

**Медвідь Михайло Михайлович**

*заступник начальника Київського інституту Національної гвардії України з навчально-методичної роботи, доктор економічних наук, професор*

**Медвідь Юлія Іванівна**

*старший науковий співробітник науково-організаційного відділу Національної академії Національної гвардії України, кандидат педагогічних наук, старший дослідник*

**Ктіторов Максим Олександрович**

*т.в.о начальника Київського інституту Національної гвардії України, кандидат юридичних наук*

## **СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: ОСОБЛИВОСТІ, УМОВИ РОЗВИТКУ**

Заклади вищої освіти (ЗВО), зокрема вищі військові навчальні заклади (ВВНЗ), формують та розвивають свої системи внутрішнього забезпечення якості.

27 жовтня 2023 року підписано меморандум між Міністерством внутрішніх справ України (МВС України) та Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО). Під час заходу керівники закладів вищої освіти системи МВС України звернули увагу на особливості їх систем внутрішнього забезпечення якості [1].

В чому ж їх особливості і як їх враховувати в організації освітнього процесу? Відповіді на ці питання дають результати проведеного дослідження [2], яке пройшло апробацію у НАЗЯВО [3].

У дослідженні [2] на основі проведених досліджень запропоновано нове вирішення наукової проблеми, яке полягає в обґрунтуванні і розробленні методології діяльності системи внутрішнього забезпечення якості ВВНЗ. За результатами проведеного дослідження зроблено такі висновки.

1. Визначено, що система внутрішнього забезпечення якості ЗВО – це система, що складається з множини взаємопов'язаних елементів (відділення внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу, чотирьох груп стейкхолдерів (здобувачі вищої освіти за освітньою програмою (ОП); випускники за ОП; представники роботодавців (замовників); представники академічної спільноти (НПП)), вченої ради, групи телекомунікаційних мереж та інформаційних систем, служба інформації та комунікації, науково-організаційного відділу, а також відділ кадрової роботи), які утворюють одне ціле, взаємодіють із середовищем та між собою; зв'язки між зазначеними елементами визначаються вченою радою та відображаються у змісті відповідних

положень. Встановлено, що наявність/відсутність циклу зміни статусу стейкхолдера здобувач – випускник – представник роботодавця – НПП у системі внутрішнього забезпечення якості ЗВО є найважливішим критерієм оцінювання цієї системи [4]. Виявлено особливості здійснення процедур та заходів системи внутрішнього забезпечення якості у ВВНЗ, які полягають у наявності обмежень щодо оприлюднення інформації з питань кадрового забезпечення на офіційному вебсайті ЗВО та на інших ресурсах; перевірки праць працівників та здобувачів, які містять інформацію з обмеженим доступом, на наявність академічного плагіату; забезпеченні підвищення кваліфікації ПП, НП і НПП за кордоном (обмеження щодо академічної мобільності); обмеженні щодо оприлюднення інформації з питань матеріально-технічного забезпечення на офіційному вебсайті ЗВО та на інших ресурсах; у збиранні, аналізі інформації щодо кар'єрного шляху всіх випускників. Обґрунтовано методику розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО, складниками якої є: вхідні дані (наявні вимоги до системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО); визначення структурних підрозділів, відповідальних за процедури і заходи системи внутрішнього забезпечення якості; реагування на виявлені недоліки; розвиток культури якості в академічній спільноті ЗВО; забезпечення підвищення кваліфікації ПП, НП і НПП, у тому числі з питань розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО. Обґрунтовано функціонування підсистеми оцінювання НПП і ПП системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО. Запропоновано критерій оцінювання НПП і ПП ЗВО – виконання НПП і ПП вимог, визначених нормативно-правовими актами; показники – вимоги до НПП і ПП; шкалу оцінювання – виконання/невиконання вимог. Для нарахування балів НПП і ПП за кожним показником у більшості випадків запропоновано використовувати міру порівняння показників між собою – опубліковану статтю у виданнях Переліку наукових фахових видань України; для нараховування додаткових балів НПП і ПП або збільшувати їх кількість за відповідні досягнення – здійснювати за рахунок формування кваліфікації за спеціальностями, за якими запроваджена підготовка здобувачів у ЗВО.

