

Медвідь М.М., Медвідь Ю.І., Ктіторов М.О.



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



монографія

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

**Медвідь Михайло Михайлович
Медвідь Юлія Іванівна
Ктігоров Максим Олександрович**

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

За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. М. М. Медвідя

Монографія

Київ, 2023

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського інституту
Національної гвардії України (протокол № 15 від 29.06.2023)

Рецензенти:

Курок Віра Панасівна – доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, завідувач кафедри технологічної і професійної освіти Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка;

Кучерявий Андрій Олександрович – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри військової психології та педагогіки Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

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.

ISBN 978-617-8361-03-7

У монографії розглянуто особливості та умови розвитку системи внутрішнього забезпечення якості вищого військового навчального закладу. Доведено, що наявність/відсутність циклу зміни статусу стейкхолдера «здобувач – випускник – представник роботодавця – науково-педагогічний працівник» у системі внутрішнього забезпечення якості закладу вищої освіти є найважливішим критерієм оцінювання цієї системи. Визначено методіку організації системи зворотного зв'язку. Акцентовано увагу на тому, що проведення педагогічних (методичних) експериментів і втілення їх результатів в освітній процес, вивчення та реалізація в освітньому процесі вимог нормативно-правових актів, передового педагогічного досвіду і досвіду бойової підготовки військ (сил) є основними формами методичної діяльності у вищому військовому навчальному закладі і впливає на якість освіти. У зв'язку з цим у дослідженні висвітлено проблеми організації вивчення та впровадження досвіду держав-членів НАТО, досвіду практичної діяльності, інновацій в освітній процес вищого військового навчального закладу, проведення педагогічних досліджень.

Дослідження зацікавить здобувачів, випускників, науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів.

Ключові слова: система внутрішнього забезпечення якості, вищий військовий навчальний заклад, здобувач, випускник, представник роботодавця, науково-педагогічний працівник, система зворотного зв'язку, досвід практичної діяльності, педагогічний експеримент.

© Київський інститут Національної гвардії України, 2023
© Медвідь М. М., Медвідь Ю. І., Ктіторов М. О., 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ	7
1.1. Вимоги до системи внутрішнього забезпечення якості закладів вищої освіти та їх реалізація у вищих військових навчальних закладах	7
1.2. Особливості реалізації вимог нормативно-правових актів у вищих військових навчальних закладах, які оцінюються під час акредитації освітніх програм	13
1.3. Структура системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти	18
1.4. Підсистема оцінювання науково-педагогічних і педагогічних працівників системи внутрішнього забезпечення якості	23
Висновки до першого розділу	27
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ЗВОРотноГО ЗВ'ЯЗКУ У ВИЩОМУ ВІЙСЬКОВОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ	29
2.1. Методика організації системи зворотного зв'язку у вищому військовому навчальному закладі	29
2.2. Розроблення стратегії формування та розвитку системи зворотного зв'язку вищого військового навчального закладу	33
2.3. Організація проведення опитувань стейкхолдерів та впровадження їх результатів в освітній процес ВВНЗ	37
Висновки до другого розділу	41
РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИВЧЕННЯ І ВПРОВАДЖЕННЯ ДОСВІДУ ПРАКТИЧНОЇ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ	42
3.1. Організація вивчення і впровадження досвіду держав-членів НАТО в освітній процес вищого військового навчального закладу	42
3.2. Організація вивчення та впровадження досвіду практичної діяльності в освітній процес вищого військового навчального закладу	46
3.3. Організація вивчення та впровадження інновацій в освітній процес вищого військового навчального закладу	49
Висновки до третього розділу	55
РОЗДІЛ 4. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ЕКСПЕРИМЕНТІВ У ВИЩОМУ ВІЙСЬКОВОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ	57
4.1. Обґрунтування необхідності здійснення досліджень щодо формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів Національної гвардії України в процесі професійної підготовки	57
4.2. Методика проведення педагогічного експерименту	60
4.2.1. Визначення сутності і структури якості у педагогічному дослідженні	61
4.2.2. Обґрунтування педагогічних умов формування якості у педагогічному дослідженні	69

4.2.3. Змістово-функціональна модель формування якості у педагогічному дослідженні	73
4.2.4. Експериментальна перевірка ефективності педагогічних умов формування якості у педагогічному дослідженні	80
Висновки до четвертого розділу	88
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	91
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	95

ВСТУП

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» система забезпечення якості вищої освіти в Україні складається із: системи забезпечення закладами вищої освіти (ЗВО) якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості); системи зовнішнього забезпечення якості освітньої діяльності ЗВО та якості вищої освіти; системи забезпечення якості діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО) і незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти [111]. Проте зазначені складники системи забезпечення якості вищої освіти в Україні у своїй діяльності не враховують особливості організації освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ) [121].

Кабінет Міністрів України вніс зміни до урядової постанови від 15.12.1997 р. № 1410 «Про створення єдиної системи військової освіти» (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 30.12.2022 р. № 1490), відповідно до яких затверджено Концепцію трансформації системи військової освіти, що окреслює наявну проблематику, основні завдання і структуру системи військової освіти, передбачає реалізацію вичерпного переліку завдань і заходів на період до 2032 року та моніторинг їх виконання [132]. Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення якості вищої освіти» [113]. Закон регулює приведення системи забезпечення якості вищої освіти у відповідність до вимог Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG 2015) [167] та удосконалення механізму забезпечення якості вищої освіти в Україні. Проте є необхідність також визначити особливості імплементації згаданих нормативно-правових актів у організації освітньої діяльності у ВВНЗ.

Саме тому автори монографії провели дослідження, в якому розглянули вимоги до системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО та особливості їх реалізації у ВВНЗ, виявили особливості реалізації вимог нормативно-правових актів у ВВНЗ, які оцінюються під час акредитації освітніх програм (ОП), визначили структуру системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти.

Важливою умовою розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО є організація системи зворотного зв'язку. Тому під час проведеного дослідження визначено методику організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ, розроблено стратегію формування та розвитку системи зворотного зв'язку ВВНЗ, запропоновано організацію проведення опитувань стейкхолдерів та впровадження їх результатів в освітній процес ВВНЗ.

Також значущою умовою розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО є організація вивчення та впровадження досвіду держав-членів НАТО, досвіду практичної діяльності, а також інновацій в освітній процес ВВНЗ. Тож цим напрямом також приділено значну увагу.

Оскільки проведення педагогічних (методичних) експериментів і втілення їх результатів в освітній процес є однією з основних форм методичної

діяльності у ВНЗ [121] і впливає на якість освіти, то у дослідженні висвітлено проблеми організації проведення педагогічних досліджень.

РОЗДІЛ I

СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

1.1. Вимоги до системи внутрішнього забезпечення якості закладів вищої освіти та їх реалізація у вищих військових навчальних закладах

Відповідно до п. 2 ст. 16. Закону України «Про вищу освіту», «система забезпечення закладом вищої освіти якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості) за його поданням оцінюється Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти або акредитованими ним незалежними установами оцінювання та забезпечення якості вищої освіти на предмет її відповідності вимогам до системи забезпечення якості вищої освіти, що затверджуються Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти» [111]. Розвиток системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО постає актуальною проблемою, оскільки чітких вимог до критеріїв, процедур та заходів її оцінювання на сьогодні не існує. Проте наявні мінімальні та рекомендовані системні вимоги. І якщо аналізувати положення про системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО, про підрозділи ЗВО, які забезпечують функціонування системи в цілому, то можна дійти висновку, що у більшості ЗВО ні мінімальні, ні рекомендовані системні вимоги не дотримуються. За результатами проведеного дослідження 2020 року «Розвиток систем внутрішнього забезпечення якості в українських ЗВО» встановлено, що абсолютна більшість ЗВО, на їх думку, мають систему внутрішнього забезпечення якості – «125 (68,3 %) з 183 заявили про її наявність, а 58 констатували наявність окремих її елементів» [154, с. 9]. Окремо варто виділити проблему впровадження досвіду практичної діяльності (ДПД) в освітній процес і його вплив на системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО. На нашу думку, відсутність/наявність процесу впровадження ДПД в освітній процес ЗВО є одним із важливих критеріїв функціонування та розвитку системи внутрішнього забезпечення якості.

За результатами вже згаданого дослідження встановлено, що учасники освітнього процесу ЗВО «поділяють точку зору, що побудова системи внутрішнього забезпечення якості неможлива без створення комплексу документів, які визначають бачення, цілі, зміст, процедури тощо забезпечення якості всередині ЗВО. При цьому більшість надає перевагу розробленню інтегрального документа (79,8 % ЗВО), що регламентує відповідні процеси, і цей розподіл справедливий також у розрізі ЗВО за формою власності та за спеціалізацією» [154, с. 11]. Погоджуємося з цим твердженням й відмічаємо наявність значних особливостей здійснення процедур та заходів системи внутрішнього забезпечення якості ВВНЗ. Вони 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; забезпечення підвищення кваліфікації педагогічними, науковими і науково-педагогічними працівниками (НПП) за кордоном (обмеження щодо академічної мобільності); обмеження щодо оприлюднення інформації з питань матеріально-технічного забезпечення на офіційному веб-сайті ЗВО та на інших ресурсах; у збиранні, аналізі інформації щодо кар'єрного шляху усіх випускників» [82, с. 233]. На розвиток системи внутрішнього забезпечення якості ВВНЗ впливає впровадження інноваційних практик у його діяльність [84].

Також за результатами проведеного дослідження виявлено вивчення ЗВО інтересів стейкхолдерів під час коригування ОП. «Виходячи з отриманих даних можна зауважити, що нарешті на перше місце вийшло опитування працевлаштувачів (93,4 % ЗВО, що взяли участь в опитуванні)» [154, с. 16]. «Традиційно найменш вживаним залишився такий найбільш ефективний, за міжнародними спостереженнями, інструмент як створення експертної панелі з професіоналів-практиків цієї сфери – його не задіює більше третини учасників опитування» [154, с. 19]. Саме тому доцільно обґрунтувати залежність розвитку системи внутрішнього забезпечення якості від упровадження ДПД в освітній процес ЗВО, запропонувати шляхи розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО, переглянути завдання підрозділів ЗВО, які забезпечують функціонування системи в цілому та взаємодію між ними.

Огляд чинників, що формують ставлення суспільства до освіти і породжують проблеми, які відображаються на її якості, здійснив Є. Лодатко [61]. Дослідженню питання культури забезпечення якості і прозорості вищої освіти як кроскультурної неформальної передумови забезпечення якості та прозорості вищої освіти в Європі і світі присвячено працю О. Єршової та Т. Бабиної [34]. Упровадження ДПД в освітній процес ЗВО досліджували такі вчені, як С. Белай, І. Волков [160], А. Карпенко [43] та Є. Яковенко [160]. Проте за результатами вивчення їх наукових праць доходимо висновку про необхідність визначення методики вивчення та впровадження ДПД в освітній процес.

Система внутрішнього забезпечення якості ЗВО передбачає здійснення певних процедур і заходів, а саме:

- 1) визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти;
- 2) здійснення моніторингу та періодичного перегляду ОП;
- 3) щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти, НПП і педагогічних працівників (ПП) ЗВО та регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному вебсайті ЗВО, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб;
- 4) забезпечення підвищення кваліфікації ПП, наукових і НПП;
- 5) забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, у тому числі самостійної роботи студентів, за кожною ОП;
- 6) забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом;

7) забезпечення публічності інформації про ОП, ступені вищої освіти та кваліфікації;

8) забезпечення дотримання академічної доброчесності працівниками ЗВО та здобувачами вищої освіти, у тому числі створення і забезпечення функціонування ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату;

9) інших процедур і заходів [111].

Враховуючи надану державою ЗВО широку автономію з організації освітньої діяльності [111], вони мають самі розбудовувати систему внутрішнього забезпечення якості та визначати процедурні послідовності, за якими реалізовуватимуться стандарти якості освіти. Проте обов'язковою вимогою під час акредитації ОП є оцінювання за критерієм 8 «Внутрішнє забезпечення якості ОП», передбаченим Положенням про акредитацію ОП, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [119]. Тому процедури і заходи, які розкриваються за згаданим критерієм у вигляді підкритеріїв, варто розглядати як процедури і заходи системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО. Підкритеріями критерію 8 «Внутрішнє забезпечення якості ОП» є такі:

1. ЗВО послідовно дотримується визначених ним процедур розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду ОП.

2. Здобувачі вищої освіти безпосередньо та через органи студентського самоврядування залучені до процесу періодичного перегляду ОП та інших процедур забезпечення її якості як партнери. Позиція здобувачів вищої освіти береться до уваги під час перегляду ОП.

3. Роботодавці безпосередньо та/або через свої об'єднання залучені до процесу періодичного перегляду ОП та інших процедур забезпечення її якості як партнери.

4. Наявна практика збирання, аналізу та врахування інформації щодо кар'єрного шляху випускників ОП.

5. Система забезпечення якості ЗВО гарантує вчасне реагування на виявлені недоліки в ОП та/або освітній діяльності з реалізації ОП.

6. Результати зовнішнього забезпечення якості вищої освіти (зокрема зауваження та пропозиції, сформульовані під час попередніх акредитацій) беруться до уваги під час перегляду ОП.

7. В академічній спільноті ЗВО сформована культура якості, що сприяє постійному розвитку ОП та освітньої діяльності за цією ОП [119].

Проаналізуємо реалізацію зазначених вимог до системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО та виявимо особливості їх реалізації у ВВНЗ.

Визначення процедур системи внутрішнього забезпечення якості.
Процедури системи внутрішнього забезпечення якості визначаються вченою радою ЗВО через відповідні положення, які розглядаються та затверджуються на її засіданнях. Серед обов'язкових є положення, що визначені у Законі України «Про вищу освіту»:

положення про екзаменаційну комісію [111, ст. 6];

положення про структурні підрозділи ЗВО [111, ст. 33];

положення про робочі та дорадчі органи [111, ст. 38];

положення про студентське самоврядування ЗВО [111, ст. 40];
положення про наукові товариства студентів (курсантів, слухачів),
аспірантів, докторантів і молодих вчених [111, ст. 41];
положення про організацію освітнього процесу [111, ст. 47];
положення, в якому визначаються норми часу навчальної, методичної,
наукової, організаційної роботи НПП, наукових і ПП [111, ст. 56].

Реагування на виявлені недоліки. Під час засідань вченої ради розглядають зміни до ОП, зокрема пов'язані з уведенням у дію стандартів вищої освіти, реагування на зауваження експертних груп за результатами акредитацій, врахування пропозиції роботодавців, у тому числі за результатами атестації випускників. Перед внесенням змін до ОП факультети вивчають думки як здобувачів, так і НПП, шляхом не лише опитувань, а й обговорень під час засідань підрозділів (випускових кафедр, факультетів).

Зауваження та пропозиції, сформульовані під час акредитацій, аналізуються відповідними підрозділами, формуються плани вдосконалення освітнього процесу.

Розвиток культури якості в академічній спільноті ЗВО. «Дослідження сучасного контексту питання культури забезпечення якості вищої освіти в Україні засвідчило наявність адекватного наукового усвідомлення складності, необхідності і особливостей формування цього процесу в конкретних інституціональних освітніх середовищах країни» [34]. Зважаючи на історичний, соціальний та живий контекст, О. Єршова та Т. Бабина дійшли висновку «про необхідність розбудови і впровадження основних з універсальних на сьогодні кроскультурних механізмів – всебічної детальної доступної інформації і поінформованості, як регулятора дій і процесів забезпечення довіри, звітності і прозорості публічності у вищій освіті України» [34]. Відповідно до нормативно-правових актів ЗВО забезпечує доступність інформації з організації та провадження освітнього процесу для всіх його учасників.

На підставі отриманого досвіду підготовки ЗВО до акредитацій ОП та проведення акредитацій, будучи експертами, можемо стверджувати, що розвиток культури якості в академічній спільноті ЗВО залежить від наявності в цьому ЗВО НПП та НП, які стали експертами НАЗЯВО. Отриманий досвід інших ЗВО, під час проведення акредитацій їх ОП, впроваджується в освітній процес свого ЗВО за результатами засідань вченої ради.

Незважаючи на те, що нормативно-правові акти надають можливість призначити одного гаранта на декілька ОП за однією спеціальністю, автори монографії є прихильниками того, щоб цього уникати. У такому випадку розвиток культури якості в академічній спільноті ЗВО здійснюється швидше, оскільки збільшується кількість НПП, відповідальних за забезпечення якості освіти.

Забезпечення підвищення кваліфікації ПП, НП і НПП, у тому числі з питань розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО. Поділяємо думку про те, що «оскільки забезпечення якості виступає завданням для цілої університетської громади та всіх структурних підрозділів ЗВО, відповідно професорсько-викладацький склад, здобувачі вищої освіти, представники

адміністрації і допоміжних служб – всі розділяють відповідальність за якість університету в рамках своїх повноважень» [138]. Саме тому важливе значення має забезпечення підвищення кваліфікації ПП, НП і НПП, у тому числі з питань розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО.

ЗВО створюють можливості підвищення кваліфікації шляхом стажування на безоплатній основі в інших ЗВО зазвичай цього самого населеного пункту. Безліч програм, за якими можна підвищити свою кваліфікацію з питань розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО, надає платформа масових відкритих онлайн-курсів Prometheus [107].

Проте під час акредитації ОП вивчається створення умов ознайомлення викладачів з новими формами та методами навчання і викладання, тому відповідні курси підвищення кваліфікації ЗВО експерти відмічають як позитивну практику.

У Київському інституті Національної гвардії України (КІ НГУ) також створюються умови професійного розвитку НПП та ПП. Відпрацьоване відповідне положення, підписані договори про співпрацю з іншими закладами вищої освіти (в тому числі і закордонним), з урахуванням яких викладачі проходять стажування: Національним університетом оборони України; Військовою академією (м. Одеса); Інститутом Військово-Морських Сил Національного університету «Одеська Морська Академія»; Національною академією Національної гвардії України; Інститутом Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка; Національною академією Державної прикордонної служби імені Богдана Хмельницького; кафедрою військової підготовки Національного авіаційного університету; Національною академією внутрішніх справ; Одеським державним університетом внутрішніх справ; Одеським національним університетом імені І. І. Мечникова; Запорізьким національним університетом; Інститутом педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна Національної академії педагогічних наук України; Волинським національним університетом імені Лесі Українки (м. Луцьк); Івано-Франківським національним медичним університетом; Глухівським національним педагогічним університетом імені Олександра Довженка; Європейським інститутом безперервної освіти (Республіка Словаччина, Подгайська).

Мовний відділ розробив програму курсів «Інтенсивного вивчення англійської мови», за якою мають можливість проходити підвищення кваліфікації НПП та ПП ЗВО.

Серед науково-педагогічних працівників КІ НГУ здійснюють підготовку з метою здобуття: наукового ступеня доктора філософії – дві особи; військової освіти стратегічного рівня за освітньою програмою – дві особи; військової освіти оперативного рівня за освітніми програмами – сім осіб.

В умовах ведення бойових дій важливе значення має підвищення кваліфікації НПП та ПП у закордонних партнерів. Проходили навчання у військових організаціях за програмами: «Планування операцій» (Іспанія) – три офіцери; «Курс підготовки командирів взводів» (Федеративна Республіка Німеччина) – один офіцер; «Курс базової індивідуальної підготовки»

(Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії) – чотири офіцери. Інструктор з тактичної медицини пройшов навчання за програмою «Курс бойового медика» у Республіці Польща. Також п'ятеро НПП пройшли стажування за різноманітними програмами в Європейському університеті Віадрина у Франкфурті-на-Одері (Федеративна Республіка Німеччина).

Розпочато стажування НПП в районі виконання бойових (спеціальних) завдань для набуття бойового досвіду та подальшого його впровадження в освітній процес. Крім того НПП, які є керівниками військових практик, стажувань здобувачів, проходять особисте стажування на посадах офіцерів військових частин.

Три викладачі та один інструктор пройшли навчання за програмою «Оператор БПЛА» на базі навчального центру «DRONARIUM», з яким КІ НГУ підписав меморандум про співпрацю.

Важливе значення для організації освітнього процесу має також професійний розвиток працівників навчального відділу, відділення внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності, бібліотеки та мовного відділу. Три офіцери навчального відділу пройшли підвищення кваліфікації з питань організації освітнього процесу у Військовій академії (м. Одеса). Офіцери мовного відділу постійно здійснюють лінгвістичне забезпечення під час різних комунікативних заходів за кордоном, й у такий спосіб підвищують рівень своєї кваліфікації. Один із викладачів мовного відділу пройшов навчання з викладання французької мови за програмою «Language course in the framework of the Military Training and Cooperation Program» у Школі вивчення іноземних мов збройних сил Канади (м. Сен-Жан-сюр-Рішельє, Канада).

Структуру підвищення кваліфікації НПП та ПП КІ НГУ відображено на рис. 1.1.

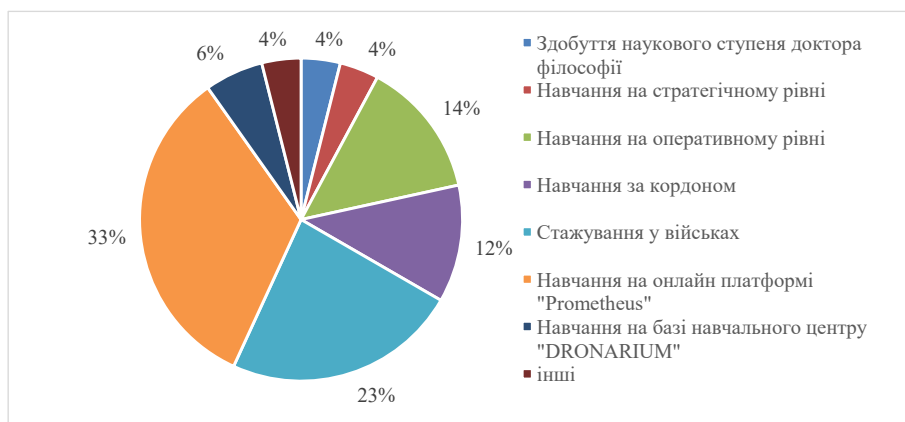


Рис. 1.1. Структура підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників Київського інституту Національної гвардії України

Особливості здійснення процедур та заходів системи внутрішнього забезпечення якості у ВВНЗ. ВВНЗ (ЗВО із специфічними умовами навчання) – ЗВО державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу з метою задоволення потреб МВС України, Національної поліції, Збройних Сил України (ЗСУ), інших, утворених відповідно до законів України, військових формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту [111, ст. 1].

У ВВНЗ є обмеження щодо оприлюднення інформації з питань кадрового забезпечення на офіційному вебсайті ЗВО та на інших ресурсах; перевірки праці працівників та здобувачів, які містять інформацію з обмеженим доступом, на наявність академічного плагіату; забезпечення підвищення кваліфікації ПП, НП і НПП за кордоном (обмеження щодо академічної мобільності); обмеження 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 (табл. 1.1).

Серед експертів, залучених до експертизи ОП ВВНЗ, є такі, що не володіють змістом нормативно-правових актів про особливості організації освітнього процесу у ВВНЗ [71]. Тому не на всі зауваження та пропозиції, сформульовані під час акредитації, відбувається реагування.

1.2. Особливості реалізації вимог нормативно-правових актів у вищих військових навчальних закладах, які оцінюються під час акредитації освітніх програм

Цілями ОП є підготовка здобувачів вищої освіти на основі формування їх компетентностей, необхідних для виконання службово-бойових завдань, передбачених функціональними обов'язками офіцерів. Оскільки діяльність офіцерів за посадами різноманітна, то і спеціальності, за якими може здійснюватися підготовка у ВВНЗ, не обмежується галуззю знань 25 Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону.

Військові формування повинні створювати достатні умови гарантованого комплектування військових посад, серед яких є безоплатна вища освіта [70, с. 46, 47]. Підготовка студентів за відповідними ОП саме у ВВНЗ дає можливість військовослужбовцям заочної форми навчання в умовах ведення бойових дій перебувати на сесії до ЗВО, що обмежується наявною нормативно-правовою базою. Сесії організуються як навчальні збори, до яких

залучаються ЗВО. Підготовкою за такими ОП можуть скористатися не тільки військовослужбовці, які розпочали військову службу і бажають отримати цивільну спеціальність, а й ті, які проходять адаптацію до цивільного життя (готуються на пенсію) [73, с. 43, 44].

Таблиця 1.1

Особливості здійснення процедур та заходів системи внутрішнього забезпечення якості у ВВНЗ

Процедури і заходи системи внутрішнього забезпечення якості відповідно до п. 2. ст. 16. Закону України «Про вищу освіту» [111] та наказу Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 977 [119]	Особливості їх здійснення у ВВНЗ
1) визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти;	-
2) здійснення моніторингу та періодичного перегляду ОП (здобувачі вищої освіти безпосередньо та через органи студентського самоврядування, роботодавці безпосередньо та/або через свої об'єднання залучені до процесу періодичного перегляду ОП та інших процедур забезпечення її якості як партнери);	-
3) щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти, НПП і ПП ЗВО та регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному вебсайті ЗВО, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб;	Обмеження щодо оприлюднення інформації з питань кадрового забезпечення на офіційному вебсайті ЗВО та на інших ресурсах
4) забезпечення підвищення кваліфікації ПП, НП і НПП;	Обмеження щодо забезпечення підвищення кваліфікації ПП, НП і НПП за кордоном (обмеження щодо академічної мобільності)
5) забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, у тому числі самостійної роботи студентів, за кожною ОП;	Обмеження щодо оприлюднення інформації з питань матеріально-технічного забезпечення на офіційному вебсайті ЗВО та на інших ресурсах
6) забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом;	-
7) забезпечення публічності інформації про ОП, ступені вищої освіти та кваліфікації;	-
8) забезпечення дотримання академічної доброчесності працівниками ЗВО та здобувачами вищої освіти, у тому числі створення і забезпечення функціонування ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату;	Обмеження перевірки праць працівників та здобувачів, які містять інформацію з обмеженим доступом, на наявність академічного плагіату
9) інших процедур і заходів: - наявна практика збирання, аналізу та врахування інформації щодо кар'єрного шляху випускників; - система забезпечення якості ЗВО забезпечує вчасне реагування на виявлені недоліки в ОП та/або освітній діяльності з реалізації ОП; результати зовнішнього забезпечення якості вищої освіти (зокрема зауваження та пропозиції, сформульовані під час попередніх акредитацій) беруться до уваги під час перегляду ОП.	Обмеження у збиранні, аналізі інформації щодо кар'єрного шляху всіх випускників. Не всі експерти, які залучаються до експертизи ОП ВВНЗ, обізнані з нормативно-правовими актами про особливості організації освітнього процесу у ВВНЗ [119]. Тому не на всі зауваження та пропозиції, сформульовані під час акредитацій, відбувається реагування.

Такими ОП також цікавиться цивільна молодь, яка разом з іншою послугою ЗВО – навчання за програмою підготовки офіцерів запасу, має

можливість у подальшому проходити військову службу на посадах офіцерів [86; 87].

Ринок праці військовослужбовців є сегментом національного ринку праці, особливості якого полягають у специфіці форм і методів регулювання соціально-економічних відносин між монопоном роботодавцем – державою – та найманими працівниками, придатними до службово-бойової діяльності [72].

Особливості організації підготовки здобувачів тактичного рівня військової освіти у ВВНЗ відображені в Положенні про особливості організації освітньої діяльності у ВВНЗ МО України та військових навчальних підрозділах ЗВО, затверджене наказом МО України від 09.01.2020 р. № 4 [121], у відповідних положеннях ВВНЗ та у наукових і методичних працях організаторів освітнього процесу [71; 78–85].

Відповідною особливістю ОП ВВНЗ є те, що у здобувачів вищої освіти, які навчаються за цими ОП, є реальний роботодавець – держава. Від імені такого роботодавця діють органи управління відповідних військових формувань. Через них здійснюється державне замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за ОП. Якщо б органам управління військових формувань підготовка тих чи тих фахівців була не потрібна – вони не здійснювали б державне замовлення. Ще однією особливістю ОП ВВНЗ є відсутність регіонального контексту.

Основним інструментом формування індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів вищої освіти є вибіркові навчальні дисципліни. Враховуючи особливості освітнього процесу у ВВНЗ, які відображені в Положенні про особливості організації освітньої діяльності у ВВНЗ МО України та військових навчальних підрозділах ЗВО, затвердженого наказом МО України від 09.01.2020 р. № 4 [121], вибір навчальних дисциплін у межах, передбачених відповідною ОП та навчальним планом, в обсязі, що становить не менш як 25 % загальної кількості кредитів ЄКТС (відповідно до пункту 15 частини першої статті 62 Закону України «Про вищу освіту» [111]), здійснюється за блочною моделлю.

Враховуючи специфіку службово-бойової діяльності, відповідно до статутів ЗСУ [115; 128–130], Положення про проходження громадянами України військової служби у ЗСУ, затвердженого Указом Президента України від 10.12.2008 р. № 1153/2008 [127] здобувачі вищої освіти не забезпечені можливістю вибирати освітні компоненти, що пропонуються для інших рівнів вищої освіти ВВНЗ або іншими ЗВО. Це пов'язано з тим, що ОП підготовки військових фахівців передбачають водіння бойових машин і бойову стрільбу. Тому освітній процес наповнений організацією занять у польових умовах (використовуються навчальні центри, полігони військових частин, які розташовані на певній відстані від ВВНЗ). Якщо навчальні центри є базою ВВНЗ і заходи, які проводяться у ньому планові, то на полігоні військових частин польові заняття проводяться тоді, коли надається така можливість ВВНЗ. Тому планування освітньої діяльності здійснюється щомісячно на підставі пропозицій, поданих начальниками (завідувачами) кафедр відповідно до графіку освітнього процесу. Як наслідок, такі обмеження у можливості

вибирати освітні компоненти поширюються не лише на здобувачів вищої освіти – курсантів, а й на студентів. Це пов'язано з виїздом викладачів для проведення занять у польових умовах – до таких занять студенти не будуть допущені.

