студентів критеріям норми навіть у межах вимог, що пред'явлені до маси тіла військовослужбовців-чоловіків 17÷20 років Сухопутних військ США і представляє собою логічним продовженням індивідуалізації норм оцінювання за індексом маси тіла.

У подальших дослідженнях планується встановити за рівнянням регресії точність обчислення оптимальної маси тіла у чоловіків різного зросту, конституції і віку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Апанасенко, Г. Л., Науменко, Р. Г. (1988). Соматическое здоровье и максимальная аэробная способность индивида. Теория и практика физической культуры, 4, 29-31.
2. Базака, Л. Н., Разинков, А. И. (2015). Статистическая обработка данных в среде пакетов Statistica, EViews и MS Excel : метод. указания по выполнению лабораторных работ. Пинск: Полес ГУ.
3. Заневський, І. П. (2011). Точність шкал оцінювання рівня фізичного здоров'я. Частина 1. Інтер- та екстраполяція шкали оцінювання. Фізична активність, здоров'я і спорт, 2(4), 8–19.
4. Кромер, В. В. (2011). О формуле расчета идеального веса, индексах массы тела и

сопутствующие вопросы. Проблемы и перспективы современной науки. Матер. IV Международной телеконференции: «Фундаментальные науки и практика», Т.3(1), Томск, 19 с.

5. Лещинський, О. Л., Рязанцева, В. В., Юнькова, О. О., Юртин, І. І. (2009). Практикум з економетрії: навч. посіб. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 94. ISBN 978-966-608-841-6

6. Малова, Н. Н. (2017). Об одном подходе к расчету средней ошибки аппроксимации регрессионных моделей. Международный технико-экономический журнал, 5, 54–57.

7. Мартиросов, Э. Г., Николаев, Д. В., Руднев, С. Г. (2006). Технологии и методы определения состава тела. М. Наука, 248.

8. Михайлов, Вол. В., Коростильова, Ю. С., Михайлов, Віт. В. (2013). Оптимальні показники норми маси тіла у жінок і чоловіків. Сучасний соціокультурний простір : зб. наук. пр. X Міжн. Інтернет наук.-практ. конф. Ч.2. К., 65-73.

9. Михайлов, Віт. В., Михайлов, Вол. В., Коростильова, Ю. С. (2016). Морфофункціональна підготовленість за оцінкою маси тіла та ЧСС студентів ВНЗ. Сучасні технології в сфері фізичного виховання і спорту та валеології : Збірник наук. праць X Міжн. Інтернет наук.-метод. конф. Вип. 10 : Національна академія Національної гвардії України, 202-216.

10. Михайлов, Віт. В., Михайлов, Вол. В., Коростильова, Ю. С. (2020). Точність шкал оцінювання результатів у тестових вправах за рівняннями лінійної регресії і за рівнями фізичної підготовленості студентів закладів вищої освіти. Спортивні ігри, 4 (18), 44-59. doi: 10.15391/si.2020-4.05.

11. Михайлов, Вол. В., Коростильова, Ю. С., Михайлов, Віт. В. (2022). Точність оцінювання фізичної підготовленості студенток закладів вищої освіти. Спортивні ігри, 3 (25), 97-112. doi: 10.15391/si.2022-3.09.

12. Неведомська, Е. О. (2018). Фізіологія людини : навч. посіб. для практик. і самот. Робіт для студентів вищих навчальних закладів. – К : Київський ун-т ім. Бориса Грінченка.

13. Павлова, Ю., Приступа, Е., Тулайдан, В. (2011). Рівень соматичного здоров'я сучасної молоді (на прикладі студентів Ужгородського національного університету). Молода спортивна наука України : зб. наук. пр. з галузі фіз. вих. і спорту. Л. : ЛДУФК, Вип. 15 – Т.4., 91-99.

14. Рогачев, А. Ф., Мелихова, Е. В. (2014), Эконометрика. Волгоград: ФГБОУ ВПО Волгоградский ГТУ.

15. Murthy, S. (2009). The Official British Army Fitness Guide – Great Britain : Ministry of Defence (Army) – 176 p. ISBN 9780852651186.

16. Petrachkov, O., Yarmak, O. (2021). // Proceedings Book of CISM International Symposium. – Ancient Olympia, Greece. – P. 129.

17. Smally, K. J., Kendrick, Z. V., Colliver, J. (1990). Reassessment of body mass indices. American Journal of Clinical Nutrition 52(3):405-8 https://www.researchgate.net/publication/20763096_Reassessment_of_body_mass_indices

18. Stewart, Smith (2019). U.S. Army Weight Charts. Weight charts and body fat percentages for male and female soldiers.

REFERENCES

1. Apanasenko, H. L., Naumenko, R. H. (1988). Somaticheskoe zdorove y maksimalnaia aerobnaia sposobnost indyvuda. Teoryia y praktyka fizycheskoi kultury, 4, 29-31.

2. Bazaka, L. N., Razynkov, A. Y. (2015). Statystycheskaia obrabotka dannykh v srede paketov Statistica, EViews y MS Excel : metod. ukazaniya po vypolnennyu laboratornykh rabot. Pynsk: Poles HU.

3. Zanevskiy, I. P. (2011). Tochnist shkal otsiniuvannia rivnia fizychnoho zdorovia. Part 1. Inter- ta ekstrakpoliatsiia shkaly otsiniuvannia. Fizychna aktyvnist, zdorovia i sport, 2(4), 8–19.

4. Kromer, V. V. (2011). O formule rascheta idealnoho vesa, indeksakh massy tela i soputstvuiushchye voprosy. Problemy y perspektyvy sovremennoi nauky. Mater. IV Mezhdunarodnoi telekonferentsyy: «Fundamentalnye nauki y praktyka», Т.3(1), Томск, 19 p.

5. Leshchynskiy, O. L., Riazantseva, V. V., Yunkova, O. O., Yurtyn, I. I. (2009). Praktikum z ekonometrii: navch. posib. K. : DP «Vyd. dim «Personal», 94. ISBN 978-966-608-841-6

6. Malova, N. N. (2017). Ob odnom podkhode k raschetu srednei oshybky approksymatsyy rehressyonnykh modelei. *Mezhdunarodnyi tekhniko-ekonomycheskyi zhurnal*, 5, 54–57.
7. Martyrosov, E. H., Nykolaev, D. V., Rudnev, S. H. (2006). *Tekhnolohyi y metody opredeleniya sostava tela*. M. Nauka, 248.
8. Mykhaylov, Vol. V., Korostylova, Yu. S., Mykhaylov, Vit. V. (2013). Optymalni pokaznyky normy masy tila u zhinok i cholovikiv. *Suchasnyi sotsiokulturnyi prostir : Zbirnyk nauk. prats Kh Mizhn. Internet nauk.-prakt. konf. Ch.2. K.*, 65-73.
9. Mykhaylov, Vit. V., Mykhaylov, Vol. V., Korostylova, Yu. S. (2016). Morfofunktsionalna pidhotovlenist za otsinkoiu masy tila ta ChSS studentiv VNZ. *Suchasni tekhnolohii v sferi fizychnoho vykhovannia i sportu ta valeolohii : Zbirnyk nauk. prats Kh Mizhn. Internet nauk.-metod. konf. Vyp. 10 : Natsionalna akademiia Natsionalnoi hvardii Ukrainy*, 202-216.
10. Mykhaylov, Vit. V., Mykhaylov, Vol. V., Korostylova, Yu. S. (2020). Tochnist shkal otsiniuvannia rezultativ u testovykh vpravakh za rivnianniemy liniinoi rehresii i za rivniamy fizychnoi pidhotovlenosti studentiv zakladiv vyshchoi osvity. *Sportyvni ihry*, 4 (18), 44-59. doi: 10.15391/si.2020-4.05.
11. Mykhaylov, Vol. V., Korostylova, Yu. S., Mykhaylov, Vit. V. (2022). Tochnist otsiniuvannia fizychnoi pidhotovlenosti studentok zakladiv vyshchoi osvity. *Sportyvni ihry*, 3 (25), 97-112. doi: 10.15391/si.2022-3.09.
12. Nevedomska, E. O. (2018). *Fiziolohiia liudyny : navch. posib. dlia prakt. i samost. Robit dlia studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv. – K : Kyivskiy un-t im. Borysa Hrinchenka*.
13. Pavlova, Yu., Prystupa, E., Tulaidan, V. (2011). Riven somatychnoho zdorovia suchasnoi molodi (na prykladi studentiv Uzhhorodskoho natsionalnogo universytetu). *Moloda sportyvna nauka Ukrainy : zbirn. nauk. prats z haluzi fiz. vykhovannia i sportu*. Lviv : LDUFK, Vyp.15 – T.4., 91-99.
14. Rohachev, A. F., Melykhova, E. V. (2014), *Ekonometryka*. Volhohrad: FHBOU VPO Volhohradskiy HTU.
15. Murthy, S. (2009). *The Official British Army Fitness Guide – Great Britain : Ministry of Defence (Army) – 176 p. ISBN 9780852651186*.
16. Petrachkov O., Yarmak O. (2021). // *Proceedings Book of CISM International Symposium. – Ancient Olympia, Greece. – P. 129*.
17. Smailly, K. J., Kendrick, Z. V., Colliver, J. (1990). Reassessment of body mass indices. *American Journal of Clinical Nutrition* 52(3):405-8 https://www.researchgate.net/publication/20763096_Reassessment_of_body_mass_indices
18. Stewart, Smith (2019). *U.S. Army Weight Charts. Weight charts and body fat percentages for male and female soldiers*.

SUMMARY

Volodymyr Mykhailov,

PhD in Physical Education and Sports
The National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Yuliia Korostylova,

PhD in Physical Education and Sports
Educational and Sports Base of Summer Sports
Department of Physical Culture and Sports
Ministry of Defence of Ukraine

Vitalii Mykhailov,

PhD in Pedagogics, docent
Educational and Sports Base of Summer Sports
Department of Physical Culture and Sports
Ministry of Defence of Ukraine

The norm and optimal value of body weight, which are obtained by body constitution of students who are candidates for reserve commissioned officers course

The purpose of the study was to develop a methodology for assessing male real body weight taking into account their body constitution. The research methods were as follows: theoretical analysis and generalization; pedagogical experiment; anthropometry; method of least squares; regression analysis. Material. The optimal students' body weight was calculated and its real values were estimated based on BMI – 23.4 kg/m² and body constitution coefficient (n = 142). Results. The quality of the body constitution coefficient, which was obtained by the regression equation, was determined by the coefficient of determination and the average error of approximation in percent. The differences between various methods of calculating of optimal body weight and its norms has been clarified. Conclusions. The correction of the optimal body weight, which takes into account the body constitution of men, is most successfully selected (D = 100%) and has a high accuracy ($\bar{A} = 0.002\%$). The proposed formula for calculating the optimal body weight and its norm ensures individualization of the assessment of the real body weight of male students.

Keywords: *body mass; body constitution; height; norm; students; coefficients of determination and approximation.*

УДК351.86:355.457>(477)

Олег Мітягін,
кандидат історичних наук
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-2230-5150>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/175-187

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто сучасні підходи до управління талантами в системі професійної військової освіти. Одним із інноваційних підходів є Talent Management, що активно застосовується в країнах НАТО як основа розвитку інституційного лідерства у сфері військового та державного управління. Управління талантами носить трансформаційний характер. Сукупність його елементів, утворень та процесів представляє собою цілісну, складну систему. Виділено етапи реалізації підходу Talent Management та обґрунтовано необхідність вироблення комплексного підходу до питання розвитку професійної військової освіти з урахуванням особливостей формування і реалізації кадрової політики на основі принципів управління талантами. Також у статті розглянуто питання щодо формування бренду вищого навчального закладу шляхом послідовної реалізації його центральних компетентностей у зв'язку із впровадженням підходу Talent Management у систему управління розвитком військової освіти.

Ключові слова: професійна військова освіта; Talent Management; brain-branding; управління талантами; кадровий менеджмент.

Постановка проблем. Орієнтиром розвитку сучасної моделі професійної військової освіти (далі – ПВО) та підготовки військових фахівців Збройних Сил України (далі – ЗСУ) є інтелектуальний людський капітал, який володіє потенціалом інноваційних ідей, ініціатив та особливими індивідуальними якостями (талантами). Ця тенденція зумовлена впровадженням інноваційних підходів до системи управління кадрами у ЗСУ, де одним із головних завдань стає вивчення та забезпечення кар'єрного зростання старшого та вищого офіцерського складу. Одним із інноваційних підходів є Talent Management, що активно застосовується в країнах НАТО як основа розвитку інституційного лідерства, військового та державного управління на стратегічному рівні. Кардинальні зміни структури системи військової освіти, які характерні для більшості країн-членів НАТО, мають на меті побудову сучасної моделі ПВО, гармонізовану з принципами кадрової політики, що забезпечує підготовку офіцерів, здатних на практиці вирішувати складні завдання, пов'язані з усім комплексом проблем, що виникають в оперативному середовищі [2]. Відповідно у структурі кадрового менеджменту підхід Talent Management означає забезпечення протягом усієї кар'єри військовослужбовця прозорості та перспективи його служби: навчання, консультування, наставництво, кар'єрний ріст, освіта, а також надання можливостей для професійного розвитку.

З огляду на викладене питання управління талантами в сучасній моделі професійної військової освіти на основі Talent Management з урахуванням основних потреб і тенденцій будівництва ЗСУ є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Термін “Talent Management”, який вперше був використаний у 1997 році **М. Кінсі**, присвяченій формуванню концепту “війні за таланти”, набув актуальності з огляду на потребу розроблення та ведення стратегічних дій з придбання талентів водночас із застосуванням нових технологій, зокрема кадрового менеджменту. Спочатку це поняття включало лише основні положення рекрутингу, але згодом **А. Робертсон** запропонував розуміння Talent Management не тільки як винаймання кращих працівників, але й їх ефективне використання і планування, включаючи індивідуальне кар’єрне зростання [7].

На думку **П. Еванса**, таланти розвиваються через виклик та управління ризиками. Вони повинні зіштовхуватись з певними проблемами, які розташовані за межами їх компетенцій та комфорту. Відтак, чим більшою є проблема або виклик, тим більшим є ризик невдачі. До такого ж розуміння наближається **Дж. Фостер**, який зазначає, що творча складова, невід’ємна від поняття Talent Management, передбачає, що творчі особистості “за визначенням та призначенням є свобідними людьми, яким важко адаптуватись. Всі вони відрізняються оригінальним мисленням, заперечуючи догму і владу” [13]. Тому єдиним способом для керівника, особливо вищого рівня управління, є вплив на них не через накази або повчання, але через провокування, тобто створення умов, за яких вони здатні продукувати нові ідеї.

Д. Снайдер [6], який досліджує питання подальшого розвитку теорії людського капіталу, приділяє велику увагу безперервності вищої освіти офіцерів, признає унікальні таланти кожного військового професіонала опиратися на поведінковий стовп морального характеру і етичне прийняття рішень, наполягає на індивідуальних кар’єрних траєкторіях, а не на універсальному підході до професійного розвитку кожного офіцера.

Дж. Салліван, досліджуючи питання управління талантами у контексті розвитку кадрового рекрутингу, запропонував чотири фактори, що відрізняють управління талантами від традиційних HR – підходів, а саме:

- 1) комплексний підхід до підготовки та створення талентів;
- 2) інтеграція людських процесів у стандартні процеси виробництва та інших сферах життя;
- 3) зміна відповідальності керівників (начальників);
- 4) вимірювання успіху та продуктивності персоналу [12].

Мета статті. Аналіз інноваційних підходів до управління розвитком професійної військової освіти.

Методи дослідження. Для розв’язування поставлених завдань використано загальнонаукові методи аналізу наукової літератури з досліджуваної проблеми управління талантами, системний аналіз і синтез, індукція та дедукція, системний підхід до розв’язування проблем, класифікація, узагальнення та систематизація.

Виклад основного матеріалу. У країнах Альянсу військова освіта представлена як важлива складова забезпечення національних інтересів і національної безпеки. Сучасне військове керівництво США вважає головною метою ПВО та управління талантами розвиток стратегічного мислення серед військовослужбовців, спроможних мислити критично і творчо, застосовувати

військову міцність, проводити глобально інтегровані операції і воювати в умовах руйнівних змін. У цілому в країнах НАТО вважають, що армійська система управління талантами – це підхід, оснований на сучасних даних та орієнтований на людину 21 століття, шлях к використанню різноманітних талантів для ведення бойових дій та перемог у майбутніх війнах. Мета у тому, щоб створити всеохоплюючу культуру розвитку талантів, яка буде охоплювати всю кар'єру військовослужбовця, а не тільки ключеві моменти.

Наприклад, управління персоналом армії США описує структуру людського капіталу, що складається з п'яти компонентів, а саме: стратегічне погодження, управління знаннями, управління талантами, культура та поведінка. Управління талантами носить трансформаційний характер та фокусується на виробничих цінностях. Сукупність його елементів, утворень та процесів представляє собою цілісну, складну систему. Управління талантами включає в себе інтеграцію різних видів діяльності для створення позитивного синергетичного ефекту. Ще більше значення мають характеристики, принципи та цілі управління талантами. Керівні принципи застосовуються до основних функцій військового людського капіталу та до життєвого циклу кар'єри всіх військових фахівців. У сукупності ці принципи та функції становлять основу для управління талантами. У військовому колективі нараховують близько 20 принципів управління талантами, які розбиті на п'ять категорій:

Категорія	Принципи
Управління талантами	1. Управління кадровим потенціалом
Ефективне управління талантами потребує системного підходу	2. Внутрішня синергія
	3. Узгодженість
	4. Інтеграція
	5. Очолення змін
	6. Брендінг
	7. Адаптація до потреб підрозділів
	8. Збалансованість
	Ефективне управління талантами має збалансувати потреби окремих осіб із потребами організації.
10. Виявлення та використання індивідуальних талантів	
11. Різноманітність кар'єрного зростання	
12. Оптимізація перебування на посаді	
13. Достовірність та прозорість управління талантами, має забезпечувати роботу у відповідності до особистості	
Управління талантами має забезпечувати роботу	14. Оптимізація всіх талантів
	15. Компетентність
	16. Правильний військовослужбовець – правильна служба – правильна команда.
	17. Забезпечення організаційної гнучкості. Система управління талантами має наділяти співробітників повноваженнями
Система управління талантами має розширювати можливості співробітників	18. Розширення можливостей співробітників
	19. Підвищення самосвідомості співробітників
	20. Винагорода за впровадження оптимальних рішень

Реалізація системного підходу управління талантами передбачає виділення

декількох основних етапів, які характеризуються наявністю зворотного зв'язку, що дає можливість позбутись лінійності. Виділення цих етапів дозволяє стверджувати необхідність вироблення комплексного підходу до питання розвитку ПВО з урахуванням особливостей формування і реалізації кадрової політики на основі принципів Talent Management. Зокрема, йдеться про такі етапи:

1. загальна характеристика кар'єрного зростання офіцерів відповідно отримання ступенів вищої освіти та рівнів військової освіти в системі ПВО на основі аналізу концептуальних моделей та наявного досвіду щодо процесів навчання, підготовки, оцінки та просування по службі;

2. визначення впливу корпоративної культури (служба у військах, органах військового управління, об'єднаних штабах різного рівня тощо) на процес розвитку офіцерів;

3. визначення елементів архетипів генералів/адміралів, які в узагальненому вигляді представлені в межах інтегральних компетентностей галузевої рамки кваліфікацій, характеризуючи особливості професійного виконання обов'язків на посадах вищого рівня військового і державного управління;

4. висновки та рекомендації щодо досвіду та підходів, які мають інтегруватись у систему управління розвитком старшого та вищого офіцерського складу на основі принципів підходу Talent Management як основі розвитку інституційного лідерства, військового та державного управління на стратегічному рівні.

Оскільки мета Talent Management полягає в тому, щоб “забезпечити нових співробітників інструментами, знаннями та ресурсами, щоб підтримати їх, коли вони починають робити свій внесок у місії по всьому спектру та протягом свого дворічного випробувального періоду роботи”, то Talent Management є цілісним підходом, який включає всі аспекти залучення нового співробітника в команду. При цьому важливо стандартизувати процедури для всієї команди та створити набір ресурсів для підтримки нових співробітників, а також їхніх керівників”[12].

Для утримання талантів в організації (диференціація і натхнення людей) замало лише залучати хороших співробітників. Для мотивації персоналу та окремої проєктної команди система управління талантами повинна включати способи їх утримання в організації. Існують консервативні та дієві способи. До консервативних можна віднести стандартний соціальний пакет, медичне страхування, гнучкий графік та імідж компанії, у все це компанія інвестує немалі кошти. Безумовно, це приваблює здобувачів, але не є основним чинником під час прийняття рішення щодо зміни місця праці. До дієвих способів відносяться планування кар'єри і створення кадрового резерву. Талановиті фахівці повинні ясно бачити своє місце в системі компанії, а також шлях, яким вони можуть пройти і досягти більшого, якщо докладуть достатньо зусиль. Також компанія повинна створити сприятливі умови для вираження й утілення ідей і пропозицій від співробітників, що може стати нематеріальним способом мотивації [1].

З огляду на викладене Talent Management – це також залучення висококваліфікованих спеціалістів у військовій сфері та утримання їх у військових колективах для передачі певного досвіду та виховування інших талантів (професіоналів). Основними складовими в цьому процесі є оцінка,

метод навчання, наставництво та планування правонаступності.

Досліджено, що зміст управління талантами розкривається у межах декількох основних підходів до аналізу та практичного використання Talent Management.

Перший підхід зорієнтований на оцінку, тобто виявлення високого потенціалу як у процесі відбору на військову службу чи навчання у військовому навчальному закладі, так і у процесі навчання чи проходження служби у військах. Для реалізації цього підходу зазвичай використовується декілька методів визначення високого потенціалу військовослужбовців, але найбільш поширеним є вимірювання ефективності поточної діяльності.

Треба зауважити, що поточна ефективність на нижчому рівні військової кар'єри зовсім не означає таку ж високу ефективність на вищих посадах, оскільки ці компетенції не співпадають.

Другий підхід полягає в розгорнутому опитуванні та вільній бесіді з кандидатом з метою визначення його потенціалу за допомогою набору підготовлених запитань чи завдань:

1. виконавчі здібності, які відповідають на питання:

– наскільки високою є ефективність військовослужбовця під час виконання завдань різного роду та тривалих термінів ефективного виконання обов'язків;

– чи спроможний діяти військовослужбовець у надзвичайних ситуаціях та наскільки успішно;

2. побудова взаємовідносин – вплив/комунікативні навички:

– чи може військовослужбовець своїми здібностями формувати вагомі доводи, з метою впливу на колег, їхні позиції та погляди;

– відношення колег до нього під час взаємодії з ними у різних умовах обстановки;

3. ентузіазм та амбіції:

– почуття відповідальності за отриману справу та вміння швидко приймати рішення;

4. пристрасть до навчання:

– відкритість та пристрасть до навчання;

– висока вмотивованість до системного навчання.

Для ефективного управління талантами на основі наведених підходів доцільно будувати модель вищого рівня компетенцій, в межах якої оцінка військовослужбовців (кандидатів до висунення на вищу посаду) нижчого рівня здійснюється за допомогою компетенцій, які необхідні для вищого рівня знань чи спроможностей. Як правило, така оцінка проводиться за допомогою “Оцінки 360” або мультирівневого дослідження. Однак в цьому визначенні важко отримати реальну оцінку в “організаційних питаннях або вмінні керувати”, якщо людина не виконує функціональні обов'язки, відповідно до даної компетенції [12]. Така модель дозволить розробити комплексний підхід до оптимізації вивчення кандидатів до військової служби та військовослужбовців, які бажають кар'єрного зростання по службі.

У ЗСУ доцільно створювати систему управління талантами, враховуючи принципи управління, що задають основний напрям досягнення необхідного

рівня ефективності застосування талантів у військовій сфері. При цьому варто враховувати, що у системі Talent Management активно застосовується метод навчання – тренування або коучинг. Коучинг – метод навчання, в процесі якого особа, яка називається «коуч» (тренер), допомагає навчаємому досягати певної життєвої чи професійної мети. Також коучинг – це мистецтво ставити хитрі питання та надавати конструктивний і розвиваючий зворотний зв'язок.

Також в системі Talent Management використовується наставництво чи менторінг – спосіб передачі специфічних навиків та вмінь досвідченої людині (ментора) до менш досвідченої (менти) з метою професійного розвитку та особистому росту. Фактично наставництво у ЗСУ (як спосіб передачі спеціальних знань, вмінь та навичок) має місце, але цьому не надають особливого значення, а іноді заважає формалізм. Для практичного використання наставництва потрібно розробити та запустити систему прийняття рішень, за якими критеріями призначається наставник, хто бере участь у призначенні, як визначається ефективність наставництва, які строки та результати роботи наставника. При цьому від правильного підходу до наставництва йде процес планування наступності. Планування наступності або розвиток кар'єри – це послідовне виконання серії різних переміщень військовослужбовця для того, щоб він опанував всі навички, необхідні для його ролі керівника військового колективу.

Ще однією складовою Talent Management слід вважати управління інноваціями у новій парадигмі лідерства – це створення середовища, де військовослужбовці обмінюються ідеями, пропозиціями та виробляють принципово нові рішення як в повсякденному житті, так й під час ведення бойових дій. Нова парадигма лідерства передбачає, що талант – це продукт колективної творчості, а не індивідуальної, як це розглядалось раніше. Отже, для того, щоб виховати та навчити дійсно лідера військового колективу, потрібно створити такий простір, де реалізовано творчість всієї команди. Це означає, що головне завдання лідера не вести за собою, а створювати середовище для обміну ідеями, думками, пропозиціями та спільно виробляти доцільні рішення для досягнення спільної мети. У рамках цього процесу управління талантами часто також застосовується програма «високого потенціалу». Такі програми стосуються «справжніх» найкращих талантів (лідерів) військового колективу [12].

Дана модель є однією з ілюстрацій процесу управління талантами. Талант потрібно залучати за допомогою відповідних критеріїв відбору та підготовки кваліфікованих спеціалістів. В подальшому талант повинен ставати все більш цінним для збройних сил. Кінцева мета – зробити військовослужбовців в підрозділах більш продуктивними та боєздатними, іншими словами – командирів (керівників) отримати максимальну користь від свого таланту. Для того, щоб керувати процесами та розвивати систему виховання, підготовки й просування по службі талантів (лідерів) військових колективів, необхідно розробляти стратегію Talent Management.

Водночас, щоб визначити цілі управління талантами та створити стратегію, потрібно враховувати наступне: конкретні та вимірювані цілі

(показники управління талантами); визначити конкретні види діяльності, на яких необхідно зосередити головну увагу (модель управління кадрами); заходи подолання конкуренції (утримання та заохочення талантів, їх постійний службовий ріст); отримання максимальної віддачі від підлеглих (створення умов привабливості військової служби); відстеження прогресу розвитку та забезпечення подальшого вдосконалення процесів управління талантами (панель керування талантами).

У цілому Система управління талантами (Talent management system, TMS) – це інтегрований програмний продукт, який представляє автоматизовані інструменти для вирішення завдань в чотирьох ключових областях: підбор і залучення; управління ефективністю; навчання та розвиток; формування заходів заохочення та популяризації. Отже, необхідно розробити модель із завданнями для кожної посади, яка планується для претендента – поведінка, ставлення, навички, знання, досвід, що дозволяє досягти успіху на цієї посаді та наміри досягнення більшого. Така модель допомагає кандидату зрозуміти, що від нього потрібно зараз і що потрібно зробити, щоб рухатися далі. Також треба зазначити, що сьогодні вже існують автоматизовані продукти для планування кар'єри, розроблені з урахуванням необхідності постійного моніторингу та оцінки кандидатів на ключові позиції на проміжних етапах. Але таку систему потрібно побудувати самостійно саме для ЗСУ.

Підсумовуюче вищевикладене, можна зробити висновок, що управління талантами (Talent Management) – це повний спектр кадрових процесів для залучення, адаптації, розвитку, мотивації та утримання високоєфективних спеціалістів у військовій сфері. Управління талантами спрямоване на підвищення ефективності військових процесів за допомогою тренувань і практики (навчань), які роблять особовий склад підрозділу більш продуктивним та цілісним. Це особливо важливо з урахуванням розвитку системи професійної військової освіти, яка культивує розвиток військового лідера шляхом надання широкого спектру професійних знань та розвитку креативного мислення упродовж всієї військової кар'єри. [9].

Наразі в Національному університеті оборони України імені Івана Черняхівського здійснюється підготовка офіцерів на курсах професійної військової освіти: курси офіцерів об'єднаних штабів оперативного рівня (L3) та курси вищого керівного складу стратегічного рівня (L4). Для подальшого просування по службі на посади керівників самостійних структурних підрозділів Міністерства оборони України, Генерального штабу ЗСУ, інших складових сил оборони, центральних органів виконавчої влади та інших органів державної влади, до сфери відповідальності яких відносяться питання оборони та безпеки держави, планується здійснювати навчання на курсі стратегічного управління вищого рівня та державної політики (L-5) [10].

Програми L-курсів за структурою, змістом та спрямованістю відповідають рівню сучасних бізнес-шкіл, що займаються викладанням стратегічного менеджменту. Саме впровадження L-курсів, яке вже набуло популярності у військових колективах, може вважатись своєрідним брендом. На цьому етапі є необхідність вести мову про “brain-branding” у системі ПВО.

Брендінг – це процес створення бренду і управління ним. Він може включати в себе створення, зміцнення, репозиціонування, оновлення і зміну стадії розвитку бренду, його розширення і закріплення на ринку. Це методи створення особливого враження, які роблять свій внесок в загальний імідж компанії. Це філософія управління компанією, товарними потоками, людськими ресурсами та ін. Брендувати — означає робити щось більш цінним. Саме визначення “бренд”, якщо розглядати його в площині військової освіти (brand), має багатогранність та включає в себе:

- певне враження про освітню послугу у думках потенційних абітурієнтів;
- найцінніший нематеріальний актив вищого військового навчального закладу;
- все те, що транслює, говорить і робить вищий військовий навчальний заклад;
- сприйняття вищого військового навчального закладу в цілому: його репутації, наданні освітніх послуг, корпоративної культури;
- сто відсоткова гарантія очікувань потенційних абітурієнтів і очікуваної поведінки вищого військового навчального закладу;
- враження випускників від отриманої освітньої послуги, якими можна керувати, розробляючи правильну стратегію розвитку бренду.

Як відомо, основними специфічними характеристиками освітніх послуг є невідчутність, нематеріальність, неможливість зберігання, непостійність якості, відтермінованість у прояві результатів, необхідність подальшого супроводу. Освітні послуги є найбільш невідчутними. Тому потенційний споживач при виборі ВНЗ покладається на його авторитет, імідж і бренд [11], адже створення та розвиток власного стабільно-впізнаваного брендбуку закладу вищої освіти забезпечить висвітлення найсильніших його конкурентних переваг. Загалом брендінг – це невід’ємна частина маркетингової стратегії організації; створення корпоративної цінності, ідентичності та репутації. [3].

Можливо провести паралель між брендінгом ВВНЗ та брендінгом освітньої послуги, який надає даний ВВНЗ, на основі застосування європейської моделі чотирьох вимірів Томаса Геда. Перший вимір бренду – це функціональний вимір: здатність бренду виконувати своє основне призначення, тобто надавати якісну освіту й бути механізмом соціалізації. Гарантом високого рівня якості освіти у ВВНЗ є професорсько-викладацький склад. Також до цього виміру належать гнучка організація освітнього процесу, методика викладання, плани підготовки то що.

Соціальний вимір – це здатність бренду репрезентувати соціальну групу, до якої належить (або хоче належати) споживач в очах оточення, й зміцнювати її престиж. Перш за все треба відповісти на таке питання: “Що саме відрізняє слухачів ВВНЗ від слухачів аналогічних спеціальностей інших ВВНЗ міста?”. Наприклад, у рамках теми “brain branding” це може бути творчий підхід у навчанні, адже нині особливу цінність мають креативність мислення військовослужбовця й творчий підхід до діяльності, які необхідно розвивати під час проходження підготовки офіцерського складу.

Ментальний вимір має велике значення для сфери освітніх послуг, але часто залишається поза увагою. Для посилення духовного виміру необхідно вести статистику працевлаштування та подальшого просування випускників, перш за все для того, щоб, рекламуючи успіхи випускників, повисити рейтинг ВНЗ.

У намаганнях вишів підвищити свої конкурентні переваги, використовуючи інструменти брендингу, важливим є розуміння та процес поетапного формування бренду закладу вищої освіти (рис. 2).

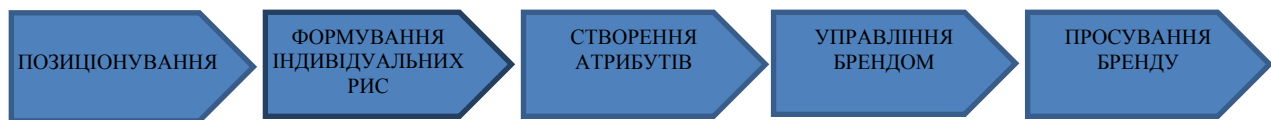


Рис. 2. Етапи формування бренду закладу вищої освіти

Позиціонування є першим етапом процесу формування бренду закладу вищої освіти, що використовується основою для вибудовування комунікацій і стратегії розвитку бренду. На цьому етапі важливими складниками виступають довіра споживачів, цінність при користуванні брендом, сильні сторони і стійкість [4].

Індивідуальними рисами бренду можуть слугувати сформульована місія вишу, цінності, ключові компетенції, філософія, імідж, корпоративна культура, що в сукупності сприятимуть розвитку конкурентоспроможності закладу вищої освіти. Вагомим елементом при формуванні конкурентних переваг вишу, є створення атрибутів бренду. До них належать історія, логотип, єдиний фірмовий стиль, сайт тощо.

Просування бренду здійснюється за допомогою вибору каналів комунікації і способів просування, що відбувається відповідно до специфіки позиціонування і цільової аудиторії. Головною відмінною рисою просування закладу вищої освіти є одночасна діяльність на двох ринках: освітніх послуг і праці. Навчальний заклад надає споживачам два види товару: різні освітні програми на ринку освітніх послуг і кваліфікованих випускників на ринку праці. Тому необхідно просувати як освітні програми, так і самих випускників [4].

На сучасному глобальному ринку освітніх послуг брендинг набуває неабиякого значення. При розробці бренду університет має чітко визначити, хто саме є його цільовою аудиторією, які релевантні для цієї цільової аудиторії продукти (курси, програми, дослідження тощо) може пропонувати університет, який досвід представникам цільової аудиторії нададуть такі продукти.

У західних країнах університетський брендинг стає сферою вузької спеціалізації у сфері консалтингових послуг з брендингу і маркетингу, які надають університетам консалтингові фірми. Або університет нерідко створюють власні підрозділи, що відповідають за управління брендом, або ж ці функції виконують спеціалісти зі зв'язків з громадськістю. Отже, реальний образ ВНЗ формується на основі: його назви, логотипу, якості освітньої діяльності, професорсько-викладацького складу, фінансово-економічних, соціальних та інших характеристик [8].

Формування бренду освітнього закладу, особливо ВПО, є тривалим

процесом. На даний час не розроблена єдина модель формування бренду освітнього закладу. Багато дослідників, практиків та експертів в галузі маркетингу й брендингу створили авторські моделі побудови брендів, структурні елементи освітнього бренду, а також позначили найбільш важливі з них [5].

Цей системний довготривалий процес відбувається шляхом послідовної реалізації компетенцій навчального закладу. Так, на першому етапі значення набуває базова компетенція, а саме – основна вигода від навчання, тобто отримання освіти. На другому етапі реалізуються необхідні ключові компетенції – розширена вигода, яку також називають раціональною. Третій етап – це реалізація підкріплюючих основну вигоду компетенцій, до яких можна віднести модернізацію освітнього процесу, впровадження інноваційного технічного супроводу в навчання тощо. На четвертому етапі бренду важливість мають характеристики бренду, пов'язані зі сприйняттям закладу цільовими аудиторіями. Таким чином, складовими частинами бренду ВНЗ у багаторівневій моделі є конкретні раціональні й символічні цінності, які пов'язані із застосуванням інформаційних технологій у до цільових ринків головну ідею – свою унікальність. Як показує світова практика, так само здійснюють своє позиціонування провідні світові заклади, навчання [8].

Загалом сутність моделі зводиться до ідеї, що вища школа (як головний автор) може організувати процес управління брендом, з метою контролювати дії співавторів [8]. У процесі позиціонування ВНЗ доводиться зокрема Оксфорд, Кембридж, Гарвард тощо. Ці ВНЗ акцентують увагу на традиціях, відомих випускниках, високій кваліфікації викладачів, свободі та демократичних цінностях у процесі навчання, а також проведенні наукових досліджень.

Загальновідомий бренд ВНЗ дозволить приваблювати зацікавлених абітурієнтів та надавати впевненості студентам (курсантам, слухачам) щодо правильності їхнього вибору. Формування бренду має бути цілеспрямованим процесом, який містить комплекс соціально-психологічної та організаційної взаємодії з громадськістю. Українським вишам слід приділяти більше уваги як Інтернет-маркетингу, так і формуванню бренду у свідомості громадськості [9].

Порівняння умов формування моделей освіти та освітніх брендів показує, що не можна повністю орієнтуватися на досвід зарубіжних освітніх закладів, оскільки у кожній країні формується своя специфічна культура, тому для формування бренду вищого навчального закладу важливо врівноважити групу перерахованих параметрів культивуванням своєрідного національного положення, спрямованістю на вирішення проблем у регіоні та в усій країні.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

У цілому сучасні тенденції розвитку військової освіти на основі підходу Talent Management визначаються орієнтацією на створення умов і реалізацію на практиці низки управлінських принципів, серед яких найбільш пріоритетними виявляються розвиток персоналу, перерозподіл персоналу та збереження (утримання) кращих талантів. Фактично, управління талантами – це інтегрований програмний продукт, який представляє автоматизовані інструменти та окреслюється цілісним процесом відбору, добору, навчання, підготовки, розвитку, управління компетенціями, планування кар'єри і

наслідування, мотивації. Впровадження підходу Talent Management дає можливість забезпечити вирішення критично важливих питань і проблем у сфері конкуренції на таланти, за умов наявності чіткої системи управління, яка орієнтується на всебічне використання та розвиток людського капіталу. Загальний процес управління талантами потребує обов'язкового розроблення і впровадження на практиці технологій управління, освіти та підготовки особового складу військ (сил) в єдиному комплексі забезпечення кадрових потреб ЗС держави. Основну увагу в даному випадку привертають сучасні педагогічні технології розвитку особистості, її загальних і професійних компетентностей. Це створює підґрунтя для формування платформи планування та управління кар'єрою як на рівні особистості, так і на рівні кадрових служб. Цілком логічно, що наступні дослідження будуть присвячені гармонізації управління талантами в сучасній моделі професійної військової освіти ЗСУ з принципами кадрової політики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Винничук Р.О., Худоба Н.В. Особливості управління талантами в Україні в умовах інтелектуалізації економіки. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». 2015. Вип. 11. Ч. 2. С. 68–71.
2. Вітер Д. Стратегічні пріоритети підвищення боєздатності Збройних Сил України в контексті професіоналізації військової освіти: політики і процедури / Д. Вітер, О. Мітягін // Зб. наук. пр. ЦВСД. – 2020. – №1(68). – С. 133-137.
3. Брендинг як засіб впливу на конкурентоспроможність закладу вищої освіти /Л. А. Безносок // Матеріали наукової конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників і здобувачів наукового ступеня за підсумками науководослідної роботи за період 2019–2020 рр. (квітень–травень 2021 р.) Донецький національний університет імені Василя Стуса, 2021 С. 370-371. – Режим доступу: <https://jpv.s.donnu.edu.ua/article/view/10434>
4. Бренд закладу вищої освіти – основа конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг / О. В. Сорока, М. С. Кривцова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. - 2018. – Вип.19(3).С.65-70. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_19%283%29%15
5. Зозульов О. В. Моделі брендингу: класифікація та стисла характеристика / Зозульов О. В., Нестерова Ю. В. // Маркетинг в Україні. – 2006. – № 5 (39). – С. 44–49. – Бібліогр.: 14 назв. – Режим доступу: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/37121>
6. Дон Снайдер. Несогласие и стратегическое лидерство военных профессий. Chicago Press 2008. 270 с.
7. Майкл, Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты / пер. с англ. Ю.Е. Корнилович. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2012. 280 с.
8. Методика використання досвіду зарубіжних країн у розробці та просуванні бренду вищих навчальних закладів України / Ліганенко І.В., Колісниченко А.С.// Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – Серія : Економіка і менеджмент. 2020. Вип. 43. С. 138-143 – Режим доступу: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2020/43-2020/25.pdf>
9. Проект постанови КМУ «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 15 грудня 1997 р. № 1410» . – Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/Detail>
10. Професійна військова освіта в Україні у сучасному безпековому середовищі: монографія.// Кол.авт. – К.: НУОУ. 2021 – С. 59 – 73.
11. Семенюк С. Брендинг вищого навчального закладу / С. Семенюк // Галицький економічний вісник. - 2013. - № 3. - С. 133-138. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev_2013_3_22

12. Салливан Дж. Интегрированная система приобретения талантов – пора собирать из кусочков мозаики целое: статья от 14 септ. 2009. : URL: <http://www.hrm.ru/integririvannaja-sistema-priobretenija-talantov-pora-sobirat-iz-kusochkov-mozaikiceloe>.
13. Фостер Д. Будь идеалист. ИК «Рой Комюникейшън», 2009. 320 с.

REFERENCES

1. Vynnychuk R.O., Khudova N.V. (2015) Osobly-vosti upravlinnja talantamy Ukraini v umovakh intelek-tualizaciji ekonomiky [Features of talent management in Ukraine in the conditions of intellectualization of economy]. Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Eko-nomichni nauky vol. 11, no. 2, pp. 68-71. (in Ukrainian)
2. Viter D. Stratehichni priorytety pidvyshchennia boiezdatnosti Zbroinykh Syl Ukrainy v konteksti profesionalizatsii viiskovoi osvity: polityky i protsedury / D. Viter, O. Mitiahin // Zb. nauk. pr. TsVSD. – 2020. – №1(68). – S. 133-137 (in Ukrainian).
3. Brendynh yak zasib vplyvu na konkurentospromozhnist zakladu vyshchoi osvity / L. A. Beznosiuk // Materialy naukovoi konferentsii profesorsko-vykladatskoho skladu, naukovykh pratsivnykiv i zdobuvachiv naukovoho stupenia za pidsumkamy naukovodoslidnoi roboty za period 2019–2020 rr. (kviten–traven 2021 r.) Donetskyi natsionalnyi universytet imeni Vasylya Stusa, 2021 S. 370-371. – Rezhym dostupu: <https://jpv.s.donnu.edu.ua/article/view/10434> (in Ukrainian).
4. Brend zakladu vyshchoi osvity – osnova konkurentospromozhnosti na rynku osvitnykh posluh / O. V. Soroka, M. S. Kryvtsova // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo. - 2018. - Vyp. 19(3).-S. 65-70. - Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_19%283%29 (in Ukrainian).
5. Zozulov O. V. Modeli brendynhu: klasyfikatsiia ta stysla kharakterystyka / Zozulov O. V., Nesterova Yu. V. // Marketynh v Ukraini. – 2006. – № 5 (39). – S. 44–49. – Bibliohr.: 14 nazv. – Rezhym dostupu: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/37121> (in Ukrainian).
6. Don Snaider. Nesohlyasye y stratehicheskoe lyderstvo voiennykh profesii. Chicago Press 2008. 270 s.
7. Maikl, Khændfyld-Dzhons Kh., Ækselrod Æ. Voina za talanty / per. s anhl. Yu.E. Kornylovych. Moskva : Mann, Yvanov y Ferber, 2012. 280 s.
8. Metodyka vykorystannia dosvidu zarubizhnykh krain u rozrobsi ta prosuvanni brendu vyshchykh navchalnykh zakladiv Ukrainy / Lihanenko I.V., Kolisnichenko A.S.// Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. – Serii : Ekonomika i menedzhment. 2020. Vyp. 43. S. 138-143 – Rezhym dostupu: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2020/43-2020/25.pdf> (in Ukrainian).
9. Proekt postanovy KМУ «Pro vnesennia zmin do postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 15 hrudnia 1997 r. № 1410» . – Rezhym dostupu: <https://www.me.gov.ua/Detal> (in Ukrainian).
10. Profesiina viiskova osvita v Ukraini u suchasnomu bezpekovomu seredovysshchi: monohrafiia.// Kol.avt. – K.: NUOU. 2021 – S. 59 – 73 (in Ukrainian).
11. Semeniuk S. Brendynh vyshchoho navchalnoho zakladu / S. Semeniuk // Halytskyi ekonomichni visnyk. - 2013. - № 3. - S. 133-138. - Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev_2013_3_22 (in Ukrainian).
12. Sallyvan Dzh. Yntehyrovannaia sistema pryobretenyia talantov – pora sobyrat yz kusochkov mozaiky tseloe: statia ot 14 sept. 2009. : URL: <http://www.hrm.ru/integririvannaja-sistema-priobretenija-talantov-pora-sobirat-iz-kusochkov-mozaikiceloe>.
13. Foster D. Bdy ydeiayst. YK «Roi Komiunykeishn», 2009. 320 s.

SUMMARY

Oleh Mitiagin,
PhD (Historical Sciences)
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Innovative Approaches in Managing the Development of the System of Professional Military Education in the Defense Forces of Ukraine

The article considers the prospects for studying and ensuring the career growth of the senior officers of the Armed Forces of Ukraine on the basis of the innovative talent management approach. This approach is actively used in the lands of NATO as the basis for developing institutional leadership; military and state management on a strategic level.

The article also considered the problems of the phased formation of the brand of a higher education institution based on the consistent implementation of its central competencies.

Introduction. *The landmark in the modern model of professional military education and training of military specialists of the Armed Forces of Ukraine is intellectual human capital, which possesses the potential for innovative ideas, initiatives, and special individual qualities (talents). This trend is due to the introduction of innovative approaches to the personnel management system in the Armed Forces, where one of the main tasks is to study and ensure the career growth of senior officers. One of the innovative approaches is talent management, which is actively used in NATO countries as a basis for developing institutional leadership; military and state management at the strategic level.*

Purpose. *The purpose of the article is an analysis of innovative approaches to managing the development of professional military education in NATO countries.*

Methods. *To solve the tasks, general scientific methods of scientific literature analysis on the investigated problem of talent management, systematic analysis, and synthesis, induction and deduction, systematic approach to problem-solving, classification, generalization, and systematization were used.*

Result. *The Talent management approach adapted to the needs of the system of professional military education is described, as based on attracting highly qualified specialists in the military field and keeping them in military teams to transfer certain experiences and nurture other talents (professionals). Assessment, training methods, mentoring, and succession planning are key components of this process.*

Originality. *In the personnel management structure of the Armed Forces, the talent management approach means ensuring transparency and prospects of his service throughout the entire career of a serviceman: training, consulting, mentoring, career growth, education, as well as providing opportunities for professional development. Since the issue of harmonizing talent management in the modern model of professional military education of the Armed Forces with the principles of personnel policy based on talent management is still unresolved, it is an urgent task.*

Conclusion. *In general, the system (talent Management) is an integrated software product that presents automated tools for solving tasks in four key areas: selection and attraction; efficiency management; training, and development. In the future, it is necessary to develop a model with tasks for each position, which is planned for a serviceman. That is, to harmonize talent management in the modern model of professional military education of the Armed Forces with the principles of personnel policy. Such a model will allow each serviceman to plan his service career during his service in the Armed Forces.*

Key words: *Education and individual training program; talent management; leadership course; professional military education; professional military education; military education levels; professional competence; politics and doctrine.*

УДК 378.147

Роман Невзоров,
кандидат педагогічних наук, доцент
Харківський національний
університет Повітряних Сил
імені Івана Кожедуба
<https://orcid.org/0000-0003-1496-2465>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/188-195

СТАНДАРТИ НАТО З ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ ЯК ОРІЄНТИР ДЛЯ СИСТЕМИ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ДО БОЙОВИХ ПОЛЬОТІВ МАЙБУТНІХ ЛЬОТЧИКІВ ТАКТИЧНОЇ АВІАЦІЇ

Конституційно закріплений курс на євроатлантичну інтеграцію та війна Росії проти суверенної України закономірно актуалізують досягнення операційної сумісності Збройних Сил України з арміями країн НАТО, в тому числі в сфері військової освіти. В цьому світлі фахова підготовка майбутніх військових льотчиків у вищому військовому навчальному закладі нашої держави потребує запровадження принципів і підходів профільних стандартів НАТО. Дослідження сутності та змісту поняття «стандарт НАТО» та відповідних стандартів з військової освіти показало, що Альянс розробив і запровадив у свою функціональну діяльність ряд кращих зразків практики у адміністративній сфері, покликаних стандартизувати й оптимізувати підготовку військових фахівців відповідно до сучасних запитів, які є базовими орієнтирами для країн-претендентів на вступ до нього.

***Ключові слова:** військовий льотчик; фахова підготовка; НАТО; стандарт; сумісність; вищий військовий навчальний заклад.*

Постановка проблеми. Активна повномасштабна фаза війни РФ проти нашої країни, що розпочалася 24 лютого поточного року, наочно продемонструвавши сильні й слабкі сторони армій обох держав, переконливо засвідчила перевагу сучасної передової тактики ведення військового протистояння зразку НАТО, яку Збройні Сили України (ЗС України) успішно використовують вже повних чотири місяці для відсічі переважаючим силам агресора. При цьому, суттєву роль в національному русі опору відіграють Повітряні Сили ЗС України (ПС ЗС України), котрі, не дозволивши противнику завоювати перевагу в повітряному просторі у першій фазі війни, у тісній взаємодії з іншими родами військ (сил) завдають йому безпрецедентних бойових втрат у техніці та живій силі.

Водночас, ведення бойових дій у повітрі остаточно довело гостру необхідність критичного оновлення всієї системи фахової підготовки майбутніх льотчиків тактичної авіації до бойових польотів, пов'язану з об'єктивною потребою переходу ПС ЗС України на нову авіаційну техніку. Ще до початку трагічних подій в лютому цього року вказана потреба була задекларована на вищому військовому рівні – у Візії Повітряних Сил 2035 (The Air Force Vision 2035), схваленої рішенням Військової ради Командування ПС ЗС України від 15.05.2020 р., відповідно до якої в наступні 15 років пропонувалося кардинальне переоснащення вітчизняного військового авіапарку єдиним типом багатоцільового винищувача покоління 4++ закордонного виробництва (типу

Saab JAS-39E/F Gripen, F-16 Block 70/72 або іншим подібним) [3, 12-14]. Цілком очевидно, що після перемоги України над Росією таке переоснащення стане закономірним кроком до суттєвого зміцнення обороноздатності країни та євроатлантичної інтеграції (більшість держав-членів НАТО вже завершили перехід на такий тип сучасних бойових авіаційних комплексів (БАК)).

За таких умов фахова підготовка майбутніх льотчиків тактичної авіації у вищому військовому навчальному закладі (ВВНЗ) вже сьогодні об'єктивно потребує істотних змін, в основі яких повинні бути підходи, закладені у відповідних стандартах Північноатлантичного Альянсу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему фахової підготовки військових льотчиків в цілому та окремі її аспекти зокрема в останні десятиліття досліджували С. Асріян, О. Ворона, Ю. Воронцов, Д. Гандер, Є. Дерев'яно, Н. Завалова, В. Кодола, В. Козлов, О. Керницький, П. Корчемний, В. Кузнецов, Н. Ладогубець, В. Лапа, Б. Ломов, О. Макаревич, Р. Макаров, В. Маріщук, О. Марченко, В. Мильников, К. Платонов, В. Пономаренко, Т. Плачинда, Є. Суркова, В. Ягупов та деякі інші.

Однак, праці переважної більшості вказаних авторів підготовлені з позицій комплексної проблеми психолого-педагогічної готовності пілотів до льотної праці та їх професійної компетентності. Крім того, в частині досліджень узагальнюється підготовка льотчиків цивільної і військової авіації без врахування особливостей останніх.

Питання впровадження стандартів НАТО у функціональну діяльність ЗС України вивчали після 2014 р. А. Гетьманчук, Л. Голопатюк, К. Зарембо, О. Ключко, І. Козій, В. Литовченко, М. Орел, Є. Романенко, С. Стріха, Т. Тарасюк, М. Хилько, М. Фахурдінова та деякі інші. Проте, за окремим виключенням (Н. Шабатіна), стандарти саме з військової освіти ще не були предметом окремого педагогічного дослідження.

Таким чином, поза увагою залишаються ключові питання, ревалентні предмету нашого вивчення: педагогічні особливості фахової підготовки військових льотчиків на даний момент, відповідність цієї підготовки стандартам НАТО, досвіду передових авіаційних держав-членів Північноатлантичного Альянсу та сутність і зміст чинних стандартів НАТО в сфері військової освіти.

Метою статті є дослідження сутності й змісту поняття «стандарт НАТО» та відповідних стандартів з військової освіти як основи досягнення концептуальної сумісності фахової підготовки майбутніх льотчиків тактичної авіації в Україні й країнах-членах Північноатлантичного Альянсу.

Методи дослідження. Методологічною базою даного дослідження є комплекс загальнонаукових методів (системний аналіз та аналогія - для вивчення рівня дослідженості проблеми; синтез та формалізація - для виділення раніше не досліджених аспектів проблеми, а також планування структури статті; систематизація та узагальнення - для формулювання мети, завдань і результатів дослідження) та спеціальних педагогічних підходів (компаративіський аналіз джерел (наукової літератури й першоджерел) і контент-аналіз науково-педагогічних підходів проблем, дотичних до предмету

дослідження).

Виклад основного матеріалу. На сьогоднішній день в країнах НАТО сформувалась та набула поширення концепція пріоритетної ролі авіації в сучасних військових протистояннях. Справедливо вважається, що військова міць сьогодні забезпечується не кількісним складом збройних сил, їх наземним оснащенням і сухопутним маневруванням, а якісно-кількісними характеристиками військово-повітряних сил (ВПС), можливостями глобального супутникового зв'язку, технологіями маскуванню від електронних засобів виявлення та високою мобільністю. У зв'язку з цим, в Стратегії ВПС НАТО обґрунтована і підкреслена стратегічна роль військової авіації в сучасній силовій розстановці сил у світі [9], а в Концепції ВПС США 2014 р. зазначається, що «в сучасних умовах повітряно-космічна міць перетворилась на домінуючий елемент бойової могутності» [1]. Таке бачення закладене Альянсом у підходи, що покликані стандартизувати й оптимізувати фахову підготовку військових льотчиків при досягненні її максимальної ефективності та знайшло документальне вираження у так званих стандартах НАТО.

Дане поняття є продуктом процесів глобалізації XXI ст. у військово-технічній сфері, а також у військовій науці та менеджменті, орієнтованих на передові світові досягнення науки і техніки. Необхідність уніфікації підходів в розбудові й управлінні армії країн-членів НАТО для досягнення оптимальної взаємосумісності, максимальної технологічності, високої маневреності й ефективності об'єктивно спонукали керівництво цієї організації до їх стандартизації. Вихідні джерела з цього питання, Директива із питань розробки, супроводження та управління документами НАТО зі стандартизації (AAP-03 (k)) [7], офіційний веб-сайт Офісу стандартизації НАТО [14] та Довідник НАТО 2001 р. [6], розрізняють чотири типи документів Північноатлантичного Альянсу зі стандартизації, які становлять нормативну систему стандартів.

1. Угоди зі стандартизації (Standardization Agreement, скор. - Stanag) - документи, що регламентують уніфікацію адміністративних, технічних і оперативних питань збройних сил країн Альянсу і країн-партнерів з метою досягнення взаємосумісності та закріплюють згоду держав-членів щодо обов'язкового запровадження стандарту НАТО (повністю, частково, без або із застереженнями).

2. Рекомендації зі стандартизації (Standardization Recommendation, скор. - Stanrec) - рекомендаційні (необов'язкові) документи, що використовується виключно в матеріальній сфері та являють собою пропозиції з використання стандартів кращої практики країн-членів. Вони не стосуються цілей взаємосумісності та застосовується виключно на добровільній основі.

3. Стандарти НАТО (Allied та Multinational Publications, скор. - AP та MP) - документи, які безпосередньо встановлюють (надають офіційний статус) сам стандарт і які призначені для безпосереднього застосування органами військового управління країн-учасниць НАТО, конкретними організаціями та підрозділами.

При цьому, стандарти класифікують за рівнями (на союзні, багатонаціональні та окремих держав-членів НАТО) та за функціональним

призначенням (на оперативні, які конкретизують концептуальні, організаційні та методологічні вимоги, що дозволяють установам, організаціям або силам виконувати свої функції чи завдання; матеріально-технічні, що визначають загальні технічні вимоги до матеріалів на протязі їх життєвого циклу; адміністративні, які сприяють управлінню в різних областях, включаючи термінологію, фінанси, людську діяльність, ресурси та військові звання.

Також, фахівці Альянсу виділяють сфери і області, в межах яких на сьогодні функціонують стандарти НАТО:

1) оперативна сфера - воєнна політика; безпека та стратегічне планування; оперативна робота штабів; застосування військ (сил); інформаційні та психологічні операції; логістика; військовий зв'язок та інформаційні системи; медичне забезпечення; радіаційний / хімічний / бактеріологічний (РХБ) захист; топогеодезичне і навігаційне забезпечення; гідрометеорологічне забезпечення; інженерне забезпечення; військова поліція; цивільно-військове співробітництво; екологічна безпека; водолазна діяльність;

2) матеріальна сфера - розроблення, поставлення на виробництво та прийняття на озброєння зразків озброєння, військової і спеціальної техніки; вимоги до обладнання, озброєння, військової і спеціальної техніки; оцінювання та випробування озброєння, військової та спеціальної техніки; ракети і боєприпаси; ремонт озброєння та військової техніки; метрологічне забезпечення; речове забезпечення; вимоги до паливо-мастильних матеріалів;

3) адміністративна сфера - стратегічні комунікації; військова освіта; гендерні перспективи; стандартизація; кодифікація; фінансове забезпечення [4, 4-5].

4) інші документи, які пов'язані із стандартами (Standardization Related Documents, скор. - SRD) - настанови з впровадження, каталоги, довідники, керівництва користувачів, навчальні та тренувальні матеріали.

Як бачимо, нормативна система стандартів НАТО являє собою складну документаційну номенклатуру із стандартизації, в якій невідготовленому користувачу доволі складно розібратися й орієнтуватися. Проте, її уважний аналіз дає підстави аргументовано стверджувати, що термін «стандарт НАТО», в інтерпретації розробників з Альянсу, за змістом має два значення: широке (для загального вжитку) - як сукупна узагальнена назва всього масиву документів із стандартизації НАТО та вузьке (професійно орієнтоване) - як відібраний з декількох кращий, тимчасово еталонний зразок практики, що визнаний таким в офіційно закріпленій спосіб та поширений серед країн-членів Північноатлантичного Альянсу для обов'язкового використання. Саме в другому, вузькому значенні й слід розуміти стандарти НАТО стосовно їх запровадження на національному рівні держав-членів і країн-партнерів (включаючи Україну). В західній інтерпретації воно найточніше за змістом тяжіє до розуміння як зразка найкращої практики, який після ретельного відбору й присвоєння йому офіційного статусу набуває характеру своєрідного технічного регламенту в конкретній області діяльності Альянсу. Саме в такому сенсі їх тлумачать вітчизняні військові експерти [5; 12].

Станом на початок 2022 р., за даними бази даних стандартів НАТО (NATO Standardisation Documents Database, скор. - NSDD), функціонує понад 2 тис.

власне стандартів (AP і MP) та 1,2 тис. угод і рекомендацій (Stanag і Stanrec), які кожні три роки переглядаються [14]. Згідно офіційної інформації Міністерства оборони України, станом на січень 2021 р. у ЗС України впроваджено 292 стандарти та керівних документів НАТО шляхом розроблення 317 національних документів (205 оперативних, 86 матеріальних та 26 адміністративних), що становить близько 19% номенклатури зі стандартизації НАТО [8].

Серед таких є стандарти Північноатлантичного Альянсу з військової освіти, які безпосередньо стосуються проблеми даної статті - Vi-SCD 075-007 «Освіта і підготовка» 2015 р. [2] та «Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007» 2015 р. [11]. Дещо специфічний для вітчизняних користувачів зміст цих документів показує, що вони не є ні програмами підготовки військових фахівців, ні дорожніми картами організації цієї підготовки. Натомість, вони являють собою сутнісне керівництво з основних принципів і підходів, які НАТО вважає за необхідне запровадити на рівні системи військової освіти [13, 270].