2. Виявлено особливості ВВНЗ, які необхідно враховувати в організації системи зворотного зв'язку: його корпоративну культуру, побудовану на традиційних взаєминах учасників освітнього процесу за принципом «керівник заняття (викладач) завжди правий», що ускладнює реалізацію студентоцентрованого підходу; категорії здобувачів (студенти, студенти програми підготовки офіцерів запасу, здобувачі тактичного рівня військової освіти (курсанти), здобувачі оперативного рівня військової освіти (слухачі), особи, які призначаються на посади після практичної діяльності у військах (слухачі курсів підвищення кваліфікації ПП та НПП)), які різняться між собою за віковими та діяльнісними характеристиками, що необхідно враховувати у процесі забезпечення зворотного зв'язку. Визначено методику організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї наявних особливостей, складниками якої є: вхідні дані (наявні вимоги до системи зворотного зв'язку у ЗВО); визначення класифікації характеристик здобувачів

ВВНЗ і методику їх врахування у процесі організації освітнього процесу; визначення методики формування структури опитувальника з урахуванням у ній характеристик здобувачів для забезпечення зворотного зв'язку; визначення компонентів системи зворотного зв'язку, враховуючи міжнародний досвід забезпечення студентоцентрованого підходу у ВВНЗ; визначення умов забезпечення зворотного зв'язку у ВВНЗ шляхом проведення дослідження та апробацій його результатів; розроблення та затвердження нормативно-правового акту ВВНЗ «Положення про систему зворотного зв'язку»; внесення змін до програми курсів підвищення кваліфікації НПП та ПП з метою розвитку культури якості в академічній спільноті ЗВО. Розроблено стратегію формування та розвитку системи зворотного зв'язку ВВНЗ. Запропоновано порядок організації проведення опитувань стейкхолдерів та впровадження їх результатів в освітній процес ВВНЗ.

3. Визначено необхідність здійснення перегляду методології формування та розвитку компетентностей майбутніх офіцерів НГУ, що виявляється у потребі формування їх готовності до ведення бойових дій, здатності у них виживання в автономних умовах та наданні першої медичної допомоги і самопомоги в екстремальних ситуаціях, навчання цього особового складу, формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до виконання службових завдань з охорони громадського порядку в умовах воєнного стану, реалізації стандартів НАТО щодо підготовки військових фахівців. Сформовано гіпотезу, згідно з якою рівень готовності майбутніх офіцерів НГУ до ведення бойових дій залежить від того, чи залучаються до проведення занять офіцери – учасники бойових дій, чи здійснюється перегляд робочих програм навчальних дисциплін з урахуванням досвіду бойових дій, чи використовується сучасне актуальне матеріально-технічне забезпечення проведення занять. Встановлено ускладнення кадрового забезпечення освітньої діяльності ВВНЗ у процесі запровадження стандартів НАТО щодо підготовки військових фахівців, оскільки воно не зовсім суміщається з нормативно-правовими актами. Виявлено залежність кар'єрного зростання офіцера у ВВНЗ від його професійного розвитку [5]. Запропоновано вивчення впливу впровадження інноваційних практик у діяльність ВВНЗ на розвиток його внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти шляхом оцінювання з позицій сформованості (можливого формування) позитивних змін у досягненні програмних результатів навчання здобувачами вищої освіти за певною ОП або в освітній діяльності ЗВО за структурою: причини та умови виникнення; опис тренду або передової практики; аналіз ефективності; нормативно-правове регулювання; вивчення джерел та обсягів фінансування; інноваційне професійне оснащення, технічні рішення, технології. Визначено пріоритетні напрями впровадження інноваційних практик у діяльність ВВНЗ, які впливають на розвиток його внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти: створення умов для вивчення світових трендів та передових практик у сфері підготовки кадрів для військових формувань; впровадження систем електронного документообігу у ВВНЗ; використання лазерного симулятора двостороннього вогневого контакту SKIF в підготовці кадрів для військових формувань.