Інформування здобувачів про зміст навчальних дисциплін, що належать до вибіркових, здійснюється до початку семестру, в якому розпочинають навчання за вибірковими освітніми компонентами за навчальним планом. Їм надається документ у вигляді рапорту (заяви) з відображенням навчальних дисциплін на вибір за блочною моделлю, доводиться інформація про зміст курсів, графік-календар їх реалізації. Більшість голосів за навчальну дисципліну певного блоку є вибором усієї навчальної групи. Вибір освітньої компоненти сповна реалізовується за навчальною дисципліною «Іноземна мова (загальний, загальновійськовий та спеціальний курс)» (англійська, німецька, французька чи інша).

Мінімальною кількістю здобувачів, які можуть реалізовувати вибіркову навчальну дисципліну (крім навчальної дисципліни «Іноземна мова (загальний, загальновійськовий та спеціальний курс)»), є вся навчальна група. Це пов'язано з тим, що типовий взвод (основна одиниця будь-якого військового формування), яким у майбутньому будуть управляти здобувачі вищої освіти, за чисельністю дорівнює навчальній групі. Як наслідок, формуються особливості освітнього процесу у ВВНЗ, які відображені в Положенні про особливості організації освітньої діяльності у ВВНЗ МО України та військових навчальних підрозділах ЗВО, затвердженому наказом МО України від 09.01.2020 р. № 4 [121]. Основними видами навчальних занять у ВВНЗ (військових навчальних підрозділах ВНЗ) є: групове заняття, групова вправа, тактичне (тактико-спеціальне) заняття та навчання, командно-штабне навчання та воєнна (воєнно-спеціальна) гра. Для реалізації таких занять група має бути повною (чисельною). Такий підхід не призводить до збігів у розкладі занять і не потребує його корекції.

Варто звернути увагу на те, що використання блочної моделі повинне забезпечувати змістом навчальних дисциплін блоку формування однакових компетентностей та досягнення одних і тих самих програмних результатів навчання.

Використовують й інші інструменти формування індивідуальної освітньої траєкторії, які може запропонувати ВВНЗ. Наприклад, серед факультативів у ВВНЗ набувають популярності факультативи вивчення іноземної мови (англійської), секції з боротьби «Самбо», рукопашного бою, військово-спортивних багатоборств, легкої атлетики, гирьового спорту, кросфіту, мініфутболу, стрільби, офіцерського триборства, поліатлону тощо. Факультативи вивчення англійської мови організовують мовні відділи. Основна увага на них приділяється поглибленому вивченню військової тематики (технічним аспектам нових зразків озброєння країн-членів НАТО та тактиці дії закордонних партнерів).

Також зазначимо, що з отриманого досвіду підготовки ВВНЗ до акредитацій ОП та проведення акредитацій, будучи експертами, встановлено,

що згадані особливості впливають на результати оцінювання рівня відповідності критерію 7 «Освітнє середовище та матеріальні ресурси», зокрема за підкритеріями 7.1. «Фінансові та матеріально-технічні ресурси (бібліотека, інша інфраструктура, обладнання тощо), а також навчально-методичне забезпечення ОП гарантують досягнення визначених ОП цілей та програмних результатів навчання» та 7.4. «Заклад вищої освіти забезпечує освітню, організаційну, інформаційну, консультативну та соціальну підтримку здобувачів вищої освіти, що навчаються за ОП» [119]. Під час акредитації ОП ВВНЗ повинен продемонструвати, чи є достатніми для реалізації ОП такі компоненти: бібліотека, у тому числі електронні ресурси, наповнення фондів, інша інфраструктура, обладнання, необхідність якого зумовлена особливостями ОП. Експертна група оцінює, як ЗВО використовує для освітньої діяльності на ОП необхідне програмне забезпечення, фінансове, навчально-методичне забезпечення тощо, а також достатність підтримки здобувачів освіти під час використання технологій дистанційного навчання. Отже, використання технологій дистанційного навчання в освітньому процесі ВВНЗ необхідно організовувати з урахуванням впливу на неї наявних особливостей.

Організація дистанційного навчання у ЗВО регулюється наказом Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 № 466 «Про затвердження Положення про дистанційне навчання» [120]. Проте його зміст не враховує особливості організації освітнього процесу ВВНЗ.

У ВВНЗ освітній процес з використанням технологій дистанційного навчання здійснюється у таких формах: самостійна робота; навчальні заняття; контрольні заходи. За необхідності навчальні заняття проводяться дистанційно у синхронному або асинхронному режимах. Отримання навчальних матеріалів, спілкування між суб'єктами дистанційного навчання під час навчальних занять, що проводяться дистанційно, забезпечується передачею відео-, аудіо-, графічної та текстової інформації у синхронному або асинхронному режимах. Практичне заняття, яке передбачає виконання практичних (контрольних) робіт, відбувається дистанційно в асинхронному режимі. Окремі практичні завдання можуть виконуватись у синхронному режимі, що визначається робочою програмою навчальної дисципліни. Лабораторне заняття проводиться очно у спеціальних обладнаних навчальних лабораторіях або дистанційно з використанням відповідних віртуальних тренажерів і лабораторій. Практична підготовка здобувачів (військові практики та військові стажування) дистанційно не проводиться. За необхідності контрольні заходи можуть здійснюватися відповідно до рішення вченої ради ВВНЗ дистанційно з використанням можливостей інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема відеоконференцз'язку за умови забезпечення аутентифікації здобувача. Щодо можливості здійснювати атестацію дистанційно, приймається окреме рішення вченої ради ВВНЗ.

Враховуючи те, що у ВВНЗ не всі освітні компоненти та не всі види занять інших освітніх компонентів за ОП можуть реалізовуватися дистанційно, у ВВНЗ в принципі не може реалізовуватись ОП за дистанційною формою здобуття освіти. Може йтися лише про використання технологій дистанційного

навчання в освітньому процесі ВВНЗ. Такі особливості необхідно відображати у нормативно-правових актах ВВНЗ, як це зроблено в КІ НГУ [108].

Проблемним питанням є реалізація вимог наказу Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 № 466 «Про затвердження Положення про дистанційне навчання» [120] НПП ВВНЗ, в яких організовано використання технологій дистанційного навчання, «повинні підвищувати свою кваліфікацію щодо організації та володіння технологіями дистанційного навчання (не рідше одного разу на 5 років та обсягом не менше 108 академічних годин). Кваліфікація працівників, які підвищували свою кваліфікацію, має бути підтверджена документом про підвищення кваліфікації за тематикою дистанційного навчання». На жаль, на освітніх платформах України дуже мало відповідних онлайн-курсів. Шляхом вирішення цієї проблеми є організація проведення відповідних курсів у ВВНЗ [78].

1.3. Структура системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти

Система внутрішнього забезпечення якості – це система, яка складається з множини взаємопов'язаних елементів, що утворюють одне ціле, взаємодіють із середовищем та між собою. «В ЗВО може бути створений спеціальний підрозділ, відповідальний за всю систему забезпечення якості освіти. Важливо розуміти, що він має не контролюючі, а сервісні функції. Центр внутрішнього забезпечення якості модерує всі необхідні процеси, збирає інформацію, готує рекомендації для прийняття необхідних рішень на всіх рівнях управління ЗВО» [138]. Не кожен ЗВО може дозволити собі виділити ресурси на створення такого підрозділу. Проте його наявність є явною перевагою в процесі оцінювання системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО НАЗЯВО або акредитованою незалежною установою оцінювання та забезпечення якості вищої освіти.

У КІ НГУ це відділення внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу (ВВЗЯОП). Важливі завдання такого підрозділу – збір необхідної інформації з метою оцінювання забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти. Зазвичай це здійснюється шляхом проведення опитувань. Що стосується оцінювання НПП, наукових і ПП ЗВО, оцінювання засобів провадження освітньої діяльності, то, на думку авторів цієї монографії, доцільно проводити моніторинг достовірності поданих відповідних відомостей кафедрами ЗВО за формами додатків 15 та 18 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності [118], та їх відповідність вимогам, формувати рейтинги НПП, наукових і ПП ЗВО за змістом такої інформації, створювати умови підвищення кваліфікації НПП, наукових і ПП (як варіант – шляхом підписання договорів про співпрацю між ЗВО, відповідно до яких можна проводити стажування на безоплатній основі).

Кожний ЗВО має власну структуру системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти, відмінну від структур інших ЗВО. Між підрозділами ЗВО розподілені функції організації освітнього та інших процесів. На прикладі КІ

НГУ відобразимо визначення структурних підрозділів, відповідальних за процедури і заходи системи внутрішнього забезпечення якості (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Структурні підрозділи, відповідальні за процедури і заходи системи внутрішнього забезпечення якості

Київського інституту Національної гвардії України

Процедури і заходи системи внутрішнього забезпечення якості відповідно до п. 2. ст. 16. Закону України «Про вищу освіту» [111] та наказу Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 977 [119]	Структурні підрозділи ВВНЗ, відповідальні за забезпечення якості освіти
1) визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти;	Вчена рада
2) здійснення моніторингу та періодичного перегляду ОП (здобувачі вищої освіти безпосередньо та через органи студентського самоврядування, роботодавці безпосередньо та/або через свої об'єднання залучені до процесу періодичного перегляду ОП та інших процедур забезпечення її якості як партнери).	Гаранти, кафедри, факультети, орган курсантського самоврядування, ВВЗЯОП, науково-методична рада, вчена рада
3) щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти, НПП і ПП ЗВО та регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному вебсайті ЗВО, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб;	Кафедри, факультети, вчена рада, відділ кадрової роботи, ВВЗЯОП, служба міжнародного співробітництва, служба інформації і комунікації
4) забезпечення підвищення кваліфікації ПП, НП і НПП;	Відділ кадрової роботи, ВВЗЯОП, служба міжнародного співробітництва, служба інформації і комунікації
5) забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, у тому числі самостійної роботи студентів, за кожною ОП;	Кафедри, факультети, група телекомунікаційних мереж та інформаційних систем, відділ тилового забезпечення, бібліотека
6) забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом;	Група телекомунікаційних мереж та інформаційних систем, служба міжнародного співробітництва, служба інформації і комунікації, бібліотека
7) забезпечення публічності інформації про ОП, ступені вищої освіти та кваліфікації;	Гаранти, факультети, навчальний відділ, служба інформації і комунікації
8) забезпечення дотримання академічної доброчесності працівниками ЗВО та здобувачами вищої освіти, у тому числі створення і забезпечення функціонування ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату;	Кафедри, факультети, науково-організаційний відділ, науково-методична рада, вчена рада
9) інших процедур і заходів: - наявна практика збирання, аналізу та врахування інформації щодо кар'єрного шляху випускників; - система забезпечення якості ЗВО гарантує вчасне реагування на виявлені недоліки в ОП та/або освітній діяльності з реалізації ОП; результати зовнішнього забезпечення якості вищої освіти (зокрема зауваження та пропозиції, сформульовані під час попередніх акредитацій) беруться до уваги під час перегляду ОП	Відділ кадрової роботи, гаранті Навчальний відділ, ВВЗЯОП, кафедри, факультети, науково-методична рада, вчена рада

Серед процедур і заходів системи внутрішнього забезпечення якості відповідно до п. 2. ст. 16. Закону України «Про вищу освіту» [111] важливе значення має здійснення моніторингу та періодичного перегляду ОП. Пропонувати зміни до ОП та освітніх компонентів можуть чотири групи стейкхолдерів: здобувачі вищої освіти за ОП; випускники за ОП; представники роботодавців (замовників); представники академічної спільноти (НПП). Для цього представники зазначених груп повинні постійно професійно розвиватися, вивчаючи зміст підготовки за відповідними ОП та/або за відповідними освітніми компонентами у інших ЗВО як України, так і інших країн, у тому числі вивчати світові тренди та передові практики у сфері підготовки кадрів [84, с. 31]. Саме тому другою групою елементів системи внутрішнього забезпечення якості є чотири групи стейкхолдерів.

Здобувачі вищої освіти формують свої потреби та доносять до інших стейкхолдерів через органи студентського самоврядування (у ВВНЗ – курсантського та сержантського самоврядування) та через здобувачів вищої освіти, які є членами вченої ради. Здобувачі вищої освіти згодом переходять в іншу категорію осіб – випускники.

Випускники проходять різні етапи формування та розвитку професійного досвіду: адаптація до професійної діяльності (до року діяльності), професійне становлення (до п'яти років діяльності), розвиток професійного досвіду (понад п'ять років діяльності). Відповіді на одні й ті самі питання опитувальника різної категорії випускників можуть відрізнятися. Отримання такої інформації, її порівняння є важливим у процесі оцінювання забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти. Тому в опитувальнику для випускників необхідно зазначати термін професійної діяльності після завершення навчання у ЗВО.

Випускники згодом переходять в іншу категорію осіб – представники роботодавців (замовників).

Щодо ВВНЗ, то необхідно звернути увагу на особливості *представників їх роботодавців (замовників)*. Ми зазначали, що ринок праці військовослужбовців є сегментом національного ринку праці, якому характерні специфічні форми і методи регулювання соціально-економічних відносин між монопоном роботодавцем – державою – та працівниками, придатними до службово-бойової діяльності [72]. Відповідною особливістю освітніх програм ВВНЗ є те, що у здобувачів вищої освіти, які навчаються за цими ОП, є реальний роботодавець – держава. Від імені такого роботодавця діють органи управління відповідних військових формувань. Через них здійснюється державне замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за певною ОП [71, с. 131, 132]. Під час підготовки майбутніх офіцерів НГУ представниками роботодавців (замовників) є Міністерство внутрішніх справ України, Головне управління НГУ, військова частина. Особи, які представляють роботодавців (замовників), згодом можуть переходити в іншу категорію – представників академічної спільноти (НПП).

За виконанням завдань *НПП* кластеризуються у кафедри, факультети, проте головними *НПП* системи внутрішнього забезпечення якості є гаранті

ОП, які відповідають за здійснення моніторингу та періодичного перегляду ОП. Важливе завдання навчальних частин факультетів – щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти та регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань, важливе завдання кафедр – забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу (навчально-методичне, інформаційне, матеріально-технічне).

Описаний цикл зміни статусу стейкхолдера є описом процесу формування, розвитку та подальшого передавання ДПД у ЗВО. На думку авторів цієї праці, наявність/відсутність такого циклу є найважливішим критерієм оцінювання системи внутрішнього забезпечення якості.

Наступним важливим елементом системи внутрішнього забезпечення якості є колегіальний орган управління ЗВО – вчена рада, яка відповідає за визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти.

Іншою групою елементів системи внутрішнього забезпечення якості є адміністративні підрозділи: для забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом – група телекомунікаційних мереж та інформаційних систем; для забезпечення публічності інформації – служба інформації та комунікації; для забезпечення дотримання академічної доброчесності працівниками ЗВО та здобувачами вищої освіти, у тому числі створення і забезпечення функціонування ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату – науково-організаційний відділ; для забезпечення підвищення кваліфікації ПП, НП і НПП – відділ кадрової роботи тощо.

Отже, враховуючи зазначене, система внутрішнього забезпечення якості ЗВО – це система, яка складається з множини взаємопов'язаних елементів (відділення внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу, чотирьох груп стейкхолдерів (здобувачі вищої освіти за 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), що утворюють одне ціле, взаємодіють із середовищем та між собою; зв'язки між зазначеними елементами визначаються вченою радою та відображаються у змісті відповідних положень (рис. 1.2).

Важливе значення має сталий розвиток системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО. Вхідними даними для визначення методики розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО є наявні вимоги до системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО. Вони відображені в п. 2. ст. 16. Закону України «Про вищу освіту» [111], стандартах і рекомендаціях щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти [10, додаток 1] та наказі МОН України від 11.07.2019 № 977 [119].

Методика розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО. Отже, складовими методики розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО є (рис. 1.3):

– вхідні дані (наявні вимоги до системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО);

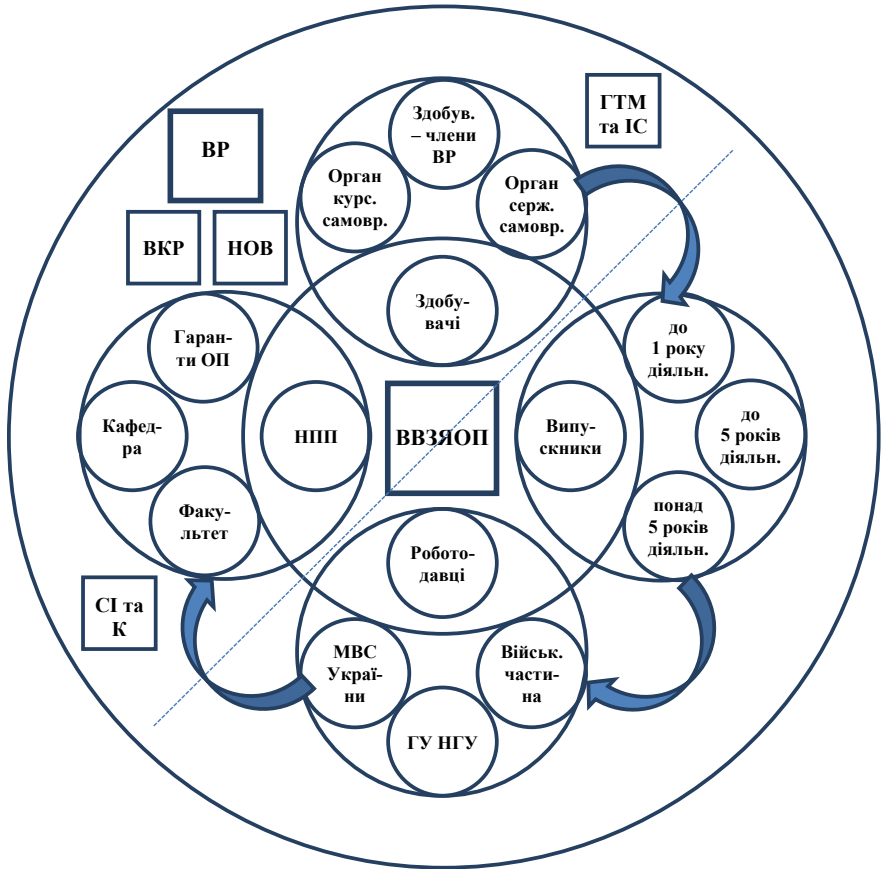


Рис. 1.2. Система внутрішнього забезпечення якості ЗВО (на прикладі ВВНЗ НГУ)

- 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.

Схема методики розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО є циклічною (рис. 1.3). Наявність циклічності залежить від появи нових вхідних даних (нових вимог до системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО) та від виявлення нових недоліків.

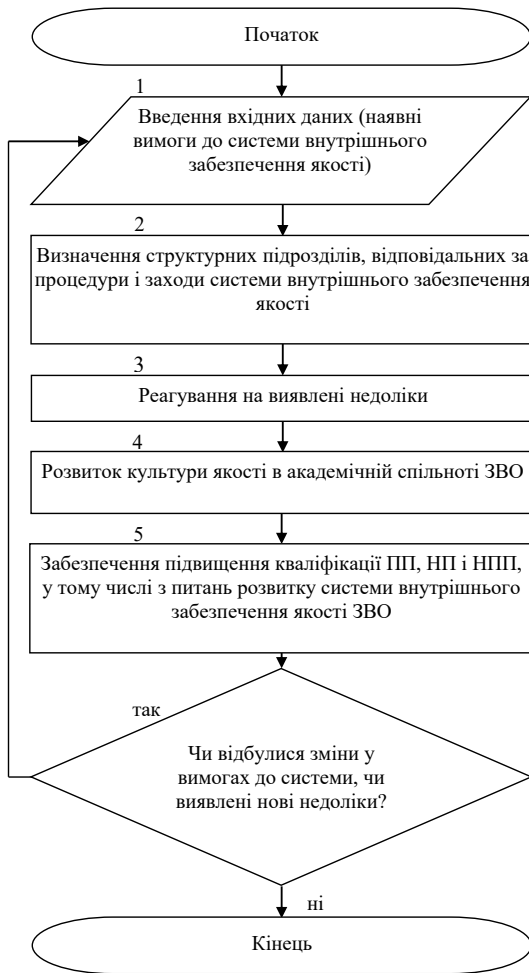


Рис.1.3. Схема методики розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО

1.4. Підсистема оцінювання науково-педагогічних і педагогічних працівників системи внутрішнього забезпечення якості

Відповідно до пункту три частини другої статті 16 Закону України «Про вищу освіту» система внутрішнього забезпечення якості передбачає щорічне оцінювання науково-педагогічних і педагогічних працівників ЗВО та регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному вебсайті ЗВО, на

інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб [111]. Тобто оцінювання НПП і ПП є підсистемою системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО.

За відгуками багатьох НПП і ПП їх оцінювання у ЗВО є несправедливим, що потребує переглянути функціонування підсистеми оцінювання НП і ПП системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО.

У статті 55 Закону України «Про вищу освіту» визначені основні посади НПП і ПП ЗВО. Основними посадами НПП ЗВО є: керівник; заступник керівника, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; директор (начальник) інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; декан (начальник) факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; директор бібліотеки; директор музею; завідувач (начальник) кафедри, заступник начальника (завідувача) кафедри ВВНЗ, ЗВО із специфічними умовами навчання, військового навчального підрозділу ЗВО; професор; доцент; старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист; науковий працівник бібліотеки; науковий працівник музею; завідувач аспірантури, докторантури. Основними посадами ПП ЗВО є: викладач; методист. Повний перелік посад НПП і ПП ЗВО устанавлюється Кабінетом Міністрів України (КМУ) [111]. У такому нормативно-правовому акті визначено, що НПП є також вчений секретар, ПП є також інструктори, посади яких передбачено у штаті ВВНЗ.

На підставі отриманого досвіду експертами НАЗЯВО можна стверджувати, що оцінюванню підлягають не всі НПП і ПП ЗВО. Як правило, оцінюють лише НПП кафедр. Найчастіше при оцінюванні забувають про вченого секретаря, НПП бібліотеки та усіх ПП ЗВО.

Узгодженість між НПП і ПП щодо процесу оцінювання, визначення його критеріїв та показників у ЗВО проходить складно, особливо коли ЗВО за спеціальностями підготовки здобувачів вищої освіти є одночасно гуманітарними та технічними.

Головна мета системного аналізу – виявити й усунути невизначеність при вирішенні складної проблеми на основі пошуку найкращого рішення з існуючих альтернатив. Для вирішення проблеми оцінювання НПП і ПП важливим є визначення з критеріями оцінювання. До них можна віднести:

- 1) створення НПП і ПП необхідних умов формування компетентностей, досягнення програмних результатів здобувачами вищої освіти;
- 2) формування та розвиток необхідних компетентностей НПП і ПП для створення ними необхідних умов формування компетентностей, досягнення програмних результатів здобувачами вищої освіти;
- 3) виконання НПП і ПП вимог, визначених нормативно-правовими актами.

Перший критерій важко застосовувати при оцінюванні НПП і ПП, оскільки для сформованості компетентностей, досягнення програмних результатів здобувачами вищої освіти достатньою умовою буде мотивація самих здобувачів вищої освіти. Свідченням цьому вище проведений аналіз останніх досліджень і публікацій та досвід авторів цієї статті. Наприклад, з

досвіду за результатами оцінювання здобувачами вищої освіти викладачів один і той самий НПП попав у трійку найкращих та у трійку найгірших викладачів ЗВО одночасно. На думку одних здобувачів, він дуже добре надає необхідний їм матеріал, важливий для подальшої їх діяльності, на думку інших – навпаки, матеріал не потрібний, дещо застарілий, а сам викладач занадто вимогливий. Як виявилось – думки здобувачів вищої освіти чітко залежали від їх мотивації до навчання.

Другий критерій також важко застосовувати при оцінюванні НПП і ПП. У більшості випадків, коли НПП і ПП були здобувачами вищої освіти та формували свою готовність до викладацької діяльності, вони були оцінені під час атестації, за результатами якої отримали документи про вищу освіту. Що стосується розвитку необхідних компетентностей НПП і ПП для створення ними необхідних умов формування компетентностей, досягнення програмних результатів здобувачами вищої освіти, то відповідно до пункту сьомого постанови КМУ від 21.08.2019 № 800 НПП і ПП самостійно обирають конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації [24]. Слід зазначити, що наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 23.03.2021 № 610 затверджено професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти». Відповідно до нього форми і зміст підвищення кваліфікації мають бути спрямовані на формування професійних компетентностей, визначених цим стандартом.

На думку авторів монографії, критерієм оцінювання НПП і ПП ЗВО є виконання НПП і ПП вимог, визначених нормативно-правовими актами. До таких актів слід віднести Закон України «Про вищу освіту» [111], постанови КМУ «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» [118], «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [26], наказів Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Порядку формування Переліку наукових фахових видань України», «Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам» [122], «Про затвердження Положення про дистанційне навчання» [120]. Їх виконання забезпечує постійний професійний розвиток НПП і ПП. Показники оцінювання НПП і ПП ЗВО та нарахування балів за їх сформованість відображено в таблиці 1.3.

Показниками є самі вимоги до НПП і ПП, визначені згаданими нормативно-правовими актами. Шкалою оцінювання, як правило, є виконання/невиконання вимоги. За кожним показником здійснюється нарахування балів. У більшості випадків мірою порівняння показників між собою може виступити опублікована стаття у виданнях Переліку наукових фахових видань України (С). За складністю опублікування рукопису статті у виданнях, які індексуються у базах даних Web of Science Core Collection та/або Scopus, і за змістом і за процедурою у п'ять разів складніше, ніж у наукових фахових виданнях України. Як правило, для присудження наукового ступеня кандидата наук необхідно було опублікувати п'ять статей; для присвоєння вченого звання достатньо однієї публікації, проіндексованих у базах даних Web

Таблиця 1.3

**Показники оцінювання НПП і ПП ЗВО
та нарахування балів за їх сформованість**

Показник	Шкали оцінювання показників	Нарахування балів за сформованість / не сформованість показника
Наявність досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років [118, п. 38]	Виконано	1 бал за кожне сформоване досягнення
	Не виконано працівником, стаж НП (П) діяльності якого більше трьох років	- 5 балів
Наявність не менше шести С за останні три роки у щонайменше трьох різних виданнях	Виконано	1 бал за кожну С за останні три роки; 2 бали – за спеціальностями, за якими здійснюється підготовка здобувачів у ЗВО
	Не виконано	0 балів
Наявність не менше трьох С за останні п'ять років, проіндексованих у базах даних Web of Science Core Collection та/або Scopus, та опублікованих щонайменше у двох різних виданнях	Виконано	5 балів за кожну С за останні п'ять років
	Не виконано	0 балів
Наявність наукового ступеня та/або вченого (почесного) звання у НПП (ПП), який працює за основним місцем роботи [111; 119, п. 35]	Виконано	5 балів за наукову ступінь; 5 балів за вчене звання (удвічі більше – у разі зі спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів у ЗВО); 5 балів за почесне звання
	Не виконано	0 балів
Наявність наукового ступеня доктора наук та/або вченого звання професора у НПП (ПП), який працює за основним місцем роботи [118, п. 35]	Виконано	20 балів за науковий ступінь; 10 балів за вчене звання (удвічі більше – у разі зі спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів у ЗВО)
	Не виконано	0 балів
	Виконано	1 бал
Відповідність кваліфікації НПП, ПП освітньому компоненту на підставі документа про вищу освіту [118, п. 37]	Виконано	1 бал
	Не виконано	0 балів
Відповідність кваліфікації НПП спеціальностям, за якими здійснюється підготовка здобувачів у ЗВО, на підставі керівництва (консультування) дисертації на здобуття наукового ступеня за такою спеціальністю [118, п. 37]	Виконано	10 балів
	Не виконано	0 балів
Відсутня відповідність кваліфікації НПП, ПП освітньому компоненту [118, п. 37]		- 5 балів
Обсяг підвищення кваліфікації НПП і ПП ЗВО протягом п'яти років не може бути меншим, ніж шість кредитів ЄКТС [26, п. 23]	Виконано	6 балів
	Не виконано	- 6 балів
НПП і ПП ЗВО, в яких організована дистанційна форма навчання, повинні підвищувати свою кваліфікацію щодо організації та володіння технологіями дистанційного навчання (не рідше одного разу на 5 років та обсягом не менше 108 академічних годин). [120, п. 5.2]	Виконано	4 бали
	Не виконано	- 4 бали

of Science Core Collection та/або Scopus [122]. Відповідно, для присудження наукового ступеня доктора наук необхідно було опублікувати 20 статей; для

присвоєння вченого звання професора достатньо двох публікацій, проіндексованих у базах даних Web of Science Core Collection та/або Scopus [122]. Враховуючи існування вимоги наявності НПП зі сформованою кваліфікацією за спеціальностями, за якими здійснюється підготовка здобувачів у ЗВО, таким НПП (ПП) необхідно нараховувати додаткові бали або збільшувати їх кількість за відповідні досягнення.