Нормативами виконання закладених в них принципів є:

1) розвиток системи управління ВВНЗ (управління відгуками зацікавлених сторін (стейкхолдерів), управління розробленням нових версій наявних матеріалів, управління ресурсами (матеріалами для курсів), управління вивченням та узагальненим досвідом, - управління ресурсами для навчання і викладання, управління профілюванням (відомостями про курсантів), управління відомостями про ключові показники успішності;

2) реалізація принципу публічності освітньої інформації (надання та регулярне оновлення інформації щодо наданих курсів на власній веб-сторінці навчального закладу та точне відображення цієї інформації у каталозі можливостей освіти та підготовки; інформування основних зацікавлених сторін про будь-які серйозні зміни у курсовій документації, а особливо у цілях освітнього процесу; створення та підтримка системи зв'язку з іншими закладами освіти і підготовки та з представниками зацікавлених кіл для обговорення питань, викладених у курсовій документації).

Окремо зазначимо деякі, на наш погляд, найбільш істотні підходи до освітнього процесу указаних стандартів НАТО.

1. Здійснення в рамках єдиного системного програмування освітнього процесу (стандартизація вимог фахової підготовки дозволяє військовим пілотам країн-членів НАТО оптимально взаємодіяти в рамках об'єднаних авіаційних з'єднань на операційно-тактичному та операційно-стратегічному рівнях).

2. Максимальне наближення фахової підготовки до реального військово-професійного середовища як загальний освітній фон (освітньо-інформаційне середовище) та до реальних тактичних ситуацій як операційний фон (педагогічні умови).

3. Орієнтування на конкретну військово-політичну кон'юнктуру НАТО (в оригіналі документів - на амбіції Альянсу), що диктує кваліфікаційні вимоги до підготовки з кожної з військових спеціальностей.

4. Акцент на лідерських та управлінських (менеджерських) компетенціях при підготовці офіцерського складу.

5. Широке застосування в освітньому процесі можливостей модельного тренажу на сучасних авіаційних тренажерах (типу Full Mission Simulator - для відпрацювання групових бойових задач, Flight Procedures Training Device - для відпрацювання процедур підготовки та виконання польотів та Full flight simulator - для відпрацювання повного комплексу експлуатації літака конкретного типу з повною імітацією всіх дій). При цьому, тільки США за рахунок збільшення навчальних польотних занять у віртуальному середовищі зекономила з 2020 р. на підготовці військових льотчиків близько 3 млрд. дол., а Велика Британія і Канада вже працюють над створенням Загального мережевого синтетичного середовища (Networked Common Synthetic Environment) для підготовки військово-авіаційних фахівців із співвідношенням навчального часу на тренажерах та літаках 50:50 [10, 223].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Війна РФ проти нашої країни остаточно об'єктивізувала євроатлантичний вибір України. Рух до вступу у найпотужніший військово-політичний блок світу та процеси імплементації його вимог обґрунтовують ретельне вивчення і запровадження стандартів НАТО.

Як показало наше дослідження, останні є доволі динамічними зразками найкращої практики в операційній, матеріальній та адміністративній сферах діяльності Альянсу, що потребують принципово нових підходів до розбудови сектору національної безпеки і оборони. Однією з областей, в якій очікуються серйозні зміни, є система вищої військової освіти України.

Профільні стандарти НАТО з військової освіти обґрунтовують доцільність і необхідність застосування у профільній підготовці військових фахівців, в тому числі військових льотчиків, ряду ключових принципів і підходів, які доведено гарантують досягнення операційної сумісності армій країн-членів Альянсу, високої маневреності й ефективності військової взаємодії. В найближчому майбутньому, на наше глибоке переконання, саме вони повинні стати базовими орієнтирами педагогічної системи забезпечення якості підготовки до бойових польотів майбутніх льотчиків тактичної авіації.

ЛІТЕРАТУРА

1. America's Air Force: A Call to the Future (2014). Secretary of the Air Force.
2. BI-Strategic Command Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007. 10 September 2015. URL: <https://www.act.nato.int/images/stories/structure/jft/ptecs/etd-075-007.pdf> (дата звернення: 25.06.2022).
3. Візія Повітряних Сил 2035 (2020). Вінниця: Командування Повітряних Сил Збройних Сил України. 42 с.
4. Гетьманчук А., Зарембо К., Фахурдінова М. (2019). Україна і стандарти НАТО: як влучити у «рухомих ціль»? : дискусійна записка. Київ: Центр «Нова Європа». 16 с.
5. Голопатюк Л.С., Литовченко В.М. (2016). Стандарти Альянсу. Оборонний вісник. № 12. С. 4-9.
6. Довідник НАТО (2001). Office of Information and Press NATO - 1110 Brussels – Belgium. URL: <https://www.nato.int/docu/other/ukr/handbook/2001/pdf/handbook.pdf> (дата звернення: 25.06.2022).

7. Документи НАТО зі стандартизації. URL: <https://defpol.org.ua/index.php/aleia-heroiv/656-dokumenty-nato-zi-standartyzatsii> (дата звернення: 25.06.2022).
8. NATO standards mechanism and pace of implementation, adaptation to Ukrainian realities (2021). Офіційний веб-сайт Міністерства оборони України. URL: <https://www.mil.gov.ua/news/2021/02/12/standarti-nato-mehanizm-i-tempi-vprovadzhennya-adaptacziya-do-ukrainskih-realij/> (дата звернення: 25.06.2022).
9. NATO unveils new joint air power strategy. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_156372.htm (дата звернення: 25.06.2022).
10. Невзоров Р.В. (2021). Використання авіаційних тренажерів як засіб вдосконалення наземного навчання майбутніх льотчиків тактичної авіації. European scientific discussions: proceedings of VII International Scientific and Practical Conference, May 23-25, 2021. Rome, Italy, P. 221-223.
11. Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007 (10 вересня 2015 року): Спільна директива стратегічних командувань НАТО: довідкові матеріали. К.: НУОУ, 2021. 178 с.
12. Хилько М. (2020). Питання сумісності та впровадження стандартів НАТО у взаємодії України з Північноатлантичним Альянсом. Громадська думка про правотворення. № 5 (190). С. 19-25.
13. Шабатіна Н. (2021). Стандарти НАТО та вимоги до системи збору та обробки інформації щодо оцінювання якості військової освіти. Військова освіта. № 2 (44). С. 268-274.
14. URL: <https://nso.nato.int/nso/nsdd/listpromulg.html> (дата звернення: 25.06.2022).

REFERENCES

1. America's Air Force: A Call to the Future (2014). Secretary of the Air Force.
2. BI-Strategic Command Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007. 10 September 2015. URL: <https://www.act.nato.int/images/stories/structure/jft/ptecs/etd-075-007.pdf>
3. Viziia Povitrianykh Syl 2035 (2020). [The Air Force Vision 2035]. Vinnytsia: Komanduvannia Povitrianykh Syl Zbroinykh Syl Ukrainy. 42.
4. Hetmanchuk A., Zarembo K., Fakhurdinova M. (2019). Ukraina i standarty NATO: yak vluchyty u «rukhomu tsil»? [Ukraine and NATO standards: how to hit the «moving target»?]: dyskusiina zapyska. Kyiv: Tsentr «Nova Yevropa». 16.
5. Holopatiuk L.S., Lytovchenko V.M. (2016). Standarty Aliansu [Alliance Standards]. Oboronnyi visnyk. 12, 4-9.
6. Dovidnyk NATO [NATO Handbook] (2001). Office of Information and Press NATO - 1110 Brussels - Belgium. URL: <https://www.nato.int/docu/other/ukr/handbook/2001/pdf/handbook.pdf>
7. Dokumenty NATO zi standartyzatsii [NATO standardization documents]. URL: <https://defpol.org.ua/index.php/aleia-heroiv/656-dokumenty-nato-zi-standartyzatsii>
8. NATO standards mechanism and pace of implementation, adaptation to Ukrainian realities (2021). Офіційний веб-сайт Міністерства оборони України. URL: <https://www.mil.gov.ua/news/2021/02/12/standarti-nato-mehanizm-i-tempi-vprovadzhennya-adaptacziya-do-ukrainskih-realij/>
9. NATO unveils new joint air power strategy. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_156372.htm
10. Nevzorov R.V. (2021). Vykorystannia aviatsiinykh trenazheriv yak zasib vdoskonalennia nazemnoho navchannia maibutnikh lotchykiv taktychnoi aviatsii [The use of flight simulators as a means of improving the ground training of future pilots of tactical aviation]. European scientific discussions: proceedings of VII International Scientific and Practical Conference. 221-223.

11. Osvita ta individualna pidhotovka [Education and individual training] (E&ITD) 075-007 (2021). Spilna dyrektyva stratehichnykh komanduvan NATO: dovidkovi materialy. K.: NUOU, 178.
12. Khylko M. (2020). Pytannia sumisnosti ta vprovadzhennia standartiv NATO u vzaiemodii Ukrainy z Pivnichnoatlantychnym Aliansom [The issue of compatibility and implementation of NATO standards in Ukraine's interaction with the North Atlantic Alliance]. Hromadska dumka pro pravotvorennia. 5(190), 19-25.
13. Shabatina N. (2021). Standarty NATO ta vymohy do systemy zboru ta obrobky informatsii shchodo otsiniuvannia yakosti viiskovoi osvity [NATO standards and information management system requirements for assessing the quality of military education]. Viiskova osvita. 2(44), 268-274.
14. URL: <https://nso.nato.int/nso/nsdd/listpromulg.html>

SUMMARY

Roman Nevzorov,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
Ivan Kozhedub Kharkiv National
University of the Air Force

NATO standards in military education as a reference point for the system of professional training of future military pilots in combat flying

Introduction. Constitutional course on Euro-Atlantic integration and Russia's war against sovereign Ukraine naturally actualize achievement of interoperability of Ukrainian Armed Forces with advanced armies of NATO countries, including in the sphere of military education. In this light, the professional training of future pilots in the higher military education institution requires the implementation of the principles and approaches of NATO profile standards.

Purpose. To investigate the essence and content of the notion «NATO standard» and related military education standards as a basis for achieving the above compatibility in general and the conceptual compatibility of future military pilots' professional training.

Methods. A complex of general scientific methods and special pedagogical approaches was applied.

Results. It was found that NATO has an extensive system (nomenclature) of standardization documentation, within which there are standards themselves, which are peculiar technical regulations in the operational, material and administrative spheres. Among the latter are the standards of military education, which are guidelines for the application of essential principles and approaches in the educational process. The significance of their implementation in the higher military educational institution of aviation profile is substantiated. Also, the key, in the author's opinion, approaches of the mentioned standards to the construction of professional training of military pilots are disclosed.

Originality. The problem indicated in the beginning is still not disclosed in military pedagogy, so the results of the article may be useful both for further scientific-theoretical research of this issue, and for the practice of higher military educational institution of aviation profile of Ukraine.

Conclusion. The study has shown that the current NATO standards of military education should become a mandatory basic basis for the construction of the military education system of our country as a whole and the subsystem of military pilots training in particular as part of the implementation of the standardization policy of the Alliance in the functioning of the national security and defense sector of Ukraine. Key words: military pilot, professional training, NATO, standard, compatibility, military school of higher education.

Key words: military pilot; professional training; NATO; standard; compatibility; military school of higher education.

УДК 371.233.2

Леонід Олійник,

доктор педагогічних наук,

старший науковий співробітник

<https://orcid.org/0000-0002-7375-1281>**Тімур Аксанов,**<https://orcid.org/0000-0002-4491-3157>**Богдан Гнесь,**<https://orcid.org/0000-0001-9064-2581>**Віктор Луньо,**<https://orcid.org/0000-0003-0540-6547>**Андрій Семенов,**<https://orcid.org/0000-0002-9284-3421>

Національний університет оборони України

імені Івана Черняхівського, м. Київ

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/196-207

ВНУТРІШНЄ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ: ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ

У статті обґрунтовано необхідність інноваційного впровадження механізмів внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах. Розглянуто проблему оцінювання внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах. Визначено тенденції можливих варіантів оцінювання внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах.

Ключові слова: система; внутрішнє забезпечення; якість освітньої діяльності; якість вищої освіти; оцінювання; вищий військовий навчальний заклад.

Постановка проблеми. Реалії російсько-української війни вимагають якісно нових підходів до підготовки офіцерського складу, організації освітньої діяльності, налагодження і впровадження організаційних та навчально-виховних технологій, які могли б забезпечувати не тільки виконання завдань трансформації і розвитку Збройних Сил України, а й сприяти всебічному розвитку особистості та її успішній самореалізації в соціальному та військово-професійному середовищі.

Вирішення завдань щодо внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах викликає теоретичний і практичний інтерес наукових та науково-педагогічних працівників, що обумовлено кардинальними змінами в концепції функціонування військової освіти в сучасному суспільстві, яка висуває нові вимоги до особистості як суб'єкта діяльності, до його професійної культури та особистісних якостей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У “Стандартах і рекомендаціях щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти” стверджується, що зацікавлені сторони (стейкхолдери) “надають пріоритет різним цілям, можуть по-різному ставитися до якості у вищій освіті і забезпечення якості повинно враховувати ці різноманітні погляди”. Тому

визначають якість вищої освіти як “результат взаємодії між суб’єктами навчання та навчальним середовищем закладу”, що досягається за умови, якщо “зміст програм, навчальні можливості та ресурсне забезпечення відповідають визначеній меті” [10].

На думку В.М.Телелима, актуальність проблеми підвищення якості підготовки військових фахівців в сучасних умовах визначається низкою чинників: по-перше, від якості їх підготовки залежить рівень обороноздатності держави, бойової готовності та боєздатності Збройних Сил України; по-друге, якість освіти визначає розвиток науки і техніки, озброєння та їх застосування, по-третє, якість підготовки офіцерських кадрів, по-четверте, якість військової освіти, по-п’яте, якість підготовки фахівців у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ); по-шосте, якість здобутих військовими фахівцями у ВВНЗ знань, умінь та навичок; по-сьоме, стійким глобалізаційним падінням якості освіти і відсутністю універсальної інструментарію її оцінки [11].

Проблема забезпечення якості вищої освіти є предметом досліджень вчених І. І. Тригуб, Н. Г. Батечко, Н. Г. Пономаренко, В. І. Луговий, Л. А. Шеремет та інші. Проте досі відсутній цілісний аналіз проблеми дослідження системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти в Україні. Такий аналіз видається особливо доцільним, коли йдеться про модернізацію освіти в контексті цивілізаційних і транснаціональних змін (С. О. Сисоєва) [9].

Метою статті є дослідження педагогічної проблеми внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах.

Методи дослідження. Використовувалися такі методи дослідження: теоретичний та емпіричний, зокрема: аналіз наукових публікацій викладених у періодичних виданнях та відкритого матеріалу з досліджуваної проблематики в Інтернет, систематизація наукових джерел та системний підхід.

Виклад основного матеріалу. Забезпечення якості вищої освіти виступає основним пріоритетом розвитку сучасної вищої освіти. Зазначимо, що якість освіти варто розглядати як практичний результат, траєкторія якого визначається цілями та цінностями, які лежать в основі суто людської діяльності у сфері освіти [4].

Забезпечення європейської якості освіти та подальше входження у світове освітнє середовище здійснюватиметься досягненням таких стратегічних цілей:

реалізацією моделі випереджувальної освіти, заснованої на ідеї становлення всебічно розвиненої особистості та її вмінні адаптуватися до швидких змін у військових технологіях і суспільних процесах, що сприятиме забезпеченню професійної мобільності та конкурентоспроможності випускників;

удосконалення організації і змісту освітнього процесу в напрямі забезпечення європейських стандартів при збереженні культурних традицій України;

побудовою освітнього процесу на принципах гнучкості, адаптивності, економічної ефективності та інноваційності практичної підготовки з орієнтацією на споживачів освітніх послуг [5, с. 40].

В умовах розбудови незалежної України, захисту її територіальної цілісності від російських агресорів активізуються пошуки нових форм, методів та механізмів управління різноманітними структурами держави. Сучасна система військової освіти, її заклади та органи управління, як складові суспільства, не можуть перебувати осторонь цих проблем. Головне завдання, яке має вирішуватися сьогодні – це поліпшення внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах, що в результаті приведе до підвищення ефективності її функціонування та якості підготовки військових фахівців для потреб держави.

Ніколи ще проблема внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах не мала такого важливого значення, як у теперішній час. Державно-політичні й соціально-економічні перетворення в Україні суттєво вплинули на систему якості військової освіти України. Однак її комплексного відновлення поки що не відбулося. У зв'язку із цим, нинішній стан якості військової освіти взагалі та в цілому внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах зокрема, її зміст і структура, управлінські механізми, статус науково-педагогічного працівника не повною мірою відповідають сучасним потребам розвитку країни, запитам особистості, суспільства й держави.

Внутрішня (внутрішньоуніверситетська) система забезпечення якості вищої освіти має на меті створення алгоритму постійної інституційної уваги до якості освіти, включно з переглядом і покращенням навчальних курсів та освітніх програм. Внутрішнє забезпечення якості відноситься до елементів інституційної акредитації, що також частково присутні в акредитації освітніх програм. Ця система має особливе значення для забезпечення конкурентоздатності сучасного університету, оскільки вищий військовий навчальний заклад самостійно повинен розвивати власну якість на основі принципів автономії, самоврядності і саморегулювання. Запровадження внутрішньої системи забезпечення якості спирається на унікальну внутрішню культуру вищого військового навчального закладу, його місію, традиції, відповідну політику якості, взаємоповагу і довіру між усіма членами університетської спільноти [6, с. 133–134].

На думку учених Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського впровадження системи внутрішнього забезпечення якості є необхідною умовою для закладів вищої освіти та характеризується такими ознаками: прийняття внутрішніх нормативних актів; розроблення стратегії та процедури забезпечення якості освіти; створення адміністративних одиниць, що підтримують функціонування даної системи та здійснюють функцію контролю; створення умов для участі представників усіх категорій зацікавлених сторін у забезпеченні якості освіти. Серед перспективних напрямів необхідно виокремити: концептуальний (визначення цілей та стратегії забезпечення якості освіти з урахуванням кращих освітніх практик, а також Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти); нормативно-правовий (створення внутрішніх нормативно-правових

документів щодо забезпечення якості освіти); організаційний (створення процедури забезпечення якості освіти в університеті, обов'язковими складовими якої є: звітність, контроль та моніторинг показників освітньої діяльності із забезпечення якості) [2].

Процес реалізації цілей та завдань внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах передбачає взаємопов'язану і взаємоузгоджену діяльність усіх суб'єктів освітнього процесу, що об'єднані досягненням спільної мети.

Провідна роль у внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах, на які покладено завдання формування власної політики якісної освітньої діяльності, впровадження і постійного вдосконалення внутрішніх механізмів її забезпечення, реалізації просвітницької мети, спрямованої на пропагування загальнолюдських цінностей, залучення до співпраці всіх стейкхолдерів. Водночас потрібно зберегти рівновагу відповідальності за якість між основними суб'єктами освітньої взаємодії, надати їй цілеспрямованого і конструктивного характеру, а тому недоречно зводити проблему якості вищої освіти до інституційного рівня, перекладати всю відповідальність винятково на заклади освіти.

У чинному законодавстві (Закони України “Про освіту”, “Про вищу освіту”) чітко розмежовуються поняття “якість освіти (вищої освіти)” та “якість освітньої діяльності”. Зокрема, у Законі України “Про вищу освіту” якість вищої освіти визначається як “відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом вищої освіти та/або договором про надання освітніх послуг”. Оскільки результатом навчання є сформовані інтегральні якості особистості, то логічним є тлумачення якості вищої освіти, як показника особистісного розвитку, стану підготовки випускника, що засвідчує реалізацію освітніх цілей і досягнення ним запланованих результатів навчання.

Якість освітньої діяльності трактується як “рівень організації освітнього процесу у закладі вищої освіти, що відповідає стандартам вищої освіти, забезпечує здобуття особами якісної вищої освіти та сприяє створенню нових знань”.

До основних чинників, які обумовлюють ефективність системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах, відносяться:

ставлення до вищої освіти як найвищої цінності, запоруки суспільного прогресу, національної безпеки держави, вищів, окремої особистості;

належне фінансування закладів вищої освіти, гідна оплата праці науково-педагогічних працівників, які реалізують освітньо-виховні цілі та забезпечують якість викладання;

пропагування академічної доброчесності, нетерпимість до будь-яких форм її порушення, практичне впровадження загальнонаціональної системи антиплагіату та покарання за різні прояви академічної недоброчесності (держслужбовців і чиновників усіх рангів, керівників закладів вищої освіти, викладачів, науковців, здобувачів вищої освіти);

особистісна відповідальність стейкхолдерів за результати освітньої діяльності (учіння, викладання, організацію професійно-практичної підготовки, ухвалення управлінських рішень);

постійний моніторинг ефективності систем зовнішнього і внутрішнього забезпечення якості вищої освіти з боку закладів вищої освіти, держави, суспільства, громадських організацій, незалежних агенцій.

прозорість механізмів і заходів щодо забезпечення якості вищої освіти, відкритий доступ до інформації про діяльність відповідних органів управління, закладів вищої освіти, наукових установ, пов'язану із удосконаленням систем зовнішнього і внутрішнього забезпечення якості.

Якими ж інструментами системи внутрішнього забезпечення якості освіти володіє заклад вищої освіти? Це перелік адміністративних, навчально-методичних, наукових, пізнавальних, самоосвітніх та інших процедур. Їх реалізація направлена на вивчення та проведення дослідження стану справ, думки з того чи іншого питання, доведення отриманих результатів керівнику вищого військового навчального закладу та організація проведення контролю за внесенням відповідних змін щодо виправлення ситуації. Іншими словами внутрішній моніторинг якості вищої освіти є основним інструментом вищого військового навчального закладу для сталого функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти та системи управління якістю освіти вищого військового навчального закладу.

Внутрішня система забезпечення якості підготовки фахівців передбачає систематичне проведення моніторингу, який розглядається сучасними вченими як найважливіша ланка в управлінському циклі. У свою чергу, успішність діяльності закладу вищої освіти допомагає визначити налагоджена в ньому система моніторингу управління освітнім процесом.

Фахівцями-педагогами пропонується основними характеристиками якості навчання визначити якість знань і задоволеність процесом навчання тих, хто навчається. Вони виділяють наступні характеристики якості навчання:

прогрес того, хто навчається в набутті знань, умінь і навичок;

навчальні навички (спостереження й пошук інформації, пошук аналогій і розуміння сутності, передача інформації, оцінка виконаної роботи);

відношення до навчання, включаючи мотивацію, інтерес, здатність концентруватися та продуктивно співпрацювати.

Під якістю навчання розуміється характеристика педагогічного процесу, яка визначає його стан і результативність відповідно до вимог державного стандарту вищої освіти. При цьому якість навчання сукупністю показників, що характеризують різноманітні компоненти освітнього процесу і його результати.

Головними факторами, які впливають на якість процесу навчання можуть бути: викладач – основа процесу, оскільки він передає не тільки знання, але й досвід, навички життєву позиції; здобувач вищої освіти; середовище навчання; вивчення й реакція процесу навчання на зміну зовнішнього середовища; модульність навчання (як інструмент інноваційного процесу); конкурентоспроможність освітнього циклу на українському й закордонних ринках, що пов'язана з кваліфікацією фахівця; створення умов для циклічного

оновлення знань у процесі життя людини (освіта впродовж життя) [12].

Внутрішнім забезпеченням самої високої якості цю проблему не вирішити, тому пропонується зосередитись на питаннях оцінювання якості освітньої діяльності в університеті. На рівні університету якість освітньої діяльності досягається дотриманням вимог до кількісного і якісного складу науково-педагогічних працівників, навчально-методичного забезпечення, планування і організації освітнього процесу (забезпечення якісного рівня освітньо-професійної підготовленості випускника), матеріально-технічного забезпечення, вивчення ринку праці для майбутніх випускників, аналізу їх професійної діяльності за відгуками з військ [12].

Внутрішня якість системи вищої освіти зорганізовується у вищих військових навчальних закладах у формах підсумкової та поточної атестації (самоатестації) тих, хто навчається, систем оцінки абітурієнтів, систем психодіагностики та соціодіагностики, а також самооцінки та само атестації вищих військових навчальних закладів та їхніх підрозділів. Внутрішня якість системи вищої військової освіти відображає: якість освітніх процесів; якість освіти (якість змісту); якість потенціалів освітніх систем різних типів; якість випускників; узгодженість рівнів якості; якість норм, що регламентують якість освіти [7, с. 169–170].

Наближена об'єктивність оцінювання досягається перш за все в процесі порівняльного аналізу якості відповідної освіти в різних вищих військових навчальних закладах.

Внутрішнє забезпечення оцінювання якості освітньої діяльності в університеті може проводитися за такими напрямками:

порівняння професійної підготовленості слухачів університету зі слухачами інших ВНЗ аналогічного рівня освіти провідних країн світу;

порівняння внутрішнього забезпечення освітньої діяльності в університеті з державними та міжнародними вимогами до освіти та освітньої діяльності (з позиції відповідності стандартам, нормам, кадровому потенціалу, технологіям освітньої діяльності та ін. Вимоги мають формуватися з урахуванням перспектив застосування фахівців з вищою стратегічною та оперативною освітою в майбутньому, протягом найближчих десяти-двадцяти років. Критерії оцінки вимог не входять до питань, які розглядаються, але, апріорі, вони мають забезпечувати можливість ефективного використання фахівців з вищою стратегічною та оперативною освітою в війнах сучасності і майбутніх військових конфліктів).

оцінювання рівня підготовленості слухачів в процесі навчання різних років (контрольні зрізи знань і вмінь) в залежності від змін показників внутрішнього забезпечення освітньої діяльності університету протягом визначеного часу (потребує цілеспрямованої роботи протягом декількох років, але дає найбільш об'єктивні дані про ефективність та якість заходів внутрішнього забезпечення освітньої діяльності) [1].

Досить цікавим є досвід єдиного підходу і довготривалої взаємопов'язаності зовнішнього і внутрішнього оцінювання якості освіти у Франції і Бельгії. Питаннями організації процедур оцінювання та моніторингу

виконання норм займається Агентство з оцінювання якості вищої освіти. Воно забезпечує належну організацію процедури оцінювання, участь усіх зацікавлених сторін у цьому процесі: викладачів, науковців, здобувачів вищої освіти, роботодавців, адміністративного та технічного персоналу, випускників, керівництва тощо. Десятирічний план оцінювання побудований таким чином, що кожна навчальна програма оцінюється як мінімум один раз за цей час. Процедура оцінювання здійснюється у декілька етапів: внутрішнє оцінювання (самооцінка), зовнішнє оцінювання, моніторинг виконання рекомендацій експертів та повний аналіз якості оцінюваних програм. Завданнями оцінювання є: визначити підрозділ закладу для проведення оцінювання; обрати та представити підхід до управління якістю в оцінюваному підрозділі закладу; надати основну інформацію та критичну самооцінку (аналіз SWOT і план дій з поліпшення якості) навчальної програми за участю всіх зацікавлених сторін.

Оціночний метод (SWOT-аналіз) передбачає систематичне проведення самооцінки для виявлення сильних і слабких сторін освітньої діяльності ВНЗ, а також позитивних та негативних факторів його розвитку. На цій основі виробляються і пропонуються заходи з вирішення проблемних ситуацій і поліпшення діяльності ВНЗ.

У межах європейського освітнього простору активно реалізуються міжнародні академічні проекти, пов'язані з дослідженням шляхів і способів підвищення якості вищої освіти, налагодження міжінституційної співпраці щодо вдосконалення внутрішніх механізмів забезпечення якості, зокрема з використанням сучасних досягнень у сфері бенчмаркінгу. Сутність, якого полягає у визначенні (за результатами моніторингу), розумінні (вивчені), визначенні доречної моделі адаптації для себе кращої практики організацій процесу з метою підвищення продуктивності виробництва та якості продукту.

Технологічно бенчмаркінг упроваджується завдяки сукупності взаємопов'язаних методів, форм і засобів внутрішнього забезпечення якості вищої освіти: анкетування (опитування) викладачів, здобувачів, вищої освіти, випускників; спостереження за освітнім процесом і практикою застосування процедур, технологій, засобів контролю за якістю навчання; опитування (тестування) здобувачів вищої освіти; аналіз результатів тих, хто навчається; самоаналіз викладацької практики; порівняння кращих освітніх програм, аналіз умов реалізації та підходів до їх оновлення; метод експертних оцінок інноваційного передового досвіду [13].

Доцільно розглянути і досвід деяких вищих військових навчальних закладів держав-партнерів. Для оцінювання якості освітньої діяльності вони впроваджують систему менеджменту якості. В основу цих міжнародних стандартів якості покладено філософію розглядання всіх проблем в менеджменті організації з точки зору системи. Система менеджменту якості може включати в себе: підсистему управління якістю, підсистему забезпечення якості і підсистему підтвердження якості.

При проведенні оцінювання забезпечення якості освітньої діяльності може виникати потреба в певних нормах знань та вмінь слухачів, або стандартах. Нормування це одна з обов'язкових умов і основ результатів навчання, оскільки

саме з ним порівнюють фактичні результати тих, хто навчається.

Для визначення рівня набутих знань, вмінь та навичок використовують різні методи контролю, до яких належать усне та письмове опитування, тестування тощо. Процес тестування – це процедура визначення рівня підготовки фахівців у певній галузі знань, їхньої професійної придатності, обдарованості або інших якостей за допомогою системи спеціально підготовлених завдань. Ця форма контролю має свої переваги та недоліки. Дидактичні можливості тестового контролю можуть бути реалізовані за умови дотримання певних вимог до змісту окремих тестових завдань та до тесту в цілому. Якість тестових завдань залежить від того, якою мірою вони відповідають вимогам валідності, надійності і простоти. Найважливішою з них є валідність. Валідність – це комплексна характеристика тесту, що містить відомості про сферу досліджуваних явищ і репрезентативність використовуваної щодо неї діагностичної процедури. Інакше кажучи, тест називається валідним, якщо він вимірює те, для вимірювання чого він призначений [3].

Для здійснення процесу внутрішнього оцінювання якості освітньої діяльності за допомогою тестів потрібно провести достатньо якісну підготовку тестових завдань. Для цього необхідно дотримуватись таких рекомендацій: завдання мають бути добре впорядкованими, забезпечувати системність за обсягом інформації, рівнем засвоєння та структурою знань; зміст тестового завдання має бути обмеженим незначними порціями інформації, яка безпосередньо доступна для обробки та прийняття рішення; формулювання змісту тестового завдання має забезпечувати його сприйняття слухачем після першого читання; тестове завдання має бути осмисленим, тому воно завжди конструюється у вигляді твердження, а не запитання; на перше місце у тестовому завданні ставиться ядро визначення поняття у природній будові мови; у змісті завдання не повинно бути суперечливих тверджень; загальний час на усвідомлення змісту та на виконання одного завдання не має значно перевищувати часу, необхідного на його прочитання; слід уникати складних обчислень під час тестування – застосовувати тільки усний розрахунок; підбір тестових завдань має максимально охопити зміст навчального матеріалу; обов'язкове проведення апробації – визначення рівня об'єктивності даних щодо надійності результатів, для чого залучати викладачів-експертів та слухачів експертів.

В Національному університеті оборони України імені Івана Черняховського оцінювання система внутрішнього забезпечення якості здійснюється на п'яти рівнях.

Перший рівень – здобувачі освіти університету. На даному рівні здобувачі вищої військової освіти опановують освітні програми та формуються компетентності військового фахівця.

Другий рівень – рівень безпосередньої реалізації освітніх програм, поточного моніторингу: кафедри, науково-методична лабораторія внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності, гаранті освітніх програм, відповідальні за освітні компоненти та ініціативні групи здобувачів освіти за освітньою програмою, замовники.

Третій рівень – рівень впровадження й адміністрування освітніх програм,

щорічного моніторингу програм і потреб галузевого ринку праці: структурні підрозділи, які здійснюють освітню діяльність (адміністрація інститутів, центрів), науково-методична лабораторія внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності, органи студентського самоврядування, замовники. Це рівень інститутів, центрів, зона відповідальності яких – якість розробки й реалізації конкретних освітніх програм, підсумкова атестація, розподіл випускників.

Четвертий рівень – заступники начальника Університету за напрямком діяльності, рівень розроблення, експертизи, апробації, моніторингу академічної політики, загально університетських рішень, документів, процедур, проектів: загально університетські структурні підрозділи, дорадчі й консультативні органи, науково-методична лабораторія внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності, органи студентського самоврядування, замовники.

П'ятий рівень – рівень прийняття системоутворюючих рішень: Вчена рада (склад і функції якої визначаються Законом України “Про вищу освіту” та Статутом) і начальник Університету (відповідальний за діяльність Університету й Систему внутрішнього забезпечення якості вищої освіти загалом) [8, с. 8–9].

Для вибору можливих варіантів оцінювання внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності університету потрібно розглянути цю проблему на відповідних семінарах з залученням керівництва і провідних фахівців університету. Результатом має стати п'яти-десяти річний план оцінювання внутрішнього забезпечення підготовки фахівців з вищою оперативнo-стратегічною та оперативнo-тактичною освітою в університеті, інструкція щодо проведення такого оцінювання та методичні рекомендації щодо аналізу результатів оцінювання внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності університету.

Висновок. В умовах розвитку вищого військового навчального закладу важливим є система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти а саме механізми її оцінювання. Ключовою особливістю оцінювання системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах є спрямованість на досягнення не тільки конкретного результату (підготовка військових фахівців), а й забезпечення високого рівня якості освіти.

Подальшого дослідження потребують питання створення конкретних інструментів системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах, побудова механізму ефективного застосування визначеної системи для забезпечення якості освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вдовін О.Г. Загальна характеристика управління якістю підготовки фахівців з вищою військовою оперативнo-стратегічною та оперативнo-тактичною освітою // Науково-дослідна робота “Управління якістю підготовки фахівців з вищою військовою оперативнo-стратегічною та оперативнo-тактичною освітою” шифр “Якість У”. – НУОУ – 2018. – С. 13–34.
2. Кошлань О, Колдов О., Олійник Л. Система внутрішнього забезпечення якості вищої освіти: досвід провідних закладів вищої освіти України // Збірник наукових праць “Військова освіта” Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. –

№ 1 (45). – 2022. – С. 112–122.

3. Лисенко В., Зазимко О., Кліх Л. Валідні тести як метод контролю якості професійної підготовки фахівців у ВНЗ. // Вища освіта України – 2012. – № 2. – С. 68–74.

4. Луговий В. І. Роль стейкхолдерів у системі внутрішнього забезпечення якості вищої освіти відповідно до нового Закону України “Про вищу освіту”. URL: http://erasmusplus.org.ua/images/phocadownload/HERE_doc/Motivation_Luhovyi_2018.pdf (дата звернення: 28.05.2018).

5. Олійник Л. В. Методична система навчання військово-спеціальних дисциплін магістрів військово-соціального управління : монографія. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ 2017. – 340 с.

6. Олійник Л. В. Організаційно-методичні рекомендації щодо моніторингу системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах // Науково-дослідна робота “Удосконалення системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у вищих військових навчальних закладах” шифр “Система”. – НУОУ – 2021. – С. 133–142.

7. Олійник Л. В., Прохоров О.А. Якість підготовки військових фахівців як результат ефективної системи управління освітою // Збірник наукових праць “Військова освіта” Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. – № 2 (32). – 2015. – С. 164–173.

8. Положення про систему внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у Національному університеті оборони України., К. – НУОУ – 2022. – 64 с.

9. Сисоєва С. О. Освітні реформи: освітологічний контекст. Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. №3. С. 44–55.

10. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG) – К.: ТОВ “ЦС”, 2015. – 35 с.

11. Телелим В.М., Приходько Ю.І. Моніторинг в системі військової освіти // Збірник наукових праць “Військова освіта” Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. – 2014. – №1 (29). – С. 3-13

12. Толубко В.Б., Ленков С.В., Пампуха І.В., Малюга А.В. Концептуальна модель моніторингу якості освіти ВНЗ за принципом комбінованого управління. // Збірник наукових праць військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Випуск 2012. № 35.– С. 6–20.

13. Якість вищої освіти: теорія і практика: навчально-методичний посібник / за наук. ред. А. Василюк, М. Дей, В. Базелюк (та ін.); НАПН України, Університет менеджменту освіти. – Київ; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. – 176 с.

REFERENCES

1. Vdovin O.H. Zahalna kharakterystyka upravlinnya yakisty pidhotovky fakhivtsiv z vyshchoyu viyskovoyu operatyvno-stratehichnoyu ta operatyvno-taktychnoyu osvitoyu // Naukovo-doslidna robota “Upravlinnya yakisty pidhotovky fakhivtsiv z vyshchoyu viyskovoyu operatyvno-stratehichnoyu ta operatyvno-taktychnoyu osvitoyu” shyfr “Yakist U”. – NUOU – 2018. – S. 13–34.

2. Koshlan O, Koldov O., Oliynyk L. Systema vnutrishnoho zabezpechennya yakosti vyshchoyi osvity: dosvid providnykh zakladiv vyshchoyi osvity Ukrayiny // Zbirnyk naukovykh prats “Viyskova osvita” Natsionalnoho universytetu obrony Ukrayiny imeni Ivana Chernyakhovskoho. – № 1 (45). – 2022. – S. 112–122.

3. Lysenko V., Zazymko O., Klikh L. Validni testy yak metod kontrolyu yakovti profesiynoyi pidhotovky fakhivtsiv u VNZ. // Vyshcha osvita Ukrayiny – 2012. – № 2. – S. 68–74.

4. Luhovyy V. I. Rol steykholderiv u systemi vnutrishnoho zabezpechennya yakosti vyshchoyi osvity vidpovidno do novoho Zakonu Ukrayiny “Pro vyshchu osvitu”. URL: http://erasmusplus.org.ua/images/phocadownload/HERE_doc/Motivation_Luhovyi_2018.pdf (data zvernennya: 28.05.2018).

5. Oliynyk L. V. Metodychna systema navchannya viyskovo-spetsialnykh dystsyplin

mahistriv viyskovo-sotsialnoho upravlinnya : monohrafiya. Khmelnytskyy : Vydavnytstvo NADPSU 2017. – 340 s.

6. Oliynyk L. V. Orhanizatsiyno-metodychni rekomendatsiyi shchodo monitorynhu systemy vnutrishnoho zabezpechennya yakosti osvitnoyi diyalnosti ta yakosti vyshchoyi osvity u vyshchykh viyskovykh navchalnykh zakladakh // Naukovo-doslidna robota “Udoskonalennya systemy vnutrishnoho zabezpechennya yakosti osvitnoyi diyalnosti ta yakosti vyshchoyi osvity u vyshchykh viyskovykh navchalnykh zakladakh” shyfr “Systema”. – NUOU – 2021. – S. 133–142.

7. Oliynyk L. V., Prokhorov O.A. Yakist pidhotovky viyskovykh fakhivtsiv yak rezultat efektyvnoyi systemy upravlinnya osvitoyu // Zbirnyk naukovykh prats “Viyskova osvita” Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy imeni Ivana Chernyakhovskoho. – № 2 (32). – 2015. – S. 164–173.

8. Polozhennya pro systemu vnutrishnoho zabezpechennya yakosti osvitnoyi diyalnosti ta yakosti vyshchoyi osvity u Natsionalnomu universyteti oborony Ukrainy., K. – NUOU – 2022. – 64 s.

9. Sysoyeva S. O. Osvitni reformy: osvitlohichnyy kontekst. Teoriya i praktyka upravlinnya sotsialnymy systemamy. 2013. №3. S. 44–55.

10. Standarty i rekomendatsiyi shchodo zabezpechennya yakosti v Yevropeyskomu prostori vyshchoyi osvity (ESG) – K.: TOV “TSS” , 2015. – 35 s.

11. Telelym V.M., Prykhodko YU.I. Monitorynh v systemi viyskovoyi osvity // Zbirnyk naukovykh prats “Viyskova osvita” Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy imeni Ivana Chernyakhovskoho. – 2014. – №1 (29). – S. 3-13

12. Tolubko V.B., Lyenkov S.V., Pampukha I.V., Malyuha A.V. Kontseptualna model monitorynhu yakosti osvity VNZ za pryntsyom kombinovanoho upravlinnya. // Zbirnyk naukovykh prats viyskovoho instytutu Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenko. Vypusk 2012. № 35.– S. 6–20.

13. Yakist vyshchoyi osvity: teoriya i praktyka: navchalno-metodychnyy posibnyk / za nauk. red. A. Vasylyuk, M. Dey, V. Bazelyuk (ta in.); NAPN Ukrainy, Universytet menedzhmentu osvity. – Kyiv; Nizhyn: Vydavets PP Lysenko M.M., 2019. – 176 s.

SUMMARY

Leonid Oliynyk,

Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Researcher

Timur Aksanov,

Bohdan Hnes,

Viktor Luno,

Andrii Semenov,

National University of Defence of Ukraine

named after Ivan Cherniakhovskiy

Internal quality assurance of educational activities and quality of higher education in higher military educational institutions: evaluation problems

Introduction. *The realities of the Russian-Ukrainian war require solving the tasks of evaluation of the internal quality assurance of educational activities and the quality of higher education in higher military educational institutions, which are caused by radical changes in the concept of the functioning of military education in modern society, which makes new demands on the individual as a subject of activity, his professional culture and personal qualities.*

Purpose. *The purpose of the article is to study the pedagogical problem of internal quality assurance of educational activities and the quality of higher education in higher military educational institutions.*

Methods. *At various stages of scientific research, the following research methods were used: theoretical and empirical, in particular: analysis of scientific publications published in foreign*

periodicals and open material on the researched issues on the Internet, systematization of scientific sources, generalization and systematic approach.

Results. *The need for innovative implementation of mechanisms for internal quality assurance of educational activities and the quality of higher education in higher military educational institutions has been substantiated. The problem of assessing the internal quality assurance of educational activities and the quality of higher education in higher military educational institutions has been considered. The trends of possible options for evaluating the internal quality assurance of educational activities and the quality of higher education in higher military educational institutions have been determined. It is noted that the internal quality assurance of educational activity at the university can be carried out by comparing the internal provision of educational activity at the university with state and international requirements for education and educational activity (from the standpoint of compliance with standards, norms, personnel potential, educational activity technologies, etc.).*

Conclusion. *In terms of the development of a higher military educational institution, the system of internal quality assurance of educational activities and the quality of higher education, namely the mechanisms of its evaluation, is important. A key feature of the evaluation of the system of internal quality assurance of educational activities and the quality of higher education in higher military educational institutions is the focus on achieving not only a specific result (training of military specialists), but also ensuring a high level of education quality.*

Key words: *system; internal assurance; quality of educational activity; evaluation; higher military educational institution.*

УДК 371.233.2

Леонід Олійник,
доктор педагогічних наук,
старший науковий співробітник
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського
<https://orcid.org/0000-0002-7375-1281>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/208-217

ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИХОВАННЯ СПРЯМОВАНOSTІ НА ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ

У статті автор представляє технологічний підхід до виховання спрямованості на формування здорового способу життя майбутніх офіцерів як теоретично обґрунтований напрямок професійної діяльності. Розглянуто проблему підвищення спрямованості на формування здорового способу життя майбутніх офіцерів та запропоновані шляхи її вирішення крізь призму поняття “освітня технологія”. Визначено елементом технології особистісно-орієнтованого валеологічного виховання. Проаналізовано особливості технологічного підходу до виховання спрямованості на формування здорового способу життя майбутніх офіцерів і обґрунтовуються основні напрями її удосконалення. Визначено тенденції для вирішення завдань до виховання спрямованості на формування здорового способу життя майбутніх офіцерів на основі технологічного підходу.

Ключові слова: технологія; виховання; розвиток; здоровий спосіб життя; майбутні офіцери.

Постановка проблеми. Головним завданням системи освіти є підготовка майбутнього офіцера відповідного рівня і профілю, компетентного, відповідального, вільно володіючого своєю професією та орієнтованого в суміжних сферах діяльності, готового до ефективної професійної діяльності, здатного до постійного професійного росту. Вся освітня діяльність вищого військового навчального закладу (ВВНЗ) спрямована на якісне виконання головного педагогічного завдання – виховання та професійної підготовки у встановлені строки висококваліфікованих майбутніх офіцерів, які володіють високими організаційними здібностями, ініціативою та вмінням навчати та виховувати.

Актуальність впровадження технології формування спрямованості на здоровий спосіб життя майбутніх офіцерів полягає в необхідності:

- вирішення завдань технологічного забезпечення освітнього процесу;
- реалізації підготовленості фахівців до професійної діяльності на основі наявності в них визначених стандартами здоров'язберігаючої компетенції;
- можливості експертного проектування технологічних методів, організаційних форм суб'єкт-суб'єктної взаємодії, яка забезпечує гарантовані результати здоров'язберігаючої компетенції випускнику ВВНЗ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Різні аспекти дослідження педагогічної технології знайшли своє відображення у працях Г. М. Артюшина, А. Я. Андрощука, О. Л. Задорожної, О. І. Пометун, В. В. Ягупова та ін., а також у дисертаційних дослідженнях В. О. Ройляна, О. Ф. Удовиці та ін.

Дослідники інституту педагогіки освіти і освіти дорослих АПН України визначають педагогічну технологію як процес створення адекватної до потреб і можливостей особистості й суспільства теоретично обґрунтованої навчально-виховної системи соціалізації, особистісного і професійного розвитку й саморозвитку людини в освітній установі, яка, внаслідок упорядкованих професійних дій педагога при оптимальності ресурсів і зусиль всіх учасників навчально-виховного процесу, гарантовано забезпечує ефективну реалізацію свідомо визначеної освітньої мети та можливість оптимального відтворення процесу на рівні, який відповідає рівню педагогічної майстерності педагога [7, с. 27-45].

Педагогічна технологія розглядається також як міждисциплінарний конгломерат, що має зв'язки фактично з усіма аспектами освіти – від короткого навчального фрагмента до національної системи з усіма її функціями. Також педагогічну технологію визначають як системний, концептуальний, нормативний, варіативний опис діяльності педагога та студента, спрямований на досягнення загальноосвітньої мети [1].

Варто виокремити ще такі ознаки педагогічної технології як:

декомпозиція педагогічного процесу на взаємопов'язані етапи (чим відповіднішим є опис етапу педагогічної технології реальному стану певного процесу, тим вища ймовірність досягнення успіху при її розробленні й реалізації);

координованість і поетапність дій, спрямованих на досягнення запланованого результату (послідовність і порядок виконання дій повинні базуватися на внутрішній логіці процесу);

однозначність виконання передбачених процедур і операцій (необхідна умова досягнення адекватних поставленій меті результатів: чим значніші відхилення в діях суб'єкта від приписаних технологією параметрів, тим реальніша і серйозніша небезпека деформувати весь процес і отримати результат, що не відповідає очікуваному) [3].

Мета статті полягає в обґрунтуванні технологічного підходу до виховання спрямованості на формування здорового способу життя майбутніх офіцерів.

Методи дослідження. Використовувалися такі методи дослідження: теоретичний та емпіричний, зокрема: аналіз наукових публікацій викладених у періодичних виданнях та відкритого матеріалу з досліджуваної проблематики в Інтернет, систематизація наукових джерел, узагальнення та системний підхід.

Виклад основного матеріалу. В сучасному суспільстві технологічність стає домінуючою характеристикою діяльності людини, як перехід на якісно новий рівень ефективності, оптимальності, наукоємкості освітнього процесу.

Технологія відображає спрямованість прикладних педагогічних досліджень на радикальне вдосконалення людської діяльності, підвищенні її результативності, інтенсивності та інструментальності та є теоретично-обґрунтованою навчально-виховною системою, метою функціонування якої є досягнення певного рівня психолого-педагогічної підготовленості слухачів достатнього для їх професійної діяльності [4 с. 207].

Системність технології розглядається як цілеспрямована та самокерована

цілісність закономірно пов'язаних між собою компонентів, які сприяють отриманню інтегрального результату при оптимальній реалізації своїх функцій [6 с. 96].

Педагогічна технологія відображає тактику реалізації освітніх технологій (прогнозування розвитку освіти, проектування і планування цілей, результатів, основних етапів, способів, організаційних форм навчально-виховного процесу) у навчально-виховному процесі за наявності певних умов. Педагогічна технологія акумулює й виражає загальні ознаки та закономірності навчально-виховного процесу незалежно від конкретного навчального предмета. Кожна конкретна педагогічна технологія відображає модель навчально-виховного та управлінського процесів у навчальному закладі, об'єднує в собі їх зміст, форми і засоби. Вона може охоплювати й спеціалізовані технології, що застосовуються в інших галузях науки і практики – електронні, нові інформаційні технології, промислові, поліграфічні, валеологічні тощо [2]

Технологія виконання професійних обов'язків реалізується:

розробленням проблемних ситуацій, спрямованих на розвиток психолого-педагогічної готовності до виконання професійних функцій;

створенням сприятливого педагогічного середовища для пошуку і власної творчої діяльності;

визначенням та обґрунтуванням мети як центральної ланки технології;

визначенням навчально-виховних заходів, які сприяють створенню цілеспрямованого, доцільно організованого, передбачуваного впливу на розвиток особистості [5 с. 303].

Технологія формування спрямованості на здоровий спосіб життя реалізується:

1) розробленням проектів направлених на формування спрямованості на здоровий спосіб життя науково-педагогічними працівниками ВВНЗ;

2) створенням сприятливого педагогічного середовища для пошуку і власної творчої діяльності майбутнього офіцера;

3) розумінням науково-педагогічних працівників, що технологія формування спрямованості на здоровий спосіб життя – це проект (модель) освітнього процесу у ВВНЗ, який визначає структуру та зміст навчально-пізнавальної діяльності майбутнього офіцера;

4) визначення й обґрунтування мети як центральної ланки технології формування спрямованості на здоровий спосіб життя;

5) визначення навчально-виховних заходів, які сприяють створенню цілеспрямованого, доцільно організованого, передбачуваного впливу на формування і розвиток особистості.

Під сформованістю спрямованості на здоровий спосіб життя ми розуміємо ступінь володіння динамічною, багатofункціональною системою свідомих, послідовних розумових дій.

Як критерії технологічності здоров'язберігаючої діяльності майбутнього офіцера можуть бути наступні:

діагностично задана мета, а саме, формування здоров'я особистості, тобто коректно вимірні поняття, операції, діяльність майбутніх офіцерів, очікуваний результат виховання і способи його діагностики;

достатньо жорстка логіка етапів виховної роботи;
система способів взаємодії на кожному етапі учасників виховного процесу;

особистісно-мотивоване забезпечення діяльності вихованця і вихователя (вільний вибір, креативність, змагальність, життєве і професійне значення).

Орієнтація на здоров'язберігаючий підхід до особистісно-орієнтованої освіти по новому вибудовує відносини між освітою і вихованням, переводить виховання в рамки людиноутворюючого і життєвозабезпечуючого процесу, направлено на збереження і примноження здоров'я майбутнього офіцера. Своїм змістом вона закладає базові, фундаментальні основи валеологічної культури особистості. Вона забезпечується процесом збереження і забезпечення здоров'я майбутнього офіцера, розвитком його природних здібностей: розуму, етичних і естетичних відчуттів, потреби в діяльності, оволодінні первинним досвідом спілкування з людьми, природою, мистецтвом. Основні педагогічні механізми включаються через дію словом і прикладом, спілкуванням і пізнаванням цінностей культури, етичним співпереживанням.

Особистісний, валеологічно направлений компонент змісту виховання не можна реалізувати в звичайній програмно-інструктивній формі. Такий зміст виховання може бути заданий на основі моделей ситуацій, які вимагають прояву особистісних функцій.

Валеологічні цінності збільшують значущість для майбутніх офіцерів через представлення їх:

1. У вигляді проблемних ситуацій, що вимагають зіставлення цінності здоров'я, здорового способу життя з іншими цінностями;

2. У формі діалогу;

3. Через імітацію життєвих ситуацій, що дозволяють апробувати ці цінності у дії, в спілкуванні з іншими людьми.

Основною процесуальною характеристикою особистісно-розвиваючого валеологічно-орієнтованого виховання є виховна ситуація, яка актуалізує особистісні якості, як вихованця, так і вихователя. Виділити особистісний валеологічно-орієнтований компонент виховання з освітнього процесу достатньо складно. Розкриваючи сутність таких особистісно-орієнтованих ситуацій, направлених на формування здоров'я майбутніх офіцерів слід зрозуміти, що ситуація не може навмисно вводитися "у відповідність з планом", не має заданого зовнішнього матеріалу і методики організації, не здійснюється одночасно "для навчальної групи" і не припускає таких характеристик як правильність відповіді, дії або поведінки майбутнього офіцера. Визначення рівня особистісної взаємодії суб'єктів виховання є надзвичайно складним завданням, яке вимагає від майбутнього офіцера відповідних діагностичних засобів, не тільки наукового інструментарію, але і співчуття, інтуїції, відвертості, подолання стереотипів і установок.

Валеологічно-орієнтована психолого-педагогічна діяльність, заснована на технологічному підході, полягає в тому, що будь-який матеріал, що вивчається, представляється у вигляді системи завдань, різним чином

пов'язаних з життєво-смісловою сферою майбутнього офіцера, що забезпечує збереження і розвиток його організму, власне здоров'я. В даній системі присутні завдання 3-х типів: наочні, які включають фактичний матеріал предмету, що вивчається, з непрямою вказівкою на його зв'язок з гуманітарно-ціннісною сферою; конструктивні, які спрямовані на пошук способів залучення майбутніх офіцерів до здорового способу життя, пов'язані зі змістом предмету, що вивчається, з наочної форми в діяльнісно-комунікативну; особистісно-орієнтовані, пов'язані з виявленням ціннісно-сміслового компоненту матеріалу і способів стимулювання, пов'язаних з цим компонентом особистісних переживань.

Як другий технологічний елемент валеологічно направлено виховання майбутнього офіцера виступає навчальний діалог як невід'ємний компонент, внутрішнього змісту будь-якої особистісно-орієнтованої технології виховання. Діалогічність виступає в даному випадку як одна з сутнісних характеристик виховного процесу, показником переходу його на особистісно-смісловий рівень. Діалог не тільки засіб, але і зміст, джерело особистісного досвіду, чинник актуалізації смислоутворюючої рефлексії, критичності та інших функцій особистості.

Діалог забезпечує обмін незалежними висловуваннями, взаємослухання, взаєморозуміння, прагнення до саморозкриття, прагнення до розуміння іншого, до пошуку нової істини. Досвід діалогічного спілкування, особливо при обговоренні інтимних проблем стану здоров'я, проблем розвитку організму нагромаджується вихователем і вихованцями поступово і на початкових етапах неминує включає елементи формальної організації. При введенні в ситуацію діалогу необхідне припускати такі елементи технології, як діагностика готовності майбутніх офіцерів до діалогічного спілкування – базових знань, комунікативного досвіду, установки на сприйняття інших точок зору; пошук мотивів, тобто тих хвилюючих питань і проблем, завдяки яким може ефективно формуватися спрямованість на здоровий спосіб життя. Ця спрямованість реалізується через значення навчального матеріалу, що вивчається майбутніми офіцерами; переробка навчального матеріалу в систему проблемно-конфліктних питань і завдань, що припускає навмисне загострення ситуацій, піднесення їх до “вічних людських проблем”; продумування різних варіантів розвитку сюжетних ліній діалогу; проектування способів взаємодії учасників дискусії, їх можливих ролей і умов ухвалення їх дій; гіпотетичне виявлення зон імпровізації, тобто таких ситуацій діалогу, для яких важко наперед передбачити поведінку його учасників.

Як третій елемент технології особистісно-орієнтованого валеологічно-направленого навчання і виховання майбутніх офіцерів розглядається нами система імітаційних та ігрових ситуацій.

Педагогічне завдання стає особистісною подією, що приводить до вільного схвалення діяльності. В грі відбувається імітація життєвої реальності, конфліктний розвиток подій, виявляються особистісні можливості впливу на майбутніх офіцерів на їх розвиток. В грі можливі змагальність,

стрес. Подолання перешкод служить розвитку не тільки особистісних якостей, але і власне біологічного організму. Таке розуміння гри, як технології підготовки майбутніх офіцерів до виховання здорового способу життя, сприяє формуванню професійно-педагогічних умінь і навичків. Гра, як технологічний прийом, є своєрідною моделлю діяльності майбутнього офіцера, служить формою реалізації його активності. Гра моделює реальність, але вона не досягає практичних результатів, які можуть бути отримані в реальній діяльності.

Виходячи з цього, ми вважаємо органічним доповненням до технологічних прийомів “Завдання”, “Діалог”, “Гра” наступний четвертий елемент – вправа. Вправи – це виконання засвоєваних дій на основі наявних знань з метою розвитку умінь і навичок.

Четвертий елемент – тренування. Тренування – це багаточисельне виконання вправи з метою її вдосконалення і доведення до автоматизму. В результаті тренування уміння і навички стають автоматизованими компонентами свідомої діяльності, стають внутрішнім, підсвідомим змістом особистісного досвіду.

Вправи і тренування забезпечують закріплення знань, умінь і навичок при виконанні правил здорового способу життя:

особистої і суспільної гігієни;

фізкультурно-оздоровчих заходів;

міжособового спілкування і поведінки в групі однолітків, школі в інших суспільних місцях.

поведінки в природному середовищі.

П'ятий елементом технології особистісно-орієнтованого валеологічного виховання є змагання. Змагання забезпечує порівняльність і зіставлення результатів валеологічного виховання не тільки відносно кількісних показників здоров'я через фізичні вправи майбутніх офіцерів, але і по дотриманню ними гігієнічних, екологічних та інших правил в особистій і суспільній життєдіяльності. Зусилля вихователя при проведенні змагань повинні бути направлені на розвиток духу товариства і взаємодопомоги.

Згідно концепції особистісно-орієнтованої освіти, будь-які виховні технології реалізуються в освітньому середовищі. Середовище навчання, що складається як найближче оточення майбутнього офіцера в процесі навчальної діяльності, – об'єктивна реальність, важливий чинник становлення його особистості, виступає як педагогічний інструмент трансляції валеологічного досвіду вихователя.

Суб'єкт-суб'єктна взаємодія в особистісно-орієнтованому вихованні, є не прямою дією вихователя на майбутнього офіцера, а носить опосередкований, непрямий характер. В процесі такого навчання створюються спеціальні умови, що сприяють розвитку особистості майбутнього офіцера, творчості, надаючи йому простір для вільного вибору. Ці педагогічні умови і утворюють середовище особистісно-орієнтованого навчання.

В цьому середовищі вихователь, актуалізуючи свою індивідуальну валеологічну культуру, професійні знання і уміння, особовий досвід,

здійснює направлену педагогічну діяльність.

Зміст, функції і технології підготовки майбутнього офіцера спрямованості на здоровий спосіб життя зрештою, визначає валеологічну готовність особистості майбутнього офіцера до майбутньої психолого-педагогічної діяльності.

Готовність майбутнього офіцера до виховання спрямованості на здоровий спосіб життя це інтеграційна якість особистості, сформована на основі:

1. Мотиваційно-ціннісних установок особистості до ведення здорового способу життя.

2. Валеологічної самосвідомості, тобто знань, переконань і переконаності необхідних для збереження здоров'я всіх учасників освітнього процесу.

3. Гармонізації з самим собою, природою і суспільством.

Діагностика рівнів готовності до виховання у майбутніх офіцерів спрямованості на здоровий спосіб життя необхідно проводити на основі вивчення продуктів діяльності курсантів, їх творчих робіт, рефератів, анкетування, нарешті контролю знань, умінь і навичок. Необхідно вести спостереження за життєдіяльністю майбутніх офіцерів, виявляти прояв досліджуваної якості. Ці методи діагностики необхідно націлити на визначення:

індивідуально-творчих знань;

умінь саморегуляції;

організаторських умінь вести колективну і індивідуальну роботу по організації здорового способу життя

Діагностика готовності майбутніх офіцерів до виховання спрямованості на здоровий спосіб життя дозволила нам виділити рівні її розвитку.

Низький рівень. Низький рівень знань, умінь, навичок здорового способу життя. Такі компоненти мотивації як обов'язок, відповідальність знаходяться у стадії зародження, інтерес до здорового способу життя не виявляється. Усвідомлення значущості для саморозвитку і професійного становлення не виявляється.

Валеологічні знання і переконання поверхневі, не знаходять відображення в реальній дійсності. Здоров'я не усвідомлюється як значуща цінність особистості, не усвідомлюється взаємозв'язок особистості з природою і суспільством. Взаємостосунки особистості з собою, іншими людьми, природою різко дисгармонійні.

Середній рівень: до певної міри усвідомлюється значення здорового способу життя як можливості самостверджуватися, що в цілому не відповідає об'єктивному значенню. З'являється інтерес до різних елементів здорового способу життя, які використовують в своєму житті друзі, однолітки, проте активність в їх використанні ситуативна. Обов'язок і відповідальність прослідковується слабо.