4. Обґрунтовано необхідність здійснення досліджень щодо формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ в процесі професійної підготовки. Встановлено, що підґрунтям таких досліджень є нові умови середовища діяльності офіцерів: збільшення середнього віку підлеглого особового складу, який часто перевищує вік випускника ВВНЗ, постала необхідність приймати швидкі рішення в умовах невизначеності, підвищилася відповідальність за підлеглий особовий склад, його життя та здоров'я тощо [6]. Визначено методіку проведення педагогічного експерименту, складниками якої є: визначення сутності і структури якості у педагогічному дослідженні, обґрунтування педагогічних умов формування якості у педагогічному дослідженні, визначення змістово-функціональної моделі формування якості у педагогічному дослідженні, здійснення експериментальної перевірки ефективності педагогічних умов формування якості у педагогічному дослідженні. З'ясовано сутність і структуру готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності; готовність майбутнього офіцера до службово-бойової діяльності запропоновано розуміти як полікомпонентну індивідуально-особистісну динамічну характеристику здобувача, що формується шляхом цілеспрямованого педагогічного впливу й репрезентована сформованістю мотивації здійснювати цю діяльність на основі професійних цінностей, знаннями та вміннями виконувати службово-бойові завдання як у звичайних, так і в екстремальних умовах, рефлексією результатів своєї діяльності. Визначено структуру готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності, сукупністю якої є взаємопов'язані компоненти: мотиваційно-ціннісний (відображає сформованість мотивації здійснювати службово-бойову діяльність та наявність професійних цінностей); пізнавально-процесуальний (характеризується знаннями та вміннями виконувати службово-бойові завдання, реалізовувати розроблений план дій в екстремальних умовах); результативно-рефлексивний (відображає здатність до самооцінювання та рефлексії).

З урахуванням визначених структурних компонентів уточнено критерії та показники сформованості готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності, а саме: мотиваційно-ціннісний критерій (показники: мотивація здійснювати службово-бойову діяльність; професійні цінності); пізнавально-процесуальний критерій (показники: знання та вміння виконувати службово-бойові завдання, реалізовувати розроблений план дій в екстремальних умовах); результативно-рефлексивний критерій (показники: здатність до самооцінювання та до рефлексії); схарактеризовано рівні готовності майбутніх офіцерів запасу до службово-бойової діяльності, а саме: високий, середній та низький. У процесі професійної підготовки виявлено і теоретично обґрунтовано педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності, зокрема: активізування психологічної підготовки майбутніх офіцерів (насамперед пов'язаної з організацією роботи з підлеглим особовим складом) та вогневої підготовки; посилення практичної спрямованості підготовки офіцерів (шляхом проведення занять на тренажерах військової техніки, на території військової частини); залучення офіцерів – учасників бойових дій до підготовки

майбутніх офіцерів. Розроблено змістово-функціональну модель формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки, яка містить такі блоки: методологічно-цільовий (мета, завдання, методологічні підходи, принципи навчання та виховання), організаційно-змістовий (компоненти готовності, зміст, форми, методи і засоби професійної підготовки) та результативно-оцінний (критерії, показники, рівні сформованості готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності та очікуваний результат). Експериментально перевірено ефективність педагогічних умов формування здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу [7].

### Список використаних джерел:

1. МВС України підписало Меморандум про співпрацю з Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти. URL: <http://surl.li/ioumz> (дата звернення: 15.11.2023).
2. Медвідь М. М., Медвідь Ю. І., Ктіторов М. О. Система внутрішнього забезпечення якості вищого військового навчального закладу: особливості, умови розвитку : монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. М. М. Медвідя. Київ: КІ НГУ, 2023. 107 с.
3. Зустріч з представниками Київського інституту Національної гвардії України. Офіційна сторінка на facebook Національного агентства забезпечення якості вищої освіти. URL: <http://surl.li/nqeoу> (дата звернення: 15.11.2023).
4. Медвідь М. М., Ктіторов М. О., Медвідь Ю. І., Поляков В. Ю., Гаврищук М. М., Вишневська Я. А. Залежність розвитку системи внутрішньої забезпечення якості від впровадження досвіду практичної діяльності в освітній процес закладу вищої освіти. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2023. Вип. 1. С. 13–19.
5. Медвідь М. М., Ктіторов М. О., Медвідь Ю. І., Курбатов А. А., Пашинський А. В., Криворучко В. О. Врахування тенденцій воєнної політики України в організації освітнього процесу вищого військового навчального закладу. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2022. Вип. 4. С. 29–37.
6. Медвідь М., Гаврищук, М. Обґрунтування необхідності здійснення досліджень щодо формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів Національної гвардії України в процесі професійної підготовки. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2023. Вип. 2 (54). С. 5–8.
7. Медвідь М. М., Бірюков О. І., Ніконенко А. М., Задорожний К. А., Повар О. В., Магмет Т. М. Експериментальна перевірка ефективності педагогічних умов формування у майбутніх офіцерів здатності до застосування штатного озброєння підрозділу. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2023. 2. С. 39–48.