Враховуючи особливості здійснення процедур та заходів системи внутрішнього забезпечення якості у ВВНЗ щодо обмеження оприлюднення інформації з питань кадрового забезпечення на офіційному вебсайті та на інших ресурсах, рейтинг НПП та ПП за результатами оцінювання доцільно розміщувати на інформаційних стендах ВВНЗ.

На думку опитаних НПП і ПП, застосування критерію оцінювання НПП і ПП ЗВО – виконання НПП і ПП вимог, визначених нормативно-правовими актами, забезпечить дотримання принципу справедливості в процесі оцінювання.

Отже, подальшого розвитку набув підхід у функціонуванні підсистеми оцінювання НПП і ПП системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО, який на відміну від інших ґрунтуються лише на застосуванні критерію їх оцінювання – виконання ними вимог, визначених нормативно-правовими актами, що забезпечує дотримання принципу справедливості в процесі оцінювання.

Висновки до першого розділу

У першому розділі за результатами проведених досліджень [71; 72; 78–80; 82; 86; 87]:

визначено, що система внутрішнього забезпечення якості ЗВО – це система, яка складається з множини взаємопов'язаних елементів (відділення внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу, чотирьох груп стейкхолдерів (здобувачі вищої освіти за 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), що 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;

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;

визначено умови організації використання технологій дистанційного навчання в освітньому процесі ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей;

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.

РОЗДІЛ II

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ У ВИЩОМУ ВІЙСЬКОВОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

2.1. Методика організації системи зворотного зв'язку у вищому військовому навчальному закладі

Починаючи з 2014 року, середовище службово-бойової діяльності суттєво змінилося. Здобутий практичний досвід військових формувань, хоч і не так швидко й не в повному обсязі, але все більше відображається у змісті нормативно-правових актів, інструкцій, рекомендацій тощо. Змінилися і самі здобувачі – вони стали носіями практичного досвіду. Враховуючи зазначене, реалізація системного зворотного зв'язку є важливим елементом забезпечення якості вищої освіти.

З досвіду підготовки ВВНЗ до акредитацій ОП та участі в проведенні акредитацій як експертів встановлено, що згадані особливості впливають на результати оцінювання рівня відповідності критерію 8 «Внутрішнє забезпечення якості ОП», зокрема за підкритерієм 8.2. «Здобувачі вищої освіти безпосередньо та через органи студентського самоврядування залучені до процесу періодичного перегляду ОП та інших процедур забезпечення її якості як партнери» [119]. Отримання постійного зворотного зв'язку від здобувачів вищої освіти є обов'язковою складовою внутрішнього забезпечення якості ОП. Щонайменше, ЗВО має організовувати періодичні опитування здобувачів, результати яких повинні реально впливати на зміст навчання і викладання. Відсутність опитувань студентів, суто формальний підхід до їхнього проведення та аналізу або ігнорування результатів є недоліком у контексті відповідності критерію 8. Загальна ідея підкритерію 8.2 полягає в тому, що здобувачі мають бути повноцінними партнерами в усіх процесах забезпечення якості ОП. Крім здобувачів, є й інші стейкхолдери, думка яких також важлива для вдосконалення освітнього процесу у ЗВО. Отже, необхідно організовувати систему зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї наявних особливостей.

Feedback (зворотний зв'язок) – інформація або висловлювання думок про щось, наприклад, про новий продукт, що може повідомити вам, чи він успішний або сподобався. Система зворотного зв'язку спрямована не на уникнення скарг чи негативних відгуків від здобувачів вищої освіти, а на максимальне використання отриманої інформації, що уможливило вдосконалення діяльності ЗВО та розвиток його системи внутрішнього забезпечення якості освіти. Розуміння цього потребує трансформації підходів до роботи зі здобувачами вищої освіти. За результатами аналізу останніх досліджень і публікацій встановлено, що проблема розвитку системи зворотного зв'язку ЗВО є актуальною як для України [3; 12; 27], так і для країн з високим рівнем соціально-економічного розвитку [163]. Дослідники

пропонують різноманітні апробовані шляхи вирішення згаданої проблеми, проте публікації щодо організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї наявних особливостей бракує.

За нашими спостереженнями, особливостями ВВНЗ, які необхідно враховувати в організації системи зворотного зв'язку, є:

Його корпоративна культура, яка відображає ієрархічну модель військової субординації, часто є резистентною до змін і нововведень та побудована на взаєминах учасників освітнього процесу на кшталт «керівник заняття (викладач) завжди правий», що унеможливає гнучкість і прозорість освітнього процесу та ускладнює реалізацію студентоцентрованого навчання;

різні 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 варіюють за віковими, гендерними та діяльними характеристиками, що необхідно враховувати у процесі забезпечення зворотного зв'язку.

Згадані особливості ускладнюють реалізацію студентоцентрованого підходу до організації освітнього процесу у ВВНЗ, здобувача не розглядають як суб'єкта із власними унікальними інтересами, потребами, самодостатнього і відповідального учасника освітнього процесу.

У ВВНЗ використовують опитувальники та анкети, розроблені як інструменти зворотного зв'язку викладачами різних навчальних дисциплін різних навчальних підрозділів. Проте в них не враховано зазначені особливості характеристик здобувачів і вони не представляють собою цілісну систему зворотного зв'язку ВВНЗ.

Керівництво закладу або організації при врахуванні зворотного зв'язку має керуватися законодавством України, внутрішніми установчими документами (положенням, статутом, регламентом тощо) та наказами, розпорядженнями та іншими внутрішніми актами. Важливо, щоб засади реалізації системи зворотного зв'язку були закріплені в установчих документах закладу разом з правами, обов'язками та відповідальністю посадових осіб щодо забезпечення зворотного зв'язку. Водночас, організаційна структура кожного закладу повинна чітко демонструвати структурні підрозділи, кількість осіб, відповідальних за забезпечення зворотного зв'язку, та їхні посади. Кількість відповідальних осіб визначається залежно від кількості персоналу закладу [40, с. 20].

До системи зворотного зв'язку, як у інших організаціях, так і в ЗВО, ставлять певні вимоги:

– наявність у закладі чіткого стратегічного плану дій та річних планів діяльності з чіткими календарними межами, індикаторами досягнення цілей та вимогами до моніторингу і звітування про роботу системи зворотного зв'язку в закладі;

– для кожного компонента системи зворотного зв'язку розроблено покроковий посібник для персоналу закладу (якщо необхідно, персонал отримує фаховий інструктаж та навчання);

– функціонування спеціальної комісії для розгляду важливої інформації та прийняття рішень стосовно неї;

– звітування про результати функціонування системи зворотного зв'язку [40, с. 20, 21].

За результатами проведених досліджень необхідно розробити та затвердити нормативно-правовий акт ВВНЗ «Положення про систему зворотного зв'язку», який повинен містити таку інформацію:

– повноваження, права та обов'язки зазначених осіб та/або підрозділів;

– графіки щорічної діяльності закладу із забезпечення функціонування системи зворотного зв'язку;

– порядок взаємодії між відповідальними особами та підрозділами;

– порядок роботи і прийняття рішень чи проектів рішень відповідальних осіб та/або підрозділів;

– порядок здійснення контролю за роботою відповідальних осіб та підрозділів;

– визначення особи, яка очолює систему зворотного зв'язку в закладі;

– порядок внесення змін до наказу по закладу;

– процедура винесення рішень на основі інформації зворотного зв'язку;

– порядок внесення змін до організаційної структури підрозділів, які мають повноваження в межах системи зворотного зв'язку;

– порядок створення спеціальних тимчасових органів (робочі групи, комісії, експертні ради тощо);

– виконання певних робіт (надання додаткових або повторних послуг, проведення консультацій, здійснення процедур тощо) [40, с. 22].

Здобувачі оперативного рівня військової освіти (слухачі) та особи, які призначаються на посади після практичної діяльності у військах (слухачі курсів підвищення кваліфікації ПП та НПП), є дорослими. На думку таких учених, як О. Аніщенко, О. Баніт, О. Василенко, О. Волярська, Н. Дорошенко, С. Зінченко, Л. Сігаєва: «З позицій андрогогічного підходу в змісті післядипломної педагогічної освіти необхідно виділяти три основні змістовні характеристики, які пов'язані з навчанням дорослої людини: навчання грамотності в широкому сенсі, включаючи комп'ютерну, функціональну, соціальну, інноваційну та інші; професійне навчання, що включає професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації; загальнокультурну додаткову освіту, яка не пов'язана з трудовою діяльністю. Зазначимо, що в якості отримання післядипломної освіти дорослим її показниками виступають грамотність, професійна компетентність, загальна культура особистості» [100, с. 293, 294]. Т. Оголь вважає, що «важливим елементом системи «викладач – дорослий здобувач» є зворотний зв'язок, завдяки якому забезпечується формування готовності дорослих здобувачів до сприйняття інновацій. Тим часом, у сучасній освітній діяльності складною проблемою є налагоджування відносин між викладачами та дорослими здобувачами. Дорослі здобувачі прагнуть до співробітництва з

викладачами, відстоюють власну думку, оскільки вони зацікавлені в якості отриманої освіти» [94, с. 15]. Погоджуємося із зазначеним і маємо додати, що оскільки офіцери, майбутні НПП ВВНЗ, не мають педагогічної освіти – ВВНЗ приділяється значна увага в цьому напрямі. Наприклад, у багатьох ВВНЗ функціонують локації викладачів-початківців та реалізуються відповідні програми підвищення кваліфікації [83; 165].

Майже у кожному ЗВО США, у більшості ЗВО країн Європи є підрозділи стратегічного планування та інституційних досліджень. Серед їхніх завдань – проведення опитування здобувачів, визначення рівня їхньої задоволеності навчанням, з'ясування того, що необхідно змінити у процесі підготовки. Урахування думок здобувачів шляхом унесення змін до змісту ОП, до процесу освітньої діяльності ЗВО загалом здійснюється для того, щоб здобувачі залишались навчатися в ньому, а не надали перевагу іншому. Подібний підхід реалізовується після обговорення результатів опитувань НПП.

Опитування дає змогу визначити загальні погляди, думки людей за тими або іншими напрямками; виявити мотивацію їхньої діяльності, систему відносин. Розрізняють такі варіанти опитування: особистісне (за безпосереднього контакту дослідника і респондента) або опосередковане (опитувальники поширюються роздавальним способом, а респонденти відповідають на них у зручний час); індивідуальне або групове; суцільне або вибіркоче. Для опитування використовується спеціальний опитувальник. З огляду на те, що опитувальник – це розроблений відповідно до встановлених правил документ дослідження, що містить упорядковані за змістом і формою питання висловлення, часто з варіантами відповідей на них, його розроблення потребує особливої уваги, вдумливості. Доцільно, щоб опитувальник складався з таких частин:

- вступної, яка містить мету і мотивування опитування, значущість участі в ньому респондента, гарантію таємниці відповідей і чіткий виклад правил заповнення анкети;
- основної, що складається з переліку запитань, на які потрібно дати відповідь;
- соціально-демографічної, призначеної виявити основні біографічні відомості та соціальний стан респондента [36].

Для визначення компонентів системи зворотного зв'язку також необхідно враховувати міжнародний досвід забезпечення студентоцентрованого підходу у ВВНЗ. Проте варто звертати увагу на те, що у вивчені міжнародного досвіду не можна орієнтуватися лише на країни з найвищим рівнем соціально-економічного розвитку [76].

За результатами проведеного аналізу доцільно визначити нові умови забезпечення зворотного зв'язку у ВВНЗ та перевірити ефективність їх реалізації, використовуючи такий метод дослідження, як педагогічний експеримент.

З метою розвитку культури якості в академічній спільноті ЗВО необхідно внести зміни до програми курсів підвищення кваліфікації НПП та ПП.

Методика організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї наявних особливостей. Отже, складовими методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей є (рис. 2.1):

- вхідні дані (наявні вимоги до системи зворотного зв'язку у ЗВО);
- визначення класифікації характеристик здобувачів ВВНЗ і методики їх врахування у процесі організації освітнього процесу;
- визначення методики формування структури опитувальника з урахуванням у ній характеристик здобувачів для забезпечення отримання 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.

Схема методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї наявних особливостей є циклічною (рис. 2.1). Наявність циклічності залежить від появи нових вхідних даних (нових вимог до системи зворотного зв'язку у ЗВО), які з часом можуть змінюватися.

Під час реалізації зазначених заходів можуть виникнути труднощі, пов'язані з резистентністю досвідчених викладачів до впровадження зворотного зв'язку та активізації ролі здобувачів у плануванні, організації освітнього процесу. Ці труднощі потрібно вирішувати у такий спосіб:

- проведення майстер-класів, методичних заходів, інструкторсько-методичних занять під час навчально-методичних зборів з метою обговорення важливості й результативності зворотного зв'язку для підвищення якості навчання;
- реалізація програми менторства та коучінгу організації зворотного зв'язку;
- проведення апробації результатів досліджень на комунікативних заходах ВВНЗ;
- створення дорадчих центрів у ВВНЗ.

2.2. Розроблення стратегії формування та розвитку системи зворотного зв'язку вищого військового навчального закладу

З метою вирішення проблеми формування та розвитку системи зворотного зв'язку ВВНЗ команда співробітників ВВНЗ у складі М. Медвідя, Л. Сінної, В. Лютого та Д. Тробюка підготувала інституційний проєкт та взяла участь у конкурсному відборі на навчання на другий рік за Програмою Британської ради в Україні «Вдосконалення викладання у вищій освіті



Рис. 2.1. Схема методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї наявних особливостей

України» [135]. Вона охоплює два компоненти: 1) компонент для викладачів ЗВО; 2) компонент для менеджменту ЗВО «Центри досконалості викладання». Компонент для викладачів містить вивчення практичних підходів до викладання і навчання у ЗВО. Основний акцент програми було спрямовано на те, щоб мотивувати учасників до використання нових підходів, оснований на студентоцентрованому навчанні, які вони зможуть застосувати в аудиторії зі своїми студентами та поділитися знаннями з колегами. Компонент «Центри досконалості викладання» мав на меті розроблення інституційних стратегій викладання та навчання і створення центрів для забезпечення сталого професійного розвитку викладачів у ЗВО України [135].

За результатами навчання за Програмою Британської ради в Україні «Вдосконалення викладання у вищій освіті України» розроблено стратегію формування та розвитку системи зворотного зв'язку ВВНЗ (рис. 2.2) [85].

Було запропоновано здійснення реалізації стратегії протягом трьох років (2022–2024 рр.) на таких рівнях:

- створення умов формування системи зворотного зв'язку ВВНЗ (2022 р.);
- створення умов розвитку системи зворотного зв'язку ВВНЗ (2023 р.);
- участь у створенні умов формування (розвитку) систем зворотного зв'язку інших ВВНЗ (2024 р.).

Важливою складовою реалізації стратегії є позитивна динаміка значень основних показників цієї стратегії. На думку авторів даної праці, основними показниками реалізації стратегії формування та розвитку системи зворотного зв'язку ВВНЗ є:

- задоволеність здобувачів вищої освіти організацією освітнього процесу;
- готовність здобувачів вищої освіти до діяльності за призначенням;
- вмотивованість НПП до здійснення освітньої діяльності.

Крім того, автори даної праці висувають гіпотезу про те, що динаміки згаданих показників є взаємозалежними.

Перевірити динаміку значень показників реалізації стратегії формування та розвитку системи зворотного зв'язку ВВНЗ можна шляхом проведення педагогічного експерименту, висунуту гіпотезу щодо їх взаємозалежності – шляхом проведення кореляційного аналізу.

Зазначимо, що у ВВНЗ є необхідні передумови для реалізації стратегії формування та розвитку системи зворотного зв'язку:

- досвід у формуванні та реалізації нормативно-правових актів ВВНЗ;
- досвід у формуванні та реалізації ОП професійного розвитку НПП;
- необхідна підготовка НПП за Програмою Британської ради в Україні «Вдосконалення викладання у вищій освіті України» та за іншими ОП, яка важлива для формування компетентностей у інших НПП здійснювати зворотний зв'язок, виконувати функції фасилітатора у навчальних підрозділах з питань розвитку системи зворотного зв'язку;
- підтримка академічної спільноти;
- досвід формування опитувальників;
- досвід проведення освітніх (педагогічних) досліджень [167].



СТРАТЕГІЯ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

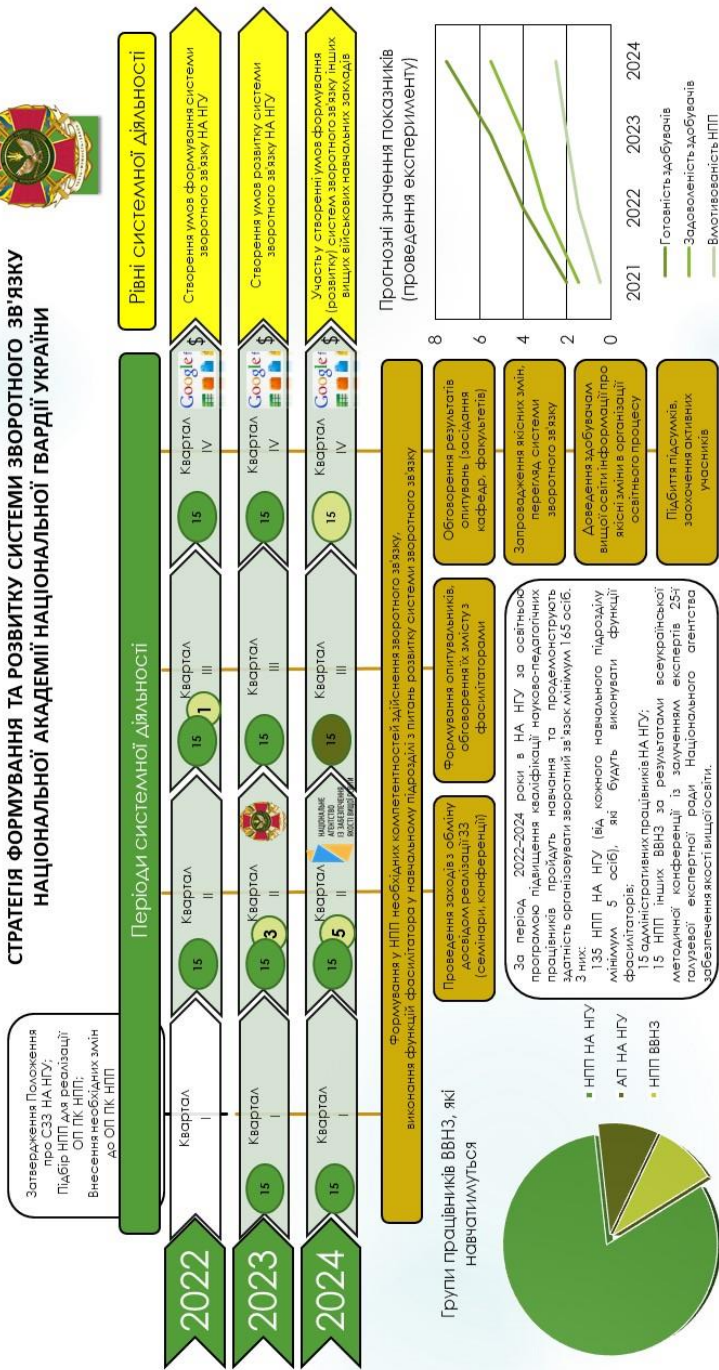


Рис. 2.2. Стратегія формування та розвитку системи зворотного зв'язку вищого військового навчального закладу на прикладі Національної академії Національної гвардії України

2.3. Організація проведення опитувань стейкхолдерів та впровадження їх результатів в освітній процес ВВНЗ

Потреби ВВНЗ формуються з огляду на необхідність якісної підготовки фахівців за ОП, шляхом періодичного оновлення змісту ОП та змісту їхніх освітніх компонентів (ОК) [навчальних дисциплін, програм практик, кваліфікаційних робіт]. Як уже зазначалося, пропонувати зміни до ОП та освітніх компонентів можуть чотири групи стейкхолдерів. Проблема полягає у тому, що думки стейкхолдерів щодо змісту ОП вивчаються у різні періоди часу та зазвичай у опитувальниках немає загальних питань, щоб порівняти думки всіх стейкхолдерів щодо одних і тих самих явищ чи процесів у реалізації ОП. Автори монографії вважають, що такий підхід забезпечить якісніші оцінювання організації освітнього процесу за ОП.

З метою формування рекомендацій щодо вдосконалення організації освітнього процесу у ВВНЗ здійснюються опитування зацікавлених осіб стосовно підготовки здобувачів. Опитування може проводитися дистанційно з використанням опитувальників, сформованих у Google Forms.

Наприклад, у 2022 році з випускниками ВВНЗ НГУ проведено онлайн-опитування, в яких взяли участь 60 осіб, а також зустрічі та бесіди [78; 153]. За результатами проведених заходів стверджуємо, що зміна середовища, в якому НГУ реалізує завдання та функції відповідно до Закону України «Про Національну гвардію України» [125], вплинула на готовність майбутніх офіцерів ВВНЗ до виконання службових завдань з охорони громадської безпеки і порядку. Зокрема, отримано таку інформацію:

1) не всі випускники були готові до проходження військової служби у військових частинах (підрозділах) (ВЧ (П)) НГУ з охорони громадського порядку (ОГП) НГУ на початку професійного становлення (рис. 2.3), переважно це пов'язано з недостатньо сформованими практичними навичками для організації служби у ВЧ (П) з ОГП НГУ (рис. 2.4);

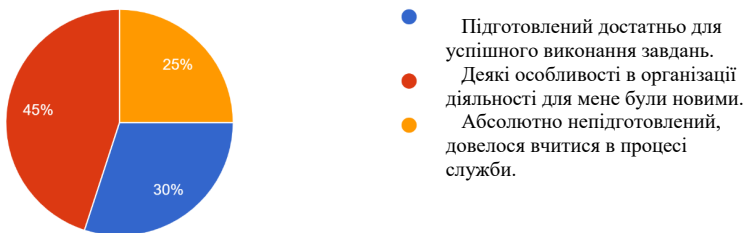


Рис. 2.3. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи вважали Ви себе достатньо підготовленими на початку професійного становлення у ВЧ (П) з ОГП НГУ?»

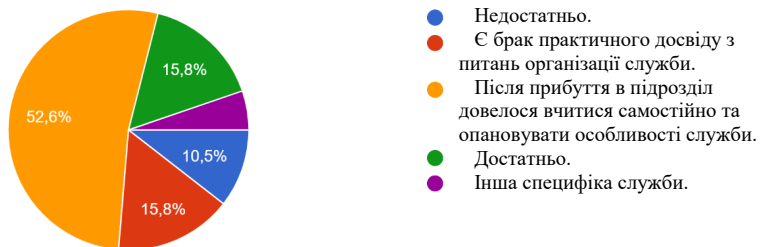


Рис. 2.4. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи достатньо задовольняли Вас сформовані практичні навички для організації служби у ВЧ (II) з ОГП НГУ?»

2) з виникненням нових завдань, пов'язаних із запобіганням поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, запровадженням правового режиму воєнного стану, виявлено дефіцит необхідних знань про комунікації як з підлеглим особовим складом, так і з населенням (рис. 2.5), порядок застосування зброї тощо;

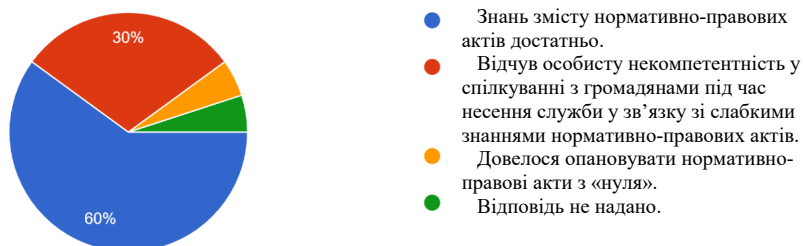


Рис. 2.5. Розподіл відповідей респондентів на запитання «З виникненням нових завдань, пов'язаних із запобіганням поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, запровадженням правового режиму воєнного стану, чи достатніми були у Вас знання щодо порядку реалізації відповідних нормативно-правових актів?»

3) для запобігання подібним ситуаціям офіцери запропонували ввести такі зміни до ОП: навчальні дисципліни, які розкривають реалізацію функцій НГУ визначати як вибіркові і цей вибір враховувати під час розподілу курсантів на військове стажування та розподілу призначення їх на посади у ВЧ (II) НГУ; за можливості збільшити співвідношення занять таких навчальних дисциплін на користь практичним; посилити змістову складову юридичних, комунікативних навчальних дисциплін та навчальних дисциплін, які визначають порядок застосування зброї; запровадити навчальну дисципліну

«Морально-психологічне забезпечення підготовки та застосування військових формувань».

Також відповідно до запитів здобувачів ВВЗЯОП було проведено їх опитування щодо необхідності формування спортивних гуртків у КІ НГУ.

За результатами опитування встановлено:

90,6 % опитаних здобувачів вважає, що спортивні гуртки необхідні (рис. 2.6).

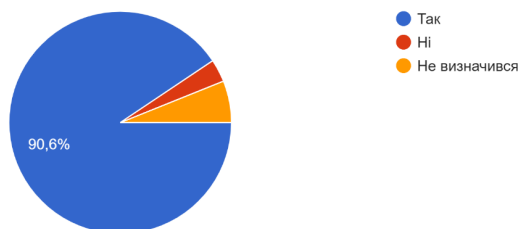


Рис. 2.6. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи є необхідність у спортивних гуртках?».

Запропоновано такі спортивні секції (рис. 2.7):

на першому місці – секція самбо (31,9 % опитаних, третя частина);

на другому – футбол (24,4 % опитаних, четверта частина);

на третьому – волейбол (18,8 % опитаних, п'ята частина; запропонували закупити якісну сітку і натяжну розмітку).

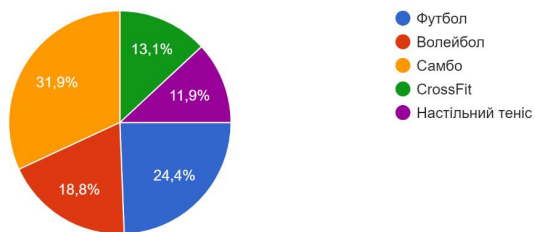


Рис. 2.7. Розподіл відповідей респондентів щодо вибору спортивної секції.

Також здобувачі звертали увагу на необхідність створення таких спортивних секцій, як:

настільний теніс (запропонували закупити тенісні столи, ракетки);

бокс та crossfit (запропонували залучити до проведення тренувань майстра спорту міжнародного класу з боксу курсанта курсу № 1 факультету

СБД; з цим військовослужбовцем поведено бесіду, за результатами якої встановлено, що якщо йому нададуть можливість цим займатися, він охоче реалізує два напрями: і бокс, і crossfit, оскільки має відповідний досвід, займав посаду інструктора з фізичної підготовки у одній з в/ч НГУ, підготував команду з crossfit, яка в змаганнях у межах військових частин одного з ОТО зайняла перше місце; для організації роботи секції з боксу має необхідне мінімальне спортивне майно).

Здобувачам було запропоновано визначити зручний час для проведення заходів спортивних секцій. Більшість відповідей – це друга та третя години самостійної підготовки два–три дні на тиждень, а також у неділю в години спортивно-масової роботи.

Також здобувачі позитивно оцінили те, що проводяться подібні опитування.

Ті та інші результати опитувань оприлюднюються на сайті ЗВО з метою доведення інформації до самих респондентів та до інших стейкхолдерів.

За результатами опитування стейкхолдерів про підготовку здобувачів бакалаврського рівня вищої освіти за ОП формуються пропозиції щодо вдосконалення організації освітнього процесу. Зокрема, такі, як:

«1. Провести інформування курсантів за кожною ОП про всі проведені опитування з ними за певний період, про рішення, які були прийняті за результатами опитування, та про реалізацію прийнятих рішень, про перспективи розвитку ОП.

2. Розглянути доцільність внесення змін до ОП, а саме – запровадити освітні компоненти ... та збільшити час на вивчення ...

3. Переглянути зміст освітніх компонентів з тактичної та тактико-спеціальної підготовки щодо можливості збільшення обсягу практичних занять.

4. Розглянути доцільність внесення змін до структурно-логічних схем підготовки військових фахівців тактичного рівня військової освіти щодо впорядкування логічної послідовності вивчення навчальних дисциплін.

5. Провести інформування з курсантами щодо проходження військової служби на офіцерських посадах після завершення навчання у ВВНЗ, успішного кар'єрного зростання.

6. Провести інформування курсантів за ОП та НПП про стажування курсантів та НПП у ЗВО інших країн та про можливості участі у подібних заходах у майбутньому.

7. Провести інформування НПП про порядок та правила користування інтернетом у ВВНЗ та технологічні вимоги провадження освітньої діяльності».

Якщо за результатами опитування стейкхолдерів певна інформація є неповною або не зовсім зрозумілою, то можна доповнити: «8. Провести додаткові опитування курсантів за ОП з метою визначення, яких практиків та до яких занять доцільно було б залучати, в яких освітніх компонентах необхідно збільшити чисельність практичних занять, змінити методи навчання та викладання, які освітні компоненти хотіли б побачити курсанти у переліку освітніх компонентів вільного вибору, а також яка матеріально-технічна база потребує оновлення, яку матеріально-технічну базу доцільно створити».