Валеологічні знання і переконання надають деяку значущість для особистості, але вони не носять системного характеру. Їх застосування в реальній діяльності випадкові і виявляються в ситуації необхідності.

Взаємостосунки особистості з собою, іншими людьми, природою дисгармонійні.

Високий рівень: мотивація носить усвідомлений характер. Усвідомлюється значущість здорового способу життя для самовдосконалення і професійного становлення. Усвідомлюється обов'язок перед суспільством, як за своє здоров'я, так і за здоров'я підростаючого покоління.

Валеологічні знання і переконання набувають системного характеру, стають значущими для особистості. Наступає усвідомлення взаємозв'язку людини, природи і суспільства як єдине ціле. Ці взаємозв'язки стають гармонійними і направлені на збереження здоров'я як свого власного, так і оточуючих людей.

Творчий рівень: здоровий спосіб життя усвідомлюється як потреба, як стиль життя. Характерний наявність переконань в необхідності здорового способу життя для продуктивного життя і професійної діяльності. Здоровий спосіб життя розглядається як особистісна цінність. Характерна активність в самоосвіті по проблемах здорового способу життя.

Взаємодія між особистістю, природою і суспільством переходить на рівень стійкої гармонізації з самим собою, іншими людьми, навколишнім світом природи, яка розуміється як стрункий відповідний взаємозв'язок окремих компонентів в єдине ціле – здоров'я особистості, суспільства, нації. З'являється потреба в трансляції своїх умінь і навичок ведення здорового способу життя. Знання і переконання носять творчий, перетворюючий характер, направлені на примноження не тільки особистісного здоров'я, але і навколишніх людей, оздоровлення природного середовища.

Отже, за своїм професійним і соціальним статусом майбутній офіцер є носієм загальнокультурних норм, зразком поведінки, стилю життя, а досягнення цього статусу ґрунтується на вихованні спрямованості на формування здорового способу життя та реалізації важливого суспільного завдання – виховання здорового покоління.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямку може бути систематизація результатів досліджень всіх аспектів технології формування здорового способу життя майбутніх офіцерів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрущенко В. П. Теоретико-методологічні засади модернізації вищої освіти в Україні на рубежі століть / В. П. Андрущенко // Вища освіта України. – 2001. – № 2. – С. 5-13.
2. Зельницький А. М. Моніторинг в системі управління якістю військової освіти у ВВНЗ, ВНП ВНЗ / Зельницький А. М., Труш Т. В., Водолазський В. О. // Вісник Національного університету оборони України. – К. : НУОУ, 2011. – Вип. 6 (25). – С. 49-54.
3. Ничкало Н. Г. Сучасні світові тенденції, українські реалії та перспективи наукового забезпечення якісної освіти. Якісна освіта в багатоетичному суспільстві : матеріали регіонального семінару / Ничкало Н. Г. – К. : Сфера, 2004. – С. 35-45.
4. Олійник Л.В. Методична система навчання військово-спеціальних дисциплін магістрів військово-соціального управління : монографія / Л.В. Олійник. – Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, – 340 с.
5. Олійник Л. В. Теоретичні та методичні засади навчання військово-спеціальних дисциплін майбутніх магістрів військово-соціального управління [Текст] : дис. на здоб. наук.

ступ. д-ра пед. наук : 13.00.02 - теорія та методика навчання (загальновійськові й військово-спеціальні дисципліни) / Олійник Леонід Віталійович. Нац. акад. Держ. прикорд. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2021. – 521 с.

6. Олійник Л.В. Технологія розвитку військово-спеціальної компетентності магістрів військово-соціального управління / Л.В. Олійник// Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні та психологічні науки. – Хмельницький. : НАДПСУ, 2014. – Вип. 2. – С. 95-108.

7. Сисоєва С.О. Технологізація освіти і професійної діяльності в умовах неперервної професійної освіти // Педагогічні технології у неперервній освіті: Монографія / С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, П.М. Воловик, О.І. Кульчицька, Л.Є. Сігаєва, Я.В. Цехмістер та ін.; За ред. С.О. Сисоєвої. – К.: Віпол, 2001. – 230 с.

REFERENCES

1. Andrushchenko V. P. Teoretyko-metodolohichni zasady modernizatsiyi vyshchoyi osvity v Ukrayini na rubezhi stolit / V. P. Andrushchenko // Vyscha osvita Ukrayiny. – 2001. – № 2. – S. 5-13.

2. Zelnytskyy A. M. Monitorynh v systemi upravlinnya yakisty viyskovoyi osvity u VVNZ, VNP VNZ / Zelnytskyy A. M., Trush T. V., Vodolazsky V. O. // Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrayiny. – K. : NUOU, 2011. – Vyp. 6 (25). – S. 49-54.

3. Nychkalo N. H. Suchasni svitovi tendentsiyi, ukrayinski realiyi ta perspektyvy naukovooho zabezpechennya yakisnoyi osvity. Yakisna osvita v bahatoetchnomu suspilstvi : materialy rehionalnoho seminaru / Nychkalo N. H. – K. : Sfera, 2004. – S. 35-45.

4. Oliynyk L.V. Metodychna systema navchannya viyskovo-spetsialnykh dystsyplin mahistriv viyskovo-sotsialnoho upravlinnya : monohrafiya / L.V. Oliynyk. – Khmelnytskyy : Vydavnytstvo NADPSU, – 340 s.

5. Oliynyk L. V. Teoretychni ta metodychni zasady navchannya viyskovo-spetsialnykh dystsyplin maybutnikh mahistriv viyskovo-sotsialnoho upravlinnya [Tekst] : dys. na zdob. nauk. stup. d-ra ped. nauk : 13.00.02 - teoriya ta metodyka navchannya (zahalnoviyskovi y viyskovo-spetsialni dystsypliny) / Oliynyk Leonid Vitaliyovych. Nats. akad. Derzh. prykord. sluzhby Ukrayiny im. B. Khmelnytskoho. – Khmelnytskyy, 2021. – 521 s.

6. Oliynyk L.V. Tekhnolohiya rozvytku viyskovo-spetsialnoyi kompetentnosti mahistriv viyskovo-sotsialnoho upravlinnya / L.V. Oliynyk// Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrayiny. Ser.: Pedagogichni ta psykholohichni nauky. – Khmelnytskyy. : NADPSU, 2014. – Vyp. 2. – S. 95-108.

7. Sysoyeva S.O. Tekhnolohizatsiya osvity i profesiyanoi diyalnosti v umovakh neperervnoyi profesiyanoi osvity // Pedagogichni tekhnolohiyi u neperervniy osviti: Monohrafiya / S.O. Sysoyeva, A.M. Aleksyuk, P.M. Volovyk, O.I. Kulchytska, L.YE. Sihayeva, YA.V. Tsekhmister ta in.; Za red. S.O. Sysoyevoyi. – K.: Vipol, 2001. – 230 s.

SUMMARY

Leonid Oliynyk,

Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Researcher
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskyi

Technological Approach to Education to Form a Healthy Lifestyle of Future Officers

***Introduction.** The relevance of the implementation of the technology for the formation of a focus on a healthy lifestyle of future officers lies in the need to solve the tasks of technological support of the educational process; implementation of the preparedness of specialists for professional activity based on their presence of the health care competence defined by the standards; the possibility of expert design of technological methods, organizational forms of*

subject-subject interaction, which provides guaranteed results of health-preserving competence to a graduate of a higher military educational institution.

Purpose. *The purpose of the article is to adopt a technological approach to education focused on the formation of a healthy lifestyle of future officers.*

Methods. *At various stages of scientific research, the following research methods were used: theoretical and empirical, in particular: analysis of scientific publications published in foreign periodicals and open material on the researched issues on the Internet, systematization of scientific sources, generalization and systematic approach.*

Results. *The problem of increasing the focus on the formation of a healthy lifestyle of future officers was considered and ways of solving it were proposed through the prism of the concept of educational technology. It is defined as an element of the technology of personality-oriented valeological education, which is highlighted in close connection with aspects of humanization and humanitarianization of higher education.*

The technological approach to education focused on the formation of a healthy lifestyle of future officers and substantiates the main directions of its improvement. Tendencies for solving the tasks of education focused on the formation of a healthy lifestyle of future officers based on a technological approach have been determined.

Conclusion. *Therefore, according to his professional and social status, the future officer is the bearer of general cultural norms, a model of behavior and lifestyle, the implementation of an important social task - raising a healthy generation.*

Key words: *technology; education; development; healthy lifestyle; future officers.*

УДК 355.23

Михайло Орда,

кандидат технічних наук, старший науковий співробітник
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0003-0374-3881>

Лариса Левицька

Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-6575-9964>

Сергій Федчук,

Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-3358-6648>

Максим Мигун

Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-5476-1276>

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/218-231

ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ НАУКОВОЇ І НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З СУПРОВОДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕНЬ

Досліджено проблему впровадження результатів наукової і науково-технічної діяльності в освітній процес вищого військового навчального закладу.

Ключові слова: наукова і науково-технічна діяльність; освітня діяльність; ефективність наукових досліджень; вищий військовий навчальний заклад; наукова установа; науково-дослідна робота; наукове супроводження; науковий результат.

Постановка проблеми.

Агресія Російської Федерації проти України стала довгостроковим чинником, який вплинув на всі сфери життєдіяльності нашої країни. Дії Росії призвели до різкої деформації системи глобальної та регіональної безпеки, а також фактично зруйнували діючу систему міжнародного безпекового права.

Разом з тим, ми отримали гіркий, але безцінний досвід організації в найкоротші терміни і здійснення відсічі більш потужній країні-агресору, яка використовуючи чисельну “п’яту колону”, заздалегідь розгорнуту агентурну мережу та складну внутрішньополітичну ситуацію, втягнула Україну у довготривалу війну. Врахування зазначеного досвіду у ході подальшої трансформації системи Міністерства оборони України потребує ретельного аналізу, а перш за все – удосконалення системи військової освіти та науки.

На підставі Стратегічного оборонного бюлетеня України організовано роботу щодо досягнення перспективної моделі сил оборони та набуття визначених оборонних спроможностей здійснюватиметься з урахуванням актуальних та потенційних воєнно-політичних загроз і викликів та ресурсних можливостей шляхом імплементації таких стратегічних цілей розвитку сил оборони, сформульованих на основі визначених у Стратегії воєнної безпеки України цілей, пріоритетів і основних завдань реалізації державної політики у

воєнній сфері, сферах оборони і військового будівництва та основних напрямів реалізації воєнної політики України [1,2].

Однією з стратегічних цілей розвитку сил оборони є: професійний та вмотивований особовий склад сил оборони, підготовлений військовий резерв, що підтримуються за рахунок ефективних прозорих систем кадрового менеджменту, військової освіти і науки, охорони здоров'я і соціального захисту.

Результатом розвитку систем військової освіти, воєнної науки та підготовки особового складу на основі принципів і стандартів НАТО, підготовки за євроатлантичними стандартами офіцерського, сержантського та старшинського складу стануть трансформовані на основі принципів і стандартів НАТО системи військової освіти, підготовки і воєнної науки.

В Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки ідентифіковано основні очікувані результати реалізації, а саме:

довіра бізнесу до результатів дослідницьких та консалтингових робіт закладів вищої освіти;

врахування наукових досліджень та інновацій під час визначення змісту та розвитку освітніх програм;

збільшення кількості проектів міжнародної освітньо-наукової співпраці, інтеграція наукових та науково-педагогічних працівників до світового наукового простору[3].

Підвищення ефективності наукових досліджень у ВВНЗ – визначальний чинник зростання якості освіти та соціально-економічного потенціалу країни.

Завдання сьогодення – забезпечити належний рівень наукових досліджень в університетах, привести їх у відповідність до європейських стандартів наукового та науково-методичного забезпечення.

Науково-дослідна робота у ВВНЗ, їхній зв'язок з науковими установами є останнім часом однією з найбільших проблем. Незадовільний стан дослідницької роботи позначається на активності здобувачів вищих науково-освітнього та наукового рівня, які мають становити головний кадровий ресурс наукових досліджень.

Сектор вищої освіти у цілому слабо бере участь у здійсненні науково-дослідних робіт. Переважна частина витрат на НДР (72,5 %) надійшла з державного та місцевого бюджетів, лише 12,3 % склали кошти комерційного сектора або приватних некомерційних організацій, а 5 % коштів надійшли з іноземних джерел. Це свідчить про низьку зацікавленість приватного сектора до співпраці та замовлення наукових, науково-технічних і конструкторських розробок у ЗВО. Причиною цього є, з одного боку, недовіра приватного комерційного сектора спроможності ЗВО здійснити дослідження та запропонувати якісний інтелектуальний продукт, з іншого – тенденція до запозичення іноземних технологій.

У цілому низька результативність науково-дослідної діяльності ЗВО знижує їх рейтинг порівняно з університетами інших країн. Тому дуже слабкою є присутність українських університетів у провідних світових університетських рейтингах, як правило, це одні й ті ж самі найбільші університети країни, але й вони посідають невисокі місця, а у таких рейтингах, як Academic Ranking of

World Universities, Global World Communicator, Center for World University Rankings, українські університети взагалі відсутні [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій Методологічні засади організації наукових досліджень успішно розробляють А.Є. Конверський, Білук М. Т., Дудченко А. А., В. В. Ковальчук, Л. М. Моїсєєв [5-8].

Роль науки і наукових досліджень у сучасному світі, специфіка науково-дослідної діяльності, види та ознаки наукових досліджень, характеризовані види та ознаки наукового дослідження, питання загальної методології наукових розробок знаходяться у полі зору таких дослідників, як П. М. Мальцев, Н. А. Емельянова, І. П'ятницька-Позднякова, В. К. Сидоренко, Важинський С.Е., Щербак Т. І., Грищенко І. М., Гуторов О.І., Зацерковний В. І., Каламбет С.В. [9-17].

Значний внесок в становлення та подальший розвиток системи наукової і науково-технічної діяльності Міністерства оборони України внесли І.С. Руснак та В.М. Телелим.

Мета статті – дослідження проблематики удосконалення організації діяльності суб'єктів освітньої діяльності вищих військових навчальних закладів щодо використання наукових результатів та шляхів підвищення ефективності наукових досліджень.

Методи дослідження – системний аналіз, методи порівняння та аналогії, узагальнення, систематизація теоретичних знань; декомпозиція, композиція, аналіз, порівняння, синтез, абстрагування.

Виклад основного матеріалу. Протягом останніх років в системі наукової і науково-технічної діяльності у ВВНЗ була низка негативних тенденцій. Залишаються нерозв'язаними проблеми, які гальмують подальший розвиток науки у ВВНЗ, просування в європейський науково-освітній простір, зокрема:

підвищення якості освіти і наукових досліджень при збереженні відкритого демократичного доступу до навчання;

надмірна фрагментація досліджень в окремо взятій станіві;

визначення критеріїв якості наукових досліджень та поєднання фундаментальних досліджень з реаліями ринкової економіки;

реалізація автономії університетів у поєднанні з необхідністю розвитку системи партнерських зв'язків з урядовими, промисловими, науковими та фінансовими організаціями і дотичними проблемами трансферу технологій та охорони інтелектуальної власності;

визначення нових принципів фінансування науки та диверсифікація його джерел;

моральне застаріння матеріально-технічної бази вітчизняної науки, через що значна кількість перспективних наукових напрямів стають практично недосяжними або втрачають конкурентоспроможність у світовому науковому просторі;

застаріння наукових кадрів, відтік інтелектуального ресурсу з наукової сфери.

Для розв'язання цих проблем головним завданням наукової і науково-технічної діяльності у ВВНЗ на наступні роки вважати проведення реформування військової науки.

Для цього потрібно визначити стратегічні та поточні завдання, сформувати

перелік першорядних заходів та внести зміни до чинних законодавчих і нормативних актів, які дадуть змогу військовій освіті і науці бути конкурентоспроможними на світових ринках товарів, послуг та праці.

Діяльність Міністерства оборони та Генерального штабу Збройних Сил України, командувань видів та інших органів військового управління неможлива без впровадження нових дієвих механізмів та інструментів використання створеної наукової (науково-технічної) продукції у повсякденну діяльність.

Наукова і науково-технічна діяльність передбачає проведення прикладних наукових досліджень, спрямованих на впровадження наукових та науково-технічних (прикладних) результатів досліджень. З огляду на завдання досліджень, вони поділяються на наукове або науково-технічне супроводження, які є видом наукової роботи у Збройних Силах.

Питання особливостей організації, планування, виконання та звітності щодо супроводження наукових результатів в освітню діяльність ВВНЗ у системі Міністерства оборони України не врегульовані нормативно-правовими актами та керівними документами.

Тому, удосконалення організації діяльності суб'єктів освітньої діяльності вищих військових навчальних закладів щодо використання наукових результатів, є актуальним та важливим.

Результативність дослідження значною мірою визначається ступенем реалізації його результатів, тобто впровадженням. Впровадження завершених наукових досліджень є заключним етапом науково-дослідної роботи.

Необхідно відмітити, що НДР перетворюється у продукт лише з моменту її споживання замовником. Отже, впровадження завершених наукових досліджень полягає у передачі наукових результатів у практичне використання.

Впровадження – це передача замовнику НДР наукової продукції (звіти, інструкції, методики, технічні умови, технічний проект тощо) у зручній для реалізації формі, що забезпечує техніко-економічний ефект.

Основними результатами наукових досліджень є:

теоретичні результати (визначення/уточнення термінології, виявлення властивостей об'єктів, що досліджувались, закономірностей їх взаємодії з іншими явищами тощо);

методологічні або методичні результати (розроблення методик обліку, аналізу, контролю, оцінки об'єктів, що досліджувались, а також методики з організації та управління тощо);

прикладні (практичні) результати (застосування розроблених класифікацій, методик, алгоритмів і т. ін. в процесі обліку, аналізу, контролю, оцінки, організації, управління діяльністю окремої організації, підприємства, групи підприємств, галузі тощо).

Наукові та науково-технічні (прикладні) результати наукової і науково-технічної діяльності складають наукову (науково-технічну) продукцію, основними формами якої є:

алгоритми, програми, математичні моделі, інформаційні та розрахункові задачі (комплекси задач), інше спеціальне математичне програмне

забезпечення;

висновки за результатами проведених експертиз науково-технічної та конструкторсько-технологічної документації;

воєнно-теоретичні праці, монографічні дослідження, дисертації, настанови, підручники, посібники, статутні документи, національні та військові стандарти, класифікатори та кодифікатори, матеріали наукових конференцій, семінарів, нарад, наукові статті та доповіді, матеріали наукової і науково-технічної експертизи, наукові доповіді, наукові повідомлення про науково-дослідну роботу;

експериментальні (дослідні) зразки або їх діючі моделі;

ескізні та технічні проекти та відгуки на них, конструкторсько-технологічна документація на науково-технічну продукцію;

звіти про виконання НДР, складових частин аванпроектів та дослідно-конструкторських робіт (ДКР), проектно-конструкторських та технологічних розробок;

звіти про дослідження на навчаннях та інших заходах оперативної, мобілізаційної і бойової підготовки та у повсякденній діяльності військ (штабів);

звіти про патентні дослідження, патентні формуляри, які оформлені під час виконання НДР (ДКР);

звіти про впровадження результатів винахідницької та раціоналізаторської роботи у Збройних Силах;

наукові відкриття;

нові та модернізовані зразки озброєння та військової техніки та їх окремі елементи;

програми, методики, акти та протоколи випробування нових (модернізованих) зразків озброєння та військової техніки;

проекти нормативно-правових актів, нормативно-технічних документів або методичних рекомендацій, підготовка яких потребує проведення відповідних наукових досліджень або містить наукову складову;

результати інших робіт, пов'язаних з одержанням нових наукових і науково-прикладних результатів та впровадженням їх у практику Збройних Сил;

розроблені тактико-технічні завдання (ТТЗ), технічні завдання (ТЗ) на виконання ДКР [18].

Організація впровадження наукової продукції в практику покладається на замовника наукової продукції.

Структурна модель організації супроводження наукового результату наведена на рис. 1.

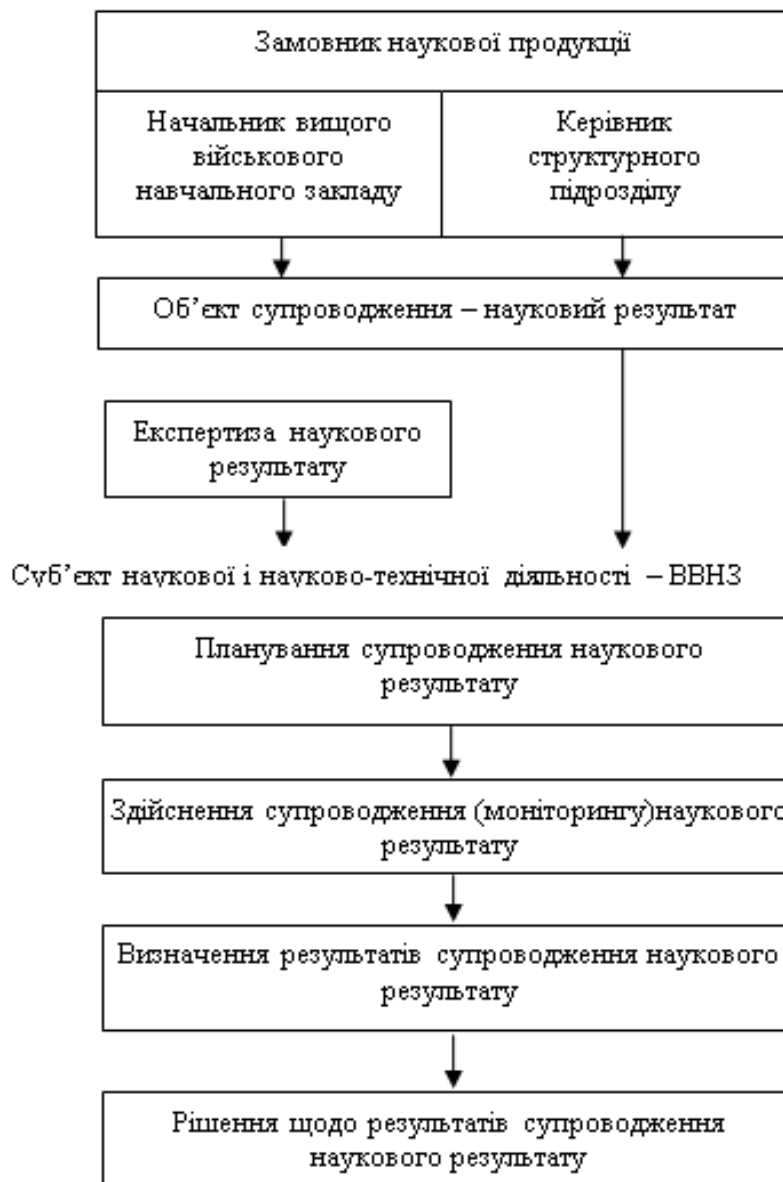


Рис. 1. Структурна модель організації супроводження результату

Підставою для включення заходів супроводження наукових результатів до планів діяльності є рішення керівника ВВНЗ або керівника структурного підрозділу.

Замовлення на здійснення супроводження наукових результатів визначаються замовником та мають бути оформлені у вигляді окремого рішення.

Необхідність здійснення супроводження конкретного виду робіт має бути обґрунтованою, що повинно викладатись в пояснювальній записці до рішення.

Для планування та організації робіт з супроводження наукових результатів у ВВНЗ, наказом керівника ВВНЗ визначаються науковий керівник, відповідальний виконавець та виконавці (співробітники).

В межах здійснення супроводження наукових результатів науковий керівник разом з відповідальним виконавцем розробляють план

супроводження наукових результатів. План підписується науковим керівником супроводження наукових результатів та затверджується керівником ВВНЗ.

Супроводження наукових результатів здійснюється в ході проведення моніторингу впровадження результатів наукових досліджень.

Моніторинг впровадження результатів НДР – це система спостереження за його перебігом, що передбачає збирання, опрацювання, аналіз, узагальнення та зберігання інформації про стан впровадження наукової продукції, оцінювання його ефективності з метою вдосконалення і прогнозування подальших досліджень.

Метою моніторингу є виявлення стану впровадження результатів НДР, здійснення контролю за його перебігом, вдосконалення і прогнозування подальших досліджень.

Планування моніторингу передбачає визначення його цільової групи, методів, критеріїв, показників, інструментів, переліку і термінів проведення моніторингових заходів.

Методами моніторингу можуть бути:

збирання та опрацювання статистичних даних;

огляд наукових, навчальних, довідкових, періодичних фахових видань, електронних ресурсів, матеріалів міжнародних і всеукраїнських конференцій, інших науково-практичних заходів, документів і матеріалів, підготовлених із використанням результатів НДР публікацій у засобах масової інформації (ЗМІ), мережі Інтернет тощо;

опитування, інтерв'ювання цільової (нецільової) групи;

опис досвіду впровадження продукції підвідомчих установ;

інші методи, розроблені суб'єктами моніторингу.

Критеріями моніторингу є:

поширеність інформації про створену при виконанні НДР продукцію, зокрема у наукових, навчальних, довідкових, періодичних фахових виданнях, електронних ресурсах, матеріалах міжнародних і всеукраїнських конференцій, інших науково-практичних заходів, ЗМІ, мережі Інтернет, на спеціалізованих виставках (оприлюднення продукції);

наявність створеної при виконанні НДР продукції у користувачів та в установах, мережі Інтернет, на спеціалізованих виставках, що забезпечують її доступність (розповсюдження продукції);

застосування створеної при виконанні НДР продукції цільовою групою користувачів у практичній діяльності (використання продукції).

Показниками моніторингу можуть бути дані щодо кількості:

опублікованої (виготовленої) продукції, що підтверджуються бібліографічними записами видань тощо;

звернень за електронними адресами порталів, веб-сайтів, електронних видань, де оприлюднена наукова продукція;

навчальної продукції, засобів навчання, що отримали грифи або свідоцтва Міністерства освіти і науки України;

документів, що підтверджують розповсюдження продукції, зокрема

листів-клопотань, актів, листів-підтверджень (заявок) про її розподіл тощо; укладених угод, що передбачають впровадження результатів НДР, із навчальними закладами, підприємствами, організаціями, органами державної влади та місцевого самоврядування, виданих ними довідок (актів) про впровадження створеної при виконанні НДР продукції;

публікацій про результати НДР у реферативних виданнях, посилах на результати НДР у наукових, навчальних, довідкових, періодичних фахових виданнях, електронних ресурсах, ЗМІ, мережі Інтернет;

програм, матеріалів, рішень, рекомендацій міжнародних, всеукраїнських конференцій, інших науково-практичних заходів, де відображено результати досліджень;

експонування продукції на спеціалізованих виставках, отримання відзнак;

договорів на виконання нових НДР, розпочатих за підсумками виконання фундаментальної НДР;

сертифікатів, патентів, авторських свідоцтв;

документів і матеріалів, підготовлених із використанням результатів НДР або їх бібліографічних записів – концептуальних документів, висновків експертизи, пропозицій до проектів нормативно-правових документів, державних і галузевих програм, державних доповідей, аналітичних матеріалів і доповідних записок щодо підвищення якості освіти, висновків експертизи освітніх інновацій, навчальної літератури та засобів навчання, державних стандартів освіти, навчальних планів;

висновків, відгуків експертів, користувачів про використання продукції.

За результатами проведення супроводження (моніторингу) приймається рішення про закінчення або продовження чи поширення наукового результату.

Впровадження та подальше наукове супроводження наукових результатів у ВВНЗ реалізовано на системній основі з урахуванням характеру (форми) отриманого наукового результату, замовника на його отримання та особливостей організації освітнього процесу в університеті.

Порядок наукового супроводження використання результатів НДР у ВВНЗ представлений у вигляді схеми організації супроводження наукового результату, що наведений на рис. 2.

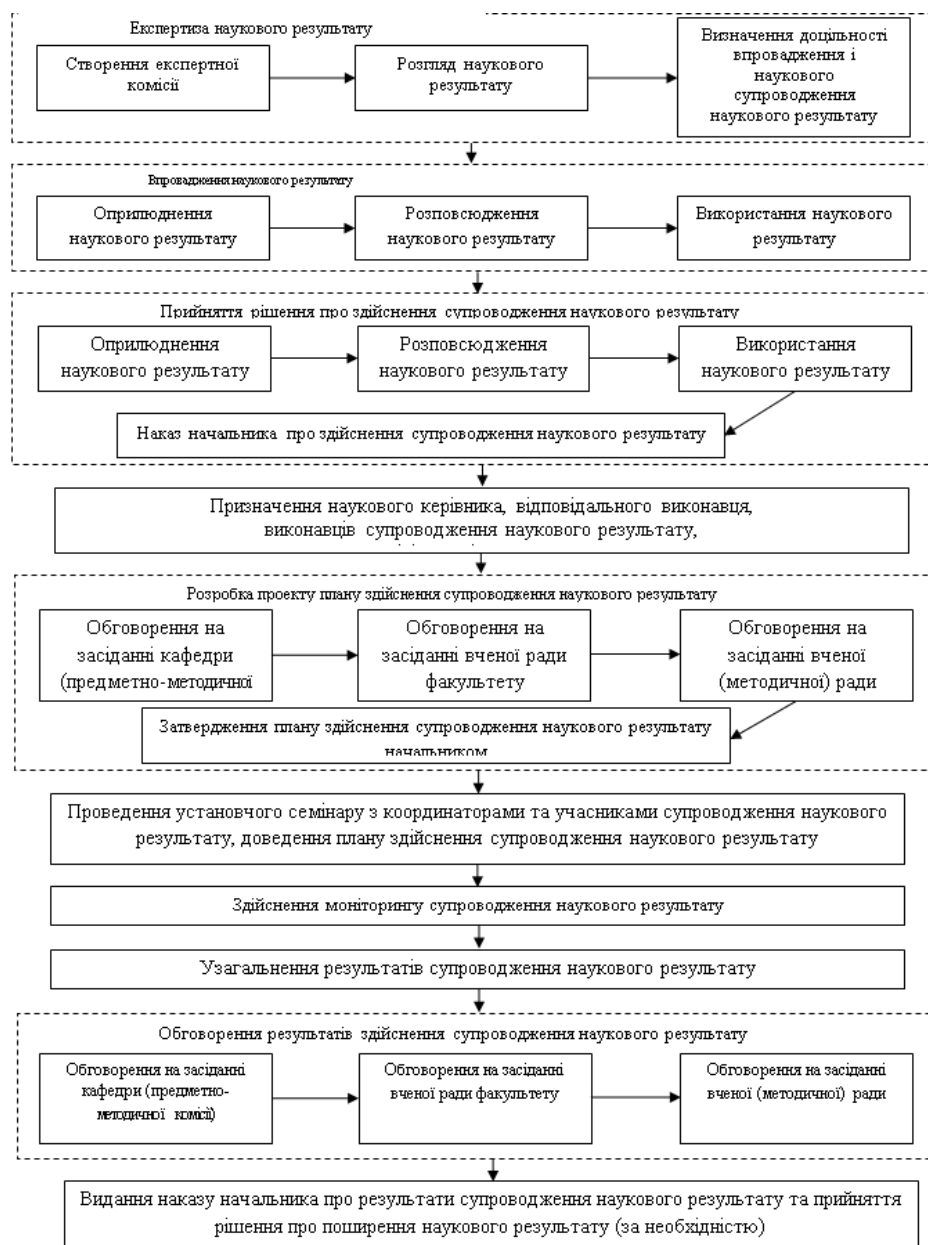


Рис. 2. Схема організації супроводження наукового результату

Якщо замовником науково-дослідної роботи, результати якої плануються до впровадження у ВНЗ, є начальник, то механізм впровадження та подальшого наукового супроводження передбачає проведення експертизи наукового результату щодо доцільності його використання в освітньому процесі експертною комісією, склад якої визначається наказом начальника ВНЗ. В експертному висновку вказується науковий результат, який пропонується до супроводження, мета його супроводження, результати впровадження та супроводження, які очікуються, пропозиції щодо структурних підрозділів у яких пропонується проводити впровадження та супроводження наукового результату, термінів проведення, необхідного забезпечення (інформаційного, методичного, організаційного, фінансового тощо). У випадку позитивної оцінки експертної комісії приймається рішення про подальше наукове супроводження результату НДР, яке затверджується наказом

начальника ВВНЗ.

Якщо до впровадження у ВВНЗ пропонується науковий результат, отриманий в результаті наукових досліджень, замовником яких є інша посадова особа Міністерства оборони України та Збройних Сил України, то експертиза доцільності впровадження та подальшого наукового супроводження не здійснюється.

В наказі начальника ВВНЗ про здійснення супроводження наукових результатів визначаються:

підрозділ, в якому буде здійснюватись наукове супроводження наукових результатів;

вид здійснення супроводження – наукове;

мета та завдання, що обумовлюють необхідність проведення супроводження наукових результатів;

терміни виконання;

результати супроводження, які очікуються;

окремі показники та характеристики, яким повинні відповідати результати супроводження;

інші питання організації супроводження наукових результатів.

На наступному етапі визначається склад виконавців супроводження наукового результату, призначаються науковий керівник та відповідальний виконавець, встановлюються терміни та місце його проведення. Під керівництвом наукового керівника розробляється проєкт плану здійснення супроводження наукового результату, який, в подальшому, обговорюється на засіданні кафедри (предметно-методичної комісії), вченої ради факультету, вченої або методичної ради ВВНЗ. План супроводження наукових результатів включає мету, завдання, заходи, їх розподіл за етапами (складовими частинами) та серед виконавців, розрахунок трудовитрат, терміни виконання завдань та інші планові показники виконання робіт та заходів супроводження.

Після затвердження плану здійснення супроводження наукового результату начальником ВВНЗ проводиться установчий семінар з координаторами та учасниками супроводження наукового результату та розпочинається супроводження.

Коригування плану здійснюється у разі необхідності внесення змін до процесу супроводження або уточнення окремих питань на основі пропозицій наукового керівника рішенням керівника ВВНЗ.

В ході наукового супроводження здійснюється моніторинг його проведення.

Після виконання плану здійснення супроводження наукового результату у визначені терміни проводиться узагальнення його результатів. Отримані результати наукового супроводження обговорюються на засіданні кафедри (предметно-методичної комісії), вченої ради факультету, вченої або методичної ради та узагальнюються у наказі начальника ВВНЗ про результати супроводження наукового результату. При цьому, може бути прийняте рішення про поширення наукового результату або сформульовані пропозиції щодо доопрацювання наукового результату в ході подальших наукових досліджень.

Висновки. Стаття акумулює матеріали попередніх досліджень у межах виконання науково-дослідних робіт “Концепція НЗ”, “Співробітництво”, “Сирена”, “Структура НДУ” та інших робіт за напрямками наукової і науково-технічної діяльності, а також результати проведення наукових досліджень на заходах оперативної підготовки органів військового управління, нормативно-правові та керівні документи Збройних Сил України.

Отримані результати доцільно використати в органах військового управління на етапі замовлення воєнно-наукової продукції, у ВВНЗ на етапах оцінювання та освоєння наукових результатів під час їх впровадження, а також науково-педагогічними і науковими працівниками ВВНЗ під час освітньої діяльності та проведення наукових досліджень.

Для практичної реалізації та подальшого наукового супроводження результатів наукових досліджень, які можуть сприяти розвитку системи освіти та науки, доцільно розробити комплекс нормативних, керівних та методичних документів, що визначатимуть порядок, організацію, контроль та забезпечення супроводження.

Результати можуть бути реалізовані у проєктах керівних документах, що відповідають військовим стандартам у галузі військової освіти та підготовки кадрів для Збройних Сил України з урахуванням процедур та стандартів НАТО, в рекомендаціях щодо підвищення рівня та удосконалення діяльності суб’єктів системи військової освіти щодо оцінювання науково-дослідних робіт, освоєння та використання наукових результатів.

Напрями подальших досліджень. Напрямом подальших досліджень є розробка цілісного комплексу нормативних, керівних та методичних документів, що визначатимуть порядок, організацію, контроль та забезпечення супроводження на державному, галузевому рівнях та на рівні закладу вищої освіти України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Указ Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021 “Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року “Про Стратегію воєнної безпеки України”.
2. Указ Президента України від 17 вересня 2021 року №473/2021 “Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року “Про Стратегічний оборонний бюлетень України”.
3. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 р. № 286-р “Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022—2032 роки”.
4. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021—2031 роки, розроблена на виконання Указу Президента України “Про вдосконалення вищої освіти в Україні” (від 3.07.2020 № 210/2020).
5. Основи методології та організації наукових досліджень: навч. посібник / за ред. А. Є. Конверського. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – С. 5–105.
6. Білуха М. Т. Основи наукових досліджень [Текст]: Підручник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів / М. Т. Білуха. — К.: Вища шк., 1997. — 271 с.
7. Дудченко А. А. Основы научных исследований [Текст]: Учеб. Пособие /А. А. Дудченко. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. — 114 с.
8. Ковальчук В. В. Основи наукових досліджень [Текст]: Навчальний посібник / В. В. Ковальчук, Л. М. Моїсєєв. — 3-е вид., перероб. і допов. — К.:ВД «Професіонал», 2005. — 240 с.

9. Мальцев П. М. Основы научных исследований [Текст] / П. М. Мальцев, Н. А. Емельянова. — К.: Вища шк., 1982. — 136 с.
10. П'ятницька-Позднякова І. С. Основы научных досліджень у вищій школі [Текст]: Навч. посібник / І. П'ятницька-Позднякова. — К.: [б.в.], 2003. — 116 с.
11. Сидоренко В. К. Основы научных досліджень [Текст] / В. К. Сидоренко. — К.: 2000. — РНКЦ «ДІНІТ», 2000. — 259 с.
12. Важинський С.Е., Щербак Т.І. Методика та організація наукових досліджень : Навч. посіб. / С. Е. Важинський, Т. І. Щербак. — Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. — 260 с.
13. Грищенко І. М. Основы научных досліджень : навч. посіб. / І. М. Грищенко, О. М. Григоренко, В. А. Борисейко. — К. : Київ, нац. торг.-екон. унт, 2001. — 186 с.
14. Гуртов О.І. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посібник / О.І. Гуртов; Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва – Х.: ХНАУ, 2017. – 272 с.
15. Зацерковний В. І. Методологія наукових досліджень : навч. посіб. / В. І. Зацерковний, І. В. Тішаєв, В. К. Демидов. – Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2017.– 236 с.
16. Каламбет С.В. Методологія наукових досліджень: Навч. посіб. / С.В.Каламбет, С. І. Іванов, Ю.В. Півняк Ю.В. – Дн-вськ: Вид-во Маковецький, 2015.– 191 с.
17. Клименюк О. В. Методологія та методи наукового дослідження : навч. посіб. / О. В. Клименюк. — К. : Міленіум, 2005. — 323 с.
18. Наказ Міністерства оборони України “Про затвердження Положення про організацію наукової і науково-технічної діяльності в системі Міністерства оборони України” від 27.07.2016 № 385.(зі змінами) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/z1172-16>.
19. Звіт про НДР, шифр “Співробітництво”, ХНУПС, 2019, 27 арк.

REFERENCES

1. Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 25 bereznia 2021 roku № 121/2021 “Pro rishennia Rady natsionalnoi bezpeky i oborony Ukrainy vid 25 bereznia 2021 roku “Pro Stratehiiu voiennoi bezpeky Ukrainy”.
2. Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 17 veresnia 2021 roku №473/2021 “Pro rishennia Rady natsionalnoi bezpeky i oborony Ukrainy vid 20 serpnia 2021 roku “Pro Stratehichniy oboronnyi biuletен Ukrainy”.
3. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23 liutoho 2022 r. № 286-r “Pro skhvalennia Stratehii rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2022—2032 roky”.
4. Stratehiia rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2021—2031 roky, rozroblena na vykonannia Ukazu Prezydenta Ukrainy “Pro vdoskonalennia vyshchoi osvity v Ukraini” (vid 3.07.2020 № 210/2020).
5. Osnovy metodolohii ta orhanizatsii naukovykh doslidzhen: navch. posibnyk / za red. A. Ye. Konverskoho. – K.: Tsentr uchbovoi literatury, 2010. – S. 5–105.
6. Bilukha M. T. Osnovy naukovykh doslidzhen [Tekst]: Pidruchnyk dlia studentiv ekonomichnykh spetsialnostei vyshchykh navchalnykh zakladiv / M. T. Bilukha. — K.: Vyshcha shk., 1997. — 271 s.
7. Dudchenko A. A. Osnovy nauchnykh yssledovanyi [Tekst]: Ucheb. Posobyе /A. A. Dudchenko. — K.: T-vo «Znannia», KOO, 2000. — 114 s.
8. Kovalchuk V. V. Osnovy naukovykh doslidzhen [Tekst]: Navchalnyi posibnyk / V. V. Kovalchuk, L. M. Moiseiev. — 3-e vyd., pererob. i dopov. — K.:VD «Profesional», 2005. — 240 s.
9. Maltsev P. M. Osnovy nauchnykh yssledovanyi [Tekst] / P. M. Maltsev, N. A. Emelianova. — K.: Vyshcha shk., 1982. — 136 s.
10. Piatnytska-Pozdniakova I. S. Osnovy naukovykh doslidzhen u vyshchii shkoli [Tekst]: Navch. posibnyk / I. Piatnytska-Pozdniakova. — K.: [b.v.], 2003. — 116 s.
11. Sydorenko V. K. Osnovy naukovykh doslidzhen [Tekst] / V. K. Sydorenko. — K.: 2000. — RNKTs «DINIT», 2000. — 259 s.

12. Vazhynskiy S.E., Shcherbak T I. *Metodyka ta orhanizatsiia naukovykh doslidzhen : Navch. posib.* / S. E. Vazhynskiy, T I. Shcherbak. – Sumy: SumDPU imeni A. S. Makarenka, 2016. – 260 s.
13. Hryshchenko I. M. *Osnovy naukovykh doslidzhen : navch. posib.* / I. M. Hryshchenko, O. M. Hryhorenko, V. A. Boryseiko. — K. : Kyiv, nats. torh.-ekon. unt, 2001. — 186 s.
14. Hutorov O.I. *Metodolohiia ta orhanizatsiia naukovykh doslidzhen : navch. posibnyk* / O.I. Hutorov; Khark. nats. ahrar. un-t im. V.V. Dokuchaieva – Kh.: KhNAU, 2017. – 272 s.
15. Zatserkovnyi V. I. *Metodolohiia naukovykh doslidzhen : navch. posib.* / V. I. Zatserkovnyi, I. V. Tishaiev, V. K. Demydov. – Nizhyn : NDU im. M. Hoholia, 2017.– 236 s.
16. Kalambet S.V. *Metodoliia naukovykh doslidzhen: Navch. posib.* / S.V.Kalambet, S.I. Ivanov, Yu.V. Pivniak Yu.V. – Dn-vsk: Vyd-vo Makovetskyi, 2015.– 191 s.
17. Klymeniuk O. V. *Metodolohiia ta metody naukovoho doslidzhennia : navch. posib.* / O. V. Klymeniuk. — K. : Milenium, 2005. — 323 s.
18. Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy “Pro zatverdzhennia Polozhennia pro orhanizatsiiu naukovoï i naukovo-tekhnichnoi diialnosti v systemi Ministerstva oborony Ukrainy” vid 27.07.2016 № 385.(zi zminamy) – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/z1172-16>.
19. Zvit pro NDR, shyfr “Spivrobotnytstvo”, KhNUPS, 2019, 27 ark.

SUMMARY

Mikhailo Orda,
PhD (technical sciences), Senior Researcher
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Chernyakhovskiy

Larysa Levitska,
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Chernyakhovskiy

Serhii Fedchuk,
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Chernyakhovskiy

Maksym Mygun,
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Chernyakhovskiy

Issues of improvement of scientific and technical activities on maintenance of research results

The problem of introduction of results of scientific and scientific and technical activity in educational process of higher military educational institution is investigated.

Introduction. *On the basis of the Strategic Defense Bulletin of Ukraine organized work to achieve a promising model of defense forces and the acquisition of certain defense capabilities will be carried out taking into account current and potential military-political threats and challenges and resource opportunities by implementing such strategic goals of defense forces. security of Ukraine goals, priorities and main tasks of state policy in the military sphere, spheres of defense and military construction and the main directions of military policy of Ukraine [1,2].*

One of the strategic goals of the development of the defense forces is: professional and motivated personnel of the defense forces, trained military reserve, supported by effective transparent systems of personnel management, military education and science, health and social protection.

The development of military education, military science and personnel training systems based on NATO principles and standards, Euro-Atlantic training of officers, sergeants and non-commissioned officers will result in transformed military education, training and military science systems based on NATO principles and standards.

Purpose. *To research problems on improvement of the organization of subjects' activity of higher military educational establishments concerning use of scientific results and ways of increase of efficiency of scientific researches.*

Methods. *system analysis, methods of comparison and analogy, generalization, systematization of theoretical knowledge; decomposition, composition, analysis, comparison, synthesis, abstraction.*

Result. *The obtained results should be used in military administration bodies at the stage of ordering military-scientific products, in higher education institutions at the stages of evaluation and development of scientific results during their implementation, as well as scientific-pedagogical and scientific staff of higher education institutions during educational activities and research. For the practical implementation and further scientific support of research results that can contribute to the development of education and science, it is advisable to develop a set of normative, guiding and methodological documents that will determine the procedure, organization, control and support.*

The results can be implemented in draft guiding documents that meet military standards in the field of military education and training for the Armed Forces of Ukraine, taking into account NATO procedures and standards, in recommendations for raising the level and improving the activities of military education works, development and use of scientific results..

Originality. *Issues of peculiarities of organization, planning, implementation and reporting on the support of scientific results in the educational process of higher military educational institutions in the Armed Forces of Ukraine are not regulated by regulations and governing documents.*

Support of scientific results is carried out in the course of monitoring the implementation of scientific results. Monitoring the implementation of research results is a system of monitoring its course, which involves collecting, processing, analyzing, summarizing and storing information on the state of implementation of scientific products, evaluating its effectiveness in order to improve and forecast further research.

Implementation and further scientific support of scientific results in higher education institutions is implemented on a systematic basis, taking into account the nature (form) of the obtained scientific result, the customer for its receipt and the peculiarities of the educational process.

For scientific support of research results that will contribute to the development of the education system and improve the quality of training of graduates of higher education institutions of Ukraine, including higher education institutions, it is advisable to develop a set of normative, guiding and methodological documents. state, branch levels and at the level of higher education institutions of Ukraine.

Conclusion. *The direction of further research is the development of a comprehensive set of normative, guiding and methodological documents that will determine the procedure, organization, control and support at the state, sectoral levels and at the level of higher education institutions of Ukraine.*

Key words: *scientific and scientific-technical activity; educational activity; efficiency of scientific research; higher military educational institution; scientific institution; research work; scientific support; scientific result.*

УДК 378.4:37.013.43

Василь Осьодло,
доктор психологічних наук, професор
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0003-2893-4721>

Валерія Скрипнікова,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-0056-7299>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/232-241

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ

У статті розкрито сутність компетентнісного підходу та особливості застосування сучасних технологій і методів у розвитку міжкультурної компетентності. На основі аналізу та узагальнення поглядів сучасних вітчизняних і зарубіжних науковців виокремлено методи, найефективніші для навчання розвитку міжкультурної компетентності, та передбачено можливість їх поєднання у змісті військової гуманітарної освіти.

Ключові слова: компетентнісний підхід; компетентність; міжкультурна компетентність; міжкультурна комунікація; військова гуманітарна освіта; професійна підготовка; методи активного навчання; інтерактивні технології; освіта.

Постановка проблеми. Процес глобалізації нині впливає на всі сфери діяльності людини та висуває нові вимоги до змісту сучасної військової гуманітарної освіти. Такі зміни зумовлені військово-політичним курсом нашої країни на входження у європейський простір та вступ до НАТО. Перспектива приєднання України до Євросоюзу і тісна співпраця на тлі повномасштабних бойових дій, що розгорнулися на території України через збройну агресію РФ, вплинули на інтенсивність діалогу із західними партнерами та сприяють зміцненню міжкультурних відносин.

Навчання та перебування українських військовослужбовців у країнах – членах НАТО сприяють їх умінню професійно співпрацювати, швидко навчатися, ефективно взаємодіяти, гнучко мислити й адекватно поводитися в іншому культурному просторі, що на сьогодні є важливою складовою професійної підготовки військових фахівців.

Нині актуальності набула проблема модернізації військової гуманітарної освіти та пошуку нових сучасних підходів до підготовки майбутніх магістрів військового управління на засадах компетентнісного підходу як надійної методологічної основи, що дає змогу розробляти й досліджувати зміст військової гуманітарної освіти і професійної підготовки у контексті її модернізації.

Крім того, актуалізація розвитку міжкультурної компетентності постає як важлива умова успішної та ефективної професійної діяльності майбутніх магістрів військового управління у сфері міжкультурних комунікацій. На думку Б. Хантера, міжкультурну компетентність можна порівняти до глобальної

компетентності, тому у процесі її набуття людина має «осягнути власні культурні межі, перш ніж увійти в інші», оволодіти «здатністю розуміти власні культурні норми та очікування і визнавати культурні відмінності, а толерантна позиція, толерантне ставлення забезпечать у сучасних умовах підґрунтя для входження особистості у глобалізований світ» [12, с. 267–285].

Отже, враховуючи зазначене, вважаємо, що пошук сучасних педагогічних технологій для оволодіння міжкультурними навичками є актуальною та нагальною проблемою сучасної військової освіти, що потребує подальших наукових розвідок.

Метою статті є висвітлення методичних засад розвитку міжкультурної компетентності майбутніх магістрів військового управління.

Завдання статті полягає в дослідженні основних методичних прийомів та можливостей сучасних педагогічних технологій у розвитку міжкультурної компетентності майбутніх магістрів військового управління.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення та систематизація вітчизняних і зарубіжних наукових публікацій, порівняння.

Виклад основного матеріалу. Теоретичні положення, які розкривають сутність поняття «компетентнісний підхід» на рівні вищої школи, висвітлено в наукових працях І. Бега, Н. Бібік, А. Вітченка, В. Галкіної, І. Зязюна, О. Овчарук, В. Осьодла, О. Пометуна, С. Шеховцової, В. Ягупова та інших учених, на думку яких впровадження компетентнісного підходу у професійну підготовку майбутніх фахівців забезпечить вищий рівень компетентності суб'єктів навчання. Поняття «компетентнісний підхід» у психолого-педагогічній науці дослідники тлумачать по-різному. Деякі зарубіжні науковці (Cl. Beelisle, M. Linard, B. Rey, N. Guignon, M. Joras) пов'язують сутність компетентнісного підходу в освіті із формуванням або розвитком готовності особистості до мобілізації всіх своїх знань, здібностей, умінь, навичок і психічних якостей, потрібних для виконання професійного завдання на високому рівні, а також ресурсів, що відповідатимуть меті й умовам перебігу конкретної дії.

На підставі аналізу застосування компетентнісного підходу до розвитку міжкультурної компетентності як однієї із ключових складових професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління доходимо висновку, що такий підхід можна вважати методологічною основою для дослідження розвитку міжкультурної компетентності в сучасній освітній парадигмі. Компетентнісний підхід спрямований на розвиток особистості, уміння застосовувати на практиці здобуті знання і досвід у професійній та інших сферах діяльності. Втілення компетентнісного підходу ґрунтується на усвідомленні того, що рівень розвитку особистості визначає рівень розвитку суспільства. Чим вищий рівень професіоналізму фахівців, тим вищий рівень розвитку суспільства, що передбачає поступову та органічну інтеграцію національної системи освіти в європейський і світовий освітній простір.

Компетентність – це здатність застосовувати набуті знання, вміння, навички, способи діяльності, власний досвід у нестандартних ситуаціях для вирішення певних життєво важливих проблем. Компетентність є особистісним

утворенням, яке виявляється у процесі активних самостійних дій людини [5]. При цьому успішність вирішення визначених типових завдань у процесі службової діяльності потребує розвитку особистості військовослужбовця, «формування в нього активної життєвої позиції, адекватної професійної мотивації, наявності необхідних психічних ресурсів, професійної самосвідомості, ціннісних орієнтацій, стратегії поведінки, змісту і стилю життя, спроможності самостійно приймати рішення, гнучкості, здатності до змін, тобто потребує суб'єктності» [6].

Тенденції розвитку військової освіти спрямовані на удосконалення інноваційної, розвивальної, індивідуально орієнтованої, діяльнісної та компетентнісної стратегій освіти. Науковці і педагоги зауважують на неефективності знаннево орієнтованої освіти з огляду на сучасні вимоги, однак, як зазначає С. Шеховцова, компетентнісний підхід ніяк не протистоїть знаннево орієнтованій освіті, спрямованій на отримання інформації, а зорієнтований на формування цілісного особистісного досвіду та ціннісно-сислової оцінки у процесі навчання. Знання та вміння необхідні компетентній людині, але володіння ними не є достатньою умовою для успішності в сучасному інформаційному суспільстві.

На нашу думку, міжкультурна компетентність має бути наповнена якісною актуальною інформацією, великим обсягом знань про цінності, явища, побудову іншої культури. Рівень активності застосування знань визначає рівень володіння міжкультурною компетентністю, тобто компетентність – це успішність у житті, насамперед у просторі своєї діяльності. Розглядаючи засади компетентнісного підходу, ми визначили, що розвиток або формування будь-якого виду компетентності у процесі навчання відбувається у ході діяльності того, хто навчається. Отже, основним завданням вищої військової гуманітарної освіти є спрямування майбутнього військового фахівця на успішне виконання його професійної діяльності, набуття компетентності в тій сфері, в якій він планує професійно зростати.

Зауважимо, що процес набуття та розвитку міжкультурної компетентності ґрунтується на сприйнятті культурно-специфічних особливостей поведінки учасників, що проявляються через дії, судження, реакції, мовленнєвий стиль інших культур. Ефективна взаємодія у міжкультурному просторі відбувається, коли учасники розуміють і приймають факт «іншості» свого партнера, тобто існує тісний зв'язок між усвідомленням головних аспектів своєї культури і розумінням аспектів «іншої».

Враховуючи знаннево-праксеологічний чинник для визначення рівня міжкультурної компетентності та її подальшого розвитку, треба створити певні педагогічні умови, наближені до реальних життєвих міжкультурних ситуацій.

Засновник міжкультурної комунікації Е. Холл у своїх програмах наголошував на труднощах у спілкуванні представників різних культур, які виникають через викривлення у сприйнятті інформації у процесі комунікації. Зважаючи на це, схилиємося до думки, що набуття міжкультурної компетентності має на меті управління процесом комунікації, його адекватну інтерпретацію, здобуття нових культурних знань саме з контексту

міжкультурного спілкування [14].

Сучасна педагогічна практика організації процесу навчання пропонує багато освітніх технологій, які становлять теоретичну основу дидактики навчання, спілкування (І. Зязюн, Г. Іванов, Ю. Кулюткін, В. Семіченко, С. Сисоева та ін.). Для вирішення проблеми розвитку міжкультурної компетентності необхідне занурення в діяльнісний, комунікативний простір. Цьому запиту відповідає застосування технології активного навчання, яка ґрунтується на принципах діалогічної взаємодії, кооперації і співробітництва, активно-рольової (ігрової) і тренінгової організації навчання [8, с. 37].

Втілення у практику проблемного і розвивального навчання привело до виникнення методів, названих «активними». Свій внесок у розвиток активних методів навчання зробили А. Астахова, Л. Гурч, І. Дичківська, І. Лернер, М. Леві. Зазначимо, що І. Дичківська не тільки обґрунтувала необхідність використання активних методів в усіх видах навчальної роботи студентів, а й започаткувала поняття діалогічного проблемного навчання, що найповніше передає сутність процесів спільної діяльності викладачів і студентів, а також їх взаємної активності в межах «суб'єкт - суб'єктних» відносин» [1, с. 44].

Серед сучасних технологій навчання, своєчасність і корисність яких підтверджено досвідом роботи закладів вищої освіти, слід виокремити особистісно орієнтовані, інтеграційні, колективної дії, інформаційні, дистанційні, творчо-креативні, модульно-розвивальні, що мають стати основою для ефективної дидактико-методичної, психологічної, комунікативної взаємодії студента і викладача та прояву компетентнісних навичок. У цих технологіях особистість, тобто здобувач вищої освіти, є головним суб'єктом, а не засобом досягнення поставленої мети [4, с. 431].

Сутністю активного навчання є активізація розумової діяльності майбутніх магістрів військового управління через створення спеціальних умов, що не залежать від бажання тих, хто навчається. Їх пізнавальна активність має проявлятися у прагненні самостійно мислити, знаходити свій підхід до вирішення завдання (проблеми), бажанні самостійно здобувати знання, формувати критичний підхід до думки інших та незалежність власних думок, тобто бути суб'єктом діяльності. Застосування методів активного навчання передбачає побудову такої системи методів, яка спонукає до самостійного здобуття слухачами знань через активізацію пізнавальної діяльності.

Отже, можемо зробити висновок, що активні методи навчання реалізуються у навчанні діяльністю. Саме в активній діяльності, керованій викладачем, слухачі здобувають необхідні знання, уміння та навички з можливістю їх творчого втілення у процесі виконання функціональних обов'язків. В основу активних методів покладено діалогічне спілкування як між викладачем і студентами, так і між самими студентами. У ході діалогу розвиваються комунікативні здібності, уміння вирішувати проблеми. Діалогізм у розвитку міжкультурної компетентності є головним чинником, адже саме на інтеракції будується міжкультурна комунікація.

Зауважимо, що, на нашу думку, міжкультурна компетентність ґрунтується на змістовому, комунікативному й афективному аспектах. Важливо адекватно

сприймати, уміти вести ефективну комунікацію, розуміти і правильно інтерпретувати відмінності, характерні для представника іншої культури. Саме тому інтеракція – це важливий чинник, який потребує розвитку. Поняття «інтеракції» (від англ. interaction – взаємодія) започатковано в соціології та соціальній психології [8, с. 36]. У процесі інтерактивного навчання кожен учасник навчального процесу має змогу взаємодіяти один з одним для активного обміну інформацією, думками, що приводить до спільного вирішення проблеми, а це означає, що слухачі стають суб'єктами навчальної діяльності. Впровадження інтерактивних технологій у процес викладання у військовій гуманітарній освіті сприяє перетворенню об'єкта навчання на суб'єкт.

Як зазначає Н. Замотаєва, результативність військово-педагогічного процесу сучасні дослідники вважають прямо залежною від «специфіки пізнавальної діяльності майбутнього фахівця, що має позначатись активністю, ініціативністю, спрямованістю на відпрацювання комунікативних умінь, формування культури професійного спілкування, набуття здатності працювати в команді (групі, колективі), досягати при цьому як особистісного, так і колективного успіху». Цим пояснюється посилений інтерес до інтерактивного навчання і технологій, які його забезпечують [3, с. 53].

Для інтерактивних технологій характерні діалогічність, співробітництво викладача зі слухачами, створення вільного творчого простору, самостійна активна пізнавальна діяльність, рефлексія, варіативність і гнучкість змісту навчання, що задовольняють потребу в розвитку, навчають гнучко керувати процесом міжкультурної взаємодії, допомагають поглиблювати здобуті культурні знання у процесі комунікації, сприяють застосуванню набутого досвіду у практичній діяльності. Через поняття «інтерактивні технології» процес навчання можна описати як спілкування, кооперацію, інтеграцію, співробітництво учасників [9]. Для вирішення цього завдання викладач може використовувати такі інтерактивні форми: відеоконференції, «круглі столи», «мозковий штурм», дебати, фокус-групи, ділові і рольові ігри, case-study (аналіз конкретних практичних ситуацій), навчальні групові дискусії, тренінги.

Практичну спрямованість у програмах полікультурного навчання запровадив Г. Тріандис, який запропонував застосовувати «культурні асимілятори» – метод когнітивного орієнтування у програмах атрибутивного тренінгу. На його думку, ознайомлення з іншою культурою відбувається засобами емоційного забарвлення діяльності, програвання ситуацій та їх аналізу [13, с. 305–322].

«Культурний асимілятор» визначають ще як тип навчального посібника, призначений для активного засвоєння представниками однієї культури традицій, норм, цінностей іншої культури на підставі опанування різноманітних ситуацій спілкування та їх пояснення. На цей час поширене використання комп'ютерних культурних асиміляторів, що істотно сприяють зниженню конфліктогенності на соціокультурному рівні [7, с. 51]. Так, Р. Альберт пропонує «культурний асимілятор» називати «технікою підвищення міжкультурної сензитивності». На думку Л. Колс, у «культурному асиміляторі» доцільно виокремити тренінг як засіб для ознайомлення з міжкультурними відмінностями та відносинами, як

можливість перенесення здобутих знань на нові ситуації. Культурна антропологія США пропонує різні типи тренінгів у сфері міжкультурної комунікації. Повну їх типологію визначив Р. Брислін: тренінг самосвідомості (пізнання індивідом особистих культурних засад); когнітивний тренінг (отримання інформації про інші культури); тренінг атрибуції (набуття навичок роз'яснення причин, ситуацій і дій з точки зору іншої культури); ситуативний тренінг (аналіз конкретних міжкультурних ситуацій та обговорення проблем, що виникають внаслідок такого контакту) [11].

Ситуативний тренінг, або метод ситуативного аналізу, який називають «ментальним переломом в освіті», набув особливої популярності у США, Великій Британії, Данії, Німеччині та багатьох інших країнах, а нині стає провідним, зокрема, у вітчизняній педагогіці. Ще одна його назва – метод кейсів – позначає техніку навчання, в якій використовують опис реальних економічних, соціальних і бізнес-ситуацій [2, с. 269]. На сьогодні метод ситуативного аналізу широко застосовують в інтерактивних технологіях і технологіях змішаного навчання.

Метод кейсів як найперспективніший на сьогодні напрям розвитку творчості та імпровізованості вважають ефективним для розвитку практичної професійної спрямованості. Інтерактивний формат допомагає вирішити проблемне питання розвитку «м'яких навичок» (soft skills), вкрай важливих у професійній діяльності під час міжкультурної взаємодії, однак цьому зазвичай не приділяють достатньої уваги у вищих військових навчальних закладах.

Більшість науковців наголошують на перевагах методу ситуативного аналізу порівняно з технологією традиційного навчання, оскільки застосування кейсів сприяє якісному відпрацюванню аналітичних, проєктувальних, прогностичних умінь, спонукає мислити творчо і креативно, поглиблює застосування практичного досвіду вирішення проблемних ситуацій, що виникають під час міжкультурної комунікації, сприяє набуттю досвіду міжкультурного спілкування.

Сутність методу ситуативного аналізу полягає у використанні проблемних ситуацій із життя, які траплялися у процесі міжкультурної співпраці, для аналізу, осмислення суті проблеми, знаходження всіх можливих варіантів ефективного її вирішення, обговорення та вироблення остаточного варіанта рішення під час навчання. Робота над кейсами, складеними на основі реальних ситуацій у міжкультурному просторі, забезпечує набуття майбутніми магістрами військового управління міжкультурної компетентності, що дає їм змогу цілісно, гнучко та професійно вирішувати проблеми, досягати ефективності у процесі професійної підготовки, а в перспективі – у своїй професійній діяльності. Наголосимо, що перераховані методи розвитку міжкультурної компетентності не тільки збагачують досвід міжкультурного спілкування, а й сприяють формуванню демократичного стилю спілкування, поваги до думки іншого, толерантного ставлення, підвищують рівень самостійності, ініціативності, гнучкості, імпровізованості, креативності, розвитку критичного мислення, усвідомлення своєї відповідальності та варіативного підходу до вирішення проблемних ситуацій.

Окремої уваги потребує застосування інформаційно-комп'ютерних технологій, «реалізовуваних у дидактичних системах комп'ютерного навчання на основі діалогу «людина – машина» за допомогою навчальних програм (тренінгових, контрольних, інформаційних тощо)» [4, с. 431], наприклад дистанційних курсів, де є можливість використання різноманітних прийомів (мікронавчання, інтерактивних опитувань та ін.), у межах нашого дослідження – створення дистанційного спеціального навчального курсу «Лідерство і комунікація у сучасному міжкультурному просторі».

Сутність процесу розвитку міжкультурної компетентності майбутніх магістрів військового управління у професійній підготовці має на меті поступовий перехід від заперечення культурних відмінностей до можливості міжкультурної інтеграції для розуміння та визнання особливостей культурних відмінностей, поваги до них. Розуміння впливу культурних особливостей залежить від інтерактивної, діалогічної, співтворчої, імпровізаційної взаємодії суб'єктів військово-педагогічного процесу, що, у свою чергу, сприяє виробленню власного підходу до вирішення складних міжкультурних ситуацій.

Очікуваним результатом є досягнення достатнього рівня міжкультурної компетентності у майбутніх магістрів військового управління, культурної лімінальності, наявності якої передбачає побудову певних міжкультурних мостів, міжкультурного діалогу та міжкультурного посередництва. Із досягненням високого рівня міжкультурної компетентності відбувається акумуляція досвіду продуктивної взаємодії, реалізуються затребуваність і самоактуалізація, критичне усвідомлення культури, вміння критично і на основі певних критеріїв оцінювати світогляд, діяльність і її результати, характерні для власної та чужої культури. Засвоєнню змісту сприятиме певна послідовність застосування інтерактивних, інформаційно-комп'ютерних, активних, змішаних технологій навчання, критичного мислення, методів, прийомів (традиційних, проблемних, кейс-методів), форм і засобів викладання (учіння) (прикладів із життя, навчальної літератури) [10]. Результатом процесу навчання має стати усвідомлення правила, сформульованого аналогічно «золотому» правилу моральності: «Роби так, як роблять інші. Роби так, як вони люблять, як їм подобається. Це означає, що, потрапляючи в іншу культуру, доцільно поводитися відповідно до її норм, звичаїв і традицій, не нав'язуючи своїх цінностей і способу життя» [10, с. 66].

Враховуючи функціональні можливості сучасних технологій, їх тренінгову, навчальну, аналітичну, дослідну, прогностичну функції та вплив на формування якісних характеристик військового фахівця (здатності приймати рішення, системно та критично мислити, бути самостійним, гнучким, орієнтованим на справу, цілеспрямованим, комунікативно здібним), ми дійшли таких **висновків**.

1. Для розвитку міжкультурної компетентності майбутніх магістрів військового управління у професійній підготовці необхідно створити відповідне освітнє середовище, в якому будуть поєднані традиційні, інноваційні та інтерактивні технології в дистанційному, аудиторному і позааудиторному навчанні.

2. Розвивати міжкультурну компетентність військових фахівців доцільно за допомогою таких методичних підходів, як інтерактивне навчання, ситуативний аналіз, кейси (професійно орієнтовані завдання).

3. Результати теоретичного аналізу дають підстави вважати, що перелічені методичні підходи дадуть змогу вибудувати освітній процес, який відповідатиме вимогам до ефективної міжкультурної комунікації та організаційно становитиме перспективне міжкультурне середовище навчання і розвитку міжкультурної компетентності майбутніх магістрів військового управління у ході професійної підготовки.

Перспективним напрямом подальших досліджень є розроблення навчально-методичного посібника, в якому будуть враховані перелічені методи і технології, що сприятимуть розвитку міжкультурної компетентності майбутніх магістрів військового управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2004. 320 с.
2. Зайченко І. В. Теорія і методика професійного навчання: навч. посіб. / Мін-во освіти і науки України, Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ: ВД «Ліра-К», 2016. С. 579.
3. Замотаєва Н. Розвиток культуротворчої компетентності викладачів гуманітарних дисциплін вищих військових навчальних закладів із використанням кейс-технології: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти; Київський ун-т імені Бориса Грінченка. Київ, 2017. 299 с.
4. Інноваційні педагогічні технології: теорія та практика використання у вищій школі: монографія / І. Доброскок, В. Коцур, С. Нікітчина [та ін.] ; Переяслав-Хмельницьк. держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. Переяслав-Хмельницький : Вид-во С. В. Карпук, 2008. С. 17–22.
5. Осьодло В. І. Методичні аспекти діагностики, формування й розвитку психологічної готовності до професійної діяльності // Вісник Київського нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Серія «Військово-спеціальні науки». 2010. Вип. 24–25. С. 121–123.
6. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті ворота, 2012. 463 с.
7. Гарькавець С. О. Соціальні конфлікти: словник-довідник / Мін-во освіти і науки України; Східноукраїнський нац. ун-т імені Володимира Даля. Сєверодонецьк, 2020. 120 с.
8. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навч.-метод. посіб. / НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. Київ: ВД «ЕКМО», 2011. С. 324.
9. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих // Рідна школа. 2010. № 11. С. 3–8.
10. Скрипнікова В. О. Педагогічні науки: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки України, Херсонський держ. ун-т. Херсон, 2021. Вип. 94. С. 165.
11. Brislin R.W., Yoshida T. Intercultural Communication Training: An Introduction. – Thousand Oaks, 1994.
12. Hunter B., White G., Godbey G. What does it mean to be globally competent? // Journal of Studies in Intercultural Education. 2006. No. 10. P. 267–285.
13. Triandis H. Intercultural Education and Training / Peter Funke (Ed.) // Understanding the USA. A Cross-Cultural Perspective. Tübingen, 1989.
14. Hall E. The silent language. Garden City. N.Y. Anchor, 1959. P. 217.

REFERENCES

1. Dychkivska I. M. Innovatsiini pedahohichni tekhnolohii: navch. posib. Kyiv: Akademvydav, 2004. 320 s.
2. Zaichenko I. V. Teoriia i metodyka profesiinoho navchannia: navch. posib. / Min-vo osvity i nauky Ukrainy, Nats. un-t bioresursiv i pryrodokorystuvannia Ukrainy. Kyiv: VD «Lira-K», 2016. S. 579.
3. Zamotaieva N. Rozvytok kulturotvorchoi kompetentnosti vykladachiv humanitarnykh dystsyplin vyshchyykh viiskovykh navchalnykh zakladiv iz vykorystanniam keis-tekhnolohii: dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.04 – teoriia i metodyka profesiinoy osvity; Kyivskiy un-t imeni Borysa Hrinchenka. Kyiv, 2017. 299 s.
4. Innovatsiini pedahohichni tekhnolohii: teoriia ta praktyka vykorystannia u vyshchii shkoli: monohrafiia / I. Dobroskok, V. Kotsur, S. Nikitchyna [ta in.] ; Pereiaslav-Khmelnys. derzh. ped. un-t im. H. Skovorody, In-t ped. osvity i osvity doroslykh APN Ukrainy. Pereiaslav-Khmelnyskiy : Vyd-vo S. V. Karpuk, 2008. S. 17–22.
5. Osodlo V. I. Metodychni aspekty diahnostryky, formuvannia y rozvytku psykholohichnoi hotovnosti do profesiinoy diialnosti // Visnyk Kyivskoho nats. un-tu imeni Tarasa Shevchenka. Seriia «Viiskovo-spetsialni nauky». 2010. Vyp. 24–25. S. 121–123.
6. Osodlo V. I. Psykholohiia profesiinoho stanovlennia ofitsera : monohrafiia. Kyiv : Zoloti vorota, 2012. 463 s.
7. Harkavets S. O. Sotsialni konflikty: slovnyk-dovidnyk / Min-vo osvity i nauky Ukrainy; Skhidnoukrainskiy nats. un-t imeni Volodymyra Dalia. Sievierodonetsk, 2020. 120 s.
8. Sysoieva S. O. Interaktyvni tekhnolohii navchannia doroslykh: navch.-metod. posib. / NAPN Ukrainy, In-t pedahohichnoi osvity i osvity doroslykh. Kyiv: VD «EKMO», 2011. S. 324.
9. Sysoieva S. O. Interaktyvni tekhnolohii navchannia doroslykh // Ridna shkola. 2010. # 11. S. 3–8.
10. Skrypnikova V. O. Pedahohichni nauky: zb. nauk. prats / Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy, Khersonskiy derzh. un-t. Kherson, 2021. Vyp. 94. S. 165.
11. Brislin R.W., Yoshida T. Intercultural Communication Training: An Introduction. – Thousand Oaks, 1994.
12. Hunter B., White G., Godbey G. What does it meanto be globally competent? // Journal of Studies in Intercultural Education. 2006. No. 10. P. 267–285.
13. Triandis H. Intercultural Education and Training / Peter Funke (Ed.) // Understanding the USA. A Cross-Cultural Perspective. Tübingen, 1989.
14. Hall E. The silent language. Garden City. N.Y. Anchor, 1959. P. 217.

SUMMARY

Vasyl Osodlo,

Dr. (Psychological sciences), professor
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

Valeriia Skrypnikova,

National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiy

**METHODICAL APPROACHES TO DEVELOPMENT
INTERCULTURAL COMPETENCE MILITARY SPECIALISTS**

***Introduction.** The article reveals the essence of the competence approach and features of the application of modern technologies and methods in the development of intercultural competence. Based on the analysis and generalization of the views of modern domestic and foreign scientists, the most effective methods for teaching the development of intercultural competence are singled out, and the possibility of their combination in the content of military humanitarian education is*

provided.

Purpose. *There is the coverage of the methodological foundations of the development of intercultural competence of future masters of military administration.*

Methods. *Induction, deduction, systematization and analysis theoretical sources on the problem of acquiring and developing intercultural competence.*

Results. *In order to develop the intercultural competence of future masters of military administration in professional training, it is necessary to create an appropriate educational environment in which traditional, innovative and interactive technologies will be combined in distance, classroom and non-classroom education. It is advisable to develop the intercultural competence of military specialists with the help of such methodological approaches as interactive training, situational analysis, cases (professionally oriented tasks).*

Originality. *Today, the problem of modernization of military humanitarian education and the search for new modern approaches to the training of future masters of military administration on the basis of the competency approach as a reliable methodological basis, which makes it possible to develop and research the content of military humanitarian education and professional training in the context of its modernization, has become relevant.*

In addition, the actualization of the development of intercultural competence appears as an important condition for the successful and effective professional activity of future masters of military administration in the field of intercultural communications. According to B. Hunter, intercultural competence can be equated with global competence, therefore, in the process of acquiring it, a person must understand his own cultural boundaries before entering others, master the ability to understand his own cultural norms and expectations and recognize cultural differences, and tolerant position, a tolerant attitude will provide the basis for an individual's entry into the globalized world in modern conditions.

Conclusion. *In order to develop the intercultural competence of future masters of military administration in professional training, it is necessary to create an appropriate educational environment in which traditional, innovative and interactive technologies will be combined in distance, classroom and non-classroom education.*

It is advisable to develop the intercultural competence of military specialists with the help of such methodological approaches as interactive training, situational analysis, cases (professionally oriented tasks).

The results of the theoretical analysis give reason to believe that the listed methodological approaches will make it possible to build an educational process that will meet the requirements for effective intercultural communication and will organizationally constitute a promising intercultural learning environment and the development of intercultural competence of future masters of military administration in the course of professional training.

Key words: *competence approach; competence; cross-cultural competence; cross-cultural communication; military liberal education; professional preparation; methods of active studies; interactive technologies; education.*

УДК 355.23;339.19

Олег Павленко,
кандидат педагогічних наук,
Військовий інститут телекомунікацій
та інформатизації, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-8752-1949>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/242-251

СУТНІСТЬ І ЗМІСТ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ПІДРОЗДІЛІВ ЗВ'ЯЗКУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано сутність і зміст управлінської компетентності майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку Збройних Сил України. Визначено, що управлінська компетентність є складним індивідуально-професійним утворенням, що поєднує професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, особистісні якості для ефективного здійснення управлінської діяльності. Сутність поняття «управлінська компетентність майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку» пояснюється складністю управлінської діяльності офіцера-зв'язківця, і включає: систему управлінських знань, умінь та навичок; інтегральну характеристику особистості, що охоплює професійні та особистісні якості; необхідні професійні компетентності для ефективного виконання управлінських функцій офіцера; здатність ефективно проєктувати і здійснювати управлінську діяльність.

Управлінську компетентність майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку ЗСУ, що формується у процесі професійної підготовки у вищому військовому навчальному закладі, подано як складову їх професійної компетентності, інтегровану особистісну і професійну якість, цілісну систему взаємопов'язаних компонентів, що забезпечують ефективне виконання офіцером управлінських функцій відповідно до посадових обов'язків та особливостей військово-професійного середовища і проявляється у стилі управління, управлінській етиці і поведінці. Зміст управлінської компетентності майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку ЗСУ охоплює знання відповідних принципів, форм і методів управління особовим складом підрозділу, для забезпечення успішного виконання поставлених професійних завдань.

Ключові слова: управління; підготовка; майбутні офіцери підрозділів зв'язку; Збройні сили України.

Постановка проблеми. Нині, в системі професійної освіти України актуальною є проблема визначення критеріїв оцінювання підготовленості випускника професійної школи до майбутньої професійної діяльності. Особливо ця проблема стосується професійної підготовки майбутніх керівників (управлінців, менеджерів, командирів). Критерії у замовників на підготовку таких фахівців – одні, у представників професійної освіти – другі, а в самих випускників – треті. Тому через різні суб'єктивні й об'єктивні чинники їх відповіді різні, а хоча всі хочуть одного – всебічно підготовленого управлінця, здатного та готового до успішної управлінської діяльності як стандартних, так і нестандартних умовах функціонування відомства, установи, підрозділу тощо [1].

Водночас в Україні не проводилися комплексні наукові дослідження, які стосувалися б розробки цілісної системи управлінської підготовки майбутніх офіцерів зв'язку, не висвітленими залишаються зміст та характеристика, а особливо особливості структури управлінської компетентності майбутніх офіцерів зв'язку. Відповідно, об'єктивною є потреба у створенні цілісної

педагогічної системи формування управлінських умінь майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку під час навчання у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ) України.

Мета статті полягає в обґрунтуванні сутності і змісту управлінської компетентності майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку під час навчання у ВВНЗ України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загалом, мета, завдання, зміст, вимоги й специфіка професійної діяльності військовослужбовців, розкривається в працях відомих українських і зарубіжних науковців. Особливості військової педагогіки та психології досліджували Г. Артюшин, О. Романовський, Д. Іщенко, М. Нецадим, В. Ягупов, фахову підготовку майбутніх офіцерів-зв'язківців – Л. Олійник, І. Романюк О. Щербій та ін. Питаннями управлінської компетентності військових фахівців займалися О. Бойко, П. Гончаров, Т. Мацевко, В. Печенізький. Проте, попри доволі велику кількість досліджень, управлінська компетентність офіцера-зв'язківця, а особливо її сутність і зміст вивчені неповною мірою.

Виклад основного дослідницького матеріалу. Сьогодні у широких наукових колах управлінську компетентність розуміють як складову у структурі професійної компетентності фахівця різного роду діяльності і, передусім, вона виступає передумовою успішного виконання професійних завдань. На думку О. Борисюк, для офіцера необхідно ефективно діяти в системах «людина-людина», «людина-колектив», тому управлінська компетентність розглядається як ключова складова професійної компетентності. Саме тому, для того щоб курсант після закінчення ВВНЗ був успішним офіцером, у нього має бути сформований високий рівень управлінської компетентності. Відповідно, управлінська компетентність є складним індивідуально-професійним утворенням, що інтегрує професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, професійно-особистісні та індивідуально-психічні якості для забезпечення готовності ефективно здійснювати управлінську діяльність [2].

Сутність поняття «управлінська компетентність» пояснюється складністю процесу управлінської діяльності офіцера ЗСУ, у визначення цього поняття дослідники включають: наявність системи необхідних знань, управлінських умінь та навичок, здібностей; інтегральну характеристику особистості, що відображає професійні та особистісні якості; отримання компетентностей, що дозволяють особистості продуктивно виконувати управлінські функції; готовність ефективно проектувати і здійснювати управлінську діяльність.

Саме поняття компетентності Міжнародним департаментом стандартів для навчання розглядається як здатність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу. Водночас поняття «компетентність» містить сукупність професійних знань, навичок і ставлень, що дає змогу фахівцю ефективно працювати або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення стандартів у професійній галузі або діяльності [3]. На думку К. Вуоно сутність компетентності військового керівника передбачає досконале знання своєї справи [4]. Водночас С. Валде розуміє компетентність як особистісна характеристика,

сукупність інтеріоризованих мобільних знань, умінь, навичок і глибокого мислення [5]. Відповідно до Дж. Равена, «компетентність» містить здатності особи, необхідні для виконання діяльності в певній галузі, що передбачає сформованість необхідних якостей і здібностей, а також вузькоспеціальних знань, навички, усвідомлення відповідальності за власні дії [6].

На думку В. Ягупова, «компетентність» демонструє якісний стан підготовленості фахівця, набувається в процесі отримання освіти та стосується конкретної особи як майбутнього суб'єкта професійної діяльності. Компетентність розглядається як підготовленість (теоретична та практична) і здатність (інтелектуальна, діяльнісна та суб'єктна), а також готовність (професійна, особистісна, психологічна тощо) особи як фахівця до певного виду діяльності [7].

Водночас О. Торічний розглядаючи професійну компетентність майбутнього офіцера поєднує її із поняттям «кваліфікація». Він стверджує, що спеціальна кваліфікація майбутнього офіцера визначає його знання, уміння і навички. Тобто, здатність мобілізувати теоретичні знання, практичні уміння і набутий досвід у конкретній службово-бойовій обстановці визначає професійну компетентність офіцера ЗСУ [8].

О. Євсюков професійну компетентність офіцерів розглядає через цілі, завдання і характер військової діяльності, їх відповідність соціальним замовленням суспільства, поліфункціональність службово-бойової діяльності, що залежить від інтегративного характеру результату, який планується отримати. Так, професійна компетентність включає професійно-особистісну, соціально значущу якісну характеристику офіцера, його особистісні якості, що орієнтовані на неперервне самовдосконалення, самоосвіту [9].

Основними показниками сформованості професійної компетентності майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку ЗСУ є:

- теоретична та практична готовність до військово-професійної діяльності;
- прагнення до саморозвитку та самовдосконалення в обраній професійній діяльності;
- здатність до рефлексії до саморефлексії;
- сформованість необхідних офіцеру ЗСУ професійних якостей, які уособлюють його або її індивідуальний стиль військово-професійної діяльності.

Водночас, сам термін «управлінська компетентність» розуміється вченими загалом наявним рівнем освіти, отриманим досвідом, особистісними характеристиками (темперамент, характер, соціально-психологічні, професійно-ділові, організаторські, вольові якості), внутрішньою мотивацією до професійної діяльності, самореалізацією і творчим потенціалом [10].

У сучасних умовах особливе значення для використання бойових можливостей військових підрозділів при виконанні ними службово-бойових завдань має управління. Діяльність підрозділів буде цілеспрямованою і зрозумілою усім підлеглим, якщо їм будуть вказані чіткі завдання та способи ведення бойових дій. Тому, основним завданням управління є спрямувати всі дії штатних, а також приданих підрозділів та засобів на виконання визначеного

бойового завдання, намагаючись досягти мети з мінімальними втратами і в найкоротший термін.

Поняття «управління» в сучасному просторі використовують численні науки та сфери діяльності. Проте сутність «управління» визначається специфікою досліджуваного об'єкта. Так, наука кібернетика описує управління як здатність цілісних динамічних утворень виконувати цілеспрямовану трансформацію своїх структур у відповідності до змін умов у їх внутрішньому і зовнішньому середовищі. Завдяки управлінню та або інша система не тільки підтримує свою цілісність, а й оптимізує своє функціонування [11]. У психолого-педагогічній літературі поняття «управління» розуміють як процес впливу на особистість, групу осіб, у результаті чого відбувається зміна окремих якостей, набуття нових професійних чи особистісних характеристик.

Сутність управління військовими підрозділами, відповідно до Бойового статуту ЗСУ [12], полягає в цілеспрямованій діяльності командирів і штабів, заступників командирів щодо підтримання бойової готовності підрозділів, підготовки їх до бою та керівництва під час виконання поставлених завдань. Основна мета управління підрозділами полягає в забезпеченні їх всебічної підготовки та максимальної ефективності використання бойових можливостей, а також в успішному вирішенні поставлених завдань у бойових діях у визначені терміни за будь-яких умов обстановки з меншими затратами ресурсів та мінімальними втратами своїх сил і засобів. Досягнення мети управління пов'язано з вирішенням задач управління, які складають його зміст. Вимоги до управління: стійкість; безперервність; оперативність; скритність.

Основними задачами військового управління та, відповідно, завданнями командира військового підрозділу у Бойовому статуті ЗСУ визначено [12]:

організація та здійснення заходів щодо підвищення бойової готовності підрозділів і забезпечення їх боєздатності;

безперервне добування, збір, узагальнення, аналіз та оцінка даних щодо обстановки;

прийняття рішення;

постановка завдань підлеглим;

організація та підтримання взаємодії;

організація та виконання заходів щодо всебічного забезпечення;

організація управління;

практична робота в підпорядкованих підрозділах щодо керівництва їхньою безпосередньою підготовкою до бою;

організація виконання поставлених завдань під час бою та інші заходи.

Водночас, у результаті опитування офіцерів, що обіймають керівні посади різних категорій, а також вивчення і узагальнення нормативних документів, у яких визначено посадові обов'язки цих керівників, Л. Боровик було виділено такі їх операції та функції:

загальне планування діяльності підрозділу, визначення поточних завдань та завдань на перспективу, прогнозування наслідків діяльності;

систематичний моніторинг соціально-психологічного клімату підрозділу, аналіз можливих ризиків у міжособистісних відносинах підлеглих та

запобігання виникненню конфліктів;

повсякденний аналіз змісту завдань професійної діяльності та оцінка ситуації і умов (сили, засоби, час, місце) службово-бойової діяльності;

обґрунтування та прийняття рішень щодо виконання професійних завдань особовим складом і розробка та намічання шляхів їх реалізації;

визначення та підбір в межах підрозділу виконавців прийнятих рішень та професійних завдань;

постановка цілей і завдань для виконання, стимулювання виконавців, координація їхніх зусиль, забезпечення взаємодії, всебічного сприяння або допомоги з боку персоналу підрозділу та досягнення успішних результатів діяльності виконавців;

делегування повноважень підлеглим офіцерам та координація їхніх дій;

систематичний поточний контроль за якістю та повнотою виконання прийнятих рішень та поставлених завдань на кожному етапі;

підведення підсумків діяльності підрозділу загалом та кожного підлеглого зокрема, оцінка та аналіз якості виконання визначених завдань, формування висновків, застосування до виконавців системи стягнень та заохочень, коригування їх поведінки, діяльності та наслідків отриманих результатів [13].

Аналіз сучасних джерел психолого-педагогічної літератури дозволяє розглядати управлінську компетентність фахівців як поєднання управлінських умінь і навичок. Так, Д. Козлов виявив такі управлінські вміння і навички:

діагностико-прогностичні (проективні) – охоплюють уміння чітко визначати професійні цілі і завдання;

гностичні – включають здатність проводити аналіз, порівнювати, узагальнювати;

організаційно-регулятивні – уміння самостійно приймати рішення беручи до уваги особливості ситуацію, що склалася;

соціально-психологічні – уміння керівника створювати в колективі сприятливий психологічний клімат, підвищувати мотивацію;

контрольно-коригувальні – уміння регулювати взаємовідносини і підвищувати згуртованість колективу, усувати конфлікти, координувати професійну діяльність персоналу [14].

Також, сутність управлінської компетентності пов'язується з виконанням офіцером окремих військово-професійних функцій в рамках управлінської діяльності:

організаційно-виконавча функція – підтримання постійних і тимчасових відносин між суб'єктами управління, встановлення порядку й умов заходів, що вживаються;

планово-прогностична функція є ключовою у забезпеченні управлінського циклу й безпосередньо впливає на прийняття управлінського рішення командиром;

інформаційно-аналітична функція – створення інформаційної бази стану об'єктів управління, умов і параметрів процесу управління.

мотиваційно-цільова функція охоплює уміння майбутніх військових керівників ставити перед собою цілі та формувати в підлеглих уміння формулювати й усвідомлювати цілі й мотиви діяльності.

регулятивно-корекційна функція відображає контроль, постійну діагностику та корекцію стану керованих об'єктів [15].

Сутність поняття «управлінська компетентність майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку» пояснюється складністю процесу управлінської діяльності офіцера ЗСУ, і включає: системи необхідних теоретичних знань, управлінських умінь та навичок; інтегральну характеристику особистості, що відображає професійні та особистісні якості; сформованість компетентностей, що дозволяють особистості продуктивно виконувати управлінські функції; здатність ефективно проектувати і здійснювати управлінську діяльність.

На цій підставі нами було опрацьовано стандарти вищої освіти України галузі знань 12 «Інформаційні технології», 17 «Електроніка та телекомунікації» та 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» за якими навчаються майбутні офіцери-зв'язківці у Військовому інституті телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут (табл. 1).

**Спеціальності та спеціалізації галузі знань
12 «Інформаційні технології», 17 «Електроніка та телекомунікації» та
25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону»**

Таблиця 1

Код	Найменування спеціальності	Найменування спеціалізацій
122	Комп'ютерні науки	Математичне, інформаційне і програмне забезпечення військових інформаційних систем
125	Кібербезпека	Захист інформації та кібернетична безпека в інформаційно-телекомунікаційних системах
126	Інформаційні системи та технології	Автоматизовані системи управління військами та озброєнням
172	Телекомунікації та радіотехніка	Системи військового зв'язку
253	Військове управління (за видами збройних сил)	Управління діями підрозділів зв'язку
255	Озброєння та військова техніка	Радіоелектронні інформаційні системи, оперативна техніка та спецозброєння

У результаті було виділено компетентності та результати навчання, що можуть мати відношення до формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів-зв'язківців ЗСУ, що дозволяє стверджувати, що у всіх стандартах вищої освіти галузі 12 «Інформаційні технології», 17 «Електроніка та телекомунікації» та 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» є компетентності та результати навчання, що потребують формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів-зв'язківців ЗСУ. Деякі з них є спільними для всіх стандартів означених галузей. Отже, можна зробити висновок про актуальність формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів-зв'язківців ЗСУ та про окреслення групи компетентностей у структурі управлінської компетентності майбутніх офіцерів-зв'язківців ЗСУ.

Водночас зміст управлінської компетентності майбутніх офіцерів

підрозділів зв'язку ЗСУ охоплює знання відповідних принципів, форм і методів управління особовим складом ввіреного командира підрозділу, для забезпечення успішного виконання поставлених професійних завдань.

Таким чином, на основі вивчення характерних особливостей професійної діяльності офіцерів підрозділів зв'язку ЗСУ, таких як: зорієнтованість на забезпечення високого рівня бойової готовності підрозділу, виконання службово-бойових завдань; усвідомлення збройної боротьби як особливого виду діяльності людей, що характеризується динамічністю, складністю, напруженістю, небезпекою для життя, підвищеною централізацією управління та єдиноначальністю, суворою регламентацією, відповідальністю суб'єктів управління; технічна спрямованість; системний характер, пов'язаний зі складною розумовою діяльністю офіцера в умовах збройної боротьби; її управлінський характер, визначено вимоги до професійної компетентності сучасного офіцера-зв'язківця ЗСУ. Так, окрім специфічно фахової компетентності, сучасний офіцер-зв'язківець повинен характеризуватися високим рівнем управлінської компетентності.

Управлінську компетентність майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку ЗСУ ми інтерпретуємо як поєднання у військово-професійній діяльності офіцера відповідних управлінських умінь і навичок:

гностичні – уміння проводити аналіз, порівняльний аналіз, узагальнення, екстраполяцію; збагачення теоретичних знань та практичних навичок і компетенцій у сфері військового управління; постійне підвищення кваліфікації у сфері управління персоналом; уміння працювати з інформацією з метою забезпечення виконання службово-бойових завдань;

проективні – охоплюють уміння чітко визначати цілі і завдання службово-бойової діяльності; уміння планувати, прогнозувати, розробляти різні варіанти вирішення службово-бойових завдань;

комунікативні – організовувати й проводити службові наради, брифінги (дебрифінги); здійснювати доведення і постановку професійних завдань підлеглому особовому складу;

організаційно-процесуальні – уміння самостійно приймати рішення у тому числі в умовах ускладнення ситуації, що склалася; організовувати службово-бойову діяльність підрозділу в різних умовах обстановки; уміння підтримувати в колективі сприятливий психологічний клімат, підвищувати мотивацію;

контрольно-коригувальні – удосконалення особистісних якостей офіцера у процесі реалізації управлінських функцій командира підрозділу; уміння регулювати взаємовідносини і підвищувати згуртованість особового складу, вирішувати конфліктні ситуації, координувати військово-професійну діяльність підрозділу; проводити коригувальні заходи з особовим складом підрозділу).

Структура управлінських умінь офіцера підрозділів зв'язку ЗСУ відображає їх логічну послідовність, що забезпечує відтворення циклу військово-професійної діяльності відповідно до визначених функцій у різних умовах обстановки. Отже, управлінські уміння офіцера є поєднанням дієвих знань, навичок, досвіду, особистісних якостей, що формуються й проявляються у здійсненні гностичної, проектувальної, комунікативної, організаційно-

процесуальної та контрольної-корегуальної функцій управлінської діяльності офіцера підрозділів зв'язку ЗСУ в різних умовах. Процес формування управлінської компетентності офіцерів ЗСУ передбачає набуття управлінських умінь для ефективного виконання офіцером своїх управлінських функцій за визначеною посадою.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Нині, у професійній підготовці майбутніх офіцерів об'єктивно необхідною є потреба побудувати цілісну педагогічну систему формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку під час навчання у вищих військових навчальних закладах України. Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що управлінська компетентність є складним індивідуально-професійним утворенням, що поєднує професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, особистісні якості для ефективного здійснення управлінської діяльності.

Проведений аналіз вітчизняних та зарубіжних психолого-педагогічних, військово-прикладних досліджень, дозволяє тлумачити управлінську компетентність майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку ЗСУ, що формується у процесі професійної підготовки, як складову їх професійної компетентності, інтегровану особистісну і професійну якість, яка характеризується як цілісна система взаємопов'язаних і взаємозумовлених компонентів, що забезпечують ефективне виконання офіцером підрозділів зв'язку ЗСУ функцій управлінської діяльності відповідно до посадових обов'язків та особливостей військово-професійного середовища й проявляється в стилі управління, управлінській етиці і поведінці. Зміст управлінської компетентності майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку ЗСУ охоплює знання відповідних принципів, форм і методів управління особовим складом ввіреного командирів підрозділу, для забезпечення успішного виконання поставлених професійних завдань.

Перспективні напрями подальших наукових пошуків: обґрунтування педагогічних умов формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку та формулювання критеріїв і показників для діагностування її сформованості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ягупов, В., Свистун, В., Кришталь, М., & Король, В. Формування управлінської культури, компетентності та управлінського мислення майбутніх керівників як інтегральна мета їх управлінської підготовки. 2013. <http://lib.iitta.gov.ua/3245/82.pdf>
2. Борисюк О. М. Характеристика управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС. Науковий Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. Вип. 1. 2015. 141-150. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2015_1_17
3. Сисоєва С. Педагогічні технології у безперервній професійній освіті : монографія. Київ : ВПОЛ, 2001. 502 с.
4. Vuono C. Professionalism and the Army of the 1990-s. *Military Review*. 1990. № 4. 297 p.
5. Velde C. Crossing borders: an alternative conception of competence. *Annual SCUTREA conference*. New York : Queen's University Belfast, 1997. P. 27–35.
6. Равен Дж. Педагогическое тестирование : проблемы, заблуждения, перспективы / пер. с англ. М. : Когито-Центр, 1999. 44 с.
7. Ягупов В. Методологічні основи розуміння та обґрунтування понять «компетентність»

і «компетенція». Нові технології навчання. Київ–Вінниця, 2011. Вип. № 69, ч. 1. С. 3.

8. Торічний О. Теоретико-методичні засади формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання : дис. ... док. пед. наук : 13.00.02. Хмельницький, 2013. 605 с.

9. Євсюков О. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх офіцерів у навчальному процесі вищого військового навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 ; Харківський нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2006. 172 с.

10. Олешко П., Кінах Н. Структура управлінської компетентності керівника освітнього закладу в системі післядипломної педагогічної освіти. Вісник післядипломної освіти. Випуск 9(38), «Серія «Педагогічні науки», 2019. 68 с. [https://doi.org/10.32405/2218-7650-9\(38\)-113-132](https://doi.org/10.32405/2218-7650-9(38)-113-132)

11. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика. Монографія. Луганськ : Знання, 2005. 384 с.

12. Статути Збройних сил України. Професіонал, 2022, 482 с.

13. Боровик Л. В. Аналіз психолого-педагогічного змісту управлінських завдань професійної діяльності офіцера-прикордонника. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки, 18(3), 2020. 63-80. <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v18i3.70>

14. Козлов Д. О. Управлінська компетентність викладача: теорія і практика формування : монографія. Суми : ВВП «Мрія», 2015. 260 с.

15. Стасюк В. В., Олійник Л. В. Особливості підготовки майбутніх магістрів військово-соціального управління до вимог болонського процесу. Військова освіта. № 2. 2013. С. 155-164. http://nbuv.gov.ua/UJRN/vios_2013_2_19

REFERENCES

1. Yahupov, V., Svystun, V., Kryshal, M., & Korol, V. Formuvannya upravlinskoyi kultury, kompetentnosti ta upravlinskoho myslennya maybutnikh kerivnykiv yak intehralna meta yikh upravlinskoyi pidhotovky. 2013. http://lib.iitta.gov.ua/3245/1/%D0%A3%D0%BF%D1%80_%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%82.pdf (in Ukrainian)

2. Borysyuk O. M. Kharakterystyka upravlinskoyi kompetentnosti maybutnikh ofitseriv OVS. Naukovyy Visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriya psikhologichna. Vyp. 1. 2015. 141-150. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2015_1_17 (in Ukrainian)

3. Sysoyeva S. Pedahohichni tekhnolohiyi u bezperervniy profesiyniy osviti : monohrafiya. Kyiv : VIPOL., 2001. 502 s. (in Ukrainian)

4. Vuono C. Professionalism and the Army of the 1990-s. Military Review. 1990. № 4. 297 p. (in English)

5. Velde C. Crossing borders: an alternative conception of competence. Annual SCUTREA conference. New York : Queens University Belfast, 1997. P. 27–35. (in English)

6. Raven D. Pedahohycheskoe testyrovanye : problemy, zabluzhdenyaya, perspektyvy / per. s anhl. M. : Kohyto-Tsentr, 1999. 44 s. (in Russian)

7. Yahupov V. Metodolohichni osnovy rozuminnya ta obgruntuvannya ponyat «kompetentnist» i «kompetentsiya». Novi tekhnolohiyi navchannya. Kyiv–Vinnytsya, 2011. Vyp. № 69, ch. 1. S. 3. (in Ukrainian)

8. Torichnyy O. Teoretyko-metodychni zasady formuvannya viyskovo-spetsialnoyi kompetentnosti maybutnikh ofitseriv-trykordonnykiv u protsesi navchannya : dys. ... dok. pед. nauk : 13.00.02. Khmelnytskyu, 2013. 605 s. (in Ukrainian)

9. Yevsyukov O. Pedahohichni umovy formuvannya profesiynoyi kompetentnosti maybutnikh ofitseriv u navchalnomu protsesi vyshchoho viyskovoho navchalnoho zakladu : dys. ... канд. пед. Nauk : 13.00.04 ; Kharkivskyy nats. ped. un-t im. H.S. Skovorody. Kharkiv, 2006. 172 s. (in Ukrainian)

10. Oleshko P., Kinakh N. Struktura upravlinskoyi kompetentnosti kerivnyka osvitnoho zakladu v systemi pislyadyplomnoyi pedahohichnoyi osvity. Visnyk pislyadyplomnoyi osvity. Vypusk 9(38), «Seriya «Pedahohichni nauky», 2019. 68 s. [https://doi.org/10.32405/2218-7650-9\(38\)-113-132](https://doi.org/10.32405/2218-7650-9(38)-113-132) (in Ukrainian)

11. Sorochan T.M. Pidhotovka kerivnykiv shkil do upravlinskoyi diyalnosti: teoriya ta

praktyka. Monohrafiya. Luhansk : Znannya, 2005. 384 s. (in Ukrainian)

12. Statuty Zbroynykh syl Ukrayiny. Profesional, 2022, 482 s. (in Ukrainian)

13. Borovyk L. V. Analiz psykholoho-pedahohichnoho zmistu upravlinskykh zavdan profesiynoyi diyalnosti ofitsera-prykordonnyka. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrayiny. Seriya: pedahohichni nauky, 18(3), 2020. 63-80. <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v18i3.70> (in Ukrainian)

14. Kozlov D. O. Upravlinska kompetentnist vykladacha: teoriya i praktyka formuvannya : monohrafiya. Sumy : VVP «Mriya», 2015. 260 s. (in Ukrainian)

15. Stasyuk V. V., Oliynyk L. V. Osoblyvosti pidhotovky maybutnikh mahistriv viyskovo-sotsialnoho upravlinnya do vymoh bolonskoho protsesu. Viyskova osvita. № 2. 2013. S. 155-164. http://nbuv.gov.ua/UJRN/vios_2013_2_19 (in Ukrainian)

SUMMARY

Oleh Pavlenko,

Candidate of Pedagogical Sciences,
Military Institute of Telecommunications
and informatization, Kyiv

The essence and content of the management competence of future officers of the communication units of the Armed Forces of Ukraine

Introduction. *The article analyzes the essence and content of managerial competence of future officers of communication units of the Armed Forces of Ukraine. It is determined that today in the professional training of future officers there is a need to build a holistic pedagogical system for the formation of managerial competence of future officers of communication units during training at higher military educational institutions of Ukraine. The conducted analysis allows to state that managerial competence is a complex individual and professional notion that integrates professional theoretical knowledge, practical skills, skills, and personal qualities for the effective implementation of managerial activities.*

Purpose. *The purpose of the article is to substantiate the essence and content of the managerial competence of future officers of communication units during their study at the Ukrainian Higher Education Institution.*

Methods. *The general scientific methods used to study the problem were: analysis and synthesis, induction and deduction, systematic approach to solving the mentioned problem.*

Results. *The essence of the concept of management competence of future officers of communication units is explained by the complexity of the process of management activity of an officer of the armed forces, and includes: systems of necessary theoretical knowledge, management skills and abilities; an integral characteristic of the individual, reflecting professional and personal qualities; the formation of competencies that allow the individual to perform managerial functions productively; the ability to effectively design and implement management activities.*

Originality. *The managerial competence of future officers of the communication units of the Armed Forces of Ukraine, which is formed in the process of professional training, is presented as a component of their professional competence, an integrated personal and professional quality, which is characterized as an integral system of interconnected and mutually conditioned components that ensure the officer's effective performance of managerial functions in accordance with job duties and features of the military-professional environment and actualized in professional consciousness, management style, management ethics and behavior.*

Conclusion. *The content of managerial competence of future officers of communication units of the Armed Forces includes knowledge of the relevant principles, forms and methods of personnel management entrusted to the unit commander, to ensure the successful performance of assigned professional tasks.*

Keywords: *management; training; future officers of communications units; Armed Forces of Ukraine.*

УДК [374.7:005.336.21]:[35.075.5:378.6:355]

Ігор Радомський,
кандидат педагогічних наук, доцент
Інститут педагогічної освіти
і освіти дорослих НАПН України
імені Івана Зязюна
<https://orcid.org/0000-0003-2452-0898>

Руслан Троцький,
кандидат педагогічних наук
Київський інститут Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0002-9734-279X>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/252-260

АНДРАГОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ - ВАЖЛИВА СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

***Анотація:** у статті розглянуто сутнісні характеристики управлінської та андрагогічної компетентностей педагогічного персоналу вищих військових навчальних закладів.*

В ході дослідження використовувались теоретичні методи: метод системно-структурного аналізу наукової літератури та проблемно-цільовий метод; емпіричні методи: бесіди з науково-педагогічними працівниками, аналіз літературних джерел.

За результатами проведеного дослідження виокремлено сутнісні характеристики управлінської та андрагогічної компетентностей педагогічного персоналу вищих військових навчальних закладів та на їх основі виділено особливості, що визначають специфіку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу, урахування яких підвищить готовність педагогічного персоналу до роботи з дорослою аудиторією.

Напрями подальших наукових досліджень доцільно зосередити на тенденціях розвитку управлінської та андрагогічної компетентностей педагогічного персоналу вищих військових навчальних закладів.

***Ключові слова:** управлінська діяльність; управлінська компетентність; андрагогічна компетентність; педагогічний персонал; вищий військовий навчальний заклад; освіта дорослих; суб'єкти освітнього процесу.*

Постановка проблеми. Сьогодні, в умовах російської агресії, спричинених нею суспільно-економічних і політичних трансформацій, входження України до європейського освітнього простору, а також реформування силових структур нашої держави особливого значення набуває готовність педагогічного персоналу вищих військових навчальних закладів (далі – ВВНЗ) до професійно-управлінської діяльності. Сучасний військовий педагог повинен бути професіоналом у різних видах діяльності, зокрема в управлінській, оскільки на нього покладаються обов'язки керівника. Якість управлінської діяльності педагогічного персоналу ВВНЗ України визначається рівнем їх управлінської компетентності.

Від авторитету офіцера-педагога, організації впливу його на здобувачів освіти, уміння приймати відповідальні рішення, домагатися їх реалізації, організовувати не лише власну діяльність, але й роботу навчального колективу загалом, залежить ефективність освітнього процесу. На жаль, сьогодні багатьом офіцерам бракує професійно важливих індивідуально-психологічних якостей,

управлінських умінь і навичок. Тому, дедалі більшої актуальності набуває питання підвищення ефективності управлінської діяльності завдяки розвитку управлінської компетентності педагогічного персоналу ВВНЗ під час професійно-педагогічної діяльності та її важливої складової – андрагогічної компетентності.

Важливим аспектом державної освітньої політики виступає впровадження компетентнісного підходу у закладах вищої освіти загалом, та у ВВНЗ України безпосередньо. Тому результатом сучасної освіти є сформованість різного набору компетентностей, які слугують підґрунтям для успішної професійної діяльності військових фахівців. Іншою важливою тенденцією сьогодення є розвиток підходу до навчання впродовж усього життя, яке передбачає безперервне навчання, що націлене на розвиток спроможності та бажання дорослих постійно самовдосконалюватися. Слід зазначити, що професійна військова освіта забезпечує освіту дорослих. Застосовуючи андрагогічний підхід (навчання дорослих), військові фахівці постійно навчаються і найкраще вчаться коли негайно застосовують опановані компетентності. Важливо створити сприятливі умови, позитивний психологічний клімат та забезпечити ефективні стратегії навчання. Викладач пропонує заходи, які орієнтовані на навчання, самонавчання та отримання досвіду. На навчання також впливає самоефективність – це упевненість людини у своїй здатності здобути компетентності [9].

Зазначені тенденції актуалізують необхідність підготовки педагогічного персоналу ВВНЗ до навчання дорослих здобувачів освіти, тому актуальним постає питання формування та розвитку андрагогічної компетентності як важливої складової управлінської компетентності педагогічного персоналу ВВНЗ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчив, що формування та розвиток компетентного фахівця-педагога, зокрема військового, є актуальним теоретичним і практичним завданням професійної педагогіки. Проблематика формування фахової компетентності в різних аспектах професійної діяльності досліджується вітчизняними та закордонними науковцями. Дослідження, спрямовані на вивчення управлінської компетентності керівника проводили українські та закордонні науковці: І. Андріаді, Є. Белова, Л. Ващенко, В. Казміренко, Р. Кричевський, Р. Пейтон, Ю. Трофімов, Д. Френсіс, Ю. Швалб, та ін. Різні аспекти управлінської компетентності у військовій сфері розглядали: Г. П'янковський - педагогічні аспекти управлінської діяльності офіцерів; О. Бойко - формування готовності до управлінської діяльності в майбутніх магістрів військово-соціального управління; Т. Мацевко - психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю. Значна увага також приділяється науковим розвідкам підготовки педагогічного персоналу для сфери освіти дорослих. Українськими науковцями досліджуються: теоретичні, концептуальні засади підготовки педагогічного персоналу для сфери освіти дорослих в Україні (О. Аніщенко, С. Архипова, С. Бабушко, Л. Лук'янова, О. Самодумська, Л. Тимчук та ін.); окремі особливості андрагогічної компетентності майбутніх педагогів, а також педагогічного персоналу закладів освіти різних типів,

організацій у національному та закордонному освітніх просторах (В. Балута, О. Баніт, О. Дубасенюк, Т. Калюжна, О. Михальчук, Л. Лук'янова, О. Огієнко, В. Піддячий, А. Самко, О. Самойленко, О. Семенова та ін.). Разом із тим, розвиток андрагогічної компетентності педагогічного персоналу ВВНЗ як важливої складової управлінської компетентності залишається недостатньо висвітленим й потребує посиленої уваги науковців.

З огляду на це, **метою** статті є дослідження сутнісних характеристик управлінської та андрагогічної компетентностей педагогічного персоналу ВВНЗ, розвиток яких є запорукою підвищення ефективності управлінської діяльності в процесі організації освітнього процесу.

Виклад основного матеріалу. Педагогічний персонал ВВНЗ постійно взаємодіє в системах «людина-людина», «людина-колектив», тому управлінську компетентність необхідно розглядати як важливу складову їх професійної компетентності. Своєю чергою розвиток управлінської компетентності та її важливої складової – андрагогічної компетенції, як готовності до професійної діяльності з різними категоріями дорослих є важливим завданням для успішного виконання поставлених завдань.

Аналогічної позиції дотримується О. Борисюк, який зазначає, що управлінська компетентність є складовою структури професійної компетентності фахівця правоохоронної діяльності та виступає передумовою успішного виконання професійних завдань [2]. Слід зазначити, що розв'язання проблеми ефективного формування управлінської компетентності у педагогічного персоналу ВВНЗ багато в чому залежить від знання сутнісних характеристик останньої.

Дослідниця А. Маркова наголошує, що суб'єктом управлінської діяльності є керівник, який виконує функції організації виконання управлінських рішень, координації дій підлеглих, контролю, мотивації, прогнозування та несе персональну відповідальність за успішність виконання поставлених завдань із забезпечення захисту прав і свобод громадян [7]. Р. Вдовиченко визначає управлінську компетентність як складне індивідуально-професійне утворення, що інтегрує професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, професійно-особистісні та індивідуально-психічні якості для забезпечення готовності ефективно здійснювати управлінську діяльність [4].

Т. Мацевко під управлінською компетентністю магістра військово-соціального управління розуміє стан опанування офіцером у процесі професійної підготовки системою управлінських знань, навичок і вмінь, культурою військового менеджера та сформованістю у нього особистісних, професійних і провідних індивідуально-психічних якостей [8, 36]. Розглядаючи управлінську компетентність майбутнього офіцера ОВС О. Борисюк розглядає її як інтегральну властивість особистості, що виражається в здатності опанувати офіцером у процесі професійної підготовки управлінськими знаннями, вміннями, навичками та професійно важливими якостями, які дозволяють ефективно планувати та здійснювати управлінську діяльність [3, 143].

Досліджуючи загальні характеристики управлінської компетентності, Т. Мацевко зводить їх до таких суттєвих положень:

- концентрація уваги на виконавчій діяльності та її результатах, а не на природних даних, інтелекті або здобутій освіті майбутніх фахівців;

- прагнення визначати й розвивати поняття управлінської компетентності, зважаючи на широкий емпіричний аналіз реальної поведінки [8, 103]. Специфічними особливостями управлінської компетентності фахівців із військового управління за метою, завданнями, умовами, змістом, технологіями та результатами військової діяльності є: зумовленість мети й завдань військової служби соціальним замовленням суспільства та їхнє закріплення в законах, військових статутах і наказах; поєднання в завданнях різноманіття складників, які визначають поліфункціональність військової управлінської діяльності; інтегрований характер результатів військової діяльності, що охоплює боєготовність підрозділу (частини), морально-психологічного стану особового складу; відповідність індивідуальних якостей і дій військовослужбовця меті, завданням і функціям, котрі висуваються; соціально-правова, функціональна та часова регламентація військової управлінської діяльності (військово-професійної діяльності, відносин та особистісного розвитку військовослужбовців); екстремальність умов виконання професійних обов'язків; колективний характер військової служби й безпосередня взаємодія військовослужбовців у процесі діяльності та спілкування. [14, 167].

Дослідження наукових джерел засвідчує, що серед науковців немає єдиного погляду на сутнісні характеристики поняття «управлінська компетентність», що виявляється через складність самого процесу управлінської діяльності. Серед визначень поняття «управлінська компетентність» ми можемо зустріти різноманітні підходи, а саме: наявність системи необхідних знань, управлінських умінь, навичок та здібностей (Р. Вдовиченко та ін.); інтегральну характеристику особистості, що відбиває її професійні якості та особистісні задатки (Л. Даниленко, А. Хуторський, Р. Шакуров та ін.); формування компетентностей, що дозволяють особистості продуктивно виконувати управлінські функції, досягати намічених результатів (Л. Сергеева, Т. Чернова, та ін.); готовність ефективно проєктувати й здійснювати управлінську діяльність (О. Белова, Т. Сорочан, та ін.). Загалом у переважній більшості наукових досліджень категорія «управлінська компетентність» визначається головним чином наявним рівнем професійної освіти, досвідом, індивідуально-психічними особливостями (темперамент, характер, соціально-психологічні, професійно-ділові, адміністративно-організаторські, вольові якості), мотивацією професійної діяльності й неперервної освіти, самовдосконаленням і рефлексією, рівнем творчого потенціалу [13].

Слід зазначити, що управлінська компетентність педагогічного персоналу ВВНЗ виявляється під час взаємодії дорослих людей. У зв'язку з цим, опановування андрагогічною компетентністю виступає необхідною умовою оптимальної управлінської діяльності педагогічного персоналу ВВНЗ, оскільки охоплюючи їхні професійно важливі якості (комунікабельність, здатність налагоджувати ділові контакти, запобігати і вирішувати конфліктні ситуації в колективі й забезпечувати узгодженість його дій тощо) ця компетентнісна характеристика відбиває готовність до свідомого, своєчасного та

конструктивного вирішення різноманітних управлінських завдань.

Грунтовні дослідження сутнісних характеристик андрагогічної компетентності педагогічного персоналу проведені О. Аніщенко, О. Баніт, Т. Калюжною, А. Самко дозволили прийти до висновку, що у вузькому розумінні її можна розглядати як психолого-педагогічну компетентність андрагога, що уособлює готовність (практичну й теоретичну) до професійної діяльності, спрямованої на сприяння особистісному та професійному розвитку різних категорій дорослих умовах формальної та неформальної освіти на основі врахування специфіки навчання цільових груп дорослих учнів [1].

Розділяємо твердження А. Самко про те, що «прийняття місії андрагога передбачає опановування педагогом відповідних основ діяльності, вибір андрагогічної позиції, освітньої стратегії, визначення масштабу суб'єкта навчання. Тому особливого значення надається професійному розвитку педагогів і, зокрема, формуванню їх андрагогічної компетентності.

Андрагогічна компетентність викладача сприяє розвитку знань, досягненню високого рівня наукової творчості, самореалізації дорослих учнів у професійній діяльності та спонукає їх до аналізу, осмислення й творчого ставлення до професійної діяльності» [10].

Поставлені суспільством вимоги до особистості викладача, педагогічного персоналу загалом, зобов'язують його бути взірцем високого професіоналізму, технологічно обізнаним та глибоко ерудованим фахівцем, опановувати та широко застосовувати андрагогічні знання та уміння. Розвиток андрагогічної компетентності педагогічного персоналу є неперервним процесом, який має низку завдань, таких як – своєчасно реагувати на зміну зовнішнього та внутрішнього оточення, приймати та реалізовувати нестандартні рішення в ситуації конкуренції, адаптуватися до швидких змін умов діяльності, бути готовими до постійного оновлення своїх професійних знань [6].

Андрагогічна компетентність педагогічного персоналу ВВНЗ є складною багаторівневою стійкою структурою його психологічних рис, що формується внаслідок інтеграції досвіду, теоретичних знань, практичних умінь. Розвиток андрагогічної компетентності здійснюється шляхом неперервної професійної самоосвіти, та на думку науковця В. Ільчук «здійснюється з допомогою механізмів самопізнання, самоорганізації, самоосвіти, самооцінки, саморегуляції як прагнення до самоактуалізації на основі розвитку професійного мислення, реалізації творчого потенціалу, різноманітних форм дослідницької діяльності та інших способів інтенсифікації цього процесу» [5].

Розвиток андрагогічної компетентності – це динамічний процес засвоєння та модернізації професійного досвіду, який веде до розвитку індивідуальних професійних якостей, накопичення професійного досвіду та передбачає неперервний розвиток і самовдосконалення [12].

На основі аналізу наукових джерел, ми виокремили такі особливості, що визначають специфіку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері освіти дорослих. Зазначимо специфіку суб'єктів навчального процесу, що включають дві підгрупи: дорослі-слухачі й дорослі-педагоги (організатори навчання). Суб'єкти навчального процесу представлені: різними категоріями –

це викладачі різноманітних освітніх систем (інститутів, університетів, академій, державних і приватних ЗВО); різними галузями знань (гуманітарними, технічними, економічними та ін.); різними віковими категоріями; викладачі, що мають неоднаковий науковий (вчений ступінь, звання), посадовий (старші викладачі, доценти, професори) статус роботи та досвід роботи у ВНЗ та інші категорії [11].

Отже, андрагогічна компетентність педагогічного персоналу ВВНЗ як важлива складова його управлінської компетентності має на увазі вміння розвивати (або створювати умови для розвитку) в дорослій людині: рефлексію, критичне мислення, самоаналіз власної професійної діяльності; установку на продуктивну творчість; навички ефективної самоосвіти; проєктну та дослідницьку культуру, в тому числі вміння бачити проблеми, бачити або шукати альтернативне рішення, оцінювати ризики, прогнозувати наслідки, оцінювати ресурси тощо.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Узагальнюючи результати нашого дослідження, зазначимо, що для визначення категорії «управлінська компетентність» доцільно використовувати наступні сутнісні характеристики: наявний рівень професійної освіти, досвіду, індивідуально-психічні особливості (темперамент, характер, соціально-психологічні, професійно-ділові, адміністративно-організаторські, вольові якості), мотивацією професійної діяльності й неперервної освіти, самовдосконаленням і рефлексією, рівнем творчого потенціалу. Андрагогічна компетентність педагогічного персоналу ВВНЗ як важлива складова його управлінської компетентності створює умови для розвитку в дорослій людині цілого ряду важливих якостей: рефлексії, критичного мислення, самоаналізу власної професійної діяльності; установку на продуктивну творчість; навички ефективної самоосвіти; проєктну та дослідницьку культуру та інші.

Напрями подальших наукових розвідок доцільно зосередити на дослідженнях тенденцій розвитку управлінської та андрагогічної компетентностей педагогічного персоналу ВВНЗ.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аніщенко О. В. Сутність андрагогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері освіти дорослих // Психолого-педагогічне забезпечення підготовки педагогічного персоналу в умовах трансформаційних змін: матеріали доповідей Звітної науково-практичної конференції Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України за 2020 рік (23-29 березня 2020 р.). – Київ: ДКС-Центр, 2021.
2. Борисюк О. М. Характеристика професійної компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О. М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць; гол. ред. В. В. Серeda. – Львів: ЛьвДУВС, 2014. – Вип. 1. – 292 с.
3. Борисюк О. М. Характеристика управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О. М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць; гол. ред. В. В. Серeda. – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – Вип. 1. – С. 141-150.
4. Вдовиченко Р. П. Управлінська компетентність керівника школи / Р. П. Вдовиченко. – Х.: Основа, 2007. – 112 с.

5. Ільчук, В.В. (2016). Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів фахових дисциплін у вищих аграрних навчальних закладах: дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 – теорія і методика проф. освіти. Вінниця, 254. Режим доступу: <https://cutt.ly/5RXY8Jp>
6. Калюжна, Т.Г. (2021). Професійний саморозвиток як фактор формування андрагогічної компетентності викладача закладу післядипломної педагогічної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. Вип. 1 (19). Київ. С. 72-82. Режим доступу: <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/issue/view/19>
7. Маркова А. К. Психологія професіоналізму / А. К. Маркова. – М.: Международн. гуманитарн. фонд «Знання», 1996. – 247 с.
8. Мацевко Т. М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю: дис. . канд. психол. наук / Т. М. Мацевко. – К., 2007. – 225 с.
9. Рахманов В.О. Основні підходи до системи професійної військової освіти в Україні. *Збірник наукових праць “Військова освіта“ Національного університету оборони України*. 2021. № 1 (43). - С. 279-288.
10. Самко, А. М. Особливості андрагогічної компетентності педагогічного персоналу закладів післядипломної педагогічної освіти / А. М. Самко // *Особистісно-професійне становлення педагога: андрагогічний вимір: монографія / Лазаренко Н.І., Лук’янова Л.Б. [та ін.]*. – Вінниця: «Твори», 2021. – С. 274-275.
11. Самко А.М., Калюжна Т.Г. Андрагогічні засади освітнього процесу в системі післядипломної педагогічної освіти // *Матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Розвиток освітніх систем в умовах євроінтеграційних трансформацій»*. 26-27 травня 2021 р. Чернівці.
12. Самойленко О. А. Професійна компетентність андрагога як фахівця у галузі освіти дорослих. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 16 : Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики*. 2018. Вип. 31. С. 20-24. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_016_2018_31_7.
13. Сергеева Л. М., «Сучасні орієнтири змісту управлінської компетентності керівника навчального закладу», *Теорія та методика управління освітою*, № 3, с. 23, 2010.
14. Тарасюк Ю. М. Формування управлінської компетентності у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців із військового управління / Ю. М. Тарасюк // *Інноваційна педагогіка. Науковий журнал*. – ПУ «Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій»: Видавничий дім «Гельветика», 2020. – Вип. 26. – С. 164-167.