На думку авторів монографії, сформовані пропозиції необхідно обговорювати на засіданнях відповідних кафедр, факультетів вченої ради ВВНЗ. Не всі вони є обов'язковими для реалізації. Обґрунтування реалізації чи нереалізації сформованої пропозиції за результатами засідань необхідно обов'язково довести до стейкхолдерів, що забезпечить розвиток системи зворотного зв'язку та якість освіти ВВНЗ.

Висновки до другого розділу

У другому розділі за результатами проведених досліджень [77; 81; 85]: виявлено особливості ВВНЗ, які необхідно враховувати в організації системи зворотного зв'язку: його корпоративну культуру, побудовану на 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 (існуючі вимоги до системи зворотного зв'язку у ЗВО); визначення класифікації характеристик здобувачів ВВНЗ й методику їх врахування у процесі організації освітнього процесу; визначення методики формування структури опитувальника з урахуванням у ній характеристик здобувачів для забезпечення отримання 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.

РОЗДІЛ III

ОРГАНІЗАЦІЯ ВИВЧЕННЯ І ВПРОВАДЖЕННЯ ДОСВІДУ ПРАКТИЧНОЇ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

3.1. Організація вивчення і впровадження досвіду держав-членів НАТО в освітній процес вищого військового навчального закладу

Воєнна політика України за останнє десятиліття суттєво змінилася. На відміну від чинної сьогодні, у Воєнній доктрині в редакції 2004 року зазначено, що «своїм потенційним противником Україна вважатиме державу, послідовна політика якої становить воєнну небезпеку для України, веде до втручання у внутрішні справи України, зазіхання на її територіальну цілісність та національні інтереси», «бере участь у скороченні військ і звичайних озброєнь на основі відповідних міжнародних угод, враховуючи при цьому необхідність підтримання власної обороноздатності на належному рівні» [114]. У 2008 році Україна подала заявку на отримання Плану дій щодо членства в Організації Північноатлантичного договору (НАТО). Проте ці плани було відкладено після президентських виборів 2010 року, на яких президентом було обрано В. Ф. Януковича. Тогочасний зовнішньополітичний курс передбачав позаблоковий статус України. Після подій Євромайдану і Революції гідності, як наслідок, самоусунення В. Ф. Януковича, тимчасовий уряд А. П. Яценюка не розглядав вступ України до НАТО. Однак після воєнного вторгнення російської федерації в Україну та парламентських виборів у жовтні 2014 року новий уряд визначив вступ до НАТО пріоритетом. 21 лютого 2019 року до Конституції України було внесено зміни, норми щодо стратегічного курсу України на членство в Європейському Союзі та НАТО [51]. Усе зазначене, а особливо повномасштабне вторгнення в Україну 2022 року російської федерації (що є частиною російсько-української війни, розв'язаної російською федерацією у 2014 році), суттєво впливає на зміни в організації освітнього процесу ВВНЗ.

Перспективну модель системи військової освіти України, яка забезпечує імплементацію стандартів освіти та підготовки держав-членів НАТО в національній системі військової освіти, запропонували у своїх працях І. С. Руснак, В. І. Мірненко, М. В. Касьяненко, В. М. Оліферук, Д. В. Вітер [141], В. С. Артамощенко [5]. Відповідно до їх публікацій та нормативно-правових актів Міністерства оборони України [99; 126] визначено, що ступінь вищої освіти бакалавра та тактичний рівень військової освіти здобувається на основі повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти курсантами за ОП відповідних спеціальностей буде реалізовуватися з одночасним опануванням ОП професійної військової освіти базового (L-1A) та фахового (L-1B) курсів тактичного рівнів. Відповідно до наказу Міністерства оборони України від 05.07.2022 року № 175 [126] таку підготовку необхідно запровадити, починаючи з 2022–2023 навчального року. В організаційно-методичних рекомендаціях з розроблення (коригування)

основних освітніх документів з підготовки військових фахівців офіцерського, сержантського (старшинського) складу у ВВНЗ, закладах фахової передвищої військової освіти та військових навчальних підрозділах ЗВО визначено перелік навчальних дисциплін військово-професійної підготовки та військово-спеціальної підготовки, які відповідають зазначеним курсам [99]. Проте компетентності майбутнього офіцера, відповідні визначеному переліку навчальних дисциплін, у нормативно-правових актах не зазначено.

Важливим є впровадження вивчення процедур прийняття військових рішень Troop Leading Process (TLP) у освітній процес КІ НГУ. У серпні 2022 року ОП КІ НГУ «Правове забезпечення службово-бойової діяльності частин та підрозділів Національної гвардії України» спеціальності 081 Право першого (бакалаврського) рівня вищої освіти та «Забезпечення державної безпеки підрозділами Національної гвардії України» спеціальності 251 Державна безпека першого (бакалаврського) рівня вищої освіти були переопрацьовані з урахуванням нормативно-правових актів Міністерства оборони України [99; 126]. Серед навчальних дисциплін базового курсу тактичного рівня L1A є обов'язковою навчальною дисципліною «Основи військового управління (у тому числі штабні процедури НАТО)», яка за змістом розкриває процедури прийняття військових рішень TLP. Для реалізації цієї навчальної дисципліни у КІ НГУ є викладачі, які пройшли відповідну підготовку.

У Концепції трансформації системи військової освіти [132] також визначено, що курс офіцерів об'єднаних штабів (L3) є складовою ОП підготовки фахівців ступеня магістра за спеціальностями «Військове управління (за видами збройних сил)», «Забезпечення військ (сил)», курс вищого керівного складу стратегічного рівня (L4) є складовою ОП підготовки фахівців ступеня магістра за спеціальністю «Національна безпека (за окремими сферами та видами діяльності)». Також вказано, що ступінь вищої освіти доктора філософії може здобуватися особами офіцерського складу на основі ступеня вищої освіти магістр за освітньо-науковими програмами відповідних спеціальностей. На думку авторів монографії, такий підхід може вплинути на зміну віку потенційного абітурієнта на навчання за ОП підготовки фахівців ступеня доктора філософії, що є потенційним ризиком невиконання ліцензійних вимог провадження освітньої діяльності ВВНЗ у майбутньому. Наприклад, особа завершує навчання за ОП підготовки фахівців ступеня магістра спеціальності «Озброєння та військова техніка» в 23 роки і такого фахівця можна уже призначати на посаду викладача або розглядати як абітурієнта на навчання за освітньо-науковою програмою підготовки фахівців ступеня доктора філософії. Раніше особа завершувала навчання за ОП підготовки фахівців ступеня магістра спеціальності «Військове управління (за видами збройних сил)», «Забезпечення військ (сил)» мінімум у 29 років (із запровадженням курсів професійної військової освіти вік суттєво збільшується) і такого фахівця можна було б призначати на посаду викладача або розглядати як абітурієнта на навчання за ОП підготовки фахівців ступеня доктора філософії. Такий підхід може призвести до того, що присудження ступеня доктора філософії офіцеру може збігтися з набуттям ним пенсійного віку. Ще

складніша ситуація зі спеціальністю «Національна безпека (за окремими сферами та видами діяльності)» (рис. 3.1).

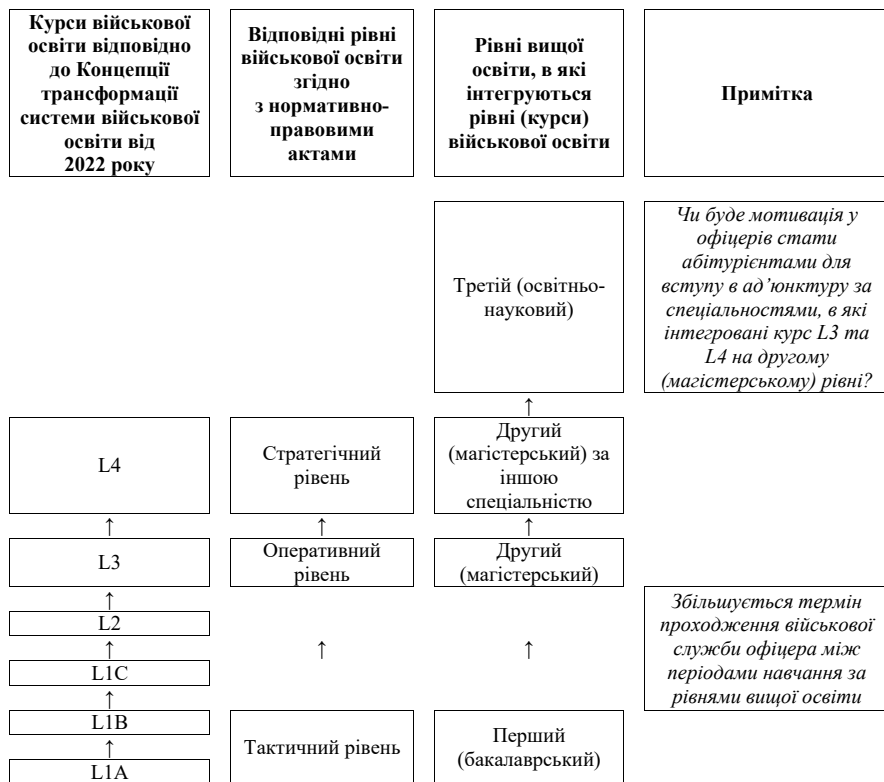


Рис. 3.1. Ускладнення кадрового забезпечення освітньої діяльності ВВНЗ із запровадженням стандартів НАТО щодо підготовки військових фахівців

Отже, із запровадженням стандартів НАТО щодо підготовки військових фахівців ускладнюється кадрове забезпечення освітньої діяльності ВВНЗ, оскільки вони не зовсім суміщаються з нормативно-правовими актами.

Необхідно звернути увагу на те, що прослідковується залежність кар'єрного зростання офіцера у ВВНЗ від його професійного розвитку (рис. 3.2).

У процесі організації вивчення та впровадження досвіду держав-членів НАТО в освітній процес ВВНЗ важливе значення має стан мовної підготовленості працівників та здобувачів ЗВО.

Згаданими нормативно правовими актами [99; 126] визначено, що метою вивчення здобувачами вищої (фахової передвищої) освіти іноземної мови протягом навчання у ВВНЗ є розвиток і вдосконалення мовленнєвих умінь та

навичок, які забезпечують спілкування іноземною мовою в професійній сфері військовослужбовців в усній і письмовій формах відповідно до мовного стандарту НАТО СТАНАГ 6001.

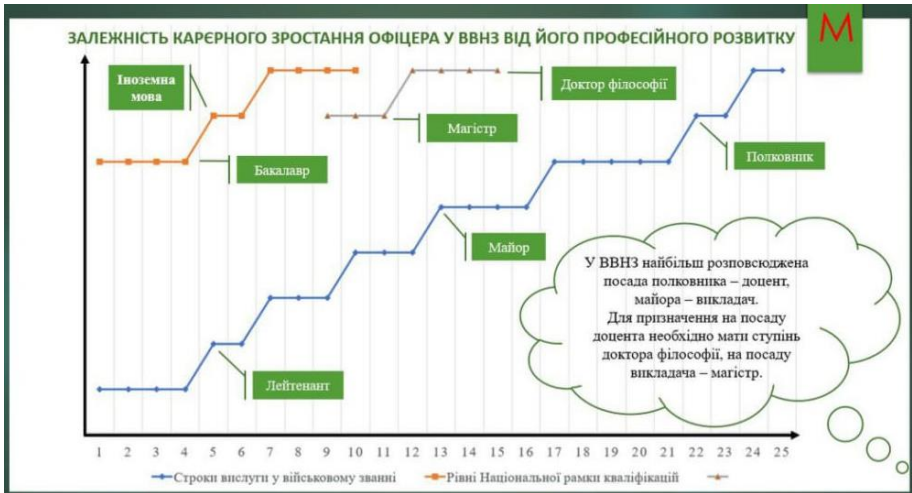


Рис. 3.2. Залежність кар'єрного зростання офіцера у ВВНЗ від його професійного розвитку

Під час викладання навчальної дисципліни «Іноземна мова» реалізуються чотири цілі: практична, освітня, розвивальна і виховна.

Курс вивчення іноземної мови за ОП підготовки військових фахівців на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти складається з таких частин:

загальний курс навчальної дисципліни «Іноземна мова», призначений для забезпечення формування компетентностей, визначених стандартом вищої освіти, метою якого є систематизація та підтримання раніше здобутих знань і який становить 10 кредитів ЄКТС;

загальновійськовий курс 5 кредитів ЄКТС і спеціальний курс 5 кредитів ЄКТС навчальної дисципліни «Іноземна мова», призначений для забезпечення формування компетентностей, окреслених професійним стандартом офіцера тактичного рівня за військово-обліковою спеціальністю, метою якого є вивчення військової та спеціальної термінології за фахом відповідно до потреб подальшої військової служби за стандартами НАТО СТАНАГ 6001 та відповідність конкретній військовій спеціальності, за якою здійснюється підготовка військових фахівців;

проведення обов'язкового мовного тестування випускників ОП підготовки військового фахівця на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти для визначення мовленнєвої компетенції за стандартами НАТО СТАНАГ 6001 та з відповідною видачею сертифікатів встановленого зразка.

За мовну підготовленість здобувачів та працівників КІ НГУ відповідають кафедра мовної підготовки та мовний відділ. Мовний відділ сформував програму курсів «Інтенсивного вивчення англійської мови». Упродовж січня–березня 2023 року особовий склад мовного відділу здійснював лінгвістичне забезпечення під час підготовки екіпажів танків для підрозділів ЗСУ на території Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії. Викладач мовного відділу проходив навчання з вивчення французької мови (Канада) з метою подальшого застосування отриманих знань в освітньому процесі ВВНЗ.

Мовний відділ організував факультатив з вивчення англійської мови здобувачами вищої освіти. Основна увага на факультативі приділяється поглибленому вивченню військової тематики (технічним аспектам нових зразків озброєння країн-членів НАТО та тактиці дії міжнародних партнерів).

Для забезпечення мовної підготовки функціонує комп'ютерна аудиторія з необхідним програмним забезпеченням, постійно вдосконалюється інформаційне та методичне забезпечення.

3.2. Організація вивчення і впровадження досвіду практичної діяльності в освітній процес вищого військового навчального закладу

Постає 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 (основні причини смерті 80–90 % поранених – значна втрата крові та шок), навчання цього особового складу, формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до виконання службових завдань з охорони громадського порядку в умовах воєнного стану, у тому числі реалізації стандартів НАТО щодо підготовки військових фахівців.

На думку авторів монографії, формування 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 [86].

Учасники бойових дій вважають актуальною таку тематику проведення занять, що необхідно враховувати під час перегляду робочих програм навчальних дисциплін:

використання програмного забезпечення для нанесення оперативної обстановки, позначення цілей, коригування мінометів та артилерії різними способами; їх переваги, призначення та можливості; передача даних без виходу в ефір; під'єднання безпілотного літального апарату до складників відповідного програмного забезпечення;

види спорядження (універсальні, різних видів бою та для інших конкретних ситуацій); підбір засобів індивідуального захисту для різних умов службово-бойової діяльності;

розкриття змісту протоколу «March» – особливості дій військовослужбовців у різних умовах надання домедичної допомоги;

кейси реалізації комплексу знань, умінь навичок групою військовослужбовців в умовах, наближених до бойових (поседнання тактики, фізичної підготовки та медицини); забезпечення мінної безпеки та надання домедичної допомоги при мінно-вибухових травмах; використання програмного забезпечення та даних аеророзвідки для орієнтування на місцевості та визначення маршруту руху;

методика сучасного радіоелектронного маскування;

застосування сучасних технічних засобів спорядження у реалізації відомих способів розвідки;

застосування різноманітного програмного забезпечення в управлінні безпілотним літальним апаратом, їх переваги та недоліки;

порядок дій малих бойових груп при веденні бойових дій у місті, під час штурму будівлі, автомобіля, автобуса, особливості застосування бойових порядків під час виконання завдань тощо.

У КІ НГУ проводиться відповідна робота.

Щодо вивчення та впровадження ДПД в освітній процес, маємо констатувати, що в ЗСУ та НГУ визначено порядок збору інформації для узагальнення досвіду виконання бойових (спеціальних) завдань НГУ під час відсічі збройній агресії, формування відповідних звітів (донесень) [28; 116]. Однак у який спосіб його впроваджувати в освітній процес ВВНЗ НГУ – не визначено. Розглядаючи питання функціонування системи внутрішнього забезпечення якості ЗВО, звернемо увагу на те, що ним має займатися кафедра, оскільки вона відповідає за забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу (навчально-методичного, інформаційного, матеріально-технічного).

Пропонуємо розглянути *методику вивчення та впровадження ДПД в освітній процес*. Складовими методики вивчення та впровадження ДПД в освітній процес є (рис. 3.3):

– вхідні дані (матеріали, сформовані та узагальнені носіями отриманого ДПД, передані до ЗВО; носії отриманого ДПД – професіонали-практики, експерти галузі, представники роботодавців або НПП, які нещодавно належали до іншої категорії стейкхолдерів);

– обговорення змісту отриманої інформації на засіданні профілюючої кафедри (процес вивчення);

– прийняття рішення щодо впровадження ДПД в освітній процес;

– у разі прийняття рішення щодо впровадження ДПД, визначення шляху реалізації (без додаткового вивчення – визначення освітніх компонентів, змістових модулів, занять, навчальних питань, у яких буде розглянуто отриману інформацію, здійснено перегляд видів занять, їх методики; з додатковим вивченням – апробація через факультативні (додаткові) заняття,



Рис. 3.3. Схема методики вивчення та впровадження ДПД в освітній процес

можливо із залученням носія отриманого ДПД);

– переопрацювання (формування нового) навчально-методичного, за необхідності, створення відповідного інформаційного, матеріально-технічного забезпечення;

– обговорення результатів упровадження ДПД за отриманим зворотним зв'язком від здобувачів (за наявності негативних відгуків – переглядають заняття, навчальні питання, у яких розглядалася отримана інформація, види занять, їх методики);

– вихідні дані (позитивна зміна рівнів досягнення програмних результатів навчання здобувачів вищої освіти).

3.3. Організація вивчення та впровадження інновацій в освітній процес вищого військового навчального закладу

Відповідно до Положення про акредитацію ОП, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженого наказом МОН України від 11.07.2019 № 977 [119], найвищою оцінкою при оцінюванні ОП та освітньої діяльності за ОП за критерієм є оцінка «А». Вона визначається за умови, що ОП та освітня діяльність за цією ОП повністю відповідають визначеному критерію, у тому числі мають інноваційний/взірцевий характер. Відповідно до п. 1 ст. 1 Закону України «Про інноваційну діяльність», «Інновації – новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери [124]. З огляду на це постає необхідність у визначенні впливу впровадження інноваційних практик у діяльність ВВНЗ на розвиток його внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти.

Інноваційний розвиток вищої освіти досліджували Г. Клімова [46], Н. Онищенко [97], А. Пакуліна [103] та інші. Впровадження інноваційних практик у діяльність закладів, зокрема ЗВО, вивчали А. Василик [14], Г. Ентентєєва [31], О. Курок [164], О. Оксенюк [95], О. Хацаюк [164], О. Шевчук [95] та інші. Проте не виявлено досліджень визначення впливу впровадження інноваційних практик у діяльність ВВНЗ на розвиток його внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти.

На думку авторів монографії, вплив упровадження інноваційних практик у діяльність ВВНЗ на розвиток його внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти необхідно оцінювати 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.

Пропонуємо розглянути три напрями на конкретних прикладах впливу впровадження інноваційних практик у діяльність ВВНЗ 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 у підготовці кадрів для військових формувань.

Створення умов для вивчення світових трендів та передових практик у сфері підготовки кадрів для військових формувань

Причини та умови виникнення

Важливе значення у створенні умов упровадження інноваційних практик у діяльність ВВНЗ є забезпечення можливості НПП їх вивчати. З метою розширення доступу до нових знань викладачів з питань підвищення особистого методичного рівня команда НПП ВВНЗ підготувала інституційний проєкт та взяла участь у конкурсному відборі на другий рік Програми Британської ради в Україні «Вдосконалення викладання у вищій освіті України» [134].

Опис тренду або передової практики

Організація міжнародної діяльності має здійснюватися відповідно до потреб ВВНЗ. Ці потреби формуються з огляду на необхідність якісної підготовки фахівців за ОП шляхом періодичного оновлення змісту ОП та змісту їх освітніх компонентів. Пропонувати зміни до ОП та освітніх компонентів можуть стейкхолдери. Для цього представники зазначених груп повинні постійно професійно розвиватися, вивчати зміст підготовки за відповідними ОП та/або за відповідними освітніми компонентами в інших ВВНЗ як України, так і зарубіжних країн, у тому числі вивчати світові тренди та передові практики у сфері підготовки кадрів для військових формувань.

Аналіз ефективності

На прикладі Школи підготовки офіцерів Національної жандармерії Франції зазначимо, що викладачі цієї школи, на підставі двосторонніх договорів з іншими закладами зі специфічними умовами навчання інших держав, постійно проходять стажування з метою вивчення інноваційного професійного оснащення, технічних рішень, технологій, передових практик викладання. За результатами цього вивчення в Національній жандармерії відбуваються комунікативні заходи щодо можливості апробації таких інновацій у підрозділах, їх придбання та впровадження як у практичну діяльність, так і в процес підготовки. Як наслідок, процес підготовки майбутніх офіцерів Національної жандармерії Франції стає ефективнішим, адаптація до професійного становлення офіцерів – успішнішою.

Нормативно-правове регулювання

Професійний розвиток та підвищення кваліфікації НПП та ПП за кордоном здійснюються відповідно до Порядку підвищення кваліфікації ПП і НПП, затвердженого постановою КМУ від 21.08.2019 № 800 [27]; Порядку

присвоєння вчених звань науковим і НПП, затвердженого наказом МОН України від 14.01.2016 № 13 [122].

Вивчення джерел та обсягів фінансування

Фінансування професійного розвитку та підвищення кваліфікації НПП та ПП за кордоном здійснюється відповідно до таких нормативно-правових актів: «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів», затвердженого постановою КМУ від 02.02.2011 № 98 [131]; «Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон», затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 59 [117].

Впровадження систем електронного документообігу у ВНЗ

Причини та умови виникнення

Ефективність функціонування кожної організації будь-якого профілю залежить від рівня оперативної обробки документації та інформації, швидкості взаємодії між структурними підрозділами організації та контрагентами. Тому автоматизація документообігу є однією з першочергових задач систем. У сучасних умовах скорочення часу роботи з інформацією можливе у зв'язку зі стрімким розвитком технологій. Продуктами такого розвитку є різні за призначенням системи автоматизації документообігу й діловодства, зокрема система електронного документообігу ДІЛО [144], Автоматизована система управління «ВНЗ» [1].

Опис тренду або передової практики

Система ДІЛО – комплексний промисловий розв'язок, що забезпечує автоматизацію процесу діловодства, а також ведення повністю електронного документообігу організації. Система ефективно використовується як у невеликих комерційних компаніях, так і в розподілених холдингових або відомчих структурах. Продукти компанії використовують понад тисячі організацій, серед яких – державні й комерційні структури України, зокрема, Міністерство економіки України, управління Служби безпеки України в Одеській області, Харківський національний автомобільно-дорожній університет та інші. Всі програмні продукти компанії відповідають вимогам міжнародних стандартів MOREQ-1, MOREQ-2, MOREQ 2010.

Автоматизована система управління ВНЗ (АСУ «ВНЗ») – програмне забезпечення, призначення якого – підвищити ефективність управління ЗВО та пришвидшити і спростити роботу співробітників ЗВО. Виконує значну кількість завдань ЗВО та складається з трьох основних компонентів (АС «Приймальна комісія», АС «Деканат», АС «Студмістечко»), також додаткових складових (АС «Тест», АС «Конструктор звітів», Менеджер резервних копій, Веб-розклад, Система контролю доступу, Веб-кабінет студента). АС «Приймальна комісія» пришвидшує роботу приймальної комісії та забезпечує зберігання особистих справ абітурієнтів і інформації про результати надходження для використання в підрозділах установи. АС «Деканат» – програмно-технологічний комплекс управління освітнім процесом ЗВО,

призначений для організації роботи методистів та зменшення кількості документації на паперових носіях. АС «Студмістечко» автоматизує діяльність дирекції студентського містечка ЗВО, з огляду на те, що спрощується та вдосконалюється документообіг. АСУ «ВНЗ» вже понад 10 років на ринку програмного забезпечення, широко використовується багатьма ЗВО [1].

Аналіз ефективності

Переваги системи ДІЛО для керівників різних рангів [144]:

- швидкий пошук документів;
- відстеження руху документа на всіх етапах його життєвого циклу;
- ефективний контроль і звітність з виконання резолюцій;
- скорочення строків підготовки й узгодження документів;
- зручна робота над проектами документів;
- одержання зведених звітів і журналів;
- можливість делегування повноважень.

Переваги системи ДІЛО для співробітників канцелярій, секретарів та діловодів [144]:

- швидка й зручна реєстрація документів за допомогою розгорнутої системи різних довідників;
- відстеження ходу виконання резолюцій;
- зручний і швидкий пошук за будь-якими реквізитами реєстраційної картки як документів, так і проектів;
- журнал передачі документів, внутрішні й зовнішні реєстри відправлення; формування звітів.

Переваги АСУ «ВНЗ» [1]:

- повна взаємодія з державними базами даних, що зменшує кількість ручної роботи та обсяг часу на адміністративну роботу;
- повна взаємодія з програмами ЄДЕБО, УЦОЯО, ІВС «ОСВІТА»;
- зменшення кількості документації на паперових носіях;
- адаптація програмного забезпечення під конкретний ЗВО, гнучке налаштування системи завдяки налаштуванням параметрів та довідникам;
- інформація, накопичена в базі даних, є власністю безпосередньо ЗВО;
- можливість надалі використання інформації з однієї бази для багатоманітних задач;
- відповідність вимогам ISO;
- оперативна технічна підтримка системи;
- підвищує швидкість та якість роботи з контингентом здобувачів вищої освіти і співробітників, забезпечує надійність і цілісність управління в цілому;
- унікальна запатентована система захисту інформації від несанкціонованого доступу;
- автоматизація адміністративних та навчально-методичних процесів.

Нормативно-правове регулювання

Електронні системи функціонують відповідно до вимог нормативно-правових актів.

Вивчення джерел та обсягів фінансування

На офіційному вебсайті ТОВ «Компанія НетКом Текнолоджи» [144] в розділі Прайс лист є автоматичний розрахунок вартості проекту щодо упровадження. Вартість системи та її супроводу буде залежати від кількості робочих місць обслуговування та інших параметрів.

Повна вартість АСУ «ВНЗ» становить 32 520 грн. Перший рік технічної підтримки є безкоштовним. Процесорна ліцензія АСУ «ВНЗ» розраховується індивідуально, адже безпосередньо залежить від кількості одночасних користувачів [1].

Інноваційне професійне оснащення, технічні рішення, технології

Система ДІЛО масштабна й гнучка в налаштуванні, легко адаптується до специфіки документообігу в організаціях будь-якого масштабу – від одного робочого місця до тисячі. Забезпечує необхідний рівень конфіденційності інформації й відповідність усім нормативним вимогам як національного діловодства, так і міжнародних стандартів. Має можливості масового переводу паперових документів в електронний вигляд і переміщення їх у базу даних системи за допомогою опції «Потокове сканування». Підтримує повний цикл роботи із проектами документів, у тому числі їх маршрутизацію і версії. Дозволяє працювати з документами як у локальній мережі, так і віддалено – через Інтернет («ДІЛО-WEB»). Має відкриту архітектуру й надає можливість інтеграції з іншими програмними засобами. Система без будь-яких замовлених доробок вирішує завдання автоматизації діловодства й електронного документообігу більшості організацій. За допомогою гнучкої системи довідників легко може бути встановлена і налаштована фахівцями замовника. На основі стандартної коробкової версії може бути також реалізована замовлена система автоматизації електронного документообігу, що повністю враховує конкретні особливості діяльності організації незалежно від масштабу, виду діяльності й форми власності.

АСУ «ВНЗ» має повну взаємодію з державними базами даних, підвищує ефективність управління ЗВО та пришвидшує і спрощує роботу співробітників ЗВО.

Використання лазерного симулятора двостороннього вогневого контакту SKIF в підготовці кадрів для військових формувань

Причини та умови виникнення

Впровадження нових форм бойової підготовки дозволяє одночасно заощаджувати ресурси і підвищувати ефективність досягнення програмних результатів навчання здобувачами військової освіти. Для досягнення максимальної реальності загальновійськового бою з ефектом ураження та зворотного вогню на тактичному полі застосовуються сучасні інноваційні технології, зокрема лазерний симулятор двостороннього вогневого контакту SKIF. Умовами його виникнення є необхідність максимального наближення оточення до умов реального бою, мінімального часу на підготовку місцевості до навчання, відсутності додаткових витрат, можливості визначення рівня підготовки та ефективності дій бійця.

Опис тренду або передової практики

Система SKIF – це персональні комплекти та симулятори, призначені для тренування бійців. Усі тренувальні системи SKIF базуються на технології цифрової передачі сигналу. Блоки електроніки встановлюються на стрілецьку зброю або військову техніку для реалістичної імітації ведення вогню. Для фіксації умовного ураження бійців та бронетехніки використовуються спеціальні датчики.