REFERENCES

1. Anishchenko O. V. Sutnist andrahohichnoi kompetentnosti pedahohichnoho personalu u sferi osvity doroslykh // *Psykhologo-pedahohichne zabezpechennia pidhotovky pedahohichnoho personalu v umovakh transformatsiinykh zmin: materialy dopovidei Zvitnoi naukovo-praktychnoi konferentsii Instytutu pedahohichnoi osvity i osvity doroslykh imeni Ivana Ziaziuna NAPN Ukrainy za 2020 rik (23-29 bereznia 2020 r.)*. – Kyiv: DKS-Tsentr, 2021.
2. Borysiuk O. M. Kharakterystyka profesiinoi kompetentnosti maibutnikh ofitseriv OVS / O. M. Borysiuk // *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriiia psykhohichna: zbirnyk naukovykh prats; hol. red. V. V. Sereda*. – Lviv: LvDUVS, 2014. – Vyp. 1. – 292 s.
3. Borysiuk O. M. Kharakterystyka upravlinskoi kompetentnosti maibutnikh ofitseriv OVS / O. M. Borysiuk // *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriiia psykhohichna: zbirnyk naukovykh prats; hol. red. V. V. Sereda*. – Lviv: LvDUVS, 2015. – Vyp. 1. – S. 141-150.
4. Vdovychenko R. P. Upravlinska kompetentnist kerivnyka shkoly / R. P. Vdovychenko. – Kh.: Osnova, 2007. – 112 s.
5. Ilchuk, V.V. (2016). Pedahohichni umovy profesiinoho samorozvytku vykladachiv

fakhovykh dystsyplin u vyshchykh ahrarnykh navchalnykh zakladakh: dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk: spets. 13.00.04 – teoriia i metodyka prof. osvity. Vinnytsia, 254. Rezhym dostupu: <https://cutt.ly/5RXY8Jp>

6. Kaliuzhna, T.H. (2021). Profesiinyi samorozvytok yak faktor formuvannia andrahohichnoi kompetentnosti vykladacha zakladu pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity. *Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektyvy*. Vyp. 1 (19). Kyiv. S. 72-82. Rezhym dostupu: <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/issue/view/19>

7. Markova A. K. *Psykholohyia profesyonalyzma* / A. K. Markova. – M.: Mezhdunarodn. humanytarn. fond «Znanyia», 1996. – 247 s.

8. Matsevko T. M. *Psykholohichni osoblyvosti rozvytku upravlinskoï kompetentnosti maibutnykh mahistriv viiskovoho profilu: dys. . kand. psykhol. nauk* / T. M. Matsevko. – K., 2007. – 225 s.

9. Rakhmanov V.O. *Osnovni pidkhody do systemy profesiinoï viiskovoi osvityv Ukraini*. Zbirnyk naukovykh prats “Viiskova osvita“ Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. 2021. № 1 (43). - S. 279-288.

10. Samko, A. M. *Osoblyvosti andrahohichnoi kompetentnosti pedahohichnoho personalu zakladiv pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity* / A. M. Samko // *Osobystisno-profesiine stanovlennia pedahoha: andrahohichni vymir: monohrafiia* / Lazarenko N.I., Lukianova L.B. [ta in.]. – Vinnytsia: «Tvory», 2021. – S. 274-275.

11. Samko A.M., Kaliuzhna T.H. *Andrahohichni zasady osvitnoho protsesu v systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity* // *Materialy Mizhnarodnoi naukovy-praktychnoi Internet-konferentsii «Rozvytok osvitnykh system v umovakh yevrointehratsiinykh transformatsii»*. 26-27 travnia 2021 r. Chernivtsi.

12. Samoilenko O. A. *Profesiina kompetentnist andrahoha yak fakhivtsia u haluzi osvity doroslykh*. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M.P. Drahomanova. Serii 16 : Tvorchia osobystist uchytielia: problemy teorii i praktyky*. 2018. Vyp. 31. S. 20-24. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_016_2018_31_7.

13. Serheieva L. M., «Suchasni oriientyry zmistu upravlinskoï kompetentnosti kerivnyka navchalnoho zakladu», *Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu*, № 3, s. 23, 2010.

14. Tarasiuk Yu. M. *Formuvannia upravlinskoï kompetentnosti u protsesi profesiinoï pidhotovky maibutnykh fakhivtsiv iz viiskovoho upravlinnia* / Yu. M. Tarasiuk // *Innovatsiina pedahohika*. *Naukovyi zhurnal*. – PU «Prychornomorskyi naukovy-doslidnyi instytut ekonomiky ta innovatsii»: Vydavnychi dim «Helvetyka», 2020. – Vyp. 26. – S. 164-167.

SUMMARY

Ihor Radomski,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
Ivan Zyazyun Institute of Pedagogical and Adult
Education of the National Academy of Pedagogical
Sciences of Ukraine

Ruslan Trotskyi,

Candidate of Pedagogical Sciences
Kyiv Institute of the National Guard of Ukraine

Andragogic competence as an important component of managerial competence of the pedagogical staff of higher military educational institutions

***Introduction:** The result of modern education is the formation of a different set of competencies that serve as the basis for the successful professional activity of military specialists. Another important trend today is the development of an approach to lifelong learning, which involves continuous learning aimed at developing the ability and desire of adults to constantly improve themselves.*

The mentioned trends actualize the necessity of training the teaching staff of higher military educational institutions for the training of adult education seekers, therefore the issue of formation and development of andragogic competence as a critical component of the managerial competence of the teaching staff becomes urgent.

Purpose: *The article examines the essential characteristics of managerial and andragogical competencies of the teaching staff of higher military educational institutions, the development of which is the key to increasing the efficiency of managerial activities in the process of organizing the educational process.*

Methods: *During the research, theoretical methods were used: the method of system-structural analysis of scientific literature and the problem-target method; empirical methods: conversations with scientific and pedagogical workers, analysis of literary sources.*

Results: *The essential characteristics of the managerial and andragogical competences of the teaching staff of higher military educational institutions are highlighted, the development of which will significantly increase the effectiveness of managerial activities in the process of organizing the educational process.*

Originality: *On the basis of the identified essential characteristics of the managerial and andragogical competences of the teaching staff of higher military educational institutions, the features that determine the specificity of the andragogical competence of the teaching staff have been identified, the consideration of which will increase the readiness of the teaching staff to work with an adult audience.*

Conclusion: *It is advisable to focus the directions of further scientific research on the trends in the development of managerial and andragogical competences of the teaching staff of higher military educational institutions.*

Keywords: *management activity; managerial competence; andragogic competence; teaching staff; higher military educational institution; adult education; subjects of the educational process.*

УДК378.147(045)

Віталій Рахманов,

доктор педагогічних наук, доцент
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-7180-4087>

Сергій Ясенко,

кандидат технічних наук, доцент
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0003-1918-9459>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/261-275

ФУНКЦІОНАЛЬНІ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ КОНТИНГЕНТУ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ У ВИЩОМУ ВІЙСЬКОВОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

У статті розглянуто формування контингенту здобувачів професійної освіти на всіх етапах життєвого циклу навчання майбутнього фахівця, а саме підготовка військовослужбовців щодо виконання військового обов'язку, підвищення кваліфікації всіх категорій військовослужбовців та перепідготовку військових спеціалістів під час службового зростання чи зміни напрямку службової діяльності включно з питаннями оцінювання кваліфікаційної відповідності (атестація, схвалення та сертифікація). Формування нового офіцерського корпусу, який буде складатися з найбільш професійно підготовлених військовослужбовців з високими морально-етичними, професійно-важливими та індивідуально-психічними якостями. Зміна безпекової ситуації, посилення конкуренції між організаційними структурами за рівнем досконалості менеджменту, соціально-культурного розвитку, суспільства і науково-технічного прогресу, що обумовлює нові вимоги до функціонування Збройних Сил України, стимулювання та вдосконалення системи підготовки офіцерських (керівних) кадрів, запровадження підходів менеджментської якості з врахуванням глобальних та регіональних (згідно зі стандартами НАТО) моделей. Основним продуктом системи професійної військової освіти є наявність резерву висококваліфікованих кадрів, від рівня підготовки яких залежить здатність сил оборони України, а відтак спроможність держави здійснювати воєнну діяльність, протистояти зовнішній збройній агресії. Військову освіту сьогодні ми розглядаємо за такими основними ознаками: отримання фундаментальних уявлень, компетентностей у вищому військовому навчальному закладі; їх розвиток і закріплення в процесі виконання функціональних обов'язків на посаді у військах через систему курсової підготовки перед призначенням на нові посади, а також, атестація, схвалення чи сертифікація персоналу.

Система професійної військової освіти нині перебуває в процесі глибоких перетворень відповідно до потреб викликаних змінами у безпековому, політичному, культурному, економічному середовищах та згідно з визначеними законодавством України напрямом на інтеграцію нашої держави в європейській політичній, економічній, безпековій, правовій простори, набуття членства в ЄС і НАТО. Важливим чинником таких перетворень є досвід участі Збройних Сил та інших військових формувань України в обороні рубежів держави від збройної агресії з боку Російської Федерації. З початком конфлікту та розв'язання бойових дій на території України виникла необхідність глибокої трансформації навчання у вищих військових навчальних закладах. Проте практично не відбулись змін щодо переосмислення бізнес-моделі військового навчального закладу і такої невід'ємної складової цієї моделі, як модель формування контингенту здобувачів освіти. Редукованим до окремих напрямів є поняття "Лідерство", в якому недостатньо враховано зв'язок поняття лідерства з поняттями рівня досконалості системи менеджменту, рівня зрілості спроможностей,

постійного вдосконалення системи якості, вивчення та впровадження досвіду. Відтак, форми навчання і види навчальних занять не завжди сприяють напрацюванню необхідних лідерських якостей у військовослужбовців.

Ключові слова: професійна військова освіта; управління ресурсами; функціональна модель; вищий військовий навчальний заклад.

Постановка проблеми. Україна виходить з того, що однією з важливих гарантій її суверенітету та сталого розвитку і підтримання системи колективної безпеки в європейському та трансатлантичному просторі є розвинена кооперація в політичній, економічній, дипломатичній, гуманітарній, інформаційній та військовій сферах з країнами ЄС та Північноатлантичного альянсу. Підґрунтя такого співробітництва створюють процеси глобалізації економічних відносин, а також посилення тенденцій взаємовпливу, необхідності узгодження позицій усіх зацікавлених сторін, особливо в реальних умовах, під час відсічі повномасштабної агресії Росії проти України.

Сьогодні у світі продовжують тривати локальні збройні конфлікти в яких використовують та випробують новітні зразки озброєння, тактику дій збройних формувань, приватних військових компаній, Сил спеціальних операцій та вивчають наслідки нових способів і методів збройної боротьби. Деякі локальні збройні конфлікти на сучасному етапі мають тривалість від 3 до 72 років (Індія у провінціях Джамму і Кашмір; Палестина та Ізраїль; Курдистан з Туреччиною, Іраком та Сирією; Афганістан; Сомалі; Чечня; Косово; Хорватія; Нагорний Карабах; Абхазія, Південна Осетія, Придністров'я, Донбас та Південь України тощо). Водночас, Україна не стала винятком, та через чисельні протиріччя (історичні, культурні, політичні, духовні та територіальні) знов опинилась у стані збройної боротьби за свою незалежність.

Через зростання воєнної загрози зі сторони сусідніх з Україною держав та наявності внутрішніх проблем, Україні необхідна сучасна високопрофесійна та інноваційна армія, яка прямує до професіоналізму, технічного кругозору і компетентності військових принципово іншого рівня, а відтак існує необхідність виявлення і подальшого застосування нових підходів до людського капіталу (майбутніх фахівців). Зазначене охоплює і діяльність вищих військових навчальних закладів щодо професійної підготовки висококваліфікованих спеціалістів [3, 9, 11, 12].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз публікацій показує багатоаспектність досліджень процесу підготовки фахівців з вищою освітою, висвітлення його в численних наукових працях філософів, педагогів, психологів, практиків, що тісно пов'язані з проблемами, порушеними в статті. Аналіз сучасного стану системи професійної військової освіти, а також світових тенденцій та досвіду провідних країн-членів НАТО щодо розвитку освітньої галузі у змінюваному освітньому середовищі засвідчує про наявність низки чинників зниження ефективного функціонування системи військової освіти (далі – СВО) України. Передбачено проведення зміни системи професійної військової освіти у напрямі її професіоналізації, що має на меті досягнення операційної узгодженості Збройних Сил України та збройних сил країн-членів НАТО на

основі імплементації в систему професійної військової освіти України стандартів країн-членів НАТО з підготовки офіцерів та військових фахівців, що потребує розробки нових підходів до освіти, які регламентують діяльність ВВНЗ, системи професійної підготовки і перепідготовки військових фахівців [2, 13, 14, 15].

Проблеми підготовки офіцерських кадрів у системі військової освіти України висвітлені в наукових працях В. Артемова, А. Вітченка, О. Діденка, А. Зельницького, Д. Іщенка, М. Нещадима, Б. Олексієнка, В. Стасюка, О. Торічного, В. Ягупова та ін. Зокрема, системному дослідженню військової освіти присвячені наукові праці М. Нещадима, теоретичні основи трансформації систем, актуальні проблеми сучасного етапу розвитку військової освіти висвітлені в наукових публікаціях Ю. Приходька [9].

Мета статті полягає у створенні функціональних моделей професійної підготовки військових фахівців у вищому військовому навчальному закладі.

Виклад основного матеріалу. Підготовка військових фахівців у вищому військовому навчальному закладі має пріоритетне значення. В межах усталеної практики персонал розглядають в якості ресурсів для забезпечення діяльності. Контингент здобувачів освіти розглядають в якості потенційних людських ресурсів майбутньої діяльності. Поняття ресурси давно стало невід’ємною частиною опису моделі діяльності, що знайшло свій відбиток у відповідних нормативних та нормативно-правових актах. Прикладом такої усталеної практики слугує діаграми SIPOC (Рис. 1), що широко використана у стандартах з менеджменту, наприклад, серії стандартів ISO 9000, ISO 17000 та похідних.

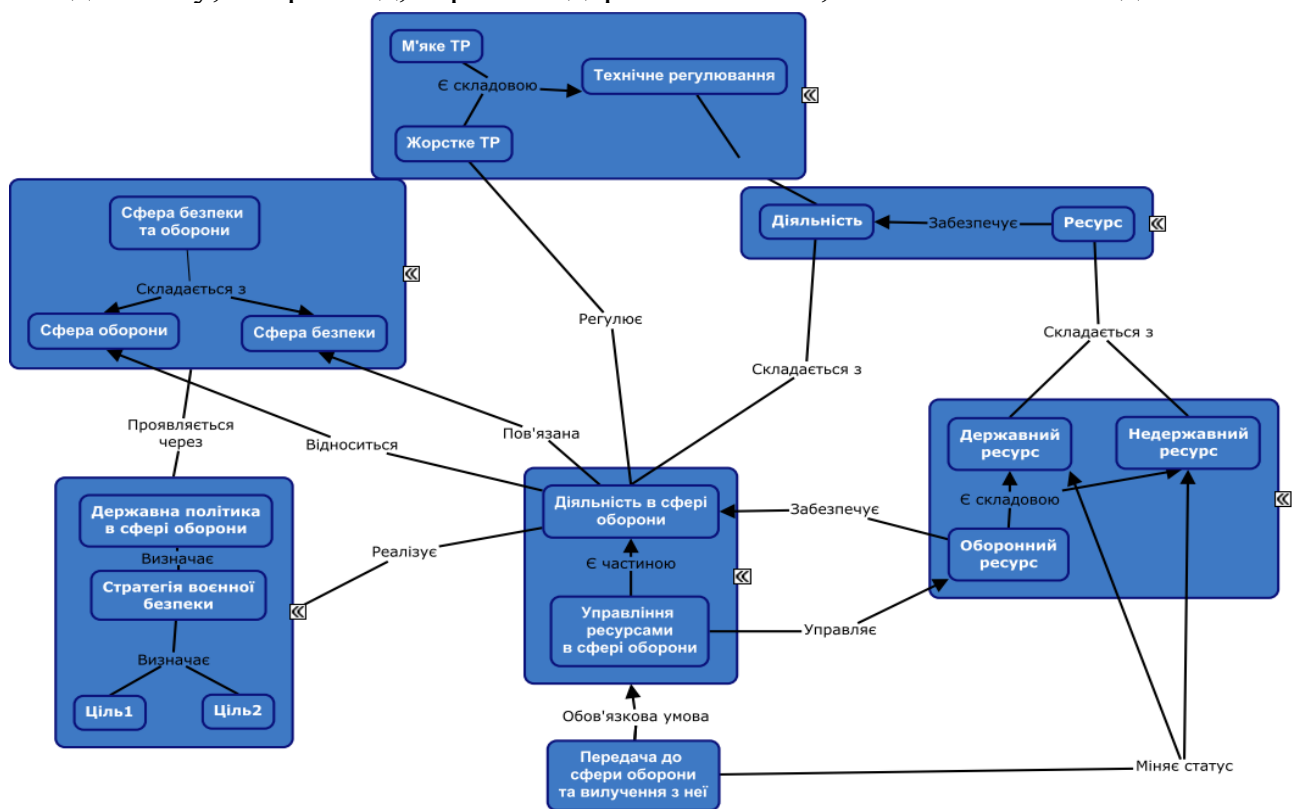


Рис. 1. Механізм управління ресурсами

Термін ресурси службової діяльності військових фахівців є звичним, що його уточнюють у законодавчих актах, наприклад у термінологічній частині Закону України “Про оборонні закупівлі” термін “ресурси” використано щодо визначення плану якості, а саме: “план якості – це документ, що встановлює вимоги до діяльності (процесів), розподілу відповідальності та управління відповідними ресурсами, що мають бути застосовані до конкретних товарів, робіт і послуг з метою забезпечення їх якості під час виконання державного контракту (договору)...” [7]. В термінологічній частині Закону України “Про національну безпеку України” термін “ресурси” не зустрічається, натомість, часто є уточнюючим з іншими дотичними термінами, а саме: товари, роботи і послуги [1, 6, 8].

В якості програмної оболонки для формування онтологічної моделі використано SmarTools (<https://smar.ihmc.us/>). Обмеженням моделі є: використання основної складової (триплету) онтології “суб’єкт – предикат (діяльність) – об’єкт” та таксономія для суб’єкта, предиката, об’єкта не більше ніж на два рівні. Таким чином: використаний триплет – “ресурс забезпечує діяльність”, додатковий триплет – “Управління ресурсами – управляє – ресурсом(-ами)”; основні використані таксономії – “сфера безпеки та оборони”, “система технічного регулювання”, “ресурс”.

В роботі використано розширену, за рахунок елементів “Рамка діяльності” (або “Умови діяльності”) та “Ресурси”, діаграму SIPOC (Постачальник [Supplier]-Вхід [Input]-Процес [Process]-Вихід [Output]-Замовник [Customer]) (Рис. 2).

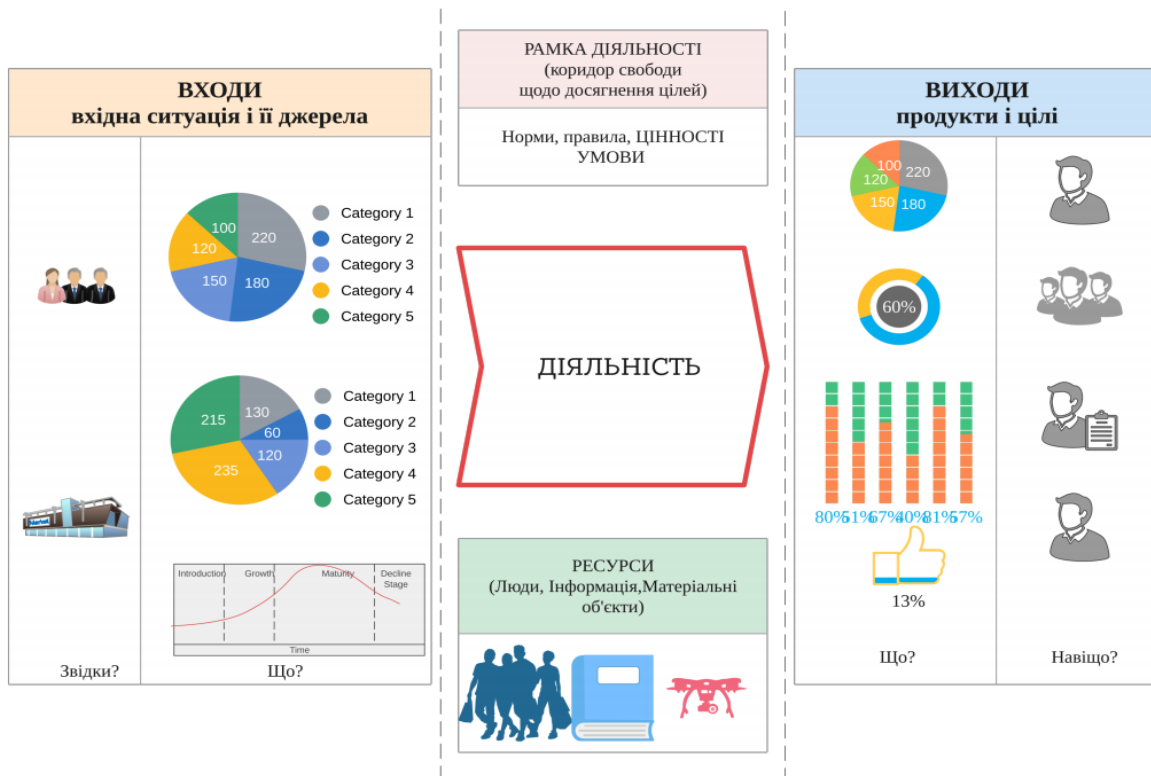


Рис. 2. Схема формування онтологічної моделі

Якщо розглядати, що основним завданням будь-якої системи є перетворення входів у виходи (1), то така система може бути розглянута як функційна – така, що реалізує функцію (2). Успішність реалізації функції (не розглядаючи детально положення теорій успішності) є наявність відповідних ресурсів (2).

$$X \rightarrow Y, \quad (1)$$

де

$$y_R = O(x, y) = f(x) \Big|_{R=R}, \quad (2)$$

$R = R$ – наявні (доступні) ресурси задовольняють вимогам.

Відповідно до “класичного” стандарту “процесного управління” BS 6143: Part 1:1992 «Guide to the economics of quality. Part 1: Process cost model» елементи витрат на процес ділять на такі категорії:

- а) люди;
- б) обладнання;
- в) матеріали;
- г) інфраструктура (середовище).

Із зазначених ресурсів кожен окремий елемент витрат відносять до витрат на відповідність та (чи) витрат внаслідок невідповідності, де:

1) витрати на відповідність (не тільки фінансовий ресурс, а всі ресурси) – це витрати на функціонування процесу у відповідності до заданих вимог найбільш ефективним способом. Це не означає, що ефективний процес дорівнює необхідному процесу, скоріше це означає процес, функціонування якого в рамках конкретних процедур не може бути виконаним за більш низьких витрат. Це мінімальні витрати на процес.

2) витрати внаслідок невідповідності – це витрати, що викликані неефективністю персоналу, конкретного матеріали та процесу, тобто обладнання, що надмірні витрати виникають внаслідок незадовільних входів, допущених помилок, відбракованих виходів та інших видів втрат. Ці втрати розглядають як втрати, що не відносяться до процесу.

З огляду на зазначене є дефініція “витрати людських ресурсів”, яку зазвичай передають через “потребу у людських ресурсах”, “втрати людських ресурсів” та “людино-години”. Відповідно до “Рекомендацій з оборонного планування на основі спроможностей в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України” (затверджені Міністерством оборони України 12 червня 2017 року), “Методичних рекомендацій з управління проектами” (затверджені Міністерством оборони України 20 лютого 2019 року) однією з базових компонентів спроможностей (DOTMLPFI) і об’єктивною, дуже вартісною, основою спроможності є: людський капітал (Персонал [Personel]) в межах створених організаційно-штатних одиниць (Organization), включно з речовим, медичним майном (що може бути віднесено до складової Materiel) та об’єктами інфраструктури (Facilities). Сутність поняття спроможність можна

передати таким реченням: “Особовий склад (люди) оснащений комплектом ОВТ (інструментами діяльності) у адаптованому за рахунок інфраструктури середовищі, застосовуючи відповідну до стратегії тактику, структурований для забезпечення керованості у підрозділи (угруповання), мотивований до боротьби та здатний приймати більш вірні ніж противник рішення, відповідно підготовлений (тренований) сумісний за всіма названими складовими в середині системи та зовнішніми суб’єктами та об’єктами, який здатен досягти цілей (результатів) в заданих умовах із заданими показниками успішності”. Розподіл частин речення за складовими DOTMLPFI наведено на рис. 3.



Рис. 3. Модель спроможності за факторами DOTMLPFI у вигляді набору частин єдиного речення

Управління оборонними ресурсами з огляду на їх призначення і природу слід розглядати разом з процесами перетворення (в межах всього життєвого циклу) і з врахуванням розподілу відповідальності між центральними органами влади в сфері оборони з врахуванням таких напрямків:

1. усвідомлення і формулювання потреби у відповідних ресурсах;
2. облік наявних та запит на відсутні ресурси;
3. зміна статусу ресурсів (переведення в статус оборонних ресурсів), включно з передаванням до сфери відповідальності центральних органів влади, що здійснюють регулювання у сфері оборони;
4. перетворення (накопичення, зберігання та використання) ресурсів;

5. спеціальна діяльність з мінімізації втрат під час перетворення ресурсів (в межах систем управління якістю, ризиками, розвитку тощо);

6. виведення ресурсів з сфери управління відповідного центрального органу влади, що здійснює діяльність в сфері оборони.

Основним завданням вирішуваним в процесі управління людськими ресурсами (персоналом, кадрами) є підтримання рівня забезпеченості процесів діяльності кваліфікованим особовим складом, що передбачає: пошук, ефективне збереження і відтворення, цілеспрямоване формування і раціональне використання професійно підготовлених, відданих людей, які відповідають потребам національної безпеки та оборони України. Відповідно, освітній процес передбачає підтримання серед особового складу необхідного рівня фаховості (кваліфікації). Слід зауважити, що система військової освіти завжди, і в умовах воєнного стану також, виступає водночас як об'єкт управління (аж до виконання тактичних завдань), так і (на стратегічному рівні і стратегічній перспективі) суттєвим фактором змін сил оборони ("війни виграють шкільні вчителі і священники"). Саме висока якість підготовки військових кадрів є важливою умовою своєчасності, повноти та ефективності виконання заходів оборони в державі. На різних рівнях соціально-культурного розвитку суспільств (організацій) моделі освітнього бізнес-процесу різні, хоча б через те, ким вважати здобувача освіти об'єктом чи суб'єктом навчання. У першому випадку його відбирають, навчають та тренують і направляють в якості ресурсу. В іншому – шукають, створюють умови для того, щоб мотивований до навчання здобувач мав можливість підвищити власну кваліфікацію/освіченість. Управляти освітніми закладами у різних умовах також необхідно у різний спосіб. Для створення сприятливих умов щодо формування формальних моделей навчальної діяльності відповідно до вимог професійної військової освіти у вищому військовому навчальному закладі ми пропонуємо створити функціональні моделі формування контингенту здобувачів освіти – майбутніх військових фахівців для професійної підготовки [5], а саме:

1. Історично, перший підхід до формування контингенту здобувачів професійної освіти, а зараз інструмент підвищення ефективності підготовки через спеціалізацію програми підготовки відповідно до особливостей фаховості / освіченості малих груп/окремих здобувачів є застосування для відбору кандидатів вхідний контроль їх знань, умінь, культурних, психологічних та психо-фізіологічних особливостей (Рис. 4). Ця модель передбачає, що потрібна кількість персоналу значно менша, ніж кількість можливих кандидатів (3).

$$N_P \ll N_{НАС} , \quad (3)$$

де N_P – потрібна кількість персоналу,
 $N_{НАС}$ – кількість можливих кандидатів.



Рис. 4. Схема моделі відбору на навчання

Прикладом такої ситуації може бути відбір кандидатів для проходження курсів базового рівня (курсів лідерства). Наприклад, стосовно відбору офіцерів на навчання щодо здобуття професійної військової освіти на курсах L-1 та L-2 за кваліфікаційними вимогами до військовослужбовців, які можуть бути середніми відносно загального рівня сформованості особистості.

$$N_{p.оф.} \ll N_{заг.оф.}, \quad (4)$$

де $N_{p.оф.}$ – визначена кількість офіцерського складу;

$N_{заг.оф.}$ – загальна кількість офіцерського складу.

Лідерський курс (L-1) професійної військової освіти охоплює три модулі: модуль базової підготовки офіцера – L-1A, модуль загально-професійної підготовки офіцера – L-1B і модуль роду військ – L-1C. На курси L-1A залучають особи, які здобувають або здобули ступень “бакалавр” (“магістр”). L-2 – Підготовка офіцерів на командно-штабних курсах за видовою належністю (батальйон, бригада) (MDMP). Цей рівень призначений для курсової підготовки офіцерів, на посади батальйонної ланки. На курси залучають офіцерів, які зараховані до резерву кандидатів для просування по службі на посади у військових частинах (підрозділах) ЗС України за штатно-посадовою категорією не нижче “майор” та мають ступінь вищої освіти “бакалавр” і вище [4]. Відбір офіцерів на навчання і саме навчання за моделлю формування результатів нагадує узгоджений фільтр у спектральному просторі, де спектральним складовим відповідають особистісні характеристики здобувача і відповідні елементи освітнього процесу, що впливають на розвиток чи пригнічення цих складових:

$$P_R \{З, У, П, ПФ\} = P_{зд} \{З, У, П, ПФ\} \cdot H_{оп} \{О, В, С\}, \quad (5)$$

де $P_R \{З, У, П, ПФ\}$ – опис випускника на основі характеристик знань, умінь, навичок, культурних, психологічних та психо-фізіологічних особливостей;

$P_{зд} \{З, У, П, ПФ\}$ – опис зарахованого на навчання кандидата (здобувача на початковій стадії освітнього процесу);

$N_{оп} \{O, B, C\}$ – опис впливу перебування здобувача у навчальному закладі (перепускна характеристика фільтра) через характеристики освітнього, виховного процесів та середовища (побутового, культурного, психологічного тощо).

В зазначеному випадку і щодо відбору кандидатів на навчання, і щодо освітнього процесу можливим критерієм оцінювання якості освітньої системи є рівень максимізації співвідношення кількості офіцерського складу з відповідним професійним профілем до кількості особового складу з невідповідним професійним профілем особистості. Таким чином, можна сказати, що особливостями освітньої системи є такі: спосіб набору особового складу – фільтрація; основний показник успішності освітньої системи – показники результативності (кількісні показники); критерій успішності – рівень максимізації співвідношення кількості особового складу з відповідним професійним профілем особистості до кількості особового складу з невідповідним професійним профілем особистості; математична модель – узгоджений фільтр; організація діяльності – процедурна (виконавець має лише виконувати команди керівництва – “плисти за течією”; “насичуватись культурою і середовищем”).

2. В умовах обмеженої кількості кандидатів для просування по службі, підвищених вимогах до кваліфікації посадовців, усвідомленого вибору здобувача щодо своєї кар’єри питання результативності вже є недостатнім. На перший план виходить питання ефективності. За певних обставин можна вважати, що даному випадку відповідає модель підготовки оперативного та стратегічного рівня. Для відбору офіцерів на навчання щодо здобуття професійної військової освіти на курсах L-3 за кваліфікаційними вимогами до військовослужбовців можуть бути вище середнього від загального рівня сформованості особистості:

$$N_{р.оф.} \approx N_{заг.оф.} \cdot \quad (5)$$

На курси L-3 залучають офіцерів, які зараховані до резерву кандидатів для просування по службі на посади оперативного рівня за штатно-посадовою категорією не нижче “підполковник” та мають ступінь вищої освіти “бакалавр” і вище. Курси проводять на базі НУОУ імені Івана Черняхівського. Метою підготовки є вдосконалення навичок об’єднаного планування в контексті оперативного мистецтва, розуміння і здатності виконання вимог НАТО, підготовка офіцерів до виконання бойових дій на рівні бригади (полку). Навчання сфокусоване на військовому процесі прийняття рішень, управлінні діями підрозділів бригадного рівня та організації взаємодії із приданими йому підрозділами з урахуванням досвіду країн-членів НАТО. Офіцери, які пройшли курс, отримують відомчий документ і їх призначають на посади відповідно до отриманої спеціальності. У зазначеному випадку від відбору офіцерів на навчання переходять до пошуку (добору) відповідних кандидатур. У таких випадках до переліку усталених практик відбору кандидатів кадровими агенціями (відсутній повний відповідник у військовій сфері України), окрім

параметрів відбору, входить представлення кандидатом сформованої кандидатом моделі (візії) розвитку сфери діяльності, вивчення досвіду, рівня розвитку критичного мислення тощо. Модель системи, яка здійснює пошук осіб (добір особового складу) з максимумом відклику у момент коли параметри кандидата максимально збігаються з параметрами системи пошуку. Якщо розглянути випадок відповідності одного конкретного кандидата, тоді відбір відбувається за формулою (7):

$$r_{PM} = \frac{\sum_{i=1}^n (p_i - \bar{p})(m_i - \bar{m})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (p_i - \bar{p})^2 \cdot \sum_{i=1}^n (m_i - \bar{m})^2}}, \quad (6)$$

де r_{PM} – коефіцієнт кореляції для об'єктів P (особистість) та M (бажана модель особистості),

n – кількість характеристик особистості в просторі оцінювання індивідуальності;

p, m – характеристики особистості та бажаної моделі відповідно.

Критерії до кандидатів на навчання полягають у відповідності профілю особистості, посадовими обов'язкам, масштабу та рівню викликів майбутньої діяльності. Таким чином, до особливостей формування контингенту здобувачів освіти в даному випадку можна віднести: спосіб набору особового складу – пошук та відбір кваліфікованих особистостей; математична модель – пошук осіб з максимумом відклику у момент коли параметри кандидата максимально збігаються з параметрами системи пошуку; можливими показниками успішності системи освіти є індивідуальна відповідність освітньої програми і особистісного профілю кандидата; критерій – максимум відповідності профілю особистості кандидата вимогам до посади серед групи кандидатів; організація майбутньої діяльності здобувача – процесна в розумінні ISO (Міжнародна організація з стандартизації); матрична організація (слабка матриця) (виконавець приймає участь в оцінюванні діяльності та корегувальних/запобіжних діях).

3. В умовах жорсткого дефіциту кадрів з певними характеристиками, значного рівня невизначеності щодо діяльності, швидких змін безпекового, економічного, соціального чи культурного середовища виникає потреба на додаток до результативності та ефективності у значній адаптивності посадових осіб. Наприклад, через складність системи управління на стратегічному рівні, відсутності готових рішень, а інколи і підходів до їх пошуку, масштабу наслідків прийняття рішень можна припустити, що для добору/відбору офіцерів для навчання щодо здобуття професійної військової освіти на курсах L-4 та L-5 кваліфікаційні вимоги можуть передбачати оцінювання рівня здатності ситуативного прийняття рішення та швидкої адаптації до сучасних вимог за умови збереження бачення загальних тенденцій. Хоча адаптивність є актуальною вимогою для всіх рівнів управління сучасної організації, наприклад, умови впровадження нових технологій, здійснення спеціальних

заходів (проведення спеціальних операцій) тощо. Особливістю в даному випадку є те, що неможливо знайти та (або) підготувати заздалегідь фахівця з необхідними кваліфікаційними характеристиками:»

$$N_{p.of.} \gg N_{zag.of.} \quad (7)$$

Зараз на курси L-4 залучають офіцерів, яких зараховано до резерву кандидатів для просування по службі на посади стратегічного рівня заштатно-посадовою категорію не нижче “полковник” та мають ступень вищої освіти “магістр (спеціаліст)” і вище. Метою курсу є підготовка офіцерів рівня полковник (генерал) для національних та міжнародних організацій (штабів, управлінь) стратегічного рівня. Протягом навчання увага зосереджується на міжнародних відносинах, економічних заходах та збройних засобах стримування. Офіцерів навчають планувати і проводити оборону власної держави та альянсу шляхом використання національних ресурсів (спроможностей) та підтримки країн-партнерів; розробляти доктрини і концепції, формувати стратегічне бачення; підтримувати темпи швидкого мислення в умовах зміни стратегічного середовища. Всі теми курсу стосуються використання об’єднаних спроможностей та спільних вправ для досягнення стратегічних цілей. Навчання відбувається у НУОУ імені Івана Черняхівського та навчальних закладах Альянсу.

Курс L-5 підготовки керівників структурних підрозділів МОУ, ГШЗСУ, інших складових сил безпеки і оборони, центральних органів державної влади, сфера відповідальності яких охоплює питання оборони та безпеки держави, які мають ступінь вищої освіти “магістр” (за напрямом “державне управління”, “національна безпека”). На курси залучають генералів та адміралів, які здобули ступінь вищої освіти “магістр” (за напрямом “державне воєнне управління”) та стратегічний рівень військової освіти (курс вищого керівного складу стратегічного рівня – L-4). Курси проводяться на базі НУОУ імені Івана Черняхівського.

Курси рівнів L-4, L-5 є хорошим прикладом реалізації принципу навчання протягом життя. Іншим прикладом можуть бути широко поширені курси підвищення кваліфікації. Якщо визначити в якості x – вектор стану особистості, u – вектор зміни умов та вимог до особистості на посаді, w – вектор “особистісних” характеристик, то відому модель фільтра Калмана (9) можна використати для опису системи безперервної освіти з постійним відслідковуванням потреб щодо підвищення кваліфікації.

$$x_k = F_k \cdot x_{k-1} + B_k \cdot u_k + w_k, \quad (8)$$

де F – модель переходу особистості зі попереднього стану (на кроці $k-1$) до теперішнього стану (на кроці k);

B – модель впливу факторів впливу освітньої системи на особистість;

k – індекс кроку поступу в дискретній моделі.

Таким чином, особливості зазначеного варіанту системи полягають у формуванні контингенту здобувачів освіти, а саме добір здібних, адаптивних особистостей, розвиток наявних компетентностей, перепризначення на інші ролі (посади); математична модель – це постійне слідкування за зміною вимог до кваліфікації (наприклад, відповідно до моделі Калмана), критерій успішності – це максимум правдоподібності щодо відповідності профілю особистості кандидата щодо вимогам у вибраному просторі (у часі, у фізичному просторі, у просторі робіт тощо); організація майбутньої діяльності здобувача – це переважно проектна; матрична організація діяльності – виконавець виконує роль від проектування своєї діяльності до виявлення наслідків за результатами військової служби.

Важливість дослідження полягає в тому, що на сьогодні створення функціональної моделі відбору на навчання для професійної військової освіти вкрай назріло та потребує чіткої її систематизації враховуючи те, що головним воєнним ресурсом є населення України. Тільки висококваліфіковані та мотивовані люди можуть перетворити виділенні фінанси та системи озброєння у воєнні можливості, що необхідні для підтримання на певному рівні безпеки держави. Створення умов для результативного, ефективного і адаптивного формування і реалізації компетентностей особовим складом потребує відповідної моделі кадрового менеджменту і освітньої системи.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, професійна підготовка майбутніх фахівців у вищому військовому навчальному закладі повинна мати кінцеву мету, а саме готовність творчих, адаптованих професіоналів з навичками управління військами (силами) в складних умовах воєнного стану. Військовослужбовці повинні бути готові до ведення бойових дій в складних умовах у стані постійної небезпеки, потребуючих мужності, витривалості, маневреності, стійкості, а також патріотичності та прихильності цінностям Батьківщини і професійної воєнної етики.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з пошуком рішень щодо організації системи військової освіти, яка передбачає інноваційний розвиток лідерських якостей майбутніх військовослужбовців (рядових, сержантів, офіцерів і генералів). З цією метою необхідно переглянути відповідні ланцюжки формування доданої цінності, бізнес моделі освітніх установ і системи кадрового менеджменту. Зрозуміло, що сучасний освітній процес має поєднувати реальний та віртуальний досвід бойових дій для модулювання складної обстановки та планування операцій в умовах воєнного стану, що швидко змінюються та погіршуються. Крім того, майбутній військовослужбовець повинен мати такі загальні компетентності, як: вміння розуміти безпекове середовище в якому йому працювати та виконувати свої завдання; правильно оцінювати обстановку та бути готовим до виконання завдань в складних умовах повних несподіванок; розуміти, що обстановка може погіршуватися; працювати у військовому колективі на тлі довіри, відповідних повноважень та в рамках законодавчого поля; приймати рішення на підставі загальних норм етики та цінностей військової служби; критично та стратегічно мислити у питаннях застосування загальних воєнних принципів та концепцій спільних операцій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Артамощенко В. С. Управління змінами щодо розвитку системи військової освіти на засадах програмно-проектного менеджменту / В.С. Артамощенко, О. Ю. Фаворська // Журнал "Наука і оборона", - К.: №3, НУОУ, 2019, С. 40–44.
2. Бабій С. Модернізація освіти в структурі державної освітньої політики / С. Бабій // Гілея: науковий вісник. 2014. Вип. 83. С. 186–188.
3. Бовсунівська Т. Реформа вищої освіти в Україні як нездоланна проблема /Т. Бовсунівська // Віче. 2015. № 14. С. 25–27.
4. Бойко О. Ціннісна концепція формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів Збройних Сил України у ВВНЗ /О. Бойко // Збірник наукових праць “Військова освіта”, - К.: № 2 (36), НУОУ, 2017, С. 7 – 18
5. Дербенцев В.Д. Проблеми формування системи вищої освіти в контексті сучасних концепцій наукового пізнання / В.Д. Дербенцев, І.А. Джалладова, Б.О. Тішков, О.Д. Шарапов // Моделювання та інформаційні системи в економіці. 2015. № 91. С. 76–89.
6. Закон України “Про національну безпеку України” [Електронний ресурс] <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>.
7. Закон України “Про оборонні закупівлі” [Електронний ресурс] <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/808-20#Text>.
8. Зельницький А.М. Теоретико-методологічні засади управління змінами в системі військової освіти : монографія / Зельницький А.М., Заболотний О.А., Васильєв О.М., Шабатіна Н.О. / Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського , 2022. – 312.
9. Приходько Ю. І. Актуальні проблеми сучасного етапу розвитку військової освіти / Ю. І. Приходько // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2017. – № 1 (13). – С. 275–282
10. Пунда Ю. В. Освіта – головна інвестиція в розвиток людського капіталу сектору безпеки і оборони України [Електронний ресурс] / Ю. В. Пунда // Наука і оборона. – 2018. – № 1. – С. 34–40.
11. Рижигов Вадим Сучасний стан, цілі та зміст, проблеми і перспективи розвитку військової освіти в Україні / Вадим Рижигов, Олег Прохоров, Олег Колісник // Збірник наукових праць “Військова освіта”, - К.: № 2 (42), НУОУ, 2020, С. 270 – 281.
12. Руснак І. С., Оборонна реформа в Україні: основні підсумки та перспективи / І. С. Руснак, В. М. Телелим // Журнал "Наука і оборона", - К.: № 2, НУОУ, 2021, С. 4–12.
13. Reding D.F., Eaton J. Science & Technology Trends 2020-2040. Exploring the S&T Edge. NATO Science & Technology Organization. Office of the Chief Scientist, 2020, 160 p.
14. NATO. Doorstep statement by NATO Secretary General Jens Stoltenberg ahead of the meeting of NATO Ministers of Foreign Affairs (2019). URL http://www.nato.int/cps/en/natohq/opinions_171016.htm.
15. NATO. Remarks by NATO Secretary General Jens Stoltenberg at the Lowy Institute (Sydney) (2019). URL http://www.nato.int/cps/en/natohq/opinions_168351.htm.

REFERENCES

- 1 Artamoshchenko V. S. Upravlinnia zminamy shchodo rozvytku systemy viiskovoi osvity na zasadakh prohranno-proektnoho menedzhmentu / V.S. Artamoshchenko, O. Yu. Favorska // Zhurnal "Nauka i oborona", - K.: №3, NUOU, 2019, С. 40–44.
- 2 Babii S. Modernizatsiia osvity v strukturi derzhavnoi osvitoi polityky / S. Babii // Hileia: naukovyi visnyk. 2014. Vyp. 83. S. 186–188.
- 3 Bovsunivska T. Reforma vyshchoi osvity v Ukraini yak nezdolanna problema / T. Bovsunivska // Viche. 2015. № 14. S. 25–27.
- 4 Boiko O. Tsinnisna kontseptsiiia formuvannia liderskoi kompetentnosti maibutnikh ofitseriv Zbroinykh Syl Ukrainy u VVNZ /O. Boiko // Zbirnyk naukovykh prats “Viiskova osvita”, - K.: № 2 (36), NUOU, 2017, С. 7 – 18
- 5 Derbentsev V.D. Problemy formuvannia systemy vyshchoi osvity v konteksti suchasnykh kontseptsii naukovoho piznannia / V.D. Derbentsev, I.A. Dzhalladova, B.O. Tishkov, O.D. Sharapov // Modeliuvannia ta informatsiini systemy v ekonomitsi. 2015. № 91. S. 76–89.

- 6 Закон України “Pro natsionalnu bezpeku Ukrainy” [Elektronnyi resurs] <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>.
- 7 Закон України “Pro oboronni zakupivli” [Elektronnyi resurs] <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/808-20#Text>.
- 8 Zelnytskyi A.M. Teoretyko-metodolohichni zasady upravlinnia zminamy v systemi viiskovoi osvity : monohrafiia / Zelnytskyi A.M., Zabolotnyi O.A., Vasyliev O.M., Shabatina N.O. / Kyiv : NUOU im. Ivana Cherniakhovskoho , 2022. – 312.
- 9 Prykhodko Yu. I. Aktualni problemy suchasnoho etapu rozvytku viiskovoi osvity / Yu. I. Prykhodko // Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektyvy. – 2017. – № 1 (13). – S. 275–282
- 10 Punda Yu. V. Osvita – holovna investytsiia v rozvytok liudskoho kapitalu sektoru bezpeky i oborony Ukrainy [Elektronnyi resurs] / Yu. V. Punda // Nauka i oborona. – 2018. – № 1. – S. 34–40.
- 11 Ryzhykov Vadym Suchasnyi stan, tsili ta zmist, problemy i perspektyvy rozvytku viiskovoi osvity v Ukraini / Vadym Ryzhykov, Oleh Prokhorov, Oleh Kolisnyk // Zbirnyk naukovykh prats “Viiskova osvita”, - K.: № 2 (42), NUOU, 2020, C. 270 – 281.
- 12 Rusnak I. S., Oboronna reforma v Ukraini: osnovni pidsumky ta perspektyvy / I. S. Rusnak, V. M. Telelym // Zhurnal "Nauka i oborona" , - K.: № 2, NUOU, 2021, C. 4–12.
- 13 Reding D.F., Eaton J. Science & Technology Trends 2020-2040. Exploring the S&T Edge. NATO Science & Technology Organization. Office of the Chief Scientist, 2020, 160 p.
- 14 Doorstep statement by NATO Secretary General Jens Stoltenberg ahead of the meeting of NATO Ministers of Foreign Affairs (2019). URL http://www.nato.int/cps/en/natohq/opinions_171016.htm.
- 15 Remarks by NATO Secretary General Jens Stoltenberg at the Lowy Institute (Sydney) (2019). URL http://www.nato.int/cps/en/natohq/opinions_168351.htm.

SUMMARY

Vitaliy Rakhmanov,

Dr. (Pedagogical Sciences), Associate Professor
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiyi

Serhii Yasenko,

PhD (Technical Sciences),
National Defense University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskiyi

Functional models of the formation of the contingent of professional education acquires in the higher military educational institution

The article examines the formation of a contingent of vocational education recipients at all stages of the life cycle of training a future specialist, namely, the training of military personnel to perform military duty, upgrading the qualifications of all categories of military personnel, and retraining military specialists during career growth or changes in the direction of official activity, including assessment issues qualification compliance (attestation, approval and certification). The formation of a new officer corps, which will consist of the most professionally trained servicemen with high moral and ethical, professionally important and individual psychological qualities. The change in the security situation, the strengthening of competition between organizational structures in terms of the level of excellence in management, socio-cultural development, society and scientific and technological progress, which determines new requirements for the functioning of the Armed Forces of Ukraine, stimulation and improvement of the system of officer (management) training, introduction of managerial approaches quality, taking into account global and regional (according to NATO standards) models. The main product of the system of professional military education is the availability of a reserve of highly qualified personnel, the ability of the defense forces of

Ukraine depends on the level of their training, and therefore the state's ability to carry out military activities and resist external armed aggression. Today, we consider military education according to the following main features: obtaining fundamental ideas and competencies in a higher military educational institution; their development and consolidation in the process of performing functional duties at a position in the military through a system of course training before appointment to new positions, as well as attestation, approval or certification of personnel.

The system of professional military education is currently in the process of deep transformations in accordance with the needs caused by changes in the security, political, cultural, and economic environment and, in accordance with the legislation of Ukraine, in the direction of the integration of our state into the European political, economic, security, and legal spaces, the acquisition of EU membership and NATO. An important factor in such transformations is the experience of the participation of the Armed Forces and other military formations of Ukraine in the defense of the borders of the state against armed aggression by the Russian Federation. With the beginning of the conflict and the resolution of hostilities on the territory of Ukraine, there was a need for a deep transformation of training in higher military educational institutions. However, there were practically no changes regarding the rethinking of the business model of the military educational institution and such an integral component of this model as the model of formation of the contingent of education seekers. The concept of "Leader" is reduced to separate directions, which does not sufficiently take into account the connection of the concept of leadership with the concepts of the level of perfection of the management system, the level of maturity of capabilities, the continuous improvement of the quality system, the study and implementation of experience. Therefore, the forms of training and types of training sessions do not always contribute to the development of the necessary leadership qualities in military personnel.

Key words: *professional military education; resource management; functional model; higher military educational institution.*

УДК 377:35.082.2

Ольга Хамазюк,

Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький<https://orcid.org/0000-0002-8545-9958>

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/276-289

ОСОБЛИВОСТІ ДОБОРУ ТА ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНІ ВИМОГИ, ЩО ВИСУВАЮТЬСЯ ДО ПРИКОРДОННИКІВ СЛОВАЦЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Анотація. У статті досліджено особливості системи добору персоналу до Поліцейського корпусу Міністерства внутрішніх справ Словацької Республіки. Проведено аналіз професійно-особистісних вимог, що висуваються до майбутніх співробітників поліції різних категорій у Словаччині, зокрема вимоги до особистісних якостей та фахових компетентностей залежно від майбутньої спеціалізації.

Ключові слова: система добору; професійно-особистісні вимоги; фахові компетентності; професійна підготовка.

Постановка проблеми. Людські ресурси є ключовим елементом у розвитку та функціонуванні будь-якої організації. Загалом, вони вважаються найважливішими з усіх джерел, оскільки вони представляють стратегічний капітал для кожної організації. Крім того, їх «вартість» може бути підвищена за рахунок безперервної освіти, підготовки і перепідготовки кадрів для виконання завдань, поставлених перед організацією або для виконання внутрішніх завдань в межах організації. Чим кращий, кваліфікованіший та вмотивованіший персонал, доступний для організації, тим вища ймовірність успішного виконання поставлених цілей та досягнення поставлених цілей [1, с.9].

З цієї причини кожна сучасна організація зацікавлена у створенні таких умов для своїх людей, що забезпечать як виконання поставлених цілей і завдань, так і стабільність та якість для її персоналу. Щоб це забезпечити, організації створюють та приймають різні кадрові стратегії. Визначення правильної та функціонуючої кадрової стратегії на відносно тривалий період (принаймні 5 років) є життєво важливим інтересом такої організації, як Міністерство внутрішніх справ Словацької Республіки, вивчення позитивного досвіду якої є цікавим для Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ), так як саме Словаччина є не лише сусідньою державою зі схожими прикордонними реаліями, але й країною, що як член Європейського союзу імплементує європейські цінності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні роки в рамках реформування системи підготовки персоналу Держприкордонслужби України наукові дослідження здійснювали ряд науковців: І. Блощинський [2], [3], О. Торічний [4], М. Маланчій [5], К. Ізбаш [6] та інші. Вони цікавились питанням підготовки прикордонників у військових навчальних закладах різних рівнів та особливостями добору персоналу у прикордонному відомстві України.

Закордонний досвід підготовки персоналу правоохоронних відомств, зокрема прикордонників, теж був предметом дослідження багатьох дослідників,

а саме: С. Шумовецька та О. Діденко (досліджували організацію підготовки поліцейських США) [7], Н. Ринденко (вивчала систему професійної підготовки персоналу Прикордонної варті Республіки Польща) [8], І. Ісаєва (проаналізувала проблеми добору персоналу у правоохоронні органи та професійно-особистісні вимоги, які висуваються до прикордонників Німеччини) [9], [10] та інші. Проте до проблеми добору персоналу у правоохоронне відомство Словаччини та професійно-особистісних вимог, що висуваються до майбутніх словацьких поліцейських, мало хто з них звертався.

Мета статті полягає в дослідженні особливостей добору та професійно-особистісних вимог, що висуваються до майбутніх прикордонників у Словацькій Республіці.

Методи дослідження. На різних етапах наукового дослідження використовувалися такі методи дослідження: теоретичний та емпіричний, зокрема: аналіз наукових публікацій викладених у періодичних іноземних виданнях та відкритого матеріалу з досліджуваної проблематики в Інтернет, систематизація наукових джерел, узагальнення та системний підхід.

Виклад основного матеріалу. Поліцейський корпус (далі – ПК) є невід'ємною частиною Міністерства внутрішніх справ Словацької Республіки (далі – МВС СР), що здійснює наразі своє реформування до загальносуспільних потреб для того, щоб бути сучасною поліцією XXI століття й інтегруватися у європейські поліцейські структури в рамках поліпшення взаємної співпраці з іншими поліцейськими силами ЄС та європейськими агенціями безпеки, такими як FRONTEX.

Так, проведена нещодавно *реформа словацької поліції* поділяється на зовнішню та внутрішню. *Зовнішні заходи* покликані забезпечити політичну незалежність поліцейських, громадський контроль за відбором посадових осіб та підвищення довіри до поліції. *Внутрішня реформа* передбачає чіткі правила кар'єрного росту поліцейських, їх винагороду відповідно до критеріїв ефективності виконання ними своїх службових обов'язків, належну зарплату поліцейським та рівність перед законом.

У цьому контексті слід відзначити також короткострокові, середньострокові та довгострокові цілі реформи. *Короткотерміновими цілями* є підвищення прозорості поліцейських статистик, зміна системи видачі та ознайомлення з актами внутрішнього управління, суворота підзвітність, усвідомлення необхідності надання послуг громадянам, підвищення ефективності технічного обладнання, що використовується Поліцейським корпусом, та вдосконалення використання матеріально-технічних засобів.

Середньострокові цілі включають зміну системи оцінки поліцейських, ефективну систему кар'єрного зростання та навчання поліцейських, ефективну співпрацю основних підрозділів з підрозділами районного управління ПК, зміну основного фокусу виконання служби дорожньої поліції, впорядкування її продуктивності, та модернізація техніки й інформаційних систем.

Серед *довготермінових цілей* – реформи, зокрема, внесення змін до Кримінального кодексу, Кримінально-процесуального кодексу та Закону про поліцію [11].

Відповідно до *Стратегії розвитку Поліцейського корпусу до 2024 року* одним із основних пріоритетів МВС СР є розвиток довіри до ПК шляхом залучення людей не тільки з високим професійним рівнем, але й також з високою доброчесністю та моральним рівнем, які підпорядковують свої особисті інтереси інтересам суспільства відповідно. Законодавством забезпечується застосування мотиваційних інструментів у системі оплати праці поліцейських (що відповідає принципам просування по службі та відображає результати та якість їх роботи як сервісу громадянам), стабілізація соціальної системи поліцейських, а також підвищення привабливості та соціального престижу професії поліцейського.

Якщо проаналізувати даний факт, то ДПСУ теж має схожі пріоритетні напрямки, визначені у Стратегії розвитку прикордонного відомства України, проте застосування мотиваційних інструментів у системі оплати праці в українському законодавстві не висвітлено.

В рамках вищезазначеного, МВС СР розробило 6 листопада 2020 року *внутрішнє розпорядження щодо принципів просування по службі в поліції (далі – лише Розпорядження)*. Це розпорядження встановлює порядок кар'єрного зростання для службовців ПК по вертикальній і горизонтальній лініях на основі процедури кваліфікаційного відбору та вибору найбільш підходящого на посаду поліцейського після успішного завершення необхідної навчальної діяльності.

Під кар'єрним зростанням поліцейського по вертикальній лінії розуміється просування в кар'єрі: з найнижчої до найвищої посади на кожному рівні управління; з нижчої до вищої посади в ієрархії посад відповідно до класу; з некерівної на управлінську посаду; з нижчої управлінської на вищу управлінську посаду.

Під кар'єрним зростанням поліцейського по горизонтальній лінії розуміється переміщення чи переведення на іншу рівнозначну посаду: з однієї служби до іншої в межах одного підрозділу ПК; з одного підрозділу до іншого в межах однієї служби ПК; з одного підрозділу до іншого в іншу службу ПК.

За допомогою навчальної діяльності (навчальних курсів, спеціалізованого навчання, навчання з управління персоналом, циклічного навчання) співробітник поліції може розширити, підвищити або поглибити свою кваліфікацію, а також поновити, вдосконалити, доповнити свої знання, вміння, навички та підготовку, що необхідні для виконання державної служби.

Відбір є способом зайняття вакантної посади в ПК найбільш підходящим поліцейським відповідно до умов, встановлених у статті 20 розділу 2 Розпорядження [12]. Необхідно зазначити, що якщо керівна посада зайнята, то процедура звичайного відбору не застосовується. *Процедурою добору* є спосіб заміщення керівної посади в ПК (якщо найбільш підходящий поліцейський відповідає встановленим умовам) [13, с.11].

Загалом, порядок проходження громадянами України військової служби в ДПСУ, що визначений Указом Президента України від 05.09.2002 року

№1115/2009, визначає так само порядок кар'єрного зростання прикордонників як по вертикальній, так і горизонтальній лініях. А порядок добору та прийняття громадян на військову службу за контрактом здійснюється Головою ДПСУ та начальниками органів Держприкордонслужби, які мають право видавати накази по особовому складу згідно зі своїми повноваженнями.

Стосовно кандидатів на зайняття військових посад проводиться спеціальна перевірка у порядку, встановленому законом. Однак, у чому вона полягає, нажалі не зазначено. Разом з тим, в абзацах 1-3 статті 95 Указу зазначається наступне: *«Військовослужбовці призначаються на посади з урахуванням відповідності їх професійної (фахової) підготовки за відповідним напрямом чи основною або спорідненою спеціальністю, освітньо-кваліфікаційного рівня вимогам до цих посад, визначеним посадовими інструкціями, та досвіду служби за фахом. У разі коли є потреба призначити військовослужбовця на посаду, призначення на яку можливе лише після проходження ним додаткової підготовки в межах наявної у нього професійної (фахової) підготовки за відповідним напрямом підготовки чи основною або спорідненою спеціальністю, і військовослужбовець не заперечує проти цього, його призначенню на таку посаду повинна передувати відповідна підготовка (перепідготовка). У визначених законом випадках військовослужбовець повинен пройти спеціальну перевірку щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави, а також у разі потреби в установленому законодавством порядку пройти процедуру оформлення допуску до державної таємниці.»* Це в свою чергу трохи відрізняється від процедури, яка здійснюється в ПК СР.

Процедура прийому на службу. Вакантні посади в ПК заповнюються необмеженою кількістю кандидатів для набору, якщо не передбачено інше. Кандидат на державну службу поліцейським приймається до середньої професійної школи ПК (далі – СПШ) як курсант 1-го розряду заробітної плати, якого включають до резерву поліцейських, що навчаються. Кандидат на курсанта приймається до Академії ПК в місті Братиславі (далі – Академії) або до СПШ в містах Кошице, Пезінок чи Братиславі.

Відразу після прийняття на службу поліцейський отримує базову поліцейську освіту в СПШ (на денній формі навчання). Безпосередньо при прийомі на державну службу курсантом до Академії Поліцейського корпусу в місті Братиславі або денну форму навчання в СПШ поліцейський має змогу отримати освіту за першим рівнем навчання.

Після успішного закінчення навчання першого рівня освіти в Академії (за денною формою здобуття освіти) та виконання кваліфікаційних вимог до спеціалізованої поліцейської освіти, або навчання в СПШ (за денною формою здобуття освіти) та виконанні кваліфікаційних вимог до базової поліцейської освіти курсантів видаляють із резерву поліцейських, що навчаються. Поліцейський відповідає кваліфікаційним вимогам для навчання поліції, якщо він або вона пройшов базову поліцейську підготовку або

спеціалізовану поліцейську підготовку, слідчі та мовні курси.

В той же час вони призначають в підрозділи ПК на посади 1-го або 2-го розряду заробітної плати, з урахуванням рейтингування випускників. Так, перші 20% найуспішніших випускників будуть призначені на запропоновані вакантні посади 1-го або 2-го розряду заробітної плати у підрозділи ПК відповідно до власного вибору. Решта випускників будуть призначені на посаду 1-го або 2-го розряду заробітної плати у підрозділи ПК відповідно до потреб Поліцейського корпусу.

Другий рівень професійної освіти словацькі поліцейські можуть отримати в Академії. Випускники магістратури, які навчалися за освітньою програмою «8.3.1 Охорона осіб та майна» та на юридичних факультетах, можуть бути призначені на посаду старшого офіцера чи слідчого в районному управлінні ПК за призначенням генерального директора Секції кадрової та соціальної діяльності та відділу кадрів МВС (далі – Кадрова секція) Словацької Республіки.

Випускники вищих навчальних закладів, за винятком тих, що зазначені у попередньому абзаці, особливо освітньої програми з економіки, екології, екологічних досліджень, спеціалізація яких необхідна для обіймання певних посад в оперативному відділі кримінальної поліції, можуть бути набрані та призначені на посади на онові обґрунтованої пропозиції Президента ПК за погодженням з Генеральним директором Кадрової секції, якщо така посада не може бути заповнена шляхом конкурсного набору чи відбору.

Поліцейські залишаються на посаді, на яку вони були призначені, протягом усього періоду їх навчання. Перед закінченням навчання їх безпосередні начальники проводить оцінювання зі службових питань з метою визначення компетентності поліцейських з метою подальшого влаштування на державну службу.

Після призначення на державну службу поліцейський, якого було призначено на посаду відповідно до потреб ПК, переміщається чи переводиться на підставі його заяви в інший підрозділ ПК, якщо є вакантне місце, а компетентний начальник погоджує його призначення на посаду.

Система поліцейської освіти.

Навчання службовців ПК є систематичним, спланованим та організованим процесом, в якому відбувається зміна поведінки поліцейських, формування та модифікація їхнього відношення та мотивації, підвищення рівня теоретичних знань та практичних навичок, необхідних для виконання службової діяльності. На практиці цей процес зазвичай має форму безперервного повторюваного циклу, що включає навчання, планування та реалізацію навчальної діяльності, а також моніторинг та оцінку загальних результатів навчання. Основні функції показані на схемі № 1.



Схема 1. Процес поліцейської освіти

Для забезпечення щоденного якісного виконання державної служби важливо, щоб службовці ПК відповідали необхідному рівню професійної компетентності та психічної стійкості. Оскільки професія поліцейського є однією з найвибагливіших та найризикованіших професій, її може виконувати лише особа, яка відповідає визначеним критеріям відповідно до *Закону Словацької Республіки про державну службу*. Вони також включають кваліфікаційні вимоги до поліцейської освіти, яка надається співробітникам ПК в умовах діяльності поліцейської організації відповідно до *Положення Міністра внутрішніх справ Словацької Республіки № 153/2011*.

В рамках статті 3 цього Положення передбачено, що навчання поліції здійснюється в *системі поліцейської освіти*, яка складається з поліцейських шкіл, академій та інших навчальних закладів МВС та ПК, що забезпечує навчання поліцейських з метою проходження державної служби в ПК. Питання професійної освіти та підготовки поліцейських входить до компетенції Кадрової секції. Центр освіти та психології, як головний гарант, відповідає за обробку цілей та завдань розвитку поліцейської освіти відповідно до державної освітньої політики, забезпечує управління, контроль та методичну діяльність СПШ ПК, що базуються у містах Пезінок, Кошице та Братислава. Стосовно Академії ПК в місті Братислава, вона забезпечує освіту на всіх трьох рівнях навчання відповідно до *Закону про вищі навчальні заклади*.

У рамках подальшої освіти словацьких поліцейських, окрім відомчих навчальних закладів ПК, передбачається також освіта та підготовка до спеціальних видів службової діяльності. Подальша освіта організовується через позавідомчі навчальні заклади та здійснюється за допомогою проектів, що фінансуються з ЄС.

Інші генеральні директори окремих підрозділів Міністерства внутрішніх справ Словацької Республіки також беруть певну участь у навчанні службовців ПК, створюючи умови для них з метою забезпечення їхнього індивідуального

розвитку та професійного зростання. Ця співпраця зумовлена загальними знаннями про потреби окремих підрозділів та чітким уточненням потреб розвитку конкретних поліцейських.

Співпраця з іноземними партнерами також робить великий внесок у вдосконалення системи, змісту та методології поліцейської освіти. Співробітники Міністерства внутрішніх справ Словацької Республіки та ПК активно беруть участь у здійсненні спільних міжнародних навчальних заходів, переважно в рамках *SEPA* (Центральноєвропейської поліцейської академії) та *CEPOL* (Європейської поліцейської академії).

Кар'єрне зростання по вертикальній лінії. Кар'єра поліцейського у вертикальній лінії реалізується за принципом послідовності проходження посад та рівнів управління.

Просування поліцейського з некерівної на нижчу керівну посаду або з нижчої керівної на вищу керівну посаду здійснюється після процедури відбору на основі: успішного завершення необхідної спеціалізованої та управлінської освіти; службової оцінки з результатом «придатний до виконання посадових обов'язків»; відмінних або дуже добрих результатів в системі оцінювання співробітників ПК; ініціативності та активного підходу до виконання службових завдань.

Процедура проходження служби поліцейського за ієрархією посад відповідно до розряду заробітної плати проводиться після відбору на підставі: успішного завершення необхідної професійно-технічної або спеціалізованої освіти; службової оцінки з результатом «придатний до виконання посадових обов'язків»; відмінних, дуже хороших чи добрих результатів в системі оцінювання співробітників ПК; ініціативності та активного підходу до виконання службових завдань.

Для просування по службі по горизонтальній лінії, крім вищезазначених критеріїв, також співробітнику ПК необхідно успішно завершити професійні курси, перепідготовку або спеціалізовану підготовку.

Кваліфікаційні відбори. Кваліфікаційний відбір полягає у зайнятті керівної посади в ПК найбільш підходящим поліцейським лише при виконанні встановлених умов.

Процедури даного відбору проводяться на всі керівні посади в ПК. Поліцейський, який не зміг пройти успішно процедуру та відповідно не був призначений на певну керівну посаду, може знову подати заявку на наступний кваліфікаційний відбір не раніше ніж через 1 рік.

Процедура відбору здійснюється адміністративно та організаційно *Кадровою секцією та відділом кадрів відповідного регіонального центру комплектування* (далі – Відділ кадрів РЦК).

В ДПСУ відповідно до статті 97 Указу визначено те ж саме, що й у Словаччині: *«Військовослужбовці в порядку просування по службі можуть бути призначені на вищу посаду шляхом професійного відбору або на конкурсній основі з урахуванням професійних, ділових і моральних якостей.»*. Разом з тим, професійний відбір у словацьких колег відбувається по набагато кращій процедурі, прозоріше та простіше.

Так, кваліфікаційний відбір для визначеної категорії службовців на керівну посаду оголошує відповідно до своєї «управлінської компетенції» компетентний начальник у формі повідомлення через внутрішню мережу (Інтранет) МВС СР, на раніше ніж за 2 місяці до звільнення чи створення посади, визначає умови процедур добору та створює кваліфікаційну комісію.

У разі якщо ця посада вже зайнята або якщо причина звільнення цієї керівної посади недійсна, то процедура відбору скасовується відповідним указом, про що невідкладно повідомляється по Інтранету.

Повідомлення щодо оголошення процедури кваліфікаційного відбору містить: зазначення керівної посади, на яку оголошено процедуру відбору; зазначення передумов для обіймання зайнятої управлінської посади; перелік документів, необхідних для подання кандидатури на процедуру відбору; адресу, на яку має бути подана заявка на включення до конкурсу, та адреса, на яку вона повинна подаватися (строк прийому заявки не може бути менше ніж 14 днів з моменту оголошення про процедуру); вказівку про те, що заявка на включення до конкурсу не буде розглядатися, а поліцейський не буде включений до процедури відбору (у разі коли немає супроводжуючих до заявки документів, заявка отримана після закінчення терміну, зазначеного в повідомленні про конкурс).

Передумовами для зайняття управлінської посади поліцейським є: виконання кваліфікаційних передумов для зайнятої керівної посади; успішне завершення необхідної професійно-технічної та управлінської освіти; відпрацювання визначеної кількості років служби в ПК (не менше 3 років – на постійній державній службі); для обіймання вищої управлінської посади в ПК – відпрацювання визначеної кількості років служби на керівній посаді на першому рівні управління протягом щонайменше 3 років; службової оцінки з результатом «здатний виконувати зайняту посаду»; відмінні або дуже добрі результати в системі оцінки службовців ПК; жодного дисциплінарного стягнення, накладеного за останній рік; нескасований дійсний сертифікат або призначення для доступу до секретної інформації відповідно до спеціального положення.

Перелік документів, які поліцейський може подати до процедури відбору: заявка на включення до процедури кваліфікаційного відбору; професійне резюме; мотиваційний лист; концепція управління, розвитку та діяльності підрозділу, про управління яким йде мова; почесна заява, що він або вона виконує умови кваліфікаційного відбору та передумови для зайняття посади (наприклад, володіння іноземною мовою).

Зміст кваліфікаційного відбору. Процедура відбору має усну частину, але вона також може включати письмову частину та, при відборі на деякі посади, психологічну оцінку особистих передумов або психофізіологічну перевірку правдивості поліцейського.

Усна частина кваліфікаційного відбору складається з особистої співбесіди, зосередженої на визначення достовірності: знань поліцейського про основні завдання та діяльність даної керівної посади, на яку він претендує; його концепції щодо управління, розвитку та діяльності підрозділу, щодо керівництва якого подає заяву поліцейський; здібностей та особистих передумов

поліцейського для обіймання керівної посади, на яку він претендує; особистої мотивації поліцейського для обіймання керівної посади, на яку він претендує.

Письмова частина кваліфікаційного відбору може складатися з: письмового тесту для перевірки професійних знань поліцейського (далі – професійний тест); письмового тесту з іноземної мови.

Психологічну оцінку особистих передумов та психофізіологічну перевірку правдивості поліцейського для обіймання зазначеної посади здійснює офіційний психолог МВС.

Професійний тест. За допомогою професійного тесту перевіряються професійні знання та навички поліцейського, які необхідні для обіймання керівної посади. Професійний тест складається з 20 запитань із присвоєнням одного балу за кожну правильну відповідь на запитання протягом зазначеного часу 30 хвилин. Професійний тест вважається зданим успішно якщо поліцейським набрано щонайменше 16 балів. Професійний тест оцінює таємно член кваліфікаційної комісії, результат перевірки якого буде записаний до оціночного листа та переданий до кваліфікаційної комісії.

Тест з іноземної мови. Тест з іноземної мови складається з письмового тесту, який може також включати переклади речень та текстів, що підтверджують рівень знання іноземної мови поліцейського. Письмовий тест з іноземної мови складається з 20 питань іноземною мовою відповідно до необхідного рівня знань іноземної мови – один бал за кожну правильну відповідь. Письмовий тест з іноземної мови вважається зданим успішно якщо поліцейським набрано щонайменше 16 балів. Тест з іноземної мови оцінює таємно член кваліфікаційної комісії, результат перевірки якого буде записаний до оціночного листа та переданий до кваліфікаційної комісії.

Особиста співбесіда. Поліцейський, який у випадку, якщо процедура відбору складається з письмової частини, успішно склав професійний тест та тест з іноземної мови, а також психологічну оцінку особистих передумов та психофізіологічну перевірку правдивості, матиме усну частину кваліфікаційного відбору у формі особистої співбесіди.

Метою особистої співбесіди є комплексна оцінка рівня професійних знань, навичок, управлінських, організаційних та контролюючих навичок, а також особистих передумов службовця ПК для зайняття посади, на яку здійснюється відбір.

Під час особистої співбесіди поліцейський представляє коротку презентацію про себе, свою освіту та професійний досвід, презентацію концепції управління, розвитку та діяльності підрозділу, на керування яким він подає заявку, як і презентацію його / її мотивації обіймати дану керівну посаду. Також члени кваліфікаційної комісії можуть задавати поліцейському запитання, метою яких є перевірка фактів, які перевіряються процедурою відбору.

Відбір. Відбір є способом зайняття вакантної (некерівної) посади в ПК при виконанні встановлених умов найбільш підходящим поліцейським.

Відбір проводиться на всі некерівні посади в підрозділах ПК з посад, класифікованих у 3 розряді заробітної плати та вище. Під відбором розуміється діяльність уповноваженого начальника, який визначає найбільш підходящого поліцейського на вільну некерівну посаду. Відбір може бути здійснений без

особистої участі поліцейського. Цю процедуру адміністративно та організаційно забезпечує Відділ кадрів. Про порядок проведення відбору повинен бути зроблений відповідний запис. Відбір на вільну некерівну посаду оголошується компетентним начальником в своєму керівному підрозділі в Інтранет не раніше, ніж за 2 місяці до звільнення або створення посади.

Оголошений відбір відміняється компетентним начальником якщо скасована причина звільнення з посади або якщо вакансія до закінчення терміну дії відбору. Про скасування буде негайно повідомлено Інтранет.

Повідомлення про рішення про відбір має містити наступне: вказання посади, на обіймання якої оголошується відбір; зазначення передумов для обіймання даної посади; перелік документів, необхідних для проходження відбору; адреса, на яку потрібно направити заяву, та дата, до якої вона повинна бути доставлена; термін прийому заяви не може бути менше 14 днів з моменту оголошення про відбір.

Передумови для зайняття посади: виконання кваліфікаційних передумов для обіймання посади; успішне закінчення професійної освіти; відпрацювання встановленої кількості років служби в ПК, щонайменше 3 роки; службової оцінки з результатом «здатний виконувати зайняту посаду»; відмінні, дуже хороші чи добрі результати в оціночній (рейтинговій) системі поліцейських; за останній рік не було накладено на нього жодного дійсного дисциплінарного стягнення; для певних посад – психологічна оцінка для перевірки особистих передумов для обіймання посади; для визначених посад – психофізіологічна перевірка правдивості.

Висновки і перспективи подальших досліджень.

Таким чином, в МВС Словаччини в рамках кар'єрного зростання з 1 січня 2020 року використовується процедура кваліфікаційного відбору – для заміщення кожної вакантної посади керівника та відбору – для переміщення або переведення поліцейських на вакантні некерівні посади.

Принципи просування по службі також регулюють просування по службі поліцейського по так званій вертикальній і горизонтальній лініях. Просування кар'єри по вертикалі означає просування по кар'єрі від нижчого до вищого рівня управління. Горизонтальна лінія регулює оформлення чи переведення поліцейського на іншу посаду того самого рівня в межах підрозділів.

Кваліфікаційні відбори на так звані нижчі керівні посади, де нижня межа діапазону надбавки за управління становить від 5 до 9 відсотків, оголошуються розпорядженням про подачу заяв визначеною категорією службовців у формі повідомлення через внутрішню мережу (Інтранет) МВС СР, на раніше ніж за 2 місяці до звільнення чи створення посади.

Кваліфікаційні відбори на так звані вищі керівні посади, де нижня межа діапазону надбавки за управління перевищує 10 відсотків, публікуються не лише у внутрішній мережі, а й на публічному веб-сайті Міністерства внутрішніх справ Словацької Республіки.

Водночас, правила встановлюють умови, яким повинен відповідати кандидат на керівну посаду – наприклад, тривалість проходження служби, кваліфікація та здобуття необхідної професійної освіти.

Процедура відбору має усну частину, але вона також може включати письмову частину та, при відборі на деякі посади, психологічну оцінку особистих умов або психофізіологічну перевірку правдивості поліцейського.

Для всебічної оцінки рівня заявника використовується процедура особистої співбесіди.

Заявників оцінюють комісії з непарною кількістю членів. Вони також представлені відділами поліції, з якими укладено колективний договір вищого рівня. Для обґрунтованості рішення комісії потрібна абсолютна більшість голосів усіх членів.

Вищезазначеними правилами просування по службі МВС СР хоче забезпечити, щоб якісні, чесні та працьовиті поліцейські сприймали поліцейську службу як місію на все життя, а здібності, навички та знання мали перевагу над кумівством або «гострими ліктями» (які знають, як пробитися по службі) за будь-яких обставин. Вона також включає змістовну систему оцінки, використання мотиваційних інструментів у оплаті праці, яка повинна відображати результативність та якість роботи поліції як сервісу громадянам з акцентом на стабілізацію Поліцейського корпусу, включаючи існуючу соціальну систему.

Отож, кар'єрне зростання в ПК СР однозначно залежить від здібностей поліцейського. Крім того, в рамках забезпечення кар'єрного розвитку, яке має на меті зробити процедури відбору більш прозорими, кар'єрне зростання службовців ПК здійснюється паралельно з оцінкою самого поліцейського за трьома категоріями: результативність, професійні знання та особисті якості. Його оцінювання здійснюється об'єктивно, а отриману оцінку можна буде використовувати, навіть якщо поліцейський хоче взяти участь в подальшому у кваліфікаційному відборі.

Встановлено, що процедури кар'єрного зростання персоналу в ПК Словацької Республіки та Держприкордонслужбі України мають багато спільного, так як обидва відомства в рамках євроінтеграції проводять реформи та приводять своє законодавство у відповідності до загальноєвропейських вимог.

Поряд з цим, ДПСУ буде корисним перейняти позитивний досвід словацьких колег щодо порядку проведення процедури професійного (кваліфікаційного) відбору персоналу на керівні посади з використанням внутрішньовідомчої мережі Інтранет та проведенням чітко визначеного переліку тестів, що різняться в залежності від посади, на яку подають заяви поліцейські, та особистої співбесіди.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямку може бути систематизація результатів досліджень всіх аспектів підготовки майбутніх співробітників Прикордонної поліції Словацької Республіки, здійснення порівняльного аналізу підготовки фахівців Державної прикордонної служби України та Поліцейського корпусу Словацької Республіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ivančík, R. 2018. Aktuálny vývoj v oblasti doplňovania (regrutácie) a stabilizácie vojenského personálu v Ozbroyených silách Slovenskej republiky. In Aktuálne otázky regrutácie a stabilizácie

personálu v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch – zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie (16.-17. m ja v Liptovskom Mikuláši). Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, 2018. s. 9-21. ISBN 978-80-8040-562-5.

2. Блощинський І. Теоретичні та методичні основи професійної підготовки фахівців Державної прикордонної служби України з використанням технологій дистанційного навчання : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія. Хмельницький, 2016. 552 с.

3. Bloschchynskiy I. H. Enhancement of cadets' practical training at the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi. Science and Education. 2017. Vol. 4. pp. 5–10. DOI: 10.24195/2414-4665-2017-4-1.

4. Торічний О. В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання / О. В. Торічний. – Хмельницький : Нац. акад. ДПСУ, 2012. 535 с.

5. Маланчій М. Координати особистісно-професійного розвитку особового складу Державної Прикордонної Служби України. Public Administration and Local Government, 2019, issue 1(40). С.110-117.

6. Ізбаш К. С. Зарубіжний досвід підготовки кадрів поліції в європейських країнах. Південноукраїнський правничий часопис. 2013. № 1. С. 112–117.

7. Шумовецька С., Діденко О., Луцький О. Професійна підготовка співробітників прикордонної служби Сполучених Штатів Америки та Європейських країн. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки, 2021. С. 207-224.

8. Ринденко Н. (2020). Особливості професійної підготовки інспекторів прикордонної служби в умовах євроінтеграції. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки, 19(4), С. 348-361. DOI: 10.32453/pedzbirnyk.v19i4.278.

9. Ісаєва І. (2020). Зміст, форми та методи професійної підготовки персоналу Федеральної поліції Німеччини. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки, 18(3), С. 110-122. DOI: 10.32453/pedzbirnyk.v18i3.73.

10. Ісаєва І. (2021). Структурно-функціональна модель підготовки персоналу Федеральної поліції Німеччини. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки, 23(4), С. 142-155. DOI: 10.32453/pedzbirnyk.v23i4.608.

11. Литвин В. Формування та розвиток професійної компетентності патрульного поліцейського. ISSN 2410-3594. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. 2018. № 1 (106). С. 277-288.

12. Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore v platnom znení.

13. Monika Hullová, Patrícia Fedáková. Kariérny model profesijného rozvoja príslušníka služby kriminálnej polície. Časopis Policajná teória a prax. 2021. Vol. 3. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://bit.ly/3bEAUWw>.

REFERENCES

1. Ivančík, R. 2018. Aktuálny vývoj v oblasti dopĺňovania (regrutácie) a stabilizácie vojenského personálu v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. In Aktuálne otázky regrutácie a stabilizácie personálu v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch [Current developments in the field of replenishment (recruitment) and stabilization of military personnel in the Armed Forces of the Slovak Republic. In Current issues of recruitment and stabilization of personnel in the armed forces, security and rescue forces] – zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie (16.-17. m ja v Liptovskom Mikuláši). Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, 2018. s. 9-21. ISBN 978-80-8040-562-5 [in Slovak].

2. Bloschchynskyy I. Teoretychni ta metodychni osnovy profesiynoyi pidhotovky fakhivtsiv Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrayiny z vykorystanniam tekhnolohiy dystantsiynoho navchannya [Theoretical and methodical foundations of professional training of specialists of the State Border Guard Service of Ukraine using distance learning technologies] : dys. ... d-ra ped. nauk : 13.00.04 / Khmelnytska humanitarno-pedahohichna akademiya. Khmelnytskyy, 2016. 552 s. [in Ukrainian].
3. Bloschchynskyy I. H. Enhancement of cadets' practical training at the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi. Science and Education. 2017. Vol. 4. pp. 5–10. DOI: 10.24195/2414-4665-2017-4-1 [in English].
4. Torichnyy O. V. Teoriya i praktyka formuvannya viyskovo-spetsialnoyi kompetentnosti maybutnikh ofitseriv-prykordonnykiv u protsesi navchannya [Theory and practice of formation of military special competence of future border officers in the training process] / O. V. Torichnyy. – Khmelnytskyy : Nats. akad. DPSU, 2012. 535 s. [in Ukrainian].
5. Malanchiy M. Koordynaty osobystisno-profesiynoho rozvytku osobovoho skladu Derzhavnoyi Prykordonnoyi Sluzhby Ukrayiny [Coordinates of personal and professional development of personnel of the State Border Service of Ukraine]. Public Administration and Local Government, 2019, issue 1(40). S.110-117 [in Ukrainian].
6. Izbash K. S. Zarubizhnyy dosvid pidhotovky kadriv politysi v yevropeyskykh krayinakh [Foreign experience of training police personnel in European countries]. Pivdenoukrayinskyy pravnychy chasopys. 2013. № 1. S. 112–117 [in Ukrainian].
7. Shumovetska S., Didenko O., Lutsyy O. Profesiyna pidhotovka spivrobitnykiv prykordonnoyi sluzhby Spoluchenykh Shtativ Ameryky ta Yevropeyskykh krayin [Professional training of employees of the border service of the United States of America and European countries]. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrayiny. Seriya: pedahohichni nauky, 2021. S. 207-224 [in Ukrainian].
8. Ryndenko N. (2020). Osoblyvosti profesiynoyi pidhotovky inspektoriv prykordonnoyi sluzhby v umovakh yevrointehratsiyi [Peculiarities of professional training of border service inspectors in the conditions of European integration]. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrayiny. Seriya: pedahohichni nauky, 19(4), C. 348-361. DOI: 10.32453/pedzbirnyk.v19i4.278 [in Ukrainian].
9. Isayeva I. (2020). Zmist, formy ta metody profesiynoyi pidhotovky personalu Federalnoyi politysiy Nimechchyny [Content, forms and methods of professional training of personnel of the Federal Police of Germany]. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrayiny. Seriya: pedahohichni nauky, 18(3), C. 110-122. DOI: 10.32453/pedzbirnyk.v18i3.73 [in Ukrainian].
10. Isayeva I. (2021). Strukturno-funktsionalna model pidhotovky personalu Federalnoyi politysiy Nimechchyny [Structural and functional model of training of personnel of the Federal Police of Germany]. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrayiny. Seriya: pedahohichni nauky, 23(4), C. 142-155. DOI: 10.32453/pedzbirnyk.v23i4.608 [in Ukrainian].
11. Lytvyn V. Formuvannya ta rozvytok profesiynoyi kompetentnosti patrolnoho politseyskoho [Formation and development of professional competence of a patrol police officer]. ISSN 2410-3594. Naukovyy visnyk Natsionalnoyi akademiyi vnutrishnikh sprav. 2018. № 1 (106). S. 277-288 [in Ukrainian].
12. Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore v platnom znení [Regulation of the Ministry of the Interior of the Slovak Republic no. 53/2021 on the principles of career advancement in the Police Force, as amended] [in Slovak].
13. Monika Hullová, Patrícia Fedáková. Kariérny model profesijného rozvoja príslušníka služby kriminálnej polície [Career model of professional development of a member of the criminal police service]. Časopis Policajná teória a prax. 2021. Vol. 3. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://bit.ly/3bEAUWw> [in Slovak].

SUMMARY

Olha Khamaziuk,
Bohdan Khmelnytskyi National Academy of
the State Border Guard Service of Ukraine

Selection features and professional and personal requirements for border guards of the Slovak Republic

Introduction. *Human resources are a key element in the development and functioning of any organization, as they represent strategic capital for every organization. Their value can be increased due to continuous education, training and retraining of personnel to perform internal and external tasks of the organization. The better, more qualified and motivated the organization's personnel, the higher the probability of successful implementation and achievement of the set goals.*

That is why every modern organization is interested in creating such conditions for its people to ensure the stability and quality of their goals and objectives. For this, organizations create and adopt various personnel strategies. Defining the correct and functioning personnel strategy for a relatively long period (at least 5 years) is a vital interest of such an organization as the Ministry of Internal Affairs of the Slovak Republic, the study of whose positive experience is interesting for the State Border Service of Ukraine. This is related to the fact that Slovakia is not only a neighboring state with similar border realities, but also a country that, as a member of the European Union, implements European values.

Purpose. *The purpose of the article is to study the specifics of selection and professional and personal requirements for future border guards in the Slovak Republic.*

Methods. *At various stages of scientific research, the following research methods were used: theoretical and empirical, in particular: analysis of scientific publications published in foreign periodicals and open material on the researched issues on the Internet, systematization of scientific sources, generalization and systematic approach.*

Results. *Career growth of employees of the Police Corps (PC) clearly depends on the abilities of the police officer and is carried out in parallel with the evaluation of the employee himself in three categories: performance, professional knowledge, and personal qualities. The assessment is carried out objectively, and the obtained assessment can be used, even in the subsequent qualification selection. It has been established that the career development procedures of the PC of the Slovak Republic and the State Border Service of Ukraine have a lot in common, as both departments are carrying out reforms within the framework of European integration and bring their legislation in line with European requirements.*

Along with this, it will be useful for the State Border Service of Ukraine to adopt the positive experience of Slovak colleagues regarding the procedure for conducting the procedure of professional (qualification) selection of personnel for managerial positions using the intra-departmental Intranet network and conducting a clearly defined list of tests (which differ depending on the position for which police officers apply) and a personal interview.

Conclusion. *Further research on the above issues requires the systematization of research results of all aspects of the training of future employees of the Border Police of Slovakia, the implementation of a comparative analysis of the training of specialists of the State Border Service of Ukraine and the Police Corps of the Slovak Republic.*

Key words: *selection system; professional and personal requirements; professional competences; professional training.*

УДК: 355.23(477):378.5

Дмитро Чопа,
кандидат технічних наук,
старший науковий співробітник,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0003-3267-1645>

Анатолій Дерев'янчук,
кандидат технічних наук, професор,
Сумський державний університет
<https://orcid.org/0000-0001-6881-560X>

Андрій Вакал,
кандидат технічних наук,
старший науковий співробітник,
Сумський державний університет
<https://orcid.org/0000-0001-7586-7686>

Володимир Комаров,
кандидат технічних наук,
Центральний науково-дослідний
інститут озброєння та військової
техніки Збройних Сил України
<https://orcid.org/0000-0002-4929-4527>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/290-302

ВІРТУАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ЯК СПОСІБ ОТРИМАННЯ ПЕРВИННИХ ПРАКТИЧНИХ НАВИЧОК В РОБОТІ З ОЗБРОЄННЯМ

Сучасні умови застосування Збройних Сил України, які пов'язані з відбиттям збройної агресії російської федерації, визначають нові вимоги до організації навчання та підготовки військових фахівців. Недостатність необхідного практичного досвіду, відсутність бойових стрільб, знань, умінь експлуатувати штатні зразки озброєння та військової техніки призводять до його неефективного застосування, великих матеріально-технічних втрат і втрат людських ресурсів.

Тому заходи щодо підвищення якості навчання з точки зору вдосконалення (відновлення) спеціальних знань та практичних навичок потребують зміни поглядів та застосування інноваційних підходів в системі підготовки військовиків.

Одним з таких інноваційних підходів є використання мультимедійних віртуальних середовищ. В статті авторами пропонується підхід щодо створення віртуальних тренажерних комплексів (на прикладі зразка артилерійського озброєння) та інтеграцію їх на основі інформаційних технологій у освітній процес або систему підготовки фахівців-артилеристів.

Ключові слова: мультимедійне віртуальне середовище; віртуальний мінометний тренажерний комплекс; 3D моделювання.

Постановка проблеми. Збройні Сили України пройшли випробовування на міцність в умовах боротьби з зовнішньою загрозою, підтвердили свою боєздатність.

Як засвідчує досвід, знання, вміння та практичні навички, набуті раніше як солдатами, так і офіцерами, які перебувають у запасі, з часом втрачаються. Після мобілізації такі військові потребують певного часу для відновлення

втрачених компетенцій.

Тому, виникає нагальна потреба у вирішенні дуже складної проблеми: як здійснити якісну підготовку мобілізованих військовиків у скорочені терміни підготовки під час війни та опанування як зразками ОВТ, що стоять на озброєнні ЗСУ, так і тих зразків, що надають наші партнери, або швидко поновити отримані раніше і втрачені знання та практичні навички мобілізованими для ефективного виконання ними поставлених завдань у зоні бойових дій.

Як відомо Верховна Рада України дозволила застосовувати Сили територіальної оборони (ТрО) ЗСУ у районах ведення воєнних (бойових) дій, що у, свою чергу, загостило питання забезпечення необхідного рівня їх підготовки. Отже, добровольчі формування необхідно вчити працювати як з стрілецькою зброєю, так і з певними зразками важкого озброєння.

Тому заходи щодо підвищення якості навчання з точки зору удосконалення практичних навичок, вміння швидко і правильно оцінювати обстановку і приймати правильні рішення потребують інноваційних підходів до системи підготовки військових фахівців.

Сьогодні у процесі підготовки поряд із традиційними друкованими виданнями (велика частка їх була втрачена або знищена за необхідністю) пропонується широко застосовувати електронні засоби навчання (ЕЗН). Застосування тренажерних систем, які побудовані на основі технологій імітаційного моделювання, надає можливість швидко відновляти рівень знань мобілізованих, оцінювати цей рівень, сприяє мотивації до вивчення та отримання навичок у військовій діяльності.

Таким чином, актуальність даної роботи полягає в формуванні поглядів на створення та впровадження в систему підготовки мобілізованих військовиків сучасних тренажерних систем, які побудовані на основі технологій імітаційного моделювання.

Мета дослідження – проаналізувати проблеми в підготовці військовослужбовців, у т.ч. мобілізованих і на основі цього сформулювати основні напрямки інноваційного застосування інформаційних технологій, зокрема, мультимедійних віртуальних середовищ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних джерел, що пов'язані із розробленням та впровадженням інформаційних засобів і сучасного інструментарію підготовки мобілізованих військових спеціалістів свідчить про значне зростання уваги командування ЗСУ до цього питання. Ідея створення новітніх засобів підготовки військових фахівців висвітлювалася авторами неодноразово в роботах [1,2,7,8]. Так, на кафедрах військової підготовки, слухачі яких навчаються за програмами підготовки офіцерів запасу, приділяли найбільшу увагу питанням сучасної ефективної, якісної підготовки, оскільки скорочені терміни вимагають застосування ефективних інструментів для надання якісних знань, про що свідчать неодноразові висвітлення у наукових виданнях [3,4,5,6].

Виклад основного матеріалу. Глибокі зміни в системі підготовки, що зумовлені постійним збільшення обсягу інформації за обмеженого терміну

навчання поставили перед системою підготовки військових фахівців низку серйозних проблем.

З ключових, на думку авторів, можна зазначити перехід підготовки військовослужбовців на якісно новий рівень, що відповідає сучасним вимогам, з урахуванням реалій сьогодення, інтенсифікації навчального процесу за рахунок поєднання традиційних та інноваційних форм, методів, засобів навчання; інформатизації занять, що базуються на впровадженні сучасних інформаційних технологій.

Впровадження в освітній процес нових інформаційних технологій вимагає розглядати процес підготовки військовиків як науково-інформаційний, в якому вони не лише опановують навички здобуття інформації, але і розвивають мислення та творчу активність.

Отже, виходячи із наведеного вище, та відповідно до мети дослідження необхідно створити комплекс заходів, які б відтворювали взаємодію викладача (інструктора) зі слухачами та між самими слухачами, тобто здійснювати інтерактивний зв'язок між суб'єктами навчального процесу для набуття ними практичних навичок під час роботи на інтерактивних засобах складових віртуальних тренажерних комплексів.

Вважаємо доцільним поділитися досвідом щодо розроблення інтерактивного засобу в такій послідовності:

- створення віддаленого віртуального сховища;
- розроблення навчального контенту;
- поетапне створення складових віртуальних тренажерних комплексів;
- комплексне застосування названих вище засобів.

В подальшому буде наведено декілька прикладів діючих віртуальних тренажерних комплексів артилерійського озброєння, що застосовуються під час підготовки мобілізованих військовиків.

Зазначимо, що упродовж війни США, Велика Британія та їх союзники почали постачати різні зразки озброєння (155-мм причіпні гаубиці M777, FH70; 155-мм самохідні гаубиці “Caesar”, M109, Panzerhaubitze 2000, реактивні системи залпового вогню RM-70 “Vampire”, HIMARS, MLRS), що також потребує їх опанування в скорочені строки. Крім того, ВВНЗ працюють за відповідними скороченими програмами та термінами. Звідси виникає необхідність створення віртуальних тренажерних комплексів, як вітчизняного озброєння, так і зразків іноземного походження.

Пропонується створити віддалене віртуальне сховище з відповідним контентом (вітчизняне або іноземне озброєння), що в подальшому надасть можливість використовувати його контент будь-де і будь-коли. Варіант такого сховища наведений на рис. 1.

Досвід бойових дій свідчить, що ефективність виконання гарматою вогневого завдання в першу чергу залежить від технічної підготовки гармати і боєприпасів до стрільби, навченості і злагодженості екіпажу.

З урахуванням викладеного вище, коротко розглянемо сутність застосування і дії віртуальних тренажерних комплексів, які ми поділили так:

- віртуальні тренажерні комплекси прицільних пристроїв;

- віртуальні тренажерні комплекси боєприпасів;
- віртуальні тренажерні комплекси приладів забезпечення стрільби.

Як відомо, одним із основних показників ефективності ураження противника є правильне користування прицільними пристроями (особливо

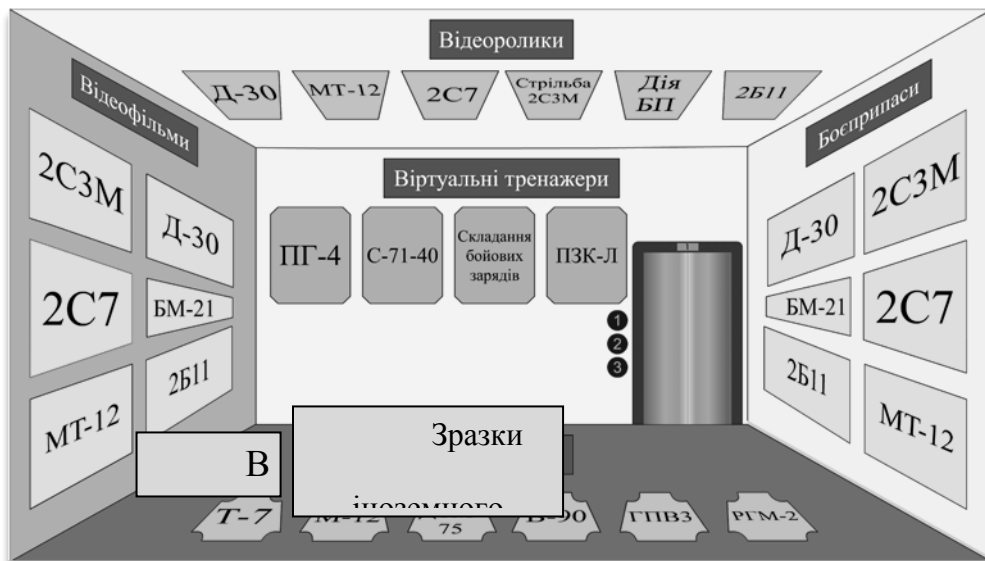


Рис. 1 Варіант віддаленого віртуального сховища

шкалами прицілу). Виходячи з цього, авторами в, першу чергу, пропонуються віртуальні тренажерні комплекси прицільних пристроїв для самохідної та причіпної артилерії і мінометного озброєння.

На рис. 2 наведено скріншоти роботи віртуального тренажера прицілів самохідних гармат.

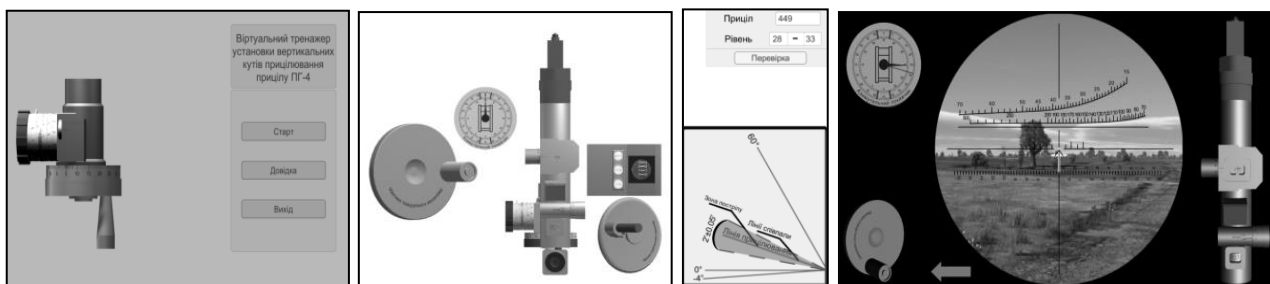


Рис. 2 Скріншоти роботи віртуального тренажера прицілів самохідних гармат

Під час розроблення віртуальних тренажерних комплексів артилерійського озброєння необхідно враховувати таке: інтерфейс повинен бути максимально наближений до реального зразка; 3D-модель – враховувати основні реальні процеси взаємодії вузлів і механізмів

зразка озброєння, прицілу, підричників і бойових зарядів; інструкторові (керівнику заняття) надається можливість змінювати команди за допомогою

створення позаштатних ситуацій.

Конструкція тренажерного комплексу повинна дати можливість інструкторові (керівнику заняття) здійснювати аналіз, оцінювати дії слухача і використовувати тренажер в таких режимах: читання і вивчення матеріалу, пошук потрібних матеріалів, друкування матеріалів (за бажанням), перевірка знань, перегляд довідкового матеріалу.

У режимі читання користувач переглядає текстову частину обраного питання. Доступ до матеріалів щодо іншого питання реалізується у вигляді гіперпосилання на графічні елементи або інші текстові розділи. Після натискання на гіперпосилання в окремому вікні відкривається відповідний текст, графічний або відеоматеріал. Якраз в цьому і полягає сутність віртуального комплексу.

На прикладі віртуального мінометного тренажерного комплексу (ВМТК) покажемо принцип створення і роботи вище описаних віртуальних тренажерних комплексів (далі комплекс).

На першому етапі пропонується розробити комплекс апаратного й програмного забезпечення, який би в певній методичній послідовності надавав можливість вивчати матеріал за принципом «від простого – до складного». Така схема сприяє кращому засвоєнню і запам'ятовуванню необхідних операцій з озброєнням. Для цього у структурній схемі передбачена можливість вивчення навчального контенту як кожним слухачем самостійно, так і груповим методом. Структурна схема ВМТК наведена на рис. 3.



Рис. 3 Структурна схема віртуального мінометного тренажерного комплексу

Наведена структурна схема містить увесь необхідний контент для відпрацювання питань щодо якісної підготовки мінометників. Для прикладу, під час наведення курсору на кнопку «Навчальний відеофільм 2Б11» (поз. 2, рис. 3) і натисканні лівої кнопки мишки завантажується відеофільм з відповідним змістом (рис. 4).

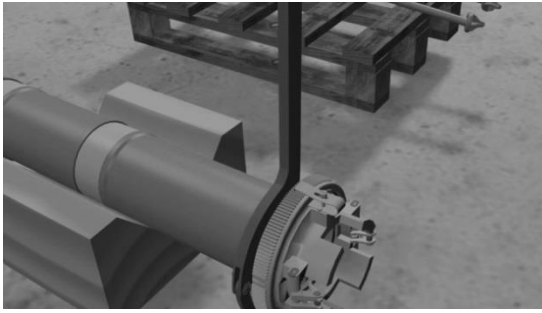


Рис. 4 Фрагмент
«Навчальний відеофільм 2Б11»

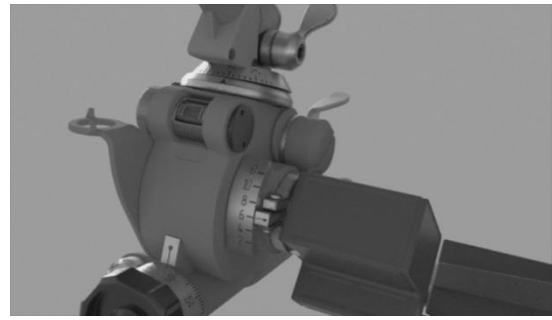


Рис. 5 Фрагмент
«Мінометний приціл МПМ-44М»

Аналогічні дії відбуваються в разі вибору іншого контенту, наприклад, поз. 3 (рис. 3) – «Мінометний приціл МПМ-44М» (рис. 5) і т. ін.

Таким чином, розроблена структурна схема ВМТК та її наповнення навчальним контентом дає можливість опанувати будову та дію складових механізмів міномета, прицільних пристроїв, боєприпасів та основи експлуатації міномета й боєприпасів тощо. Причому кожна операція супроводжується текстовим поясненням, що відображається на екрані.

Навчальний контент, що міститься у структурній схемі (поз. 1-6, рис. 3) після завантаження виводиться на монітор кожного номера обслуги або за необхідності – на мультимедійний екран.

На другому етапі пропонується відобразити принцип роботи ВМТК за розробленою структурною схемою. В основу дослідження принципу роботи ВМТК покладено такі необхідні складові:

- 120-мм міномет 2Б11;
- приціл МПМ-44М;
- штатні боєприпаси (міни, бойові заряди, підривники);
- обслуга міномета (командир, навідник, заряджаючий, установник);
- інструктор (керівник, викладач);
- сервер;
- персональні комп'ютери і програмне забезпечення;
- мультимедійна апаратура.

Метою другого етапу є розроблення схеми, де роз'яснюється і демонструється робота усіх номерів обслуги (командира, навідника, заряджаючого, установника), демонструються фрагменти порядку установлення кутів прицілювання на прицілі, наведення міномета на ціль, оцінювання користувача як за часом, так і правильністю виконаних дій.

Наведене вище забезпечується створенням чотирьох віртуальних робочих місць для номерів обслуги та одного місця для інструктора (керівника). На моніторі інструктора відображаються всі дії номерів обслуги. Для функціонування такої системи створений спеціальний сервер. За необхідності інструктор може використовувати екран і мультимедійний проектор, наприклад, для розгляду помилок, допущених номерами обслуги, пояснень, підказок тощо. Схема принципу роботи і процес сутності навчання з ВМТК наведена на рис. 6.

Такий віртуальний тренажерний комплекс містить сукупність програмних і

апаратних засобів, що дозволяє здійснювати процес навчання без безпосередньої взаємодії фахівця і реального зразка озброєння. Апаратні можливості тренажерного комплексу – це сучасні персональні комп'ютери, крім того, оснащені якісними пристроями вводу-виводу інформації. Програмні засоби – це математично обґрунтована віртуальна модель міномета 2Б11, що містить систему графічної візуалізації, звуковий супровід і текстову інформацію. Комплекс складається з декількох тренажерів різних за своєю сутністю та складністю. Але всі вони працюють зазвичай за єдиним алгоритмом (рис. 6).

Такий віртуальний тренажерний комплекс містить сукупність програмних і апаратних засобів, що дозволяє здійснювати процес навчання без безпосередньої взаємодії фахівця і реального зразка озброєння. Апаратні можливості тренажерного комплексу – це сучасні персональні комп'ютери, які, крім того, оснащені якісними пристроями вводу-виводу інформації. Програмні засоби – це математично обґрунтована віртуальна модель міномета 2Б11, що містить

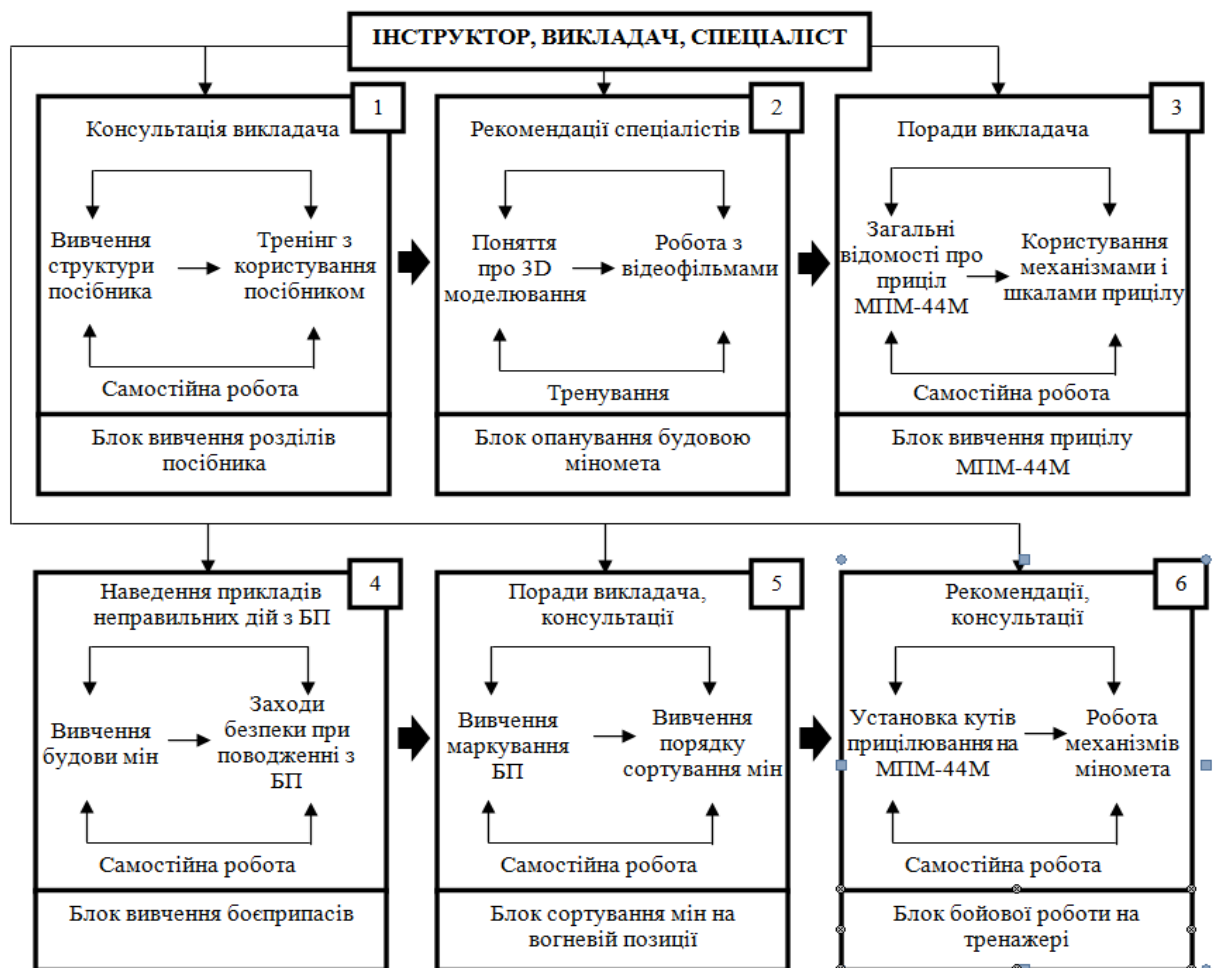


Рис.6 Блок-схема алгоритму використання віртуального мінометного тренажерного комплексу

систему графічної візуалізації, звуковий супровід і текстову інформацію. Особливою рисою таких симуляторів є відносна простота виготовлення, низька вартість, можливість уникнення важких наслідків під час навчання.

Однією з проблем, що стоять перед ЗСУ, є підвищення безпеки військовослужбовців при виконанні бойових стрільб. Відомо, що під час проведення бойових стрільб безпека військовослужбовців повністю залежить від попереднього тренування, тобто відпрацювання основних операцій підготовки зразка озброєння і боєприпасів до стрільби. Недосконалість знань і навичок поводження з озброєнням і боєприпасами призводить до значної кількості не тільки аварій, а й до загибелі людей з вини особового складу.

Вирішення цієї проблеми вбачається у розробці комп'ютерного симулятора заряджаючого у реальному часі-просторі, застосовуючи весь технологічний спектр сучасних мультимедійних технологій (рис.7).

Сутність дії комп'ютерного симулятора заряджаючого полягає у наступному. При включенні всіх складових симулятора на екрані відображаються варіанти завдань щодо складання зарядів (заряд повний, заряд зменшений, номер заряду), одночасно включається таймер, де реєструється час на виконання задачі і виставляється оцінка. Визначається також кількість

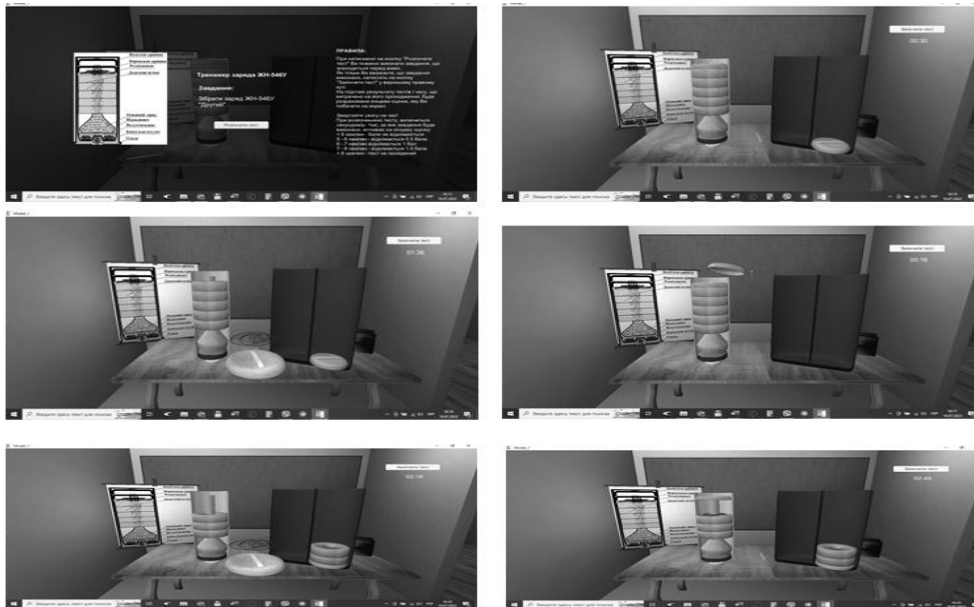


Рис. 7 Віртуальний тренажер «Боєприпаси»

припущених помилок та надаються рекомендації щодо отримання додаткових знань.

Результат тренування з'являється після натискання транспаранта «Закінчити тест» (рис. 8).

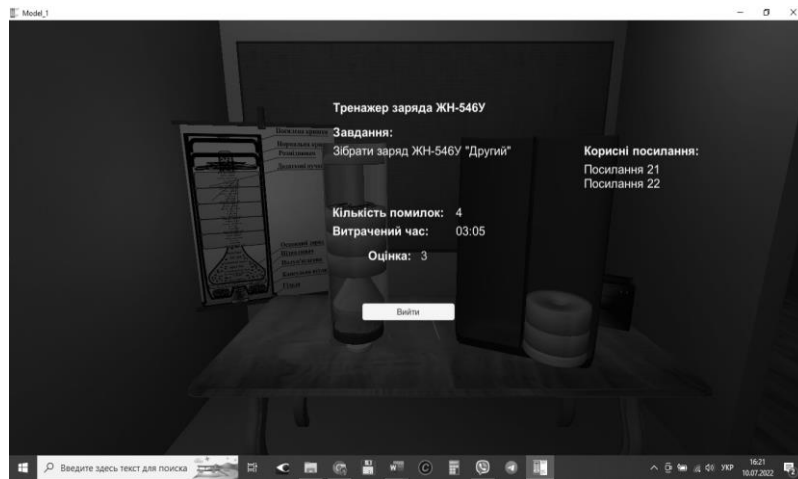


Рис. 8 Фінальне вікно тренажера «Боєприпаси»

З відкритих джерел відомо, що наші артилеристи під час ведення контрбатареїної боротьби змушені вести інтенсивну стрільбу із застосуванням посиленних зарядів. Такі чинники обумовлюють підвищений знос стволів, а саме – подовження зарядної камери і, як наслідок, зменшення початкової швидкості снаряда.

Протягом декількох місяців такого інтенсивного бойового застосування стволи гармат не проходять тестування на предмет подовження зарядної камери за причини відсутності приладів замірювання зарядної камери (ПЗК) у військах.

Ситуація, що склалася в артилерійських підрозділах, не дає можливості враховувати падіння початкової швидкості снаряда, а це, в свою чергу, призводить до погіршення точності стрільби (особливо під час стрільби на великі дальності), а значить збільшеної витрати боєприпасів, що знову ж сприяє додатковій втраті ресурсу ствола.

Названі вище чинники свідчать про необхідність своєчасного тестування стволів і дотримання правил їх експлуатації і режиму вогню.

Виходячи із викладеного, автори пропонують здійснювати регулярні заміри довжини зарядної камери нарізних артилерійських гармат лазерним приладом замірювання довжини зарядної камери (ПЗК-Л) власної розробки, на який отримано патент України № 118415 від 10.08.2017 року і розроблено віртуальний тренажер.

Загальний вигляд приладу ПЗК-Л у зібраному стані наведений на рис. 9, а принцип вимірювання – на рис. 10.



Рис. 9 Загальний вигляд лазерного приладу ПЗК-Л у зібраному стані

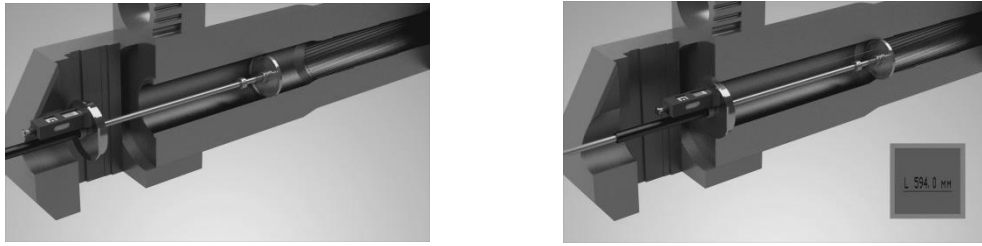


Рис. 10 Процес вимірювання довжини зарядної камори

За участю авторів статті був створений уніфікований спеціалізований клас «Віртуальний тренажерний комплекс», який може трансформуватися у будь-який комплекс за призначенням відповідно до програмного забезпечення. В умовах війни такі класи можна перетворити на мобільні і проводити заняття у відповідних захищених місцях. На рис. 11 показний варіант комплексу для підготовки мінометників.

Висновки

Відгуки викладачів та інструкторів підтверджують доцільність і високу ефективність запропонованої системи навчання з використанням віртуальних комплексів озброєння.

Зазначимо, що впровадження в освітній процес або систему підготовки таких інноваційних технологій, не тільки стимулює і мотивує майбутніх фахівців до опанування військових дисциплін, а й забезпечує самостійне прийняття ними правильних рішень у позаштатних ситуаціях.

Результати досліджень щодо використання вищезазначених ЕЗН вже впроваджені в освітній процес Військової академії (м. Одеса), Національної



Рис. 11 Зовнішній вигляд класу віртуального мінометного тренажерного комплексу:

1 – принтер; 2 – робоче місце інструктора; 3 – інтерактивна дошка; 4 – мультимедійний проектор; 5 – робоче місце командира; 6 – робоче місце навідника; 7 – робоче місце установника; 8 – робоче місце заряджаючого; 9 – спеціалізований стіл номерів обслуги; 10 – системний блок.

академії Сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, військових частин та інших установ.

Спілкування з викладачами, аналіз відгуків із військ підтверджує правильність та доцільність запропонованого підходу щодо усунення тих проблем, які гальмують якісну військову освіту у ЗСУ.

Використання вищезазначених віртуальних тренажерних комплексів забезпечує як базові знання так і первинні практичні навички для всіх категорій тих, хто навчається, у т.ч. мобілізованим для подальшого використання озброєння у бойовій обстановці.

Подальші дослідження автори вбачають у створенні навчального контенту та розробленні віртуальних тренажерних комплексів зразків ОВТ, які надаються західними партнерами та у перспективі стануть штатними зразками ОВТ у ЗСУ.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дерев'янчук А.Й., Чопа Д.А. Підхід до створення програмних засобів для вивчення військово-технічних дисциплін. Сучасні інформаційні технології в сфері безпеки та оборони. НУОУ. 2012. №1(13).
2. Дерев'янчук А.Й., Сиротенко С.Г. Інформаційні технології інтенсифікації підвищення якості комп'ютеризованого навчання. Військова освіта: Збірник наукових праць. НУОУ. 2017. №1(35).
3. Бобрівник К.Є., Гладка М.В. Проектування віртуальної навчальної лабораторії для студентів технічно-технологічних спеціальностей «Енергетика і автоматика». 2014. №3.
4. Образцов И.В., Белов В.В. Виртуальные тренажеры в практике технического образования. Режим доступа: http://cdokp.tstu.tver.ru/site_services/download.
5. Моца А. А. Інноваційні технології навчання у вищій військовій освіті України: практичне застосування. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2017. № 5 (27).
6. Бистрова Ю. В. Інноваційні методи навчання у вищій школі України / Ю. В. Бистрова // Право та інноваційне суспільство: електрон. наук. вид. 2015. № 1.
7. Чопа Д.А., Дерев'янчук А.Й., Дерев'янчук В.А. Методичний підхід щодо створення та доступу до віддалених віртуальних сховищ навчального контенту для підготовки фахівців РВ і А. Сучасні інформаційні технології в сфері безпеки та оборони. НУОУ. 2021. №1(40).
8. Чопа Д.А., Дерев'янчук А.Й., Дерев'янчук В.А. Інформаційні технології як засіб підвищення якості вивчення військово-технічних дисциплін. Сучасні інформаційні технології в сфері безпеки та оборони. НУОУ. 2022.- № 1(43).

REFERENCES

1. Chopa D., Derevianchuk A. (2012). Pidkhyd do stvorennia prohramnykh zasobiv dlia vyvchennia viiskovo-tekhnichnykh dystsyplin [An approach to creating software tools for studying military-technical disciplines]. Suchasni informatsiini tekhnolohii v sferi bezpeky ta oborony. NUOU. №1(37). 151-156. (in Ukrainian).
2. Derevianchuk A., Sirotenko S. (2017). [Informatsiini tekhnolohii intensyfikatsii pidvyshchennia yakosti kompiuteryzovanoho navchannia]. Viiskova osvita. Zbirnyk naukovykh prats. NUOU. № 1 (35). 68-101 (in Ukrainian).
3. Bobrivnyk K., Gladka M. (2014). Proektuvannia virtualnoi navchalnoi laboratorii dlia studentiv tekhnichno-tekhnologichnykh spetsialnostei "Enerhetyka i avtomatyka" [Design of a virtual training laboratory for students of technical and technological specialties "Energy and Automation"]. №3. 18–23. (in Ukrainian).