Усе обладнання для тактичної підготовки бійців взаємодіє між собою та може об'єднуватися в єдиний комплекс для проведення одночасного навчання для представників різних видів та родів військ. У рамках одного сценарію навчання можуть взаємодіяти: стрільці, снайпери, танкісти, артилеристи і мінометні розрахунки, військові інженери, стрільці-зенітники та інші (за замовленням) [45].

Під час навчання всі бійці використовують персональні комплекти, які охоплюють: чохол з датчиками ураження на тактичний шолом, жилет з датчиками ураження, зброю зі встановленим лазерним випромінювачем, стрес-белт «Джміль» SKIF. На планшеті встановлено єдине програмне забезпечення, яке дозволяє контролювати та налаштовувати всі елементи тренувального комплексу. Для керування масштабними навчаннями використовується центральний пункт управління. Перед навчанням можна задати різні параметри обладнання, від складу підрозділу до точної кількості пострілів для ураження цілі.

Аналіз ефективності

Система SKIF дозволяє отримувати об'єктивну оцінку рівня підготовки кожного бійця та ефективності підрозділу в цілому. Персональна статистика кожного бійця, який бере участь у навчанні, фіксується та відображається в програмному забезпеченні. За показниками можна слідкувати в режимі реального часу або проаналізувати після навчання. В програмному забезпеченні відображаються: кількість пострілів, кількість влучань в умовного супротивника, переміщення бійців на місцевості, ступінь умовних уражень та інші параметри, які можуть бути додані за індивідуальним замовленням.

Переваги використання системи SKIF:

постріли з використанням випромінювача не шкодять навколишньому середовищу та інфраструктурі, тому навчання можна проводити будь-де;

для навчання достатньо покрити територію автономною системою ретрансляторів, на що витрачається мінімум часу (додаткові заходи підготовки – не потрібні);

при тренуванні можна не використовувати холості набой та інші витратні засоби, завдяки чому досягається максимальна економічна ефективність;

психофізичні показники та загальна ефективність фіксується за допомогою програмного забезпечення, що надає можливість проводити детальний розбір тренування з подальшим створенням умов усунення недоліків.

Вивчення джерел та обсягів фінансування

Вартість спорядження залежить від декількох параметрів, зокрема, чисельності осіб, яких будуть навчати одночасно. Переважно ВВНЗ, військові частини закуповують не менш як 30 комплектів.

Інноваційне професійне оснащення, технічні рішення, технології.

За допомогою системи SKIF можна:

відпрацьовувати ведення вогню з пістолетів, кулеметів, гвинтівок, гранатометів та іншої стрілецької зброї;

тренувати знешкодження живої сили супротивника та низьколітаючих цілей;

проводити підготовку бійців до спецоперацій різного рівня складності в приміщенні або на вулиці;

відпрацьовувати оборону важливих об'єктів або наступальні дії на позиції супротивника;

проводити тренування для різної кількості бійців з урахуванням їх специфіки.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі за результатами проведених досліджень [79; 80; 84]:

визначено необхідність 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, відповідно до якої 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 вони не зовсім суміщаються з нормативно-правовими актами;

виявлено залежність кар'єрного зростання офіцера у ВВНЗ від його професійного розвитку;

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 у підготовці кадрів для військових формувань.

РОЗДІЛ IV

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ЕКСПЕРИМЕНТІВ У ВИЩОМУ ВІЙСЬКОВОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

4.1. Обґрунтування необхідності здійснення досліджень щодо формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів Національної гвардії України в процесі професійної підготовки

Сьогодні військові частини НГУ реалізують функції, нетипові для мирного часу, зокрема: участь у здійсненні заходів правового режиму воєнного стану, участь у виконанні завдань територіальної оборони [125]. Цю ситуацію характеризує: збільшення середнього віку підлеглого особового складу, який часто перевищує вік випускника ВВНЗ; необхідність приймати швидкі рішення в умовах невизначеності; посилення відповідальності за підлеглий особовий склад, життя та здоров'я підлеглих тощо. Зазначені зміни звертають увагу організаторів освітнього процесу на перегляд досягнення програмних результатів навчання майбутніх офіцерів, пов'язаних із формуванням таких компетентностей, як: здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети; здатність працювати в команді; здатність до адаптації та дій у новій ситуації; здатність приймати обґрунтовані рішення; здатність діяти соціально відповідально та свідомо тощо. Такі компетентності належать до загальних. Зазначене є практичною проблемою, що пов'язана з необхідністю створення умов формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ під час професійної підготовки, які забезпечують рівень їх сформованості, достатній для виконання завдань за призначенням.

Загальні компетентності – універсальні компетентності, що не залежать від предметної галузі, але важливі для подальшої успішної професійної та соціальної діяльності здобувача вищої освіти в різних галузях знань та для його особистого розвитку [133]. Серед них такі компетентності, рівень сформованості яких у офіцерів, на сьогоднішній день, все ще достатній.

На нашу думку, значущим є забезпечення сформованості достатнього рівня загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ, що гарантували б здійснення необхідних комунікацій з підлеглим особовим складом, який набагато старший командира підрозділу, а також забезпечували необхідні результати навчання такого особового складу. Для цього доцільно в освітній компонент «Військова педагогіка та психологія (у тому числі лідерство)», який є обов'язковим для всіх ОП першого (бакалаврського) рівня вищої освіти ВВНЗ, ввести змістовий модуль «Андрагогіка», в якому розглянути питання використання знань здобувачів з набутим досвідом практичної діяльності, більшим ніж у того, хто проводить заняття.

Такі вчені, як О. Аніщенко [3], І. Заюков, О. Кобилянський, А. Марченко [41] вважають, що андрагогіка розвивається як результат демографічних змін. Повністю погоджуємося з цим, оскільки процеси мобілізації також це

засвідчують. Шляхом ретроспективного аналізу походження терміну та особливостей сучасного змістового наповнення Л. Лук'янова доходить висновку, що «андрагогічне знання, насичене інформацією про дорослість, яка визначає зміст освітніх потреб, дає можливість сформувати науково-методичний супровід більш високого рівня узагальнення ніж у дидактиці вищої школи, педагогіці професійного навчання й підвищення кваліфікації» [62]. Учений В. Онопрієнко виділяє виховну функцію андрагогіки [98]. Серед праць з андрагогічних проблем доцільно згадати Енциклопедію освіти і культури дорослих за редакцією К. Войцеховського [161], в якій викладено підходи до систематизації андрагогічного знання. На основі здійсненого міждисциплінарного вивчення польський учений виокремлює військову андрагогіку. Дослідники І. Цідило, С. Дудар [157], Ю. Присяжнюк [110] пропонують застосування елементів андрагогіки в процесі підготовки викладача ЗВО, з чим ми погоджуємося і пропонуємо застосування елементів андрагогіки у підготовці майбутніх офіцерів військових формувань. Проте запровадження окремої навчальної дисципліни «Андрагогіка», як це пропонує О. Беспарточна [9], вважаємо недоцільним, особливо у ВВНЗ. Також погоджуємося з С. Табінською [149] та обстоюємо запровадження концептів психолого-педагогічної підтримки професійної підготовки мобілізованих на засадах андрагогіки, і не лише у фізичній підготовці, а й за змістом інших предметів індивідуальної підготовки особового складу.

Для забезпечення сформованості достатнього рівня загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ, які б гарантували ухвалення швидких рішень в умовах невизначеності, доцільно переглянути методи проведення занять при реалізації освітніх компонент у ВВНЗ, зокрема масово запроваджувати кейс-метод.

Педагогічні дослідження щодо застосування методу кейсів у процесі підготовки військових кадрів здійснили О. Приліпко [109], О. Заболотна, В. Березюк [37], проте в них не враховані особливості підготовки майбутніх офіцерів НГУ.

Отже, загальних досліджень, які б комплексно розкривали шляхи вирішення практичної проблеми, не виявлено.

Ми висунули гіпотезу щодо залежності впливу нових умов середовища службово-бойової діяльності на задоволеність випускників ВВНЗ НГУ сформованими ними загальними компетентностями. Об'єктом дослідження є результати службово-бойової діяльності підрозділів НГУ, які залежать від сформованих компетентностей їх керівників. Для перевірки гіпотези використовувалися такі методи дослідження, як: опитування, аналіз та синтез. Опитування випускників ВВНЗ НГУ проведено дистанційно з використанням опитувальників, сформованих у Google Forms, у квітні-травні 2023 року. За результатами опитування встановлено, що сформованими навичками Soft Skills задоволені менш як третина випускників, що суттєво вирізняється від подібних опитувань на етапі їх атестації у ВВНЗ (рис. 4.1).

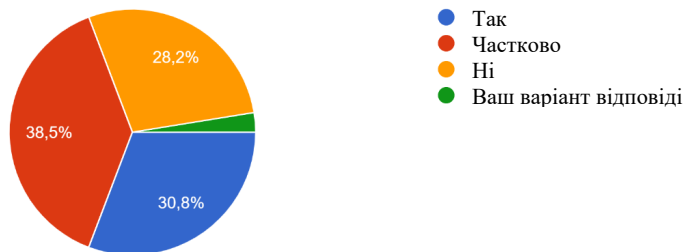


Рис. 4.1. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи задоволені Ви сформованими навичками Soft Skills (соціальними навичками, такими як: комунікативні навички, критичне мислення, лідерські якості, емоційний інтелект і позитивне мислення, вміння працювати в команді, самоорганізація), чи дали вони можливість впевнено займатися професійною діяльністю?»

За результатами аналізу коментарів респондентів робимо висновок, що випускники найменш задоволені рівнем сформованості такої соціальної навички, як критичне мислення.

На думку авторів, соціальну навичку «критичне мислення» необхідно розвивати самостійно у контексті індивідуальної підготовки. Інтернет-ресурси пропонують безліч безоплатних курсів, зокрема освітню платформу Prometheus – «Критичне мислення в українському контексті» [52]. НПП ВВНЗ необхідно використовувати подібні ресурси в процесі реалізації освітніх компонентів, які відповідають за формування загальних компетентностей.

Серед соціальних навичок друге місце щодо незадоволення рівнем сформованості випускників посідають саме лідерські якості.

Відповідно до нормативно-правових актів Міністерства оборони України [99; 126] визначено, що ступінь вищої освіти бакалавр та тактичний рівень військової освіти здобувається на основі повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти курсантами за ОП буде реалізовуватися з одночасним опануванням ОП професійної військової освіти базового (L-1A) та фахового (L-1B) курсів тактичного рівнів. Серед навчальних дисциплін базового курсу тактичного рівня L-1A є обов'язковою навчальною дисципліною «Військова педагогіка та психологія (у тому числі лідерство)». У серпні 2022 року ОП КІ НГУ «Правове забезпечення службово-бойової діяльності частин та підрозділів Національної гвардії України» спеціальності 081 Право першого (бакалаврського) рівня вищої освіти та «Забезпечення державної безпеки підрозділами Національної гвардії України» спеціальності 251 Державна безпека першого (бакалаврського) рівня вищої освіти були переопрацьовані з урахуванням нормативно-правових актів Міністерства оборони України [99; 126].

Для формування та розвитку соціальних навичок, таких як лідерські якості та вміння працювати в команді, на думку випускників, необхідно освітні

компоненти, які їх формують, наповнювати заняттями із застосуванням кейс-методу.

Як зазначено, в освітній компонент «Військова педагогіка та психологія (у тому числі лідерство)» необхідно ввести змістовий модуль «Андрагогіка», в якому розглянути питання використання знання здобувачів з отриманим досвідом практичної діяльності більшим, ніж того, хто проводить заняття.

Приймати швидкі рішення – ще одна навичка, для формування та розвитку якої необхідно переглянути умови у середовищі ВВНЗ. Серед таких умов, на думку випускників, важливим є то, що процес навчання здобувача має бути наповнений комунікаціями з офіцерами, які є носіями досвіду практичної діяльності: «навіть прості бесіди, в яких старші офіцери ділились власним досвідом, допомогли в деяких ситуаціях знаходити рішення проблем».

Проаналізовані результати опитування підтвердили припущення щодо залежності впливу нових умов середовища службово-бойової діяльності на задоволеність випускників ВВНЗ НГУ сформованими ними загальними компетентностями. Його синтезом стали сформовані пропозиції щодо подальших досліджень, присвячених формуванню загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ в процесі професійної підготовки:

1) уточнити критерії, показники та рівні сформованості загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ;

2) виявити і теоретично обґрунтувати педагогічні умови формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ;

3) змодельовати процес професійної підготовки, що передбачає формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ з урахуванням виявлених і теоретично обґрунтованих педагогічних умов;

4) експериментально перевірити ефективність педагогічних умов формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ.

У зв'язку з цим потребує визначення методика проведення педагогічного експерименту.

4.2. Методика проведення педагогічного експерименту

Відповідно до Положення про особливості організації освітньої діяльності у ВВНЗ МО України та військових навчальних підрозділах ЗВО, затвердженого наказом МО України від 09.01.2020 р. № 4 [121], проведення педагогічних (методичних) експериментів і втілення їх результатів в освітній процес, вивчення та реалізація в освітньому процесі вимог керівних документів, передового педагогічного досвіду та досвіду бойової підготовки військ (сил) є основними формами методичної діяльності у ВВНЗ.

Єдиного визначення поняття «педагогічний експеримент» немає. Педагогічний експеримент будемо розуміти як метод наукового дослідження у галузі навчальної чи виховної роботи, спостереження досліджуваного педагогічного явища в спеціально створених і контрольованих дослідником умовах, який має за мету встановлення залежності між тим чи іншим впливом

або умовою навчання чи виховання та результатом дослідження. Для цього, щонайменше, необхідно відобразити, що у разі застосування його до тих самих об'єктів (у цьому випадку – до груп майбутніх офіцерів) він дає інші результати, ніж якщо застосовувати традиційні педагогічні впливи. З цією метою виділяють експериментальну групу (ЕГ), яку порівнюють з контрольною (КГ). Різницю ефектів педагогічних впливів буде обґрунтовано, якщо дві ці групи спочатку збігаються за своїми характеристиками, а після реалізації педагогічних впливів – розрізняються. Отже, потрібно провести два порівняння і показати, що за першого порівняння (до початку педагогічного експерименту) характеристики ЕГ та КГ збігаються, а за другого (після завершення експерименту) – різняться. Оскільки об'єктом педагогічного експерименту є група майбутніх офіцерів, а кожна людина індивідуальна, то говорити про збіги чи розбіжності характеристик ЕГ та КГ можна лише у формальному, статистичному сенсі. Для того, щоб з'ясувати, чи є збіги або розбіжності випадковими, використовують статистичні методи, які дозволяють на основі даних, отриманих у результаті експерименту, прийняти обґрунтоване рішення про наявність збігів або розбіжностей [35; 74; 86; 87; 164–166].

Складниками методики проведення педагогічного експерименту 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.

4.2.1. Визначення сутності і структури якості у педагогічному дослідженні

Проаналізувавши педагогічні дослідження, можна дійти висновку, що предметом педагогічного дослідження зазвичай є умови формування компетентностей майбутнього фахівця або його готовності до тієї чи іншої діяльності. Коли йдеться про середовище ВВНЗ, то відповідно предметом педагогічного дослідження будуть умови формування компетентностей майбутнього офіцера або його готовності до службово-бойової діяльності.

Службово-бойову діяльність прийнято розуміти як діяльність людини, підрозділу, військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення), що охоплює підготовку до ведення бойових дій, безпосереднє ведення бойових дій в особливий (воєнний) період та дій зі знищення незаконного збройного формування у мирний період, а також інших дій, що відповідають завданням, визначеним нормативно-правовими актами [72, с. 22, 23]. Згідно із Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу» *військова служба* є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян

України, іноземців та осіб без громадянства, пов'язаній із обороною України, її незалежністю та територіальною цілісністю [112, ст. 2].

Офіцер – особа командного і начальницького складу у військових формуваннях та правоохоронних органах. Слово «офіцер» (від лат. officarius; від нім. officier) перекладається як службовець [152].

Різновидом професійної підготовки є навчання майбутніх офіцерів. Охарактеризуємо поняття «підготовка». Цей термін, як зазначає І. В. Гавриш, тісно пов'язаний із фаховою освітою і ґрунтується на концепції неперервного навчання, збагачує поняття готовності; підготовка до професії розглядається як процес формування готовності до неї, а готовність – як результат професійної підготовки [20].

Професія – офіційно визнаний, усталений і відносно самостійний вид трудової діяльності в системі суспільного поділу праці; комплекс об'єднаних загальною назвою теоретичних знань, умінь і трудових навичок, набутих у процесі навчання в спеціальних навчальних закладах і під час практичної роботи. Це поняття розглядається у різних аспектах: 1) як конкретний вид суспільної організації праці; 2) як система нормативних вимог до людини з погляду певного роду діяльності; 3) як форма об'єднання групової спільноти; 4) як суспільна форма діяльності [93, с. 140].

Професійна підготовка – це система навчання, що забезпечує формування необхідних компетентностей, потрібних для певної діяльності, з метою здобуття певної кваліфікації за конкретно професійною спеціалізацією [29, с. 134]. Зазначимо, що поняття «професійна підготовка» може трактуватися по-різному залежно від контексту використання. Професійна підготовка в широкому сенсі є підготовкою майбутнього фахівця до успішної реалізації в професії за багатьма аспектами, тоді як вузькоспеціалізована професійна підготовка означає підготовку до конкретного робочого місця [63].

Проаналізуємо зміст поняття «готовність». Загалом поняття «готовність» є станом готового, а «готовий», згідно з довідниковою літературою, – це той, хто зробив необхідне приготування до чого-небудь; перебуває у стані, близькому до чого-небудь; заздалегідь продуманий, підготовлений, складений; уже склався, набув досвіду, досяг високої майстерності [16, с. 257]. Готовність особистості до професійної діяльності досліджували такі вчені, як А. А. Бевз [8], Г. П. Васянович [15], А. В. Демченко [23], Л. М. Карамушка [42], К. В. Касярум [43], Г. Т. Кловак [47], Л. В. Кондрашова [49], М. І. Лазарев [55], С. Д. Максименко [64], Н. С. Мойсеюк [89], М. В. Москальов [91], Г. В. Непейна [93], О. М. Пелех [64], О. М. Пехота [105], А. М. Старева [105], В. В. Ягупов [159] та інші. У педагогічній науці визначається кілька підходів до вивчення проблеми готовності людини до професійної діяльності: *персоналістичний* (К. В. Касярум, М. І. Лазарев, М. В. Москальов, О. М. Пехота, А. М. Старева) – готовність до професійної діяльності виражається на основі певних вимог до особистості фахівця, а також сукупності його компетентностей [43; 55; 91; 105]; *креативний* (Л. В. Кондрашова, В. В. Ягупов) – готовність до фахової діяльності означає здатність до творчості, фахову майстерність як творчість [49; 159]; *культурологічний* (Г. П. Васянович, В. В. Ягупов) – готовність до

професійної діяльності виявляється на основі сформованості професійної культури [15; 159]. Крім того, є змішаний підхід (Н. Є. Мойсеюк), який поєднує зазначені підходи [89].

Під час аналізу наукових праць було виявлено різні трактування поняття «готовність особистості до професійної діяльності» (табл. 4.1) та поняття «готовність майбутнього офіцера до службово-бойової діяльності» (табл. 4.2).

Таблиця 4.1

Трактування поняття «готовність особистості до професійної діяльності»

№ з/п	Автор і посилання на джерело	Визначення поняття «готовність особистості до професійної діяльності»
1	А. Демченко [23]	«цілісне особистісне динамічне утворення, набуте в результаті спеціального навчання, що включає у свою структуру взаємопов'язані елементи – науково-теоретичний, практичний і психологічний»
2	Г. В. Непейна [93]	«якість особистості, в якій виражено її прихильність до здійснення діяльності, а також ступінь засвоєння нею елементів, відповідного соціального досвіду і здатність використовувати цей досвід у професійній діяльності; готовність може являти собою наведену єдність елементів – мотиваційна готовність, теоретична готовність, практична готовність»
3	Г. Т. Кловак [47]	«фахова компетентність, яку характеризують сукупність взаємопов'язаних сутнісних орієнтацій, відповідних знань, умінь і навичок»
4	С. Д. Максименко, О. М. Пелех [64]	«цілеспрямований прояв особистості, який включає погляди, переконання, знання, звички, уміння, ставлення, мотиви, вольові та інтелектуальні якості, почуття, установки; її становлення відбувається впродовж моральної, психологічної, професійної та фізичної підготовки і є результатом усебічного особистісного розвитку особистості з урахуванням вимог, обумовлених особливостями професії; окрім того, дослідники визначають психологічну готовність як важливу умову цілеспрямованої ефективної діяльності, її стійкості й регуляції; вона дає можливість особистості вдало виконувати професійні обов'язки, правильно застосовуючи попередній досвід, знання, особистісні якості та адаптуючись до виконання певних дій у разі виникнення непередбачуваних перешкод»
5	Л. М. Карамушка [42]	«комплекс взаємопов'язаних і взаємообумовлених психологічних якостей, які забезпечують ефективність професійної діяльності»
6	А. А. Бевз [8]	«певний ступінь відповідності змісту і стану психіки, фізичного здоров'я, якостей вимогам діяльності»

Поняття «готовність майбутнього офіцера до службово-бойової діяльності» можна вважати похідним від поняття «готовність особистості до професійної діяльності».

Аналізуючи запропоновані визначення, варто погодитися з такими вченими, як А. В. Балендр [7, с. 14], А. Демченко [23], І. В. Платонов [106, с. 12], О. О. Старчук [146, с. 14], В. Л. Уліч [153, с. 14, 15], у тому, що готовність є особистісним утворенням. Проте воно не є стійким, як стверджує В. Л. Уліч [153, с. 14, 15], оскільки залежить від потреб і можливостей особистості, які можуть змінюватися. Не поділяємо думку Г. Т. Кловак [47], що готовність є компетентністю.

Якщо йдеться про готовність здобувачів освіти до майбутньої діяльності, то в процесі її формування важливу роль відіграє педагогічний вплив

(А. Демченко [23], С. Д. Максименко, О. М. Пелех [64], М. П. Недбай [92, с. 13], О. О. Старчук [146, с. 14]). Варто також звернути увагу на те, що готовність у особистості може бути сформована лише за умови, що ця особистість має чітке уявлення про зміст і структуру службово-бойової діяльності і її якості та набуті знання відповідатимуть вимогам тієї діяльності (А. В. Балендр [7, с. 14], А. А. Бевз [8], О. Д. Богданюк [11, с. 15], Л. М. Карамушка [42], Г. Т. Кловак [47], С. О. Кубицький [53, с. 14], С. Д. Максименко, О. М. Пелех [64], М. П. Недбай [92, с. 13], О. О. Старчук [146, с. 14], В. Л. Уліч [153, с. 14, 15]).

Таблиця 4.2

Тракування поняття «готовність майбутнього офіцера до службово-бойової діяльності»

№ з/п	Автор і посилання на джерело	Визначення поняття «готовність майбутнього офіцера до службово-бойової діяльності»
1	І. В. Платонов [106, с. 12]	«складне утворення, інтегральна властивість особистості, єдність таких трьох взаємопов'язаних компонентів, як мотиваційний, загальнопрофесійний й емоційно-вольовий»
2	С. О. Кубицький [53, с. 14]	«спрямованість особистості, яка передбачає потреби, переконання, погляди, ставлення, мотиви, почуття, волю й інтелектуальні якості, знання, уміння, установки на певне поведіння в незвичайних умовах»
3	О. Д. Богданюк [11, с. 15]	«усвідомлення завдань, моделей, імовірного поведіння, визначення оптимальних способів діяльності, оцінка власних можливостей у їх співвідношенні з майбутніми труднощами та необхідністю досягнення визначеного результату»
4	В. Л. Уліч [153, с. 14, 15]	«складне, стійке особистісне утворення, що виражає прагнення фахівця на основі наявних професійних знань, умінь, професійної спрямованості й особистісних якостей успішно вирішувати завдання»
5	М. П. Недбай [92, с. 13]	«структурна інтеграція професійно важливих якостей особистості, знань, умінь та навичок щодо загальнонаукових основ сучасної техніки, формування яких відбувається під час навчально-виховного процесу у ВВНЗ»
6	Е. М. Сивохоп [143, с. 15]	«інтегративна особистісна властивість курсанта, що характеризується наявністю системи знань і сформованих умінь, самосвідомості, переконаності в особистій значущості самовдосконалення»
7	А. В. Балендр [7, с. 14]	«інтегроване утворення, що включає сукупність конфліктологічних знань, умінь і навичок професійної діяльності, а також необхідних особистісних якостей, які дозволяють попереджати міжособистісні зіткнення в різних ситуаціях оперативно-службової діяльності та належним чином організувати діяльність підлеглого складу»
8	О. О. Старчук [146, с. 14]	«професійно-особистісне новоутворення майбутнього військового фахівця, що формується у процесі фізичної підготовки, забезпечує можливість сформувати у майбутніх офіцерів ситуацію успіху і реалізувати її в процесі професійного становлення й самовдосконалення під час військової служби»

Готовність до службово-бойової діяльності не варто ототожнювати з готовністю до захисту Вітчизни та до проходження військової служби у військових формуваннях. Адже не кожен, хто готовий захищати Вітчизну, готовий займатися службово-бойовою діяльністю і, як підтверджують події 2014 р., не кожен, хто готовий проходити військову службу у військових формуваннях, готовий займатися службово-бойовою діяльністю.

Поняття «готовність майбутнього офіцера до службово-бойової діяльності» розуміємо 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.

Формування готовності майбутнього офіцера до службово-бойової діяльності залежить від його професійного самовизначення. Тому розглянемо також сутність професійного самовизначення осіб щодо проходження військової служби. *Самовизначення*, на думку О. І. Вітківської, – це «свідома внутрішня діяльність особистості, спрямована на усвідомлення своїх життєвих цінностей і смислів, виходячи з чого молода людина визначає свою життєву позицію і стиль життя, своє місце у світі, серед людей. Центральною ланкою процесів самовизначення виступає вибір як свідома активність особистості й моральний вчинок. В основі здійснення вибору процес розв'язання внутрішніх і зовнішніх суперечностей» [17, с. 15]. З огляду на наявність різних трактувань поняття «професійне самовизначення», варто звернутися до поняття «професія», яке ми вже розглянули [29, с. 140]. Проаналізувавши його, робимо висновок, що у понятті «професійне самовизначення» необхідно враховувати вимоги до професії. Саме такого підходу до визначення цього поняття дотримуються вчені Інституту проблем виховання НАПН України: «Професійне самовизначення є розгорнутим у часі процесом самостійного узгодження досягнутих, але ще не реалізованих особистістю можливостей і вимог обраної або ж бажаної професії» [136, с. 12; 159, с. 12].

Процес професійного самовизначення, на думку С. Фукуями, не є статичним, він може змінюватися з плином часу [162]. Таку думку поділяє і Д. О. Закагнов, який вважає, що професійне самовизначення не може бути обмежене лише якимось одним етапом, воно займає весь період активної трудової діяльності людини й підготовки до неї [39, с. 34]. Іншої думки з цього питання дотримуються вчені Інституту проблем виховання НАПН України. Вони вважають, що професійне самовизначення особистості має допрофесійний і професійний періоди. Допрофесійний період охоплює пропедевтичний (діти до 14 років) і базовий (рання юність, підлітки від 15 до 17 років) етапи. Професійний період складається з адаптаційного (старший юнацький вік, молоді люди від 18 до 25 років) і фахового (молоді люди від 26 до 35 років) етапів [143, с. 25].

Як зазначено у Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу», «на військову службу за контрактом приймаються громадяни, які пройшли професійно-психологічний відбір ...» [112, ст. 20]. Отже, основними вимогами до особи, яка планує пов'язати своє життя з військовою професією, є її придатність за станом здоров'я та за психологічними показниками. Від цього залежить рівень професійної підготовки майбутніх військовослужбовців або працівників внутрішніх справ. Особливої ваги вони набувають в екстремальних умовах діяльності.

Отже, професійне самовизначення особистості стосовно проходження військової служби є розгорнутим у часі процесом самостійного узгодження досягнутих, але ще не реалізованих нею можливостей і вимог до проходження військової служби за контрактом щодо стану здоров'я та психологічних показників [22, с. 327].

Розглянемо структуру готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності. Основними структурними елементами готовності військовослужбовців В. В. Ягупов вважає [159]: мотиваційний – прагнення подолати труднощі майбутнього бою і розуміння необхідності їх подолання, оцінювання своїх можливостей керування психічними станами та діями на основі накопиченого досвіду; пізнавальний – забезпечується необхідним обсягом відповідної інформації, який потрібен для цілеспрямованої діяльності в екстремальних умовах бойової обстановки; емоційний – переживання почуття впевненості або сумніву у своїй готовності до подолання труднощів сучасного бою, уміння керувати своїми емоційно-вольовими процесами в екстремальних умовах; вольовий – забезпечує воїнам можливість подолання труднощів сучасного бою.

На думку Я. В. Павлова, кожний компонент готовності до службово-бойової діяльності забезпечується певними умовами [101, с. 39]: мотиваційний – достатніми соціально-економічними умовами, функціональний – необхідними педагогічними умовами, емоційно-вольовий – необхідним морально-психологічним супроводом (забезпеченням).

Без сумніву, у службово-бойовій діяльності важливе значення мають мотивація та стимулювання до неї. Учені А. Й. Дерев'янчук та О. Ф. Супрун також звертають увагу на те, що «стимулювання здатності студента до підвищення ефективності майбутньої професійної діяльності у військах вбачається у постійному вдосконаленні і впровадженні у навчальний процес нових форм і методів навчання. Для підвищення ефективності навчання обов'язково треба сформулювати й розробити для студентів відповідні мотиваційні стимулятори формування успішної діяльності» [25, с. 27].

Аналіз досліджень з проблеми формування готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності дає змогу виділити в структурі цієї готовності певні компоненти, які є спільними (табл. 4.3).

Вважаємо, що доцільно виділити три компоненти, кожен з яких відповідає на запитання: 1) чи мотивований здобувач здійснювати службово-бойову діяльність і на яких цінностях сформована мотивація? 2) чи знає здобувач специфіку службово-бойової діяльності, а якщо не знає, чи готовий він її пізнати? 3) чи спроможний здобувач оцінювати результати службово-бойової діяльності та чи готовий критично оцінювати свою таку діяльність? Пошук відповідей на ці запитання визначає структуру готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності, що становить сукупність таких взаємопов'язаних компонентів: *мотиваційно-ціннісного, пізнавально-процесуального та результативно-рефлексивного.*

Мотивацію тлумачать як систему «мотивів або стимулів, яка спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки» [135, с. 199]. Складовою

мотивації є мотив. *Motiv* (нім. *motive*, лат. *moveo* – спонукати, приводити в рух) – те, що спонукає людину до діяльності (активності) й заради чого ця діяльність здійснюється. Елементами мотиву є потреби, інстинкт, емоції, настанови, цінності та ідеали. Форми його вияву – бажання, прагнення, схильність та ін. [30, с. 490]. Мотив – це також причина, що є підґрунтям для вибору певних дій і вчинків, сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, які активізують суб’єкта. Термін «мотивація» є ширшим поняттям, ніж «мотив». У сучасній психології слово «мотивація» використовують із такою семантикою: визначення системи факторів, що детермінують поведінку (зокрема, це мета, потреби, мотиви, наміри, прагнення тощо); характеристику процесу, що стимулює й підтримує поведінкову активність на певному рівні [24, с. 7].

Таблиця 4.3

Аналіз компонентів готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності

Учений, наукова праця	Компонент			
	перший	другий	третій	четвертий
І. В. Платонов [106, с. 5]	Мотиваційний	Загально-професійний	Емоційно-вольовий	–
С. О. Кубіцький [53, с. 14]	Ціннісно-мотиваційний	Когнітивний	Практичний	Оцінний
А. С. Сіцинський [145, с. 8]	Мотиваційний	Когнітивний	Операціональний	Емоційно-вольовий
А. В. Галімов [21, с. 18]	Ціннісно-орієнтаційний	Інформаційно-змістовий	Діяльнісно-технологічний	Узагальнено-прогностичний
Л. О. Магохнюк [69, с. 2]	Мотиваційно-ціннісний	Когнітивний	Операційно-діяльнісний	–
В. Л. Уліч [153, с. 12]	Професійний	Поведінковий	Морально-психологічний	–
М. П. Недбай [92, с. 6]	Мотиваційний	Змістовий	Процесуальний	–
А. В. Балендр [7, с. 8]	Мотиваційно-вольовий	Пізнавально-операційний	Прогностично-творчий	–
І. І. Маріонда [66, с. 5]	Змістово-цільовий	Мотиваційний	Організаційно-діяльнісний	Контрольно-регульований
О. О. Старчук [146, с. 6]	Особистісно-мотиваційний	Змістово-діяльнісний	Оцінно-рефлексивний	–

Аналіз праць учених дав змогу виокремити різні види цінностей: загальнолюдські (істина, життя, культура, свобода, право, спілкування), загальнонаціональні (Україна, праця, духовність, соборність, національний характер), естетичні (прекрасне, потворне, комічне), духовні (ідеали, світогляд, погляди), гуманістичні (добро, любов, рівність, братерство, істина), пізнавальні (істина, мистецтво, світ, культура), моральні (людина, добро, зло, любов) тощо [139]. Серед зазначених цінностей, на нашу думку, цінностям офіцера передусім відповідають загальнолюдські, загальнонаціональні та моральні.

Узагальнюючи філософсько-антропологічне розуміння цінностей, розроблене у дослідженнях сучасних науковців, можна виокремити такі аспекти:

1) усвідомленість цінностей: цінності – нормативна форма життєвих орієнтацій людей, вони є суспільно значущими регульовальниками людської

діяльності як певні оцінки і стереотипи, які допомагають людині мислити і діяти в соціально-економічному середовищі, що змінюється;

2) утіленість цінностей у людському житті в різних формах – це наочні або ідеальні (духовні) цінності;

3) протилежна спрямованість цінностей і водночас – їх взаємозв'язок як ідеалу з реальністю;

4) включеність цінностей в оцінну та сенсоутворювальну діяльність людини [136].

Під час аналізу наукових праць було виявлено наявні трактування понять «мотиваційно-ціннісний компонент готовності» (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Трактування поняття «мотиваційно-ціннісний компонент готовності»

№ з/п	Автор і посилання на джерело	Визначення поняття «мотиваційно-ціннісний компонент готовності»
1	В. В. Ачкач, Т. Л. Годованюк [6, с. 9]	«передбачає наявність особистісно-ціннісного ставлення до дисциплін та до професії, ціннісні орієнтації, що відбиваються у формулюванні цілей майбутньої діяльності; зацікавленість відповідними процесами, що відбуваються в діяльності в Україні та за кордоном; прагнення до самовираження, професійного зростання»
2	О. С. Кучерук [54, с. 21]	«передбачає сукупність соціальних настанов, мотивів, нахилів, інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій та сформованість психологічних властивостей особистості майбутнього фахівця, необхідних йому для здійснення діяльності»
3	Л. О. Матохнюк [69]	«визначає вибіркочку спрямованість на професійну діяльність (потреба успішно виконувати професійні завдання, стійка позитивна мотивація до професії, інтереси, ідеали фахівця, вищі почуття, переконання в необхідності професії, бажання досягти успіху і показати себе з кращого боку та ін.)»

Мотиваційно-ціннісний компонент готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності пропонуємо розуміти як сформованість у них мотивації здійснювати службово-бойову діяльність та наявність професійних цінностей.

У процесі дослідження з'ясовано, що трактування понять «пізнавально-процесуальний компонент готовності» та «результативно-рефлексивний компонент готовності» у науковій літературі бракує. Тому розглянемо значення лексем «пізнання» та «процес». *Пізнання* – вища форма відображення об'єктивної дійсності; процес збагачення людини новим знанням. Це суспільно-історичний процес творчої діяльності людей, що формує їхні знання, на основі яких виникають цілі й мотиви людських дій. Механізм пізнання індивідуалізується особистістю суб'єкта пізнання, включаючи тією чи іншою мірою необхідні елементи: споглядання, рефлексію, логічну діяльність мислення, інтуїцію, почуття, практику, життєвий досвід тощо [147, с. 289]. *Процес* (лат. processus – просування) – 1) послідовна зміна явищ, стану під час розвитку якої-небудь системи, об'єкта, явища; 2) сукупність послідовних дій для досягнення мети (результату) [147, с. 314].

Пізнавально-процесуальний компонент готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності пропонуємо розуміти як сформованість знань та

вмінь виконувати службово-бойові завдання, реалізовувати розроблений план дій в екстремальних умовах.

У тлумачному словнику української мови визначено: *Результат* – 1. Остаточний кінцевий підсумок якого-небудь заняття, діяльності, розвитку і т. ін. 2. Наслідок якої-небудь дії, якогось явища і т. ін. [148, с. 520]. *Рефлексія* – самоаналіз, роздуми людини над власним душевним станом [148, с. 524].

Результативно-рефлексивний компонент готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності пропонуємо розуміти як сформованість здатності до самооцінювання та рефлексії.

Отже, *готовність майбутнього офіцера до службово-бойової діяльності* розуміємо 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.

На основі аналізу наукової літератури і з урахуванням досвіду ведення бойових дій визначено структуру готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності, що становить сукупність таких взаємопов'язаних компонентів: *мотиваційно-ціннісного* (відображає сформованість мотивації здійснювати службово-бойову діяльність та наявність професійних цінностей); *пізнавально-процесуального* (характеризується знаннями та вміннями виконувати службово-бойові завдання, реалізовувати розроблений план дій в екстремальних умовах); *результативно-рефлексивного* (відображає здатність до самооцінювання та рефлексії).

Для формування окреслених компонентів готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності необхідно визначити стан проблеми формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в освітній теорії та практиці.

4.2.2. Обґрунтування педагогічних умов формування якості у педагогічному дослідженні

З метою обґрунтування педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки необхідно звернутися до змісту понять «умова» та «педагогічна умова».

Поняття «умова» розглядають як необхідну обставину, що вможливило здійснення, утворення чогось чи сприяння чомусь [148, с. 718]. У Великому тлумачному словнику сучасної української мови визначено: «Умова – правила, які існують або встановлені в тій чи іншій сфері життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь. Сукупність даних, положення, що лежить в основі чого-небудь» [16, с. 1506]. Умови є середовищем, в якому виникає, існує й розвивається те чи інше явище або процес. Поза цим

середовищем вони не можуть існувати. У науці та практиці розрізняють необхідні й достатні умови. Необхідні умови є тоді, коли виникає якась дія, достатні – неодмінно викликають таку дію.

Погоджуємося в цілому з наведеними трактуваннями поняття «умова» і будемо розуміти її як обставину, що забезпечує формування, функціонування або розвитку якого-небудь процесу.

Для практичного вирішення проблеми формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки необхідним є добір відповідних педагогічних умов. Учені пропонують певні підходи до виокремлення педагогічних умов цього процесу.

У педагогіці є різні підходи до визначення змісту поняття «педагогічна умова». Педагогічна умова – це «така обставина чи ситуація, що впливає (прискорює або гальмує) на формування та розвиток педагогічних явищ, процесів, систем, компетентностей особистості й забезпечується відповідними чинниками» [90]. На думку В. М. Манько, педагогічна умова є взаємопов'язаною сукупністю внутрішніх параметрів і зовнішніх характеристик функціонування, яка забезпечує високу результативність освітнього процесу та відповідає психолого-педагогічним критеріям оптимальності [65]. Педагогічні умови Н. І. Волкова розуміє як «сукупність зовнішніх і внутрішніх факторів освітнього процесу (а саме професійної практичної підготовки), від упровадження яких залежить рівень сформованості професійних умінь майбутніх фахівців» [19, с. 25].

У цілому погоджуючись із наведеними трактуваннями зазначеного поняття, вважаємо, що педагогічні умови є обставинами, які дають можливість досягнути в процесі професійної підготовки якісного формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності.

На думку С. М. Хрикова, для визначення педагогічних умов «доцільною є дослідницька технологія, яка передбачає використання методів морфологічного аналізу та експертного оцінювання. Морфологічний аналіз передбачає складання повного переліку можливих педагогічних умов, необхідних для вирішення певного педагогічного завдання. Для цього можна використовувати аналіз наукової літератури, позитивного досвіду роботи, опитування експертів» [156].

За результатами проведення опитувань [86], теоретично обґрунтуємо виявлені педагогічні умови формування й розвитку готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності.

Перша педагогічна умова – активізування психологічної підготовки офіцерів (насамперед пов'язаної з організацією роботи з підлеглим особовим складом) та вогневої.

Для обґрунтування згаданої педагогічної умови доцільно згадати Є. І. Брижато: «Основою для якісного виконання службових обов'язків, як показує досвід проведення антитерористичної операції, є вміння діяти в нестандартних, екстремальних ситуаціях. Цьому питанню сьогодні приділяють значну увагу під час підготовки військових фахівців. Аналіз літератури із цієї проблеми показує, що ще немає єдиної теорії, яка змогла описати особливості

психічної діяльності та поведінки людини у нестандартних, екстремальних умовах. У ході навчання та психологічної підготовки офіцерів детально інформують про особливості та умови майбутньої бойової діяльності під час проведення занять, про виконання завдань, налаштування їх до умов, наближених до бойових, та про шляхи їх вирішення. Під час занять моделюються загальна картина бойових дій і психологічна модель бойової діяльності підрозділу та військовослужбовця в цілому. У ході такого роду навчальних занять з офіцерами поступово формується психологічний механізм боротьби з невпевненістю та страхом, для цього недостатньо лише знання психологічних факторів впливу на військовослужбовців, але й потрібна вміла робота командирів щодо організації виховної роботи у підрозділі» [13].

Незважаючи на важливість проведеного Ю. Г. Корнійчуком дослідження [51], воно втрачає свою актуальність у зв'язку зі зміною способу комплектування військових формувань на контрактний. Майбутньому офіцеру необхідно формувати свою готовність до організації виховної діяльності не лише з військовослужбовцями строкової служби, а й із військовослужбовцями за контрактом та, у разі мобілізації, з військовослужбовцями, що проходять військову службу. Особливості формування такої готовності полягають у віковій різниці між майбутніми підлеглими особового складу, у різниці досвіду їхньої службово-бойової діяльності тощо. Неспроможність керування підрозділом, невиконання службово-бойового завдання – основні причини занепокоєння майбутнього офіцера.

Науковець Н. В. Берестецька, досліджуючи проблему підготовки майбутніх офіцерів до професійного спілкування, виявила, «що специфіка їхньої професійної діяльності та бар'єри професійного спілкування спричиняють певні труднощі. Як показує практика, майбутні офіцери не вміють сформулювати власну думку, захистити своє твердження, мають недостатні ораторські здібності, недостатньо знають рольові ситуації, які відображають майбутню службову діяльність» [9, с. 1].

На думку Т. Г. Павлюка, з-поміж інноваційних технологій, що сприяють розвитку навичок роботи з персоналом майбутніх офіцерів, досить продуктивним є контекстне навчання, коли НПП в аудиторних умовах здійснюють моделювання обставин, змісту та динаміки реальної професійної ситуації у роботі з персоналом. Моделювання квазіпрофесійної діяльності майбутніх офіцерів можливе завдяки проведенню ділових та рольових ігор, використанню кейс-технології, моделюванню реальних проблемних ситуацій, застосуванню контекстуалізованих діалогів, проведенню інформаційних та інтерактивних лекцій, диспутів та дебатів тощо [102, с. 181].

На важливість застосування комплексного підходу до вогневої підготовки з використанням інноваційних технологій звертають увагу В. І. Семенюк, О. Ю. Лавров, М. В. Гришин, М. М. Руденко, А. М. Кравчук [142] та інші вчені.

Друга педагогічна умова – посилення практичної спрямованості підготовки майбутніх офіцерів (шляхом проведення занять на тренажерах військової техніки, на території військової частини).

Практичне заняття – це вид навчального заняття, під час якого НПП організує засвоєння здобувачем теоретичних положень навчальної дисципліни шляхом виконання спеціально сформульованих завдань та сприяє формуванню в них умінь і навичок практичного застосування цих теоретичних положень. На важливості дослідження специфіки проведення практичних занять з майбутніми офіцерами акцентовано увагу в працях О. М. Маслія, М. А. Бутніка [68] та інших учених.

Проведення практичних занять на територіях військових частин сприяє наданню майбутнім офіцерам найповнішої інформації про умови військової служби.

Питанню підвищення якості практичної підготовки військових фахівців на основі впровадження в освітній процес систем імітації бойової реальності, тренажерних і моделюючих комплексів приділяє увагу В. О. Єрмаков: «На сучасному етапі одним із основних напрямів організації освітнього процесу є впровадження сучасних інформаційних технологій, надання викладачам сучасного ефективного інструменту навчання, зниження умовності тактичних занять шляхом створення умов двостороннього бою, забезпечення формування навичок керування підрозділами, організації взаємодії в сучасному бою, повного використання можливостей озброєння й військової техніки під час вирішення тактичних завдань, підвищення інтенсивності і результативності занять, можливості одержувати об'єктивні відомості про рівень тактичної підготовки, зменшити витрати засобів у процесі освоєння й експлуатації зразків озброєння й військової техніки» [33, с. 41, 42].

Третя педагогічна умова – залучення офіцерів – учасників бойових дій до підготовки майбутніх офіцерів – сприяє засвоєнню матеріалу на професійному рівні та проведенню профорієнтаційної роботи.

У ВВНЗ такий підхід стає популярним у підготовці курсантів. Організатори освітнього процесу, НПП заздалегідь домовляються з практиками про проведення занять за темами, в яких вони є фахівцями, ознайомлюють їх із навчально-методичним забезпеченням. Завдання практика – супроводжувати інформацію викладача прикладами реальних подій із теми заняття.

Обґрунтовані педагогічні умови цілком відповідають властивостям особистості, які визначив Є. М. Хриков, а саме:

- спрямованість на організацію педагогічної діяльності, зокрема на її практичний та нормативний складники;
- спрямованість на підвищення ефективності педагогічної діяльності;
- педагогічні умови не можуть суперечити вияву педагогічних закономірностей, принципів та правил;
- їх обґрунтування передбачає поєднання емпіричних та теоретичних процедур наукового дослідження;
- відповідність вимогам наукової новизни;
- імовірнісний характер забезпечення результату педагогічної діяльності;
- локальний характер застосування [156].

Аналіз наукової літератури та результати дослідження дають підстави зробити висновок, що ефективність дієвості формування й розвитку готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності залежить від реалізації таких педагогічних умов:

- активізування психологічної підготовки офіцерів (насамперед пов'язано з організацією роботи з підлеглим особовим складом) та вогневої;
- 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.

4.2.3. Змістово-функціональна модель формування якості у педагогічному дослідженні

Теорія експерименту пов'язана з вивченням лише формалізованої частини експерименту, і успіх у цьому цілком визначається розробленістю теорії та рівнем підготовки експериментатора у межах цієї теорії. Варто зазначити, що формалізована частина експерименту досить значна і має тенденцію до розширення. Як і будь-яка інша теорія, теорія експерименту вивчає не реальний об'єкт, а його модель. Проблема вибору моделі дуже важлива для будь-якої науки, адже найточнішим є вирішення завдання, пов'язаного з правильно вибраною моделлю, яка розкриває справжній стан речей у реальній ситуації. Водночас теорія планування експерименту не вирішує завдання побудови моделі досліджуваного явища. Розв'язанням цієї проблеми займаються спеціальні дисципліни, при цьому важливо мати глибокі знання про об'єкт дослідження. У межах теорії експерименту можливі лише ті чи інші наближення до вирішення цього завдання.

Реалізація системного підходу в дослідженні та використання моделювання передбачають комплексність і цілісність формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності, визначення механізмів зазначеного феномена та встановлення різноманітних зв'язків. Науковці (Є. О. Лодатко [58–60] та ін.) розглядають моделювання як одну з основних категорій теорії пізнання. Поняття «*модель*» (лат. *modus* – міра, зразок) у довідниках і наукових працях визначають як конструкцію, компонентами якої є об'єкт-оригінал [104, с. 221]. В Економічному енциклопедичному словнику зазначено, що «модель – наближений аналог досліджуваних об'єктів, подій і процесів, який відбиває сутнісні ознаки та властивості об'єкта, що моделюється, у процесі його пізнання, дає нові знання про об'єкт-оригінал» [31]. *Педагогічна модель* – уявна система, що імітує чи відображає певні властивості, ознаки, характеристики об'єкта дослідження або принципи його внутрішньої організації чи функціонування і репрезентується у вигляді культурної форми, що притаманна певній соціокультурній практиці [59].

У нашому дослідженні «об'єкт-оригінал» – це професійна підготовка, яку організовує і проводить ВВНЗ або військовий навчальний підрозділ ЗВО, спрямована на формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності. Будь-яку модель для оцінювання її відповідності об'єкту треба перевіряти на повноту врахованих чинників, які впливають на розвиток процесів, що досліджуються. Модель будь-якого процесу спрощує уявлення про внутрішню поведінку системи у заданих умовах. Під час моделювання процесів необхідне чітке уявлення базисних елементів моделей, якими є процедури і параметри. Економічний словник визначає моделювання як «метод досліджень соціально-економічних явищ і процесів, формування й прийняття управлінських рішень. Моделювання ґрунтується на заміщенні реальних об'єктів їх умовними образами, аналогами» [38, с. 190]. Як визначає О. Дубасенюк, «особливістю моделювання педагогічної освіти є те, що модель майбутнього стану невизначена, багатогранна та змінюється на шляху досягнення мети. Мета моделювання розвитку – це вибір ефективного управління змінами, коли в процесі самореалізації змінюється педагогічна освіта та критерії її оцінювання. Моделювання є невіддільним планом забезпечення безпосередньої єдності навчання та наукових досліджень у педагогічному процесі» [137, с. 13].

Погоджуємося з думкою вчених, що моделювання в педагогічному дослідженні є динамічним процесом на шляху досягнення поставленої мети в умовах єдності навчання та наукових досліджень об'єкта-оригіналу. Мета проведення моделювання – розроблення моделі формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки.

За результатами аналізу наукової літератури [58–60] можемо стверджувати, що моделювання здійснювалося за такими етапами:

- вибір методологічних засад дослідження;
- постановка завдань стосовно формування у майбутніх офіцерів готовності до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки;
- визначення ознак досліджуваного освітнього процесу для моделювання;
- уточнення зв'язків між основними елементами освітнього процесу;
- конструювання моделі формування у майбутніх офіцерів готовності до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки у вигляді схеми;
- експериментальне запровадження моделі формування у майбутніх офіцерів готовності до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки, аналіз результатів.

Учений Є. О. Лодатко виділяє такі типи педагогічних моделей [60, с. 70, 71]:

- змістові – тип педагогічних моделей, для яких предмет моделювання становить зміст досліджуваного педагогічного об'єкта, що утворюється сукупністю певних атрибутів (властивостей, ознак, характеристик тощо);
- структурні – тип педагогічних моделей, для яких предмет моделювання становить структура досліджуваного педагогічного об'єкта;

– функціональні – тип педагогічних моделей, для яких предмет моделювання становить орієнтованість досліджуваного об'єкта на реалізацію певних педагогічно значущих функцій.

З огляду на зазначене, спроектовано змістово-функціональну модель формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки. Вона відображає сутнісні ознаки, надає нові знання про формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки та складається з таких блоків: методологічно-цільового, організаційно-змістового та результативно-оцінного. Охарактеризуємо змістове наповнення та взаємозв'язки кожного з виділених нами блоків зазначеної моделі.

Методологічно-цільовий блок окреслює основну мету – формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки.

Мета поєднує всі основні компоненти, впливає на процес створення моделі, визначає особливості змісту організації й реалізується через засоби, форми і методи освітнього процесу ВВНЗ або військового навчального підрозділу ЗВО.

Реалізація мети професійної підготовки майбутніх офіцерів і досягнення належного рівня сформованості в них готовності до службово-бойової діяльності можливі у процесі дотримання педагогічних умов як складника змістово-функціональної моделі формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки.

Досягнення зазначеної мети передбачає реалізацію завдань дослідження, які її конкретизують, а саме формування у здобувачів:

- загальнолюдських, загальнонаціональних і моральних цінностей та мотивації до здійснення службово-бойової діяльності;
- готовності до пізнання процесу службово-бойової діяльності;
- усвідомлення результативності своєї діяльності і прагнення до її вдосконалення, спроможність керувати своїми емоційно-вольовими процесами в умовах різких змін службово-бойової діяльності.

Цей блок є методологічними засадами формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки, охоплює вихідні методологічні положення, а саме застосування системного, структурного, комплексного, діяльнісного, особистісно орієнтованого *підходів*. Підґрунтям формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки слугують такі провідні принципи навчання, як загальнодидактичні та специфічні («вчити війська того, що необхідно на війні»), або практичної спрямованості підготовки військовослужбовців; гуманітаризації навчання) й принципи виховання, такі як загальні (народності; гуманізації; індивідуалізації та диференціації; єдності виховання і життєдіяльності) та специфічні (опори на позитивне в особистості воїна і військовому колективі).

Розглянутий комплекс загальнодидактичних і специфічних принципів, що становлять основу формування готовності майбутніх офіцерів до службово-

бойової діяльності в процесі професійної підготовки, є взаємопов'язаною системою, в якій зазначені принципи тісно взаємодіють. Вважаємо, що лише за умови їх реалізації можна домогтися позитивних результатів стосовно сформованості готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності.

Організаційно-змістовий блок сприяє гармонійній взаємодії всіх суб'єктів формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки. Суб'єктами формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки в аспекті дослідження визначено ЗВО, військові частини, НПП, офіцерів, здобувачів.

Організаційно-змістовий блок охоплює:

1. Компоненти готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності (мотиваційно-ціннісний, пізнавально-процесуальний, результативно-рефлексивний).

2. Зміст підготовки.

3. Форми організації навчальної діяльності (лекції, практичні, групові, семінарські заняття, консультації, самостійна робота) та організації виховної діяльності майбутніх офіцерів (професіографічні зустрічі, екскурсії тощо).

4. Засоби навчання та виховання: підручники, посібники, дидактичний матеріал, засоби інформаційно-комунікаційних технологій, тренажери.

5. Методи підготовки майбутніх офіцерів (пасивні (перегляд навчальних фільмів) та інтерактивні (дискусії, ігри, тренінги, кейс-метод, які моделюють різні аспекти професійної діяльності)).

Результативно-оцінний блок. Будь-яка педагогічна модель, що передбачає педагогічні вимірювання, має містити обґрунтування [59]:

– необхідності визначення тих модельних характеристик (параметрів), які є інваріантами для вимірювань;

– достатності вибраних модельних характеристик (параметрів) для забезпечення коректності вимірювань;

– вибору вимірювальних процедур, що можуть забезпечити коректність вимірювань;

– смислової відповідності вимірювальних процедур тим модельним характеристикам (параметрам), які вибрано для вимірювання;

– методів, придатних для коректного оброблення результатів вимірювань;

– вибору серед цих методів оброблення результатів такого методу, який дає можливість подання інформації у вигляді, придатному для їх докладної змістовної інтерпретації.

Реалізація виділених нами складників за блоками змістово-функціональної моделі формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки сприятиме досягненню успішного результату, описаного в результативно-оцінному блоці. Цей блок містить критерії (мотиваційно-ціннісний, пізнавально-процесуальний, результативно-рефлексивний) та відповідні їм показники, рівні сформованості готовності (високий, середній, низький), за допомогою яких і визначається результативність професійної підготовки майбутніх офіцерів (позитивна

динаміка сформованості готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки).

Передумовою встановлення ефективності формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки є визначення критеріїв, показників та рівнів готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності, розроблення інструментарію для діагностування зазначеного феномена.

Як тлумачить термінологічний словник, «критерії якості педагогічної діяльності – це ознаки, за якими визначається ступінь відповідності педагогічної діяльності визначеним цілям, встановленим стандартам, нормам. Критерії якості педагогічної діяльності забезпечують якісну характеристику педагогічної діяльності через кількісну міру досягнення проєктованої мети» [150, с. 84]. Академічний тлумачний словник української мови визначає: «Критерій є підставою для оцінювання, визначення або класифікації чогось; є мірилом. Критерієм правильності теоретичних висновків є практика» [2]. Подібне тлумачення подано у Великому тлумачному словнику сучасної української мови: «Критерій – підстава для оцінки, визначення або класифікації чогось; мірило» [16, с. 588].

Отже, поняття «*критерій*» (від грец. *kriterion* – засіб, судження) розуміють як певні ознаки, на підставі яких здійснюються оцінювання якості (норми, вимоги), визначення або класифікація певних об'єктів, простежуються зміни в розвитку; складник діагностики кінцевих результатів досягнутого рівня знань особистості.

Для оцінювання сформованості готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки пропонуємо використовувати критерії, відповідні компонентам: мотиваційно-ціннісний, пізнавально-процесуальний, результативно-рефлексивний. Розглянемо сутність визначених нами критеріїв.

Мотиваційно-ціннісний критерій дає змогу виявити: усвідомлення потреби у здійсненні службово-бойової діяльності; наявність ціннісного ставлення до службово-бойової діяльності.

Пізнавально-процесуальний критерій – характеризувати ступінь оволодіння знаннями здобувачів за змістом ОП, уміння використовувати набуті знання у службово-бойовій діяльності.

Результативно-рефлексивний критерій – виявити здатність до самооцінювання та рефлексії результатів своєї діяльності.

Ефективність здійснення професійної підготовки, спрямованої на формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності, яка визначається за допомогою окреслених критеріїв, передбачає застосування показників. Академічний тлумачний словник української мови визначає: «Показник – наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; досягнення в чому-небудь» [2]. Великий тлумачний словник сучасної української мови різнобічно характеризує термін «показник», зокрема як «свідчення, доказ, ознаку чого-небудь; наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; дані про досягнення в чому-небудь; явище або подію,

на підставі яких можна робити висновки про перебіг якого-небудь процесу» [16, с. 1024].

Отже, *показники* – це докази, характерологічні ознаки певного аспекту критерію. Критерієм сформованості готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності найбільше відповідають такі показники:

1) мотиваційно-ціннісному – мотивація здійснювати службово-бойову діяльність; професійні цінності;

2) пізнавально-процесуальному – знання та вміння виконувати службово-бойові завдання; знання та вміння реалізовувати розроблений план дій в екстремальних умовах;

3) результативно-рефлексивному – здатність до самооцінювання; здатність до рефлексії.