4. Obraztsov I., Belov V. Virtualnyie trenazheryi v praktike tehničeskogo obrazovaniya [Virtual simulators in the practice of technical education]. URL:<http://cdokp.tstu.tver.ru/site.services/download.aspx?act=1&did=89791&dbid=marcmain>. (in Russian).
5. Motsa A. (2017) Innovatsiini tekhnologii navchannia u vyshchii viiskovii osviti ukraïny: praktychne zastosuvannia [Innovative learning technologies in higher military education in Ukraine: practical application]. Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal «Internauka» // № 5 (27). 26-34. (in Ukrainian).
6. Bystrova Y. (2015). Innovatsiini metody navchannia u vyshchii shkoli Ukrainy [Innovative teaching methods in higher education in Ukraine]. Pravo ta innovatsiine suspilstvo: elektron. nauk. vyd. № 1. <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/Bystrova.Pdf>. (in Ukrainian).
7. Derevyanchuk A., Chopa D., Derevyanchuk V. (2021). Metodychnyi pidkhid shchodo stvorennia ta dostupu do viddalenykh virtualnykh skhovyshch navchalnoho kontentu dlia pidhotovky fakhivtsiv RV i A. [Methodological approach to creation and access to remote virtual storage of educational content for the training of artillery specialists] Suchasni informatsiini tekhnologii u sferi bezpeky ta oborony. NUOU. №1(40). (in Ukrainian).
8. Derevyanchuk A., Chopa D., Derevyanchuk V. (2022). Informatsiini tekhnologii yak zasib pidvyshchennia yakosti vyvchennia viiskovo-tehničnykh dystsyplin [Information technologies as a means of increasing the quality of studying military technical disciplines]. Suchasni informatsiini tekhnologii u sferi bezpeky ta oborony. NUOU. №1(43). (in Ukrainian).

SUMMARY

Dmitro Chopa,

Candidate of technical sciences, Senior Research Fellow,
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskyyi

Anatolii Derevianchuk,

Candidate of Technical sciences, Professor,
Sumy State University

Andrii Vakal,

Candidate of technical sciences, Senior Research Fellow,
Sumy State University

Volodymyr Komarov,

Candidate of Technical Sciences,
Central Research Institute of Armaments and Military
Equipment of the Armed Forces of Ukraine

Virtual environment as a way of acquiring primary practical skills in working with weapons

Introduction. *The modern conditions of use of the Armed Forces of Ukraine, which are related to repelling the armed aggression of the Russian Federation, determine new requirements for the organization for the training of military specialists.*

Measures to improve the quality of training from the point of view of improvement (restoration) of special knowledge and practical skills in special conditions require a change of views and the application of innovative approaches in the military training system.

One of these innovative approaches is the use of multimedia virtual environments. In the article, the authors propose an approach to the creation of virtual training complexes (on the example of a sample of artillery weapons) and their integration on the basis of information technologies into the educational process or system of training artillery specialists.

Purpose. *To analyze problems in the training of military personnel, including mobilized and based on this to form the main directions of innovative application of information technologies, in particular, multimedia virtual environments.*

Methods. During the writing of the article the following research methods were used: analysis, systematization, improvement, substantiation, evaluation.

Originality. Today, in the process of the training, along with traditional printed publications (a large part of them were lost or destroyed out of necessity), it is proposed to widely use electronic learning tools. The use of training systems, which are built on the basis of simulation modeling technologies, provides an opportunity to quickly restore the level of knowledge of the mobilized, evaluate this level, promotes motivation to study and acquire skills in military activities.

The introduction of new information technologies into the educational process requires considering the process of training military personnel as a scientific and informational one, in which they not only master the skills of obtaining information, but also develop thinking and creative activity.

In accordance with the purpose of the study, the authors considered a complex of activities that would reproduce the interaction of the teacher (instructor) with the students and between the students themselves, i.e., to implement interactive communication between the subjects of the educational process in order for them to acquire practical skills while working on interactive tools that are part of virtual training rooms complexes

The authors of the article propose an approach to the development of an interactive tool in the following sequence:

- creation of remote virtual storage;
- development of educational content;
- step-by-step creation of component virtual training complexes;
- complex application of the above-mentioned means.

Conclusion. The introduction of such innovative technologies into the educational process or training system not only stimulates and motivates future specialists to master military disciplines, but also ensures their independent adoption of correct decisions in emergency situations.

The use of the above-mentioned virtual training complexes provides both basic knowledge and primary practical skills for all categories of students, including mobilized militaries for further use of weapons in a combat situation.

Keywords: multimedia virtual environment; virtual mortar training complex; 3D modeling.

УДК 355(477):002.1

Надія Шабатіна,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-5066-9517>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/303-310

ЗАХІДНА НАУКОВА ЛІТЕРАТУРА З ПРОБЛЕМ ВПРОВАДЖЕННЯ ПІДХОДУ TALENT MANAGEMENT У СИСТЕМУ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ ТА ПІДГОТОВКИ

Проведено аналітичний огляд воєнно-наукової та науково-технічної літератури зарубіжних дослідників щодо вирішення проблем управління талантами. Розглянуті загальні питання управління талантами, проблеми впровадження підходу до управління талантами у сфері військової освіти, у тому числі в аспекті зв'язку військової освіти з кадровим забезпеченням збройних сил країн-членів НАТО.

Ключові слова: *talent management; управління персоналом; управління талантами; ефективність управління; стратегічне управління; підхід; військова освіта.*

Постановка проблеми. Зарубіжні країни розвивають сучасні інноваційні підходи до управління системою військової освітою та людським капіталом. Такі підходи підвищують ефективність підготовки персоналу сил безпеки і оборони до планування в умовах, що характеризуються високим ступенем ризику та невизначеності, й адекватної оцінки стратегій і планів проведенні операцій і кампаній, оцінки ефективності застосування сил і засобів, у тому числі об'єднаних, у рамках виконання єдиного замислу тощо. Аналіз зарубіжного досвіду реформування системи військової освіти свідчить, що в Україні сьогодні прослідковуються основні тенденції, притаманні провідним державам-членам НАТО у цій сфері, проте питання розроблення і впровадження інноваційних механізмів підвищення ефективності СВО у зв'язку з вирішенням проблем управління кадрами ЗСУ залишаються актуальними, що потребує формування концептуальних поглядів на тенденції та перспективи розвитку професійної військової науки в Україні з урахуванням сучасних принципів управління, що розвиваються у провідних країнах-членах НАТО, їх впровадження у практику управління розвитком системи ПВО та у практику військового будівництва з урахуванням досвіду розв'язання проблем розвитку військової освіти у провідних державах-членах НАТО з урахуванням перспектив розвитку кадрової політики у ЗС України. Проте на сьогодні питання теоретичного аналізу та практичного впровадження підходів до управління талантами у вітчизняній науковій літературі майже не висвітлені, тому важливим завданням є аналіз зарубіжного наукового дискурсу з цієї проблеми.

Метою статті є аналітичний огляд воєнно-наукової та науково-технічної літератури зарубіжних дослідників щодо вирішення проблем управління талантами впровадження підходу talent management у систему військової освіти та підготовки.

Методи дослідження. У статті використано систему загальнонаукових і спеціальних методів теоретичного та емпіричного дослідження (аналіз наукової літератури з досліджуваної проблеми, систематизація та узагальнення, логічно-порівняльний методи, системний підхід, контент-аналіз).

Виклад основного матеріалу. Сучасні тенденції розвитку військової освіти на основі підходу Talent management визначаються орієнтацією на створення умов і реалізацію на практиці низки управлінських принципів, серед яких найбільш пріоритетними виявляються розвиток персоналу, перерозподіл персоналу та збереження (утримання) кращих талантів.

Загальні питання управління талантами розглядаються А. Брентлі, Е. Чаном, Б. Різом, Е. Лоулером звертають основну увагу на питання роботи кадрових служб, розроблення інтегрованих стратегій управління персоналом та різноманітними талантами[5]. Водночас переважна більшість з цих досліджень орієнтується на вирішення питань, пов'язаних з підвищенням ефективності бізнесу [9], визначенням динамічних принципів, передових практик, що забезпечують синергію програм управління персоналом [7], глибоку інтеграцію практики управління персоналом, яка має вирішальне значення для нинішнього та майбутнього успіху [1; 4]. Як підкреслюють зарубіжні дослідники, “у наукоміській глобальній економіці для досягнення успіху вирішальне значення має спільна робота, долаючи організаційні кордони. організація, щоб сприяти транскордонному об'єднанню. керівництво для керівників та практиків, що пропонує практичну, засновану на дослідженнях дорожню карту для покращення організаційної досконалості шляхом інтеграції людських ресурсів та програм різноманітності” [4].

А. Арісс пропонує відкритий та інклюзивний підхід для оцінки проблем глобального управління талантами, стратегій подолання цих проблем та визначення можливостей для майбутнього управління талантами [2]. М. Еффрон та М. Орт, пропонують радикальний підхід до швидкого розвитку висококваліфікованих фахівців [10]. С. Хант досліджує ефективність використання стратегічних методів управління персоналом в аспекті підвищення ефективності компанії. На його думку, стратегічні людські ресурси мають вирішальне значення для ефективності бізнесу. Проте для цього необхідними є розробка, розгортання та інтеграція різних стратегічних процесів управління персоналом, включаючи укомплектування персоналом, управління ефективністю, компенсацію, управління наступністю та розвиток, технологій стратегічного управління персоналом на основі таких підходів, як управління талантами [13]. Тай Х., Харрелл М., Ярдлі Р., Оширо М., Поттер Х., Ширмер П., та Лим Н. досліджують принцип дотримання балансу інтересів (усіх стейкхолдерів), якій передбачає розроблення та опрацювання декількох моделей розвитку кадрового потенціалу з метою відходу від категоричності традиційних шаблонних або еталонних моделей та урахування варіативності, яка притаманна плануванню, яке здійснюється талантами під час моделювання кар'єрного розвитку [23].

Хейс Дж. досліджує загальні принципи управління кадровим потенціалом збройних сил: принцип уникнення невідповідності витрат пов'язаний із

процесом планування потреби у фахівцях, що реалізується у вигляді замовлення на підготовку офіцерів і фахівців збройних сил; принцип зниження (мінімізації) ризиків безпосередньо пов'язаний з помилками, які є найбільш імовірними у сфері роботи з кадрами; принцип орієнтації на результат розкриває загальний підхід до підготовки кадрів у межах визначення і задоволення потреб збройних сил на основі вирішення питання щодо доцільності витрат бюджетних коштів на підготовку і розвиток талантів, яке завжди визначається у довгостроковій перспективі [12]. К. Янсон та М. Роулінгс досліджуючи організації, які ефективно виявляють таланти з високим потенціалом, роблять висновок про те, що такі організації швидше за все, перевершають у фінансовому відношенні ті, які не займаються цією роботою. Це відбувається, на думку дослідників, в результаті ефективного управління лідерським потенціалом, що здійснюється, у тому числі, на основі використання таких сучасних підходів, як управління талантами [15]. У цьому контексті С. Лаубі зазначає, що управління талантами та утримання найкращих талантів є невід'ємним елементом реалізації стратегії розвитку організації. При цьому необхідно враховувати, що управління талантами розвивається швидко, і тому цей процес має випереджати тенденції, щоб досягти успіху у відборі, залученні, навчанні та утриманні найкращих фахівців [17].

Е. Лоулер описує всеосяжний та інтегрований набір методів управління талантами, які підходять для сучасного робочого місця, що швидко розвивається. Цей підхід, на думку дослідника, має замінити бюрократичний підхід до управління талантами, заснований на робочих місцях, який не бере до уваги те, як змінився світ. Підхід до управління талантами має бути тісно пов'язаний із загальною стратегією організації, а підбір персоналу та управління талантами мають ґрунтуватися на навичках та компетенціях, необхідних організації для довгострокового зростання. Це означає, що для управління талантами потрібні гнучкі системи, здатні швидко реагувати на умови, що змінюються і використовують більш індивідуальний підхід до оцінки та винагороди за результати [18; 21].

Дж. Максвелл в аспекті розвитку лідерства акцентує увагу на процес відбору та призначення на посади, потенціал зростання керівників, розвиток їх лідерських компетентностей. Урахування тенденцій управління талантами та їх розвитком в організації Дж. Максвелл вважає, що кожна наступна посада та просування по службі передбачає обов'язкову умову – формування і розвиток індивідуального лідерства поряд з одночасною успішною реалізацією всього потенціалу, яким володіє особа [19]. Е. Опп. досліджує питання розвитку лідерства у зв'язку з реалізацією стратегії організації під впливом різних факторів, що впливають на здатність організації та кінцевий успіх, а також проблему, пов'язану зі скороченням розриву між стратегією та її реалізацією [20]. Питання інвестицій у людський капітал у зв'язку з управлінням талантами також розкриває Р. Родрігес обґрунтовуючи необхідність урахування під час підготовки фахівців передового корпоративного досвіду [22].

Л. Йоркс, А. Абель та Д. Ротаторі акцентують увагу на необхідності у межах управління талантами формувати стратегію розвитку людських ресурсів, яка розглядається як процес навчання, що пов'язує навчання та розвиток дорослих з організаційним розвитком та змінами, а також з розвитком талантів, з особливим акцентом на використання штучного інтелекту. Дослідники підкреслюють, що на індивідуальному рівні, рівні розвитку та організаційному рівні робітники, менеджери та керівники повинні постійно навчатися на поточних та нових тенденціях, щоб стратегічно змінити свою позицію для підвищення продуктивності та майбутніх можливостей. Це включає розвиток компетенцій для подолання складнощів світу, в якому люди взаємодіють з сучасними технологіями, які в широкому сенсі згруповані під загальним терміном «штучний інтелект». Для цього мають використовуватись конкретні методи стратегічного навчання та тематичні дослідження [8; 24]. Зважаючи на це, М. Уоткінс пропонує концепцію розвитку лідерів у перехідний період, тобто під час просування по службі та отримання вищих посад. На цьому шляху управління талантами, на його думку, має зменшити помилки, для чого мають бути розроблені стратегії подолання труднощів переходу незалежно від того, на якому етапі кар'єри знаходиться службовець. Він пропонує кадровим службам звертати особливу увагу на методичне та інструментальне забезпечення процесу відбору та оцінки персоналу з урахуванням ситуативності [25].

Проблеми впровадження підходу до управління талантами у сфері військової освіти, у тому числі в аспекті зв'язку військової освіти з кадровим забезпеченням ЗС розглядаються зарубіжними дослідниками, серед яких С. Брайант та А. Харрісон звертають увагу на загальні питання управління талантами у військовій сфері. Вони зазначають, що під час розвитку системи військової освіти необхідно враховувати аспект управління талантами, який забезпечує когнітивну різноманітність. При цьому важливо звертати увагу на моделі управління талантами у межах, перш за все, роботи кадрових служб, які стають основою розробки Стратегії національної оборони (у США така стратегія прийнята у 2018 р.), в якій наголошується на необхідності інновацій та змін у системі військовій культурі в цілому [3].

М. Коларуссо та Д. Лайл звертають увагу на необхідність покращення існуючих методів управління розвитком старших офіцерів у межах оновленої структури управління талантами всього офіцерського корпусу, заснованої на теорії людського капіталу. На думку М. Коларуссо, Д. Лайла, використання універсального підходу, до управління розвитком офіцерів, який значною мірою зосереджений на створенні досвіду ведення бойових дій, має забезпечити всеосяжну структуру управління талантами, яка створить стабільний баланс між вимогами до офіцерів та резервом. Як тільки ця структура буде створена, додаткові ініціативи з управління талантами можуть бути реалізовані у низці обов'язкових змін [6].

Р. Фогг та Дж. Мітчел акцентують увагу на те, що управління талантами має на меті забезпечення необхідних інвестицій у людський капітал, що створює умови для отримання конкурентної переваги перед противниками. На думку дослідників, армія досягає цього у вигляді чіткого і впорядкованого

процесу управління талантами. Проте для реалізації підходу до управління талантами необхідно розробляти інноваційні способи відбору, оцінки та просування військовослужбовців по службі. Ці ініціативи дозволять виростити найкращих лідерів, зміцнити бойові організації та дозволять армії діяти більш ефективною та дієвою командою на полях битв завтрашнього дня [11].

Стратегічний аспект впровадження та реалізації підходу до управління талантами розглядається К. Джексоном, К. Кіддером, С. Манном, В. Ваггі, Н. Ландером, С. Циммерманом [14]. В їх дослідження перевага надається питанням розроблення Стратегії національної оборони США на основі переосмислення змісту військової освіти та підготовки персоналу ЗС для протистояння виникаючим глобальним викликам безпеки, особливо в питаннях освіти та прийняття стратегічних рішень. Дослідники звертають окрему увагу на процес прийняття рішень у цивільних і у військових структурах з метою поглиблення розуміння, як різні служби розвивають генералів/адміралів, як служби вибирають, яке місце займає професійний досвід та інші характеристики у процесі розвитку лідерів.

У свою чергу Т. Кейн розкриває питання залучення і розвитку лідерських талантів у військових у зв'язку з проблемами кадрової системи сучасної армії, а також шляхи покращення залучення та утримання найкращих талантів у ЗС [16]. Дж. Віллінк і Л. Бабін висвітлюють питання стратегії і тактики розвитку лідерства у найнапруженішому і найдинамічнішому середовищі, яке тільки можна собі уявити, викладають найважчі уроки лідерства, отримані під час ведення бойових дій. Метою розгляду цих питань є забезпечення розроблення офіційних програм підготовки командирів тактичного, оперативного і стратегічного рівня. Детально описуючи принципи стійкого мислення і повної зосередженості, акцентуючи увагу на необхідності управління талантами, що дозволяє розвивати лідерів у сучасному безпековому середовищі, дослідники надають практичні рекомендації щодо конкретних інструкцій та розпорядженням про безпосереднє застосування потенціалу офіцерів під час виконання завдань за призначенням на посадах у військах (силах, органах військового управління [26]). Фактично сучасні тенденції розвитку військової освіти на основі підходу Talent management визначаються орієнтацією на створення умов і реалізацію на практиці низки управлінських принципів, а впровадження цього підходу дає можливість забезпечити вирішення критично важливих питань і проблем у сфері конкуренції на таланти, за умов наявності чіткої системи управління, яка орієнтується на всебічне використання та розвиток людського капіталу у різних сферах діяльності суспільства, зокрема у сфері розвитку військової освіти та підготовки.

Висновки. Питання управління талантами у західній науковій літературі можна умовно розділити на два основні блоки: загальні питання управління, в яких окремим акцентом є вирішення проблем управління персоналом, та впровадження підходу Talent management у систему військової освіти та підготовки – як типові практики та функції управління людськими ресурсами, управління кадровим резервом, забезпечення потреб у висококваліфікованих фахівцях. Аналіз літератури свідчить, що важливість управління талантами полягає в тому, щоб допомогти організації зменшити витрати на наймання

нових співробітників за допомогою утримання талановитих співробітників та його розвитку за допомогою спеціальних програм навчання. Широке коло питань, що підіймається у західній науковій літературі з питань управління талантами забезпечує основу для майбутніх вітчизняних досліджень, спрямованих на поглиблення результатів упровадження методів управління талантами у системі військової освіти України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Abrashoff M., *It's Your Ship: Management Techniques from the Best Damn Ship in the Navy* / Michael D. Abrashoff. – N.-Y., NJ: Grand Central Publishing, 2012. - 240 p.
2. Ariss A. *Global Talent Management: Challenges, Strategies, and Opportunities (Management for Professionals)* / Akram Al Ariss – N.-Y., NJ: Springer, 2014. - 297 p.
3. Bryant S., Harrison A. *Finding Ender: Exploring the Intersections of Creativity, Innovation, and Talent Management in the U.S. Armed Forces* / Susan F. Bryant and Andrew Harrison. – USA: National Defense University Press; Independently published, 2019. - 55 p.
4. Champ A. *It Depends: Employee Relations Case Studies for Human Resources Students and Professionals* / Angela Champ. – Canada: Tellwell Talent, 2017. - 128 p.
5. Chun E., Evans A., Brantley A., Reese B. *The New Talent Acquisition Frontier: Integrating HR and Diversity Strategy in the Private and Public Sectors and Higher Education* / Edna Chun, Alvin Evans, Andy Brantley, Benjamin D. Reese Jr. – Sterling, VA: Stylus Publishing, 2013. – 208 p.
6. Colarusso M., Lyle D. *Senior officer talent management: fostering institutional adaptability* / Michael J. Colarusso, David S. Lyle – Carlisle, Pennsylvania: Strategic Studies Institute and U.S. Army War College Press, 2014. – 210 p.
7. Collings D., Mellahi K., Cascio W. *The Oxford Handbook of Talent Management* / David G Collings, Kamel Mellahi, Wayne F. Cascio – London: Oxford University Press, 2019. - 608 p.
8. Daudi P., Lundgren M., Fang Fang Li, Devos P. *Talent management: art or science? The invisible mechanism between talent and talent factory* / Daudi, Philippe, Lundgren, Mikael Fang Fang Li Pierre Devos. – Kalmar, Sweden: Handelshögskolan BBS, 2008. - 114 p.
9. Elkeles T., Phillips J., Phillips P. *Chief Talent Officer: The Evolving Role of the Chief Learning Officer* / Tamar Elkeles, Jack J. Phillips, Patricia Pulliam Phillips. – London: Routledge, 2016. - 370 p.
10. Efron M., Ort M., *Talent Management, with a New Introduction: Eliminating Complexity, Adding Value* / Marc Efron, Miriam Ort – Brighton, Massachusetts: Harvard Business Review Press, 2018. - 208 p.
11. Fogg R, Mitchel J. *Managing Talent Within Our Sustainment Force* // Maj. Gen. Rodney Fogg and Lt. Col. John Mitchel / *Army Sustainment Professional Bulletin*. – 2021. – Режим доступу: <http://www.army.mil>.
12. Hayes J. *The Evolution of Military Officer Personnel Management Policies: A Preliminary Study with Parallels from Industry* / Hayes James H. – Santa Monica, Calif.: RAND Corporation, R-2276-AF, August 1978.
13. Hunt S. *Common Sense Talent Management: Using Strategic Human Resources to Improve Company Performance* / Steven T. Hunt – Denver: University of Colorado, 2014. - 464 p.
14. Jackson K., Kidder K., Mann S., Waggy W., Lander N., Zimmerman S. *Raising the Flag Implications of U.S. Military Approaches to General and Flag Officer Development* / Jackson K, Kidder K.L, Mann S., Waggy W.H. II, Lander N., Zimmerman. – Santa Monica, CA: S.R RAND Corporation, 2020. - 295 p.
15. Janson K., Rawlings M. *Determining Leadership Potential: Powerful Insights to Winning at the Talent Game* / Kimberly Janson, Melody Rawlings. – London: Routledge, 2022. - 179 p.
16. Kane T. *Bleeding Talent: How the US Military Mismanages Great Leaders and Why It's Time for a Revolution* / T. Kane – N.-Y., NJ: Springer, 2013. - 283 p.

17. Lauby S. The SHRM Essential Guide to Talent Management: A Handbook for HR Professionals, Managers, Businesses, and Organizations / Sharlyn Lauby – Alexandria, VA: Society For Human Resource Management, 2022. - 406 p.
18. Lawler E. Talent Management: Principles and Practices for the New World of Work / Edward E. Lawler – Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2017. - 144 p.
19. Maxwell J. The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential / John C. Maxwell – N.-Y., NJ: Center Street, 2013. - 304 p.
20. Orr E. Leadership Development / J. Evelyn Orr. – Los-Angeles, CA: Korn/Ferry International, 2013. - 433 p.
21. Realigning the Stars: A Methodology for Reviewing Active Component General and Flag Officer Requirements. – Santa Monica, Calif.: RAND Corporation, RR-2384-OSD, 2018.
22. Rodriguez R. Latino Talent: Effective Strategies to Recruit, Retain and Develop Hispanic Professionals / Robert Rodriguez. – N.-Y., NJ: Wiley, 2007. - 240 p.
23. Thie H., Harrell M., Yardley R., Oshiro M., Potter H., Schirmer P., Lim N. Framing a Strategic Approach for Joint Officer Management / Thie, Harry J., Margaret C. Harrell, Roland J. Yardley, Marian Oshiro, Holly Ann Potter, Peter Schirmer, and Nelson Lim. – Santa Monica, Calif.: RAND Corporation, MG-306-OSD, 2005.
24. Yorks L., Abel A., Rotatori D. Strategic Human Resource Development in Practice: Leveraging Talent for Sustained Performance in the Digital Age of AI (Management for Professionals) / Lyle Yorks, Amy Lui Abel, Denise Rotatori – N.-Y., NJ: Springer, 2022. - 232 p.
25. Watkins M. The First 90 Days: Proven Strategies for Getting Up to Speed Faster and Smarter, / Michael D. Watkins. – Brighton, Massachusetts: Harvard Business Review Press, 2013. - 304 p.
26. Willink J., Babin L. Extreme Ownership: How U.S. Navy SEALs / Jocko Willink, Leif Babin. – N.-Y., NJ: St. Martin's Press, 2015. - 384 p.

SUMMARY

Nadiya Shabatina,

National Defence University of Ukraine
named after Ivan Cherniakhovskyi

Western scientific literature on the problem of implementing the talent management approach in the military education and training system

Introduction. *The issues of theoretical analysis and practical implementation of approaches to talent management are almost not covered in domestic scientific literature, therefore, an important task is the analysis of foreign scientific discourse on this problem.*

Purpose. *An analytical review of the military-scientific and scientific-technical literature of foreign researchers regarding the solution to the problem of talent management, the introduction of the talent management approach into the system of military education and training.*

Methods. *The system of general scientific and special methods of theoretical and empirical research (analysis of scientific literature, systematization and generalization of materials, logic and comparative, content analysis) was used in order to realize the article purpose.*

Results. *Modern trends in the development of military education based on the Talent management approach are determined by the orientation to the creation of conditions and the practical implementation of a number of management principles, among which the development of personnel, redistribution of personnel, and the preservation (maintenance) of the best talents are the most prioritized. They pay the main attention to the work of personnel services, the development of integrated strategies for the management of personnel and various talents. At the same time, the vast majority of these studies focus on solving issues related to improving business efficiency definition of dynamic principles, advanced practices that ensure synergy of personnel management programs.*

Originality. *The strategic aspect of the introduction and implementation of the approach to*

talent management is researched to the decision-making process in civilian and military structures in order to deepen the understanding of how the various services develop generals/admirals, how the services choose, what place professional experience and other characteristics have in the process of developing leaders. In fact, talent management is outlined by a holistic process of selection, selection, training, training, development, competence management, career planning and imitation, motivation. The implementation of the Talent management approach makes it possible to ensure the solution of critically important issues and problems in the field of competition for talent, provided there is a clear management system that focuses on the comprehensive use and development of human capital.

Conclusion. *The importance of talent management is to help the organization reduce the cost of hiring new employees by retaining talented employees and developing them through special training programs. A wide range of issues raised in the Western scientific literature on talent management provides a basis for future domestic research aimed at deepening the results of the implementation of talent management methods in the military education system of Ukraine.*

Key words: *talent management; personnel management; talent management; management efficiency; strategic management; approach; military education.*

УДК: 355.23(477):378.5

Юрій Щавінський,

кандидат технічних наук

Олена Левчук,

кандидат економічних наук, доцент

<https://orcid.org/0000-0002-2827-2134>**Віктор Левчук,**

заслужений юрист України

<https://orcid.org/0000-0001-6436-985X>**Олександр Сирський,**

кандидат військових наук, старший науковий співробітник,

командувач Сухопутних військ

<https://orcid.org/0000-0001-6396-7559>

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/311-324

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТЕХНІЧНІ І ПРАВОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ

В статті на основі аналізу сучасного стану освітнього процесу визначена актуальна проблема удосконалення вищої військової освіти, яка полягає в необхідності удосконалення якості і модернізації її змісту, розробки й упровадження освітніх інновацій та інформаційних технологій, створення умов для підготовки військових фахівців з необхідними компетентностями, які забезпечать успішну військову діяльність на первинних посадах в підрозділах і частинах.

***Ключові слова:** освітній процес; інновації в освіті; компетентнісний підхід; інформаційні технології навчання; підготовка військових фахівців*

Постановка проблеми. Швидкі темпи трансформації в усіх сферах життєдіяльності людини вимагають нових підходів до формування умінь, знань і навичок випускників вищих військових навчальних закладів, що будуть їм необхідні у професійній діяльності. Така вимога прагматичності зумовила початок перебудови системи освіти у вищій школі. Сутність цієї перебудови полягає в орієнтації навчальних програм на компетентнісний підхід в підготовці військових фахівців, потребує застосування інноваційних навчальних технологій, узгоджених із сучасними досягненнями науки і техніки. Компетентнісний підхід також потребує наукових пошуків ефективних механізмів його запровадження, розроблення методів відстеження результатів навчання та вимірювання набуття військовими фахівцями компетентностей за різними спеціальностями.

Підготовка військових фахівців у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ) та на військових кафедрах вищих навчальних закладів передбачає формування компетентностей за різними формами організації навчання. На самостійне вивчення навчального матеріалу в освітніх програмах підготовки фахівців за різними освітніми рівнями планується 30-50 відсотків навчального часу.

Організоване навчання професійної військової освіти на курсах підвищення кваліфікації військових фахівців потребує використання технологій дистанційного навчання і оцінювання набутих компетентностей на першому етапі його проведення.

Необхідність дистанційного проведення занять в умовах пандемії і потреба дистанційного оцінювання досягнень в оволодінні знаннями та набуттям навичок і умінь на військових кафедрах, які особливо потрібні випускникам для успішної професійної діяльності на первинних посадах в частинах і підрозділах, вимагає проведення наукових досліджень, розроблення і застосування інноваційних заходів в організації освітнього процесу кожного навчального закладу з урахуванням специфічних особливостей підготовки спеціальностей, які готуються у ВВНЗ та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів.

Порядок організації навчального процесу та формування професійних компетентностей під час підготовки військових фахівців регламентовано як нормативно-правовими актами загальнодержавного значення, так і відомчими актами. Зокрема, серед таких можемо виокремити: Закони України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, Наказ Міністерства оборони України № 472 “Про затвердження Положення про особливості організації освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти”, Наказ Міністерства оборони України № 385 від “Про затвердження Положення про організацію наукової і науково-технічної діяльності у Збройних силах України”, тощо. Серед документів, які вбачають перспективні напрямки розвитку сфери освіти, можемо виокремити Національну доктрину розвитку освіти, яка визначає систему концептуальних ідей та поглядів на стратегію і основні напрямки розвитку освіти до 2025 р. [1].

Головною проблемою розвитку вищої освіти залишається відсутність довгострокової стратегії соціально-економічного розвитку України, що ускладнює створення моделі вищої освіти, адекватної цілям майбутнього країни. Міжнародний контекст законодавства у сфері освіти (зокрема вищої) визначається, по-перше, умовами Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, іншими країнами про співробітництво в галузі освіти (розділі 23, ст. 431), що передбачають “... співробітництво в галузі вищої освіти, зокрема, з метою: реформування та модернізації системи вищої освіти; сприяння зближенню у сфері вищої освіти, яке відбувається в рамках Болонського процесу; підвищення якості та важливості вищої освіти; поглиблення співробітництва між вищими навчальними закладами; розширення можливостей вищих навчальних закладів; активізації мобільності студентів та викладачів; ... спрощення доступу до отримання вищої освіти”. Основні принципи Болонського процесу закладені Великою хартією університетів, яку підписали ректори 79 університетів країни. Важливим документом є Паризьке Комюніке 2018 року Європейського простору вищої освіти (ЄПВО), до якого України приєдналася у 2005 р. Фундаментальними цінностями, які становлять основу ЄПВО, разом із академічною свободою і доброчесністю, участю студентів і працівників у врядуванні вищої освіти, громадянською відповідальністю вищої освіти й за вищу освіту зазначається інституціональна автономія. У 2020 р. як одне з важливих завдань ЄПВО було визначено посилення соціальної інклюзії як важливого інструменту консолідації суспільства, а також драйвера для сприяння відкриттю й розвитку талантів.

Крім того, одним із основних інструментів забезпечення якості вищої освіти має стати тісна взаємодія освіти з наукою. У напрямку інтеграції України з ЄПВО у 2015 р. було введено новий перелік спеціальностей, що має сприяти академічній мобільності студентів і визнанню дипломів українських ЗВО. З метою приведення Національної рамки кваліфікацій відповідно до Європейської рамки кваліфікацій розроблено проект постанови КМУ “Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 №1341 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 №509)”. Затверджено 142 стандарти вищої освіти (97 стандартів освітнього ступеня бакалавра, 45 – магістра), що базуються на компетентісному підході і поділяють філософію визначення вимог до фахівця, закладену в основу Болонського процесу та в міжнародному Проєкті Європейської Комісії “Гармонізація освітніх структур в Європі” [2, с. 5-6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему використання інновацій в освіті досліджували сучасні українські і іноземні науковці В. Кремень, А. Вербицький, І. Зязюн, О. Пометун, І. Дичківська, Ю. Рашкевич, О. Пехота, В. Загвязинский, М. Кларін, Г. Коджаспарова, В. Ляудіс, А. Моїсєєв, І. Підласий, А. Пригожін, В. Сластьонін, С. Сисоєва, А. Хуторской, М. Монтессорі, М. Поташнік, Е. Роджерс, Б. Санто, І. Перлакі, Г. Сілвер та ін.

Особливо актуальним є висвітлення інноваційного підходу до генерації знань, умінь і навичок здобувачів в університетах та способу їх передачі від університетів у промисловість [1-2]. Заслуговує на увагу розроблена в роботі [3] модель інтегрованого науково-навчального інформаційного простору технічного закладу вищої освіти, що ґрунтується на основі концепції адаптивного управління конкретними ситуаціями та прийняття правильних рішень “adaptive case management”. Концепція передбачає дистанційне автоматизоване ієрархічне навчання здобувачів вищої освіти в процесі вирішення складних завдань. Але для перевірки та обробки інформації необхідно створювати спеціалізований програмний комплекс.

В роботах [4-5] досліджуються нові технології адаптивного онлайн-навчання із структурою вимірювання загальних успіхів. При цьому, автори відмічають проблему з оцінюванням здобутків отриманих знань, вмінь та навичок.

Компетентісний підхід, як один із інноваційних напрямків у системі підготовки фахівців, досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці В. Кремень, В. Ягупов, В. Свистун, І. Зимня, О. Пометун, Б. Блум, F. Weinert, S. Vlōmeke, M. Mulder, J. Gulikers, H. Viemans та ін.

Науковці зазначають, що, поряд із неоднозначністю трактування визначення “компетентність”, компетентісний підхід в освіті є новим шляхом оновлення змісту освіти, навчальних технологій, узгодження їх із сучасними потребами суспільства та інтеграції у світовому освітньому просторі [6]-[13].

Проведений аналіз науково-методичної та педагогічної літератури показав, що переважна більшість наукових досліджень в сфері освіти зосереджена на інноваційних формах викладання навчальних дисциплін викладачами. Зарубіжні і вітчизняні науковці досліджують теоретичні положення понять компетентісного підходу до змісту освіти. Разом з тим, залишаються поза

увагою організаційні і технічні чинники, які повинні сприяти ефективному набуттю компетентностей випускниками у вищих навчальних закладах. Особливо гострою проблема з формуванням компетентностей та їх оцінюванням постала у зв'язку з переведенням навчання у вищих навчальних закладах світу на дистанційну форму в умовах з пандемії COVID-19 [14]-[15].

Таким чином, проведений аналіз наукових досліджень інновацій в освіті визначив необхідність пошуку та застосування принципово нових інноваційних підходів до формування та оцінювання знань, умінь і навичок майбутніх фахівців протягом навчання.

Метою статті є визначення інноваційних організаційно-технічних заходів для формування та оцінювання компетентностей здобувачів вищої освіти у ВНЗ в умовах дистанційного навчання з використанням інформаційних технологій.

Для досягнення мети необхідно проаналізувати основні напрямки реформування освіти в Україні та на основі аналізу визначити інноваційні організаційно-технічні заходи, які забезпечать формування та оцінювання компетентностей військових фахівців в сучасних умовах дистанційної освіти.

Виклад основного матеріалу. Стратегічним напрямком реформування освіти в Україні є модернізація структури, змісту та організації освіти на засадах компетентнісного підходу, розвиток наукової та інноваційної діяльності в освіті, підвищення якості освіти на інноваційній основі [16].

З метою входження вітчизняної вищої школи до європейського та світового освітнього простору в Україні розроблені стандарти вищої освіти, які базуються на компетентнісному підході та визначенні вимог до фахівця на основі Болонського процесу та висвітленому у міжнародному Проекті Європейської Комісії "Гармонізація освітніх структур в Європі" (Tuning Educational Structures in Europe, TUNING). Їх суть полягає в кінцевому результаті навчання здобувачів вищої освіти – формуванні компетентностей [17].

Компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [18]. Набуття компетентностей здобувачами вищої освіти здійснюється за освітніми програмами при проведенні різних видів занять. Такі заняття в умовах дистанційного навчання у вищих навчальних закладах проводились з використанням платформи MOODLE, Prometheus, сервісів і соціальних мереж Google, Zoom, Skype, Viber, Telegram, Messenger. З них найбільш поширеною і доступною є MOODLE (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - модульне об'єктоорієнтоване динамічне навчальне середовище. MOODLE - це пакет, який зазвичай визначають як CMS (course management system - система управління курсами) або LMS (learning management system - система управління навчанням). MOODLE написана мовою програмування PHP професором з Австралії Мартіном Дунгіамосом і переведена на кілька десятків мов. Сама система поширюється по ліценції GNU GPL і використовується для навчання у більш ніж ста п'ятдесяти країнах світу. Широку популярність їй забезпечили

простота використання і відкритий програмний код, що дозволяє налаштувати систему кожного начального закладу для різних спеціальностей під специфічні потреби освітньої установи. В переважній більшості вищі навчальні заклади України використовують MOODLE як віртуальне навчальне середовище (ВНС) для дистанційного проведення занять, конференцій, самостійного виконання індивідуальних завдань тощо.

Важливою перевагою платформи, починаючи з версії 1.8, є можливість формувати та оцінювати набуття компетентностей протягом навчання за допомогою репозиторія компетентностей, модуль якого розробив Жан Фрюїте. Детально технічна робота з репозиторієм компетентностей, закріплення за навчальними дисциплінами (курсами) і видами навчальної діяльності в MOODLE описана у довіднику, розміщеному на сайті MOODLE та в роботах [19]-[20]. При цьому авторами зазначені деякі недоліки сценарію підтвердження компетентностей, які полягають у тому, що вся ініціатива віддається студентам, котрі мусять самі вирішувати, як і чим засвідчити наявність у себе відповідних компетентностей.

Сьогодні в Україні завершується процес відпрацювання стандартів освіти на основі компетентнісного підходу. Освітні програми для підготовки здобувачів вищої освіти на першому (бакалаврському) та другому (магістерському) рівні за всіма спеціальностями мітять перелік компетентностей випускника, якими він повинен володіти для успішної трудової чи наукової діяльності.

В умовах дистанційного навчання процес оцінювання рівня набуття компетентностей протягом навчання є проблемою, з якою стикаються всі навчальні заклади. Проблема сьогодні полягає у правильному розподілі набуття компетентностей між різними навчальними дисциплінами (курсами) у ВНС та ручному процесі оцінювання досягнень при дистанційній формі навчання.

Але застосування MOODLE дозволяє вирішити таку проблему. Для цього потрібно прийняти ряд організаційно-технічних рішень. Організаційною основою є прийняття рішення керівниками ВНЗ про створення ВНС, відпрацювання положень про його функціонування та порядок використання для оцінювання досягнутих знань, умінь і навичок здобувачів вищої освіти. Враховуючи технічні особливості ВНС, керівнику навчального закладу необхідно створити групу, до якої повинні входити адміністратор ВНС, технічні працівники структурного підрозділу програмування, експерти кожної спеціальності та відповідальні за підготовку спеціальності науково-педагогічні працівники.

Технічною основою є локальна цифрова обчислювальна мережа з базою даних, що включає сервер з потрібними технічними характеристиками та підготовлені робочі місця з розмежуванням доступу викладачів та студентів. Необхідні технічні характеристики сервера, на якому необхідно інсталиувати підготовлений пакет MOODLE останньої робочої версії 4.0 складають: об'єм жорсткого диску – мінімально до 800 MB вільного місця, реально – 5 GB; процесор - рекомендовано 2 GHz (двоядерний); оперативної пам'яті - рекомендовано 1 GB або більше. Ці параметри можуть змінюватися в залежності від використовуваних ресурсів.

Після проведення інструкторсько-методичних занять та технічного обладнання робочих місць, сформовані в освітніх програмах інтегральна, загальні та спеціальні (фахові, предметні) компетентності заносяться адміністратором ВНС у репозиторій компетентностей MOODLE для кожної спеціальності та надається доступ викладачам навчальних дисциплін (курсів) для роботи з ними в розділі «Керування сайтом – Компетентності». Далі методом експертних оцінок кожна компетентність розподіляється між навчальними дисциплінами (курсами), які її формують. Використовуючи репозиторій компетентностей, викладач має можливість розподіляти частку відведеного рівня компетентності своєї навчальної дисципліни між різними видами занять, сформулювавши для цього тести та індивідуальні завдання. Таким чином, отримуємо можливість оцінювати набуття компетентностей дистанційно, а студент – відслідковувати їх опанування. Алгоритм роботи з підготовки ВНС на основі компетентнісного підходу показаний на рис.1.

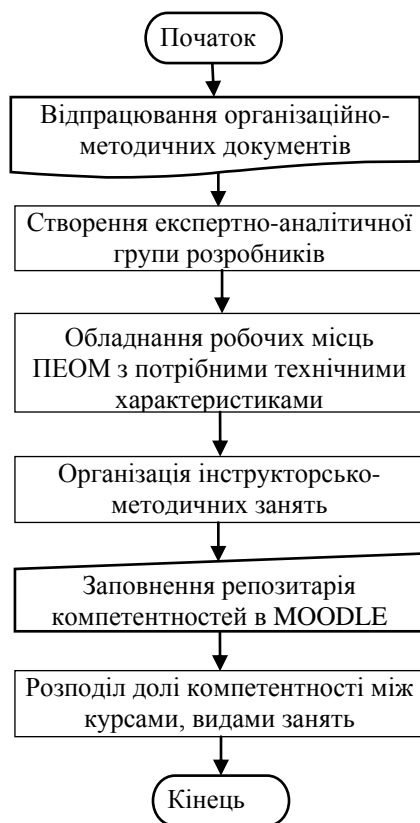


Рис. 1. Блок-схема організаційно-технічних заходів підготовки ВНС на основі компетентнісного підходу

Для їх якісного оцінювання з використанням репозиторію компетентностей MOODLE пропонується наступний порядок роботи у ВНС.

Вклад кожної навчальної дисципліни у формуванні компетентності визначається у вигляді дольової участі від 0 до 1, використовуючи матрицю відповідності програмних компетентностей компонентам освітньої професійної програми.

Сума всіх вкладів має дорівнювати 1 – максимальному значенню, яке означає повне набуття компетентності. Кожна компетентність розраховується

за формулами (1, 2):

$$\begin{cases} Fk_n = \sum_{j=1}^j R_j d_j \\ Zk_n = \sum_{j=1}^j R_j d_j \\ Sk_n = \sum_{j=1}^j R_j d_j \end{cases}, \quad (1)$$

де Fk_n – фахова (інші: Zk_n – загальна; Sk_n – спеціальна) компетентність, n – номер компетентності;

R_j – результат досягнення компетентності j -тої навчальної дисципліни (курсу);

d_j – дольова участь j -тої навчальної дисципліни (курсу) у формуванні кожної компетентності.

У зв'язку з тим, що оцінювання компетентності здійснюється за дихотомічною шкалою (“набув/не набув”), то загальний результат набуття доцільно визначати встановленням порогу отриманого значення Fk_n (наприклад від 0,5 до 1). Мінімальне значення порогу залежить від важливості компетентності у майбутній професійній діяльності фахівця.

Набуття призначеної навчальної дисципліни (курсу) долі d_j компетентності R_j розподіляється з урахуванням важливості, викладачем, який викладає дисципліну та формує курс у MOODLE. Такий розподіл здійснюється між визначеними темами і видами занять. Для визначення рівня набуття розподіленої долі компетентностей викладачам при формуванні курсу необхідно створити перелік завдань і тестів, які би адекватно відображали зміст кожної теми і заняття. Виконуючи завдання і тести за всіма видами занять, здобувачі в середовищі MOODLE отримують в автоматизованому режимі в електронному журналі середовища оцінку за виконане завдання та результат досягнення відведеної долі компетентності, визначеному в репозиторії.

Оцінювання окремо набуття знань, вмінь, навичок кожного виду завдання (тесту) розраховується за формулою [21]

$$R_j = \frac{\sum_{i=1}^m Oz_{ects}}{m+100}, \quad (2)$$

де Oz_{ects} – оцінка завдань, тестів, які визначають набуття компетентності за шкалою європейської системи трансферу оцінок (англ. ECTS, European Community Course Credit Transfer System);

m – кількість оцінок.

Таким чином, відпрацювання кожного завдання забезпечує набуття певного відсотку компетентності, яка призначена конкретній навчальній дисципліні. Розподіл відсотків для контролю набуття компетентностей покладається на викладача навчальної дисципліни.

Якщо оцінювання завдань і тестів здійснюється за національною шкалою, при розрахунку Oz_{ects} за формулою (2) необхідно користуватись таблицею переведення національної шкали в ECTS.

Загальний порядок підготовки платформи MOODLE для використання

при формуванні компетентностей протягом навчання і автоматизованого проведення оцінювання результатів показаний на рис.2.

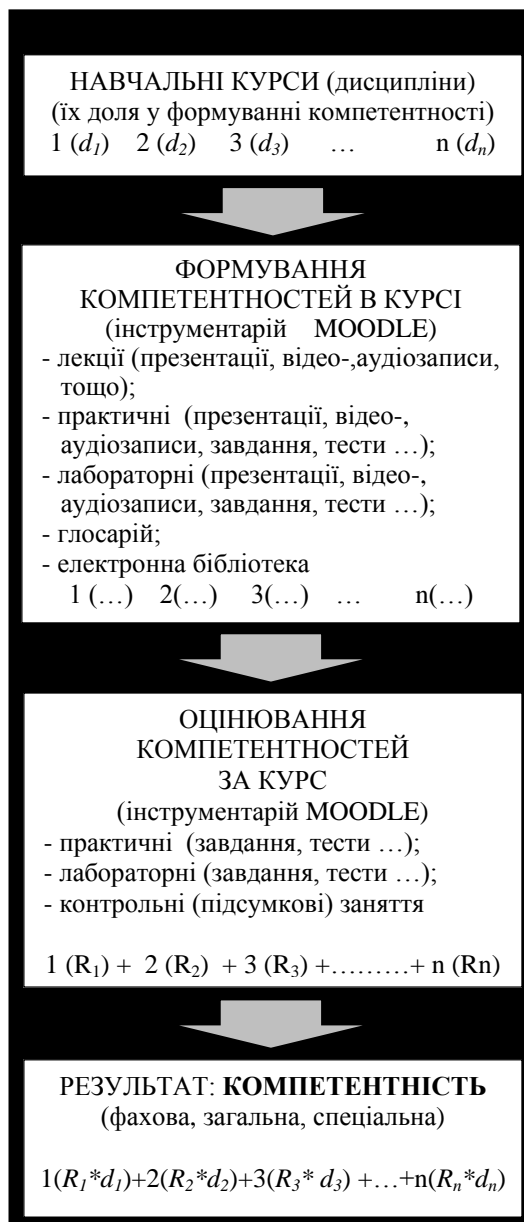


Рис. 2. Схема оцінювання компетентностей випускників ВНЗ

Запропонований порядок роботи у ВНЗ дозволить автоматизувати процес оцінювання досягнень здобувачів вищої освіти при різних формах навчання.

З метою визначення дієвості запропонованої методики в Національній академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного проведено тематичне дослідження. В ньому приймали участь вибіркова група майбутніх фахівців спеціальності ракетних військ і артилерії в кількості 23 чоловік. У освітньо-професійній програмі навчального курсу “Управління діями артилерійських підрозділів” (ВК2) визначений перелік загальних (ЗК), фахових (ФК) та військово-спеціальних (ВСК) компетентностей. З урахуванням призначених викладачами долей (d_j) кожної компетентності для навчального курсу занесені в репозиторій MOODLE (табл. 1).

Долі курсу у формуванні компетентностей

Таблиця 1

Компетентності	Долі курсу (ВК2) у формуванні компетентностей
ЗК02	0,45
ЗК04	0,13
ЗК07	0,12
ФК12	0,7
ФК13	0,68
ФК14	0,48
ФК15	0,29
ФК17	0,67
ФК20	0,17
ФК21	0,43
ВСК24	0,45
ВСК25	0,48
ВСК26	0,52
ВСК27	0,38

Надалі визначені долі кожної компетентності курсу ВК2 були розподілені між навчальними дисциплінами та видами навчальних занять.

Використовуючи формули (1,2), внесені зміни в відкритий програмний код MOODLE для оцінювання рівня набуття компетентностей здобувачами вищої освіти. Протягом семестру за виконання кожного індивідуального завдання та тесту результати оцінювання в автоматизованому режимі розраховувались в середовищі MOODLE.

Для підтвердження валідності запропонованої методики використані результати рівня набуття компетентностей в порівнянні з результатами диференційованого заліку (ДЗ) контрольної групи здобувачів з 23-х чоловік (рис. 3).

Для визначення узгодженості між результатами оцінювання рівня набуття компетентностей застосований метод кореляційного аналізу, з використанням коефіцієнту парної кореляції Пірсона [22] (3):

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_n - \bar{x})(y_n - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_n - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_n - \bar{y})^2}}, \quad (3)$$

де x_n - значення результату ДЗ кожного здобувача вищої освіти за курс;

\bar{x} – середнє значення результату ДЗ за курс;

y_n - значення результату оцінювання рівня компетентності кожного здобувача вищої освіти за курс;

\bar{y} – середнє значення результату оцінювання рівня кожної компетентності за курс;

n – кількість учасників в контрольній групі.

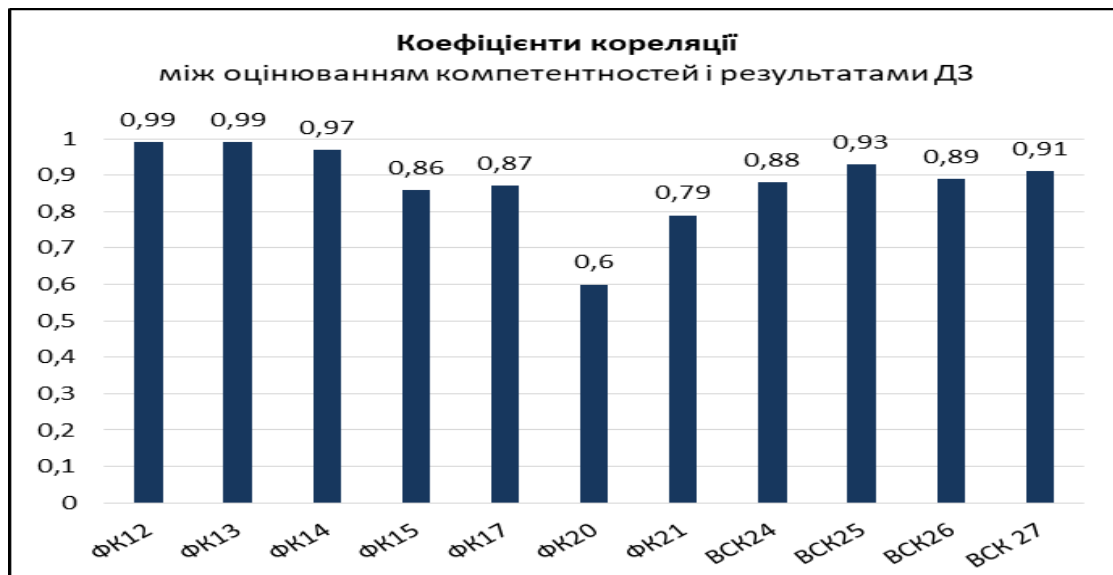


Рис. 3. Кореляція між оцінюванням компетентностей та результатами диференційного заліку

Розраховані парні параметричні коефіцієнти кореляції Пірсона за формулою (3) дають підставу стверджувати про сильну кореляційну залежність між результатами ДЗ за даний курс і рівнем набуття відведених цьому курсу компетентностей здобувачами вищої освіти. При цьому, двостороння значущість кожного коефіцієнта кореляції становить менше 0,01, що підтверджує достовірність розрахованих коефіцієнтів та сильного позитивного зв'язку між результатами ДЗ та визначеними за даною методикою рівнями набутих компетентностей протягом навчання на даному курсі.

Висновки. Таким чином, визначені організаційно-технічні заходи дозволяють підвищити ефективність використання цифрового освітнього середовища кожного навчального закладу для формування компетентностей здобувачів вищої освіти, які їм будуть необхідні у майбутній професійній діяльності. Запропонована методика дозволяє, використовуючи віртуальне навчальне середовище на платформі MOODLE, автоматизувати процес формування та оцінювання рівня набуття компетентностей фахівцями ракетних військ і артилерії у ВВНЗ у відповідності із планами входження в Європейське освітнє середовище.

Подальші дослідження будуть спрямовані на розроблення способів визначення рівня узгодження досягнутих результатів з програмними результатами навчання, які визначені в освітньо-професійних програмах підготовки фахівців за спеціальностями.

ЛІТЕРАТУРА

1. Shkitsa, L.Ye., Kornuta, V.A., Kornuta, O.V., and Bekish, I.O. The model of informational space for innovation and design activities in the university. *Nauka innov.*, 2019, 15(6), 14-22. doi:10.15407/scin15.06.014.
2. Asad Abbas, Anders Avdic, Kathryn Chang Barker, Peng Xiaobao. Knowledge transfer from universities to industry through university technology transfer offices. *Nauka innov.*

2018, 14(2): 05-18. doi.org/10.15407/scin14.02.

3. Латыпова В.А. Концепция управления процессом дистанционного автоматизированного обучения при решении сложных открытых задач с использованием банка ошибок. Моделирование, оптимизация и информационные технологии. Научный журнал, Том 7, № 3. doi:10.26102/2310-6018/2019.26.3.015.

4. Rosen Y., Rushkin I., Rubin R. The effects of adaptive learning in a massive open online course on learners' skill development// Proceedings of the Fifth Annual ACM Conference on Learning at Scale, June 26 - 28, 2018, London, United Kingdom. doi:10.1145/3231644.3231651.

5. Onah D.F., Sinclair J.E. Massive open online courses – an adaptive learning framework// Proceeding of the 9th International Technology, Education and Development Conference (INTED2015), 2-4 March, 2015, Madrid, Spain. Pp. 1258-1266. doi:10.13140/RG.2.1.4237.0083.

6. Кремень В. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти : монографія. Київ : Грамота, 2005. 431 с.

7. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Москва, 2004. – 42 с.

8. Пометун О. І. Дискусія українських педагогів навколо питань запровадження компетентнісного підходу в українській освіті. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи. – К. : К.І.С., 2004. – С. 66–72.

9. Weinert, F. E. Vergleichende Leistungsmessung in Schulen eineumstrittene Selbstverständlichkeit. In F.E. Weinert (Hrsg.), Leistungsmessungen in Schulen (S. 17-31). Weinheim: Beltz.

10. Blömeke S., Zlatkin-Troitschanskaia O. Kompetenzmodellierung und Kompetenzerfassung im Hochschulsektor: Ziele, theoretischer Rahmen, Design und Herausforderungen des BMBF Forschungsprogramms KoKoHs (KoKoHsWorkingPapers, 1). Berlin&Mainz: Humboldt-Universität & Johannes Gutenberg-Universität. URL: <http://www.kompetenzen-im-hochschulsektor.de>.

11. Zlatkin-Troitschanskaia, O. and Shavelson, R.J. Advantages and challenges of performance assessment of student learning in higher education. Br J Educ Psychol, 89: 413-415. <https://doi.org/10.1111/bjep.12314>.

12. Mulder, M., Gulikers, J., Biemans, H. and Wesselink, R. "The new competence concept in higher education: error or enrichment?", Journal of European Industrial Training, Vol. 33 No. 8/9, pp. 755-770. doi.org/10.1108/03090590910993616.

13. Lozano J.F., Boni A., Peris J. and Hueso A. Competencies in Higher Education: A Critical Analysis from the Capabilities Approach. Journal of Philosophy of Education, 46: 132–147.

14. Basilaia G. Transition to Online Education in Schools during a SARS-CoV-2 Coronavirus (COVID-19) Pandemic in Georgia. Pedagogical Research. Vol. 5, Issue 4. – 2020. doi.org/10.29333/pr/7937.

15. Mahmood S. Instructional Strategies for Online Teaching in COVID-19. Human Behavior and Emerging Technologies. – 2020, pp. 1-5. doi:10.1002/hbe2.218.

16. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України № 344/2013. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (дата звернення – 08.01.2021).

17. Вступне слово до проекту Тюнінг – гармонізація освітніх структур у Європі. URL: https://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Ukrainian_version.pdf (дата звернення – 03.01.2021).

18. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року №1556 – VII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст.2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення – 10.01.2021).

19. В. Олійник. Формування професійних компетенцій майбутніх агроінженерів у комп'ютерно орієнтованому середовищі закладу вищої освіти. /Олійник В, Самойленко О., Бацуровська І., Доценко Н. // Information Technologies and Learning Tools. 68. 140. doi:

10.33407/itlt.v68i6.2525.

20. Scherbyna, Alexandre. Нові засоби для оцінювання компетентностей в Moodle. *Information Technologies and Learning Tools*. 55. 96. doi:10.33407/itlt.v55i5.1435.

21. Shchavinsky Yu. V., Kuznetsov V. V. Ways of software competencies formation in higher education institutions in modern conditions. *Word science: problems, prospects and innovations. Abstracts of the 5th International scientific and practical conference*. Perfect Publishing. Toronto, Canada. 2021. Pp. 209-215. URL: <https://sci-conf.com.ua/v-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-world-science-problems-prospects-and-innovations-27-29-yanvarya-2021-goda-toronto-kanada-arhi/>.

22. Stigler, Stephen M. Francis Galton's Account of the Invention of Correlation. *Statistical Science* 4 (2): JSTOR 2245329, 1989. 73–79. <https://doi.org/10.1214/ss/1177012580>.

REFERENCES

1. Shkitsa, L.Ye., Kornuta, V.A., Kornuta, O.V., and Bekish, I.O. The model of informational space for innovation and design activities in the university. *Nauka innov.*, 2019, 15(6), 14-22. doi:10.15407/scin15.06.014.

2. Asad Abbas, Anders Avdic, Kathryn Chang Barker, Peng Xiaobao. Knowledge transfer from universities to industry through university technology transfer offices. *Nauka innov.* 2018,14(2): 05-18. doi.org/10.15407/scin14.02.

3. Latyshova V.A. Konceptsiya upravleniya processom distantsionnogo avtomatizirovannogo obucheniya pri reshenii slozhnykh otkrytykh zafach s ispol'zovaniem banka oshybok. *Modelirovanie, optimizatsiya i informatsyonnye tekhnologii*. Nauchnyi zhurnal, Tom 7, № 3. doi:10.26102/2310-6018/2019.26.3.015.

4. Rosen Y., Rushkin I., Rubin R. The effects of adaptive learning in a massive open online course on learners' skill development// *Proceedings of the Fifth Annual ACM Conference on Learning at Scale*, June 26 - 28, 2018, London, United Kingdom. doi:10.1145/3231644.3231651.

5. Onah D.F., Sinclair J.E. Massive open online courses – an adaptive learning framework// *Proceeding of the 9th International Technology, Education and Development Conference (INTED2015)*, 2-4 March, 2015, Madrid, Spain. Pp. 1258-1266. doi:10.13140/RG.2.1.4237.0083.

6. Kremen' V. *Osvita i nauka v Ukraini – innovatsiyni aspekty: Monographiya*. Kyiv: Gramota, 2005. 431 s.

7. Zimniaya I.A. *Kluchevye kompetentnosti kak rezul'tativno-tselevaia osnova kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii*. M.: Issledovatel'skiy tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov. Moskva, 2004. – 42 s.