Наведені критерії та показники є вхідними даними для визначення рівнів сформованості готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності. Академічний тлумачний словник української мови дає таке визначення: «Рівень – ступінь якості, величина тощо, досягнуті у чому-небудь» [2]. У Великому тлумачному словнику сучасної української мови подано схоже визначено терміна «рівень» як «ступінь якості, величина, досягнуті в чому-небудь, крім того «сформованість» визначається як стан і властивості, що сформовані, набули певної форми, вигляду, якості в процесі розвитку [16, с. 1420].

На основі аналізу наукової літератури щодо уточненого змісту поняття «готовність майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки» та визначених компонентів структури готовності ми схарактеризували *рівні готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності* (високий, середній, низький). Тобто готовність майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки вимірюється за порядковою шкалою.

Відповідно до визначеної структури, критеріїв, показників сформованості готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки було дібрано інструментарій для діагностування рівнів сформованості цього особистісного утворення (табл. 4.5).

Рівень певного компонента готовності майбутнього офіцера до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки визначається за більшістю отриманих рівнів готовності за всіма методиками цього компонента. Рівень готовності майбутнього офіцера до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки визначається за більшістю отриманих рівнів готовності за компонентами готовності.

Отже, з огляду на окреслену структуру готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності уточнено критерії, показники (*мотиваційно-ціннісний*: мотивація здійснювати службово-бойову діяльність; професійні цінності; *пізнавально-процесуальний*: знання та вміння виконувати службово-бойові завдання; вміння реалізовувати розроблений план дій в екстремальних умовах; *результативно-рефлексивний*: здатність до самооцінювання та до рефлексії) та рівні (високий, середній та низький) її сформованості. Відповідно до окресленої структури, критеріїв та показників сформованості готовності

майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності було визначено інструментарій для діагностування її рівнів. Дібрано інструментарій для діагностування зазначеного феномена: методика «Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору», адаптований опитувальник Е. Зеєра «Професійні наміри», «ОДАНІ-2», опитувальник термінальних цінностей (І. Г. Сенін), результати контролю навчальних досягнень, методика «Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності», методика «Психологічна готовність до ризику», методика «Прогресивні матриці Равена», методика «Самооцінка структури темпераменту» (Б. М. Смірнов), методика «Самооцінка особистості», методика «Самооцінка рівня онтогенетичної рефлексії» (Н. М. Фетискін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов).

Таблиця 4.5

Діагностичні методики оцінювання сформованості компонентів готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності

Компонент / Критерій	Показник	Діагностична методика	Рівень
Мотиваційно-ціннісний	Мотивація здійснювати службово-бойову діяльність	«Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору» Адаптований опитувальник Е. Зеєра «Професійні наміри» ОДАНІ-2	Високий
			Низький
			Високий
	Професійні цінності	Опитувальник термінальних цінностей (І. Г. Сенін)	Середній
			Низький
			Високий
Пізнавально-процесуальний	Знання та вміння виконувати службово-бойові завдання	Результати контролю навчальних досягнень	Високий
			Середній
			Низький
	Знання та вміння реалізовувати розроблений план дій в екстремальних умовах	Методика «Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності» Методика «Психологічна готовність до ризику»	Високий
			Середній
			Низький
Результативно-рефлексивний	Здатність до самооцінювання	«Прогресивні матриці Равена» Методика «Самооцінка структури темпераменту» (Б. М. Смірнов)	Високий
			Низький
			Високий
	Здатність до рефлексії	Методика «Самооцінка особистості» Методика «Самооцінка рівня онтогенетичної рефлексії» (Н. М. Фетискін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)	Низький
			Високий
			Середній
			Низький

Отже, на основі результатів аналізу реального стану і з урахуванням теоретичних засад дослідження розроблено експериментальну модель, яка схематично відтворює формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки.

4.2.4. Експериментальна перевірка ефективності педагогічних умов формування якості у педагогічному дослідженні

Експериментальну перевірку ефективності педагогічних умов формування якості у педагогічному дослідженні здійснено на прикладі формування здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу.

Стандартами галузі знань 25 Воєнної науки, національна безпека, безпека державного кордону, за якими майбутнім офіцерам присвоюється кваліфікація офіцера тактичного рівня, передбачено, що об'єктом предметної області професійної підготовки є експлуатація і бойове застосування озброєння та військової техніки, а також формування таких компетентностей, як «здатність застосовувати штатне озброєння та військову техніку підрозділу» та «здатність визначати (ідентифікувати) та описувати зразки озброєння та військової техніки армій держав-членів НАТО і противника на основі знань їх основних технічних характеристик і розуміння способів їх дій» [123]. Проте, за результатами аналізу досвіду ведення бойових дій, виявлено постійні зміни в забезпеченні озброєнням підрозділів як противника, так і військових формувань України, що впливає у цілому на формування зазначених здатностей у майбутніх офіцерів, на їх готовність до ведення бойових дій. Це є практичною проблемою професійної підготовки ВВНЗ.

Формування професійних компетентностей майбутніх офіцерів різних інституцій сектору безпеки і оборони України в системі вогневої підготовки з використанням сучасних технічних засобів навчання досліджували І. О. Атаманенко, С. В. Бородін, О. В. Марков, Ю. В. Самсонов, В. А. Шемчук [67]. Учені Л. В. Березовенко та С. І. Віхляєва вважають, що в «теперішній час підготовка військових спеціалістів є дорогим процесом, витрати в якому повністю визначаються складністю технічних систем. При цьому все більшого поширення набувають тренажери та тренажерні комплекси, при складанні яких прагнення якомога більшою мірою забезпечити їх ідентичність зразком техніки взагалі і озброєння зокрема, призвело до того, що самі тренажери стали досить складними технічними об'єктами. Це, в свою чергу, відображається на вартості тренажерів, яка для різних об'єктів техніки може бути порівнянна з витратами на закупівлю зразка» [18]. О. М. Рудковський за результатами проведеного дослідження звертає увагу на те, що забезпеченням відповідного розвитку тренажерних систем у країні є такі наступні невідкладні заходи: формування цілісного погляду на роль і місце тренажерів у бойовій підготовці фахівців збройних сил, координація робіт та наукових досліджень у цій галузі; визначення провідної науково-дослідницької організації, що буде відповідати за проведення системних досліджень у галузі бойової підготовки, та обґрунтування вимог до навчально-тренувальних засобів і складу військових комплектів тренажерів, координацію в їх розробленні за напрямками; створення в Міністерстві оборони України органу управління розробленням та оснащенням військ навчально-тренувальними засобами з метою раціонального використання наявного науково-технічного та виробничого потенціалу

українських виробників, забезпечення уніфікації та стандартизації, об'єднання всіх наявних напрацьованих; впровадження в тренажерні системи, що розробляються, запатентованого програмного забезпечення вітчизняного виробництва; забезпечення можливості об'єднання тренажерів різних виробників на єдиному віртуальному полігоні, відповідності інтерфейсу стандартам НАТО HLA (high level architecture); тісна взаємодія підприємств-виробників та представників замовника; забезпечення прозорого конкурсу на закупівлю навчально-тренувальних засобів для потреби військ [140]. За результатами проведеного дослідження [88] В. Є. Бобильо, Р. Г. Єфімова, А. А. Кравчук та Я. В. Мельник надають пропозиції з формування концепції створення тренажерної бази у військових формуваннях України, що засновані на застосуванні сучасних інформаційних технологій та високотехнологічних систем. Вони надали рекомендації щодо реалізації LVC (Live – реальне; Virtual – віртуальне; Constructive – конструктивне) – концепції підготовки військ (сил). На думку Ю. О. Гунченка, С. В. Ленкова та С. А. Шворова, постає задача розроблення таких показників ефективності тренажерних засобів та систем, які дозволили б урахувати: цільове призначення системи підготовки, в якій функціонує тренажерна система, що оцінюється; рівень навчання фахівців, який досягається при використанні тренажерної системи, що оцінюється; співвідношення досягнутого рівня навчання особового складу підрозділу з його потрібним рівнем [57].

Формування здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу в умовах постійних змін, як і інших процесів професійної підготовки, забезпечується переглядом педагогічних умов. Зокрема, П. М. Онипченко та О. М. Полуйко зазначають, що «становлять інтерес і питання розробки теоретичних основ методик та програм, що забезпечують дидактико-педагогічне супроводження процесу тренажерної підготовки з метою формування готовності особового складу до діяльності в умовах бойової обстановки» [96]. Також необхідно звернути увагу на роль ситуативної психологічної готовності в професійній тренажерній підготовці майбутніх фахівців, яку досліджувала Т. О. Хілл. За результатами дослідження науковець визначила, що «стан ситуативної психологічної готовності сприяє підвищенню надійності та ефективності діяльності майбутніх фахівців. Ситуативна готовність не є постійною величиною, може змінюватись у процесі виконання роботи, при цьому її зміни значною мірою залежать від індивідуально-психологічних характеристик фахівців, рівня їх підготовки, дій, що виконують, організації робочого місця тощо. Це приводить до розуміння необхідності включення психологічної підготовки як імпліцитної складової до систем навчання майбутніх фахівців» [155].

Отже, за результатами аналізу досліджень і публікацій встановлено, що комплексних досліджень, присвячених формуванню здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу, не проводилося.

На основі аналізу наукових джерел ми розробили програму педагогічного експерименту.

Мета експерименту: перевірити ефективність педагогічних умов формування здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу.

Незалежні змінні: педагогічні умови формування здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу.

Залежна змінна: рівень сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу.

Учасники експерименту: майбутні офіцери – здобувачі КІ НГУ.

З огляду на аналіз даних експерименту, можна виділити три типи завдань:

– опис даних (компактне й інформативне відображення результатів вимірювань характеристик досліджуваних об'єктів);

– встановлення збігів характеристик двох груп;

– встановлення розбіжностей характеристик двох груп.

Здобувачі ЕГ та КГ суттєво не розрізнялися за рівнем знань, умінь, практичних навичок, завдяки чому було забезпечено однорідність складу груп на початку проведення педагогічного експерименту.

З дотриманням теоретичних положень ми провели дослідно-експериментальну роботу в три етапи (констатувальний, формувальний та контрольний).

Перший – *констатувальний* – етап роботи був спрямований на аналіз теоретико-методичних засад формування здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу; виявлення можливостей удосконалення підготовки майбутніх офіцерів; вивчення стану розробленості проблеми; визначення критеріїв, показників та рівнів сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу; відбір здобувачів до КГ та ЕГ; виявлення рівня сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу шляхом проведення констатувального зрізу; порівняння статистичних даних КГ та ЕГ.

Під час реалізації констатувального етапу було проведено опитування випускників КІ НГУ 2022–2023 рр. (випуски здобувачів цих років здійснювались у березні), які навчалися за ОП спеціальності 251 Державна безпека. На запитання «Чи задоволені Ви сформованою компетентністю застосовувати штатне озброєння підрозділу НГУ, чи дала вона можливість впевнено займатися професійною діяльністю?», більшість (38,5 %) відповіли негативно (рис. 4.2).

Причини такої оцінки, на думку респондентів, є: недостатня чисельність проведених практичних занять, зокрема, навчальних стрільб, опанування неповного переліку озброєння у порівнянні з тим, яке фактично перебуває на оснащенні військових частин та підрозділів НГУ станом на сьогодні; недостатнє отримання інформації про сучасне озброєння, особливо озброєння країн – членів НАТО, та порядку його бойового застосування; неповне забезпечення необхідною навчально-матеріальною базою (навчальною зброєю та боеприпасами, їх розрізними макетами, лазерними та мультимедійними тренажерами); недостатнє залучення до проведення занять офіцерів та

інструкторів з бойовим досвідом застосування озброєння в умовах реальних бойових дій.

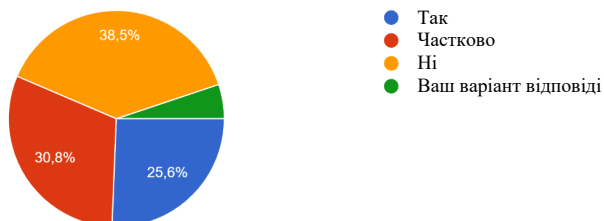


Рис. 4.2. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи задоволені Ви сформованою компетентністю застосовувати штатне озброєння підрозділу НГУ, чи дала вона можливість впевнено займатися професійною діяльністю?»

На другому етапі наукового дослідження – *формульованому* – реалізовували обґрунтовані педагогічні умови: активізування психологічної (насамперед пов’язаної з організацією роботи з підлеглим особовим складом) та вогневої підготовки майбутніх офіцерів; посилення їх практичної спрямованості підготовки (у тому числі шляхом проведення занять на мультимедійних лазерних тренажерах переносних зенітно-ракетних комплексів (тренажерах ПЗРК) «Ігла» та «Stinger»); залучення офіцерів – учасників бойових дій до підготовки здобувачів.

У здобувачів КГ, які брали участь у дослідно-експериментальній роботі, освітній процес професійної підготовки майбутніх офіцерів здійснювався традиційно.

Перед проведенням педагогічного експерименту було реалізовано пілотний проект на іншій групі військовослужбовців щодо посилення практичної спрямованості їх підготовки (у тому числі шляхом проведення занять на тренажерах ПЗРК «Ігла» та «Stinger»). Для цього було розроблено програму підготовки стрільців-зенітників на ПЗРК «Ігла» та «Stinger», інше необхідне методичне та інформаційне забезпечення. Для реалізації занять самостійної роботи за програмою військовослужбовцям було підготовлено навчальні відеоматеріали. Навчання пройшов 21 військовослужбовець віком від 20 до 52 років. За результатами реалізації програми підготовки стрільців-зенітників на ПЗРК «Ігла» та «Stinger» проведено опитування, в якому взяли участь 19 осіб. Респонденти оцінили курс у 4,7 балів за п’ятибальною шкалою. 94,7 % респондентів вважали, що очікування від пройденого курсу виправдано. Окремо проаналізовано відповіді двох категорій осіб: тих, які мали бойовий досвід застосування ПЗРК, та тих, які мають вік 45 років і старший. Особи, які мали практичний досвід застосування ПЗРК, оцінили курс у 5 балів. За результатами проходження курсу вони були задоволені отриманою додатковою інформацією, якою раніше не володіли і яка, на їхню думку, потрібна для

підвищення ефективності використання зазначених зразків озброєння. Ці особи рекомендували для подальшої реалізації програми підготовки стрільців-зенітників на ПЗРК «Ігла» та «Stinger» звернути увагу на проведення декількох занять у польових умовах з метою формування навичок орієнтування (для складання «картки вогню стрільця-зенітника») та вибору місця для пускової позиції; з метою якісного проведення практичних занять щодо переведення ПЗРК з похідного положення в бойове, порядку висування та зайняття позиції для стрільби мати щонайменше по два масогабаритних макети до кожного з ПЗРК повної комплектації у відповідній штатній укупорці; для більш якісного проведення занять – розширити навчально-матеріальну базу, зокрема забезпечити заняття навчально-матеріальною базою (макетами та тренажерами) ПЗРК «Pigun», «Starstreak» та інших, що перебувають та надходять на озброєння до військових частин НГУ та ЗСУ. Респонденти також звернули увагу на доцільність формувати групи для проходження курсу за критеріями: наявність/відсутність отриманого досвіду застосування ПЗРК; старший/молодший 45 років. Особи, які мають вік 45 років і старший, виділялися складністю запам'ятовування теоретичного матеріалу (особливо тактико-технічних характеристик різних ПЗРК і назв їх основних частин та механізмів). Вони звертали увагу на надання необхідної інформації, яку насправді під час проведення занять викладачі та інструктори надавали, що засвідчує недостатню зосередженість під час проведення занять. Рекомендували обмежити чисельність здобувачів курсу до 14 осіб. Інші респонденти пропозицій не надавали. Отримані рекомендації було враховано при організації педагогічного експерименту.

Крім проведення занять на тренажерах ПЗРК «Ігла» та «Stinger» зі здобувачами ЕГ було проведено додаткові заняття щодо сучасних протитанкових засобів із використанням мультимедійного тиру: 40-мм ручного протитанкового гранатомета РПГ-7В, реактивної протитанкової гранати РПГ-22, шведсько-британської переносної протитанкової керованої ракети малої дальності NLAW, шведського одноразового ручного протитанкового гранатомета АТ-4. Застосування мультимедійного тиру під час проведення таких додаткових занять дало можливість здобувачам сформувати практичні навички у застосуванні протитанкових засобів, які перебувають на озброєнні військових частин та підрозділів НГУ. До проведення занять залучали практиків інших підрозділів, зокрема інструктора Управління державної охорони України, який провів додаткове заняття з напівавтоматичної гвинтівки AR-15 (США), ручних кулеметів калібру 5,56×45-мм FN Minimi (Бельгія) та М 249 (США). Під час проведення занять розглядалися їх тактико-технічні характеристики, загальна будова, робота частин та механізмів, комплект постачання, порядок неповного розбирання та складання після неповного розбирання новітніх зразків зброї, порядок обслуговування та особливості їх експлуатації.

Третій етап наукового дослідження – *завершальний, контрольний* – передбачав порівняння рівнів сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу в процесі професійної підготовки

КГ та ЕГ. На цьому етапі проведено узагальнення результатів педагогічного експерименту.

Діагностику рівня сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу проводили за етапами, наведеними у табл. 4.6. Отримано результати експерименту (табл. 4.6).

Таблиця 4.6

Результати сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу у контрольній та експериментальній групах

Рівень	Контрольна група (36 осіб)		Експериментальна група (38 осіб)	
	до початку експерименту (осіб)	після завершення експерименту (осіб)	до початку експерименту (осіб)	після завершення експерименту (осіб)
<i>за мотиваційно-ціннісним компонентом</i>				
Низький	15	9	17	5
Середній	12	15	12	7
Високий	9	12	9	26
<i>за пізнавально-процесуальним компонентом</i>				
Низький	22	15	21	7
Середній	8	11	7	11
Високий	6	10	10	20
<i>за результативно-рефлексивним компонентом</i>				
Низький	11	10	13	7
Середній	13	14	12	7
Високий	12	12	13	24

За проведеними розрахунками у комп'ютерній програмі «Статистика в педагогіці» [48] одержано такі дані.

У процесі порівняння контрольної та експериментальної груп до початку експерименту за мотиваційно-ціннісним компонентом емпіричне значення критерію χ^2 дорівнює 0,071, критичне – 5,991. Оскільки емпіричне менше за критичне, то характеристики порівнюваних груп збігаються на рівні значущості 0,05. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично подібними.

У процесі порівняння контрольної та експериментальної груп до початку експерименту за пізнавально-процесуальним компонентом емпіричне значення критерію χ^2 дорівнює 1,0366, критичне – 5,991. Оскільки емпіричне менше за критичне, то характеристики порівнюваних груп збігаються на рівні значущості 0,05. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично подібними.

У процесі порівняння контрольної та експериментальної груп до початку експерименту за результативно-рефлексивним компонентом емпіричне значення критерію χ^2 дорівнює 0,1928, критичне – 5,991. Оскільки емпіричне менше за критичне, то характеристики порівнюваних груп збігаються на рівні значущості 0,05. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично подібними.

Отже, всі умови для проведення констатувального експерименту було витримано.

На контрольному етапі експерименту визначено рівень сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу; здійснено порівняння груп за статистичним критерієм, а також аналіз отриманих експериментальних даних. Після вивчення стану сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу за допомогою визначеного інструментарію після завершення експерименту одержано результати. За проведеними розрахунками у комп'ютерній програмі «Статистика в педагогіці» [48] отримано такі дані.

У процесі порівняння контрольної групи до початку експерименту та контрольної групи після його завершення за мотиваційно-ціннісним компонентом емпіричне значення критерію χ^2 дорівнює 2,2619, критичне – 5,991. Оскільки емпіричне менше за критичне, то характеристики порівнюваних груп збігаються на рівні значущості 0,05. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично подібними.

У процесі порівняння контрольної та експериментальної груп після завершення експерименту за мотиваційно-ціннісним компонентом визначено, що емпіричне значення критерію χ^2 дорівнює 9,1625, критичне – 5,991. Достовірність розбіжностей характеристик порівнюваних груп становить 95 %. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично різними.

У процесі порівняння експериментальної групи до початку експерименту з експериментальною групою після його завершення за мотиваційно-ціннісним компонентом з'ясовано, що емпіричне значення критерію χ^2 дорівнює 16,1184, критичне – 5,991. Достовірність розбіжностей характеристик порівнюваних груп становить 95 %. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично різними.

Отже, всі умови для проведення експерименту було витримано, а в експериментальній групі спостерігалася позитивна динаміка сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу за мотиваційно-ціннісним компонентом.

У процесі порівняння контрольної групи до початку експерименту та контрольної групи після його завершення за пізнавально-процесуальним компонентом зафіксовано, що емпіричне значення критерію χ^2 дорівнює 2,798, критичне – 5,991. Оскільки емпіричне менше за критичне, то характеристики порівнюваних груп збігаються на рівні значущості 0,05. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично подібними.

У процесі порівняння контрольної та експериментальної груп після завершення експерименту за пізнавально-процесуальним компонентом емпіричне значення критерію χ^2 дорівнює 6,1929, критичне – 5,991. Достовірність розбіжностей характеристик порівнюваних груп становить 95 %. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично різними.

У процесі порівняння експериментальної групи до початку експерименту та експериментальної групи після його завершення за пізнавально-процесуальним компонентом констатовано, що емпіричне значення критерію χ^2

дорівнює 11,2222, критичне – 5,991. Достовірність розбіжностей характеристик порівнюваних груп становить 95 %. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично різними.

Отже, всі умови для проведення експерименту було витримано, а в експериментальній групі спостерігалася позитивна динаміка сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу за пізнавально-процесуальним компонентом.

У процесі порівняння контрольної групи до початку експерименту та контрольної групи після його завершення за результативно-рефлексивним компонентом з'ясовано, що емпіричне значення критерію χ^2 дорівнює 0,0847, критичне – 5,991. Оскільки емпіричне менше за критичне, то характеристики порівнюваних груп збігаються на рівні значущості 0,05. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично подібними.

У процесі порівняння контрольної та експериментальної груп після завершення експерименту за результативно-рефлексивним компонентом визначено, що емпіричне значення критерію χ^2 дорівнює 6,8137, критичне – 5,991. Достовірність розбіжностей характеристик порівнюваних груп становить 95 %. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично різними.

У процесі порівняння експериментальної групи до початку експерименту та експериментальної групи після його завершення за результативно-рефлексивним компонентом можемо констатувати, що емпіричне значення критерію χ^2 дорівнює 6,3861, критичне – 5,991. Достовірність розбіжностей характеристик порівнюваних груп становить 95 %. Зроблено статистично обґрунтований висновок, що обидві групи є статистично різними.

Отже, всі умови для проведення експерименту було витримано, а в експериментальній групі спостерігалася позитивна динаміка сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу за результативно-рефлексивним компонентом.

Результати діагностування сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу ЕГ та КГ подано у табл. 4.7.

Аналіз емпіричних даних засвідчив позитивну динаміку сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу в ЕГ. З'ясовано, що в ході експерименту значно зменшилася кількість здобувачів ЕГ із низьким рівнем сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу (за мотиваційно-ціннісним компонентом – на 32 %, за пізнавально-процесуальним компонентом – на 37 %, за результативно-рефлексивним компонентом – на 16 %), водночас збільшилася кількість майбутніх офіцерів, які мають високий рівень сформованості здатності застосовувати штатне озброєння підрозділу (за мотиваційно-ціннісним компонентом – на 44 %, за пізнавально-процесуальним компонентом – на 26 %, за результативно-рефлексивним компонентом – на 30 %). У респондентів КГ зміни виражено несуттєво.

Таблиця 4.7

Динаміка рівнів сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу

Компонент	Рівень	Група здобувачів					
		КГ (36 осіб)			ЕГ (38 осіб)		
		до експерименту (осіб / відсотків)	після експерименту (осіб / відсотків)	динаміка (осіб / відсотків)	до експерименту (осіб / відсотків)	після експерименту (осіб / відсотків)	динаміка (осіб / відсотків)
Мотиваційно-ціннісний	Низький	15 / 42	9 / 25	-6 / -17	17 / 45	5 / 13	-12 / -32
	Середній	12 / 33	15 / 42	3 / 9	12 / 32	7 / 18	-5 / -14
	Високий	9 / 25	12 / 33	3 / 8	9 / 24	26 / 68	17 / 44
Пізнавально-процесуальний	Низький	22 / 61	15 / 42	-7 / -19	21 / 55	7 / 18	-14 / -37
	Середній	8 / 22	11 / 30	3 / 8	7 / 19	11 / 30	4 / 11
	Високий	6 / 17	10 / 28	4 / 11	10 / 26	20 / 52	10 / 26
Результативно-рефлексивний	Низький	11 / 31	10 / 28	-1 / -3	13 / 34	7 / 18	-6 / -16
	Середній	13 / 36	14 / 39	1 / 3	12 / 32	7 / 18	-5 / -14
	Високий	12 / 33	12 / 33	0 / 0	13 / 34	24 / 64	11 / 30

Порівняльний аналіз даних експерименту засвідчив збільшення відсотків здобувачів освіти ЕГ порівняно з КГ з високим рівнем сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу (за мотиваційно-ціннісним компонентом – на 36 %, за пізнавально-процесуальним компонентом – на 30 %, за результативно-рефлексивним компонентом – на 15 %). У процесі порівнювання результатів експерименту до і після його проведення отримано: у КГ емпіричні значення критерію χ^2 менші за критичне, характеристики порівнюваних груп збігаються на рівні значущості 0,05; у ЕГ емпіричні значення критерію χ^2 більші за критичне, достовірність різниці характеристик порівнюваних груп становить 95 %. Отже, одержані результати є достовірними і дають підстави для висновку про не випадковість відмінностей значень рівнів сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу в ЕГ та КГ і засвідчують ефективність визначених педагогічних умов: активізування психологічної підготовки майбутніх офіцерів (насамперед пов'язаної з організацією роботи з підлеглим особовим складом) та вогневої; посилення практичної спрямованості їх підготовки (у тому числі шляхом проведення занять на мультимедійних лазерних тренажерах ПЗРК «Ігла» та «Stinger»); залучення офіцерів – учасників бойових дій до підготовки здобувачів.

Висновки до четвертого розділу

У четвертому розділі за результатами проведених досліджень [74; 75; 86]: обґрунтовано необхідність здійснення досліджень щодо формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ в процесі професійної підготовки; підґрунтям таких досліджень є нові умови середовища діяльності офіцерів: збільшення середнього віку підлеглого особового складу, який часто

перевищує вік випускника ВВНЗ, з'явилася необхідність приймати швидкі рішення в умовах невизначеності, підвищилася відповідальність за підлеглий особовий склад, життя та здоров'я підлеглих тощо;

визначено методику 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; запропоновано розуміти готовність майбутнього офіцера до службово-бойової діяльності як полікомпонентну індивідуально-особистісну динамічну характеристику здобувача, що формується шляхом цілеспрямованого педагогічного впливу, 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; 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; порівняльний аналіз даних експерименту засвідчує збільшення відсотків здобувачів освіти ЕГ порівняно з КГ з високим рівнем сформованості здатності у майбутніх офіцерів застосовувати штатне озброєння підрозділу (за мотиваційно-ціннісним компонентом – на 36 %, за пізнавально-процесуальним компонентом – на 30 %, за результативно-рефлексивним компонентом – на 15 %). У процесі порівнювання результатів експерименту до і після його проведення отримано: у КГ емпіричні значення критерію χ^2 менші за критичне, характеристики порівнюваних груп збігаються на рівні значущості 0,05; у ЕГ емпіричні значення критерію χ^2 більші за критичне, достовірність різниці характеристик порівнюваних груп становить 95 %.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У монографії 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 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. 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; перевірці 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 нарахування 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 врахувати 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 врахувати 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. 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. Визначено методику 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.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Автоматизована система управління ВНЗ. URL: <http://surl.li/iosjm> (дата звернення: 24.05.2023).
2. Академічний глумачний словник української мови. URL: <http://surl.li/iosju> (дата звернення: 24.05.2023).
3. Алфьорова Л. М. Стратегічна інформаційна система побудови зворотного зв'язку у вищому навчальному закладі. *Інформаційні технології в освіті*. 2013. Вип. 15. С. 234–241.
4. Аніщенко О. Гуманістичний потенціал андрагогіки у вимірі педагогіки міграцій. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2012. Вип. 4. С. 7–16.
5. Артамощенко В. С. Розвиток системи військової освіти. Розроблення програмного документа Кабінету Міністрів України. *Наука і оборона*. 2021. № 4. С. 26–33.
6. Ачкан В., Годованюк Т. Мотиваційно-ціннісний компонент готовності майбутніх учителів математики до інноваційної педагогічної діяльності. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. 2018. Вип. 1. С. 7–17.
7. Балендр А. В. Формування готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до вирішення конфліктних ситуацій : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2011. 20 с.
8. Бевз А. А. Психологічні умови подолання труднощів у педагогічній діяльності викладачем вищого військового навчального закладу : дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.09. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2004. 209 с.
9. Берестецька Н. В. Підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників до професійного спілкування у процесі навчання гуманітарних дисциплін: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2008. 20 с.
10. Беспарточна О. І. Вивчення андрагогіки як навчальної дисципліни: теоретико-методологічний аспект. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2014. Вип. 37. С. 88–92.
11. Богданюк О. Д. Формування готовності до професійної діяльності у майбутніх офіцерів-кінологів Державної прикордонної служби : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2007. 20 с.
12. Божук Т., Малик Л. Роль зворотного зв'язку в навчальному процесі: досвід застосування методів «три конверти» та анкетування. *Молодь і ринок*. 2010. № 7–8 (66–67). С. 94–98.
13. Брижатиї Є. Особливості професійної готовності офіцерів запасу до діяльності в екстремальних умовах. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Педагогіка*. 2016. Вип. 5. URL: <http://surl.li/iosku> (дата звернення: 24.05.2023).

14. Василик А. В. Сучасні виклики та інноваційні практики управління персоналом. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 306–314.

15. Васянович Г. П. Морально-правова відповідальність педагога (теоретико-методологічний аспект): дис. ... д-ра пед. наук: спец. 13.00.04. Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. Київ, 1997. 377 с.

16. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2007. 1736 с.

17. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2002. 22 с.

18. Віхляєва С. І., Березовенко Л. В. Техніко-економічне обґрунтування визначення потрібної кількості тренажерів та зразків техніки при підготовці військових фахівців. *Вісник Національного технічного університету "ХПИ". Сер. : Технічний прогрес та ефективність виробництва*. 2013. № 67 (2). С. 110–120.

19. Волкова Н. І. Педагогічні умови підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх фахівців економічного профілю. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2013. Вип. 4. С. 21–27.

20. Гавриш І. В. Теоретико-методологічні основи формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності: дис. ... д-ра пед. наук: спец. 13.00.04. Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2006. 542 с.

21. Галімов А. В. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до виховної роботи з особовим складом: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Терноп. нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2005. 40 с.

22. Дем'янишин В. М., Медвідь Ю. І. Професійне самовизначення громадянина України щодо проходження військової служби за контрактом як науково-педагогічна проблема. *Актуальні питання освіти і науки: V Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 10–11 листоп. 2017 р.). Харків: ХОГОКЗ; НАНГУ, 2017. С. 322–330.

23. Демченко А. В. Теоретичні засади формування готовності майбутніх фахівців пожежно-рятувальної служби до виховної роботи у підрозділах. *Гуманітарний вісник*. 2012. № 28. С. 61–65.

24. Дербеньова А. Г. Усе про мотивацію. Харків: Основа, 2012. 207 с.

25. Дерев'янчук А. Й., Супрун О. Ф. Мотивація і стимулювання студентів кафедр військової підготовки в умовах, обмежених часом і озброєнням. *Імідж сучасного педагога*. 2014. № 7. С. 24–27.

26. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: постанова КМУ від 21.08.2019 р. № 800. URL: <http://surl.li/osjo> (дата звернення: 24.05.2023).

27. Дибкова Л. М. Засоби реалізації швидкого зворотного зв'язку в інформаційному освітньому середовищі. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2020. Т. 77. № 3. С. 130–144.

28. Доктрина з вивчення та впровадження досвіду у Збройних Силах України. Генеральний штаб ЗСУ від 03.07.2020 р. № 1928/НВГШ. 28 с.

29. Економічна енциклопедія. У 3 т. / відп. ред. С. В. Мочерний. Київ: Академія; Тернопіль: Академія народного господарства, 2002. Т. 3. 952 с.

30. Економічна енциклопедія. У 3 т. / відп. ред. С. В. Мочерний. Київ: Академія; Тернопіль: Академія народного господарства, 2001. Т. 2. 848 с.

31. Економічний енциклопедичний словник. URL: <http://surl.li/iosmd> (дата звернення: 24.05.2023).

32. Ентентєєва Г. Ю. Сучасна практика формування мотивації майбутніх викладачів до впровадження інноваційних технологій. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2013. Вип. 3. С. 70–79.

33. Єрмаков В. О. Шляхи підвищення якості практичної підготовки військових фахівців на основі впровадження в освітній процес систем імітації бойової реальності, тренажерних і моделюючих комплексів. Проблеми та напрями вдосконалення підготовки військових фахівців з урахуванням досвіду антитерористичної операції у східних областях України: тези доп. XVI наук.-метод. конф. (Житомир, 25 трав. 2017 р.). Житомир: Житомир. військ. ін-т ім. С. П. Корольова, 2017. С. 41–42.

34. Єршова О. П., Бабина Т. Г. Культура забезпечення якості і прозорості вищої освіти: європейські стандарти для України. *Вища освіта України*. 2015. № 3. С. 9–15.

35. Єсіпова О. О., Медвідь М. М. Експериментальна перевірка ефективності педагогічних умов активізації навчальної діяльності майбутніх інженерів-педагогів комп'ютерного профілю у фаховій підготовці. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2020. Вип. 4. С. 30–37.

36. Жигір В. Методи дослідження статистичних даних професійної педагогіки у підготовці менеджерів до освітньої діяльності. *Молодь і ринок*. 2010. № 7–8. С. 60–65.

37. Заболотна О., Березюк, В. Метод кейсів в підготовці майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної діяльності в пунктах пропуску через державний кордон. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні науки*. 2020. № 3. С. 79–91.

38. Завадський Й. С., Осовська Т. В., Юшкевич О. О. Економічний словник. Київ, 2006. 356 с.

39. Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія. Київ: Педагогічна думка, 2012. 160 с.

40. Запровадження системи зворотного зв'язку в державних установах та громадських організаціях: посібник. Київ; Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2018. 110 с.

41. Заюков І. В., Кобилянський О. В., Марченко А. В. Розвиток андрагогіки в умовах демографічних змін в Україні. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2014. № 3. С. 119–125.

42. Карамушка Л. М. Актуальні напрями організаційного розвитку вищих навчальних закладів. *Актуальні проблеми психології*. Т. 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Київ: Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2009. Ч. 23. Т. 1. С. 3–9.

43. Карпенко А. Інноваційний досвід та його впровадження в освітній процес. *Дидактика*. 2013. № 13. С. 404–408.

44. Касярум К. Реалізація персоніфікованого підходу до формування комунікативної компетенції майбутнього викладача. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. Умань, 2012. Ч. 3. С. 109–116.

45. Каталог тренувальних систем для військової підготовки SKIFTECH. URL: <http://surl.li/iossu> (дата звернення: 24.05.2023).

46. Климова Г. П. Інноваційний розвиток вищої освіти України: методологічний аспект аналізу. *Право та інноваційне суспільство*. 2013. № 1. URL: <http://surl.li/iostw> (дата звернення: 24.05.2023).

47. Кловак Г. Т. Генеза підготовки майбутнього вчителя до дослідницької педагогічної діяльності у вищих педагогічних навчальних закладах України (кінець XIX–XX ст.): автореф. дис. ... д-ра пед. наук: спец. 13.00.01. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2005. 40 с.

48. Комп'ютерна програма «Статистика в педагогіці».

49. Кондрашова Л. Компетентно-креативний підход к организации обучения в высшей школе. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. 2011. Ч. 2. С. 178–184.

50. Конституція України від 28.06.1996, зі змінами від 01.01.2020. URL: <http://surl.li/gdyl> (дата звернення: 24.05.2023).

51. Корнійчук Ю. Г. Формування готовності майбутніх офіцерів до організації виховної діяльності з військовослужбовцями строкової служби: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Житомир. держ. ун-т ім. І. Франка. Житомир, 2011. 20 с.

52. Критичне мислення в українському контексті: курс освітньої платформи Prometheus. URL: <http://surl.li/cphtl> (дата звернення: 24.05.2023).

53. Кубіцький С. О. Система оцінювання готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. Київ, 2001. 20 с.

54. Кучерук О. С. Характеристика мотиваційно-ціннісного компонента інклюзивної компетентності майбутнього вчителя. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики*. 2012. Вип. 18. С. 20–23.

55. Лазарєв М. І. Теоретичні і методичні засади моделювання змісту загальноінженерних дисциплін для технологій навчання студентів: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: спец. 13.00.04. Українська інженерно-педагогічна академія. Харків, 2004. 37 с.

56. Легун О. М. Роль цінностей і ціннісних орієнтацій у розвитку особистості. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2010. Т. XII, Ч. 4. С. 241–247.

57. Ленков С. В., Шворов С. А., Гунченко Ю. О. Аналіз існуючих показників ефективності тренажерних систем для фахівців підрозділів постійної готовності. *Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони*. 2011. № 1–2. С. 24–26.

58. Лодатко Є. О. Моделювання педагогічних систем і процесів: монографія. Слов'янськ: СПДУ, 2010. 148 с.

59. Лодатко Є. О. Педагогічні моделі, педагогічне моделювання і педагогічні вимірювання: that is that? *Вища освіта України. Темат. вип. Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технологія*. 2011. № 3. Т. 1. Київ: Ін-т вищ. освіти АПН України. С. 339–344.

60. Лодатко Є. О. Типологія педагогічних моделей. *Вища освіта України. Темат. вип. Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технологія*. 2013. № 3. Т. 1. Київ: Ін-т вищ. освіти АПН України. С. 68–72.

61. Лодатко Є. О. Якість початкової освіти у соціокультурному вимірі. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2018. Вип. 8. С. 97–106.

62. Лук'янова Л. Б. Андрагогіка: ретроспективний аналіз походження терміну та особливості сучасного змістового наповнення. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2014. Вип. 2. С. 107–116.

63. Луценко Гр. В. Фундаменталізація фізичної освіти у вищій школі: монографія. Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2013. 274 с.

64. Максименко С. Д., Пелех О. М. Фахівця потрібно моделювати (наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності). *Рідна школа*. 1994. № 3–4. С. 6–10.

65. Манько В. М. Дидактичні умови формування у студентів професійно-пізнавального інтересу до спеціальних дисциплін. *Соціалізація особистості*. 2000. Вип. 2. С. 153–161.

66. Маріонда І. І. Професійно-особистісна фізична підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2011. 20 с.

67. Марков О. В., Самсонов Ю. В., Бородін С. В., Шемчук В. А., Атаманенко І. О. Формування професійних компетентностей майбутніх офіцерів різних інституцій сектора безпеки і оборони України в системі вогневої підготовки з використанням сучасних технічних засобів навчання. *Інноваційна педагогіка*. 2021. Вип. 32 (2). С. 194–198.

68. Маслій О. М., Бутник М. А. Методичні аспекти організації практичних занять з майбутніми офіцерами запасу. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2012. Вип. 3. URL: <http://surl.li/iotwp> (дата звернення: 24.05.2023).

69. Матохнюк Л. О. Формування психологічної готовності майбутніх інженерів-прикордонників до професійної діяльності : дис. ... канд. психол.

наук: 19.00.07. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького. Хмельницький, 2006. 219 с.

70. Медвідь М. М. Визначення достатніх умов гарантованого комплектування військових посад у мирний час. *Честь і закон*. 2013. № 2 (45). С. 44–49.

71. Медвідь М. М. Методика підготовки вищого військового навчального закладу до акредитації за критеріями оцінювання якості освітньої програми №№ 1 та 2. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. 2020. Вип. 1. С. 129–137.

72. Медвідь М. М. Методологія формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.07. Національна академія Національної гвардії України. Харків, 2015. 584 с.

73. Медвідь М. М. Обґрунтування необхідності навчання фахівців за напрямом підготовки (спеціальністю) «Управління персоналом та економіка праці» в Академії Національної гвардії України. *Честь і закон*. 2014. № 2 (49). С. 41–45.

74. 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.

75. Медвідь М., Гавришук, 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.

76. Медвідь М. М., Іващенко П. О., Медвідь Ю. І., Зверев М. В. Методика порівняльного аналізу вивчення досвіду державного управління на прикладі соціального захисту військовослужбовців. *Честь і закон*. 2020. № 2 (73). С. 107–114.

77. Медвідь М. М., Криворучко В. О. Удосконалення професійної підготовки майбутніх офіцерів військових частин (підрозділів) з охорони громадського порядку Національної гвардії України. *Молодь і ринок*. 2023. № 1 (209). С. 64–69.

78. Медвідь М. М., Ктіторов М. О., Медвідь Ю. І., Курбатов А. А. Проблеми використання технологій дистанційного навчання в освітньому процесі та шляхи їх вирішення у ВВНЗ Національної гвардії України. *Проблеми впровадження дистанційного навчання в освітньому процесі вищих військових навчальних закладів та можливі шляхи їх вирішення: збірник матеріалів V міжнародної науково-практичної конференції, 21.11.2022 р., м. Київ, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського*. С. 50–52.

79. 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.

80. Медвідь М. М., Ктігоров М. О., Медвідь Ю. І., Поляков В. Ю., Гавришук 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.

81. Медвідь М. М., Лисичкіна І. О., Лісовенко Д. В., Лютий В. М., Ніконенко О. В. Методика організації системи зворотного зв'язку у вищому військовому навчальному закладі. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2021. Вип. 2. С. 85–91.

82. Медвідь М. М., Тробюк В. І., Черніченко І. Ю., Д'яченко О. А., Хомякова В. І. Методика розвитку системи внутрішнього забезпечення якості закладу вищої освіти, особливості здійснення її процедур та заходів у вищому військовому навчальному закладі. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2020. Вип. 3. С. 226–235.

83. Медвідь М. М., Черніченко І. Ю., Медвідь Ю. І., Дем'янишин В. М. Імплементация постанови КМУ від 21.08.2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації...» в процесі становлення викладача-початківця вищого військового навчального закладу. *Молодь і ринок*. 2020. № 1 (180). С. 6–11.

84. Медвідь М. М., Черніченко І. Ю., Медвідь Ю. І., Колісник І. О., Мясніков В. О. Вплив впровадження інноваційних практик у діяльність вищого військового навчального закладу на розвиток його внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2021. Вип. 4. С. 29–37.

85. Медвідь М. М., Черніченко І. Ю., Сінна Л. Ю. Стратегія формування та розвитку системи зворотного зв'язку Національної академії Національної гвардії України. *Збірник наукових праць Національної академії Національної гвардії України*. 2021. № 2 (38). С. 82–87.

86. Медвідь Ю. І. Формування готовності майбутніх офіцерів запасу до службово-бойової діяльності в процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Медвідь Юлія Іванівна ; Глухів. нац. пед. ун-т ім. Олександра Довженка. Глухів, 2019. 19 с.

87. Медвідь Ю. І., Водчиць О. Г., Медвідь М. М. Результати дослідження стану готовності майбутніх офіцерів запасу до службово-бойової діяльності. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Глухів: Глухівський НПУ ім. О. Довженка*. 2018. Вип. 1 (36). С. 184–192.

88. Мельник Я. В., Кравчук А. А., Єфімова Р. Г., Бобильов В. Є. Пропозиції щодо концепції створення тренажерної бази для забезпечення заходів бойової та оперативної підготовки у Збройних Силах України. *Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони*. 2018. № 1. С. 68–72.

89. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. 5-те вид., допов. і перероб. Київ, 2007. 656 с.

90. Монастирський В. М. Педагогічні умови військово-професійної підготовки майбутніх офіцерів Збройних Сил України та провхохоронних органів держави у військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти. *Вісник Черкаського університету. Педагогічні науки*. 2019. Вип. 1. 2019. С. 165–170.

91. Москальов М. В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07. Київ, 2009. 280 с.

92. Недбай М. П. Формування професійної готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до застосування технічних засобів у службовій діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2008. 20 с.

93. Непсіна Г. В. Формування готовності студентів-екологів до реалізації стратегії сталого розвитку в професійній діяльності. *Педагогіка*. 2011. № 161. С. 27–31.

94. Оголь Т. Психологічний аспект впровадження інноваційних педагогічних технологій. *Освіта. Технікуми, коледжі*. 2006. 1 (14). С. 15–16.

95. Оксенюк О. В., Шевчук О. А. Інноваційні практики вдосконалення розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*. 2020. Вип. 14. С. 106–122.

96. Онищенко П. М., Полуйко О. М. Психолого-педагогічні аспекти організації тренажерної підготовки льотного складу на сучасному авіаційному тренажері. *Науковий вісник Льотної академії. Серія: Педагогічні науки*. 2017. Вип. 1. С. 116–121.

97. Онищенко Н. Інноваційний розвиток університетських регіональних комплексів в умовах модернізації системи вищої освіти. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. *Педагогіка. Психологія. Філософія*. 2013. Вип. 28 (1). С. 213–218.

98. Онопрієнко В. Практично-просвітницька і виховна функції андрагогіки. *Рідна школа*. 2012. № 12. С. 28–32.

99. Організаційно-методичні рекомендації з розроблення (коригування) основних освітніх документів з підготовки військових фахівців офіцерського, сержантського (старшинського) складу у вищих військових навчальних закладах, закладах фахової передвищої військової освіти та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти: розпорядження Міністерства оборони України від 04.08.2022 року № 19691/з.

100. Особистісний і професійний розвиток дорослих: теорія і практика: [монографія] / авт. кол.: Аніщенко О. В., Баніт О. В., Василенко О. В., Волярська О. С., Дорошенко Н. І., Зінченко С. В., Сігаєва Л. Є.; за ред. Аніщенко О. В. К.: ІПОД НАПН України, 2016. 354 с.

101. Павлов Я. В. Розвиток готовності до миротворчої діяльності офіцерів МВС України в системі післядипломної освіти: дис. ... канд. пед. наук: спец.

13.00.04. Національна академія Національної гвардії України. Харків, 2016. 210 с.

102. Павлюк Т. Г. Педагогічні умови формування професійної готовності до роботи з персоналом майбутніх офіцерів-прикордонників. *Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки*. 2018. Вип. 81 (2). С. 179–183.

103. Пакуліна А. А. Інноваційний розвиток системи вищої освіти, який сприяє комерціалізації й трансферту технології. *Економічний простір*, 2013. № 70. С. 266–274.

104. Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. Київ: Педагогічна думка, 2001. 516 с.

105. Пехота О. М., Старева А. М. Особистісно орієнтоване навчання: підготовка вчителя: монографія. 2-ге вид., допов. та перероб. Миколаїв: Іліон, 2006. 272 с.

106. Платонов І. В. Динаміка психологічної готовності майбутніх офіцерів внутрішніх військ до правоохоронної діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 20.02.02. Нац. акад. Прикордон. військ України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2001. 17 с.

107. Платформа масових відкритих онлайн-курсів Prometheus. URL: <http://surl.li/bgeq> (дата звернення: 24.05.2023).

108. Положення про використання технологій дистанційного навчання у Київському інституті Національної гвардії України. URL: <http://surl.li/ioudb> (дата звернення: 24.05.2023).

109. Приліпко О. Ф. Особливості застосування методу кейсів на заняттях з професійно-орієнтованих дисциплін в ході підготовки майбутніх офіцерів. *Системи обробки інформації*. 2017. Вип. 3. С. 139–142.

110. Присяжнюк Ю. С. Розвиток професійної компетентності вчителя-гуманітарія на засадах андрагогіки. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 32. С. 387–392.

111. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://surl.li/jhtp> (дата звернення: 24.05.2023).

112. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII. URL: <http://surl.li/ioudr> (дата звернення: 24.05.2023).

113. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення якості вищої освіти : Закон України від 02.05.2023 № 3062-IX. URL: <http://surl.li/jhtp> (дата звернення: 24.05.2023).

114. Про Военну доктрину України : постанова Верховної ради України від 19.10.1993 N 3529-XII, зі змінами від 21.12.2000, втратила чинність – від 01.02.2005. URL: <http://surl.li/ioued> (дата звернення: 24.05.2023).

115. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 № 551-XIV. URL: <http://surl.li/fajyl> (дата звернення: 24.05.2023).

116. Про затвердження Інструкції з вивчення та впровадження досвіду виконання бойових (спеціальних) завдань НГУ під час відсічі збройної агресії : наказ командувача НГУ від 10.11.2022. № 390. 19 с.

117. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон: наказ Міністерства фінансів України від 13.03.1998 р. № 59. URL: <http://surl.li/cnxcg> (дата звернення: 24.05.2023).

118. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності : постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 р. № 1187. URL: <http://surl.li/ruki> (дата звернення: 24.05.2023).

119. Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 р. № 977. URL: <http://surl.li/szly> (дата звернення: 24.05.2023).

120. Про затвердження Положення про дистанційне навчання : наказ Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 № 466. URL: <http://surl.li/aavty> (дата звернення: 24.05.2023).

121. Про затвердження Положення про особливості організації освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів України : наказ Міністерства оборони України від 09.01.2020 р. № 4. URL: <http://surl.li/vquw> (дата звернення: 24.05.2023).

122. Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам : наказ МОН України від 14.01.2016 р. № 13. URL: <http://surl.li/imjhj> (дата звернення: 24.05.2023).

123. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 253 «Військове управління (за видами збройних сил)» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 29.10.2018 № 1168. URL: <http://surl.li/iouja> (дата звернення: 24.05.2023).

124. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 р. № 40-IV. URL: <http://surl.li/agkpt> (дата звернення: 24.05.2023).

125. Про Національну гвардію України : Закон України від 13.03.2014 року № 876-VII. URL: <http://surl.li/sjrq> (дата звернення: 24.05.2023).

126. Про організацію підготовки офіцерського, сержантського складу у вищих військових навчальних закладах, закладах фахової передвищої військової освіти Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти : наказ Міністерства оборони України від 05.07.2022 року № 175.

127. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: указ Президента України від 10.12.2008 р. № 1153/2008. URL: <http://surl.li/ioukx> (дата звернення: 24.05.2023).

128. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 № 548-XIV. URL: <http://surl.li/bukaf> (дата звернення: 24.05.2023).

129. Про Статут гарнізонної та вартової служб Збройних Сил України : Закон України 24.03.1999 № 550-XIV. URL: <http://surl.li/ialjx> (дата звернення: 24.05.2023).

130. Про Стройовий статут Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 № 549-XIV. URL: <http://surl.li/skot> (дата звернення: 24.05.2023).

131. Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів: постанова КМУ від 02.02.2011 р. № 98. URL: <http://surl.li/eqnbw> (дата звернення: 24.05.2023).

132. Про трансформацію системи військової освіти : постанова Кабінету міністрів України від 15.12.1997 року № 1410. URL: <http://surl.li/euabm> (дата звернення: 24.05.2023).

133. Про унесення змін до методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів вищої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 30.04.2020 № 584. URL: <http://surl.li/ulgg> (дата звернення: 24.05.2023).

134. Програма Британської ради в Україні «Вдосконалення викладання у вищій освіті України». URL: <http://surl.li/ioumz> (дата звернення: 24.05.2023).

135. Професійна освіта: словник / уклад. С. У. Гончаренко та ін.; за ред. Н. Г. Ничкало. Київ: Вища шк., 2000. 380 с.

136. Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу: монографія / Л. А. Гуцан та ін.; за ред. О. Л. Моріна. Харків: Друкарня Мадрид, 2016. 220 с.

137. Професійно-педагогічна освіта: сучасні концептуальні моделі та тенденції розвитку: монографія / авт. кол. О. А. Дубасенюк та ін.; за заг. ред. О. А. Дубасенюк. Вид. 2-е, допов. Житомир, 2008. 380 с.

138. Рекомендації Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти стосовно запровадження внутрішньої системи забезпечення якості: протокол НАЗЯВО від 26.06.2019 р. URL: <http://surl.li/jlga> (дата звернення: 24.05.2023).

139. Романюк Л. В. З історії дослідження цінностей: аналіз цінностей особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2011. Вип. 13. С. 333–344.

140. Рудковський О. М. Інтегрування системи тренажерів в процес бойової підготовки підрозділів Сухопутних військ. *Військово-технічний збірник*. 2013. № 2. С. 99–104.

141. Руснак І. С., Мірненко В. І., Касьяненко М. В., Оліферук В. М., Вітер Д. В. Інноваційна військова освіта: стан і перспективи розвитку. *Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку*. 2022. № 28. С. 238–250.

142. Семенюк В. І., Лавров О. Ю., Гришин М. В., Руденко М. М., Кравчук А. М. Комплексний підхід до навчання вогневої підготовки з використанням інноваційних технологій. *Системи озброєння і військова техніка*. 2015. № 1. С. 186–190.

143. Сивохоп Е. М. Формування готовності до самопізнання майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фізичної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2010. 20 с.

144. Система ДЛЮ – опис. URL: <http://surl.li/iouol> (дата звернення: 24.05.2023).

145. Сіцінський А. С. Формування готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності засобами інформаційних технологій : автореф. дис. ...

канд. пед. наук: 20.02.02. Нац. акад. Прикордон. військ України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2002. 19 с.

146. Старчук О. О. Методика формування фізичної готовності майбутніх офіцерів до військово-професійної діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2011. 20 с.

147. Сучасний словник із суспільних наук / за ред. О. Г. Данильяна, М. І. Панова. Харків: Прапор, 2006. 432 с.

148. Сучасний тлумачний словник української мови / ред. В. В. Дубічинський. Харків: Школа, 2008. 832 с.

149. Табінська С. Авторські концепти психолого-педагогічної підтримки навчальної діяльності здобувачів вищої освіти з фізичної культури і спорту в умовах заочної форми навчання на засадах андрагогіки. *Спортивний вісник Придніпров'я*. 2017. № 3. С. 192–196.

150. Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти / Є. Р. Чернишова та ін.; за наук. ред. Є. Р. Чернишової. Київ, 2014. 230 с.

151. У Київському інституті Національної гвардії України відбулася довгоочікувана зустріч випускників. URL: <http://surl.li/eiyun> (дата звернення: 24.05.2023).

152. Українська радянська енциклопедія. У 17 т. / гол. ред. М. П. Бажан; редкол.: І. К. Білодід та ін. 1-ше вид. Т. 10. Київ: Голов. ред. УРЕ, 1962. 576 с.

153. Уліч В. Л. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2007. 20 с.

154. Фініков Т. В., Терещук В. І. Розвиток систем внутрішнього забезпечення якості в українських закладах вищої освіти. Аналітичний звіт. Київ: Ваїте, 2020. 58 с.

155. Хілл Т. О. Роль ситуативної психологічної готовності в професійній тренажерній підготовці майбутніх фахівців управління повітряним рухом. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 31. С. 479–492.

156. Хриков Є. М. Педагогічні умови в структурі наукового знання. *Шлях освіти*. 2011. № 2. С. 11–15.

157. Цідило І., Дудар С. Застосування елементів андрагогіки в процесі підготовки викладача вищого навчального закладу. *Наукові записки [Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка]*. Серія : Педагогіка. 2009. № 3. С. 273–277.

158. Шабдінов М. Л. Формування професійного самовизначення старшокласників у процесі технологічної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07. Ін-т проблем виховання НАПН України. Київ, 2010. 20 с.

159. Ягупов В. В. Педагогіка: навч. посіб. для студ. Київ: Либідь, 2003. 560 с.

160. Яковенко Є. С., Белай С. В., Волков І. М. Запровадження бойового досвіду в освітній процес Національної академії Національної гвардії України

під час вивчення загальновійськових дисциплін. *Честь і закон*. 2022. № 4 (83). С. 144–148.

161. Encyklopedia oświaty i kultury dorosłych. Pod. red. Kazimjerza Wojciechowskiego przy współpracy Czesława Mariarza i Jadwigi Nowak. Wrocław. Warszawa. Kraków. Gdansk Łodz. Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich. Wydawnictwo, 1986. 456 s.

162. Fukuyama Sh. F-test for appraising the ability to choose methodically among occupations. Ashiya, Hyogo, Japan: Ashiya College Press, 1977 (1-st ed.); 1980 (2-nd ed.); 1984 (3-d ed.).

163. Henderson M., Ryan T., Phillips M. The challenges of feedback in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 2019. 44 (1), pp. 1–16. DOI: 10.1080/02602938.2019.1599815

164. Khatsaiuk O., Medvid M., Maksymchuk B., Kurok O., Dziuba P., Tyurina V., Chervonyi P., Yevdokimova O., Levko M., Demchenko I., Maliar N., Maliar E., & Maksymchuk I. Preparing Future Officers for Performing Assigned Tasks through Special Physical Training. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2021. 13 (2). P. 457–475. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/13.2/431>

165. Medvid M., Dem'yanyshyn V., Chernichenko I., Honchar V., Liutyi V. The Development of Readiness for the Educational Activities in Teachers of Higher Military Educational Institutions. *Proceedings of the 2020 3rd International Seminar on Education Research and Social Science (ISERSS 2020), Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 2021. Volume 516, pp. 416–422. DOI: <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210120.077>

166. Medvid M., Trobyuk N., Storoska M., Lysychkina O., Medvid Yu. Experimental verification of the pedagogical conditions efficacy to build tolerance among future officers of the National Guard of Ukraine. *SHS Web of Conferences, Second International Conference on History, Theory and Methodology of Learning (ICHTML 2021)*. 2021. 104. DOI: 10.1051/shsconf/202110403014

167. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Approved by the Ministerial Conference in Yerevan, 14-15 May 2015 URL: <http://surl.li/zteb> (дата звернення: 24.05.2023).

Виготовлено у Іміджево-видавничому центрі
Підписано до друку 01.11.2023. Формат $29,7 \times 42\frac{1}{8}$
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Цифровий друк.
Тираж 50 прим. Замовлення № 500.

У монографії розглянуто особливості та умови розвитку системи внутрішнього забезпечення якості вищого військового навчального закладу. Доведено, що наявність/відсутність циклу зміни статусу стейкхолдера «здобувач – випускник – представник роботодавця – науково-педагогічний працівник» у системі внутрішнього забезпечення якості закладу вищої освіти є найважливішим критерієм оцінювання цієї системи. Визначено методика організації системи зворотного зв'язку.

У дослідженні висвітлено проблеми організації вивчення та впровадження досвіду держав-членів НАТО, досвіду практичної діяльності, інновацій в освітній процес вищого військового навчального закладу, проведення педагогічних досліджень.

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ



**КИЇВ
2023**