8. Pometun O.I. Diskusia ukrains'kikh pedagogiv navkolo pytan' zaprovadzhennia kompetentnisnogo pidhodu v ukrains'kiy osviti. *Kompetentnisnyi pidkhid u suchasniy osviti: svitovyi dosvid ta ukrains'ki perspektyvy*. – K.: K.I.S., 2004. – S. 66-72

9. Weinert, F. E. Vergleichende Leistungsmessung in Schulen eineumstrittene Selbstverständlichkeit. In F.E. Weinert (Hrsg.), *Leistungsmessungen in Schulen* (S. 17-31). Weinheim: Beltz.

10. Blömeke S., Zlatkin-Troitschanskaia O. Kompetenzmodellierung und Kompetenzerfassung im Hochschulsektor: Ziele, theoretischer Rahmen, Design und Herausforderungen des BMBF Forschungsprogramms KoKoHs (KoKoHsWorkingPapers, 1). Berlin&Mainz: Humboldt-Universität & Johannes Gutenberg-Universität. URL: <http://www.kompetenzen-im-hochschulsektor.de>.

11. Zlatkin-Troitschanskaia, O. and Shavelson, R.J. Advantages and challenges of performance assessment of student learning in higher education. *Br J Educ Psychol*, 89: 413-415. <https://doi.org/10.1111/bjep.12314>.

12. Mulder, M., Gulikers, J., Biemans, H. and Wesselink, R. "The new competence concept in higher education: error or enrichment?", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 33 No. 8/9, pp. 755-770. doi.org/10.1108/03090590910993616.

13. Lozano J.F., Boni A., Peris J. and Hueso A. *Competencies in Higher Education: A Critical*

Analysis from the Capabilities Approach. *Journal of Philosophy of Education*, 46: 132–147.

14. Basilaia G. Transition to Online Education in Schools during a SARS-CoV-2 Coronavirus (COVID-19) Pandemic in Georgia. *Pedagogical Research*. Vol. 5, Issue 4. – 2020. doi.org/10.29333/pr/7937.

15. Mahmood S. Instructional Strategies for Online Teaching in COVID-19. *Human Behavior and Emerging Technologies*. – 2020, pp. 1-5. doi:10.1002/hbe2.218.

16. Pro Natsional'nu strategiyu rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku: Ukaz Prezidenta Ukrainy № 344/2013. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (data zvernennia - 08.01.2022).

17. Vstupne slovo do proektu Tuning – garmonizatsyia osvitnikh struktur u Evropi URL: https://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Ukrainian_version.pdf (data zvernennia - 03.01.2022).

18. Pro vyschu osvitu: Zakon Ukrainy vid 1 lypnia 2014 roku №1556 – VII // Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR), 2014, № 37-38, st. 2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (data zvernennia – 10.01.2022).

19. V. Oliynyk. Formuvannia profesiynykh kopretentsiy maybutnikh agpoinzheneriv u komp'uterno orientovanomu seredovyschi zakladu vischoi osvity. / Oliynyk V., Samoylenko O., Batsurovska I., Dotsenko N. // *Information Technologies and Learning Tools*. 68. 140. doi: 10.33407/itlt.v68i6.2525

20. Scherbyna, Alexandre. Нові засоби для оцінювання компетентностей в Moodle. *Information Technologies and Learning Tools*. 55. 96. doi:10.33407/itlt.v55i5.1435.

21. Shchavinsky Yu. V., Kuznetsov V. Ways of software competencies formation in higher education institutions in modern conditions. *Word science: problems, prospects and innovations*. Abstracts of the 5th International scientific and practical conference. Perfect Publishing. Toronto, Canada. 2021. Pp. 209-215. URL: <https://sci-conf.com.ua/v-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-world-science-problems-prospects-and-innovations-27-29-yanvarya-2021-goda-toronto-kanada-arhi/>.

22. Stigler, Stephen M. Francis Galton's Account of the Invention of Correlation. *Statistical Science* 4 (2): JSTOR 2245329, 1989. 73–79. <https://doi:10.1214/ss/1177012580>.

SUMMARY

Yurii Shchavinsky,

PhD (Technical)

Olena Levchuk,

PhD (Economics), associated professor

Viktor Levchuk,

Honoured Lawyer of Ukraine

Oleksandr Syrsky,

PhD (Military), senior researcher,

Commander of the Land Forces

Organizational and technical aspects of forming the competencies of military specialists

Introduction. *Based on the analysis of the current state of the educational process, the article identifies the urgent problem of improving higher military education, which consists in the need to improve the quality and modernization of its content, develop and implement educational innovations and information technologies, create conditions for the training of military specialists with the necessary competencies that ensure successful military activities. in primary positions in divisions and units. A competency-based approach to the formation of knowledge, skills and abilities requires innovative organizational and technical measures in the restructuring of the educational process in higher military educational institutions and military units of higher educational institutions. In connection with the increase in the time for independent assimilation of*

knowledge and the formation of competencies at all levels of higher education, the authors define the problem of their assessment in the independent study of educational material. For the effective formation of competencies during training, new ways of organizing the educational process using information technologies have been identified, which consist in using the modular object-oriented dynamic learning environment MOODLE and a mechanism for assessing the level of acquisition of such competencies. A method has been developed for using the MOODLE environment with a certain algorithm of organizational measures in a higher military educational institution for the formation of competencies and a mathematical apparatus for automated assessment of their level of acquisition in the conditions of a distance educational process. Using the MOODLE platform, a case study was carried out, the purpose of which was to determine the possibility of using a digital educational environment for the formation and assessment of the competencies of specialists in missile forces and artillery. The results of the study showed the effectiveness of using the environment in the educational process in the formation and assessment of competencies. The reliability of the results of the case study was confirmed by the correct use of the proven mathematical apparatus of correlation analysis. Certain and justified organizational and technical measures for organizing the educational process in the context of distance learning will ensure the high-quality formation and assessment of the competencies of graduates of higher military educational institutions during training.

The purpose of the article is a definition of innovative organizational and technical measures for the formation and assessment of the competencies of higher educational applicants in Higher Military Educational Institution in the conditions of distance learning using information technologies.

Methods. To achieve the goal and solve the tasks, it was used a system of the following theoretical research methods: analysis, synthesis, generalization and systematization.

Results. Organized training of professional military education at advanced training courses for military specialists requires the use of distance learning technologies and assessment of acquired competencies at the first stage of its implementation.

The need for remote conducting of classes in the conditions of a pandemic and the need for remote assessment of achievements in mastering knowledge and acquiring skills and abilities at military departments, which are especially needed by graduates for successful professional activity in primary positions in units, requires conducting scientific research, developing and applying innovative measures in the organization of the final process of each educational institution, taking into account the specific features of specialty training.

Conclusion. Thus, the identified organizational and technical measures will allow to increase the efficiency of using the digital educational environment of each educational institution for the formation of competencies of higher education seekers, which they will need in their future professional activities. The proposed methodology allows, using a virtual learning environment on the MOODLE platform, to automate the process of formation and assessment of the level of competence acquisition by missile forces and artillery specialists at the in accordance with the plans to enter the European educational environment.

Further research will be aimed at developing ways to determine the level of agreement between the achieved results and program learning outcomes, which are defined in the educational and professional training programs of specialists by specialty.

Key words: educational process; innovation in education; competence-based approach; information technology training; training of military specialists.

УДК 371.398:378.147

Василь Ягулов,
доктор педагогічних наук, професор,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-8956-3170>

Олег Яцино,
кандидат педагогічних наук,
департамент кадрової політики
Міністерства оборони України, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-5340-8355>

Олег Тракалюк,
кандидат педагогічних наук,
Науково-методичний центр кадрової політики
Міністерства оборони України, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0003-3489-9969>
DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/325-339

КРИТЕРІЙ ТА ПОКАЗНИКИ ДІАГНОСТУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ КАДРОВИХ ОРГАНІВ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ ТА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

***Анотація.** Стаття присвячена проблемі обґрунтування критеріїв і показників діагностування організаційно-управлінської компетентності посадових осіб кадрових органів Збройних сил і Міністерства оборони України (далі – ПОКО). З'ясовано, що їх організаційно-управлінська компетентність є інтегрованим проявом професійної підготовленості та готовності до професійної діяльності в кадрових органах Збройних сил (далі – ЗС) і Міністерства оборони (далі – МО) України, яка в поряд із технологічно-процесуальним компонентом складає серцевину фахової компетентності як суб'єктів кадрової роботи.*

Обґрунтовано зміст понять «критерій», «показник» і «рівні розвиненості», викладено загальні вимоги до критеріїв діагностування організаційно-управлінської компетентності ПОКО. Вибір відповідних критеріїв і показників здійснено з урахуванням специфіки їх організаційної та управлінської функцій у системи кадрових органів. З урахуванням змісту і специфіки їх організаційно-управлінської діяльності виокремлено ціннісно-мотиваційний, когнітивний, організаційний, управлінський, індивідуально-психічний і суб'єктний критерії діагностування їх організаційно-управлінської компетентності як інтегрованого результату їх професіоналізму в кадровій роботі. Ці критерії охоплюють організаційно-управлінські аспекти їх фахової підготовленості, компетентності та діяльності як фахівців кадрової роботи та діагностують основні їх функції – управлінську та організаційну, які між собою безпосередньо взаємопов'язані та для них є основними в їх кадровій роботі. Інтегрованим критерієм є суб'єктний, тобто сприйняття ними самих собі суб'єктами кадрової роботи. Для кожного критерію підбрано відповідні показники, які конкретизують зміст певного компонента їх організаційно-управлінської компетентності.

***Ключові слова:** організаційно-управлінська компетентність; критерії; показник; рівні; посадова особа кадрових органів; розвиненість; діагностування.*

Постановка проблеми. Сучасні військово-політичні та оборони реалії України у зв'язку з агресією РФ щодо нашої держави такі, які потребують офіцерів – справжніх військових професіоналів за всіма напрямками їх професійної підготовки, оскільки на них покладається управління військовими

підрозділами, частинами та в цілому військами і водночас конкретне коло обов'язків, як командирів (начальників) – менеджерів, управлінців та організаторів в екстремальному виді діяльності. Якість їх військово-професійної діяльності визначається сформованістю та розвиненістю військово-професійної компетентності як квінтесенції їх військово-професійної підготовленості та готовності до діяльності в екстремальних умовах. Вона безпосередньо актуалізується в їх військово-професійній підготовленості, здатності ухвалювати відповідальні рішення, організовувати не лише власну діяльність, а й організовувати та управляти військово-професійною діяльністю підлеглих, координувати, управляти та організувати діяльність військових підрозділів (частин), оскільки від цього залежить успішне функціонування ЗС України в цілому та ефективне виконання ними поставлених бойових завдань, зокрема.

Таким чином, виникає необхідність визначення професійної підготовленості та обґрунтування критеріїв і показників діагностування їх військово-професійної компетентності та визначення кар'єрних перспектив. Суб'єктами такого діагностування є ПОКО. У зв'язку з цим обґрунтування критеріїв і показників оцінювання їх власне організаційно-управлінської підготовленості, як суб'єктів кадрової роботи, є вкрай актуальною як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз та узагальнення результатів наукових досліджень дає можливість наголошувати, що проблемі професійної компетентності ПОКО присвячена вкрай недостатня кількість наукових напрацювань, оскільки маються тільки поодинокі наукові праці в цьому напрямі. Це дисертації О. Яцини з проблеми кадрової роботи та розвитку їх фахової компетентності у США [11; 12] і О. Тракалюка – у ЗС і МО України [4; 5], а також окремі наукові публікації [10].

Водночас документи сектору безпеки та оборони України визначають, окрім стратегічних орієнтирів і перспектив розвитку кадрової політики, сучасні вимоги до організації та проведення кадрової роботи у військах (силах). Головними виконавцями цього завдання є ПОКО, які безпосередньо реалізують функцію щодо управління кар'єрою військовослужбовців. У зв'язку з цим особливі вимоги висуваються до рівня розвиненості їхньої організаційно-управлінської компетентності як суб'єктів кадрової роботи.

Для з'ясування організаційно-управлінської підготовленості ПОКО важливими є результати наукових досліджень із психологічних і педагогічних проблем військової освіти (О. Діденко, А. Зельницький, В. Стасюк, В. Ягупов та ін.), теоретичних підвалин реалізації компетентнісного підходу до підготовки офіцерів (Е. Артюшин, О. Бойко, О. Капінус, Л. Олійник, О. Торічний тощо). Певний науковий інтерес представляють напрацювання таких дослідників: О. Бойка – формування готовності офіцерів до управлінської діяльності [1]; Т. Мацевка – розвиток управлінської компетентності офіцерів [3], В. Шемчука – розвиток управлінського мислення майбутніх магістрів військового управління [6].

Аналіз та систематизація цих та інших наукових джерел показує, що

науковцями досліджуються окремі психолого-педагогічні аспекти професійної підготовки фахівців для кадрових органів. Але, водночас слід наголошувати про те, що системних і комплексних фундаментальних наукових досліджень щодо ПОКО немає, у тому числі щодо обґрунтування діагностувального апарату оцінювання їх організаційно-управлінської компетентності. Це актуалізує своєчасність проблеми статті.

Мета статті полягає в обґрунтуванні критеріїв і показників діагностування організаційно-управлінської компетентності посадових осіб кадрових органів ЗС і МО України.

Методи (теоретичні основи). Для вирішення поставлених у роботі дослідницьких завдань були використані теоретичні методи дослідження – системний аналіз наукових джерел із проблеми статті, синтез та узагальнення наукової літератури, класифікація та конкретизація результатів дослідження.

Виклад основного дослідницького матеріалу. Проблема формування та розвитку організаційно-управлінської компетентності спеціалістів у будь-якій галузі має бути предметом уваги багатьох наукових галузей. Відповідно її розв'язання передбачає здійснення теоретичного пошуку на стику цих наукових дисциплін. Сучасна психолого-педагогічна наука в її дослідженні опирається на компетентнісний підхід. А процес оцінювання військово-професійної діяльності ПОКО залежить від різних чинників й обставин, але серед них найголовнішим є розвиненість їх організаційно-управлінської компетентності та відповідно для цього необхідний діагностувальний апарат її оцінювання. Вважаємо, що важливим компонентом саме їх безпосередньо фахової компетентності є організаційно-управлінська компетентність, яка дає їм можливість, з одного боку, організувати як свою фахову діяльність і кадрову роботу відповідного органу, а з іншого – управляти підлеглим кадровим органом, посадовими особами і відповідними командирами (начальниками) в межах своїх посадових компетенцій.

У зв'язку з цим слід з'ясувати результативність їх організаційно-управлінської діяльності, підвалину якої складає їх відповідна компетентність. Виникає необхідність оцінювання її розвиненості в ПОКО, а в певних випадках – і сформованості, оскільки вони не мають профільної освіти. А для цього необхідні відповідні критерії і показники. Основним припущенням нашої статті є те, що їх фахова діяльність переважно має організаційно-управлінський характер і відповідно вона суттєво залежить від розвиненості їх організаційно-управлінської компетентності як менеджерів кадрової роботи в ЗС і МО України. І це спонукає нас до чіткого визначення відповідних критеріїв і показників, за якими можна діагностувати її розвиненість. Водночас визначаємо їх **організаційно-управлінську компетентність** як *теоретичну та практичну організаційну та управлінську підготовленість, інтелектуальну, діяльнісну та суб'єктну здатність, а також професійну, фахову, особистісну і психологічну готовність до успішної організаційно-управлінської діяльності в кадрових органах ЗС і МО України*. У цьому визначенні водночас бачимо її багатозначність і конкретність, що дійсно так, оскільки вона об'єднує два види компетентності – організаційну та управлінську, що залежить від специфіки

кадрового менеджменту та посади, яку обіймає конкретний ПОКО як менеджер кадрової роботи в органах військового управління.

У зв'язку з цим вважаємо за необхідне наголошувати про те, що критерії і показники діагностування її розвиненості мають бути пов'язаними зі змістом їх організаційно-управлінської діяльності та безпосередньою реалізацією організаційної та управлінської функцій як суб'єктів військового управління. У процесі з'ясування основних компонентів їх організаційно-управлінської компетентності орієнтуємося на вимоги системного, компетентнісного, контекстного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів до розуміння їх компетентності.

Зокрема, це такі вимоги:

системний підхід: орієнтує до врахування, з одного боку, всіх аспектів їх фахової діяльності як суб'єктів кадрової роботи в різних ланках військового управління – від оперативного до стратегічного, а з іншого – контекстне виокремлення її функцій, які визначають структуру чи компоненти їх фахової компетентності як системного психолого-педагогічного явища та чіткого визначення кожного компонента згідно зі посадовими функціями; такими провідними компонентами цієї діяльності є ціннісно-мотиваційний, когнітивний, технологічно-процесуальний, організаційно-управлінський, комунікативний, індивідуально-психічний і суб'єктний; предметом нашого дослідження є організаційно-управлінський, який також слід сприймати як підсистему цієї діяльності та системно проаналізувати та обґрунтувати кожен її компонент;

компетентнісний – з'ясування практичної організаційно-управлінської здатності ПОКО до реалізації організаційно-управлінської функції в кадровій роботі, яка переважно в них має організаційно-управлінський характер; це зумовлено з тим, що кожен фахівець кадрового органу, з одного боку, мінімум організовує свою фахову діяльність (а відповідні начальники – роботу всього кадрового органу, який вони очолюють), а з іншого – мінімум управляє кадровою роботою підлеглих кадрових органів і ПОКО; відповідно, необхідно чітко виокремити структуру організаційно-управлінської компетентності ПОКО, яка мінімально складається зі ціннісно-мотиваційного, інтелектуального, поведінково-діяльнісного, індивідуального-психічного та суб'єктного компонентів; їх слід обов'язково слід конкретизувати згідно зі вимогами контекстного підходу та адаптувати до певної кадрової посади;

контекстний – характеру та специфіки їх фахової, безпосередньо-організаційно-управлінської діяльності в конкретному кадровому органі оперативного та стратегічного рівнів управління, зумовлений призначенням і специфікою функціонування ЗС України в цілому та призначенням кожної ПОКО, зокрема;

суб'єктно-діяльнісний – чіткої логіки кадрової роботи на різних рівнях військового управління, яка включає ціннісно-мотиваційний, когнітивний, організаційний, управлінський, менеджерський, індивідуально-психічний і суб'єктний аспекти як із урахуванням специфіки певного виду та роду військ, так і конкретного посадового призначення кожної ПОКО; головна вимога цього

підходу – кожна ПОКО має бути суб'єктом військово-професійної (знати специфіку функціонування ЗС України в цілому та загальне посадове призначення кожного військовослужбовця за напрямом своєї службової діяльності конкретно), так і цілі, зміст, методи, засоби та специфіку кадрової роботи в ЗС і МО України.

Вважаємо за необхідне визначити чіткі критерії діагностування її розвиненості на основі використання багаторівневого аналізу та узагальнення їх організаційно-управлінської діяльності з урахуванням провідних принципів вищезазначених методологічних підходів до оцінювання їх організаційно-управлінської компетентності як суб'єктів кадрової роботи.

Стосовно понять «критерій» і «показник» необхідно забезпечувати їх конкретність і предметність, оскільки, з одного боку, у психолого-педагогічній науці до нині не має чіткого їх визначення, оскільки певна кількість науковців продовжують вимірювати критеріями самі критерії, а з іншого – їх наукове визначення буде сприятиме чіткому виокремленню певних ознак для діагностування розвиненості організаційно-управлінської компетентності ПОКО з урахуванням специфіки їх кадрової роботи в військах і силах, управліннях. При цьому необхідно дотримуватися таких чітких вимог до них: «об'єктивність, тобто відображення ознак, притаманних предмету, який досліджується, незалежно від свідомості та волі суб'єкта дослідження; відображення суттєвих ознак предмета діагностування; стійкість і постійність досліджуваних ознак; зв'язок із цілями, завданнями, функціями та змістом конкретного... дослідження; безпосередній зв'язок між метою і кінцевим результатом досліджуваного явища» [8, 117].

С. Гончаренко критерії в широкому смислі слова обґрунтовано пояснював як «показники, які об'єднують у собі методи розрахунку, теоретичну модель розподілу і правила прийняття рішення про правдоподібність нульової або однієї з альтернативних гіпотез» [2, 181]. Але їх у кожному дослідженні, як унікальне неповторне наукове явище, слід контекстно до предмета наукового дослідження виокремити й конкретизувати.

Вважаємо, кожен критерій – це важлива й визначальна ознака організаційно-управлінської компетентності ПОКО, яка характеризує основні якісні аспекти щодо її розвиненості й водночас дає можливість з'ясувати сутність і формувати «контур» як системного психолого-педагогічного явища. Вважаємо, їх об'єктивний і контекстний відбір дають змогу визначати як зміст цієї компетентності та з'ясувати актуальний стан її розвиненості, так і з'ясувати її динаміку в конкретного офіцера та групи офіцерів кадрового органу протягом певного проміжку часу. Відповідно для цього вони мають бути об'єктивними і включати суттєві ознаки їх організаційно-управлінської компетентності як суб'єкта кадрової роботи в ЗС і МО України, оскільки навіть «простий чи рядовий» кадровик вищестоячого органу координує та певним чином управляє діяльністю підпорядкованого кадрового органу. Водночас поняття «критерій» і «показник» між собою безпосередньо взаємопов'язані та взаємозумовлені, оскільки критерію не може бути без показників, а показнику – без критерію.

А організаційно-управлінська компетентність ПОКО нами

визначається як сукупність їх військово-професійних і фахових цінностей, мотивацій, знань, умінь, навичок, здатностей, професійно важливих якостей щодо організації та управління як своєю діяльністю як суб'єкта кадрового органу, так і підлеглих кадрових органів.

Отже, на основі врахування завдань, цілей, змісту, специфіки, особливостей і результатів кадрової роботи ПОКО, а також вимог сучасних методологічних підходів до розуміння змісту їх організаційно-управлінської компетентності доцільно визначити мінімальну кількість **критеріїв діагностування її розвиненості**, які можуть певним чином за кількістю варіюватися залежно від конкретної посади – оперативна чи стратегічна ланка управління, простий виконавець чи начальник певного структурного підрозділу кадрового органу, яку обіймає конкретна ПОКО.

Ціннісно-мотиваційний критерій є вкрай необхідним для діагностування організаційно-управлінської компетентності ПОКО, оскільки «...цінності... формують найголовніше для кожної особи та фахівця – їх ставлення до світу, до речей, до діяльності, до інших людей і до самого себе» [8, 52], тобто вони формують їх ставлення до кадрової роботи та відповідно формують і насичують конкретним змістом її мотивацію, оскільки ці цінності та мотивація складають підвалину цієї компетентності та відповідно визначають смисл, мету і результат їх організаційно-управлінської діяльності. Цей критерій має дати можливість з'ясувати смислове наповнення цінностей і мотивації кадрової роботи ПОКО, усвідомлення ними організаційно-управлінських цінностей, настанов та їх сприйняття як підвалини відповідної діяльності в кадровому органі. Так, позитивне ставлення до неї формує і розвиває їх внутрішню вмотивованість та стимулює суб'єктну поведінку в ній, актуалізацію організаційного та управлінського видів потенціалу в процесі розв'язання кадрових проблем і вирішення організаційно-управлінських завдань, а також потребу у розвитку організаційно-управлінських знань, розвитку та вдосконаленні раніше набутих організаційно-управлінських умінь і здатностей.

Отже, система цінностей і мотивації кадрової роботи ПОКО реалізує насамперед аксіологічну, виховну та регулятивну функції в розвитку їх організаційно-управлінської компетентності та стимулює творчу реалізацію ними організаційно-управлінської функції в кадровій роботі.

Зміст цього критерію складають такі *показники*: цінності організаційно-управлінської діяльності як суб'єкта кадрової роботи; мотивація організаційно-управлінської діяльності як ПОКО. Це насамперед організаційно-управлінські потреби, мотиви, мотивація та цінності відповідної діяльності в кадровому органі як її суб'єкта.

Когнітивний критерій організаційно-управлінської компетентності ПОКО дає можливість з'ясувати знання ними своєї організаційно-управлінської діяльності в кадровому органі та усвідомлення її специфіки на оперативній і стратегічній ланках управління, володіння певною сукупністю теоретичних і практичних військово-професійних і організаційно-управлінських знань, що складають підвалину їх організаційно-управлінської діяльності й практичного – організаційно-управлінського – мислення як менеджера кадрової роботи в

різних ланках військового управління.

Доцільно виокремити три групи *показників* цього критерію: організаційні знання як суб'єкта кадрової роботи; управлінські знання як суб'єкта кадрової роботи; військово-професійні знання як суб'єкта військово-професійної діяльності та кадрової роботи в ЗС і МО України, оскільки без перших знань друге втрачає контекстність та адресність. Військово-професійні знання необхідні кожному з них для реалізації своєї організаційно-управлінської функції на різних ланках військового управління з урахуванням специфіки та особливостей такого управління.

Організаційний критерій такої компетентності ПОКО дає можливість з'ясувати їх практичну здатність використовувати військово-професійні та організаційно-управлінські знання при вирішенні ними організаційних завдань у системі кадрової роботи, що дозволяє з'ясувати практичну їх здатність успішно застосовувати набуті військово-професійні знання у процесі реалізації посадових компетенцій як суб'єкта кадрового органу. Даний критерій виокремлений у зв'язку з тим, що суттєва частина їх службової діяльності в кадровому органі має організаційний характер, яка практично здійснюється і реалізується ними без урахування диспозиції «начальник» – «підлеглий». Використання цього критерію дає можливість з'ясувати, з одного боку, оволодіння ними організаційними навичками, вміння та здатностями щодо організації як своєї роботи як суб'єкта кадрової роботи на певній ланці військового управління, здатність до планування та організації своєї організаційної діяльності, а з іншого – здатність організовувати діяльність інших суб'єктів кадрової роботи і по горизонталі – в кадровому органі, в якому він особисто служить, і по вертикалі – у підлеглих кадрових органах.

Показники такі: організаційні вміння та навички успішно вирішувати практичні організаційні завдання в кадровій роботі на різних ланках військового управління; організаційні вміння щодо оцінювання кадрової обстановки, приймати оптимальні рішення і домагатися їх реалізації; організаторські навички та вміння щодо діяльності як суб'єкта кадрової роботи на різних ланках військового управління в стандартних і екстремальних ситуаціях та умовах фахової діяльності; вміння організовувати як власну діяльність, так і підлеглих.

Управлінський критерій організаційно-управлінської компетентності ПОКО дає можливість з'ясувати їх управлінську здатність як фахівців оперативної та стратегічної ланок управління управляти діяльністю та функціонуванням певного кадрового органу та своїх підлеглих. Така потреба виникає у зв'язку з необхідністю управління фаховою діяльністю всіх ПОКО певної ланки управління, а також підлеглих кадрових органів. Саме необхідність цілеспрямованого та контекстного управління кадровою роботою в ЗС і МО України вимагають сформованості в них управлінських навичок, умінь і здатностей.

Показники такі: управлінські вміння та здатності своєчасно й якісно виконувати накази та розпорядження старших начальників; ухвалювати управлінські рішення, чітко та якісно доводити їх до відповідних посадових

осіб; управлінські навички та вміння щодо організації фахової діяльності як підлеглих, так і конкретного кадрового органу в певній ланці управління.

Індивідуально-психічний критерій організаційно-управлінської компетентності ПОКО є вкрай необхідним, оскільки він дає з'ясувати їх професійно важливі організаційно-управлінські якості. Вони зумовлюють результативність реалізації ними посадових компетенцій на різних ланках управління, сприяють реалізації власного організаційно-управлінського потенціалу в кадровій роботі, забезпечують незалежність, гнучкість і оперативність у прийнятті та ухваленні відповідних рішень у стандартних і нестандартних ситуаціях організаційно-управлінської діяльності та брати на себе відповідальність за її результати.

Показники такі: лідерство як суб'єкта кадрової роботи; комунікативність як фахівця кадрової роботи; відповідальність як організатора та управлінця в кадровому органі; організованість як суб'єкта військового управління. Можуть бути й інші якості певної ПОКО, які передбачені конкретною посадою в певній ланці військового управління в ЗС і МО України.

Суб'єктний критерій організаційно-управлінської компетентності ПОКО у поряд зі ціннісно-мотиваційним критерієм є найважливішими, оскільки дає можливість з'ясувати їх здатність сприймати самого собі суб'єктом кадрової роботи та фахово діяти зі чітким усвідомленням своєї відповідальності за результати організаційно-управлінської діяльності з урахуванням специфіки управління в різних ланках військового управління, досягнення цілей своєї організаційно-управлінської діяльності в кадровому органі. Для цього вони насамперед мають бути автономними, самостійними та відповідальними як суб'єкти кадрової роботи, тобто усвідомлення ними самого себе як конкретного суб'єкта кадрової роботи на певній ланці військового управління, що демонструє їх суб'єктне ставлення до себе як до професійного суб'єкта – військового професіонала та кадровика. Так, оперативна та стратегічна ланки управління, з одного боку, безпосередньо включають взаємодію ПОКО з іншими суб'єктами органів управління, а не тільки з кадровими органами, а з іншого – суб'єктну поведінку і діяльність як військового кадровика конкретної ланки управління. Власне сформованість і розвиненість цього компонента сприяють їх організаційно-управлінській актуалізації як управлінців, як організаторів, як кадровиків.

Показники такі: автономність в організаційно-управлінській діяльності; об'єктивне самооцінювання як фахівця та суб'єкта кадрової роботи; відповідальність як суб'єкта управління на певній ланці військового управління; професійна суб'єктність як військового професіонала, управлінця, організатора кадрової роботи в кадровому органі (табл. 1). Ці критерії є мінімальними, зміст яких слід обов'язково доповнювати та змінювати певними показниками у залежності від того, яку конкретну посаду обіймає певна посадова особа кадрового органу.

Критерії та показники діагностування розвиненості організаційно-управлінської компетентності посадових осіб кадрових органів

Таблиця 1

<i>Критерії</i>	<i>Показники</i>	<i>Методика</i>
ціннісно-мотиваційний	організаційні та управлінські цінності як організатора та управлінця в кадровій роботі;	анкетування, тестування
	організаційні та управлінські мотиви та мотивація як суб'єкта кадрової роботи;	
когнітивний	організаційні знання як суб'єкта кадрової роботи;	анкетування, тестування
	управлінські знання як управлінця в кадровій роботі;	
	військово-професійні знання як суб'єкта конкретної ланки управління в ЗС і МО України;	
управлінський	управлінські вміння та здатності своєчасно й якісно виконувати накази та розпорядження старшого начальника;	анкетування, тестування, опитування
	ухвалювати управлінські рішення, чітко та якісно доводити їх до відповідних ПОКО;	
	управлінські навички та вміння щодо управління фаховою діяльністю як підлеглих, так і конкретного кадрового органу;	
організаційний	організаційні вміння та здатності своєчасно й якісно виконувати накази та розпорядження старшого начальника;	анкетування, тестування
	ухвалювати організаційні рішення, чітко та якісно доводити їх до відповідних посадових осіб;	
	організаційні навички та вміння щодо організації фахової діяльності як підлеглих, так і конкретного кадрового органу в певній ланці управління;	
індивідуально-психічний	лідерство як суб'єкта кадрової роботи;	анкетування, тестування, спостереження, психологічна діагностика
	комунікативність як фахівця кадрової роботи;	
	відповідальність як організатора та управлінця в кадровій роботі;	
	організованість як суб'єкта військового управління певної ланки управління;	
суб'єктний	об'єктивне самооцінювання як фахівця та суб'єкта кадрової роботи;	анкетування, тестування
	рефлексивність як суб'єкта кадрової роботи;	
	автономність в організаційно-управлінській діяльності;	
	відповідальність як суб'єкта управління на певній ланці військового управління;	
	професійна суб'єктність як військового професіонала, управлінця, організатора кадрової роботи на певній ланці військового управління.	

Наступним етапом діагностування є визначення рівнів розвиненості цієї компетентності в ПОКО (табл. 2).

Характеристика рівнів розвиненості організаційно-управлінської компетентності посадових осіб кадрових органів

Таблиця 2

Рівні	Прояви
1	2
задовільний	<p>задовільний рівень розвиненості професійних цінностей, часткове позитивне ставлення до свого фаху та прагнення реалізувати власний організаційний і управлінський потенціали як суб'єкта кадрової роботи, наявність внутрішньої мотивації, інтересу до фахової діяльності як суб'єкта оперативної та стратегічної ланок управління, слабка активність у саморозвитку як професійного суб'єкта кадрового органу; наявність фахової спрямованості як кадровика;</p> <p>задовільна розвиненість організаційних та управлінських навичок і вмінь як фахівця військового управління, навичок і вмінь до виконання організаційно-управлінських завдань за посадовим призначенням, до прийняття організаційно-управлінських рішень, наявність комунікативних навичок і вмінь міжособистісної взаємодії як суб'єкта кадрової роботи та військового управління;</p> <p>задовільна розвиненість індивідуально-психічних якостей як суб'єкта кадрової роботи та військового управління;</p> <p>наявність навичок і вмінь об'єктивного самооцінювання як суб'єкта кадрової роботи та військового управління, а також результативності своєї військово-професійної та організаційно-управлінської діяльності;</p>
достатній	<p>хороша розвиненість фахових цінностей, позитивного ставлення до обраного фаху та прагнення реалізувати власний військово-професійний та організаційно-управлінський потенціали, наявність внутрішньої мотивації, інтересу до кадрової роботи як суб'єкта оперативної та стратегічної ланок управління, достатня активність у саморозвитку як суб'єкта кадрової роботи; хороша вираженість військово-професійної та організаційно-управлінської спрямованості;</p> <p>добра орієнтація у цілях і завданнях своєї організаційно-управлінської діяльності як суб'єкта кадрової роботи, чітке розуміння її сутності, системний і систематизований характер військово-професійних та організаційно-управлінських знань, хороші знання щодо фахової діяльності в ЗС і МО України;</p> <p>хороша розвиненість організаційно-управлінської навичок і вмінь як суб'єкта кадрової роботи, розвинена організаційно-управлінська здатність до виконання службових завдань за посадовим призначенням, до прийняття військово-професійних і фахових рішень, хороша розвиненість комунікативних навичок і вмінь міжособистісної взаємодії як суб'єкта організаційно-управлінської діяльності в різних ланках військового управління та в системі кадрової роботи;</p> <p>розвиненість організаційно-управлінських навичок і вмінь як суб'єкта кадрової роботи;</p> <p>розвиненість індивідуально-психічних якостей як суб'єкта кадрової роботи та їх чіткий прояв;</p> <p>здатність до об'єктивного самооцінювання як суб'єкта оперативної та стратегічної ланок управління та результативності своєї організаційно-управлінської діяльності;</p>

Закінчення табл. 2

1	2
ВИСОКИЙ	<p>чітка та стійка розвиненість військово-професійних і організаційно-управлінських цінностей як суб'єкта кадрової роботи, стійке позитивне ставлення до обраного фаху та прагнення реалізовувати власний організаційно-управлінський потенціал в фаховій діяльності, сформованість внутрішньої мотивації, інтересу до організаційно-управлінської діяльності як суб'єкта конкретної ланки військового управління, стійка активність у розвитку та саморозвитку як професійного суб'єкта у системі кадрової роботи в ЗС і МО України;</p> <p>чітка та стійка орієнтація у цілях і завданнях своєї організаційно-управлінської діяльності як суб'єкта у системі кадрової роботи, творче розуміння її сутності, системний і контекстний характер організаційно-управлінських знань, системний рівень знань щодо специфіки конкретної ланки військового управління;</p> <p>стійка розвиненість організаційно-управлінських навичок і вмінь як суб'єкта кадрової роботи, творча здатність до виконання службових завдань за посадовим призначенням, до прийняття фахових рішень, чітка сформованість комунікативних навичок і вмінь міжособистісної взаємодії як суб'єкта військового управління;</p> <p>стійка розвиненість організаційно-управлінських навичок і вмінь як суб'єкта кадрової роботи;</p> <p>стійка розвиненість індивідуально-психічних якостей як суб'єкта кадрової роботи;</p> <p>висока здатність до об'єктивного самооцінювання як суб'єкта кадрової роботи та результативності власної організаційно-управлінської діяльності.</p>

Рівень – це ступінь її розвиненості, що дає можливість трансформувати якісні показники у кількісні та відповідно достатньо об'єктивно оцінювати ступінь її розвиненості за кожним компонентом. На основі цього можна узагальнити середньостатистичні величини для визначення рівнів розвиненості кожного її компонента. Пропонуємо три рівні – задовільний, середній і високий оскільки на цій посаді вони не можуть мати незадовільного рівня її сформованості, оскільки в протилежному випадку можна наголошувати про їх професійну непридатність.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз та узагальнення наукових джерел уможливив з'ясування змісту основних понять щодо діагностування розвиненості організаційно-управлінської компетентності ПОКО – «критерій», «показник» і «рівень розвиненості».

Відокремленні критерії та показники охоплюють всі аспекти їх організаційно-управлінської діяльності – ціннісно-мотиваційний, когнітивний, управлінський, організаційний, індивідуально-психічний і суб'єктний, урахування яких є найбільш доцільним для отримання повного уявлення про рівень її розвиненості та в подальшому спланувати заходи щодо її цілеспрямованого вдосконалення.

З'ясовано, ці критерії мають бути обов'язково уточнені та доповнені конкретними показниками в залежності від певної посади та функціональних обов'язків, які виконує конкретна посадова особа кадрового органів у оперативній і стратегічній ланках військового управління.

Визначено та охарактеризовано 3 рівні її розвиненості – задовільний, достатній і високий та дано їх якісні прояви та характеристики.

Перспективи подальших досліджень – обґрунтування методів, методик і засобів діагностування розвиненості організаційно-управлінської компетентності ПОКО.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко, О. В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Бойко Олег Володимирович. К. [б. в.], 2005. 476 с.
2. Гончаренко, С. У. Український педагогічний словник. К. : «Либідь», 1997. 374 с.
3. Мацевко, Т. М. Управлінська компетентність офіцерів військово-соціального управління. Вісник Національного університету оборони України. 2015. Вип. 1(44). С. 148–153.
4. Тракалюк, О. Л. Обґрунтування критеріїв і показників оцінювання розвиненості фахової компетентності посадових осіб кадрових органів Збройних сил України : зб. наук. пр. Національної академії Державної прикордонної служби України. Педагогічні науки. 2017. Вип. № 2 (9). С. 354–366.
5. Тракалюк, О. Л. Суб'єкто-діяльнісний підхід до розвитку фахової компетентності посадових осіб кадрових органів у системі післядипломної освіти. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки : наук. журн. 2017. Вип. 2. (88). С. 271–275.
6. Шемчук, В. А. Розвиток управлінського мислення у майбутніх магістрів військового управління в оперативно-тактичній ланці управління: критерії та показники. Нові технології навчання. 2010. Вип. 66, ч. 2. С. 247–252.
7. Ягупов, В. В. Аксіологічний вимір європейського освітнього простору та методологічні проблеми українських дослідників у педагогіці. Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції : матер. міжнар. наук.-метод. конф. (Суми, 29-30 травня 2020 р.) / ред. колегія : В. М. Завгородня, А. М. Куліш та ін. Суми : Сумський державний університет, 2020. С. 51-53. https://drive.google.com/file/d/1ri7rvY_i7d-gk9xPHYi5BWZlqrq-IdmX/view Дата звернення: Квітень 21, 2021.
8. Ягупов, В. В. Методологічні основи компетентнісного підходу до професійної підготовки офіцерів запасу. Проблеми освіти. 2019. №91. С. 239-245.
9. Ягупов, В. В., Тракалюк, О. Л. Критерії та показники діагностування професійної підготовленості офіцерів оперативно-тактичної ланки управління. Вісник Національного університету оборони України. 2021. №6 (64). С. 164-175. DOI: 10.33099/2617-6858-21-64-6-164-175
10. Ягупов, В. В., Фурс, О. Й. Особливості діагностування психічної саморегуляції у майбутніх фахівців екстремальних видів діяльності. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2018. № 1(12). С. 116-123. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://orgpsyjournal.in.ua/userfiles/issues/i12/n12/14.pdf> Дата звернення: Квітень 21, 2021.
11. Яцино, О. В. Вітчизняний досвід створення системи підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу Збройних сил України. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Педагогічні науки. 2018. № 3 (14). С. 594–607
12. Yatsyno, O. V. System of professional development for the U.S. armed forces personnel services. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології : наук. журнал Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка. 2018. № 8 (82). С. 24–32.

REFERENCES

1. Boiko, O. V. Formuvannya hotovnosti do upravlinskoї diialnosti u maibutnikh mahistriv viiskovo-sotsialnoho upravlinnia [Formation of military and social management masters' readiness for managerial activity in future]: dys. ...kand. ped. nauk: 13.00.04 / Boiko Oleh Volodymyrovych. K. [b. v.], 2005. 476 s.
2. Honcharenko, S. U. Ukrainskyi pedahohichnyi slovnyk [Ukrainian Pedagogical Dictionary]. K. : «Lybid», 1997. 374 s.

3. Matsevko, T. M. Upravlinska kompetentnist ofitseriv viiskovo-sotsialnoho upravlinnia [Managerial competence of military and social management officers]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu obrony Ukrainy*. 2015. Vyp. 1(44). S. 148–153.
4. Trakaliuk, O. L. Obgruntuvannia kryteriiv i pokaznykiv otsiniuvannia rozvynenosti fakhovoi kompetentnosti posadovykh osib kadrovykh orhaniv Zbroinykh syl Ukrainy [Justification of criteria and indicators for evaluating the development of professional competence human resource officials of the Armed Forces of Ukraine] : zb. nauk. pr. Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. *Pedahohichni nauky*. 2017. Vyp. № 2 (9). S. 354–366.
5. Trakaliuk, O. L. Subiekto-diiialnistnyi pidkhid do rozvytku fakhovoi kompetentnosti posadovykh osib kadrovykh orhaniv u systemi pisliadyplomnoi osvity [Subjective and activity approach to the development of professional competence of human resource officials within the system of postgraduate education]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu imeni Ivana Franka. Pedahohichni nauky : nauk. zhurn.* 2017. Vyp. 2. (88). S. 271–275.
6. Shemchuk, V. A. Rozvytok upravlinskoho myslennia u maibutnikh mahistriv viiskovoho upravlinnia v operatyvno-taktychnii lantsi upravlinnia: kryterii ta pokaznyky [Development of management thinking in future masters of military management of the operational and tactical management chain: criteria and indicators]. *Novi tekhnologii navchannia*. 2010. Vyp. 66, ch. 2. S. 247–252.
7. Yahupov, V. V. Aksiolohichni vymir yevropeiskoho osvitnoho prostoru ta metodolohichni problemy ukrainskykh doslidnykiv u pedahohitsi [Axiological dimension of the European educational space and methodological problems of Ukrainian researchers in pedagogy]. *Tsinnisno-orientovanyi pidkhid v osviti i vyklyky yevrointehratsii : mater. mizhnar. nauk.-metod. konf. (Sumy, 29-30 travnia 2020 r.) / red. kolehiia : V. M. Zavhorodnia, A. M. Kulish ta in. Sumy : Sumskyi derzhavnyi universytet, 2020. S. 51-53. https://drive.google.com/file/d/1ri7rvY_i7d-gk9xPHYi5BWZlqrq-IdmX/view Data zvernennia: Kvitin 21, 2022.*
8. Yahupov, V. V. Metodolohichni osnovy kompetentnisnoho pidkhodu do profesiinoi pidhotovky ofitseriv zapasu [Methodological basis of the competency-based approach to professional training of the reserve officers]. *Problemy osvity*. 2019. №91. S. 239-245.
9. Yahupov, V. V., Trakaliuk, O. L. Kryterii ta pokaznyky diahnostuvannia profesiinoi pidhotovlenosti ofitseriv operatyvno-taktychnoi lanky upravlinnia [Criteria and indicators for diagnosing the professional training of officers of the operational and tactical link of management]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu obrony Ukrainy*. 2021. №6 (64). S. 164-175. DOI: 10.33099/2617-6858-21-64-6-164-175
10. Yahupov, V. V., Furs, O. Y. Osoblyvosti diahnostuvannia psykhičnoi samorehuliatcii u maibutnikh fakhivtsiv ekstremalnykh vydiv diialnosti [Peculiarities of diagnosing mental self-regulation in future subject-matter experts of extreme activities]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*. 2018. № 1(12). S. 116-123. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://orgpsyjournal.in.ua/userfiles/issues/i12/n12/14.pdf> Data zvernennia: Kvitin 21, 2022.
11. Yatsyno, O. V. Vitchyzniani dosvid stvorennia systemy pidvyshchennia kvalifikatsii fakhivtsiv sluzhb personalu Zbroinykh syl Ukrainy [National experience of creating a personnel services professional development system of the Armed Forces of Ukraine]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Pedahohichni nauky*. 2018. № 3 (14). S. 594–607
12. Yatsyno, O. V. System of professional development for the U.S. armed forces personnel services [Professional development system for the U.S. armed forces personnel services]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnologii : nauk. zhurnal Sumskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni A. S. Makarenka*. 2018. № 8 (82). S. 24–32.

SUMMARY

Vasyl Yahupov,

Doctor of pedagogical Sciences, Professor at the
Department of Physical Education, Special Physical
Training and Sports of the Educational and

Scientific of the National Defense University of
Ukraine named after Ivan Cherniakhovskiy
Oleh Yatsino,
Candidate of Pedagogical Sciences, Department of
Personnel Policy of Ministry of Defence of Ukraine
Oleh Trakaliuk,
Candidate of pedagogical Sciences, the Scientific
and Methodological Centre of Personnel Policy of
Ministry of Defence of Ukraine

Criteria and Indicators for Diagnosing Organizational and Management Competence of Officials of Personnel Bodies of the Ministry of Defence of the Armed Forces of Ukraine

Introduction. *This article concerns problems related to substantiation of criteria and indicators of diagnosing the organizational and managerial competence of human resource officials of the Armed Forces and the Ministry of Defence of Ukraine. It was found that their organizational and managerial competence is an integrated manifestation of professional preparation and readiness for professional activity in the human resource of the Armed Forces and the Ministry of Defence of Ukraine, which, along with the technological and procedural component, forms the core professional competence as subjects of human resource.*

Purpose. *Justify the criteria and indicators for diagnosing the organizational and managerial competence of human resource officials of the Ministry of Defence and the Armed Forces of Ukraine*

Results. *The content of the concepts "criterion", "indicator", "levels of development" is substantiated, the general requirements for the criteria for diagnosing the organizational and managerial competence of human resource officials are stated. These criteria cover the organizational and managerial aspects of their professional training, competence and activity as human resource specialists and diagnose their main functions as managerial and organizational, which are directly interconnected and are the key ones within the framework of their personnel activity. The integrated criterion is the subjective, i.e., the perception of themselves as the subjects of human resource activity. Appropriate indicators have been selected for each criterion in such way that specify the content of a certain component of their organizational and managerial competence.*

Originality. *The selection of relevant criteria and indicators was made taking into account the specifics of the organizational and managerial functions of human resource officials in accordance with the requirements of modern methodological approaches to understanding their organizational and managerial competence. In particular, taking into account the content and specifics of their organizational and managerial activities, the value and motivational, cognitive, organizational, managerial, individual and psychological and subject criteria for diagnosing their organizational and managerial competence as an integrated result of their expertise in human resource activity are outlined.*

Conclusion. *The content of the concepts such as "criterion", "indicator", "levels of development" is substantiated, general requirements to the criteria for diagnosing the professional skills training of OTLM officers are stated.*

The content of the main concepts concerning the diagnosing of the development of organizational and managerial competence of human resource officials. The selected criteria and indicators cover all aspects of their organizational and managerial activity such as: value and motivational, cognitive, managerial, organizational, individual and psychological and subject. Taking into account of this criteria is the most relevant for obtaining a complete picture of the level of its development and for planning measures for its purposeful improvement in the future.

It was found that the selected criteria have to be clarified and supplemented with specific

indicators depending on a specific position and functional duties performed by a specific official of human resource in a certain level of the military administration.

Key words: *organizational and managerial competence; criteria; indicator; levels; official of human resource; development; diagnosing.*

**Порядок оформлення та подання статей до збірника наукових праць
«Військова освіта» Національного університету оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ**

1. Статус збірника та його тематика

Збірник наукових праць "Військова освіта" Національного університету оборони України" (Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації від 21.02.2014 р, серія КВ, № 20600-10400 ПР) планується до випуску два рази на рік (червень, грудень поточного року) з такими термінами подання статей до редакційної колегії:

до 10 квітня (термін видання – червень);

до 10 жовтня (термін видання – грудень).

Збірник включено до Переліку наукових фахових видань України з педагогіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 14 лютого 2014 р. № 153).

Основні тематичні напрями збірника:

проблеми та перспективи розвитку військової освіти;
стандартизація військової освіти;
удосконалення змісту військової освіти;
інноваційні технології підготовки військових фахівців;
науково-методичне та організаційно-методичне забезпечення освітнього процесу;
психолого-педагогічне супроводження освітнього процесу;
виховна робота у вищих військових навчальних закладах;
якість освітнього процесу;
управління якістю підготовки військових фахівців;
інноваційна діяльність у військових навчальних закладах;
підготовка та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників;
підготовка студентів за програмою офіцерів запасу;
напрями покращення професійної орієнтації молоді, військово-патріотичної роботи, організації довузівської підготовки;
контроль, моніторинг, та матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу.

Призначення збірника:

опублікування результатів наукової діяльності наукових працівників;
опублікування основних наукових результатів дисертацій здобувачами наукових ступенів;
опублікування наукових результатів досліджень претендентів на присвоєння вчених звань;
оцінювання результатів наукової діяльності наукових, науково-педагогічних працівників за опублікованими статтями.

2. Критерії відбору статей редакційною колегією

До видання приймаються наукові статті, які мають такі необхідні елементи:
постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями;

аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття;

формулювання цілей статті (мета статті/ постановка завдання);

методи дослідження;

виклад основного матеріалу дослідження (наукова новизна, обґрунтуванням отриманих наукових результатів, практичне значення);

висновки з даного дослідження і перспективи подальшого розвитку у даному напрямку.

З метою дотримання зазначених вище вимог слід жирним шрифтом виділити такі елементи статті: **постановка проблеми, аналіз останніх досліджень і публікацій, мета статті, методи дослідження, виклад основного матеріалу, висновки та перспективи подальших досліджень**. У статтях, що написані англійською мовою, необхідно виділити такі елементи: **Introduction, Analysis of relevant research, Aim of the Study, Research Methods, Results, Conclusions**.

3. Вимоги до технічного оформлення статей

Оформлення статей здійснюється з дотриманням таких основних правил:

відповідність Держстандарту ДСТУ 8302: 2015;

мова статті – українська, англійська;

на першій сторінці тексту у лівому верхньому куті без абзацного відступу – УДК (шрифт 12); після пропуску в один інтервал у правому верхньому куті друкуються (шрифтом 12, вирівнювання справа): ім'я та прізвище автора; науковий ступінь; вчене звання; назва організації, в якій працює автор; ID ORCID;

заголовок статті (після пропуску в один інтервал друкується великими літерами (шрифт 14, жирно, вирівнювання посередині);

під заголовком статті подаються: анотація українською мовою (8 – 10 рядків). ключові слова (6-8); для статей англійською мовою – відповідна анотація та ключові слова – англійською мовою (шрифт 12, курсив, вирівнювання по ширині, відокремлюючи їх одне від одного крапкою з комою (слово1; слово2; слово3));

текст статті виконується у форматі А4 шрифтом 14 (Times New Roman), в редакторі Microsoft Word, через один інтервал, з відступами на початках абзаців 1,0 см, з полями: верхнє – 2 см, нижнє – 2 см, ліве – 2 см, праве – 2 см; обсяг статті – 7-8 сторінок, як правило, повністю заповнених; рисунки і таблиці повинні мати номери і назви, на які у тексті статті мають бути посилання (у круглих дужках). Кількість математичних співвідношень (формул) не обмежується; якщо їх кількість дві і більше, то вони повинні мати порядкові номери (у круглих дужках), на які у тексті статті можуть бути посилання (набір формул здійснюється в редакторі формул Microsoft Equations. Символи у формулах набираються курсивом). Одиниці фізичних величин указуються в системі СІ. Загальноприйняті терміни, які часто зустрічаються в тексті, наводяться у вигляді аббревіатури; якщо аббревіатура наводиться вперше, то її необхідно розшифрувати (у круглих дужках);

після тексту статті шрифтом 12 подається список літератури (ЛІТЕРАТУРА) в алфавітному порядку; у списку літератури наводяться лише ті першоджерела, на які у тексті статті є посилання; посилання на наукову літературу

в тексті подаються за таким зразком: [5, с. 87], де 5 – номер джерела за списком літератури, 87 – сторінка; посилання на декілька наукових видань одночасно подаються таким чином: [3, с. 156; 4; 8, с. 22–23]; вимоги до оформлення бібліографічного опису списку джерел подані в журналі «Бюлетень ВАК України» № 3 за 2008 р.;

після списку ЛІТЕРАТУРИ наводиться (відповідно) REFERENCES;

після REFERENCES наводиться SUMMARY. У правому верхньому куті (вирівнювання справа, шрифт 12) англійською мовою: ім'я, прізвище автора; науковий ступінь, вчене звання; назва організації, в якій працює автор; назва статті (прописними літерами); анотація (курсив) – 1850-1900 знаків; ключові слова (6-8) відокремлюючи їх одне від одного крапкою з комою (слово1; слово2; слово3).

У анотаціях згідно з вимогами міжнародних наукометричних баз необхідно відобразити такі елементи: мета статті, методи дослідження, результати дослідження, наукова новизна, практичне значення дослідження, висновки та перспективи подальших наукових досліджень [8–10 рядків українською та російською мовами та 1850-1900 знаків англійською мовою].

При поданні статті до редакційної колегії авторам слід дотримуватися таких вимог:

не здійснювати ущільнення або розрідження інтервалів між літерами;

не відбивати абзаци табуляціями або багаторазовими пробілами;

використовувати лапки формату « »;

між ініціалами та прізвищем ставиться нерозривний пробіл (Ctrl+Shift+пробіл);

використовувати лише графічні елементи, виконані у графічних редакторах із високою якістю деталей;

використовувати формат файлу для відправки в редакцію DOC.

Процедура експертної оцінки статей (перевірка на плагіат, здійснення редколегією внутрішнього рецензування статей, що готуються до опублікування, та організація нею проведення зовнішнього незалежного рецензування).

Редакційна колегія залишає за собою право не розглядати статтю за таких умов:

не відповідає вимогам до оформлення та до наукового стилю викладу матеріалу;

не має наукової новизни та практичної значущості;

не відповідає тематиці збірника;

виконана з використанням автоматичного комп'ютерного перекладача;

не відредагована (містить граматичні та стилістичні помилки);

порушено етику наукових досліджень, зокрема, якщо у статті виявлено плагіат.

Додаткова інформація

1. Кожній статті збірника присвоюється DOI – цифровий ідентифікатор об'єкта, англ. – Digital object identifier (DOI) – серійний номер, що використовується для постійної та унікальної ідентифікації об'єктів будь-якого типу. DOI використовується для «сталого ідентифікації зразків інтелектуальної

власності в цифровій мережі та асоціювання структурованих даних в розширюваний спосіб». Реєстрація ID ORCID здійснюється на сайті orcid.org

2. REFERENCES (список використаних джерел інформації) оформляється згідно з вимогами стандарту APA (<http://www.apastyle.org>), де всі кириличні **назви статей та книг** транслітеруються латинськими літерами та перекладаються англійською мовою.

3. Порядок рецензування статей, що подаються до редакційної колегії (рецензент – фахівець у галузі наук, за якою підготовлена стаття):

статті, підготовлені кандидатами наук, подаються з рецензією доктора наук;

статті здобувачів наукових ступенів подаються з рецензією доктора (кандидата) наук.

Рецензії на статті мають відповідати структурі наведеного зразка.

На адресу редакційної колегії (03048, м. Київ, Повітрофлотський проспект, 28, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського, м. Київ. Редколегії збірника наукових праць "Військова освіта") мають бути надіслані такі матеріали:

стаття, оформлена згідно з наведеними вимогами та відредагована (див. зразок);

електронний варіант статті у вигляді файлу (прізвище автора, наприклад, Petrenko) формату Microsoft Word 97 (або пізніша версія);

рецензія на статтю за підписом рецензента, де він працює, завірена печаткою (див. зразок);

відомості про автора: 1) прізвище, ім'я, по-батькові; 2) науковий ступінь; 3) вчене звання; 4) організація, посада (повністю, без скорочень); 5) домашня адреса, індекс чи інша адреса; 6) телефони (мобільний, домашній); 7) e-mail (обов'язково).

Статті, що не відповідають будь-якій з перелічених вимог, **до розгляду не приймаються**.

Контактні телефони редакційної колегії, електронна пошта: (044) 271-09-76; e-mail: nuou_str@ukr.net

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ СТАТТІ

УДК 371.315.6:51

Богдан Петренко,
доктор педагогічних наук, професор
Національний університет оборони України
імені Івана Черняховського, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-8890-1580>

ТРАНСФОРМАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Анотація українською мовою (8 – 10 рядків).

Ключові слова (6-8).

Текст статті

Постановка проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Мета статті

Методи дослідження

Виклад основного матеріалу.**Висновки та перспективи подальших досліджень.****ЛІТЕРАТУРА**

1. Антоненко О. Структура готовності вчителя фізичного виховання до інноваційної навчальної діяльності / О. Антоненко // Спортивний вісник Придніпров'я. – 2006. – № 2. – С. 120–122.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
3. Закон України «Про вищу освіту» // «Голос України», 6 серпня 2014 р.
4. Кравчук Т. М. Педагогічна підготовка майбутніх учителів фізичного виховання у вищих педагогічних закладах України (20–80 рр. ХХ ст.) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Тетяна Миколаївна Кравчук. – Харків, 2004. – 20 с.
5. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамушенко, І. Ф. Кривонос та ін. ; за ред. І. А. Зязюна. – 2-е вид., допов. і переробл. – К. : Вища шк., 2004. – 422 с.

REFERENCES

1. Antonenko, O. (2006). Struktura hotovnosti vchytelia fizychnoho vykhovannia do innovatsiinoi navchalnoi diialnosti [Structure of physical training teachers' readiness for innovation teaching activity]. Sportyvnyi visnyk Prydniprovia, 2, 120–122 (in Ukrainian).
2. Busel, V. T. (2005). Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy [Big Ukrainian explanatory dictionary]. Kyiv: Perun. 4 (in Ukrainian).
3. Zakon Ukrainy "Pro vyshchu osvitu" [The Law of Ukraine "On Higher Education"]. "Holos Ukrayiny", 6 serpnia 2014 r. (in Ukrainian).
4. Kravchuk, T. M. (2004). Pedahohichna pidhotovka maibutnikh uchyteliv fizychnoho vykhovannia u vyshchych pedahohichnykh zakladakh Ukrainy (20–80 rr. XX st.) [Future physical education teachers' training in the higher education institutions (20–80 of the XX century)] Kharkiv (in Ukrainian).
5. Ziazun, I. A., Kramushchenko, L. V., Kryvonos, I. F. (2004). Pedahohichna maisternist [Pedagogical skill]. K.: Vyshcha shk. 9 (in Ukrainian).

SUMMARY**Bogdan Petrenko,**

doctor of pedagogical sciences, professor
National Defence University of Ukraine
named after Ivan Chernyakhovskiy

Transformation of higher education in Ukraine...*Summary (1850-1900 знаків).***Key words** (6-8).*Структура Summary з абзацними відступами:***Introduction** (проблема)**Purpose** (мета статті)**Methods** (методи дослідження)**Results** (основні результати дослідження)**Originality** (наукова новизна та практичне значення результатів дослідження)**Conclusion** (висновки та перспективи подальших досліджень)

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ РЕЦЕНЗІЇ**РЕЦЕНЗІЯ**

На статтю _____
(прізвище, ініціали автора та назва статті)

Текст рецензії _____

Рецензент: _____
(науковий ступінь, вчене звання, посада, прізвище, ініціали)

_____ (підпис)

“__” _____ 20__ р.

Рецензія на статтю пишеться в довільній формі. Обов'язково висвітлюється:

1. Відповідність вимогам, що ставляться до наукових статей.
2. Актуальність дослідження.
3. Відповідність назви статті її змісту.
4. Наукова новизна, авторські здобутки.
5. Практичне значення,
6. Науковість стилю, аналітичність викладеного в статті матеріалу.
7. Відсутність плагіату.
8. Висновок (рекомендації).

ВІЙСЬКОВА ОСВІТА

Збірник наукових праць
Національного університету оборони України
імені Івана Черняхівського, м. Київ

№ 2 (46)

Відповідальний за випуск *С.К. Горбачевський*
Коректор *Н.О.Шабатіна*

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції,
серія ДК № 2205 від 02.06.2005

Підписано до друку 02. 12. 22. Формат 60x84 1/16
Зам. 444. Обл-вид.арк. 10,064. Друк. арк. 22,5. Тираж 100 прим.
Друкарня НУОУ імені Івана Черняхівського
